

www.amet.uady.mx

amet
Asociación Mexicana de
Estudios del Trabajo A.C.

“EL TRABAJO EN LA CRISIS”
DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Congreso Nacional

18-20/mayo/2011
Mérida, Yucatán, México

Diseño: zollajimenez@yahoo.com.mx

Comité Directivo 2008-2011

PRESIDENTE

Dra. Beatriz Torres Góngora
tgongora@uady.mx
Universidad Autónoma de Yucatán

SECRETARIO

Dra. Marcela Hernández Romo
mahernan6@gmail.com
UAM Iztapalapa, D.F.

TESORERO

Dr. Saúl H. Moreno Andrade
sauloracio@hotmail.com
CIESAS Unidad Golfo Xalapa

VOCAL

Dra. Adriana Martínez Martínez
a.martinezmar@guajuato.gob.mx
Consejo de Ciencia y Tecnología del
Estado de Guanajuato

"El trabajo en la crisis". Desafíos y oportunidades

El grave deterioro de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos y del ámbito laboral en el que se desenvuelven a causa de las aceleradas transformaciones, que desde los años ochenta, se vienen dando en el mundo del trabajo, hoy se ven profundizadas negativamente con las consecuencias de la crisis económica internacional, desatada en Estados Unidos de Norteamérica en el segundo semestre de 2008.

Como expresiones de la crisis global del empleo, se extiende por todos los rincones del planeta el incremento de los despidos, recortes de personal, paros técnicos, desregulaciones laborales, expansión de la contratación terciarizada, falta de empleo e informalidad.

En 2010, éstas constituyen solamente algunas de las expresiones más evidentes derivadas de la crisis sobre crisis que vive el mundo del trabajo. La otra cara de la disminución y precarización del empleo es el cierre de empresas o disminución de sus operaciones; implementación de estrategias empresariales anti crisis, sostenidas en el deterioro del trabajo y de la vida de los trabajadores. Adicionalmente, se sienten los efectos demoledores sobre el trabajo, derivados de la política económica nacional.

Ante este panorama, la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) convocó a los estudiosos del mismo a evidenciar, manifestar, proponer y actuar, ante esta realidad en la que el trabajo lleva la peor parte. En respuesta a esta convocatoria nos reunimos para trabajar en este sentido.

Mesa del presidium

- Dr. Jorge Zavala Castro
Director CIR-UADY
- Dr. Rodolfo Canto Sáenz
Coordinación de Extensión
- Lic. Miguel Ángel Rubio Zaldívar
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Gobierno del Estado de Yucatán
- Dr. Pedro Braçamonte y Sosa
Director Regional del CIESAS-Peninsular
- Dra. Beatriz Torres Góngora
Presidente de la AMET

Invitados Especiales

- Dr. Héctor Amezcua
1998-2000
- Dr. Oscar Contreras Montebello
2000-2003
- Dr. Javier Melgoza Valdivia
2003-2006
- Dr. Marco Carrillo Pacheco
2006-2008



Auditorio
Manuel Cepeda Peraza

9:00

Ceremonia inaugural

Mensaje de Bienvenida

Dra. Beatriz Torres Góngora
Presidente de la AMET

Palabras del
Lic. Miguel Ángel Rubio Zaldívar
STYPS

Inauguración

Dr. Jorge Zavala
Director del Centro de Investigaciones
Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" de la
Universidad Autónoma de Yucatán



18/mayo/2011

9:00

Inauguración del VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

9:20

Conferencia Magistral
"Productividad y empleo en el escenario post crisis de América Latina. Espacios para las políticas industriales y tecnológicas"

Dr. Mario Cimoli/CEPAL

10:00

Conferencia Magistral
"Causas, consecuencias y modalidades del trabajo precario. Un enfoque desde la teoría de la regulación"

Dr. Julio César Neffa/ CEIL-PIETTE-CONICET

10:40

Receso e instalación de mesas

20:00

Presentación simultánea de libros



19/mayo/2011

9:30

Conferencia Magistral
"El trabajo no clásico"

Dr. Enrique de la Garza Toledo/UAM-I

10:30

Receso e instalación de mesas

20:30

Asamblea General de la AMET



20/mayo/2011

9:00

Mesa Magistral
"Problemas actuales del mundo del trabajo"

Dra. Graciela Bensusan. UAM-X
Dr. Fernando Herrera. UAM-I

10:40

Receso e instalación de mesas

16:00

Conferencia Magistral
"México: trabajo, estructura productiva y crisis"

Dr. Enrique Dussel Peters/UNAM

17:00

Clausura del VII Congreso Nacional de la AMET



18/mayo/2011

	Auditorio Mañuel Cepeda Peraza	Sa lón del Consejo Universitario	Auditorio Eduardo Urzaliz	Videosala	Teatro Felipe Carrillo Puerto	Teatro Peón Contreras 01	Teatro Peón Contreras 02	Pinacoteca Juan Gamboa Gazmán	Hotel Piedra de Agua	Unidad de Ciencias Sociales
11:00	Mesa 01 Mercados de trabajo	Mesa 04 Migración y trabajo	Mesa 02 Empresas y empresarios	Mesa 05 Trabajo e innovación en las empresas	Mesa 17 Trabajo y género	Mesa 07 Cultura, subjetividad y trabajo	Mesa 15 Salud y trabajo	Mesa 05 Sindicatos y movimientos laborales	Mesa 16 Juventud y trabajo	Mesa 11-13 Reestructuración productiva y clusters y Organización del Trabajo
14:00	RECESO COMIDA									
16:00	Mesa 01 Mercados de trabajo	Mesa 04 Migración y trabajo	Mesa 08 El trabajo no clásico	Mesa 09 Historia del Trabajo	Mesa 17 Trabajo y género	Mesa 14 Seguridad social y trabajo	Mesa 10 Violencia en el trabajo	Mesa 06 Relaciones laborales y nuevas formas de regulación	Mesa 16 Juventud y trabajo	Mesa 11-13 Reestructuración productiva y clusters y Organización del Trabajo
20:00	Presentación simultánea de libros									
	Hacia una sociología latinoamericana del trabajo Francisco Zapata	Trabajo y ciudadanía: un tema para la agenda de la sociedad del S. XXI Amalio Arcega García	Estudios laborales en México. Marcela Hernández (Coord.)	La polarización del trabajo en el sector de los servicios. Margarita Barajas Tinoco	El estrés como metáfora. Josefina Ramírez Velázquez			Decisiones empresariales. Dos estudios de caso en empresas del estado de Querétaro. Marco A. Carrillo P.		

19/mayo/2011

	Auditorio Mañuel Cepeda Peraza	Sa lón del Consejo Universitario	Auditorio Eduardo Urzaliz	Videosala	Teatro Felipe Carrillo Puerto	Teatro Peón Contreras 01	Teatro Peón Contreras 02	Pinacoteca Juan Gamboa Gazmán	Hotel Piedra de Agua	Unidad de Ciencias Sociales
11:00	Mesa 01 Mercados de trabajo	Mesa 08 El trabajo no clásico	Mesa 02 Empresas y empresarios	Mesa 09 Historia del Trabajo	Mesa 17 Trabajo y género	Mesa 07 Cultura, subjetividad y trabajo	Mesa 15 Salud y trabajo	Mesa 06 Relaciones laborales y nuevas formas de regulación	Mesa 16 Juventud y trabajo	Mesa 11-13 Reestructuración productiva y clusters y Organización del Trabajo
14:00	RECESO COMIDA									
16:00	Mesa 01 Mercados de trabajo	Mesa 04 Migración y trabajo	Mesa 08 El trabajo no clásico	Mesa 12 Economía del conocimiento y trabajo	Mesa 17 Trabajo y género	Mesa 07 Cultura, subjetividad y trabajo	Mesa 10 Violencia en el trabajo	Mesa 05 Sindicatos y movimientos laborales	Mesa 16 Juventud y trabajo	Mesa 11-13 Reestructuración productiva y clusters y Organización del Trabajo
11:00	Mesa 01 Mercados de trabajo	Mesa 14 Seguridad social y trabajo	Mesa 02 Empresas y empresarios	Mesa 05 Trabajo e innovación en las empresas	Mesa 03 Sindicatos y mov. laborales	Mesa 10 Violencia en el trabajo	Mesa 15 Salud y trabajo	Mesa 06 Relaciones laborales y nuevas formas de regulación	Mesa 16 Juventud y trabajo	Mesa 11-13 Reestructuración productiva y clusters y Organización del Trabajo

20/mayo/2011



**Vestíbulo
Teatro José Peón Contreras**

"El trabajo que viene y el que se va"

Resultado del
Primer Concurso de Fotografía de la AMET

Lobby del Teatro José Peón Contreras

Ganadores

1er Lugar Profesional

"Artesano del Campo"

María Cecilia Alvarado Domínguez
Estado de Oaxaca

1er Lugar Aficionados

"La pisca"

Rosita Villanueva Vargas
Distrito Federal

2º Lugar Aficionados

"Organillero, una tradición viva"

Yajana Urquieta Guevara
Estado de Jalisco

Mención Honorífica

Estado de Sonora
"La trampa de la jaiba"
David Buitrago Tello

Estado de México
"Efímera Luz"
Carmen Montaña Muñoz

Mención Honorífica

Estado de Yucatán

"Visión de platero"

Eloísa Yetivé Cruz Martínez

"Zapatero a su zapato"
Andrea Rodríguez Meza

"Tejedoras de palma"
Carla Collí Vallejo



**Vestíbulo Auditorio
Manuel Cepeda Peraza**

**"Subjetividad femenina del trabajo docente
en el estado de Chihuahua"**

Autores

Pavel Roel Gutiérrez Sandoval
Marisol Pineda

Erik Omar Loya Chaparro
Iskra Rosalía Gutiérrez Sandoval
Aarón Armando Bosquez Quezada

**División Multidisciplinaria de la
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez**



Mesas de registro

9:00

Mesas de registro permanente

Vestíbulo de la Galería
del Centro Cultural Universitario



Auditorio
Manuel Cepeda Peraza

9:20

Conferencia Magistral

"Productividad y empleo en el escenario post
crisis de América Latina. Espacios
para las políticas industriales
y tecnológicas"

Dr. Mario Cimoli
CEPAL

10:00

Conferencia Magistral

"Causas, consecuencias y modalidades del
trabajo precario. Un enfoque desde
la teoría de la regulación"

Dr. Julio César Neffa/CEIL-PIETTE-CONICET

10:40

Receso e instalación de mesas

MESA 1 Mercados de trabajo

Coordinadoras

Dra. Brígida García Guzmán/COLMEX
Dra. Elizabeth Zamora Ramírez/UAT

- 11:00
La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos e intentos de solución
Minor Mora Salas/COLMEX
- 11:20
Políticas de protección laboral en etapas de crisis en México: seguro de desempleo del Distrito Federal
Germán G. Guerra y Guerra/COLMEX
- 11:40
Los pobres también son precarios. Análisis de la precarización laboral en México
Jessica N. Nájera Aguirre,
Valeria Montoya García/COLMEX
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
Medición de la precariedad laboral: otros tipos de relación entre las variables
Ana Ruth Escoto Castillo/COLMEX
- 12:40
La distribución territorial de la acumulación industrial metropolitana y sus efectos en los mercados de trabajo en la zona metropolitana de la Ciudad de México 1985-2004
Oscar Manuel Rodríguez Pichardo/UAEM

13:00

Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida, 2005-2010

Vera Sollova Manenova
Yuliana G. Román Sánchez/UAEM

13:20

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

16:00

Configuración socio-espacial del mercado de fuerza de trabajo de la industria electrónica en la región metropolitana Guadalajara 2004-2010

José María Parra Ruíz/U de G

16:20

La situación laboral de la mujer en Guadalajara 2007-2010

Emilia Gámez Frías/U de G

16:40

La precariedad del mercado de trabajo en dos regiones de Jalisco. 1990-2010

María G. López Pedroza/U de G

17:00

Preguntas y comentarios

17:20

Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en la ciudades de México

José A. Granados Alcantar,
José Venas Rivera/UAEH

17:40

Heterogeneidad laboral y transformaciones territoriales en el mundo rural contemporáneo. El valle de Tehuacán, Puebla

Luis Alberto Hernández de la Cruz/UNAM

18:00

Impacto del modelo neoliberal en el mercado laboral

Mireya Román Trujillo/BUAP

18:20

Preguntas y comentarios



MESA 2

Empresas y empresarios

Coordinadores

Dra. Marcela Hernández Romo/UAM-I
Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco/UAQ

- 11:00
La configuración estratégica de las transnacionales mexicanas 2005-2009
Marcela Hernández Romo/UAM-I
- 11:20
Estrategia empresarial.
El caso del corporativo Grupo por un País Mejor
Santiago Pichardo Palacios/ UAM-I
- 11:40
Configuración de redes de negocios y de familia.
El caso del Grupo Comercial Chedraui
Giovanna Patricia Torres Tello/UAM-I
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
El sector aeronáutico en Querétaro
Rolando Javier Salinas García/UAQ
- 12:40
El empresario de la micro y pequeña empresa en Jalisco; cultura, identidad y formas de dirigir
Bertha A. López A., Luz E. Zárate Sevilla/U de G
- 13:00
Perspectivas sobre micro y pequeñas unidades económicas, organización productiva y desarrollo local
Edgar Hernández Zavala
Luis A. Peralta Espinosa/COLTLAX
- 13:20
Preguntas y comentarios



MESA 3

Sindicatos y movimientos laborales

Coordinadores

Dra. Cirila Quintero Ramírez/COLEF-Matamoros
Dr. Edgar Belmont Cortés/UAQ

- 11:00
Sindicatos y acción colectiva en tiempos de crisis en Paraguay
Jana Silverman
Universidad Estadual de Campinas-Brasil
- 11:20
La extinción de ferrocarriles y el sindicato ferrocarrilero
Juan José Calixto, Federación Nacional de Ferrocarrileros Jubilados
- 11:40
Amistades perversas: complicidad de los sindicatos en la pauperización de los trabajadores y la inmovilidad sindical
Óscar Chávez, Verónica Ayance/BUAP
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
La resistencia electricista: despido y sentimientos de injusticia
Edgar Belmont/UAQ
- 13:00
Cananea ayer y hoy: cinco etapas del movimiento obrero en Sonora. De la etapa redentora revolucionaria a la crisis de desarticulación contemporánea
Alejandro Covarrubias/COLSON
- 13:20
El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación: ¿Nuevo tipo de sindicalismo?
Marco Antonio Leyva/UAM-I
- 13:40
Preguntas y comentarios

MESA 4 Migración y trabajo

Coordinadores

Dr. Fernando Herrera Lima/UAM-I
Dra. Paz Trigueros Legarreta/UAM-A

- 11:00
Estrategias laborales de subsistencia frente a la exclusión en un contexto migratorio. El caso de los campos agrícolas de Sonora
Lourdes B. Minjarez Sosa,
Manuela Guillen Lugico/UNISON
- 11:20
Migrante, Trabalho e Agronegócio. Postos de trabalho, etnias e capital social na Região de Ribeirão Preto-Brasil e na Califórnia-USA
Géssica Trevizan P., Mariana Tonussi Milano
Universidade Estadual Paulista-Brasil
- 11:40
Responsabilidad Social Corporativa y productividad laboral en el contexto de un nuevo orden agroalimentario
Gloria Elena Portillo Abril
Centro de Investigación, Alimentación y Desarrollo A.C.
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
De Epazoyucan a Canadá. Movilidad laboral transnacional
Karina Pizarro Hernández/VAEH
- 12:40
Los déficits en el cumplimiento de los contratos laborales de los trabajadores tamaulipecos que emigran a Estados Unidos con visas H-2A
Simón P. Izcará P., Karla L. Andrade R.,
Ramiro Navarro L./Universidad Autónoma de Tamaulipas

- 13:00
Terciarización del trabajo guatemalteco en Chiapas a partir de la crisis agrícola en la región del Soconusco
Natalia Nájera Aguirre/COLMEX-CEDUA
- 13:20
Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

- 16:00
Trabajadoras sexuales y peluqueras dominicanas en Argentina. Relaciones de interdependencia funcional de un grupo poblacional inmigrante en los albores del siglo XXI
Eduardo Rodríguez Rocha/COLMEX-CES
- 16:20
Migrantes precarios. La subcontratación de trabajadores mexicanos en Estados Unidos
David Rocha Romero/UABC
- 16:40
Imigração laboral intrarregional: ilegalidade e trabalho precário nos complexos têxteis-vestuários metropolitanos
Beatriz Isola Coutinho
Universidade Estadual Paulista-Brasil
- 17:00
Preguntas y comentarios
- 17:20
Migración y exclusión social en la cuenca del Ruhr, el caso de los inmigrantes de la ciudad de Oberhausen, Alemania
Benjamín Melzer/BUAP
- 17:40
Trayectorias laborales de profesionales y movilidad internacional por razones de estudio. El flujo de colombianas a México, 1990-2010
Rosa Emilia Bermúdez Rico/COLMEX
- 18:00
Preguntas y comentarios

- 18:20
Profesionales mexicanos en los Estados Unidos: trayectorias laborales y la migración transnacional. Una propuesta para su estudio
Beatriz A. Bustos Torres/U de G
- 18:40
Estudio comparativo de la inserción laboral de migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1994-2009
Juan Gabino González Becerril/UAEM-CIEAP
- 19:00
La educación a distancia como agente de integración entre migrantes de alto conocimiento. Una reflexión teórico metodológica para la región Sonora-Arizona
Yessica Lara Soto,
José G. Rodríguez G./UNISON

19:20
Preguntas y comentarios



MESA 5
Trabajo e innovación en las empresas

Coordinadores

Dra. Adriana Martínez Martínez/CONCYTEG

Dr. Alejandro García Garnica/UAEM-Campus Oriente

- 11:00
La PYME innovadora de Yucatán ante la crisis económica. Un estudio empírico

Edwin Estrella P.
Gabriel Góngora Bianchi
UADY-FCA

- 11:20
Competitividad e innovación tecnológica como factores del cambio institucional y del trabajo, desafíos y oportunidades para México
Eduardo Chávez Cruz/UNAM
- 11:40
Los procesos de innovación en una empresa mexicana productora de bienes tecnológicos
Yasmín Hernández Romero
Raúl V. Galindo Sosa/UAEM
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
Innovación en las empresas a través del E-training. El caso de los agentes de venta de una empresa automotriz
María Castro Rodríguez/UPAEP
Martín M. Checa Artasu/UAM-I
- 12:40
Resistencias de trabajadores y directivas frente al cambio tecnológico y el organizacional en las Pymes. Una mirada desde la dirección
Alejandro Espinosa Yañez/UAM-X
- 13:00
Creación de un modelo para la valoración de la gestión pública de infraestructura descentralizada en el estado de Zulia
Judith Belloso
Contraloría Municipal del Estado de Zulia
- 13:20
Preguntas y comentarios

14:00 Receso Comida



MESA 6
Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Coordinadores

Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade/CIESAS-Golfo
Dr. Sergio Sánchez Díaz/CIESAS-DF

16:00
Regulación laboral en la academia universitaria. Un lastre para el desarrollo científico
Irma L. Acosta R./UAZ

16:20
Flexibilización vs ciudadanía
Adrián Galindo Castro/UAH

16:40
La precarización del trabajo de los maestros de educación básica en América Latina
Manuel Sánchez C., Francisca Corte C./UPN-Puebla

17:00
Preguntas y comentarios

17:20
La precariedad en las relaciones de trabajo en el México del siglo XXI
Paulino E. Arellanes J., Luis C. Flores C./BUAP

17:40
Las precarias relaciones laborales de las vendedoras ambulantes de Coatepec, Veracruz
Gloria Pale Varela/UV-FS

18:00
Representaciones sociales del trabajo por parte de jóvenes empleados de maquiladora en Ciudad Juárez
Víctor D. Jurado Flores /UAC

18:20
Preguntas y comentarios

Pinacoteca Juan Gamboa G.

18:40
La basificación del personal de enfermería en los servicios de salud de Veracruz
Lauro A. Trujillo Anaya/UV-FS

19:00
Reestructuración productiva y respuesta sindical, el difícil proceso de independencia de los obreros azucareros en Veracruz. Ingenios El Potrero y San Cristóbal
María González Hernández/UV

19:20
Preguntas y comentarios



MESA 7
Cultura, subjetividad y trabajo

Coordinadores

Dr. Javier Melgoza Valdivia/UAM-I
Dr. Luis Vázquez Pasos/UADY-FCA

11:00
El espacio laboral y el entretenimiento cultural en la era de la información. Estudio de caso: El trabajador de sistemas de Wal-Mart México
Gabriela Victoria Alvarado/UAM-I

11:20
El clima laboral: un intangible estratégico para la gestión organizacional
Claudia I. Teresa M./Universidad Nacional de Rosario, Argentina

11:40
La cultura de los microemprendimientos sociales en la ciudad Rosario. Un modelo de autogestión
María T. Kobila, Claudia Morbelli, Marisa Parolin, Rubén Rodríguez G. Universidad Nacional del Rosario, Argentina

Teatro José Peón Contreras 01

Pinacoteca Juan Gamboa G.



MESA 9
Historia del trabajo

Coordinador

Dr. Carlos Illades/UAM-C

16:00

Empleados públicos en el Distrito Federal, 1903-1929

Mario Barbosa Cruz/UAM-C

16:20

Lucha de clases por la ciudad. La disputa por el espacio urbano en la ciudad de México, 1890-1922

Ernesto Aréchiga Córdoba/UACM

16:40

Billetteros, expendedores y empresarios de la Lotería Nacional de la Beneficencia Pública, 1920-1938

María Dolores Lorenzo/El Colegio Mexiquense

17:00

Dentro y fuera: las burocracias benefactoras de La ciudad de México (1920-1940)

Rodrigo Meneses/CIDE

17:20

Preguntas y comentarios

17:40

Los voceadores: prácticas laborales, censura y representaciones. Ciudad de México, fines del siglo XIX

Fausta Gantús/Instituto Mora

Florencia Gutiérrez/CONICET

18:00

Asociación y protesta de los artesanos en la ciudad de México al despuntar la década de 1860

Vanessa E. Teitelbaum/CONICET

Videosala

18:20

Migración, condiciones laborales y pautas de movilidad en tiempos de crisis. El mercado de trabajo de los españoles en la Ciudad de México en la década de 1930

Alicia Gil Lázaro/Universidad de Sevilla

18:40

Preguntas y comentarios



MESA 10
Violencia en el trabajo

Coordinadoras

Dra. Florencia Peña Saint Martín/ENAH

Dra. Rocío Fuentes Valdivieso/IPN-ESM

16:00

Las sutilezas del maltrato psicológico en la vida universitaria: la aplicación discrecional de normas y procedimientos como estrategia de mobbing

Arturo Luis Alonzo Paquilla

Florencia Peña Saint Martín/ENAH

16:20

De cómo se practican crueldad y arbitrariedad "democráticamente" decididas en un espacio universitario tóxico

Florencia Peña Saint Martín

Arturo Luis Alonzo Paquilla

Patricia Castelán Vargas/ENAH

16:40

Trabajando con el enemigo. Vicisitudes de una directora

América Andrade Orduña/UV-FC

17:00

Preguntas y comentarios

Teatro José Peón Contreras 02

Videosala

17:20

Acoso docente: maltrato psicológico de profesores hacia alumnos en un contexto universitario tóxico como estrategia de mobbing

Juan López Molina
UNAM-FEP "Zaragoza"
Florencia Peña Saint Martín/ENAH

17:40

Asedio moral en el ambiente de trabajo: imágenes de la violencia cotidiana

Miriam Rodrigues
Fundación Getúlio Vargas-EASP-São Paulo, Brasil

18:00

Construcción del poder a través de la violencia: la experiencia en una unidad médica del ISSSTE

Ramón C. Rocha Manilla/ISSSTE-Orizaba

18:20

Preguntas y comentarios

18:40

Decrecimiento del pueblo corporativo Atenquique y su declinación económica y ambiental

José G. Vargas Hernández
U de G-CUCEA

19:00

Agresividad y resistencias en la venta ambulante del metro: el caso de los vagoner@s

Sandra Ruiz de los Santos/UAM-I

19:20

Preguntas y comentarios



MESA 11 y 13
Reestructuración productiva y clusters
Organización del trabajo

Coordinadores

Dr. Jorge Carrillo Viveros/COLEF
Dra. Elena de la Paz Hernández/UDG
Dr. Oscar Contreras Montebello/COLEF
Dra. Rosa Silvia Arciniega/UAEM

11:00

Pertenencias y cambios en el territorio en el Valle de Tehuacán; Puebla

Luis A. Hernández de la Cruz/UNAM

11:20

Recesión, reestructuración económica y empleo en Ciudad Juárez. Un análisis sectorial para la primera década del Siglo XXI

Luis Enrique Gutiérrez Casas/UACJ

11:40

Transferir el riesgo. Las agencias de subcontratación en Guadalajara, diez años después de su fundación

Elena de la Paz Hernández
Alejandra Ramírez Aguillón/UDG

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Transformación productiva y heterogeneidad laboral: un proceso de polarización territorial

Rosita Villanueva Vargas/UNAM

12:40
 Reestructuración y vocación productiva en la zona metropolitana de Puebla: 1980-2010 ¿Avance o retroceso en el desarrollo territorial?
 María Eugenia Martínez de Ita
 Rubén Ortigoza Limón/BUAP

13:00
 Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

16:00
 Propuesta de clúster cárnico porcícola para la región del Bajío Occidental del Lerma
 Martín Manuel Checa Artasú
 Oriana Zaret Gaytán Gómez/UAM-I

16:20
 Procesos de aprendizaje y modernización productiva en el agro del Noroeste de México: los casos de la agricultura comercial de la Costa de Hermosillo, Sonora y la agricultura orgánica del sur de BCS
 Álvaro Bracamonte, Abel Villa/COLSON

16:40
 El cluster "aislado" de Marina Grande, Portugal
 Alejandro Mercado, Joanna Félix/UAM-C

17:00
 Preguntas y comentarios

17:20
 Identificación de los clúster económicos de la ciudad de México
 Alejandro Mercado, Diana Elsy Martínez
 Joanna Félix/UAM-C

17:40
 El papel de los organismos intermediarios en la estrategia de clústers de Montreal: el caso de las tecnologías de información
 Diane-Gabrielle Tremblay, Dossy-Yovo
 Canadá Research Chair on the Socio-Organizational Challenges of the knowledge Economy

18:00
 El impacto de la política industrial en la especialización productiva y en las ciudades del conocimiento: el caso de Jalisco, México y Ontario, Canadá
 Mercedes León Sánchez
 Bernardo Jaén Jiménez/U de G

18:20
 Preguntas y comentarios

Nota: La mesa 12 se presenta el 19 de mayo

MESA 14
Seguridad social y trabajo

Coordinadores

Dr. Pedro Moreno Salazar/UAM-X
 Dr. Manuel Uribe Cruz/INAH-Xalapa

16:00
 Procesos y organización del trabajo: una reflexión Desde una perspectiva social
 Frank Eduardo Rivas Torres
 Universidad de los Andes

16:20
 El acoso moral en el trabajo y la seguridad social
 Gabriela Mendizábal Bermúdez
 Universidad Autónoma del Estado de Morelos

16:40
 El acceso al bienestar: trabajo y seguridad social
 Gloria Moreno Álvarez
 Universidad Autónoma del Estado de Morelos

17:00
 Preguntas y comentarios

- 17:20
O modelo de Welfare State social democrata de Esping-Andersen: uma reconstituição dos seus principios
Ana Elisa Ferreira Moro
Universidade Estadual de Campinas Brasil
- 17:40
Afectación por el no pago de aportaciones de seguridad en el trabajador, el patrón y el Instituto Mexicano del Seguro Social respecto de las pequeñas y medianas empresas en México
Ana Laura Medina Conde
Uziel Flores Ilhuicatzi
Universidad Tecnológica de la Mixteca
- 18:00
Riesgo y percepciones en el mundo laboral de petróleo mexicanos
Manuel Uribe Cruz/ENAH
- 18:20
Preguntas y comentarios
- 18:40
Capacitados vs discapacitados; seguridad social y trabajo
Enrique Priego Mendoza
Norma García Leos/UABC
- 19:00
Propuesta de aseguramiento obligatorio de los trabajadores domésticos
Juan Manuel Ávila Silva/
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- 19:20
Preguntas y comentarios

MESA 15 Salud y trabajo

Coordinadores

Dra. Josefina Ramírez Velázquez/ENAH
Dr. Jesús Armando Haro/COLSON

- 11:00
Paradigmas de análisis en la relación trabajo y salud
Jesús Armando Haro/COLSON
- 11:20
Significados de estrés, experiencia corporal y cambio tecnológico entre operadoras telefónicas
Josefina Ramírez Velázquez/ENAH
- 11:40
Síntomas subjetivos de fatiga mental en trabajadores de la industria manufacturera del acero y electrónica en la zona metropolitana de Guadalajara
Héctor Camilo Sánchez Beltrán
Eva Esther Avelar Gutiérrez/U de G
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
Productividad, trabajo y daños en la salud física y mental de personal académico universitario
Susana Martínez Alcántara/UAM-X
Ignacio Méndez Ramírez/UNAM
Chiharu Murata/INP
- 12:40
El trabajo docente en los márgenes y sus efectos en la salud
Josefina Ramírez Velázquez/ENAH

13:00
 Determinantes de salud reproductiva en jornaleras de los campos agrícolas de Sonora: un enfoque epidemiológico sociocultural
 Betina Minjarez Sosa/UNISON
 Jesús Armando Haro/COLSON

13:20
 Preguntas y comentarios

14:00 Receso Comida



MESA 16
 Juventud y trabajo

Coordinadores

Dr. José Antonio Pérez Islas/UNAM
 Dr. Gustavo Garabito Ballesteros/UAM-I

11:00
 Del padrinazgo escalafonario a la panacea de la profesionalización. La transformación de las trayectorias de integración al mercado laboral de los jóvenes de clase media de la ciudad de México (40as-50as)
 Elena Torres/UACM

11:20
 Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis
 Minor Mora Salas
 Orlandina de Oliveira/COLMEX

11:40
 El trabajo y la escuela entre jóvenes mexicanos
 Emma Lilitana Navarrete/El Colegio Mexiquense

12:00
 Preguntas y comentarios

12:20
 Experiencias y sentidos del trabajo para los jóvenes desde distintos ámbitos urbanos y barriales. Una comparación México DF-Montevideo
 Fabiana Espindola/COLMEX

12:40
 Perspectivas laborales para la juventud. Violencia, exclusión y precarización
 Alberto Jiménez Bandala/UAM-I
 Gabriela Jiménez Bandala/BUAP

13:00
 Preguntas y comentarios

14:00 Receso Comida

16:00
 Y trabajan... niños y adolescentes. Estudios de caso
 Damaris Estrella Castillo/UADY-FM
 Pedro Sánchez Escobedo/UADY-FE

16:20
 El Programa de Apoyo a la Educación y los maestros de educación primaria ¿Es posible comprometerse?
 Lorena Ceballos Acosta
 Ciencias Social Alternativa Kookay A.C.

16:40
 Trayectorias, precariedad laboral y jóvenes de la industria del vestido en Torreón, Coahuila, 2001-2010
 Marcela Castañeda Agüero
 Universidad Iberoamericana-Torreón

17:00
 Preguntas y comentarios

17:20
 Inserción laboral y vida cotidiana en los jóvenes trabajadores de Azcapotzalco
 Gustavo Garabito Ballesteros
 UAM-I

17:40
 La inserción de los jóvenes en el mercado laboral de las franquicias de comida rápida y su percepción de bienestar. El caso de la zona metropolitana de Guadalajara, Jal.
 María Rita Chávez Gutiérrez
 María Antonia Chávez Gutiérrez
 Erika Ramírez Díez/U de G-CUCSH

18:00
 Preguntas y comentarios



MESA 17
Trabajo y género

Coordinadores

Dra. Patricia Ravelo Blancas/CIESAS-DF
 Dr. Rafael Montesinos Carrera/UAM-I

11:00
 Entre los dilemas del género en ámbito laboral.
 Los aspectos ineludibles
 Rafael Montesinos Carrera/UAM-I

11:20
 Video "Hostigamiento sexual en las maquiladoras de exportación"
 Patricia Ravelo Blancas/CIESAS-DF

11:40
 La violencia y sus estilos en la actualidad
 Arturo Magallanes/UACJ

12:00
 Preguntas y comentarios

12:20
 Subjetividad, estructura institucional e imaginario social: dos académicas en puestos directivos medios del sistema educativo tecnológico superior
 Cécica Esther Cánovas Marmo
 Universidad Iberoamericana-León

12:40
 Trayectoria laboral de género: un estudio comparativo entre instituciones de educación superior públicas y privadas
 Mónica Colín Salgado, María Elena Gallaga
 Gloria Martínez Sánchez, Universidad de Guanajuato

13:00
 Trayectorias laborales de profesores de educación primaria.
 Construcción y deconstrucción de las relaciones de género
 Rosalía Carrillo Meráz/UAM-X

13:20
 Universitari@s y mercado de trabajo: expectativas y realidades de futuros sociólogos
 Adriana Núñez Sánchez/UAM-I

13:40
 Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

16:00
 La segregación ocupacional en una institución gubernamental de educación superior
 Ma. de la Luz Macías Vázquez
 Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl

16:20
 Trabajo y género en las universidades
 María Antonia Chávez Gutiérrez, María Rita Chávez Gutiérrez, Erika Ramírez Díez /U de G

16:40
 Las mujeres profesoras y el trabajo docente en el Estado de Chihuahua
 Pavel Gutiérrez Sandoval, Marisol Pineda, Omar Loya/UACJ

17:00
 Preguntas y comentarios

17:20
 Retomando un debate inconcluso. La división sexual del trabajo durante la crisis
 Flérida Guzmán Gallangos
 Natalia Flores Garrido/FLACSO-México

Teatro José Peón Contreras 02

- 17:40
 Un estudio de las implicaciones económicas en el empleo femenino ante la crisis en México
 Alesha Xilonen Osorio Moranchel,
 Rosalba Mercado Ortiz/BUAP
 Helder Osorio Moranchel/UNAM
- 18:00
 Las nuevas figuras obreras de la IME en Yucatán ante la crisis del trabajo. La modernidad una promesa incumplida
 Rosita Villanueva Vargas/UNAM
- 18:20
 Preguntas y comentarios
- 18:40
 Los hombres en el servicio doméstico. La participación de los hombres en el servicio doméstico.
 María Elí Ceballos López
 Tecnológico de Monterrey
- 19:00
 Estudio exploratorio sobre el trabajo doméstico remunerado y capital social en Mexicali, B.C.
 Lya M. Niño Contreras
 Norma García Leos/UABC-IIS
- 19:20
 Preguntas y comentarios



**Auditorio
 Manuel Cepeda Peraza**

Hacia una sociología latinoamericana del trabajo

Francisco Zapata

Comentarista
 Freddy Espadas Sosa/UPN
 Moderador
 Luis Vârguez Pasos/UADY-FA



**Salón del
 Consejo Universitario**

Trabajo y ciudadanía: un tema para la agenda de la sociedad del S. XXI

Arnulfo Arteaga García, Amalia Gracia,
 Alejandro Espinoza Yañez

Comentaristas
 Rocío Guadarrama Olivera/UAM-I
 José Luis Torres Franco/UAM-I
 Alfredo Hualde Alfaro/COLEF
 Moderador
 Jorge Carrillo Viveros

Presentación Simultánea de Libros



Audiovisual Eduardo Urzaiz

Estudios laborales en México

Dra. Marcela Hernández (Coord.)
Comentaristas

Beatriz Torres Góngora/UCS-CIR-UADY
Adriana Martínez Martínez/CONCYTEG
Aurea Valerdi González/Universidad de Guanajuato
Campus León



Videosala

La polarización del trabajo en el sector de los servicios

Margarita Barajas Tinoco

Comentaristas
Ofelia Woo/U de G

Silvia Leticia Figueroa Ramírez/UABC-IIS



Teatro Felipe Carrillo Puerto

"El estrés como metáfora".

Josefina Ramírez Velázquez

Comentaristas

Jesús Armando Haro Encinas/COLSON
Enrique de la Garza Toledo/UAM-I



Pinacoteca Juan Gamboa Guzmán

Decisiones empresariales. Dos estudios de caso en
empresas del estado de Querétaro

Marco Antonio Carrillo Pacheco

Comentaristas

Edgar Belmont Cortés/UAQ
Juan Antonio Rodríguez González/Universidad de
Guanajuato-Campus León



**Auditorio
Manuel Cepeda Peraza**

9:30

Conferencia Magistral

“El trabajo no clásico”

Enrique de la Garza Toledo
UAM-I

10:30

Receso e instalación de mesas



**MESA 1
Mercados de trabajo**

Coordinadoras

Dra. Brígida García Guzmán/COLMEX
Dra. Elizabeth Zamora Ramírez/VAT

11:00

Informalidad y heterogeneidad laboral en Monterrey
y ciudad de México, en 2008

Laura Hernández Reyes/FLACSO-México

11:20

Multiactividad e incertidumbre en el trabajo artístico.
El caso de los músicos profesionales en México

Rocío Guadarrama Olivera/UAM-I

11:40

Contratos y salarios en los operadores de call center: análisis de
la precariedad y la heterogeneidad en tres ciudades mexicanas

Alfredo Hualde, Redi Gomís, María Juraño/COLEF
Hedald Tolentino/UAM-I

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Mercado emergente de trabajo rural: microempresa y la
creación de los productos de nostalgia y neoartesanales

Gaspar Real Cabello,
Manuel Basaldúa Hernández/UAQ

12:40

Evaluación de las políticas activas de mercado
de trabajo en México 1989-2010

Rogelio Huerta Quintanilla
Rosa Gómez Tovar/UNAM

13:00
 Los determinantes del mercado de trabajo de profesionistas.
 El caso de México
 Leonardo Daniel Tenorio Martínez/UNAM

13:20
 Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

16:00
 Oferta laboral y expectativas individuales
 Beatriz Torres Góngora/UCS-CIR-UADY

16:20
 Jóvenes egresados universitarios, mercado de trabajo y acceso al
 trabajo decente en la zona metropolitana de Mérida
 Zoila M. Jiménez Pacheco/UADY

16:40
 La precarización del mercado de trabajo visto
 desde Europa y América
 Sophie Boutiller/University of Littoral
 Beatriz Castilla Ramos/UCS-CIR-UADY

17:00
 Preguntas y comentarios

17:20
 Heterogeneidad laboral y expectativas individuales
 Marlene Solís/COLEF

17:40
 Los call centers y el subempleo de profesionistas en la zona
 metropolitana de Monterrey
 Mario Alberto Jurado Montelongo/COLEF

18:00
 Globalizados y precarios: trabajadores de la industria de la
 confección en tres regiones de México
 Silvia López Estrada/COLEF

18:20
 Preguntas y comentarios

MESA 2
Empresas y empresarios

Coordinadores

Dra. Marcela Hernández Romo/UAM-I
 Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco/UAQ

11:00
 La responsabilidad social empresarial (RSE): un análisis de las
 empresas transnacionales establecidas en
 México en materia laboral
 Erika Catalina Veloz Gutiérrez/UNAM
 Cristina Girardo/El Colegio Mexiquense

11:20
 Empresas y empresarios del área industrial de Azcapotzalco
 Eunice Leticia Taboada Ibarra/UAM-A

11:40
 El empresario zapatero, un negocio de familia
 L. Ernesto Camarillo Ramírez
 Colegio de Historiadores de Guanajuato A.C.

12:00
 Preguntas y comentarios

12:20
 Experiencia laboral con jóvenes recién egresados en una
 microempresa IT universitaria
 Everth H. Rocha Trejo, María L. Guerrero Ramírez
 Universidad Tecnológica de la Mixteca

12:40
 Hacia la conservación del empleo y sobrevivencia empresarial
 Gloria Arroyo Jiménez/
 Instituto Tecnológico de Querétaro

13:00
 Cultura empresarial y acciones emprendedoras en dos
 localidades medias de Jalisco. Una visión de las instituciones
 sociales desde el configuracionismo social
 Juan José Morales Márquez/U de G

13:20
 Preguntas y comentarios



MESA 3 Sindicatos y movimientos laborales

Coordinadores

Dra. Cirila Quintero Ramírez/COLEF-Matamoros
Dr. Edgar Belmont Cortés/UAQ

16:00

El estado mexicano en el banquillo de los acusados. Las quejas contra el gobierno de México ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (1954-2010)

Miguel Ramírez/UABC

16:20

El papel de los sindicatos en el marco institucional de los mercados laborales modernos. Una aproximación a los casos mexicano, estadounidense y español

Jesús Rubio Campos
Tecnológico de Monterrey

16:40

Presente y futuro de la negociación colectiva en Colombia

Francisco Rafael Oustau
Universidad Libre de Colombia

17:00

Preguntas y comentarios

17:20

La última huelga de ACRIMEX TEXTIL

María Teresa Ventura/BUAP

17:40

Movimientos campesinos y sindicales en México: respuestas a las crisis y oportunidades transnacionales para el cambio social

Marie-Jose Massicotte
Universidad de Ottawa
Hepzibah Muñoz
Universidad de Saint John Canadá

18:00

Asociaciones rurales y condiciones de trabajo. Análisis para el estado de México

Patricia Román/UAEM
Mauricio Padrón/UNAM-IIJ

18:20

Preguntas y comentarios

18:40

Sindicalismo y movimiento laboral. La Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales de la UADY, 1973-1988

Mario Mex Albornoz
BUAP

19:00

Sindicatos y mujeres. La experiencia argentina y brasileña

Mercedes López Martínez
UNAM

19:20

Sindicatos y mujeres en Venezuela

Yamile Smith
Universidad de Carabobo, Venezuela

19:40

Preguntas y comentarios

MESA 4
Migración y trabajo

Coordinadores

Dr. Fernando Herrera Lima/UAM-I
Dra. Paz Trigueros Legarreta/UAM-A

16:00
Los cambios en la inserción laboral de los mexicanos en Estados Unidos debidos a la crisis económica, las políticas de control migratorio y los cambios en los flujos migratorios
Paz Trigueros Legarreta/UAM-A

16:20
Migración indígena mexiquense a Estados Unidos
Juan G. González Becerril, José A. Soberón Mora
Renato Salas Alfaro/UAEM-CIEAP

16:40
Economía Ilícita y crimen organizado: La transfiguración de las migraciones de México a Estados Unidos
Marcela Ibarra Mateos
Universidad Iberoamericana-Puebla

17:00
Preguntas y comentarios

17:20
Análisis jurídico del trabajo migratorio en México a través de la tetradimensionalidad
María de Lourdes González Chávez/UAEM

17:40
La inserción laboral de la población migrante y la no migrante en la zona metropolitanas de Pachuca
Laura Myriam Franco Sánchez, Aurelio Granados Alcantar
Silvia Lizbeth Aguilar Velázquez/VAEH

18:00
Estudio regional de la migración interna en el estado de Yucatán
Karina González H., Lucía Pérez C., Cecilia Ramírez/UTM

18:20
Preguntas y comentarios

18:40
Las remesas como mecanismo de ciudadanía transnacional en el caso mexicano
Norberto Emmerich/UAM-I

19:00
El impacto social y económico enmarcado en la crisis mundial de las familias rurales con migrantes en los Estados Unidos. El caso del municipio de Ixmiquilpan, Hidalgo
Eduardo Marrufo Heredia, Delia Couturier Bañuelos
Francisco Concheiro Bórquez/UAM-X

19:20
Preguntas y comentarios

19:40
Documental "Migrantes"
Juan G. González Becerril
Jaciél Montoya Arce/UAEM-CIEA

MESA 6
Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Coordinadores

Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade/CIESAS-Golfo
Dr. Sergio Sánchez Díaz/CIESAS-DF

11:00
La problemática laboral mexicana en su contexto neoliberal, el teletrabajo y la ausencia de normatividad jurídica
José Alejandro Jiménez Jiménez/BUAP

11:20
Las transformaciones del derecho del trabajo y pérdida de los derechos laborales
Carlos Sergio Quiñones Tinoco
Universidad Juárez de Durango-III

- 11:40
Análisis pos-reforma del 2008 de las relaciones laborales en PEMEX
Saúl H. Moreno Andrade/CIESAS-Golfo
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
Trabajo y trabajadores en las maquiladoras de Ciudad Juárez en medio de la catástrofe
Sergio G. Sánchez Díaz,
Patricia Ravelo Blancas/CIESAS-DF
- 12:40
Globalización, desarrollo tecnológico y su impacto en el mercado laboral
Berenice Morales Sandoval
David Castro Lugo,
Universidad Autónoma de Coahuila
- 13:00
Reforma laboral en México: la transformación de las relaciones laborales
Jorge Vázquez Sánchez/BUAP-FE
- 13:20
Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 7
Cultura, subjetividad y trabajo

Coordinadores

Dr. Javier Melgoza Valdivia/UAM-I
Dr. Luis Vázquez Pasos/UADY-FCA

- 11:00
La cultura organizacional como resultado del trabajo del factor humano
Laura Patricia Saavedra, Elia Socorro Díaz Nieto
Juan Manuel Morales Urbola/UAQ-FCA
- 11:20
Trayectorias identitarias laborales de los ex trabajadores de Altos Hornos de México
Eleonadio Martínez Silva/VANL-FFyL
- 11:40
La pérdida de identidad ante la flexibilidad laboral
Pablo Armando González Ulloa/Colegio de Veracruz
- 12:00
Preguntas y comentarios
- 12:20
Tácticas de grupos domésticos frente al proceso de precarización laboral y social en la ciudad de Puebla:
Gumesinda Tochimatl Xique
Anayuri Güemes Cruz/BUAP
- 12:40
Identidades de género y división generizada del trabajo, la disputa por el título de "mamã"
Natalia Flores Garrido
FLACSO-México

13:00
 Globalización y subjetividad en los pilotos
 Marco Antonio Leyva Piña
 UAM-I

13:20
 Preguntas y comentarios

14:00 Receso Comida

16:00
 De la maternidad y los problemas laborales
 Amaceli Lara Méndez/
 INAH-DAF

16:20
 La impotencia del subempleo: crisis cultural en la era neoliberal
 Óscar O. Chávez Rodríguez
 Verónica Ayance Morales/BUAP

16:40
 Cultura y subjetividad en el ejercicio del sexo de paga: el caso de las mujeres colombianas en España
 Teodora Hurtado Saa/UAM-I

16:40
 Preguntas y comentarios

17:00
 La cultura organizacional: una mirada del presente desde el pasado
 Claudia Jiménez Negrete, Mónica Colín Salgado
 Universidad de Guanajuato

17:20
 Reificación y resistencia en trabajos estéticos: dos estudios de caso
 Miguel Ángel Olivo Pérez /UPN

17:40
 La representación social del trabajo académico entre profesores universitarios ante esquemas de deshomologación salarial: caso comparativo de UAM y UACM
 Jaime Díaz Marín/UACM

Teatro José Peón Contreras 01

18:00
 Preguntas y comentarios

18:20
 La cultura laboral en Ureblock. Una maquiladora de Yucatán
 Carlos López Sierra/UADY

18:40
 Trayectorias ocupacionales y precariedad del trabajo de las mujeres: estudio de caso en la periferia de la Zona Metropolitana de Guadalajara
 Nancy Villanueva Pérez
 Universidad Autónoma de Tamaulipas

19:00
 Una vida en el papel, el trabajo académico en las universidades públicas: el caso de la Universidad de Guadalajara
 María Antonia Chávez Gutiérrez
 María Rita Chávez Gutiérrez
 Erika Ramírez Díaz/UADG

19:20
 Preguntas y comentarios



MESA 8
El trabajo no clásico

Coordinadores
 Dr. Enrique de la Garza Toledo/UAM-I
 Dr. Octavio Maza Díaz/UAA

11:00
 Trabajo y construcción de identidades en los tanguistas de la ciudad de México
 José Luis Gayosso /UAM-I

11:20
 Organización y acción colectiva en operadores de call centers de la ciudad de México
 Inés Montarcé/UAM-I

Salón del Consejo Universitario

Teatro José Peón Contreras 01

- 11:40 Proletario del sexo: crisis y trabajo transexual de un afrodescendiente en el D.F.
Jairo Alexander Castaño/UAM-I
- 12:00 Preguntas y Comentarios
- 12:20 Los microbuseros de la ciudad de México. Reflexiones sobre la identidad colectiva en un oficio entre la estigma social y el prestigio gremial
Carlos León Salazar/UAM-I
- 12:40 Tercera edad, pobreza y trabajo no clásico: Los cerillos de supermercados de Yucatán
Gina Villagómez Valdes
Luis Alfonso Ramírez Carrillo/UCS-CIR-UADY
- 13:00 Los otros trabajos en México: el caso de los vagoneros del metro
Sandra Ruiz de los Santos/UAM-I
- 13:20 Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

Cambio de Sede

- 16:00 El trabajo no clásico nuevo rostro de la enajenación
Oscar O. Chávez Rodríguez
Samuel de León Gómez/BUAP
- 16:20 Del quehacer del antropólogo físico y su ámbito laboral
Amaceli Lara Méndez
Guillermo Vázquez/INAH
- 16:40 Nuevas direccionalidades y estilos de venta ambulante en el centro histórico de la ciudad de México
Miguel Ángel Olivo Pérez/UPN
- 17:00 Preguntas y comentarios

- 17:20 La incorporación al mercado de trabajo de los egresados universitarios, una lectura desde la precariedad
Octavio Maza Díaz/UAA
- 17:40 El semáforo en la ciudad de Puebla como espacio de construcción laboral
Oscar Calderón Morillón
Antonio Morris Amat Shapiro/BUAP
- 18:00 Los trabajadores del transporte urbano, la transición del micro al metrobus
Carlos Martínez
- 18:20 Preguntas y comentarios



MESA 9
Historia del trabajo

Coordinador

Dr. Mario Trujillo Bolio/CIESAS-DF

- 11:00 Características de la participación femenina en el mercado laboral en Veracruz en la primera mitad del siglo XX
María Elena Guadarrama Olivera/UV
- 11:20 El trabajo en las haciendas henequeneras en la crisis económica. Yucatán 1934-1937
Inés Ortiz Yam/UCS-CIR-UADY
- 11:40 El impacto de las reformas laborales del gobierno de Salvador Alvarado en Yucatán. 1915-1918
José Mauricio Dzul Sánchez/AGEY
- 12:00 El trabajo marca el rumbo
Ana Bella Pérez Castro/UNAM

- 12:20 Preguntas y comentarios
- 12:40 Representaciones cinematográficas sobre la infancia trabajadora a mediados del siglo XX
Susana Sosensky/UNAM
- 13:00 El obrerismo portuario durante el periodo 1910-1929. Estructura laboral y condiciones de vida en Progreso, Yucatán
Fausto Martínez/CIESAS-Peninsular
- 13:20 Historia del sindicato del calzado en Argentina desde sus orígenes hasta 1930
Cecilia González Espul
- 13:40 Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

MESA 10
Violencia en el trabajo

Coordinadoras

- Dra. Florencia Peña Saint Martín/ENAH
- Dra. Rocío Fuentes Valdivieso/IPN-ESM

- 16:00 El acoso mediático sobre los electricistas del Sindicato Mexicano de Electricistas tras la extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. Las repercusiones empíricas y emocionales entre ellos y sus familias
Mario Ortega Olivares/UAM-I
- 16:20 La violencia laboral de las instituciones de educación superior. Un estudio de caso
Erika Pérez Sánchez/ITESM-Cuernavaca
María del Carmen Torres Salazar/Universidad Autónoma del Estado de Morelos

- 16:40 Algunas aportaciones del antropólogo físico a los estudios de violencia en el trabajo
Amaceli Lara Méndez
INAH-DAF
- 17:00 Preguntas y comentarios
- 17:20 El mobbing, síndrome de Heinz Leymann
Ligia Esther Cortés Villegas/Colegio de la Academia Mexicana de Derecho en la Seguridad Social
- 17:40 Mobbing y cultura organizacional: ¿Dónde florece el mobbing?
Rosa Silvia Arciniega Arce/UAEM
- 18:00 El trabajo como instrumento de tortura
María Guadalupe Villagrán Moya/ILCE
- 18:20 Preguntas y comentarios
- 18:40 ¿Protección de los superiores u hostigamiento en el trabajo?
Julio Teddy García Miranda/UQRoo
- 19:00 Violencia simbólica, violencia representada y violencia emocional en los ambientes laborales. Reflexiones desde la perspectiva de las ciencias sociales
Martha Ángeles Constantino,
Norma González González
Alicia M. Tinoco García/UAEM
- 19:20 La discriminación institucionalizada, una violencia silenciosa
Rocío Fuentes Valdivieso/IPN-ESM
- 19:40 Preguntas y comentarios



MESA 11 y 13
Reestructuración productiva y clusters
Organización del trabajo

Coordinadores

Dr. Jorge Carrillo Viveros/COLEF
 Dra. Elena de la Paz/UDG

Dr. Oscar Contreras Montebello/COLEF
 Dra. Rosa Silvia Arciniega/UAEM

- 11:00 Transformaciones en el clúster de la industria de la televisión en Baja California
 Jorge Carrillo Viveros/COLEF
- 11:20 Estudio organizacional acerca de empresas productivas, servuctivas y logísticas en Argentina, desde la perspectiva de los actores
 María Andrea Genoud, Gerardo Broveglio
 Emilio Picasso/Universidad Argentina de la Empresa
- 11:40 Culturas organizacionales y repercusiones en la organización del trabajo
 Rosa Silvia Arciniega/UAEM
- 12:00 Preguntas y comentarios
- 12:20 El efecto de valores de corrupción y estigma ocupacional en comportamiento corrupto y desempeño en policías mexicanos
 Lorena R. Pérez Floriano
 Jorge González Aguillón/COLEF
- 12:40 Diseño de un programa de seguridad para el departamento de mantenimiento de Africam S.A.
 Hugo Sánchez Salinas
 Universidad Tecnológica de Huejotzingo, Puebla

Unidad de Ciencias Sociales

13:00

Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

- 16:00 Formas híbridas de organización del trabajo en Bombarider Aerospace Querétaro
 Griselda Martínez Vázquez/UAM-X
- 16:20 Mecanismos de Aprendizaje en la transferencia de conocimiento de los componentes estructurales del modelo Q400 y Global Express en Bombardier Aeroespacial, Querétaro
 Juana Hernández Chavarría/UAM-X
- 16:40 Análisis descriptivo de las capacidades gerenciales y su impacto en la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas en Hermosillo, Sonora
 Martha Díaz Muro, Gil Arturo Quijano Vega
 M.A. Francisca Rivera Armendáriz
 Instituto Tecnológico de Hermosillo
- 17:00 Preguntas y comentarios
- 17:20 Aprendizaje tecnológico y organizacional en pequeñas empresas ligadas a Redes Globales de Producción
 Oscar F. Contreras/COLEF
- 17:40 Estudio exploratorio de las capacidades tecnológicas y el nivel de gestión de innovación en PYMES del sector metalmeccánica y TI en Sonora, México
 Jorge Guadalupe Mendoza León/ITSON-UABC
- 18:00 El papel de la confianza en los procesos de innovación tecnológica en las pequeñas empresas MM y TIC de Sonora
 Alejandro Valenzuela/ COLSON
- 18:20 Preguntas y comentarios

Unidad de Ciencias Sociales



MESA 12
Economía del
Conocimiento y trabajo

Coordinadores

Dr. Alfredo Hualde Alfaro/COLEF
Dr. Germán Sánchez Daza/BUAP

16:00

Capital intelectual y competitividad en instituciones de educación superior: una visión desde su capital humano

Mónica Colín Salgado, Francisco Salvador Ruiz Medrano/Universidad de Guanajuato,
Noé Velázquez Espinoza, Universidad La Salle-Bajío

16:20

Entender el software libre para construir oportunidades en la sociedad capitalista del conocimiento

Alfonso Cano Robles
BUAP

16:40

El campo de la sociología del trabajo en América Latina en perspectiva histórica. Un análisis de actores, organizaciones, asociaciones y publicaciones que la constituyeron

Jorge Walter/Universidad de San Andrés Argentina
Diego Szlechter/Universidad Nacional de General Sarmiento

17:00

Preguntas y comentarios

17:20

Conurbación de Ocotlán, Jalisco. Educación superior y desarrollo regional: ¿Inversión en capital humano o inversión en conocimiento?

Jesús Ruiz Flores, José Antonio Ramírez Díaz
Liliana Ibeth Castañeda Rentería
U de G

17:40

Puebla en la economía del conocimiento: integración, mitos y realidades

Rubén Ortigoza Limón
Oscar Crisanto Campo/BUAP

18:00

La precarización de los mercados laborales en la mundialización y sus efectos en la educación de niños y jóvenes

Mercedes Gema López Limón
UABC

18:20

Preguntas y comentarios

18:40

La ética ¿factor de garantía en la salvaguarda de los derechos del trabajador en la economía del conocimiento?

Salvador Rodríguez Lugo
Universidad Juárez del Estado de Durango

19:00

El papel del conocimiento científico-tecnológico en el capitalismo cognoscitivo: el caso del mercado de trabajo mexicano

Yobanni Cuahutle Zamora
BUAP

19:20

El trabajo universitario: precarización y segmentación

Germán Sánchez Daza
BUAP

19:40

Innovación de la gestión administrativa y tecnológica de un hospital de alta especialidad en la ciudad de Puebla y su impacto en la organización del trabajo del área de neurocirugía

Marco Antonio López Martínez

20:00

Preguntas y comentarios



Videosala



Videosala

MESA 15
Salud y trabajo

Coordinadores

Dra. Josefina Ramírez Velázquez/ENAH
Dr. Jesús Armando Haro/COLSON

11:00

El trabajo agrícola y salud en Yucatán. Tema olvidado

Jorge Alvarado Mejía
Unidad Interinstitucional de Investigación
Rosa L. González Navarrete
Clínica y epidemiología
Norma Pérez Herrera/UADY-FE

11:20

Condiciones de trabajo y efectos en la salud de jornaleros agrícolas expuestos a plaguicidas organo-fosforados

Martha Edilia Palacios Nava
UNAM-FM

11:40

Procesos de producción y consumo como determinantes sociales de la salud de unidades domésticas campesinas en Bolivia

Fabiana Michel, Oliva López Arellano
UAM-X

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Políticas públicas entre el deseo y la realidad

Rosa I. Martínez Vázquez, Gerardo A. Alvarado Ruiz
Instituto Nacional de Pediatría
Jorge Ulises Blásquez Martínez/FLACSO

12:40

La parte y el todo. Discusión

María Isabel López Nolasco
UAM-X

13:00

An encefalia: ocupaciones y medios de vida en la reproducción generacional de riesgos (Baja California 1998-2004)

Silvia Leticia Figueroa Ramírez
UABC-IIS

13:20

Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

MESA 16
Juventud y trabajo

Coordinadores

Dr. José Antonio Pérez Islas/UNAM
Dr. Gustavo Garabito Ballesteros/UAM-I

11:00

Inserción al empleo y exclusión de los jóvenes de 20 a 29 años en el centro de Tamaulipas

Silvia Vázquez González, Artemisa López León
Elena Montemayor Rodríguez/UAT-UATSyCDH

11:20

La educación formal y la inserción laboral de los jóvenes de origen mexicano en Estados Unidos

Alejandro Román Macedo/COLMEX

11:40

Trabajar para estudiar, estudiar para trabajar. Acercamiento a la vida laboral de los universitarios

Artemisa López León, Silvia Vázquez González
Elena Montemayor Rodríguez

12:00

Universidad Autónoma de Tamaulipas-UATSyCDH

Preguntas y comentarios

12:20
Condiciones de los jóvenes historiadores en el mercado laboral. Estudio de caso en la Universidad de Guadalajara
 Martha Alicia Villaseñor Tinoco, Perla Natalia Castro Villaseñor, Juan Patricio Castro Ibáñez /U de G

12:40
El circuito: familia-escuela-trabajo en las trayectorias de universitarios
 Luis Antonio Mata Zuñiga
 UNAM

13:00
Preguntas y Comentarios

14:00 **Receso Comida**

16:00
Los jóvenes agrónomos en Jalisco; hacia la construcción de alternativas de empleabilidad
 Juan Patricio Castro Ibáñez, Fernando López Alcocer
 Martha Alicia Villaseñor Tinoco/U de G-CUCBA

16:20
Empleo y servicio social: ¿Una oportunidad para la inserción laboral del joven universitario?
 José César Mendoza-Cornejo, Pedro Torres Sánchez
 Santiago Sánchez Preciado/U de G-CUCBA

16:40
Un estudio sobre la percepción de los empleadores
 Lania Sánchez Moranchel/BUAP

17:00
Preguntas y comentarios

17:20
El trabajo y las implicaciones emocionales en el proceso de construcción de las autonomías de las y los jóvenes egresados de las universidades en Guadalajara
 María Antonia Chávez Gutiérrez
 María Rita Chávez Gutiérrez
 Erika Ramírez Díez/U de G

17:40
La experiencia laboral
 Edgar Jesús Moo Montalvo
 UADY-FD

18:00
Preguntas y comentarios



MESA 17
Trabajo y género

Coordinadores
 Dra. Patricia Ravelo Blancas/CIESAS-DF
 Dr. Rafael Montesinos Carrera/UAM-I

11:00
El rol de tres segmentos de mujeres zacatecas en el ciclo capitalista
 Marisol Cruz Cruz
 Universidad Autónoma de Zacatecas

11:20
Trabajo y feminización de la pobreza en el estado de Guerrero
 Janette Góngora Soberanes
 Martha Castejón Vacio/UAM-X

11:40
Trabajo de la mujer campesina zacatecana en la etapa neoliberal
 Humberto De Luna L., Consuelo Meza M.
 Universidad Autónoma de Zacatecas

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Trabajo femenino extradoméstico en localidades rurales y urbanas de Nuevo León, 2000-2010

Sagrario Garay Villegas/UANL

12:40

Transformaciones en el mundo del Trabajo y efectos en las Relaciones de género

María Lucero Jiménez/UNAM-CRIM

13:00

Trabajo, paternidad y transición a la adultez. Estudio cualitativo en dos contextos de México

David de Jesús Reyes

Martha L. Cabello Garza/UNAM

13:20

"Hombres atendidos": masculinidad, proveeduría y disputas domésticas en Ciudad Victoria

Oscar Misael Hernández Hernández

UAT-UAM

13:40

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

16:00

Género y Proceso de Trabajo en la UNAM. Sexismo, masculinidades, explotación y participación sindical

René David Jaimez Aguilar/ENAH

16:20

Seguridad social, vida laboral y género

Jorge Ulises Blásquez Martínez/FLACSO-México

16:40

Prioridad de las mujeres profesionistas ante su vida familiar y el mercado laboral de la Cd. de San Miguel de Tucumán, Argentina

Sandra Hernández Álvarez, Alma Y. Pérez Rosales

Ernesto G. García Pirsch/Universidad de Colima-FCA

17:00

Preguntas y comentarios

17:20

Los arreglos familiares y las condiciones laborales en el hogar. El caso salvadoreño en 2007

Ana R. Escoto Castillo

Valeria J. Montoya García/COLMEX

17:40

Políticas públicas "do cuidado" no Brasil e a atuação das mulheres: entre inserção e instrumentalização

Isabel Georges

IRD-IFCH-Francia/UNICAM-Brasil

18:00

Trabajo sexual en México. Algunas consideraciones teórico-metodológicas para su análisis

Emilio Oziel Espronceda Hernández

UAM-I

18:20

Preguntas y comentarios

18:40

Las mujeres inmigrantes en la industria Española del sexo de paga

Teodora Hurtado Saá/UAM-I

19:00

La explotación sexual comercial Infantil en Jaén, Perú

Juan José Lara Ovando/UAO

Marcela Rabanal Pajares/Instituto de Investigación,

Capacitación y Promoción Jorge Basadre, A. C.

19:20

La Discriminación por Género: urgencia de leyes y cambio de cultura laboral a favor de la mujer trabajadora

Pablo Carrasco G., Sergio I. Ramírez C.

Alfonso Alcocer M./UAC-FCA

19:40

Preguntas y comentarios



Auditorio
Manuel Cepeda Peraza

20:30

Asamblea General
de la
Asociación Mexicana
de Estudios del Trabajo



Auditorio
Manuel Cepeda Peraza

9:00

Mesa Magistral
"Problemas actuales del mundo del trabajo "

Dra. Graciela Bensusan/ UAM-X
Dr. Fernando Herrera/ UAM-I

10:30

Receso e instalación de mesas

MESA 1 Mercados de trabajo

Coordinadoras

Dra. Brígida García Guzmán/COLMEX
Dra. Elizabeth Zamora Ramírez/UAT

11:00

Análisis del mercado laboral en Sonora

Reyna E. Rodríguez Pérez, Blanca G. Cruz Silva
Ricardo J. Sánchez Hernández
Universidad Tecnológica de Hermosillo

11:20

Productividad y salarios en los mercados de trabajo de la industria manufacturera por entidad federativa en México 1994-2008

Maritza Areli Velázquez Villalpando
Luis Gutiérrez Flores, Gustavo Félix Verduzco
Universidad Autónoma de Coahuila

11:40

Preguntas y comentarios

12:00

Desarticulación productiva y estrechamiento del mercado laboral en Zacatecas

Miguel Esparza Flores/UAZ

12:20

Precariedad laboral en el área rural de Oaxaca

Silvia Méndez Maín
Elena Guadarrama Olivera/UV

12:40

Cartel: Análisis y características de los mercados de trabajo en el sector hotelero de la ciudad de México 1970-2010

María del Consuelo Méndez Sosa/UAEM

13:00

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

69

MESA 2 Empresas y empresarios

Coordinadores

Dra. Marcela Hernández Romo/UAM-I
Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco/UAQ

11:00

Retos y desafíos en la transición de una empresa tradicional a una empresa emergente

Luis E. Puente G., María M. Puente G.
Jaquelina Preciado del Castillo N./UAQ

11:20

Factores asociados a la vinculación empresa-escuela en el municipio de Coatzacoalcos-Veracruz, México

Román Culebro Martínez/Universidad Cristóbal Colón

11:40

Actores sociales cubanos en tiempos de crisis y reformas: el caso de los directivos de empresas mixtas

Adrián Rodríguez Chailoux/CIPS

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

La irrupción de "La mano visible" en la Argentina

Diego Szlechter
Universidad Nacional de General Sarmiento

12:40

PYMES y desarrollo en México

Pedro M. García Caudillo
Lorenzo Salgado García/BUAP

13:00

Visión hacia la cultura de exportaciones de los empresarios de las PYMES del estado de Hidalgo y su impacto en el desarrollo regional

Blanca J. García H., Danae Duana A./UAEH

13:20

Preguntas y comentarios

70



MESA 3

Sindicatos y movimientos laborales

Coordinadores

Dra. Cirila Quintero Ramírez/COLEF-Matamoros
Dr. Edgar Belmont Cortés/UAQ

11:00

Ser trabajadora y sindicalista: una relación no paralela.
La experiencia de mujeres en la maquila del norte de México
Cirila Quintero Ramírez

11:20

Panel

Ejes del conflicto minero-electricista en voz de sus actores
C. Fernando Amezcua Castillo
Sindicato Mexicano de Electricistas
C. J. Genaro Arteaga Trejo
Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y
Similares de la República Mexicana

12:00

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 5

Trabajo e innovación en las empresas

Coordinadores

Dra. Adriana Martínez Martínez/CONCYTEG
Dr. Alejandro García Garnica/UAEM-Campus Oriente
11:00

Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones

Reyna E. Rodríguez Pérez
David Castro Lugo/UT de Hermosillo

11:20

Dinámica institucional en el sector cuero-calzado en León Guanajuato

Adriana Martínez Martínez/ CONCYTEG
Alejandro García Garnica/UAEM

11:40

Los vínculos entre el cambio tecnológico y las instituciones: una perspectiva evolutiva

Adriana Martínez Martínez/ CONCYTEG
Alejandro García Garnica/UAEM

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Vinculación inter-organizacional, cercanía geográfica e innovación. La actividad innovativa de las empresas del área industrial de Azcapotzalco: ¿Involucra trabajo conjunto con los actores de su entorno?

Eunice Leticia Taboada Ibarra/UAM-A

12:40

Innovación y los recursos dedicados a la IDT en las empresas mexicanas

Delia Margarita Vergara Reyes/UNAM-IIE

13:00

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 6
Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Coordinadores

Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade/CIESAS-Golfo
 Dr. Sergio Sánchez Díaz/CIESAS-DF

11:00
El comercio en las calles de la ciudad de México. Balance u las perspectivas teóricas para abordarlo
 Laura Kristhell Sánchez Nava/ENAH

11:20
Contradicciones e imprecisiones de la reforma de la ley orgánica del trabajo en Venezuela
 Freddy Alberto Mora Bastidas
 Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela

11:40
A flexibilização das normas trabalhistas e seu impacto nas relações de trabalho no Brasil pós-constituente de 1988
 Alessandra Guimarães S., Mônica Sodré P.
 Universidade Federal de São Carlos-Brasil

12:00
Preguntas y comentarios

12:20
La sustitución entre trabajo y capital y la propuesta de reforma laboral en México
 Miguel Cruz Vásquez
 Universidad de la Sierra Sur-UAEM

12:40
Problemáticas actuales acerca de la calidad del empleo en Cuba
 Boris Nerey Obregón/UAM-I

13:00
Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

Pinacoteca Juan Gamboa Guzmán



MESA 10
Violencia en el trabajo

Coordinadoras

Dra. Florencia Peña Saint Martín/ENAH
 Dra. Rocío Fuentes Valdivieso/IPN-ESM

11:00
Violencia de género en las universidades y su relación con la educación y la cultura
 María L., Quintero S., Carlos Fonseca H.,
 Juan M. Sánchez S. Universidad Académica
 Profesional de Nezhualcōyotl/UAEM

11:20
Acoso laboral y salud psicosomática. El caso de científicos de alto rendimiento en universidades estatales mexicanas
 Veronika Sieglin/UANL-FTS

11:40
Preguntas y comentarios

12:00
El tratamiento jurídico de la violencia laboral o presión laboral tendenciosa
 Viridiana Cerón Jiménez
 Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

12:20
Violencia laboral y derechos humanos, los puntos pendientes en la agenda de las políticas públicas
 Martha I. Ángeles Constantino
 Laura E. Benhumea González
 UAEM-FCPyS

13:00
Preguntas y comentarios

14:00 **Receso Comida**

Teatro José Peón Contreras 01



MESA 11 y 13
Reestructuración productiva y clusters
Organización del trabajo

Coordinadores

Dr. Jorge Carrillo Viveros/COLEF
 Dra. Elena de la Paz/UDG

Dr. Oscar Contreras Montebello/COLEF
 Dra. Rosa Silvia Arciniega/UAEM

11:00

Estrategias y política industrial en México para la integración de las pequeñas y medianas empresas a las cadenas globales de producción

María de los Ángeles Navarrete Hinojosa
 UNISON

11:20

Mecanismos de absorción de conocimiento tecnológico y empresarial por parte de las pequeñas y medianas empresas locales en Sonora, México

Jaime Olea Miranda/UNISON-UPAEP

11:40

Preguntas y comentarios

12:00

Reglas formales e informales en la ocupación del vagonero del Metro

Sandra Ruiz de los Santos/UAM-I

12:20

Sistemas de producción local: el caso de la talavera poblana

María del Carmen Domínguez Ríos
 BUAP

12:40

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 14
Seguridad social y trabajo

Coordinadores

Dr. Pedro Moreno Salazar/UAM-X
 Dr. Manuel Uribe Cruz/INAH-Xalapa

11:00

El fin de la utopía o el decaimiento de la seguridad social y el empleo

Benito León Corona/UNAM
 Talina M. Olvera Mejía/
 Complutense de Madrid

11:20

Vulnerabilidad social y vivienda en Sonora. El programa de reestructuración de adeudos de INFONAVIT 2009-2010

Jesús Enríquez Acosta, Trinidad Chávez
 Dora Alicia Dávila Villa

11:40

La vulnerabilidad social como parte de la precariedad laboral en el estado de Puebla

Pedro Sánchez Salinas

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Condiciones sociales y de vida entre las familias de migrantes asentadas en Nogales, Sonora

Isidro Manzano Torres
 José G. Rodríguez Gutiérrez
 UNISON

12:40

Atención eficiente a los trabajadores afiliados a los sistemas de seguridad social

Karina Rivero Euan/ISSTEY

13:00

Análisis de la homologación a la baja con un enfoque de género de los sistemas de pensiones en México
Pedro Moreno Salazar,
Eduardo F. Marrufo H./UAM-X

13:20

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida

MESA 15
Salud y trabajo

Coordinadores

Dra. Josefina Ramírez Velázquez/ENAH
Dr. Jesús Armando Haro/COLSON

11:00

Determinantes sociales en el trabajo, complejo biológico y el riesgo a padecer síndrome metabólico en población nahua de Necoxtla, Veracruz

Ramón C. Rocha Manilla/ENAH
Gabriel Alonso Núñez/Universidad Veracruzana Intercultural
Carlos Serrano Sánchez/UNAM-IIA

11:20

Trabajo y discapacidad. El caso de la discapacidad auditiva
Damaris Estrella Castillo/UADY-FM
Jorge Canto Herrera/UB-CIR-UADY
Armando López Manrique/UADY-FM

11:40

Prevención de conductas de riesgo en la sexualidad de niños y adolescentes que trabajan
Damaris Estrella Castillo/UADY-FM
Lucila Polanco Reyes/UB-CIR-UADY
Lourdes Pinto Loria/UADY-FM

12:00

Preguntas y comentarios

12:20

Niños y adolescentes que trabajan en el municipio de Mérida. Implicaciones en el desarrollo y la salud
Luis Ramírez Carrillo/UCS-CIR-UADY
Damaris Estrella Castillo,
Armando López Manrique
Héctor Rubio Zapata/UADY-FM

12:40

La educación superior como alternativa global, preventiva y multidisciplinaria para la prevención y control del consumo de sustancias prohibidas en los ambientes de trabajo
Melquiades Mata
Joan Contreras
Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela

13:00

A-H1N1: suspensión temporal del trabajo y su impacto psicosocial en trabajadores universitarios
Sergio Lorenzo Sandoval Aragón
U de G

13:20

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 16 Juventud y trabajo

Coordinadores

Dr. José Antonio Pérez Islas/UNAM
Dr. Gustavo Garabito Ballesteros/UAM-I

11:00

Las competencias implícitas en los proyectos
de investigación

Miguel Ángel Aguilar Aguilar
BUAP

11:20

Experiencia laboral con jóvenes recién egresados en una
microempresa IT universitaria

Everth Haydeé Rocha Trejo
Kada Software

11:40

El trabajo de jóvenes universitarios para la sensibilización de
estudiantes: una propuesta

Mónica M. Muñoz Cornejo,
César A. Lachira Sáenz,
Héctor F. Valencia Pérez/UAQ

12:00

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



MESA 17 Trabajo y género

Coordinadores

Dra. Patricia Ravelo Blancas/CIESAS-DF
Dr. Rafael Montesinos Carrera/UAM-I

12:40

Crisis en Ciudad Juárez: desórdenes y repercusiones en el
desarrollo desde la perspectiva de género

Myrna Limas/UACJ-OVSG

13:00

Discriminación en el trabajo por motivos de género

Felipe Miguel Carrasco Fernández
Universidad Iberoamericana Puebla

13:20

Licenciados en Relaciones Industriales en un estado de
Venezuela, frente a la orientación sexual en el proceso de
selección de personal

Carolina Colmenares, Abril Rodríguez
Universidad de Carabobo, Venezuela-FCES

13:40

Preguntas y comentarios

14:00

Receso Comida



**Auditorio
Manuel Cepeda Peraza**

16:00

Conferencia Magistral

“México: trabajo, estructura productiva
y crisis”

Dr. Enrique Dussel Peters/UNAM

17:00

Clausura del VII Congreso de la
Asociación Mexicana de Estudios
del Trabajo

A

Acosta Reveles Irma Lorena, UAZ.

ilacosta2@hotmail.com

Albornoz Mario Mex, BUAP.

ezafravi@hotmail.com

Alcocer Maldonado Alfonso, UC-FCA .

cpalcocer@ucol.mx

Aguilar Aguilar Miguel Ángel, BUAP

miguel_ik@hotmail.com

Alonzo-Núñez Gabriel, UVI

Alonzo Padilla Arturo Luis, ENAH.

alalonzo@prodigy.net.mx

Alvarado Gabriela Victoria, UAM-I.

gaby_alva@yahoo.com.mx

Alvarado Mejía Jorge, UADY.

jorge.alvatros@gmail.com

Alvarado Ruiz Gerardo Alberto, INP

galvara@prodigy.net.mx

Amat Shapiro, BUAP

Andrade Rubio Karla Lorena

Andrade América Orduña, UV-FC.

americaandrade@hotmail.com, amandrade@uv.mx

Aquino Pablo de Jesús, UAM-I

pablodejesusaquino@gmail.com

Arciniega Arce Rosa Silvia, UAEM.

rsarciniega@hotmail.com

Aréchiga Córdoba Ernesto, UACM.

erarechiga@yahoo.com

Arellanes Jiménez Paulino, BUAP.

parellanes3@hotmail.com

Arroyo Jiménez Gloria, ITQ

garroyo@mail.itq.edu.mx, gloarro@yahoo.com.mx

Arellano Ceballos Aideé

aidee@ucol.mx

Avelar Gutiérrez, Eva Esther

Ávila Eggleton, Marcela, U. de Guanajuato-DCSyH

maeggleton@hotmail.com

Ávila Silva Juan Manuel, UAM-I.

jmavila_silva@hotmail.com

Ayance Verónica, BUAP.

B

Barbosa Cruz Mario, UAM-C.

mbarbosa@correo.cua.uam.mx; mbarbosacruz@gmail.com

Barajas Tinoco Margarita, UABC.

mbarajas@uabc.mx; mbarajas@uabc.edu.mx

Basaldúa Hernández Manuel, UAQ.

basaldua@uaq.mx

Belloso Judith. Contraloría Municipal del Estado de Zulia

Belmont Cortés Edgar, UAQ

edgarbelmont@yahoo.com

Benhumea González Laura Elizabeth, UAEM-FCPS.

l_benhumeag@yahoo.com.mx

Bermúdez Rico Rosa Emilia, COLMEX.

rosaemillalaber@gmail.com

Biondi Guanais Juliana, UEC Brasil.

jupitt16@yahoo.com.br

Blásquez Martínez Jorge Ulises, FLACSO-México

blasquez.martinez@gmail.com

Boutiller Sophie, Université du Littoral Cote d'Opale

Boutiller@univ-littoral.fr

Bustos Torres Beatriz A., UDG

beabustos@hotmail.com

Bracamonte Álvaro, COLSON

abraca@colson.edu.mx

Brovedaglio Gerardo, UADE

info@cofundal.com

C

Cabello Garza Martha Leticia.

marthacabello@hotmail.com

Calderón Morillón Oscar, BUAP

Calixto Juan José, FNFJ.

juanjosecalixtor@yahoo.com.mx

Camarillo Ramírez Ernesto

lerca75@hotmail.com

Canovas Marmo Célica Esther, UI-L

Celica.canovas@leon.uia.mx

Canto Herrera Jorge, UB-CIR-UADY.

cherrera@uady.mx

Carrasco Guerrero Pablo, U. de Colima.

pcarrasco52@hotmail.com

Carrasco Felipe Miguel, UIP.

felipe.carrasco@iberopuebla.edu.mx

Carrillo Meráz Rosalía, UAM-X

apananerowa@hotmail.com

Carrillo Viveros Jorge, COLEF.

carrillo@colef.mx

Carrillo Pacheco Marco Antonio, UAQ.

marco@uaq.mx

Castañedo Agüero Marcela, UI-T

mca1983@hotmail.com

Castaño Jairo Alexander, UAM- I.

Jacalo16@hotmail.com

Castelán Vargas Patricia, ENAH.

paticasv@hotmail.com

Castejón Vacío Martha, UAM-X

Castilla Ramos Beatriz, UCS-CIR-UADY.

bcastillaramos@yahoo.com

Castro Ibáñez Juan Patricio, UDG

cij18361@gmail.com

Castro Lugo David, UADEC.

david.castro@uadec.edu.mx

Castro Rodríguez María del Pilar, UPAEP.

pilar.castro@upaep.mx

Castro Villaseñor Perla Natalia, UDG

natalia_castro17@hotmail.com

Ceballos Acosta Lorena, Kookay A.C.

lorenaceballos@kookay.org

Cerón Jiménez Viridiana, Gob. Edo. Veracruz.

viriniki@hotmail.com

Chávez Oscar O., BUAP.

dasprofessor@gmail.com

Chávez Cruz Eduardo, UNAM.

eduguscc@hotmail.com

Chávez Gutiérrez María Rita, UDG

asesorchavezrita@yahoo.com.mx

Chávez Gutiérrez María Antonia UDG

asesorchavez@yahoo.com.mx

Chávez Méndez María Guadalupe

lupita_chavez@ucol.mx

Checa Artasu Martín Manuel, UAM-I

martinchecaartasu@gmail.com

Coelho Visentin Jaqueline, UE Paulista.

jaquevisentin@hotmail.com

Colín Salgado Mónica, Universidad de Guanajuato.

colinsalgado@yahoo.com.mx

Colmenares Carolina, U. de Carabobo.

carolcolmenares@gmail.com

Concheiro Bórquez Francisco, UAM-X

Constantino Martha Isabel Ángeles, UAEM-FCPS.

marthatutoria@yahoo.com.mx

Contreras Joan, U de Carabobo.

joan_contreras@hotmail.com

Contreras Oscar Bellamonte, COLEF

ocontre@colef.mx

Corte Cruz Francisca María del Sagrario, UAT

sagrario_corte@yahoo.com.mx

Cortés Villegas Ligia Esther, AMDSS.

draligia_cor@yahoo.com.mx

Couturier Bañuelos Delia. UAM-X

Covarrubias Alejandro, Colegio de Sonora.

acova@colson.edu.mx

Culebro Martínez Román, Universidad Cristóbal Colón

romacm@aix.ver.ucc.mx, roman.culebro@upaep.edu.mx,

rculebro@gmail.com

Cruz Cruz Marisol, UAZ.

marisol_cruz_cruz@yahoo.com.mx

Cruz Silva Blanca Guadalupe, UTH.

Cruz Vásquez Miguel, USS.

diez4diez@yahoo.com.mx, mcruz@unsis.edu.mx

D

De la Garza Enrique, UAM-I.

egt570@gmail.com

De la Paz Elena Hernández, UDG

elenadelapaz@hotmail.com

De León Gómez Samuel, BUAP

De Luna López Humberto, UAZ.

humberto_deluna@yahoo.com.mx

Del Castillo Negrete Jaquelina Preciado

Del Pino Peña Rebeca, UNAM-FCA.

rebecadelpino@yahoo.com.mx

Del Pino Peña Moises, UNAM-FCA.

moisesdelpino@hotmail.com

Díaz Marín Jaime, UACM.

jerndiaz@yahoo.com.mx

Díaz Muro Martha, ITH

diazmuro@yahoo.com.mx

Díaz Nieto Socorro, UAQ.

eldiaz90@hotmail.com

Domínguez Mora Patricia, Atizapán de Zaragoza Edo. Mex.

dominguez_paty@yahoo.com

Domínguez Ríos María del Carmen, BUAP

delcar59@yahoo.com.mx

Dossy-Yovo

Dzul Sánchez José Mauricio. AGEY.

dzmauricios@yahoo.com.mx

Duana Ávila Danae, UAEH

blancaj_garcía@hotmail.com

E

Escamilla Miguel Ángel, UAQ.

mescamis@hotmail.com

Escoto Castillo Ana Ruth, COLMEX.

arescoto@colmex.mx

Emmerich Norberto, UAM-I

norberto.emmerich@gmail.com

Esparza Flores Miguel, UAZ.

miesflo@gmail.com

Espinosa Yáñez Alejandro, UAM- X.

aley@correo.xoc.uam.mx

Espronceda Hernández Emilio Oziel, UAM- I.

gracioso1220@hotmail.com

Estrella Castillo Damaris, UB-CIR-UADY.

ecastill@uady.mx

Estrella Pacheco Edwin, UADY.

estrellaedwin@hotmail.com

F

Félix Joanna

Feregrino Azucena, UAM-I.

feregrinob@yahoo.es

Ferreira Moro Ana Elisa, UNICAMP.

ana-elisa@uol.com.br

Figueroa Ramírez Silvia Leticia, UABC.

lfiguero@uabc.mx

Flores Catzín Luis Carlos, BUAP.

Ahraxazel76@hotmail.com

Flores Garrido Natalia, FLACSO- México

natalia.flores@flacso.edu.mx

Flores Ilhuicatzí Uziel
uzielfi@hotmail.com

Fonseca Hernández Carlos, UAPN-UAEM

Franco Sánchez Laura Myriam, UAEM.
myriam_franco@hotmail.com

Fuentes Valdivieso Rocío, IPN-ESM.
rofuva@yahoo.com



Gallaga María Elena, Universidad Autónoma de Guanajuato

Galindo Castro Adrián, UAH.
galindo_adrian@hotmail.com

Gámez Frías Emilia, U de G.
emigamez@ucea.udg.mx

Gantús Fausta, Instituto Mora.
fgantus@mora.edu.mx, faustagantus@hotmail.com

Gallaga María Elena, Universidad Autónoma de Guanajuato

Galindo Castro Adrián, UAH.
galindo_adrian@hotmail.com

Gámez Frías Emilia, U de G.
emigamez@ucea.udg.mx

Gantús Fausta, Instituto Mora.
fgantus@mora.edu.mx, faustagantus@hotmail.com

Garabito Gustavo Ballesteros, UAM- I.
gustavogarabito@gmail.com

Garay Rubén

Garay Villegas Sagrario, UANL.
sgarayv@colmex.mx

García Caudillo Pedro, BUAP
pgarcia@eco.buap.mx

García Garnica Alejandro, UAEM, Campus Oriente.
agg67@hotmail.com

García Guzmán Brígida, COLMEX.
bgarcia@colmex.mx

García Leos Norma, UABC.
nleos@uabc.edu.mx

García Mendoza Carmen, UAQ.
ciogarmen@hotmail.com

García Miranda Julio Teddy, UQROO.
jultgam@yahoo.com.mx

García Pirsch, Ernesto Guillermo, U. de Colima.
egpirsch@ucol.mx

Gayosso Jose Luis, UAM- I.
jlgram75@hotmail.es

Gaytán Gómez Oriana Zaret –UAM-i
oriana_gaytan@hotmail.com

Genout María Andrea UADE
agenout@uade.edu.ar

Georges Isabel, IRD.
isabel.georges@ird.fr

Gil Lázaro Alicia, Universidad de Sevilla.
agil3@us.es, agillaz@gmail.com

Girardo Cristina. El Colegio Mexiquense
girardo@prodigy.net.mx

Gómez Tovar Rosa, UNAM.
rosue28_4@yahoo.com

Gomis Redi, COLEF.
rgomis@colef.mx

Góngora Bianchi Gabriel, UB-CIR-UADY.
ggongora@uady.mx

Góngora Soberanes Janette, UAM-X
jgongoras@gmail.com

Guerrero Ramírez, María Luisa, UTM
mguerrero@kadasoftware.com

González Araiza Luis Enrique, UNAM-FCPyS.
enrique.gonzalez@comunidad.unam.mx

González Becerril Juan Gabino, UAEM-CIEAP.
gabino2000gb@hotmail.com

González Chávez María de Lourdes
mlgonzalezc@uamex.mx, mlgc@uaemex.mx

González Espul Cecilia
cgespul@yahoo.com.ar

González González Norma, UAEM

González Herrera Karina, UTM.
karina.gonzalez@utmetropolitana.edu.mx

González Hernández María de los Ángeles, UV.
angonzalez@uv.mx; angelesghernandez@hotmail.com

González Navarrete Rosa Leticia, UADY

González Ulloa Pablo Armando, Colegio de Veracruz.
elblopa@hotmail.com

Granados Alcantar José Aurelio, UAEH.

Guadarrama Olivera María Elena, UV.
elena_guadarrama@hotmail.com, eguadarrama@uv.mx

Guadarrama Olivera Rocío, UAM-I.
rocio.guadarrama.olivera@gmail.com

Güemes Cruz Anayuri, BUAP.
anayuri@gmail.com

Guerra y Guerra Germán Galileo, COLMEX.
gguerra@colmex.mx

Guillen Lugigo Manuela, UNISON.
mguillen@sociales.uson.mx

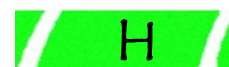
Guimarães Soares Alessandra, UFSC-Brasil
monsodre@gmail.com; eguadarrama@uv.mx

Gutiérrez Florencia, CONICET.
florenciagutierrezb@yahoo.com

Gutiérrez Casas Luis Enrique, UACJ.
lgtz@uacj.mx; lgtzc@yahoo.com

Gutiérrez Flores Luis, UADEC.

Guzmán Gallangos Flérida, FLACSO-México.
flerida@flacso.edu.mx



Haro Jesús Armando
aharo@colson.edu.mx

Hernández Juan José, UAM-I.
jharnando@gmail.com

Hernández Álvarez Sandra, U. de Colima.
sandra_hernandez_alvarez@hotmail.com

Hernández Chavarría Juana, UAM-X
juanny171@hotmail.com

Hernández de la Cruz Luis Alberto, UNAM.
lhdzdelacruz@yahoo.com

Hernández Hernández Oscar Misael, UAT
ohernandez77@gmail.com

Hernández Romero Yasmín, UAEM.
yasmin_h_r@hotmail.com

Hernández Romo Marcela, UAM-I
mahernan6@gmail.com

Hernández Reyes Laura, FLACSO México.
lau_reyes_@hotmail.com; lau.economia@gmail.com

Hernández Zavala Edgar, El Colegio de Tlaxcala A.C.
edgarhz@hotmail.com

Herrera Lima Fernando, UAM-I
ffhl19@yahoo.com.mx

Hevia de la Jara Felipe, CIESAS-Golfo.
heviadelajara@yahoo.com

Hualde Alfaro Alfredo, COLEF.
hualde_alfredo@yahoo.com

Huerta Quintanilla Rogelio, UNAM.
rhuerta@servidor.unam.mx
 Hurtado Saa Teodora, UAM-I.
teodarahurtado@yahoo.com

I

Ibarra Mateos Marcela, UIP
marcela.ibarra@iberopuebla.edu.mx
 Illades Carlos, UAM-C
cillades@correo.cua.uam.mx
 Isola Coutinho Beatriz, UNESP.
beatrizisolacoutinho@gmail.com
 Izcara Palacios Simón Pedro, Universidad Autónoma de Tamaulipas
sp_izcara@yahoo.com, sizcara@uat.edu.mx

J

Jaimez Aguilar René David, ENAH.
renejaimez@comunidad.unam.mx
 Jiménez Bandala Alberto, UAM-I
carlangas_ya@yahoo.com.mx
 Jiménez Bandala, Gabriela, BUAP
 Jiménez Bernardo Jaén UDG.
bjalen62@yahoo.com.mx
 Jiménez María Lucero, UNAM- CRIM.
malucerojimenez@hotmail.com
 Jiménes Yuri, UPN.
yurif@g.upn.mx
 Jiménez Jiménez José Alejandro, BUAP
alex_androus09@yahoo.com.mx
 Jiménez Negrete, Claudia

Jiménez Pacheco Zoila Margarita, UADY.
zoilajimenez@yahoo.com.mx
 Jurado Montelongo Mario Alberto, COLEF.
jurado.mario@gmail.com
 Jurado Flores Víctor Daniel, UACJ
vjurado_beat@yahoo.com.mx; piririjas_beat@hotmail.com

K

Kobila María Teresa, UNRA.
mtkobila@yahoo.com.ar
 Klein Alejandro, universidad Autónoma de Guanajuato-DCSyH
alejandroklein@hotmail.com

L

Lachira Saenz César Augusto, UAQ.
ceslachi@yahoo.com.mx
 Lara Flores Sara María, UNAM.
saralf@servidor.unam.mx
 Lara Méndez Amaceli, INAH.
amaceli@hotmail.com
 Lara Ovando Juan José, UAQ.
laraova@uaq.mx
 Lara Soto Yessica, Universidad de Sonora
ylaras@nogales.uson.mx
 León Salazar Carlos, UAM- I.
losconfines@yahoo.com.mx
 Levine Elaine, UNAM-CISAN
elaine@servidor.unam.mx
 Leyva Marco Antonio, UAM-I
marcolp@yahoo.com.mx
 Limas Myrna, UACJ-Observatorio de Violencia Social y de Género
mlimas@uacj.mx, ovsg.uacj@gmail.com

López Alcocer Fernando, UDG-CUCBA

flopez@cucba.udg.mx

López Arce Bertha Adelina

adelinal29@hotmail.com

López Arellano Oliva

paolitam_35@yahoo.es

López Estrada Silvia, COLEF.

slopez@colef.mx

López León Artemisa, Universidad Autónoma de Tamaulipas

artemisalopezl@gmail.com

López Manrique Armando, UB-CIR-UADY

lopezman@uady.mx

López Mercedes, Analista Laboral-México.

meches21@yahoo.com

López Molina Juan, UNAM.

jlmolina819@hotmail.com

López Nolasco María Isabel, Investigadora independiente.

isavelopez@gmail.com

López Pedroza María Guadalupe, UDG.

guadalupe_lopez@hotmail.com

López Sierra Carlos, UADY

Bexa81@hotmail.com

Lorenzo María Dolores, Colegio Mexiquense.

madolores@gmail.com



Márquez Scotti María Clara, COLMEX.

mmarquez@colmex.mx; mariaclaramarquez@gmail.com

Martínez Alcántara Susana, UADY.

smartin@correo.xoc.uam.mx

Martínez De Ita María Eugenia, BUAP

mtzdeitamaru@gmail.com

Martínez Diana Elsy

Martínez, Fausto CIESAS- Peninsular

faustomjd@hotmail.com

Martínez Martínez Adriana, CONCYTEG.

amartinezmar@guanajuato.gob.mx,

adriana1968@prodygi.net.mx

Martínez Silva Eleocadio, UANL.

eleocadio14@hotmail.com

Martínez Vázquez Griselda, UAM-X

grismar@correo.xoc.uam.mx

Martínez Vázquez Rosa Ivone, INP.

ivone.martinez.vazquez@gmail.com

Marrufo Heredia Eduardo Fernando, UAM- X.

emarrufo@correo.xoc.uam.mx

Masías Vázquez María dela Luz, UTN

luzma6@hotmail.com

Massicotte Marie-Josee, Universidad de Ottawa.

Mata Melquiades, U. de Carabobo.

pedromata101239@hotmail.com

Mata Zuñiga Luis Antonio, UNAM

antomata@yahoo.com

Matos de Oliveira Ana Luíza, Universidade Estadual de Campinas

analubh@hotmail.com

Maza Díaz Octavio, UAA.

octaviomaza@hotmail.com

Mecalco López Moisés, UAT.

moym/82@gmail.com

Medina Conde Analaura, UTM

analaura@mixteco.utm.mx, anaurakinn@hotmail.com

Mejía Reyes Carlos, UAEH-ICSH.

mejiareyescarlos@gmail.com

Melgoza Valdivia Javier. UAM-I.

mvlj@xanum.uam.mx

Mendizábal Bermúdez Gabriela, UAEM.
gabymendizabal@yahoo.com.mx
 Mendoza-Cornejo José César, UDG-CUCBA
cesarm@cucba.udg.mx
 Mendoza Norma, UABC

Mendoza León Jorge Guadalupe, ITS-UABC
kanban69@hotmail.com
 Méndez Maín Silvia, UV.
smendezmain@gamil.com
 Méndez Ramírez Ignacio, INP

Méndez Sosa María del Consuelo, UAEM.
cmendezsosa@hotmail.com
 Meneses Rodrigo, CIDE
menesesreyes@gmail.com
 Mercado Alejandro, UAM- C.
alejandromer@gmail.com
 Mercado Ortiz Rosalba, BUAP.
rox1204@live.com.mx
 Meza Márquez Consuelo, UAZ.
cmeza@correo.uaa.mx
 Michel Fabiana, UAM- X.
paolitam_35@yahoo.es
 Minjarez Sosa Betina, UNISON.
betinaminjarezsosa@hotmail.com
 Moo Montalvo Edgar Jesús, UADY-FD
edgar_moo@hotmail.com
 Montarcé Inés, UAM-I.
inesmontarce@hotmail.com
 Montemayor Rodríguez Helena,
 Universidad Autónoma de Tamaulipas
hkugel@yahoo.com.mx

Montesinos Carrera, Rafael
moca@xanum.uam.mx
 Montoya Arce Jaciel, UAEM-CIEA
 Montoya García María Valeria J., COLMEX.
mvmontoya@colmex.mx
 Mora Bastidas Freddy Alberto, Universidad de los Andes.
fremoba@ula.ve, fremoba@gmail.com
 Mora Salas Minor, COLMEX.
mimora@colmex.mx
 Moreno Álvarez Gloria, UAEM.
gloriamoal@hotmail.com
 Morales Márquez Juan José, UDG.
moralesjuan@yahoo.com
 Morales Sandoval Berenice, UACO.
doncris32@hotmail.com
 Morales Urbiola Juan Manuel, UAQ.
manuelurbiola@yahoo.com
 Morbelli Claudia Isabel Teresa, UNRA.
cmorbelli@tower.com.ar
 Moreno Salazar Pedro, UAM-X.
msph6107@correo.xoc.uam.mx
 Moreno Andrade Saúl H., CIESAS-Golfo
sauloracio@hotmail.com
 Muñoz Hepzibah, Saint John Canadá
hepmunoz@gmail.com
 Muñoz Cornejo Mónica María, UAQ
dramunozcornejo@yahoo.com.mx
 Murata Chiharu, UNAM



Nájera Aguirre Natalia, COLMEX-CEDUA.
ijnajera@colmex.mx
 Navarro López Ramiro, Universidad Autónoma de Tamaulipas
 Navarrete Emma Liliana, El Colegio Mexiquense
enavarr@cmq.edu.mx; enavarr@prodigy.net.mx

Navarrete Hinojosa María de los Ángeles, UNISON.

mnavarrete@industrial.uson.mx

Nerey Obregón Boris, UAM-I.

guanaboman@hotmail.com

Nerey Obregón Boris, UAM-I.

guanaboman@hotmail.com

Niño Contreras Lya M., IIS-UABC.

lnino@uabc.edu.mx

Núñez Sánchez Adriana, CONACYT/UAM-I.

adrianauam_29@hotmail.com

O

Ochoa León Sara María, COLMEX.

sochoa@colmex.mx

Olea Miranda Jaime, UNISON-UPAEP

jolea@industrial.uson.mx

Olivo Pérez Miguel Ángel, UPN.

miguelangelolivo@hotmail.com

Oliveira Orlandina, COLMEX

Ortega Mario, UAMX.

ortegaoli@hotmail.com

Ortega Olivares Mario, UAM-X

ortegaoli@hotmail.com

Ortigoza Limón, Rubén, UAP.

rortigoz@gmail.com

Ortiz Yam Inés, UCS-CIR-UADY.

oyam@uady.mx

Osorio Moranchel Alesha Xilonen, BUAP.

psicalesha@yahoo.com.mx

Osorio Moranchel Helder, UAM

helderon@yahoo.com.mx

Ostau Francisco Rafael, ULC.

paco_syares@yahoo.com

P

Palacios Nava Martha Edilia, UNAM.

pnme@servidor.unam.mx

Pale Varela Gloria, Uv.

kitty_37_84@hotmail.com

Parolin Marisa, UNRA.

marisaparolin@fibertel.com.ar

Parra Ruiz José María, UDG-CUCEA.

jparra@cucea.udg.mx

Peña Saint-Martín Florencia, ENAH.

doniaflor@yahoo.com

Peralta Espinoza Luis Arturo, El Colegio de Tlaxcala A.C.

pearhigh@hotmail.com

Pérez Castro Ana Bella, UNAM.

anabella.pc@gmail.com

Pérez Cervera Lucia, UTM

Pérez Herrera Norma, UADY.

Pérez Sánchez Erika, ITESM-Cuernavaca.

eps0275@hotmail.com

Pérez Floriano Lorena R., COLEF

lorenapf@colef.mx

Pérez Islas José Antonio, UNAM.

perezislas@yahoo.com

Pérez Rosales Alma Yadyd, U. de Colima.

alyapero_07@hotmail.com

Pinto Loría Lourdes, UB-CIR-UADY.

lpinto@uady.mx

Picasso Emilio, UADE

epicasso@cema.edu.ar

Pichardo Palacios Santiago, UAM-I

santiagopichardo@hotmail.com

Pizarro Hernández Karina, UAEH

kapiher@hotmail.com

Poghiali Leticia, UAM- I.

lpogliaghi@gmail.com

Polanco Reyes Lucila, UB-CIR-UADY.

preyes@uady.mx

Portillo Abril Gloria Elena, CIAD.

gloriela@ciad.mx

Priego Enrique, UABC.

enriquepriego@gmail.com, Epriego@uabc.edu.mx
com

Puente Garnica Luis Enrique, UAQ

Puente Garnica María Mireya, UAQ

Q

Quintero Ramírez Cirila, COLEF-Matamoros.

cirilaq@yahoo.com.mx, cquintero@riogrande.net.mx

Quintero Soto María Luisa, UAPN.

investigacion_neza@yahoo.com.mx

Quiñones Tinoco Carlos Sergio, Universidad Juárez de Durango.

carlosergioq@yahoo.com.mx

R

Rabanal Pajares Marcela, IICP Jorge Basadre

Ramírez Aguillón Alejandra, UDG

Ramírez Carrillo Luis Alfonso, UCS-CIR-UADY

rcarrill@uady.mx

Ramírez Cacho Sergio Iván, U de Colima.

sergio_cacho@ucol.mx

Ramírez Díez Erika, UDG.

erikaramirezdiez@gmail.com

Ramírez Sánchez Miguel, UABC.

miguel.angel.ramirez.sanchez@uabc.edu.mx

Ramírez Velázquez Josefina, ENAH.

josefinaram@prodigy.net.mx

Ravelo Blancas Patricia, CIESAS-DF

blancas1952@yahoo.com.mx

Real Cabello Gaspar, UAQ.

gaspar.real@yahoo.com.mx

Rivas Torres Frank Eduardo, UA.

frankrivas@ula.ve

Robles José Antonio, UAQ.

jarobles@uaq.mx

Rocha Manilla Ramón C. ISSSTE-Orizaba

ramonrocha72@yahoo.com.mx

Rocha Romero David, UABC.

davidro_2000@yahoo.com

Rocha Trejo Everth Haydeé, UTM

everth@kadasoftware.com

Román Patricia, UAEM.

promanreyes@yahoo.com.mx

Rodríguez María Teresa, BUAP.

mtere_ventura@yahoo.com.mx

Rodrigues Míriam, EASP-FGTV

miriam-rodriques@uol.com.br

Rodríguez Abril, U de Carabobo.

abic7@hotmail.com

Rodríguez Chailloux Adrián, CIPS

chailloux4@yahoo.com

Rodríguez Katya, Universidad de Guanajuato-DCSyH

katyarg@yahoo.com

Rodríguez Gutiérrez José Guadalupe

Rodríguez Pérez Reyna Elizabeth, UTH.

reynarodriguez@uthermosillo.edu.mx

Díaz Pichardo Oscar Manuel UAEM.

osro40@hotmail.com

Rodríguez Rocha Eduardo, COLMEX-CES

errocha@colmex.mx

Román Macedo Alejandro, COLMEX

afroman@colmex.mx

Román Sánchez Yuliana Gabriela, UAEM

ygroman@colmex.mx, madon_dl@hotmail.com

Román Trujillo Mireya, BUAP.

yeya_29_5@hotmail.com

Rubio Campos Jesús, ITESM-EGAP.

rubio@itesm.mx

Rubio Zapata Héctor, UADY-FM

Ruiz de los Santos Sandra, UAM- I.

xandunga20@hotmail.com

Ruiz Medrano Francisco Salvador,

Reyes David de Jesús, UNAM

jesusreyes@correo.unam.mx



Saavedra Laura Patricia, UAQ.

laurasaav@hotmail.com

Salas Alfaro Renato, UAM- I.

rnt13@hotmail.com

Salgado García Lorenzo, BUAP.

salgado@eco.buap.mx

Salinas García Rolando Javier, UAM-I

Javier.salinas@uaq.mx

Sánchez Beltrán Héctor Camilo, UDG.

camilo@megared.net.mx

Sánchez Cerón Manuel, UPN.

mcid_c@yahoo.com.mx

Sánchez Díaz Sergio, CIESAS-DF.

sads542@yahoo.com.mx

Sánchez Escobedo Pedro, UADY-FE.

Sánchez Hernández Ricardo Javier, UTH.

Sánchez Manuel, Universidad Autónoma de Tlaxcala

Sánchez Moranchel Lania, BUAP

laniamoranchel@gmail.com, kania27@hotmail.com

Sánchez Nava Laura Kristhell, ENAH.

lionzionk@yahoo.com.mx

Sánchez Preciado Santiago, UDG

cesarm@cucba.udg.mx

Sánchez Salinas Hugo, UTHP

Hugo_s@hotmail.com

Sánchez Salinas Pedro, BUAP

perisansa@gmail.com

Sandoval Aragón Sergio, U de Guadalajara.

dr_sergiosandoval@yahoo.com.mx

Serrano-Sánchez Carlos, UNAM-IIA

Sieglin Veronika, UANL.

veronika.sieglinst@uanl.edu.mx

Silva Cruz Blanca Guadalupe, UTH

Silverman Jana, Universidad Estadual de Campinas.

janaks95@yahoo.com

Soberón Mora, José Antonio. UAEM

Smith Yamile, U de Carabobo.

yamilesmith@gmail.com

Solís Marlene, COLEF.

msolis@colef.mx

Sosensky Susana, UNAM-IIH.

sosenski@gmail.com

Szlechter Diego, UNGS.

diego_szlechter@yahoo.com.ar

T

Taboada Ibarra Eunice Leticia, UAM-A

elti@correo.azc.uam.mx

Teresa Morbelli Claudia Isabel, UNRA.

cmorbelli@tower.com.ar

Teitelbaum Vanesa E., CONICET

vteitel@yahoo.com

Tenorio Martínez Leonardo Daniel. UNAM-FE

leonardotenorio@hotmail.com

Tinoco García Alicia Margarita, UAEM

Tolentino Hedald, UAM-I

hedald@hotmail.com

Torres Góngora Beatriz, UCS-CIR-UADY

tgongora@uady.mx

Torres María Elena, UACM.

otromarasmio@yahoo.com.mx

Torres Salazar María del Carmen, UAEM

mariadelcarmenatorress@gmail.com

Torres Sánchez Pedro, UDG

Torres Tello Giovanna Patricia, UAM-I

gionannatt@hotmail.com

Trigueros Legarreta Paz, UAM-A

ptl@correo.azc.uam.mx

Trujillo Bolio Mario, CIESAS-DF.

trubolio@cieras.edu.mx

Trujillo Anaya Lauro, UV.

laurotrujillo@yahoo.com.mx

Trevizan Géssica, UEP-Brasil

getpera@yahoo.com.br

Tonussi Milano Mariana, UEP-Brasil

Tremblay Diane-Gabrielle, Canada Research Chair on the socio-organizational challenges of the knowledge economy
dgtrembl@teluq.ugam.ca

Trujillo Anaya Lauro, UV.

laurotrujillo@yahoo.com.mx

Trevizan Géssica, UEP-Brasil

getpera@yahoo.com.br

Tonussi Milano Mariana, UEP-Brasil

Tremblay Diane-Gabrielle, Canada Research Chair on the socio-organizational challenges of the knowledge economy
dgtrembl@teluq.ugam.ca

U

Uribe Cruz Manuel, INAH.

muribe_mx@yahoo.es

V

Valencia Pérez Fernando, UAQ

vaphgro@hotmail.com

Valenzuela Alejandro, COLSON

alexval@vicamswitch.com

Vargas Hernández José, UDG-CUCEA..

josevargas@cucea.udg.mx

Várguez Pasos Luis, UADY-FCA.

vpasos@uady.mx

Vázquez Guillermo, INAH

Vázquez Sánchez Jorge, BUAP.

jorgevasan23@hotmail.com

Vázquez González Silvia, Universidad de Tamaulipas

silviavazquezgonzalez@hotmail.com; svazquez@uat.edu.mx

Velázquez Villalpando Maritza Areli, UADEC-CISE.

maritzaareli@hotmail.com

Veloz Gutiérrez Erika Catalina. El Colegio Mexiquense

Ventura María Teresa, BUAP.
mtere_ventura@yahoo.com.mx
 Venas Rivera José, INEGI

Vera Sollova Manenova, UAEM.
vsollova@hotmail.com
 Vergara Reyes Delia Margarita, UNAM.
verdel@servidor.unam.mx
 Villa Rodríguez Abel, COLSON
avilla@posgrado.colson.edu.mx
 Villagómez Váldez Gina, UCS-CIR-UADY.
villagomez.gina@gmail.com

V

Villagrán Moya María Guadalupe, ILCE.
mvillagran1112@ilce.cecte.edu.mx
 Villanueva Pérez Nancy, UAT
nancyvill@gmail.com
 Villanueva Vargas Rosita, UNAM.
villanuevarosita@hotmail.com
 Villaseñor Tinoco Martha Alicia, UDG.
Martha.555@hotmail.com

W

Walter Jorge, USA.
walter@udes.a.edu.ar
 Woo Morales Ofelia, UDG.
ofewoo@yahoo.com

Z

Zamora Ramírez Elizabeth, UA de Tlaxcala.
eliza5360@gmail.com
 Zárate Sevilla Luz Elba
luzelba_zarate@hotmail.com

A

Archivo General del Estado de Yucatán

B

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

C

Canada Research Chair on the Socio-organizational
 Challenges of the Knowledge Economy
 Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de
 la Universidad Autónoma de Guadalajara
 Centro de Estudios de la Cultura y la Comunicación de la
 Universidad Veracruzana
 Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C.
 Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en
 Antropología Social
 Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas
 Ciencia Social Alternativa, Kookay, A. C.
 Colegio de Historiadores de Guanajuato
 Colegio de la Academia Mexicana de Derecho en la
 Seguridad Social El Colegio de México
 Colegio de la Frontera Norte Matamoros
 Colegio de Sonora
 Colegio de Veracruz
 Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato
 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
 Contraloría Municipal del Estado de Zulia

E

El Colegio de México
 El Colegio de Tlaxcala
 El Colegio Mexiquense
 Escuela Nacional de Antropología e Historia
 Escuela Superior de Medicina. Instituto Politécnico Nacional
 Escola de Administracao de Empresas de Sao Paulo

F

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México
 Federación Nacional de Ferrocarrileros Jubilados

G

Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

I

Institut de Recherche pour le Développement
 Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Jorge Basadre A.C.
 Instituto de Investigaciones Históricas Juan Manuel de Rosas
 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Orizaba
 Instituto Mora
 Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa
 Instituto Nacional de Antropología e Historia
 Instituto Nacional de Estadística y Geografía
 Instituto Nacional de Pediatría
 Instituto Tecnológico de Querétaro

Instituto Tecnológico de Sonora
 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Cuernavaca

K

Kada Software

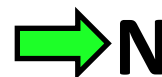
U

Universidad Argentina de la Empresa
 Universidad Autónoma de Aguascalientes
 Universidad Autónoma de Baja California
 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
 Universidad Autónoma de Coahuila
 Universidad Autónoma de la Ciudad de México
 Universidad Autónoma de Nuevo león
 Universidad Autónoma de Querétaro
 Universidad Autónoma de Tamaulipas
 Universidad Autónoma de Tlaxcala
 Universidad Autónoma de Yucatán
 Universidad Autónoma de Zacatecas
 Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
 Universidad Autónoma del Estado de México
 Universidad Autónoma del Estado de Morelos
 Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco
 Universidad Autónoma Metropolitana Cuajimalpa
 Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa
 Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco
 Universidad Cristóbal Colón
 Universidad de Carabobo

- Universidad de Carabobo
- Universidad de Guadalajara
- Universidad de Guanajuato
- Universidad de la Salle Bajío
- Universidad de la Sierra Sur
- Universidad de los Andes
- Universidad de Ottawa, Canadá
- Universidad de Quintana Roo
- Universidad de San Andrés
- Universidad de Sevilla
- Universidad del Valle de Atemajac Campus León
- Universidad Estadual de Campinas, Brasil
- Universidad Huejotzingo Puebla
- Universidad Iberoamericana Puebla
- Universidad Iberoamericana Torreón
- Universidad Juárez del Estado de Durango
- Universidad Libre de Colombia
- Universidad Nacional Autónoma de México
- Universidad Nacional de General Sarmiento
- Universidad Nacional de Rosario
- Universidad Nacional de Tucumán
- Universidad Pedagógica Nacional
- Universidad Popular Autónoma de Puebla
- Universidad Saint John
- Universidad Tecnológica de Hermosillo
- Universidad Tecnológica de La Mixteca
- Universidad Veracruzana
- Universidad Veracruzana Intercultural
- Universidade Federal de São Carlos
- Université du Littoral Cote d'Opale, France

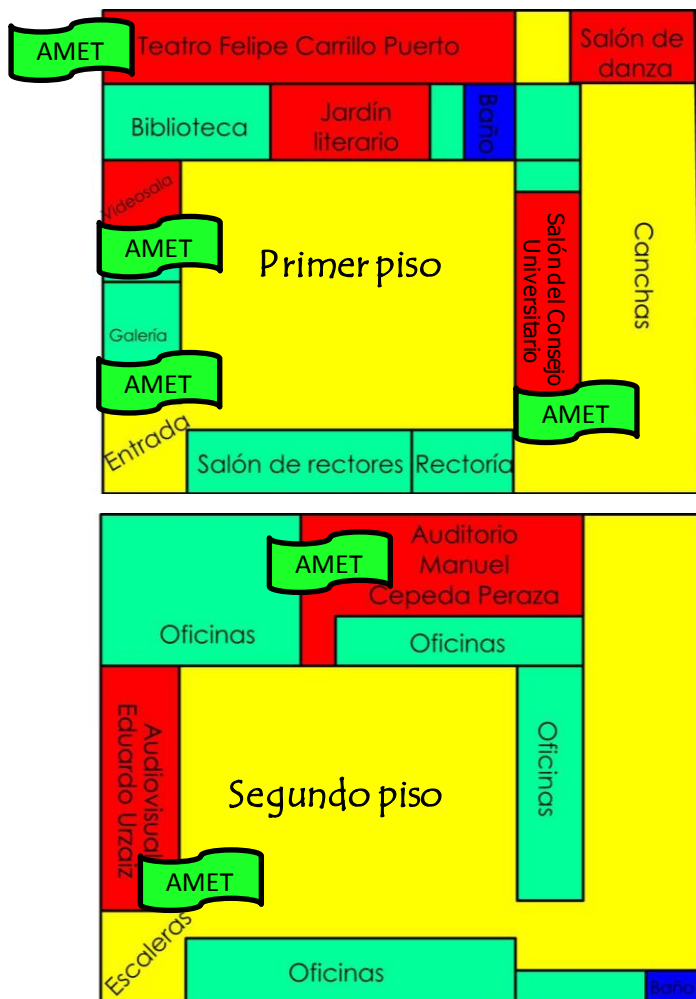


 Sedes de la AMET



Sede principal del VII Congreso Nacional de la AMET

1. Centro Cultural Universitario
Calle 62 esquina con 57



Salas complementarias VII Congreso Nacional de la AMET

2. Teatro José Peón Contreras
Calle 60 entre 57 y 59
3. Pinacoteca del Estado José Gamboa Guzmán
Calle 59 entre 60 y 58
4. Hotel Piedra de Agua
Calle 60 entre 61 y 59
5. Unidad de Ciencias Sociales –CIR–UADY
Calle 61 entre 66 y 68 Núm. 525

Diseño Editorial
Zoila Jiménez Pacheco
zoilajimenez@yahoo.com.mx

Mesa Temática
01.Mercados de Trabajo

PRECARIEDAD LABORAL EN EL AREA RURAL DE OAXACA¹

Silvia Méndez Maín²
Elena Guadarrama Olivera³

Introducción

En los últimos años, estudios sobre la estructura ocupacional en México, se están orientando hacia lo que se ha denominado precariedad laboral como un fenómeno presente en el mercado de trabajo en el país.

Durante las últimas décadas, el sector agropecuario mexicano, además de su marcada heterogeneidad, ha mostrado un bajo nivel de absorción de empleo, por lo que la migración interna o internacional, se ha convertido en una forma de conseguir un ingreso para satisfacer las necesidades básicas de las familias del ámbito rural, a través de las remesas. Sin embargo, los habitantes que no salen de su lugar de origen se insertan en un mercado de trabajo local.

Por lo tanto, este trabajo de tipo exploratorio pretende contribuir desde la esfera de lo rural, a la identificación de la precariedad del empleo de hombres y mujeres, observando las diferencias entre ambos. Este primer acercamiento a dicha problemática tiene como objetivos: identificar la proporción de las personas, integrantes de los hogares rurales, que trabajan y obtienen una remuneración por su actividad vinculada al mercado, posteriormente identificar la rama de actividad económica local

¹ Ponencia presentada en el *VII Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011.*

² Facultad de economía. Universidad Veracruzana.- smendezmain@gmail.com

³ Facultad de economía. Universidad Veracruzana.- elena_guadarrama@hotmail.com

donde se insertan, priorizando la actividad que consideran como el primer empleo y segundo si lo tienen, caracterizándolas como actividades de planta o eventuales; igualmente clasificar, de acuerdo a rangos de salario mínimo, el último ingreso mensual que percibieron en su ocupación, considerando como empleos precarios aquellos donde la percepción de ingresos fue de un máximo de 2 salarios mínimos mensuales. Por otra parte, también como un aspecto de la precariedad, se identificará la mano de obra familiar, no remunerada, en la producción de cultivos y en el cuidado de animales y ganado, considerando sin embargo, que éstas son actividades consideradas como parte de la reproducción social de este entorno.

Lo anterior nos permitirá caracterizar el proceso de precarización laboral de hombres y mujeres y conocer si los niveles de deterioro de los empleos son similares o si existen distinciones de género. Por lo tanto, definiremos la precariedad del empleo considerando características como la contratación eventual, la población ocupada no asalariada o que no percibe ninguna remuneración y quienes durante el último mes percibieron por su trabajo al menos dos salarios mínimos mensuales. Nuestra investigación parte de la hipótesis de que en el área rural del estado de Oaxaca, la participación en el mercado de trabajo en ocupaciones consideradas como precarias no presenta diferencias de género. La fuente de información es la *Encuesta de Acceso a Sistemas Financieros en Hogares Rurales de Oaxaca*, levantada en el año 2005.⁴ Para identificar las variables significativas de la precariedad del empleo rural se utilizó un modelo *probit* con el software STATA.

⁴ La encuesta la llevaron a cabo la empresa Berumen, El Colegio de México y la Universidad de California-Davis. La muestra se restringió a las localidades que tienen entre 500 y menos de 2,500 habitantes, se levantaron 600 cuestionarios de hogar en 20 comunidades de 17 municipios, situados en la Sierra Mixteca y la Sierra Sur del estado de Oaxaca, con un total de 4,122 personas encuestadas. Las localidades seleccionadas fueron: Santiago Tilapa, Mpio de Coicoyán de las Flores, Chalcatongo de Hidalgo, mpio. de Chalcatongo de Hidalgo, San Sebastián Progreso, mpio de Heroica Ciudad de Ejutla de Crespo, Mariscala de Juárez, mpio de Mariscala de Juárez, Santa Catarina Coatlán y Santa Catarina Roatina del mpio de Miahuatlán de Porfirio Díaz, San Isidro Chihuiro, mpio de Nejapa de Madero, San Baltazar Chivaguela (o Lagunas) mpio de San Carlos Yautepec, San Francisco Ozolotepec, mpio de San Francisco Ozolotepec, San Juan Juquila Mixes, mpio de San Juan Juquila Mixes; San Antonio Zahuatlán, mpio de San Miguel Amatitlán, Villa Sola de Vega, mpio de Villa Sola de Vega; San Antonio Lalana, mpio de San Pablo Coatlán, Santa Cruz Zenzontepec, mpio de San Simón Zahuatlán, San Pedro del Río y Quinicuena, del mpio de Santa Cruz Zenzontepec, San Juan Piñas, Santiago Naranjos, del mpio de Santiago Juxtlahuaca, San Pedro Yosotatu, mpio de Santiago Nuyoó, Cañada de Galicia del mpio. de Santiago Yosondúa.

Las condiciones sociodemográficas en las localidades rurales

El estado de Oaxaca contaba con una población de 3,560,821 habitantes en el año 2005, donde el 53% habitaba en localidades rurales de menos de 2500 habitantes. La tasa media anual de crecimiento de la población de los municipios de la muestra fue de 0.7% en el periodo 2000-2005, mientras que el ritmo de crecimiento de las localidades seleccionadas se situaba en alrededor del 0.3%, esto nos lleva a plantear que en general la población oaxaqueña muestra un bajo dinamismo de crecimiento.

Puede decirse que en el estado de Oaxaca, en la última década, la proporción de la población económicamente activa (PEA) que se ubicaba en el sector primario, se ha venido reduciendo, creciendo a su vez el sector terciario. Sin embargo poco sabemos de las características que presenta la inserción laboral de hombres y mujeres en los últimos años y que viven en comunidades que por sus características son consideradas como rurales, pero que laboran en otros ámbitos económicos que no se encuentran dentro del sector agropecuario.

La población económicamente activa de las localidades de menos de 2500 habitantes es de 536,478 personas que representan el 49.82% de la PEA estatal. En general, en la mayoría de los municipios de donde se localizan las localidades encuestadas se observan elevadas proporciones de población económicamente inactiva (PEI) registrándose en los municipios menos poblados mayores proporciones de ésta. (Cuadro 1)

Es necesario subrayar, que la población de 12 años que habita las localidades de menos de 2500 habitantes representa el 53.19% de la población total del estado. La mayoría de los municipios considerados presenta una composición por edades dominada por las edades laborales; de los 20 municipios donde se encuentran las localidades encuestadas, 11 cuentan con al menos un 60% de personas que se encuentran en el grupo de 12 años y más. (Cuadro 2)

Cuadro 1.- Población en edad de trabajar, por municipio del estado de Oaxaca, (2000)

MUNICIPIO	POB. TOTAL	Población en edad de trabajar %	PEA	PEI	Tasa bruta de actividad %	% de PEI
Coicoyán de las Flores	5733	71.9	1148	2163	20.0	65.33
Chalcatongo de Hidalgo	7828	57.7	2440	2900	31.2	54.31
Heroica Ciudad de Ejutla de Crespo	17573	62.6	5195	7356	29.6	58.61
Mariscala de Juárez	3383	16	734	1541	21.7	67.74
Miahuatlán de Porfirio Díaz	32555	64	9837	12128	30.2	55.22
Nejapa de Madero	7607	64.7	2337	2993	30.7	56.15
Oaxaca de Juárez	256130	72.2	104206	91993	40.7	46.89
San Carlos Yautepec	10882	56.7	3127	3894	28.7	55.46
San Francisco Ozolotepec	1991	56.7	675	607	33.9	47.35
San Juan Juquila Mixes	3588	63.6	1102	1281	30.7	53.76
San Miguel Amatitlán	6143	55.8	1280	2452	20.8	65.7
San Pablo Coatlán	4069	57.2	1052	1531	25.9	59.26
San Simón Zahuatlán	2225	61.7	606	632	27.2	51.05
Santa Cruz Zenzontepec	15054	66	3842	5273	25.5	57.85
Santiago Juxtlahuaca	28118	73.2	6941	10985	24.6	61.28
Santiago Nuyoó	2876	50.1	953	1030	33.1	51.94
Santiago Yosondúa	7544	58.6	1804	3186	23.9	63.85

FUENTE: Estado de Oaxaca. XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI.

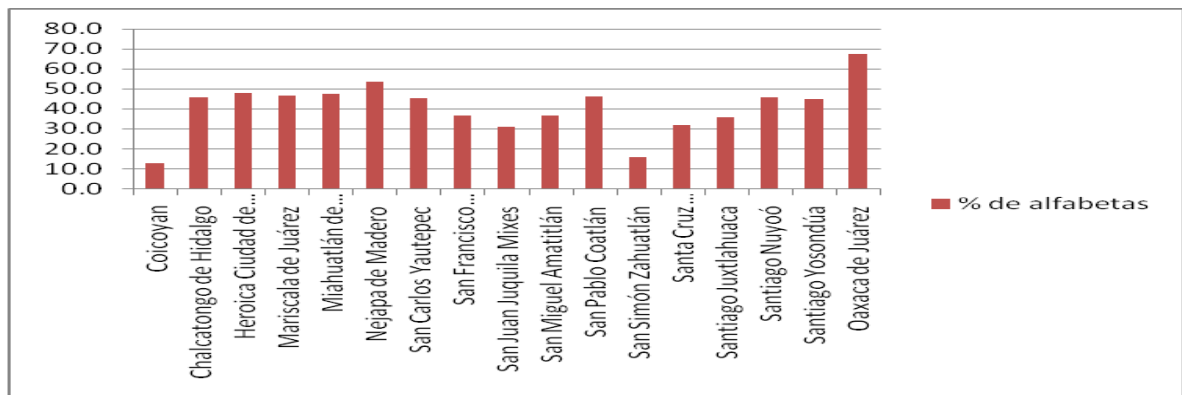
Sin embargo, las oportunidades que el enorme volumen de personas en edad laboral de que disponen estos municipios se ven condicionada seguramente por un bajo nivel de escolaridad, ya que la mayoría de la población no llega ni al 50% de alfabetización, tal como se observa en la gráfica 1. Esto es reflejo de la situación estatal, donde el índice de analfabetismo es de 18.58%.

Cuadro 2.- Estructura por edad, de acuerdo a grandes grupos, por municipio, estado de Oaxaca 2005

	0-11	12-64	65 y más	0-11 (%)	12-64 (%)	65 y más (%)
Coicoyán de las Flores	3,109	4,124	338	40.91	54.20	4.80
Chalcatongo de Hidalgo	1,935	4,514	971	25.90	60.30	12.98
Heroica Ciudad de Ejutla de Crespo	4,325	11,002	1,660	25.10	63.85	9.60
Mariscala de Juárez	854	1,542	1,784	27.20	17.26	56.82
Miahuatlán de Porfirio Díaz	9,135	20,848	2,101	28.38	64.78	6.53
Nejapa de Madero	1,711	4,923	625	23.49	67.60	8.58
Oaxaca de Juárez	53,087	184,827	15,354	20.03	69.74	5.79
San Carlos Yautepec	3,061	6,165	611	31.05	62.54	6.20
San Francisco Ozolotepec	628	1,129	72	34.22	61.50	3.92
San Juan Juquila Mixes	1,002	2,282	270	28.17	64.16	7.59
San Miguel Amatitlán	2,038	3,430	435	34.32	57.76	7.33
San Pablo Coatlán	1,278	2,326	269	32.97	60.01	6.94
San Simón Zahuatlán	1,009	1,372	97	40.67	55.30	3.91
Santa Cruz Zenzontepec	6,212	9,940	593	37.04	59.26	3.54
Santiago Juxtlahuaca	10,325	20,640	2,106	30.91	61.79	6.31
Santiago Nuyó	479	1,441	253	22.04	66.31	11.64
Santiago Yosondúa	1,993	4,421	750	27.69	61.43	10.42

FUENTE: Estado de Oaxaca. XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI.

Gráfica 1. Índice de alfabetización de los municipios, 2000



FUENTE: Estado de Oaxaca. XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI.

La precarización laboral

Como ha sido documentando en los últimos años, los cambios en la estructura ocupacional que experimentan zonas urbanas del país muestran una tendencia hacia la terciarización y hacia la informalidad. Estudios recientes (Eguía et al, 2010, Rojas y Salas, 2008 y 2010, García, 2001, García y Oliveira, 2001, Oliveira, 2006, Castillo, 2008) se están orientando hacia lo que se ha denominado precariedad laboral como un fenómeno presente en el mercado de trabajo en el país. Dicha cuestión se encuentra aún en discusión y es necesario profundizar más al respecto.

La tendencia del mercado de trabajo en zonas rurales del país también parece apuntar hacia la terciarización y la informalidad, engrosando ciertas ramas de actividad al interior del sector terciario, mismas que desconocemos así como la participación en éste por género.

Algunos autores plantean que el incremento del trabajo no asalariado podría significar un incremento de la precariedad laboral. También se ha planteado la posibilidad de que el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral haya ido de manera simultánea con la precariedad laboral, al ocuparse mayoritariamente en actividades de menor calidad y sin prestaciones. Por otro lado, también se ha vinculado la edad de los trabajadores (jóvenes) y menor antigüedad en el empleo, a mayores niveles de precarización (Rendón y Salas, Oliveira, 2006, , 2008, Eguía et al, 2010, Rojas y Salas, 2008 y 2010, García, 2001, García y Oliveira, 2001, Castillo, 2008).

A partir de los años noventa, diversos estudios han abordado el deterioro de las condiciones de trabajo primero en Europa (fines de la década de 1980)⁵ y América del Sur (principios de los años noventa)⁶. En México, a partir de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo en los años noventa, resultado de un modelo de acumulación vinculado a la inserción de la economía en un mundo globalizado, se ha

⁵ Rodgers, Gerry and Janine Rodgers (eds.) 1989. *Prekarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute of Labour Studies, International Institute of Labour Studies, Ginebra.

⁶ Novick, Marta (ed), (1987), *Condiciones de trabajo en América Latina: tecnología, empleo precario y salud ocupacional*, CLACSO.

hablado de subempleo, de informalidad, heterogeneidad laboral, de trabajo atípico, estándar y de calidad del empleo entre otras acepciones.

Oliveira (2006) hace mención de los conceptos de empleo precario o no precario, empleo de calidad o trabajo decente. En cuanto a la calidad del empleo, además del nivel de ingresos y productividad, se refiere también a las condiciones laborales y sus derechos, tipo de contrato, duración de la jornada, prestaciones sociales. Sobre estos conceptos, la autora menciona que:

“...a pesar de sus distintos matices, tienen en común el procurar integrar en un solo concepto varias dimensiones: la económica, que implica la disponibilidad de empleos e ingresos adecuados; la normativa, que atañe a la promoción de los derechos del trabajador, y la de seguridad laboral, que se refiere a la necesidad de garantizar la protección social al trabajador.”⁷

García y Oliveira (2001), utilizan el concepto de heterogeneidad laboral al hablar de la coexistencia de diferentes formas de organización de la producción y prestación de servicios que utilizan tanto mano de obra asalariada y no asalariada y con diversos grados de calificación.⁸ Consideran que el concepto de *calidad del empleo* asalariado es más amplio que el de precarización, y permite “documentar tanto un deterioro como una mejoría de las condiciones laborales en cuanto al acceso a prestaciones laborales, el tipo de contrato y los niveles de ingreso de los trabajadores asalariados y no asalariados”.

Aunque el concepto de informalidad ha continuado abordándose como tal en México en época reciente, existen estudios donde encontramos otras definiciones de trabajo precario que nos pueden servir para ubicar nuestro análisis. De acuerdo con Castillo (2008), el concepto de trabajo precario implica diversos tipos de trabajo *atípico*, el concepto también es semejante al de *trabajo informal* en el sentido de que se refiere a trabajos inestables y sin protección legal. Agrega que el trabajo precario no se refiere

⁷ De Oliveira, Orlandina (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, julio-septiembre, núm. 049, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, p. 40

⁸ García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2001), “Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, Núm. 14, Buenos Aires, (pp. 145-165), p. 152

a un sector determinado ni al trabajo no asalariado y autónomo.⁹ Afirma que incluye formas de trabajo *no estándar*, es decir con niveles bajos de salario, falta de seguridad y de protección salarial. “En términos generales, la precariedad se define en relación con la carencia o falta de garantías sociales y laborales de los trabajadores.”¹⁰

Así, de acuerdo con Castillo (2008), el trabajo precario incluye ocupaciones con ingresos inferiores al salario mínimo establecido, ocupaciones no estables, trabajo temporal u ocasional y trabajo por horas o a tiempo parcial, y aquéllas sin prestaciones sociales, prestaciones laborales, seguridad médica. Todo tipo de trabajo en todos los sectores económicos sin contrato, a tiempo parcial involuntario, eventual, algunos trabajadores independientes, dueños y asalariados de micronegocios con ingresos por debajo del salario mínimo establecido, estarían incluidos dentro de la categoría trabajo precario.

Para analizar la precariedad laboral, Rojas y Salas (2010) se basan en una propuesta operativa de G. Rodgers (1989)¹¹ quien parte de cuatro aspectos para definirla: inestabilidad en el empleo, ausencia de seguridad social, empleos no remunerados y dificultades de acceso a la organización laboral. Ellos destacan como trabajo precario aquél que se aleja de la definición de trabajo estándar, definido éste como el empleo de tiempo completo, realizado dentro de una jornada máxima y bajo un contrato por tiempo indefinido, dentro de los límites de un centro de trabajo. Así, el trabajo que no contempla uno de estos requisitos se definiría como trabajo atípico.¹² Los autores destacan que en discusiones más recientes se ha subrayado que no todo

⁹ Castillo Fernández, Dídimo (2008), *El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes.*, Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba, Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008, p. 6

¹⁰ *Ibíd.*, p.6

¹¹ Rodgers, Gerry (1989), "Precarious work in Western Europe: The state of the debate" en Rodgers, Gerry and Janine Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute of Labour Studies, Free University of Brussels, pp. 1-16, citado en Rojas y Salas (2010), p. 2.

¹² Rojas García, Georgina y Carlos Salas (2010), *Interrelación entre precariedad laboral y género en México: Algunas dimensiones poco exploradas.* Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de Noviembre de 2010, P. 6

trabajo no estándar es precario, pues un trabajo por cuenta propia no necesariamente es de baja calidad ya que puede tratarse de profesionales altamente calificados.

Rojas y Salas (2010) plantean que en el caso de México, podrían considerarse para una definición operativa de trabajo precario factores tales como falta de contrato permanente, ausencia de prestaciones sociales y servicios médicos, ausencia de sindicato en el lugar de trabajo y un ingreso laboral por debajo de la línea de pobreza patrimonial.¹³

Respecto de la precarización laboral de hombres y mujeres, los estudios realizados en América Latina coinciden en afirmar que es común que en las comunidades más pauperizadas, el trabajo femenino ha sido una estrategia para complementar los ingresos familiares, mediante la realización de actividades casi siempre precarias. Por ello se ha afirmado que esta cualidad es una característica de los empleos femeninos.

García (2001) afirma que en México los cambios económicos que tuvieron lugar desde principios de los ochenta impactaron de manera negativa a la fuerza de trabajo en general, pero en particular a las mujeres y que puesto que cada vez hay más mujeres en el mercado laboral, muchas de ellas se han concentrado en actividades muy precarias, tendencia que aumenta en los años de mayor crisis. Sin embargo, no hay duda de que existen trabajadores de ambos sexos en condiciones vulnerables.¹⁴ Por su parte, Castillo (2008), dice que al considerar factores sociodemográficos como sexo, edad y educación, “se probó además, con alta significación estadística que la precariedad afecta relativamente más a los hombres —contrario a lo tradicionalmente conocido—, a los jóvenes y a los trabajadores con baja escolaridad”¹⁵.

En cuanto a los jóvenes, Oliveira (2006) refiere la precariedad del trabajo asalariado como una característica del modelo económico globalizado en el que se ha desregularizado el mercado laboral para reducir costos de producción abaratando la

¹³ La pobreza patrimonial fue definida por el Consejo Nacional de Evaluación de Programas Sociales, CONEVAL. Véase: Rojas García, Georgina y Carlos Salas (2010), *Op cit*, P. 19.

¹⁴ García, Brígida (2001), “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México.” En *Papeles de Población*, enero-marzo, número 27, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, (pp. 45-61), p. 58

¹⁵ Castillo Fernández, Dídimo (2008), *Op cit*, p. 19

fuerza de trabajo e incrementando su productividad y esta precariedad hace vulnerables a amplios sectores de la población, y en particular a los jóvenes.¹⁶ De acuerdo con la autora, los jóvenes asalariados varones de menos de 20 años, que viven en las áreas menos urbanizadas del país, se ubican en empleos mas precarios que las mujeres de la misma edad, por sus niveles de ingreso, jornada de trabajo y falta de prestaciones laborales. Se trata de jóvenes con muy bajos niveles de escolaridad que generalmente desempeñan actividades manuales no calificadas en la agricultura o en los servicios.

Eguía *et al* (2010) encontraron que en Buenos Aires, en la década de los noventa, entre las mujeres pobres prevalecían los empleos sin protección social e inestables. También consignan que, en el conjunto de trabajadores del área marginal de Buenos Aires que ellos analizaron, hubo un descenso general del porcentaje de personas que percibían prestaciones sociales y contaban con ocupaciones no estables, principalmente entre los más pobres. Los autores señalan que las mujeres pobres presentaron mayor precariedad laboral en el período de estudio, lo que les permite considerar que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no necesariamente significó una mayor equidad en las relaciones de género, por lo menos entre las mujeres pobres.¹⁷

Cuando Eguía, *et al* analizan el período 2003-2006 en el que mejoraron las condiciones económicas en la región estudiada, encuentran que la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a la accesibilidad a empleos de calidad, se reduce, pero esto no ocurre en el grupo de mujeres con bajos niveles educativos. Es decir, que al recuperarse el mercado laboral, los mayores beneficios correspondieron a los varones. También encuentran que la inserción de hombres y mujeres ocurre en actividades diferenciales y que las menos feminizadas presentan mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, concluyen que al interior de los trabajos de hombres y de mujeres hay una gran heterogeneidad y que ella depende de factores estructurales como la edad, el nivel educativo y la calificación. De modo que tanto en el período de crisis como en el

¹⁶ De Oliveira, Orlandina (2006), "Op cit, p. 41

¹⁷ Eguía, Amalia et al (2010), *Empleos de calidad: diferencias inter e intra-género en el Aglomerado Gran La Plata (Buenos Aires, Argentina). Análisis de tendencia y comparación 1992-2002/ 2003-2006.*, Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre de 2010, p. 6

de recuperación, las mujeres más jóvenes y con bajos niveles educativos fueron más discriminadas en el mercado laboral que los hombres con el mismo perfil social.¹⁸

Rojas y Salas (2010) consideran que la precariedad tiene que ver más con un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, que no necesariamente afecta por igual a todos los trabajadores. Ellos afirman que a pesar de que las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo, se han concentrado en actividades socialmente consideradas “femeninas” ocupando puestos más bajos que los hombres e ingresos inferiores a los de ellos, debido tal vez a la segregación laboral basada en el género, por lo que podría esperarse que las mujeres estuvieran ubicadas casi siempre en ramas de trabajo precario.¹⁹

Entre los resultados del estudio que los autores arriba citados realizaron para zonas urbanas de México, encuentran que el índice de precariedad²⁰ que elaboraron, está débilmente relacionado con la composición por sexo de las ocupaciones y que el salario bajo afecta igual a hombres y mujeres. Pero, las condiciones laborales de las mujeres, en relación a protección social, contrato escrito, ingresos adecuados y sindicalización, han empeorado entre 1995 y 2009.

García y Oliveira (2001) al estudiar la heterogeneidad laboral en áreas urbanas de México, encuentran que en los años de estudio (1990 y 1998), las mujeres son las más afectadas por los cambios económicos, en un mercado de trabajo que cada vez es más precario tanto para hombres como para mujeres. Las autoras consideran que las diferencias entre géneros no pueden atribuirse a variaciones en las características sociodemográficas o económicas, sino que tienen su origen en prácticas discriminatorias contra de las mujeres. Nos dicen que las mujeres perciben los ingresos

¹⁸ Ibidem, pp. 15-16.

¹⁹ Rojas García, Georgina y Carlos Salas (2010), Op cit, p. 4

²⁰ Rojas y Salas (2010: 21) construyeron un índice sumario para calificar la precariedad por sector de actividad, con una técnica basada en componentes principales, a partir de las cuatro variables: falta de contrato escrito, ausencia de prestaciones sociales, la no pertenencia a una organización sindical e ingresos laborales por debajo de la línea de pobreza patrimonial, que fue definida por el CONEVAL.

más reducidos, incluso después de tener en cuenta factores como la edad, la escolaridad y la inserción laboral.²¹

Precariedad del empleo en la población rural

A partir de lo anterior, definiremos la precariedad del empleo en el área rural considerando características como la contratación eventual, la población ocupada no asalariada o que no percibe ninguna remuneración y que en el último mes percibieron por su trabajo menos de dos salarios mínimos.

De acuerdo a la información de la encuesta, a la pregunta referente de si en los últimos doce meses se ha recibido un pago en dinero o en especie por su trabajo,²² se encontró que solamente el 18.60% de la población contestó en forma afirmativa y de éstos el 51 % son mujeres. De las 364 personas que recibieron un pago en dinero o en especie, casi el 62.6% trabajan en el municipio correspondiente a sus localidades, el resto lo hace fuera de él. No encontramos un diferencial entre hombres y mujeres, pues prácticamente la mitad de los hombres y de las mujeres que trabajan lo hace en sus localidades rurales y la misma proporción perciben un ingreso por su trabajo.

El 62.64% de la fuerza de trabajo de las localidades encuestadas, trabajan en sus municipios, mientras que el resto (37.36%) trabajan en otros municipio del estado de Oaxaca, en el país o en el extranjero.

De acuerdo a las ramas de actividad económica locales donde se insertan los integrantes de las familias rurales, encontramos que el sector terciario ocupa el principal lugar como generador de empleo, (36.0%), seguido del sector secundario (35.5%), y en último término el primario (28.5%). Cabe mencionar que al interior del sector terciario la población se emplea principalmente en las ocupaciones relacionadas con los servicios (educación/transporte), (62.2%); en cuanto al sector secundario la construcción ocupa el lugar principal, absorbiendo al 69% de la PEA de todo ese sector.

²¹ García, Brígida y Orlandina de Oliveira, (2001), Op cit, p. 161

²² Las preguntas sobre inserción en el mercado de trabajo se aplicaron a la población de 15 años y más, que suma 1,957 personas en total, 957 hombres y 1,000 mujeres. Únicamente 364 reciben una remuneración por su trabajo.

En cuanto a la característica de contratación, los resultados nos permiten saber que el 81% de la población ocupada son trabajadores eventuales, seguramente en ocupaciones no estables, trabajo temporal y ocasional o trabajo a tiempo parcial, y el 19% trabajadores de planta. Debemos aclarar que en este último caso, la encuesta no nos permitió apreciar si los trabajadores de planta cuentan con las prestaciones sociales por ley. Hay que mencionar que únicamente el 5.7% tienen un segundo empleo remunerado. Respecto al total de personas que se emplean en cada sector económico, en el sector primario encontramos el mayor el porcentaje de mujeres y de hombres que trabajan como eventuales, aunque es mayor la proporción de mujeres con esa forma de contratación. En el sector terciario es mucho mayor el porcentaje de hombres contratado como eventual (Véase el cuadro 3). En el sector secundario la proporción de mujeres eventuales es mucho más elevada que la de los hombres. La proporción de trabajadores de planta en los sectores primario y secundario es muy reducida tanto en hombres como en mujeres. El mayor porcentaje de trabajadores de planta, hombres y mujeres, se ubica en el sector terciario. El sector secundario absorbe al 39% de los trabajadores eventuales, seguido del sector primario que emplea al 33.2%, y el terciario al 28.3%.

Cuadro 3.- Participación de la población en la actividad económica por sector de actividad, eventualidad en el trabajo según sexo, 2005.

Sector y Rama de Actividad	HOMBRE		MUJER		Total
	Eventual	Planta	Eventual	Planta	
SECTOR PRIMARIO	43.08	4.62	50.77	1.54	100.00
Trabajador Agropecuario	43.08	4.62	50.77	1.54	100.00
SECTOR SECUNDARIO	34.57	4.94	53.09	7.41	100.00
Industria	28.00	4.00	48.00	20.00	100.00
Construcción	37.50	5.36	55.36	1.79	100.00
SECTOR TERCIARIO	39.02	19.51	24.39	17.07	100.00
Servicios/Educación/Salud	33.33	25.49	19.61	21.57	100.00
Empleada Doméstica	56.25	0.00	31.25	12.50	100.00
Comercio	40.00	20.00	33.33	6.67	100.00
TOTAL	37.85	11.00	40.66	10.49	100.00

Es interesante conocer lo que ocurre con el tipo de contratación al interior de cada sector entre trabajadores hombres y mujeres (Cuadro 4). En el sector primario se encontró que entre las trabajadoras mujeres, el 97% de ellas laboran como eventuales, proporción más alta que la de los hombres dentro del mismo sector. Del total de hombres que laboran en el sector terciario, el 67% trabajan como eventuales porcentaje mayor que en el caso de las mujeres: el 59% de las trabajadoras en ese sector son eventuales. La proporción de los hombres y de las mujeres eventuales en el sector secundario es similar, el 87% respectivamente son eventuales. La situación de eventualidad claramente es más elevada en el sector primario tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo en el sector secundario, la mayor parte de los hombres y de las mujeres también trabajan en esta condición.

Por otro lado, como trabajadores de planta en el sector terciario se emplea el 33% de los hombres y una proporción mayor de mujeres, el 41%. La proporción de mujeres trabajadoras de planta en el sector primario es menor que la proporción de los hombres en este sector.

Cuadro 4.- Inserción de la población rural según sector de actividad económica, según tipo de contratación por sexo, 2005.

Sector y Rama de Actividad	HOMBRES			MUJERES		
	Eventual	Planta	TOTAL	Eventual	Planta	TOTAL
SECTOR PRIMARIO	90.32	9.68	100.00	97.06	2.94	100.00
Trabajador Agropecuario	90.32	9.68	100.00	97.06	2.94	100.00
SECTOR SECUNDARIO	87.50	12.50	100.00	87.76	12.24	100.00
Industria	87.50	12.50	100.00	70.59	29.41	100.00
Construcción	87.50	12.50	100.00	96.88	3.13	100.00
SECTOR TERCIARIO	66.67	33.33	100.00	58.82	41.18	100.00
Servicios/Educación/Salud/Transporte	56.67	43.33	100.00	47.62	52.38	100.00
Empleado Doméstico	100.00	0.00	100.00	71.43	28.57	100.00
Comercio	66.67	33.33	100.00	83.33	16.67	100.00
TOTAL	77.49	22.51	100.00	79.50	20.50	100.00

En el cuadro 5 podemos apreciar los meses trabajados durante el último año, por los trabajadores eventuales y de planta. Es claro como los eventuales en su mayoría

trabajaron menos de 12 meses, el 57% lo hicieron menos de 6 meses, únicamente el 27% se mantuvo en un trabajo eventual los 12 meses del año. De esta forma, en el caso que nos ocupa, la forma de conocer la eventualidad es la temporalidad de los empleos. Por su parte, la mayor parte de los trabajadores de planta, el 75%, laboraron los 12 meses el último año.

Cuadro 5.- Meses trabajador de acuerdo al tipo de Contratación durante los últimos 12 meses

Meses trabajados	Eventual	Planta
1	11.41	0.00
2	15.22	2.27
3	7.61	0.00
4	9.24	4.55
5	3.26	0.00
6	9.78	4.55
7	0.54	0.00
8	9.24	4.55
9	0.00	4.55
10	2.17	2.27
11	4.35	2.27
12	27.17	75.00
Total	100.00	100.00

Al analizar el factor salario en los trabajadores eventuales y de planta, encontramos que el porcentaje de trabajadores que percibieron el último mes remuneraciones por debajo de dos salarios mínimos es muy elevada: 74%; la mayor parte de éstos son trabajadores eventuales tanto hombres como mujeres (32% en ambos casos), y el resto constituyen trabajadores de planta (11%). Es decir, no se observa diferencias salariales por género en el nivel más bajo de los ingresos. Por otra parte, el 7.5% de la población activa percibe entre 2.1 a 3 salarios mínimos, (3.1% tanto hombres como mujeres), el resto son trabajadores de planta (1.33%). (Véase cuadro 6 y gráfica 2).

Cuadro 6.- Población inserta en el mercado de trabajo de acuerdo a la percepción de salarios mínimos según el tipo de contratación.

Número de salarios mínimos (s.m.)	EVENTUAL		PLANTA		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Hasta 2 s. m	31.58	32.02	4.82	5.70	74.12
De 2.1 a 3 s. m.	3.07	3.07	0.88	0.44	7.46
De 3.1 a 4 s. m.	0.88	2.63	2.19	0.88	6.58
De 4.1 a 5 s.m	0.44	0.00	0.88	0.88	2.19
De 5.1 y más	0.44	0.44	0.00	0.44	1.32
No especificados	2.19	3.95	1.32	0.88	8.33
TOTAL	38.60	42.11	10.09	9.21	100.00

Si observamos lo que ocurre al interior de los grupos de hombres y de mujeres (Cuadro 7), llama la atención encontrar que una mayor proporción de hombres (82%), en un trabajo eventual percibe menos de dos salarios mínimos; por otro lado, es más alto el porcentaje de las mujeres trabajadoras de planta en el nivel más bajo de ingresos (el 62% del total de trabajadoras de planta). Esto puede verse más claro en la gráfica 2.

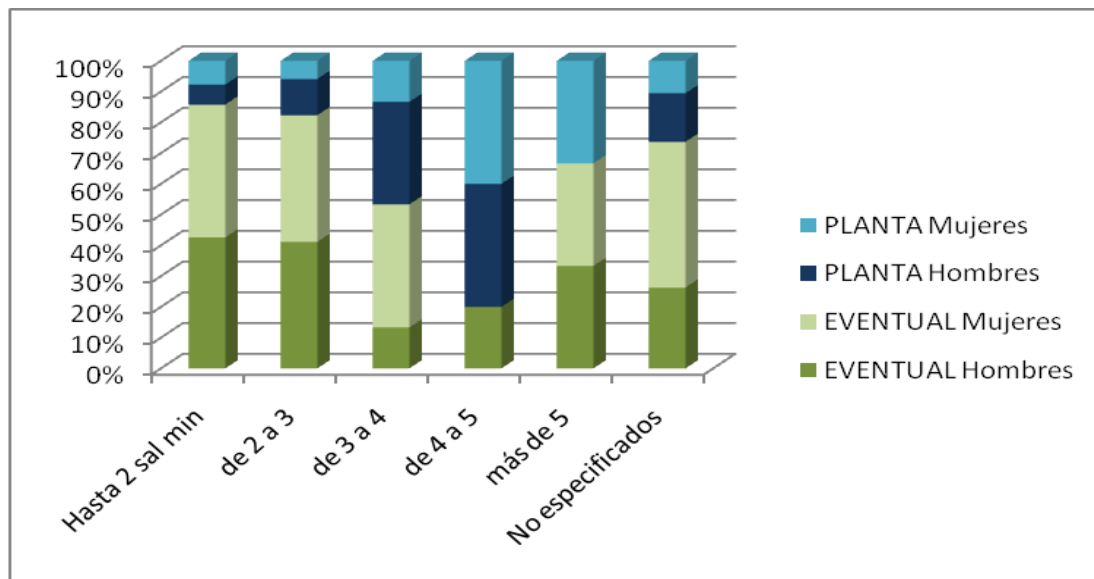
Cuadro 7.- Percepción de ingresos según salario mínimo de acuerdo a su distribución por sexo según tipo de contratación¹

	EVENTUAL		PLANTA		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Hasta 2 s. m	81.82	76.04	47.83	61.90	74.12
De 2.1 a 3 s. m.	7.95	7.29	8.70	4.76	7.46
De 3.1 a 4 s. m.	2.27	6.25	21.74	9.52	6.58
De 4.1 a 5 s.m	1.14	0.00	8.70	9.52	2.19
De 5.1 y más	1.14	1.04	0.00	4.76	1.32
No especificados	5.68	9.38	13.04	9.52	8.33
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

En cuanto a los integrantes de la familia que no perciben remuneración por realizar trabajos como cuidado de los animales y del ganado, y el trabajo en las parcelas familiares, vemos en las gráficas 3 y 4 que se encuentran ubicados

principalmente en los grupos de edad de 15 a 64 años, aunque de acuerdo a la información hay miembros de todas las edades, inclusive menores de 4 años.

Gráfica 2: Distribución de los salarios según tipo de contratación por sexo.

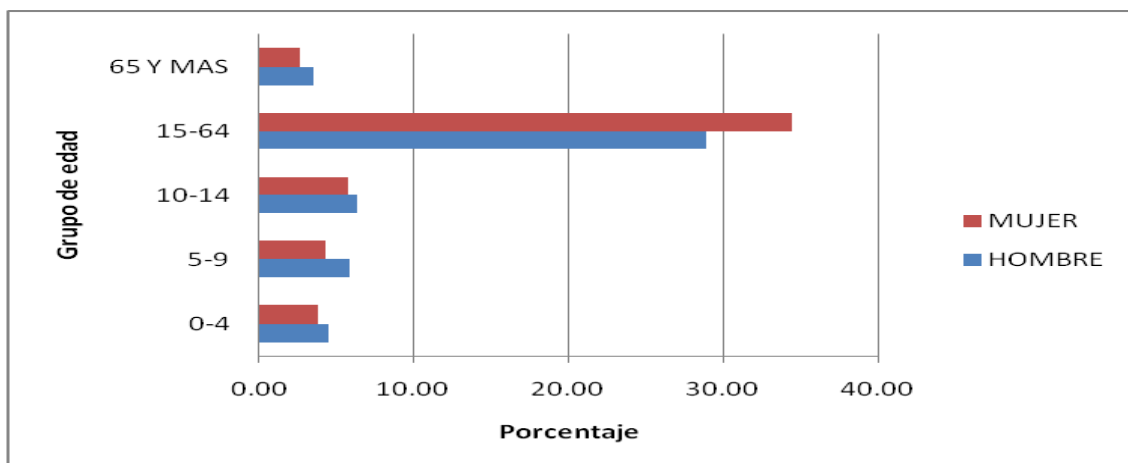


Respecto al parentesco de quienes trabajan en las parcelas y cuidando animales y/o ganado, podemos apreciar en las gráficas 5 y 6 que son los hijos principalmente quienes se ocupan de estas actividades, seguidas del jefe del hogar y su cónyuge. Tal parece que aún cuando se tenga una actividad remunerada en el mercado, la necesidad de mano de obra familiar es importante, ya que encontramos que el 58% de los trabajadores que tienen un empleo eventual también realizan una actividad sin remuneración en las parcelas agrícolas, al igual que los trabajadores de planta, pues el 50% de éstos también contribuye con esa actividad familiar. Por otro lado, 52% de los miembros de la familia con un empleo eventual manifestó que trabajaron en el cuidado de animales y/o ganado, mientras que el 55% de los de planta también llevan a cabo esa tarea. Como se hizo notar al inicio del trabajo, el censo muestra un importante monto de población económicamente inactiva en las localidades rurales,²³

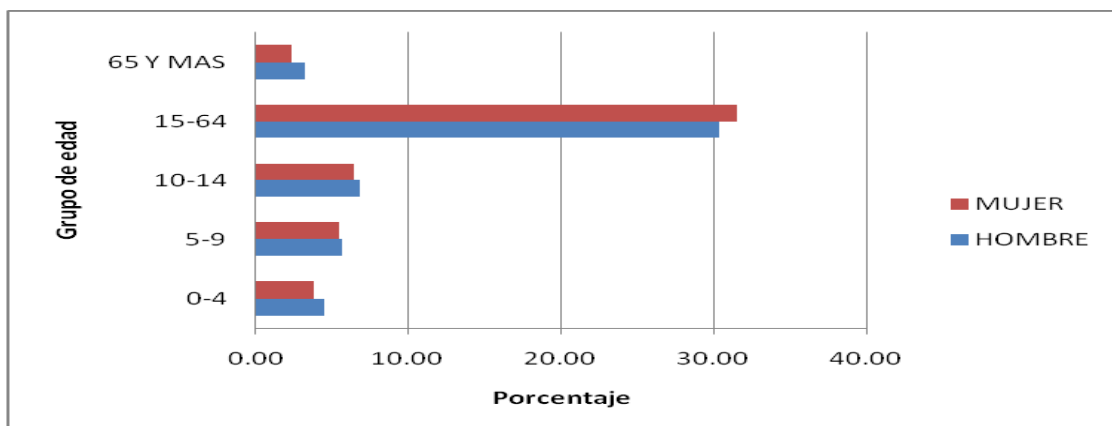
²³ En el año 2010 la PEI de las localidades menores a 2500 habitantes, fue el 57% del total estatal.

sin embargo, de acuerdo a los resultados de la encuesta, puede afirmarse que casi todos los miembros de la familia tienen una actividad, sea remunerada o no, de aquí que es posible que esa PEI rural se encargue de realizar un trabajo no remunerado y no expresado como tal.

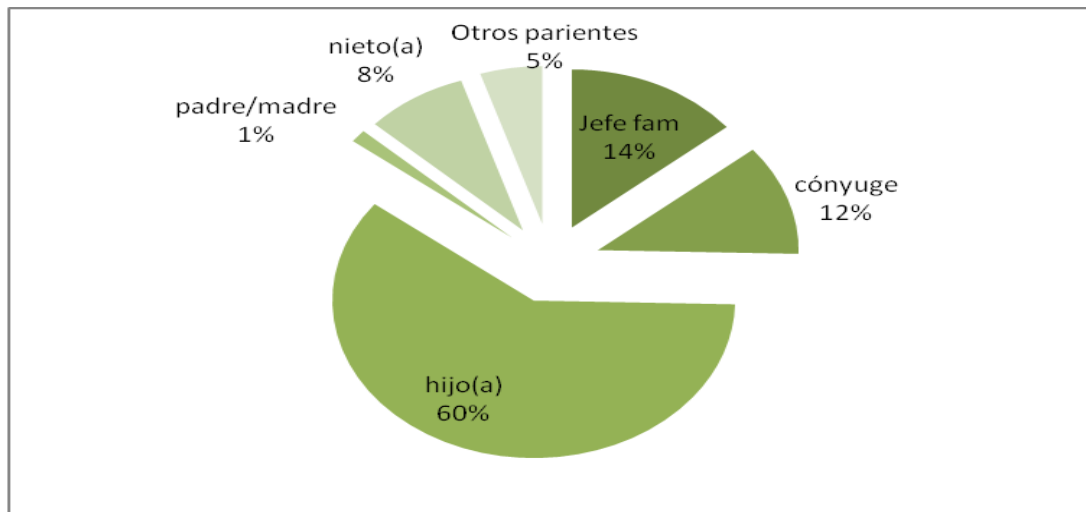
Gráfica 3.- Miembros del hogar sin retribución que cuidan animales y ganado según grupo de edad.



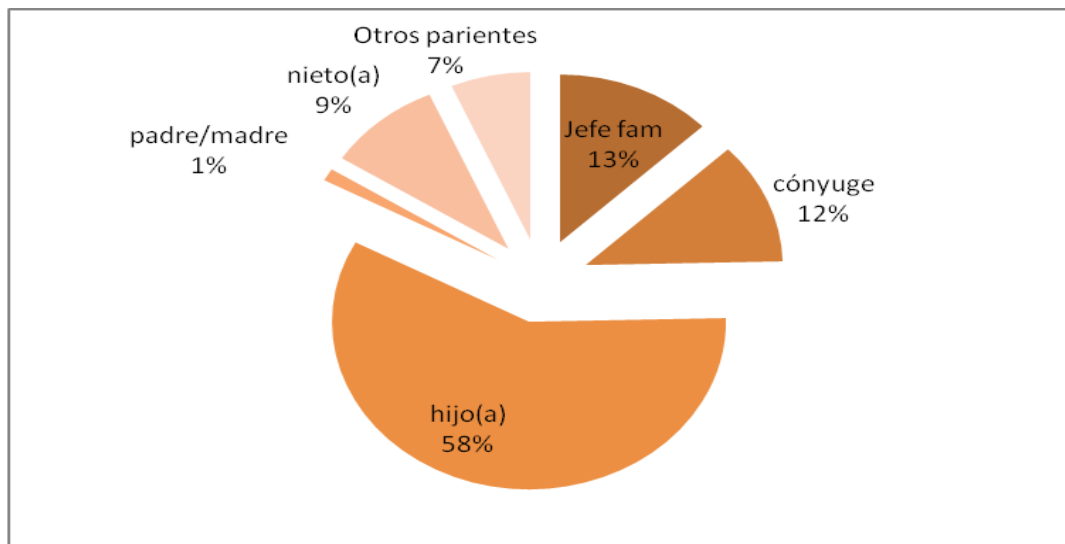
Gráfica 4.- Miembros del hogar sin retribución que trabajan en las parcelas



Gráfica 5.- Parentesco de los miembros del hogar que trabajan en las parcelas sin retribución.



Gráfica 6.- Parentesco de los miembros del hogar que trabajan en cuidando animales y ganado sin retribución



Precariedad y variables socioeconómicas.

Con la finalidad de encontrar la variable que determina en forma más significativa si una persona tendrá un trabajo eventual o no, se corrió un modelo *Probit* (anexo 1), considerando las siguientes variables: años de estudio, edad, sexo y rama de actividad. De acuerdo a los resultados, se observa que no es el sexo de un miembro del hogar lo que condiciona principalmente el que tenga un trabajo eventual o precario, pero tampoco el que sea permanente; es decir, la variable sexo no es determinante del tipo de actividad (eventual o permanente) que desarrolle el individuo.

En cuanto a la edad y a los años de estudio de los integrantes de las familias del área rural de Oaxaca podemos inferir que cuanto más aumentan, más disminuye la probabilidad de estar en un trabajo eventual, por lo que a más años de educación formal de quienes trabajan vinculados al mercado y obtienen una remuneración, menor precariedad en la inserción en el mercado de trabajo y viceversa. Respecto a la edad, el modelo nos indica que a menor edad, la probabilidad de insertarse en un trabajo eventual o precario es mayor.

Consideraciones finales

Con los elementos del análisis anterior hemos caracterizado la precarización laboral de la PEA de una muestra de localidades rurales de menos de 2500 habitantes del estado de Oaxaca, a partir de características como la contratación eventual, la población ocupada no asalariada o que no percibe ninguna remuneración y quienes durante el último mes percibieron por su trabajo al menos dos salarios mínimos mensuales. Hemos observado como las condiciones sociodemográficas de los municipios donde se ubican las localidades encuestadas nos describen un contexto ya de por sí muy pobre donde la mitad de la PEA estatal vive en las localidades de menos de 2500 habitantes²⁴.

A ello se agrega que en los municipios a los que pertenecen las localidades encuestadas, la población económicamente inactiva, de acuerdo al Censo de Población

²⁴ Los resultados del Censo del año 2010 reflejan que esa proporción disminuyó, y si bien la población de 12 años y más es del 51.6%, la PEA en las localidades de menos de 2500 habitantes es de 46%.

del año 2000, alcanza hasta el 60% de la población en edad laboral y que la población en ellos tiene muy bajos niveles de escolaridad. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 37% de la fuerza de trabajo de las localidades estudiadas, trabaja fuera del municipio donde reside y de los que laboran en su municipio, sólo el 18% reciben un pago en dinero o en especie.

Partimos de la hipótesis de que en el área rural del estado de Oaxaca no existen diferencias de género en el proceso de precarización de las ocupaciones. Aunque existen algunas diferencias puntuales de acuerdo con los datos aportados por la encuesta, en general encontramos que la precariedad afecta por igual a los empleos de hombres y mujeres.

Así, encontramos que el empleo en esta región reúne condiciones para caracterizarlo como precario de acuerdo con las caracterizaciones que hacen varios de los autores arriba mencionados: ingresos inferiores al salario mínimo (en nuestro caso inferiores a dos salarios mínimos) para las ocupaciones eventuales pero también de planta, trabajo eventual, temporal u ocasional y suponemos que sin prestaciones sociales en todos los sectores económicos. Ya señalamos que el 81% de la población ocupada son trabajadores eventuales y el 19% trabajadores de planta; también hallamos que los trabajadores eventuales en su mayoría trabajaron menos de 12 meses y que el 57% lo hicieron menos de 6 meses.

El análisis que realizamos presenta los resultados de las variables cuantificadas por sexo, para comparar las características del empleo de hombres y mujeres. Como se reseñó arriba, Rojas y Salas (2010) notaron que en zonas urbanas de México, la precariedad se relaciona poco con la composición por sexo de las ocupaciones. Por su parte, Eguía et al (2010) aprecian en su estudio, que al interior de los trabajos de hombres y de mujeres hay una gran heterogeneidad dependiendo de otros factores como la edad o el nivel educativo. En nuestro estudio, encontramos en el sector primario el mayor el porcentaje de mujeres y de hombres que trabajan como eventuales, aunque es mayor la proporción de mujeres con esa forma de contratación tanto en este sector como en el secundario. Sin embargo, en el sector terciario es mucho mayor el porcentaje de hombres eventuales

Un aspecto importante que también notamos es que no se observan desigualdades notables entre hombres y mujeres respecto a los niveles de ingresos. El 74% de los trabajadores tienen remuneraciones por debajo de dos salarios mínimos y la mayor parte de éstos son trabajadores eventuales tanto hombres como mujeres. Sin embargo, aquí identificamos diferencias al relacionar ingresos y tipo de contratación: el 82% de los trabajadores eventuales varones perciben hasta dos salarios mínimos, y las mujeres que se sitúan en este nivel de ingresos (el 62%) son trabajadoras de planta. Hay que recordar que los trabajadores varones están distribuidos de forma más o menos uniforme en los tres sectores económicos, pero la mayor parte de las trabajadoras mujeres se sitúan en el sector terciario.

De acuerdo a un trabajo previo en el que se utilizaron resultados de la misma encuesta (Bocado y Méndez, 2010), se identificó una alta frecuencia de hogares que participan en el programa Oportunidades. Los autores afirman que “prácticamente cada hogar tiene a una persona inscrita en este programa, recibiendo montos importantes de forma sistemática” (Bocado y Méndez, 2010:8). Esto explicaría que las familias de estas localidades rurales puedan sobrevivir con trabajos eventuales y percibiendo bajos salarios, ya que además de las percepciones que les brinda el programa, también les otorga acceso a servicios médicos. Dado lo anterior, consideramos que es necesario explorar a fondo las transferencias realizadas a las familias rurales y las características de la inserción al mercado de trabajo de los integrantes de esas familias.

Al observar el trabajo de miembros de los hogares sin retribución que cuidan animales y trabajan las parcelas familiares, encontramos que la mayor parte se ubican en el rango de edad entre los 15 y 64 años y que no hay una diferencia notable en la participación de hombres y mujeres en estas labores. Como se mencionó previamente, son los hijos principalmente quienes se ocupan de estas actividades, aunque también el resto de los miembros de la familia lo hacen. Cabe resaltar que prácticamente la mitad de los trabajadores eventuales o con un trabajo permanente, participan en las labores familiares no remuneradas.

Por último, podemos decir que los resultados del presente trabajo apuntan principalmente a que la escolaridad, y en menor medida la edad, son significativas en la

definición de un trabajo precario, pero la variable sexo no es contundente para determinar la precariedad del trabajo. Por lo tanto, consideramos que la educación sigue siendo una agenda pendiente, y prioritaria, en el área rural de Oaxaca, ya que el incremento en el nivel de estudios permitirá a la población ingresar a un mercado de trabajo no eventual o menos precario.

BIBLIOGRAFÍA

- Bocado Valle, Arturo y Silvia Méndez Maín, “Desarrollo de Capital Humano en Familias Rurales de México”, Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población (ALAP), realizado en la Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre de 2010.
- Castillo Fernández, Dídimio (2008), *El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes.*, Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba, Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008.
- Eguía, Amalia et al (2010), *Empleos de calidad: diferencias inter e intra-género en el Aglomerado Gran La Plata (Buenos Aires, Argentina). Análisis de tendencia y comparación 1992-2002/ 2003-2006.*, Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre de 2010
- García, Brígida (2001), “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México.” En *Papeles de Población*, enero-marzo, número 27, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp. 45-61.
- _____ y de Orlandina de Oliveira (2001), Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, Núm. 14, Buenos Aires, pp. 145-165.
- _____ (2003), “Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México metropolitano”, en De la garza, Enrique y Carlos Salas (Coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*”, México, IET, UAM, Plaza y Valdez, pp. 77-96.
- Martínez, Daniel (2005), “Crecimiento económico con trabajo decente”, en revista *Trabajo*, Año 1, No. 1, septiembre de 2005 /tercera época), Plaza y Valdés, pp.11-23.
- Novick, Marta (ed), (1987), *Condiciones de trabajo en América Latina: tecnología, empleo precario y salud ocupacional*, CLACSO.

- De Oliveira, Orlandina (2006), "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de Población*, julio-septiembre, núm. 049, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, p. 41
- Rojas García, Georgina y Carlos Salas (2008), "La precarización del empleo en México, 1995-2004", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, Año 13, No. 19, pp. 39-78
- _____ y Carlos Salas (2010), *Interrelación entre precariedad laboral y género en México: Algunas dimensiones poco exploradas*. Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de Noviembre de 2010.
- Salas, Carlos y Eduardo Zepeda (2003), "Empleo y salarios en el México contemporáneo", en De la garza, Enrique y Carlos Salas (Coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México, IET, UAM, Plaza y Valdez, pp. 55-75
- Salvia, Agustín y Julieta Vera (2010), *Heterogeneidad Estructural, Mercado Laboral y Desigualdad Social: El patrón de distribución de los ingresos y los factores subyacentes durante dos fases de distintas reglas macroeconómicas*, Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de Noviembre de 2010.

ANEXO 1
Resultado del modelo *Probit*²⁵

Probit regression	Number of obs = 227
	LR chi2(4) = 42.34
	Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = -90.45242	Pseudo R2 = 0.1897

precariedad	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
sexodummy	.0523169	.2324503	0.23	0.822	-.4032772	.5079111
edad	-.0154544	.0079893	-1.93	0.053	-.0311133	.0002044
anosdeestu~o	-.1090274	.0274534	-3.97	0.000	-.1628351	-.0552198
rama	-.2683284	.0617581	-4.34	0.000	-.389372	-.1472847
_cons	3.006071	.5017928	5.99	0.000	2.022576	3.989567

. mfx

Marginal effects after probit
 $y = \text{Pr}(\text{precariedad}) (\text{predict})$
 $= .84591657$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		x
sexodu~y*	.0125621	.05648	0.22	0.824	-.098136	.12326	.718062
edad	-.0036682	.00192	-1.91	0.056	-.007429	.000092	35.9887
anosde~o	-.0258783	.00673	-3.85	0.000	-.039067	-.012689	5.5859
rama	-.0636892	.01427	-4.46	0.000	-.091652	-.035726	3.20264

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Nota:

Variable	Variable
Precariedad	Precariedad
sexodummy	Sexo
edad	Edad
anosdeestu~o	Años de estudio
rama	Rama de Actividad
_cons	Constante

²⁵ El modelo se corrió con el software STATA

POLÍTICAS DE PROTECCIÓN LABORAL EN ETAPAS DE CRISIS EN MÉXICO: SEGURO DE DESEMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

*Germán Galileo Guerra y Guerra**

Este documento expone la relevancia que tiene el Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal en el conjunto de las políticas laborales del país, tanto las de fomento al empleo como las de protección laboral. Se hace énfasis en la adecuación del Programa al contexto de crisis actual por el que atraviesa la economía y el mercado laboral mexicano.

Con base en datos del segundo trimestre del 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se detectan algunas situaciones de vulnerabilidad laboral de ciertos grupos de la población en edades laborales del D.F. Posteriormente se profundiza sobre estas condiciones mediante entrevistas realizadas a solicitantes del programa, y a ejecutores y evaluadores del mismo.

Finalmente se analizan los alcances del Programa conforme a los resultados obtenidos y se reflexiona sobre la pertinencia del mismo como política de protección laboral en el contexto de crisis presente.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la desocupación nos acerca a las numerosas adversidades de los mercados de trabajo de toda sociedad. Su complejidad no se detecta en las estimaciones basadas en indicadores como la tasa de desempleo ni en las metas para reducirla. La desocupación implica, entre otros aspectos, estrategias para la preservación del ingreso del hogar, inadecuaciones entre las expectativas y la realidad laboral y la pérdida de bienestar social.

En un contexto laboral como el mexicano, donde gran parte la población trabajadora no puede sostener periodos largos de desocupación debido a un mercado de trabajo cada vez más desregulado y flexibilizado, que tiene como características el progresivo abaratamiento de la mano de obra en detrimento del ingreso y las escasas posibilidades de reproducir las condiciones sociales de existencia sin un empleo, resulta justificado conocer e inferir, mediante las políticas de mercado laboral, el papel que tiene el Estado en estos procesos y su capacidad como procurador de bienestar social.

En México se ha logrado incorporar a algunos sectores de la fuerza de trabajo en “marcos modernos de protección social” que corresponden con la institucionalización de ciertos procesos sociales e históricos en los que la clase obrera (fundamentalmente) ha sido el actor principal de conquistas laborales y es reconocido como interlocutor principal con el sector patronal y la clase política (Filgueira y Filgueira, 2002:138). No obstante, paralelamente a la construcción de este proceso de institucionalización, se han conformado los mecanismos de exclusión del resto de los grupos para incorporarse a la

* Maestro en Demografía por El Colegio de México. gguerra@colmex.mx

protección social en función de su condición laboral.¹ Asimismo, con el advenimiento de las políticas neoliberales en las últimas décadas en todos los países latinoamericanos, el Estado ha delegado sus funciones como procurador de bienestar social a otros actores. En consecuencia, las relaciones entre el Estado y el mercado laboral se han adelgazando cada vez más y con ello, la capacidad de los actores que tenían un peso específico en la “negociación y transformación de normas que regían sus condiciones de organización” laboral (Salinas y Tetelboin, 2005:90). En consecuencia, el panorama actual muestra no sólo una exclusión más aguda entre los no asegurados, sino que en los asegurados su capacidad de negociar se ha perdido y su situación social se ha precarizado, lo que ha llevado también a que la fuerza de trabajo empleada en el mercado formal se reduzca progresivamente.

Teniendo en cuenta las características del mercado laboral mexicano en relación con la seguridad social, es válido indagar sobre la manera en que el fenómeno de la desocupación es abordado por las políticas de protección laboral del país. En este sentido, el programa impulsado por el gobierno del Distrito Federal merece una atención especial a fin de conocer su eficiencia como medida de protección laboral en un contexto de precarización del trabajo, mercado laboral altamente flexibilizado y recesión económica.

Por distintos factores (metodologías de medición en las encuestas, inexistencia de seguros de desempleo a nivel federal, imposibilidad de sostener periodos prolongados sin percepción salarial o ingreso) la tasa de desocupación en México es la más baja de América Latina² (OIT, 2009), razón por la que pocas veces los diagnósticos del mercado laboral se detienen a profundizar en las dinámicas que dicho indicador llega a encubrir y posible motivo de la poca atención e instrumentación de políticas dirigidas a quienes pierden su empleo, todo ello correlato de la subutilización de la información disponible en nuestro país que posibilita investigaciones más profundas sobre el desempleo, eje de reflexión obligado en los estudios del mercado laboral García (2010).

¹ De acuerdo con los autores, el tipo de expansión que tuvo la seguridad social en nuestro país, dirigida por esta lógica diferencial, corresponde con un tipo de régimen de bienestar dual donde la incorporación de los sectores populares se instrumenta de dos maneras: por la vía del clientelismo (para las regiones de menor desarrollo) y mediante el corporativismo (en regiones de mayor desarrollo). Esto llevó al “incremento en los diferenciales de poder que separaban a los sectores populares en centros y periferias” (Filgueiras y Filgueiras, 2002:139). Para efectos de este trabajo interesa principalmente reconocer que la expansión de un sistema dual tiene como consecuencia la exclusión de la seguridad social en ciertos sectores.

² Promediando 4% en el periodo 2005-2009.

El propósito de este documento es evaluar la pertinencia y alcance del Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal en el contexto de las políticas de protección y fomento al empleo en el país. Se analiza la adecuación de dicha política con características sociodemográficas específicas de la fuerza de trabajo de la entidad y algunas de las condiciones que aquejan cotidianamente a la población objetivo del programa.

En primer lugar se recurre a un análisis descriptivo de la población en edades laborales de acuerdo a instancias de ocupación, desempleo e inactividad con base en los datos del segundo trimestre del 2009 de la ENOE. Este análisis permite detectar, mediante indicadores básicos, las situaciones que más vulneran los grupos que componen la fuerza de trabajo del D.F. Posteriormente se profundiza sobre estas condiciones mediante entrevistas realizadas a actores involucrados en el funcionamiento del programa (solicitantes, evaluadores y ejecutores) a fin de explicar con mayor detalle las vivencias de la población desocupada del D.F. y los alcances del programa como política de protección laboral.

En última instancia se pretende que los hallazgos mostrados se concreten como una guía para la edificación de políticas de seguridad laboral –tanto de las presentes como de las venideras– encaminadas hacia la mejora de la situación laboral de la fuerza de trabajo mexicana y su protección en situaciones de vulnerabilidad, procurando así su bienestar.

1. Composición, indicadores y caracterización de la población en edades laborales del Distrito Federal

1.1 Participación, desocupación e inactividad

Durante el segundo trimestre de 2009 se registró en el Distrito Federal una población económicamente activa de 4,167,196 habitantes que corresponde con una tasa de participación de 59% (INEGI, 2009). Los hombres tuvieron tasas más elevadas que las mujeres en todas las edades (Cuadro1). Los niveles más altos de participación en este periodo se registraron para los grupos de edad de 35 a 39 en los hombres y 25 a 29 años en las mujeres. Aunque en este grupo de edad, las tasas de participación para ambos

sexos son altas, el nivel más elevado de los hombres respecto de las mujeres³ se debe posiblemente a que existe una prevalencia de reproducir el rol masculino de proveedor del ingreso del hogar. No obstante un nivel de participación femenina del 70% (en este grupo de edad y el de 40 a 44) puede considerarse como muy significativo, ya que como indica García (2009), para tiempos recientes la tasa de participación femenina ha registrado mayores aumentos que la masculina debido a que cada vez más mujeres participan en la actividad considerada tradicionalmente como económica. No obstante, la relación entre el género femenino y el mercado laboral es compleja. Autores como Pedrero (2004, 2005) señalan la existencia de una relación que deriva del conflicto entre el rol de género socialmente asignado a la mujer y reproducido mediante el trabajo en la unidad doméstica, y la posibilidad de participación en las actividades económicas extradomésticas. Dicho conflicto permea todas las relaciones entre la mujer y el mercado laboral y se manifiesta en cualquier indicador que intente diagnosticar la situación laboral de la población al diferenciarla por sexo. Por esta razón, cualquier interpretación de estos indicadores, cuando refieren a la mujer, habrá de considerar este conflicto y los eventos en el curso de vida femenino.

³ Esta situación no implica que las mujeres *trabajen* menos. De acuerdo con el indicador de carga *global de trabajo* que Pedrero (2004) utiliza, se demuestra que el trabajo doméstico y extradoméstico se intensifican en estas edades y que los eventos de curso de vida femenino de fecundidad y crianza acontecen simultáneamente y con mayor intensidad en estos grupos de edad. Por lo tanto, en el caso de que la crianza sea de tiempo completo, el trabajo total de ésta se elevará en el ámbito doméstico, el cual incluye el cuidado de los hijos.

CUADRO 1
 DISTRITO FEDERAL: TASAS ESPECÍFICAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y
 DESOCUPACIÓN MASCULINA Y FEMENINA
 II TRIMESTRE 2009

Edad	Tasas específicas de participación		Tasas específicas de desocupación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14 a 17 años	17.7	10.6	10.4	14.8
18 a 19 años	37.6	19.0	13.7	16.2
20 a 24 años	63.3	45.9	16.8	17.3
25 a 29 años	89.0	70.0	8.8	11.7
30 a 34 años	95.7	63.8	6.6	8.1
35 a 39 años	97.9	68.4	4.6	4.3
40 a 44 años	96.8	69.1	4.0	3.7
45 a 49 años	96.6	65.0	3.5	4.4
50 a 54 años	93.3	55.2	3.9	4.2
55 a 59 años	78.2	43.5	6.8	1.3
60 a 64 años	67.2	24.2	7.1	7.2
65 a 69 años*	51.1	24.1	2.9	2.5
70 a 74 años*	36.6	12.8	5.7	0.0
75 a 79 años*	21.9	11.6	0.0	0.0
80 a 84 años*	14.5	6.1	0.0	0.0
85 a 89 años*	14.5	2.4	0.0	0.0
90 a 94 años*	10.9	0.0	0.0	0.0
95 o más*	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	72.9	47.5	6.8	7.1
Total refinado ^a	77.2	52.5	7.0	7.3

^aLas edades consideradas tanto para el numerador como el denominador son 14 a 64 años.

*n < 30

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. ENOE. II trimestre 2009

En los grupos de edad de 65 en adelante se observa que aunque la participación disminuye conforme aumenta la edad, hay grupos de edad cuyas proporciones son elevadas. Por ejemplo, en el caso de los hombres, el grupo 65 a 69 presenta una elevada tasa de 51.1 y en las mujeres para el mismo grupo de edad, la tasa es de 24.1. Esta situación invita a reflexionar sobre la experiencia de los adultos mayores que trabajan o buscan emplearse y las condicionantes que les orillan a hacerlo, a fin de obtener elementos para la instrumentación de políticas laborales dirigidas a esta población.

Todo diagnóstico del desempeño de los mercados laborales debe incluir un análisis de la situación del desempleo a partir de las tasas de desocupación⁴. Con independencia de otras condiciones laborales críticas de nuestro país, tales como la subocupación, el empleo en micronegocios y el mercado informal, este indicador es útil como síntoma en tanto que es muy sensible a los periodos de crisis económicas. Ejemplo de ello se presenta en los valores que ha tomado la tasa de desempleo nacional desde 2005⁵. Según Pacheco (2004) el indicador se elevó hasta 8.0 durante la crisis de 1995.

Para el periodo analizado, se registraron 287,556 desocupados en el Distrito Federal, que corresponde a una tasa de desocupación de 6.9%. El desempleo alcanzó casi el mismo nivel en ambos sexos, siendo el caso femenino el que mostró una tasa ligeramente más elevada (7.3 vs. 7.0). El grupo de edad 20 a 24 años fue el más afectado por el desempleo para ambos sexos y las mujeres presentaron una tasa ligeramente mayor (17.3 vs. 16.8). Es importante conocer de manera más profunda y en función de otras variables, tales como nivel de instrucción, el comportamiento del desempleo en estas edades, como se verá más adelante. Sin embargo, vale la pena mencionar que, de acuerdo con Meza (2006:58) existen varios aspectos que nos ayudan a entender el desempleo juvenil, entre los que se encuentran, la pobreza familiar que origina búsqueda de empleo para complementar los ingresos del hogar, el sistema escolar que no retiene a los jóvenes de bajos ingresos y la relación deficiente entre “políticas de trabajo, educación y capacitación”.

Los adultos (30 a 64 años) presentan bajos niveles de desocupación respecto a la tasa refinada total, lo cual refrenda el hecho de que a estas edades la desocupación es un fenómeno menos común tanto para hombres como para mujeres. Esto se puede explicar cuando se piensa en la etapa de curso de vida por el que se atraviesa a estas edades, la cual suele coincidir con el sostenimiento de una familia o jefatura familiar. En efecto, la relación entre curso de vida y mercado laboral se hace evidente en la necesidad de

⁴ La tasa de desocupación refiere a la proporción de la PEA que al momento de la encuesta, y en un lapso anterior determinado (una semana para el caso de la ENOE), se encontraba en alguna de las siguientes situaciones: a) no trabajaron porque comenzarían un negocio o trabajo nuevo o; b) no tienen empleo ni trabajan por cuenta propia pero han buscado trabajo o hacen preparativos para cruzar la frontera, o han intentado poner un negocio o realizar una actividad sin lograr comenzar o; c) no han recibido sueldo en el periodo de referencia y se encuentran en cualquiera de las situaciones descritas en el inciso “b” (INEGI, 2005).

⁵ De este modo los indicadores para el país en su conjunto y el Distrito Federal reflejan las etapas de crisis por las que se ha atravesado. Las tasas de desocupación para el país en el periodo 2005 a 2009 han oscilado entre el 3.2% y 5.2%, siendo mayores para periodos más recientes. El Distrito Federal muestra tasas que van desde el 5.0% hasta el 6.9% (INEGI, 2009).

mantener a miembros de la familia dependientes, razón por la cual resulta más indispensable contar con un trabajo e ingreso a estas edades.

Debido al escaso registro numérico de población desocupada de adultos mayores (65 años o más) es posible pensar que la necesidad los orille a ocuparse en actividades en el mercado informal o a la inactividad disponible. Sin embargo, para corroborar estas situaciones es pertinente tener otra aproximación al fenómeno, de corte cualitativo.

La población no económicamente activa⁶, en principio, no ejerce presión sobre el mercado de trabajo por encontrarse en situaciones que le impiden hacerlo. Para el segundo trimestre de 2009, se registraron inactivas 2,872,457 personas, de las cuales 520,279 (18.1%) declararon estar disponibles para trabajar (INEGI, 2009). Esta cifra contrasta con la correspondiente a los desocupados (287,556) pues casi la duplica, lo cual indica que, adicional al desempleo, existen muchas personas en otras condiciones desfavorables en el mercado laboral, las cuales se materializan en las escasas posibilidades de obtener un empleo digno. En este sentido, es posible discernir entre estas dos situaciones ocupacionales que afectan de manera distinta al mercado laboral y que requieren de políticas laborales diferenciadas para mejorar las condiciones de las poblaciones inmersas en ellas.

El cuadro 2 indica que para el caso de los estudiantes de todas las edades y ambos sexos, la disponibilidad ascendió al 19.9%, siendo menor para las mujeres que para los hombres (18.1% vs 21.7%). La disponibilidad más elevada de los estudiantes se registra para ambos sexos en los estudiantes de 18 a 29 años donde una cuarta parte de este grupo está disponible. Ante estos indicadores es argumentable que una gran proporción de estudiantes en edades jóvenes necesitan obtener trabajo, lo que puede indicar una situación de necesidad laboral no satisfecha debido quizá a la dificultad que representa obtener trabajo compatible con el estudio. También puede apuntar al hecho de que las necesidades propias o del hogar orillen a esta población a buscar un empleo al tiempo que están estudiando, hecho que los puede poner en riesgo, por otro lado, de abandono escolar, sobre todo a edades adolescentes. Bajo este argumento es importante

⁶ Proporción de la población en edades laborales que al momento de la encuesta declara no estar ocupada ni en situación de búsqueda laboral debido a situaciones permanentes –tales como incapacidad o jubilación– temporales –como estudio o trabajo doméstico– o indefinidas. Esta población puede declararse disponible o no disponible. En el primero de los casos, los individuos suelen expresar su voluntad por trabajar pero al mismo tiempo han desistido de buscar empleo, ya sea por su experiencia, porque consideran difícil obtenerlo o porque su contexto no lo permite. En el segundo de los casos, los impedimentos físicos y otras obligaciones son las causas principales que conllevan a no estar disponibles para trabajar.

conocer las situaciones de los estudiantes más jóvenes a fin de que la búsqueda del empleo no interfiera con su instrucción escolar.

CUADRO 2
DISTRITO FEDERAL: POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA MASCULINA Y FEMENINA POR GRANDES GRUPOS DE EDAD Y DISPONIBILIDAD
II TRIMESTRE 2009
(PORCENTAJES)

Grupo de edad y situación	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Disponibles	No disponibles	Disponibles	No disponibles	Disponibles	No disponibles
<i>Todas las edades</i>						
Estudiantes	19.9	80.1	21.7	78.3	18.1	81.9
Quehaceres domésticos	17.8	82.2	50.1	49.9	16.6	83.4
Pensionados y jubilados	10.7	89.3	12.9	87.1	7.6	92.4
Incapacitados permanentes	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Otros no activos	29.8	70.2	38.6	61.4	21.1	78.9
Total	18.1	81.9	22.3	77.7	16.3	83.7
<i>Adolescentes (14 a 17 años)</i>						
Estudiantes	14.4	85.6	16.9	83.1	12.0	88.0
Quehaceres domésticos*	41.7	58.3	74.2	25.8	27.6	72.4
Incapacitados permanentes*	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Otros no activos*	33.8	66.2	52.6	47.4	0.0	100.0
Total	16.0	84.0	19.4	80.6	12.7	87.3
<i>Jóvenes Adultos (18 a 29 años)</i>						
Estudiantes	25.7	74.3	25.9	74.1	25.5	74.5
Quehaceres domésticos**	21.2	78.8	63.1	36.9	18.8	81.2
Incapacitados permanentes*	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Otros no activos*	51.9	48.1	42.5	57.5	73.7	26.3
Total	24.8	75.2	27.7	72.3	22.9	77.1
<i>Adultos (30 a 64 años)</i>						
Estudiantes*	21.2	78.8	40.3	59.7	2.2	97.8
Quehaceres domésticos**	18.7	81.3	58.9	41.1	17.9	82.1
Pensionados y jubilados***	9.0	91.0	10.0	90.0	8.0	92.0
Incapacitados permanentes	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Otros no activos	45.7	54.3	50.9	49.1	38.5	61.5
Total	18.5	81.5	26.0	74.0	17.3	82.7
<i>Adultos Mayores (65 o más)</i>						
Quehaceres domésticos**	10.7	89.3	19.5	80.5	10.2	89.8
Pensionados y jubilados***	11.8	88.2	14.4	85.6	7.3	92.7
Incapacitados permanentes*	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Otros no activos	16.4	83.6	25.0	75.0	10.7	89.3
Total	11.9	88.1	16.6	83.4	9.6	90.4

*n < 30

** población masculina de muestra menor a 30

*** población disponible de muestra menor a 30

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. ENOE. II trimestre 2009

Al analizar el caso del quehacer doméstico es pertinente no dejar de lado la función que éste tiene en la reproducción de la sociedad como un todo (Pedrero, 2004). De acuerdo con la autora el trabajo doméstico, no considerado como actividad económica, significa una carga adicional al extradoméstico y es en la población femenina en quien principalmente recae su ejecución para el caso de México. A pesar de que el cuadro muestra proporciones para ambos sexos, sólo es posible analizar la población femenina debido a que los casos masculinos en la muestra fueron muy escasos, lo cual es en sí una prueba de que el trabajo doméstico en México es principalmente llevado a cabo por mujeres.

Para todos los grupos de edad se observa que los niveles de disponibilidad en el quehacer doméstico son bajos (alrededor del 18% en jóvenes y adultas) y que para las adultas mayores, son aún menores. Esto sugiere que para las mujeres, el trabajo doméstico casi no cambia sus niveles de disponibilidad, teniendo una distribución uniforme en función de la edad. Aunque haya niveles bajos de disponibilidad, no significa que estas mujeres deban permanecer en el trabajo doméstico, sobre todo cuando desean una ocupación extradoméstica. Una instrumentación de política laboral que incorpore gradualmente la entrada de estas mujeres al mercado de trabajo, tomando en cuenta su situación en la unidad doméstica y el momento en el curso de vida, es una posibilidad para el bienestar de este grupo. Con ella posiblemente se lograría, en el largo plazo, incidir en las transformaciones de las relaciones de género, tanto en la esfera doméstica como en el mercado laboral, al asignar funciones y expandir los roles de género que se le han adscrito a la mujer mexicana en nuestra sociedad.

Sobre la población inactiva que no está clasificada en otras instancias resulta interesante indagar y sugerir posibles causas que la ubican en esa situación (29.8% disponibles y 70.2% no disponibles para todas las edades). Una perspectiva de análisis consiste en observar a la población en edades jóvenes (adolescentes y jóvenes adultos) cuyo rol, al menos socialmente asignado, debería ser el estudio o el trabajo pero que en la realidad no se desempeña en ninguna de esas actividades, lo cual suscita la pregunta: ¿qué es lo que le impide a estos jóvenes incorporarse al mercado laboral o continuar su escolaridad?

Recientemente se ha observado una disminución en el interés de éstos jóvenes por perseguir metas culturales y económicas previamente establecidas, como la preparación escolar y el empleo debido a múltiples causas, entre las que se encuentran las escasas posibilidades del mercado laboral e, incluso, la delincuencia y el crimen organizado en

el contexto actual como mecanismo idóneo para alcanzar éxito económico inmediato (La Jornada, 5 de enero de 2010). Esta situación exige un estudio serio y profundo que sólo será viable conforme el fenómeno se vaya desarrollando en el futuro y se cuente con un mayor número de observaciones estadísticamente analizables. Para enriquecer más el conocimiento de esta población sería pertinente tener información previa y posterior al periodo que se analiza aquí y comparar los cambios en los periodos. Hasta entonces sólo es posible señalar el interés respecto a las condicionantes que remiten a estos grupos de edad a la inactividad y no disponibilidad, así como los riesgos que representa para dicha población esta condición. Si se acepta la premisa de que esta población constituye un grupo expuesto al riesgo de anomia social como el suicidio y la delincuencia, tal y como informan algunos estudios⁷, resulta imperante la instrumentación de políticas públicas integradas que vinculen los escenarios por los que la juventud atraviesa – tales como el mercado laboral y las expectativas sociales– y que consideren las situaciones de los mismos a fin de ampliar las alternativas que los jóvenes tienen a su alcance.

En suma, se detecta que los grupos más afectados por la inactividad y, por ende, más susceptibles a políticas laborales son *los estudiantes jóvenes de ambos sexos*, quienes cerca del 25% requieren de emplearse; las *mujeres dedicadas al quehacer doméstico* – en particular para las jóvenes y adultas– donde cerca del 20% de ellas desea obtener un trabajo; y *otros adultos no activos de ambos sexos*, para quienes las proporciones de disponibilidad y no disponibilidad afectan casi por igual, pero para cada caso se requiere de atenciones distintas, entre las que se encuentran la posible reinserción al mercado de trabajo.

1.2 Composición de la población desocupada del Distrito Federal

El cuadro 3 indica que los niveles de desocupación son más elevados para la población cuyo nivel de instrucción máximo es la secundaria (7.6). En la población de ambos sexos de jóvenes adultos se aprecia que hay mayores proporciones de desempleados a

⁷ Estudios basados en la Encuesta Nacional de Adicciones 2008 indican “que seis de cada 10 que planearon suicidarse no estudiaban, principalmente los que tienen entre 18 y 29 años, y nueve de cada 10 de entre 18 y 24 años no trabajaban. La mayoría tenía escolaridad máxima de secundaria; en segundo lugar, bachillerato” (La Jornada, 12 de enero de 2010). De acuerdo con esta nota, la mayoría de los jóvenes perciben como imposible la capacidad de “acceder a vivienda, al proyecto de vivir en pareja, salud y educación [...] las perspectivas de los jóvenes han cambiado necesariamente. Muchos “saben que van a vivir con precariedad, que no van a tener empleo fijo, una fuente de trabajo con garantías sociales y, por ello, estabilidad y recursos para acceder a ciertos satisfactores””.

niveles más avanzados de instrucción. Esto podría suponer que los empleos, puestos u ocupaciones disponibles del mercado laboral no van en conformidad con las expectativas de demanda de las personas con mayor instrucción, quienes posiblemente tienen más recursos para sostener periodos más prolongados de inactividad hasta que logran encontrar un trabajo acorde a sus expectativas.

Para esta categoría, independientemente del hecho de las tasas en ambos sexos son muy elevadas si se admite el supuesto de que la educación superior debería coadyuvar a la absorción de esta población en el mercado laboral, es posible considerarla como vulnerable o en riesgo de caer en inactividad –en el mejor de los casos– o anomia –en el peor– ante la situación actual de la relación entre el mercado laboral y jóvenes, tal y como señalaron los estudios de la ENA 08.⁸ Resulta indispensable ubicar a esta población como objeto de políticas laborales que tomen en cuenta sus expectativas hacia el mercado de trabajo mediante protecciones adicionales a beneficios monetarios como los que ofrece el seguro de desempleo.

La población adulta presenta niveles de desocupación similares para todos los niveles de instrucción; la tasa no supera el 6%. Podría considerarse que este grupo de edad está en una situación más favorable que los dos anteriores

Ante la descripción precedente se pueden señalar varios aspectos relevantes sobre la población desocupada del Distrito Federal:

⁸ Ver nota al pie anterior.

CUADRO 3
 DISTRITO FEDERAL: TASAS DE DESEMPLEO MASCULINAS Y
 FEMENINAS POR GRANDES GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE
 INSTRUCCIÓN
 II TRIMESTRE 2009

Grupo de edad	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
<i>Todas las edades</i>			
Primaria incompleta	4.0	3.8	4.2
Primaria completa	6.8	7.8	5.4
Secundaria completa	7.6	7.2	8.2
Medio superior y superior	6.8	6.5	7.3
<i>Adolescentes (14 a 17 años)</i>			
Primaria incompleta	0.0	0.0	0.0
Primaria completa*	9.5	14.6	0.0
Secundaria completa*	13.9	7.9	25.1
Medio superior y superior*	0.0	0.0	0.0
<i>Jóvenes Adultos (18 a 29 años)</i>			
Primaria incompleta*	0.6	0.0	1.6
Primaria completa*	12.7	9.8	17.7
Secundaria completa	13.2	11.3	16.4
Medio superior y superior	13.6	14.7	12.5
<i>Adultos (30 a 64 años)</i>			
Primaria incompleta*	5.2	4.4	5.8
Primaria completa**	5.8	7.4	3.7
Secundaria completa**	5.2	5.5	5.0
Medio superior y superior**	4.2	3.8	4.7
<i>Adultos Mayores (65 o más)</i>			
Primaria incompleta*	1.6	3.7	0.0
Primaria completa*	4.5	4.3	4.9
Secundaria completa*	0.0	0.0	0.0
Medio superior y superior*	2.5	3.1	0.0

*n menor a 30

** n>30 sólo para ambos sexos

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. ENOE. II trimestre 2009

En primer lugar es posible suponer un vínculo desocupación-inactividad-informalidad en la población joven. Se observan los niveles más altos de desocupación en esta población, sobre todo a niveles escolares más elevados, debido posiblemente a una doble explicación: la falta de oportunidades en el mercado laboral para niveles de instrucción más altos y la inadecuación de la oferta laboral y las expectativas en función del nivel de instrucción. Esto conduce a dos situaciones ocupacionales que no pueden considerarse óptimas: o la inactividad disponible o la informalidad. En ambos casos se trata de condiciones que afectan el bienestar de la población joven y las posibilidades de asimilamiento de una situación laboral decente. En este sentido una política de protección laboral que integre transferencias monetarias, capacitación y canalización de los

demandantes en empleos que incluyan su formalización y exploten sus capacidades y calificaciones, resultaría conveniente para coadyuvar a la mejora de este grupo.

Por otro lado, la población adulta presenta niveles de desocupación bajos respecto al total de la PEA. Si se analiza esta situación en función de la inactividad podría sugerirse que el problema está en la reinserción al mercado laboral. En este sentido, políticas laborales de tipo mixtas que brinden beneficios monetarios y oportunidades de reinserción conformarían el conjunto de mecanismos para la mejora laboral de esta población.

Es importante conocer el lugar de búsqueda de trabajo de los desocupados ya que esta información podría proveer del conocimiento certero para la difusión de políticas de bienestar laboral a través de medios de comunicación a fin de que alcancen más eficazmente a su población objetivo. En el cuadro 4 se intenta conocer la distribución de los buscadores y el cambio de la misma según los grupos de edad, de modo que se pueda tener una aproximación de los lugares más concurridos de acuerdo con la edad del buscador.

La primera observación respecto al lugar de búsqueda es evidente: para todos los grupos de edad el lugar más concurrido es el sitio donde buscan emplearse, por ejemplo, un taller, una tienda, una fábrica, etc. Cerca de la mitad de la población desempleada, tanto hombres como mujeres, fueron directamente al lugar de trabajo (48.9% de los hombres; 47.7% de las mujeres). El segundo de los lugares de búsqueda corresponde con un medio electrónico: internet; 17% de los hombres y 20.4% de las mujeres intentaron buscar trabajo por este medio. En tercer lugar existe una diferencia por sexo: mientras que los hombres recurren a conocidos y familiares (14%), las mujeres se distribuyen equitativamente entre los medios de comunicación y los familiares (8.9% en cada lugar de búsqueda). Sobre este resultado es importante reflexionar, pues sugiere que los hombres recurren y dependen más que las mujeres de las redes sociales cuando pierden su empleo.

CUADRO 4
 DISTRITO FEDERAL: POBLACIÓN DESOCUPADA MASCULINA Y FEMENINA POR LUGAR DE BÚSQUEDA
 Y GRANDES GRUPOS DE EDAD
 II TRIMESTRE 2009
 (PORCENTAJES)

Grupo de edad	Distribución de buscadores por lugar de búsqueda			Distribución por sexo en el lugar de búsqueda	
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Todas las edades</i>					
Directamente al lugar de trabajo	48.4	48.9	47.7	55.8	44.2
Internet	18.5	17.0	20.4	50.5	49.5
Medios de comunicación (periódico, radio)	8.8	8.8	8.9	54.7	45.3
Conocidos o familiares le avisaran o recomendaran	12.2	14.9	8.9	67.3	32.7
Otro ^a	12.0	10.4	14.0	47.7	52.3
Total	100.0	100.0	100.0	55.1	44.9
<i>Adolescentes (14 a 17 años)*</i>					
Directamente al lugar de trabajo	91.7	85.1	100.0	51.4	48.6
Internet	8.3	14.9	0.0	100.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	55.4	44.6
<i>Jóvenes Adultos (18 a 29 años)</i>					
Directamente al lugar de trabajo	44.4	42.3	46.7	51.2	48.8
Internet**	25.5	24.2	26.9	51.0	49.0
Medios de comunicación (periódico, radio)*	9.9	11.5	8.0	62.4	37.6
Conocidos o familiares le avisaran o recomendaran*	7.9	11.9	3.3	80.9	19.1
Otro	12.4	10.0	15.1	43.3	56.7
Total	100.0	100.0	100.0	53.6	46.4
<i>Adultos (30 a 64 años)</i>					
Directamente al lugar de trabajo	49.2	52.5	45.0	59.6	40.4
Internet*	12.7	10.8	15.0	47.6	52.4
Medios de comunicación (periódico, radio)*	8.1	6.2	10.6	42.7	57.3
Conocidos o familiares le avisaran o recomendaran**	17.2	18.5	15.5	60.1	39.9
Otro	12.8	11.9	13.9	52.0	48.0
Total	100.0	100.0	100.0	55.8	44.2

* Población de muestra menor a 30

** Sólo población de ambos sexos mayor a 30

^a Agencias o bolsas de trabajo privada, servicio público de colocación, programa de empleo temporal del gobierno, negocio por cuenta propia, sindicato o gremio, anuncio clasificado y otros medios de búsqueda.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. ENOE. II trimestre 2009

La anterior descripción puede considerarse el “patrón de lugar de búsqueda” de la población desocupada del Distrito Federal. De acuerdo con éste, es posible apuntar que el lugar de búsqueda más recurrente entre la población desocupada de todas las edades son los sitios de trabajo donde desean emplearse. Internet es el segundo medio más socorrido entre los jóvenes, mientras que para los adultos, son las recomendaciones de amigos y familiares. La diferencia por género que más resalta de los resultados

mostrados está en el hecho de que se registre una mayor proporción de búsqueda en redes familiares por parte de la población masculina que de la femenina pues se esperaría que las mujeres estuvieran en mayor medida influidas o sostenidas por las redes sociales que los hombres y buscaran en éstas mecanismos para su ocupación. Sin embargo, es probable que esta diferencia se deba a que los pocos casos registrados por la encuesta.

1.3 Condiciones laborales de la población ocupada

El análisis de la población ocupada con base en sus condiciones laborales constituye por sí solo un tema a analizar a fin de aproximarse a conocer la calidad del empleo con que cuenta dicho sector en cualquier mercado laboral. Sin embargo, dado que dicho análisis rebasa los propósitos y objetivos del presente, se darán a continuación algunos atisbos al respecto que dan una idea sobre la situación de las condiciones laborales en el D.F. con la finalidad de complementar lo expuesto hasta ahora.

De acuerdo con García, (2010) es necesario contar con conceptos que den cuenta de la problemática del empleo en el mercado laboral mexicano que expandan los límites impuestos por el modo de elaborar diagnósticos e implementar políticas públicas basados en indicadores tradicionales que no consideran aspectos centrales de la realidad laboral del país. La autora propone varios aspectos a considerar, tales como la informalidad (“unidades productivas que no contratan mano de obra o lo hacen de manera esporádica y en condiciones precarias” denominadas micronegocios (García, 2010:7)) cuyo indicador sería la proporción de la población ocupada en micronegocios precarios. Asimismo, la precariedad laboral busca hacer explícitas “las carencias e inseguridades del escenario laboral de acuerdo con la inestabilidad, la falta de protección social y la vulnerabilidad social y económica” (García, 2010:9). Ésta se estimaría por la distribución de los ocupados según ingresos bajos, jornada parcial, carencia de prestaciones laborales y sin contratos permanentes. Con base en estos indicadores, se procederá a analizar la realidad de la población ocupada del Distrito Federal.

CUADRO 5
 DISTRITO FEDERAL: POBLACIÓN OCUPADA MASCULINA Y FEMENINA
 POR GRANDES GRUPOS DE EDAD E INDICADORES DE PRECARIEDAD
 LABORAL
 II TRIMESTRE 2009
 (PORCENTAJES)

Grupo de edad	Total	Hombres	Mujeres
<i>Todas las edades</i>			
Micronegocios precarios ^a	33.6	33.5	33.7
Con ingreso menor a la mediana nacional ^b	36.2	37.5	34.5
Jornada parcial involuntaria ^c	23.1	16.8	31.3
Sin ningún tipo de prestación ^d	49.9	52.5	46.5
Sin contrato permanente	62.3	62.9	61.5
<i>Adolescentes (14 a 17 años)</i>			
Micronegocios precarios	47.6	48.8	45.3
Con ingreso menor a la mediana nacional	52.6	54.4	49.2
Jornada parcial involuntaria	53.7	53.5	54.0
Sin ningún tipo de prestación	93.9	93.7	94.2
Sin contrato permanente	100.0	100.0	100.0
<i>Jóvenes Adultos (18 a 29 años)</i>			
Micronegocios precarios	26.3	28.5	23.4
Con ingreso menor a la mediana nacional	42.9	46.3	38.4
Jornada parcial involuntaria	22.9	17.9	29.5
Sin ningún tipo de prestación	46.6	50.4	41.5
Sin contrato permanente	66.9	67.8	65.8
<i>Adultos (30 a 64 años)</i>			
Micronegocios precarios	34.2	33.8	34.6
Con ingreso menor a la mediana nacional	32.9	33.6	31.9
Jornada parcial involuntaria	21.6	14.6	30.6
Sin ningún tipo de prestación	48.2	50.5	45.3
Sin contrato permanente	58.6	59.2	57.8
<i>Adultos Mayores (65 o más)</i>			
Micronegocios precarios	55.8	46.0	71.9
Con ingreso menor a la mediana nacional	49.1	46.0	54.1
Jornada parcial involuntaria	33.9	27.2	45.0
Sin ningún tipo de prestación	74.7	72.5	78.5
Sin contrato permanente	81.9	77.0	90.0

^a Población ocupada en establecimientos pequeños (1-5 trabajadores en comercios, servicios y 1-16 en la industria) que no tienen nombre o razón social, o que aún teniéndolos, no cuentan con contratos ni prestaciones.

^b Mediana nacional equivalente a \$20.00 por hora (INEGI,2009)

^c Menor a 35 horas semanales

^d Sin acceso a prestaciones sociales (aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para vivienda y otros) ni atención médica.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. ENOE. II trimestre 2009

El cuadro 5 presenta algunas de las condiciones laborales del Distrito Federal. Como se aprecia, la tercera parte de la población ocupada del Distrito Federal realiza labores en micronegocios, similar al nivel nacional⁹, cuya proporción es ligeramente menor (31.6%). La proporción masculina del D.F. es mayor al del total nacional (33.5% vs. 28.2%) pero en las mujeres, es más elevada (37.4% vs. 33.7%). En todo caso el panorama no es muy alentador, ya que estas inserciones ocupacionales suelen estar asociadas a vulnerabilidad social.

Al comparar los ingresos, se observa que el D.F. presenta menores proporciones de población con ingresos por debajo a la mediana nacional (36.2% para ambos sexos). Lo mismo sucede con la jornada parcial involuntaria donde el D.F. tiene un nivel menor de población subocupada (23.1% vs. 26.5%).

En el caso de prestaciones laborales el Distrito Federal vuelve a presentar niveles más bajos respecto al resto del país: mientras que casi el 60% de la población ocupada a nivel nacional no cuenta con alguna prestación, en el D.F. esa proporción corresponde con casi la mitad (49.9%). En ambos casos resulta alarmante el hecho de que el 60% del total nacional y la mitad de la población del D.F. no cuenten con acceso a prestaciones sociales tales como aguinaldo, vacaciones pagadas, reparto de utilidades, créditos para la vivienda ni atención médica. La contratación no permanente registra niveles más bajos en el D.F. en comparación con el total nacional (62.3% vs. 71.1%).

Al comparar los indicadores se aprecia que aunque el D.F. presente niveles más bajos de precariedad laboral, no dejan de ser elevados y que la tendencia a trabajar en micronegocios presenta niveles similares al país en su conjunto lo cual remite a los hallazgos de las investigaciones de Pacheco (2004) y García (2009) respecto a la relación entre terciarización y precarización del mercado laboral de las ciudades y áreas metropolitanas del país. En este sentido, es importante señalar que

Haciendo una revisión entre los grupos de edad se aprecia que la población adolescente ocupada presenta altos niveles de informalidad y precariedad laboral. Asimismo las proporciones de jornada parcial involuntaria y niveles de ingreso menor a la mediana nacional son las más altas de todos los grupos de edad. Para esta población sería importante mejorar sus condiciones laborales, sobre todo en lo que respecta a prestaciones y jornada parcial involuntaria, pues estos indicadores son los más elevados para este grupo de edad de la población ocupada.

⁹ Este análisis se basará en comparación con los niveles nacionales (Guerra, 2010).

Los indicadores para la población joven son mejores que los de la adolescente, en lo que respecta a los niveles de ingreso y jornada parcial, aunque distan mucho de ser satisfactorios, pues no dejan de presentar la necesidad de mejoras en lo que concierne a ingresos.

La población adulta presenta mejores niveles respecto del resto de la población. No obstante, los indicadores muestran situaciones poco óptimas: más la mitad de la población adulta carece de contrato permanente, casi una tercera parte no alcanzan ingresos mayores a la media nacional y cerca de la tercera parte de las mujeres trabajan menos del tiempo deseado trabajo extradoméstico. La situación más favorable de este grupo de edad se relativiza al observar las disparidades de género en las jornadas parciales, las prestaciones y los contratos. Es en estos rubros a donde deben apuntar los esfuerzos por mejorar la situación de esta población.

Finalmente la población adulta mayor presenta los más altos niveles de ocupación en la informalidad que el resto, alcanzando un alarmante 71.9% entre las mujeres y un 55.8% para el conjunto de ambos sexos. Esto sugiere las pocas alternativas que presenta el mercado laboral para la población de estas edades o sus propias elecciones de ocupación y se corresponde con el elevado porcentaje de empleados por cuenta propia en este segmento etario. El correlato de esta informalidad se observa tanto en los niveles de carencia de prestaciones como en la ausencia de contratación permanente. Para el primer indicador el 72.5% de los hombres y el 78.5% de las mujeres carecen de prestación alguna, mientras que en el segundo el 77% de los hombres y el 90% de las mujeres carecen de contratación permanente. Cerca de la mitad de los hombres y el 54.1% de las mujeres no tienen un ingreso que alcanza la mediana y la tercera parte de esta población está en condición de subocupación; en los hombres el nivel alcanza el 27.2%, mientras que en las mujeres la proporción es del 45%. Es evidente que esta población presenta las condiciones laborales más críticas del resto lo cual se observa en los altos niveles de carencia de prestaciones dentro de las cuales está la atención médica, beneficio que suele ser más recurrentemente necesitado en estas edades que en otras.

En síntesis, los indicadores muestran que la situación de informalidad y precariedad afecta ampliamente a la población del D.F. Sus manifestaciones aparecen más elevadas en la población adolescente y adulta mayor aunque esto no significa que no existan situaciones alarmantes en la población adulta como es el hecho de que cerca de la mitad de esta población no cuente con ningún tipo de prestación social.

1.4 Adversidades y condiciones susceptibles de políticas de bienestar laboral en la población del Distrito Federal

En este apartado se señalarán, con base en la descripción de indicadores presentados y testimonios de algunos solicitantes del seguro,¹⁰ las condiciones que prevalecen en el mercado laboral consideradas como blancos de políticas de bienestar laboral, así como algunas de las más importantes vivencias. Se priorizarán aquellas situaciones que resultan más relevantes para los fines de este artículo. Así, se analizará en un primer momento a la población desocupada, después a la inactiva y finalmente, a la ocupada.

1.4.1 Población desocupada

Como se señaló anteriormente, el desempleo se acentúa en la población joven con mayores niveles de instrucción. Esto sugiere el hecho de que el mercado laboral no ofrece trabajos acordes a sus expectativas, calificaciones o necesidades (Meza, 2006) lo que puede remitir a esta población en riesgo de caer en inactividad o informalidad, además de la desocupación. Asimismo, la escasez de trabajo decente se observa en la experiencia de los solicitantes del seguro de estas edades: sus trabajos suelen ser precarios, con bajas remuneraciones o pagadas con retraso, y en periodos de capacitación, es común la falta de pago.

Por su parte, algunos entrevistados con baja escolaridad perciben escasas alternativas de un trabajo decente. Ante estos escenarios resulta indispensable corroborar si una política de protección laboral instrumentada con beneficios monetarios es suficiente para una población joven que requiere emplearse, y si dicha política debería centrarse adicionalmente en la promoción laboral con énfasis en la vinculación de demandantes de empleo con ofertantes disponibles que tomen en cuenta las expectativas laborales y las capacidades de esta población, a fin de que no caigan en instancias de inactividad.

¹⁰ La obtención y registro de los testimonios de los solicitantes que entregaban su documentación o realizaban consultas informativas, se realizó mediante entrevistas semiestructuradas en los módulos de atención a los solicitantes de las delegaciones Coyoacán y Cuauhtémoc.

Aunque los niveles de desocupación en la población adulta son más bajos que los de la joven, no deja de ser importante considerar sus problemáticas propias, expresadas en los testimonios de los entrevistados. De acuerdo con ellos, las plazas que permitían antigüedad ya no son fácilmente obtenibles, aunado al hecho de que es difícil la ascendencia de puestos. Esto apunta irremediablemente a conocer las relaciones con los patrones y los acuerdos que surgen de entre éstas para saber si las contrapartes están tendiendo a optar por la flexibilización del trabajo asalariado. Asimismo se percibe que la experiencia laboral, entendida tanto en los años desempeñados en una actividad como en el aprendizaje acumulado en éstos, podría no ser tomada en cuenta por los ofertantes de empleo cuando el solicitante tiene edades más avanzadas. Esto podría indicar filtros rígidos de contratación donde la variable numérica –años de escolaridad o edad– son razón suficiente para discriminar al solicitante, y ya no tanto la calidad de trabajo que una persona podría aportar con su experiencia laboral previa. Lo anterior sugiere la necesidad de políticas de bienestar laboral tipo mixtas que ofrezcan beneficios y seguros de desempleo a los solicitantes durante el tiempo que toma la obtención de plazas disponibles en la rama de actividad correspondiente ya que es posible, en función del tiempo que llevan expuestos a interacción con el mercado laboral, que hayan acumulado experiencia en ocupaciones específicas.

Como se ha venido planteando, necesidades específicas de la población adulta mayor desocupada son cognoscibles de manera más adecuada mediante sus testimonios. En efecto, situaciones de desempleo prolongado, discriminación por edad, percepciones desalentadoras e incertidumbre para cubrir sus necesidades diarias, son sólo algunas de las situaciones cotidianas por las que estas personas atraviesan. Sus alternativas muchas veces se limitan a valerse por sí mismos mediante el autoempleo y el servicio de oficios y habilidades con oportunidades muy escasas de empleo y remuneraciones muy bajas, lo cual no se adecua a sus necesidades. Asimismo, existe una significación y necesidad subjetiva individual del trabajo. En este sentido, es pertinente pensar en la ampliación de visión de seguridad social para la población en estas edades en función de sus necesidades, tales como servicios de salud y sus deseos de seguir laborando. Además, se sugiere que las necesidades de protección laboral pudieran ser distintas para este grupo dada la cercanía de su edad al retiro y los esquemas prevalecientes para acceder al mismo.

1.4.2 Población inactiva

La elevada cantidad de estudiantes disponibles para trabajar podría indicar la carencia de oportunidades de empleo y/o posibilidades de combinar estudio y trabajo, así como la necesidad de trabajar para complementar el ingreso familiar, siendo la búsqueda infructífera. Por su parte, las mujeres dedicadas al quehacer doméstico disponibles para trabajar representan un potencial para la contribución al desarrollo a través de la actividad económica. Estas mujeres, a diferencia de las ocupadas quienes muy probablemente también se dedican al trabajo doméstico, han desistido de buscar trabajo. De este modo resulta imperante encontrar modos óptimos de inserción al mercado laboral para promover su independencia y participación económica. Esto podría lograrse complementariamente con la promoción de valores equitativos basada en los niveles de participación femenina y masculina en el trabajo doméstico a fin de que la ocupación de las mujeres sea más viable, vinculando así los hogares con el mercado laboral.

Los otros inactivos representan una instancia ocupacional que causa desasosiego social. Los niveles que estos indicadores tomarán en el futuro merecen una atención especial pues son reflejo de las expectativas que la población joven tiene respecto del mercado laboral, independientemente de lo adverso o afortunado que éste se torne posteriormente. De acuerdo con testimonios de los entrevistados existe una preocupación por las pérdidas de bienestar en periodos de desocupación. Asimismo, desempeñarse en actividades informales como estrategia para prevenir la pérdida de ingreso es algo cotidiano en estos lapsos. Algunas de sus percepciones hacen visible el vínculo desocupación-delinuencia: en efecto, las personas perciben como una alternativa posible y justificable la comisión o incidencia en delitos para afrontar las dificultades que el trabajo precario y el desempleo no ofrecen. Esta situación supera la clasificación de condiciones críticas laborales y pasan al terreno de las “condiciones críticas de bienestar” que, de generalizarse, redundarían en anomia social ya que, como se ha diagnosticado, no son pocas las personas que se encuentran tanto en la inactividad como en la desocupación.

1.4.3 Población ocupada

Tanto los indicadores presentados como varios de los testimonios ya señalados presentan un mercado laboral con insuficientes niveles de seguridad social y prestaciones, lo cual insta a reflexionar sobre las posibilidades de bienestar que, tanto el trabajo ofrecido como el emprendido por cuenta propia, así como las políticas laborales, pueden proporcionar a la población económicamente activa de nuestro país y en la entidad.

2. La política laboral reciente en México

2.1 Políticas de fomento al empleo y políticas de protección laboral

Tras la adopción del modelo neoliberal en las economías latinoamericanas durante las décadas de los ochenta y noventa el Estado ha tomado un papel cada vez más marginal en la creación de empleo y regulación del mercado laboral, cediendo sus funciones a las fuerzas del mercado. Esto ha sucedido de manera gradual: en primera instancia se implementaron reformas de mercado, caracterizadas por la desregulación de la economía y la privatización de empresas públicas. Posteriormente se instrumentaron políticas que, bajo el concepto de “responsabilidad individual”, tenían la intención de propiciar la equidad de oportunidades en lo social para hacer frente a fenómenos asociados a la desigualdad social, manifestados en mayores niveles de pobreza y agudizados por dichas reformas. Sin embargo, la función del Estado en estas medidas ha sido limitada (Salinas y Tetelboin, 2005:96-97).

En el ámbito del mercado laboral, esto ha implicado un replanteamiento de la idea del Estado como generador de empleo: si antes se perseguían relaciones laborales y creaciones de plazas de trabajo emanadas del balance de acción entre los actores involucrados (gobierno, trabajadores y patrones), donde las instancias gubernamentales tenían un papel primordial, ahora se ha optado por el libre flujo de oferta y demanda laboral entre los ofertantes y demandantes sin que los gobiernos tomen un papel más directo en la creación y protección de empleos. En este sentido, los gobiernos y sus organismos se han configurado cada vez más como “anfitriones” que propician la vinculación entre actores involucrados en las relaciones laborales. Su margen de acción está determinado por políticas laborales que *grosso modo* se distinguen según sus

objetivos: las *políticas de protección al empleo* –cuya función es mantener el bienestar del trabajador en situaciones de pérdida de trabajo, protegiéndolo mediante acceso a servicios, subsidios o beneficios monetarios durante el lapso que la situación le aqueja– y las *políticas de fomento al empleo* que tienen la función de gestionar la vinculación de ofertantes y demandantes de empleo para la generación de relaciones laborales en concordancia con las capacidades de los recursos humanos y materiales disponibles¹¹.

En la actualidad los gobiernos de la región latinoamericana han instrumentado una serie de políticas anticíclicas para dar frente a la crisis económica ocasionada por la desaceleración mundial, cuyo origen se remonta a la crisis hipotecaria de Estados Unidos durante 2008. La característica principal de dichas políticas ha sido la expansión del gasto e inversión pública. Paralelamente a estas políticas macroeconómicas se han adoptado políticas de fomento al empleo y protección social mediante la expansión de seguros de desempleo o a través del aumento de cobertura de programas de salud o de transferencias condicionadas como se hace en México y Brasil (OIT, 2009). El Programa de Seguro de Desempleo del D.F. es una de estas medidas y para poder determinar la relevancia que tiene en el mercado laboral mexicano es necesario contextualizarlo en relación a la instrumentación de la política laboral a nivel federal conociendo los organismos, medidas y programas que la comprenden.¹²

2.2 El Programa de Apoyo al Empleo y el Servicio Nacional del Empleo

La política laboral del país está cimentada en el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), “un conjunto de políticas activas implementadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) [...] operado por los Servicios Nacionales de Empleo (SNE) en las entidades federativas.” (Escobar, 2010:63).¹³ Junto con el esquema denominado “Vinculación al Empleo”¹⁴, la función principal del Programa es la generación de trabajo a través de esquemas de capacitación y autoempleo. Los subprogramas de mayor

¹¹ Estas políticas también se denominan *pasivas* o *activas*, respectivamente (Escobar, 2010:63)

¹² Asimismo, es importante considerar que el periodo que aquí se analiza corresponde con un momento de crisis que ha repercutido en la totalidad del mercado laboral del país, por esta razón no se pueden dejar de lado las medidas que se han instrumentado a nivel federal como respuesta a la situación. Con base en ambas consideraciones –aspecto organizativo de la política laboral y medidas emergentes de reciente implementación– se da pie a caracterizar la mecánica de la política laboral del país.

¹³ El programa se ejecuta a través de ocho subprogramas: Portal del Empleo, Vinculación Presencial, Empleo Formal hoy SAEBE, Bécate, Movilidad Laboral Interna, Repatriados Trabajando, Fomento al Autoempleo y Fomento al Autoempleo 2G (Escobar, 2010:63).

¹⁴ Incluye programas de bolsas de trabajo, ferias de empleo, talleres para buscadores de trabajo, centros de intermediación laboral y los servicios de información de empleo (*Chambanet, Chambatel*).

impulso en el gobierno federal que forman parte de las políticas de fomento al empleo son el *Programa de Becas a la Capacitación para el Trabajo (BECATE)* (por parte del PAE) y las *Ferías de trabajo y Talleres para buscadores de empleo* (por parte de Vinculación al Empleo). En estos programas, el compromiso gubernamental se limita a intermediar entre la oferta y la demanda laboral (en congruencia con las políticas del modelo neoliberal) y se relega al gobierno a un papel más pasivo o neutral en la generación de empleos directos, salvo en los casos de crisis y desaceleración como el actual, donde se toma una iniciativa de mayor intervención. Sin embargo, estas medidas también tienen ciertas carencias y dificultades, por lo que su efectividad real puede estar limitada.

Los SNE operan el Programa mediante las secretarías estatales, confiriendo a los subprogramas una presencia notable en la política laboral de las entidades. Esto tiene la función de vincular la política laboral del país a nivel federal, aunque también limita la capacidad de las instituciones locales de operar sus propias políticas de fomento y/o protección laboral. En el caso del D.F. estas limitaciones se manifiestan principalmente en cuestiones presupuestales; la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del D.F. (STFE) está obligada a asignar una fracción de su presupuesto al impulso de los subprogramas del PAE.¹⁵ Adicional a esto, la añeja problemática de transferencias de presupuesto federal al D.F., expresada en la continua negociación de repartición de fondos específicos para el combate a la pobreza o de gasto público, como el *Fondo de Aportaciones para la Infraestructura*, y cuyo telón de fondo es la postergada reforma política de la entidad, impide, si no es que determina, la capacidad financiera de los proyectos y programas emanados de los organismos gubernamentales del D.F., y en última instancia, su política laboral (Ciudadanos en Red, 2010). Así, es evidente que el Programa de Seguro de Desempleo está delimitado por un contexto organizativo que constituye un elemento crucial para el examen de sus alcances.

2.2.1 Medidas del gobierno federal en el periodo de crisis

Dos son las grandes iniciativas tomadas por el gobierno federal para enfrentar la actual crisis provocada por la inestabilidad de los mercados financieros de Estados Unidos. En

¹⁵ Según Escobar (2010) del total del presupuesto asignado a la STyFE en el 2007 y 2008 (999,372 millones de pesos) el 42.6% se destinó al PAE y el 46.9% correspondió con las políticas pasivas (seguro de desempleo y ayuda a migrantes).

primer lugar en octubre de 2008 se anunció la creación del *Programa para Impulsar el Crecimiento y el Empleo* (PICE). Constituye un impulso a la economía mediante la inversión pública de 65.1 mil millones de pesos en la infraestructura de los sectores económicos. En segundo lugar, en enero de 2009 se informó el *Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo* (ANEFE) que tiene como objeto el impulso al mercado interno mediante gasto público y el aumento al ingreso de familias y empresas, promoviendo la generación de empleos, la economía familiar, la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) y el uso eficiente del gasto público. Tiene una cobertura nacional y participan los gobiernos federal y local, el poder legislativo y las organizaciones sociales, empresariales y obreras. (Coubès, 2009:16).

El ANEFE está dirigido particularmente al mercado interno. Tiene cinco medidas estratégicas de las cuales destaca el *Apoyo al empleo y a los trabajadores* que contiene programas dirigidos de manera específica a las empresas y las personas, en espera de efectos directos sobre el empleo. Dicho apoyo se compone de cinco disposiciones específicas –Programa de Empleo Temporal, Programa de preservación del empleo¹⁶, fortalecimiento del SNE, Retiro de fondos de Afore, y la ampliación temporal de servicios médicos y maternidad por seguridad social. Las primeras tres “se enfocan a fortalecer el empleo y/o reducir el desempleo”; las dos últimas, “en el tratamiento social de quienes pierden su trabajo” (Coubès, 2009:17). Cabe indicar que la efectiva creación de empleos a través de estas medidas es un asunto que debe observarse con detenimiento en el futuro toda vez que se alejan mucho de las iniciativas tomadas por otros países en el mismo contexto de crisis actual (OIT, 2009, Guerra, 2010), en particular en lo que atañe al papel del Estado: se aprecia que en nuestro país, su papel se remite a ser sólo un intermediario entre la oferta y la demanda sin que ello implique un compromiso del gobierno en la creación directa de empleos. Por lo tanto, es importante reflexionar la función que tiene el Estado mexicano en la política del mercado laboral, los papeles que toma tanto en épocas de crisis, como en momentos de estabilidad y si existe cabida para que se revierta o modere la agenda que el esquema neoliberal le ha impuesto desde hace ya tres décadas.

¹⁶ Se trata de apoyos económicos temporales a las industrias de alta tecnología que han disminuido su producción. “Su objetivo principal es preservar el empleo y los recursos humanos desarrollados por estas industrias promoviendo prácticas que les permitan reducir sus costos de producción, a partir de modificaciones temporales en las condiciones de trabajo, sin tener que despedir trabajadores” (Coubès, 2009:17).

En este contexto resulta pertinente señalar la relevancia que tiene el Programa de Seguro de Desempleo en el Distrito Federal como una política de protección laboral que no sólo busca incidir en el cuidado de los derechos y el bienestar laboral de los trabajadores en momentos críticos, sino que se pronuncia como una medida innovadora y contraria al perfil que presenta el conjunto de políticas de mercado laboral del país. Para ello se presenta a continuación un análisis del programa vinculado con el diagnóstico de la fuerza de trabajo laboral realizado con anterioridad, la experiencia de otros programas en la región latinoamericana y la opinión en torno al funcionamiento del Programa por parte de algunos de los actores involucrados.

3. Análisis del Programa de Seguro de Desempleo como política de bienestar laboral

3.1 La relevancia del Programa de Seguro de Desempleo en el contexto de la política laboral mexicana

Conceptualmente, un seguro de desempleo es una medida de protección laboral dentro de las políticas de seguridad social cuya finalidad es el resguardo al trabajador desempleado (Escobar, 2010). Tradicionalmente los seguros de desempleo se han dirigido a trabajadores del sector formal con contratos indefinidos pero recientemente se han expandido a otros grupos de beneficiarios, como lo muestran países de la región latinoamericana que cuentan con seguros de desempleo.

En Argentina, el beneficio se ha extendido a trabajadores agrícolas temporales y ocasionales, al igual que en Brasil. En Chile y Uruguay se han hecho modificaciones en los programas para ampliar la cobertura y mejorar sus beneficios. En el caso de Uruguay, se han incluido a los trabajadores domésticos, y en Chile se contempla un régimen específico para trabajadores contratados a plazo o por destajo. Un caso de mención especial lo presenta Venezuela que desde 2005 concentra en un mismo régimen a los trabajadores independientes, del empleo doméstico y trabajadores a domicilio, entre otros. Ante la dificultad que representa la fiscalización para estas instancias ocupacionales del sector informal de la economía, se ha dispuesto el pago total de la cotización con la posibilidad de que el Estado absorba el 50% del costo.

Los programas son contributivos y aunque los esquemas de financiamiento varían en cada país, el común denominador de su funcionamiento es la presencia acciones colectivas entre tres actores: trabajadores, patrones y gobierno (Velásquez, 2010).

El Programa de Seguro de Desempleo del D.F. constituye la política laboral de mayor impulso por parte del gobierno del Distrito Federal. A diferencia de los programas de la región, no es contributivo y su capacidad de operación está delimitada tanto por el aspecto financiero y su vinculación con el PAE, como por el aspecto ideológico: su naturaleza es opuesta a la visión de la política de mercado laboral de la agenda del gobierno federal.

Al ser una medida con énfasis en la seguridad social ante el “serio deterioro de la protección al trabajo” puede aventajar al PAE, toda vez que dicho aspecto está muy descuidado en sus subprogramas (Escobar, 2010:63). Asimismo, es importante destacar que respecto a las medidas similares implementadas por el gobierno federal (retiros de AFORE, principalmente) ha logrado franquear el obstáculo de la emergencia y se perfila como una medida permanente tras haberse decretado en la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

Por estas razones es justo reconocer que el programa constituye una política de bienestar laboral inusitada en el conjunto de políticas de mercado laboral que dispone el país, y por la misma razón resulta indispensable señalar sus alcances ante los retos que le sobrevienen, entre los cuales, se distinguen tres: mantenerse en marcha como una política de protección laboral innovadora ante las dificultades implicadas en el hecho de ser opuesta a la agenda federal; posicionarse como una política deseable a nivel nacional tomando en consideración las experiencias recientes de otros programas en la región latinoamericana; y lograr vincularse y complementarse de manera adecuada a los subprogramas de naturaleza activa que componen el PAE.

3.1.1 Diseño del Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal

A partir del análisis del diseño del programa es posible conocer las metas que, en la práctica, se traducen en retos para alcanzarlas. A continuación se presenta de manera breve, dicho análisis.

El 30 de enero de 2009 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal que constituye el marco jurídico para “normar como política pública la programación del Seguro de Desempleo

en beneficio de las y los trabajadores que involuntariamente pierdan su empleo en el Distrito Federal” (Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, 2009).

Las percepciones del trabajo como concepto y las intenciones del programa como política pública se encuentran en la convocatoria del programa: se considera al trabajo bien remunerado, estable y protegido por la ley como la base del bienestar social y un elemento crucial para mejorar los niveles de desarrollo. El programa es justificado ante la carencia de un seguro de desempleo en México, único país de la OECD en esta situación. Dicha medida es recomendada para el fortalecimiento de la protección social en condiciones de vulnerabilidad y su meta es doble: brindar una protección básica a quienes perdieron su trabajo en el sector formal de la economía e incidir en la recuperación de su empleo (Gaceta Oficial del Distrito Federal, 2009:99).

Los beneficiarios potenciales son los desempleados, incluyendo los vulnerables y discriminados, que residen en el D.F. y tienen más de 18 años. Son requisitos haber perdido su trabajo a partir del primero de enero de 2006 por causas ajenas a su voluntad, cuyo domicilio fiscal haya estado en la ciudad de México y haberlo tenido durante al menos seis meses. Los solicitantes no deben percibir ingresos económicos por jubilación, pensión u otro tipo de subsidios y deben estar buscando empleo.

El beneficio es equivalente a treinta días de salario mínimo general vigente en el D.F. otorgado durante seis meses, no prorrogable, con posibilidad de solicitarlo solamente una vez cada dos años. El Programa establece las obligaciones de los beneficiarios de participar en programas de empleo, promoción o reconversión profesional, determinados por la STFE.

Dentro de los objetivos específicos existen dos que constituyen las metas a alcanzar del programa bajo las cuales se debe analizar y evaluar el mismo, en la práctica. El primero de estos objetivos refiere a las condiciones del potencial beneficiario; el segundo, a la meta del programa en la dinámica laboral de la ciudad:

- *Apoyar a todos aquellos desempleados y desempleadas, incluyendo a grupos vulnerables y discriminados, residentes en el Distrito Federal que por su relación laboral estuvieron inscritos en alguna de las instituciones de seguridad social.*
- *Estimular la generación de empleos en el sector formal de la economía para contribuir a reducir la informalidad y el trabajo precario en la Ciudad de México.*

(Gaceta Oficial del Distrito Federal, 2009:104)

Estos objetivos son importantes porque señalan y delimitan al actor de la fuerza de trabajo que el gobierno reconoce como sujeto de beneficios y necesidades a la vez que pretende mejorar su situación laboral. Los efectos del segundo objetivo sólo podrán observarse al largo plazo bajo la premisa de que el programa continuará en el futuro y será exitoso. No obstante, no parece ser muy claro cómo el aseguramiento estimulará la generación de empleo en el sector formal si lo que se espera en principio es que éste no se reduzca. Además, el programa no está dirigido a la fuerza de trabajo empleada en el sector informal. En otras palabras, resulta poco convincente que una medida de protección laboral pueda incidir por sí sola en la generación de empleos y, además, reducir la informalidad y precariedad que padece el Distrito Federal.

El programa presenta intenciones claras, pero no es así en el modo de llegar a los objetivos planteados. ¿Cómo garantizar el beneficio a los más vulnerables y/o marginados? No hay que olvidar que otras situaciones laborales como la inactividad y los adultos y adultos mayores ocupados en la informalidad y con empleos precarios, pueden considerarse como grupos que requieren también de medidas urgentes como la instrumentada por el gobierno del D.F. (véase el diagnóstico realizado en la primera parte de este artículo).

Al observar el diseño del programa se hacen evidentes algunas de las necesidades de replantear ciertos aspectos sobre sus metas con relación a la dinámica de la fuerza de trabajo de la entidad. Esta situación constituye un reto adicional a los mencionados: expandir sus beneficios a otras instancias ocupacionales que por su naturaleza implican vulnerabilidad laboral.

3.2 Principales retos del Programa de Seguro de Desempleo como medida de bienestar laboral

Los alcances del programa como medida de protección laboral están determinados por los retos previamente señalados, los cuales, a su vez, corresponden con dos grandes problemáticas: su capacidad de desempeño en el contexto político y su adecuación a la dinámica de mercado laboral de la entidad. Esto, empero, no demerita su valiosa intención de establecerse como una medida de seguridad social innovadora, por lo cual

es importante considerar algunas situaciones que el presente análisis señala a continuación¹⁷.

3.2.1 La diversidad del mercado laboral y la fuerza de trabajo del D.F.

El seguro es una medida asertiva en tanto que cubre un espacio faltante en las políticas de mercado laboral del país: la protección ante la pérdida del empleo en el sector formal. La percepción del programa suele ser positiva entre los beneficiarios y ejecutores; de acuerdo con sus testimonios, el beneficio monetario previene de forma inmediata situaciones de vulnerabilidad social y laboral. Sin embargo, una vez saldada la contingencia, la recuperación del trabajo es la necesidad más apremiante de los solicitantes.

En efecto, cuando el beneficio monetario deja de ser suficiente, la capacidad del programa como política para la reinserción laboral deja ver ciertas debilidades, en parte porque algunos de los solicitantes ignoran las medidas que ofrece el programa para cubrir este rubro, en forma de entrenamientos, becas y capacitaciones, y cuya asistencia son requisitos para los otorgamientos del beneficio. Sin embargo, el fortalecimiento de dichas medidas y la consecuente realización de los objetivos del programa depende también de considerar las demandas, capacidades y aspiraciones de los beneficiarios: la población joven solicita mayores oportunidades, y varios solicitantes en estas edades, creen en la capacitación como una medida necesaria para la reinserción laboral. Por su parte, los adultos reclaman no ser discriminados y recuperar un trabajo con las mismas características que el que perdieron. Asimismo, es indispensable que se promueva la reinserción laboral de la población adulta y adulta mayor (cuando así expresen dicha necesidad) y que se pondere la experiencia acumulada del beneficiario sobre su edad, valorando adecuadamente sus capacidades y potencialidades para su recolocación expedita, reduciendo el riesgo de que caiga en la informalidad. En todos los casos, el programa debe vigilar una promoción de empleo de calidad, de modo que las plazas ofrecidas no sean más precarias que las perdidas.

Un tema ausente en el programa es la relación entre escolaridad y calidad de empleo, en particular en la cuestión salarial. Con base en los niveles que toma la tasa de

¹⁷ El análisis en esta sección se hace con base en las entrevistas realizadas por el autor a algunos solicitantes del seguro y a ejecutores y evaluadores del programa de la STFE y del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (EvaluADF).

desocupación a mayores niveles de escolaridad (véase el Cuadro 3) infiriéndose la no adecuación de expectativas con ofertas laborales, es importante para el programa tomar en cuenta la problemática de los jóvenes con alta escolaridad y altos niveles de desempleo. Según declaraciones de los evaluadores, un elemento ausente en las políticas de fomento al empleo es tomar en cuenta las divergencias entre los niveles de escolaridad y las ofertas de trabajo, así como la necesidad de promover el trabajo decente. El programa ha de incorporar estas situaciones a fin de no replicar las faltas que se presentan en el resto de las políticas de fomento al empleo.

En otro aspecto, pero del mismo tema, es importante considerar la necesidad de *credencialización* de la población desocupada que les procuraría un mejor empleo. De acuerdo con algunas experiencias de los solicitantes es posible argumentar que una proporción de la población desocupada no tiene acceso a trabajos que consideran mejores, no por falta de experiencia ni conocimiento, sino por la carencia de un papel que demuestre un nivel escolar requerido. Para esta situación, el programa podría incorporar en sus beneficios, un proceso de certificación escolar o que ayude a la terminación de la misma.

El programa tiene como objetivo principal la priorización del apoyo en función de los grupos discriminados y, de acuerdo con la descripción de indicadores y las consabidas prácticas discriminatorias que se dan entre el libre juego de la oferta y demanda del mercado laboral, señaladas en los testimonios de los representantes de la población adulta mayor, resulta evidente la discriminación por género y edad como un fenómeno frecuente en el mercado laboral del país y el D.F. En la práctica es necesaria la atención prioritaria a estos grupos (jóvenes, adultos mayores y mujeres) no sólo mediante un beneficio económico sino con otro tipo de beneficios acorde a sus necesidades y con oportunidades reales de reinserción laboral según sus capacidades.

Finalmente, el aspecto que representa mayor desafío para el programa es la inclusión de la población ocupada en el sector informal. Si consideramos que, para el periodo analizado de esta investigación la mitad de la fuerza de trabajo de la entidad se empleaba en la informalidad (véase el cuadro 3), es posible visualizar una apremiante necesidad de amparar con medidas de protección laboral a este sector de la población. Los ejemplos que muestran Uruguay, Venezuela o Chile, sobre la expansión de cobertura de seguros de desempleo pueden ser considerados para enmiendas posteriores al programa que permitan ampliar sus beneficios. No obstante, de acuerdo con algunos ejecutores, un esquema no contributivo hace imposible el financiamiento para su

expansión al sector informal, lo que ha hecho pensar a algunos evaluadores en la posibilidad de instaurar un *ingreso ciudadano* garantizado y universal. En todo caso, la instrumentación de una política adecuada para este sector demanda un análisis exhaustivo de su dinámica laboral.

3.2.2 La consolidación del programa como política de empleo directo

Se han delineado algunas de las problemáticas derivadas del contexto de la política laboral federal que enfrenta el programa. En la práctica, estas problemáticas se traducen en la debilidad de la medida para consolidarse como una política de empleo directo, lo cual es apoyado tanto por los testimonios como las acciones de todos los entrevistados: en los solicitantes que demandan mecanismos efectivos de reinserción laboral; en los ejecutores que han incluido recientemente esquemas cooperativistas al programa; y los evaluadores que recomiendan medidas no discriminatorias y promoción de trabajo decente para la población del Distrito Federal.

Uno de los problemas detectados para dicha consolidación es la limitada –aunque obligatoria– vinculación con el PAE, manifestada, según los ejecutores, no solamente en la dificultad de coordinación institucional con los Servicios Nacionales de Empleo o por el escaso conocimiento de los solicitantes sobre las capacitaciones y medidas activas que ofrece, sino también por el poco rango de acción para la creación de empleos directos, bien remunerados y protegidos. Ante esto, la STFE ha optado por la inclusión de esquemas de fomento cooperativo¹⁸ en el programa, sobre la cual resulta conveniente anticipar su capacidad de creación de empleo ante la gran diversidad de ocupaciones y oficios en los que se desempeña la fuerza de trabajo del D.F. ya que, de lo contrario, sólo se podrá captar a una fracción de la misma, dejando fuera del esquema al capital humano que representa el resto de dicha población. En este sentido el programa podría desarrollar nuevos grupos piloto para otros oficios (artesanías, plomería, etc.) y evaluar sus potencialidades.

Si bien se han instrumentado acciones para reforzar el aspecto de fomento al empleo del programa, es importante señalar también que en éstas, el tema del empleo de calidad

¹⁸ A algunas beneficiarias del programa se les ha capacitado en programas como *¡Qué buena puntada!* para la elaboración de uniformes escolares. Su salario ha aumentado de 3 a 4.5 salarios mínimos. Estos grupos piloto tienen como meta que los beneficiarios sólo perciban el beneficio durante tres meses antes de incorporarse a un esquema cooperativista o de economía social.

no está muy presente en los ejecutores ni solicitantes del seguro. Sin embargo, sí es un tema que inquieta a los evaluadores quienes señalan que es necesaria la sensibilización del tema al resto de los actores a fin de que se pueda posicionar en la agenda de la política laboral y la vida laboral cotidiana de la población.

Finalmente, el problema del financiamiento representa un gran reto para la continuidad del programa. La experiencia en países latinoamericanos indica claramente dos elementos centrales para el funcionamiento de sus seguros: la constante participación del Estado en el tema de la administración, y el esquema contributivo tripartita –trabajadores, patrones y gobierno– para el financiamiento. Tener en consideración estos elementos para futuras enmiendas al Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal no sólo implica una mejora a éste sino un auténtico reposicionamiento del papel del Estado en el tema de la política laboral. Cabe señalar, empero, que para poder impulsar una agenda con estas modificaciones es necesario que el país retome la senda del crecimiento económico de manera sostenida.

Conclusión

Tras esta investigación se sugiere reflexionar a futuro sobre la pertinencia real que tiene el Estado en el impulso de políticas de mercado laboral que integran al mismo tiempo la promoción de protección laboral y el fomento al empleo directo, así como sus posibilidades de difusión en el país.

Por su parte, cabe señalar que el Programa de Seguro de Desempleo del D.F. tiene muchos retos por delante así como verdaderas oportunidades para incidir en la mejora de la realidad laboral de la entidad. Sólo con una observación cuidadosa, al lado de evaluaciones constantes y la participación involucrada de la sociedad civil y política en su conjunto, es decir, del *Estado*, se podrá establecer de manera más consolidada como una medida de auténtico bienestar social para la(s) població(nes) que componen la fuerza de trabajo de la entidad.

Referencias

Coubès, Marie-Laure (2009), “Efectos de la crisis financiera mundial en el empleo de las mujeres. Estudio de caso México”, reporte preparado para la OIT, pp.1-38.

Ciudadanos en Red, “El D.F. y su lucha por más recursos federales”, publicado el 1 de noviembre de 2010, versión en línea: <http://www.ciudadanosenred.org.mx/articulos/el-df-y-su-lucha-m-s-recursos-federales>, última fecha de consulta: 12 de Febrero de 2010.

Escobar Toledo, Saúl (2010), Evaluación externa del diseño y la implementación de la política de promoción del empleo y protección del trabajo del gobierno del distrito federal, México, Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal.

Filgueira, Carlos y Fernando Filgueira (2002) "Models of Welfare and Models of Capitalism: The Limits of Transferability" en: Evelyn Huber (editora), *Models of Capitalism: Lessons for Latin America*, University Park, Pennsylvania, pp. 127-152.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2008), "Decreto por el que se expide la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal", Núm. 437, versión electrónica obtenida en <http://www.styfe.df.gob.mx/wb/styfe/convocatoria>, última fecha de consulta: 14 de Mayo de 2010.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2009), "Convocatoria del Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal", Núm. 516, versión electrónica obtenida en <http://www.styfe.df.gob.mx/wb/styfe/convocatoria>, última fecha de consulta: 14 de Mayo de 2010.

García, Brígida (2009), "Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 71, núm. 1, pp. 5-46.

_____ (2010), "Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores", en: Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colegio de México (en prensa).

Guerra y Guerra, Germán (2010), *Bienestar social y seguridad laboral. Un análisis del programa de seguro de desempleo del distrito federal*, tesis para obtener el grado de Maestro en Demografía, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2005), Glosarios, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, versión electrónica obtenida en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/glogen/default.aspx?t=EHENOE&nbr=Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Trimestral, Indicadores Estratégicos>, última fecha de consulta: 14 de mayo de 2010.

_____ (2009), Indicadores estratégicos de ocupación y empleo, D.F., 2009, trimestre II, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, versión electrónica obtenida en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/indicadores/2009trim2/est_e20909.xls, última fecha de consulta: 14 de mayo de 2010.

La Jornada, "Ninis", publicado el 5 de enero de 2010, versión en línea: <http://www.jornada.unam.mx/2010/01/05/index.php?section=opinion&article=012a1pol>, última fecha de consulta: 14 de Mayo de 2010.

La Jornada, "En el olvido, 7 millones de jóvenes *ninis* ", publicado el 12 de enero de 2010, versión en línea: <http://www.jornada.unam.mx/2010/01/12/>, última fecha de consulta: 14 de Mayo de 2010.

Meza Romero, Patricia (2006), Los jóvenes urbanos en el desempleo, el subempleo y la inactividad en México en el año 2004, tesis de maestría en Demografía, México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), Panorama Laboral 2009, Perú. Versión electrónica obtenida en http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/empleo/pan_lab2009.pdf, última fecha de consulta: 14 de Mayo de 2010.

Pacheco, María Edith (2004), Ciudad de México, heterogénea y desigual: Un estudio sobre el mercado de trabajo, México, El Colegio de México.

Pedrero Nieto, Mercedes (2004), “Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, núm. 56, pp. 413-446.

Pedrero Nieto, Mercedes (2005), Trabajo doméstico no remunerado en México: Una estimación de su valor económico a través de la Escuela Nacional sobre Uso del Tiempo 2002, México, Instituto Nacional de las Mujeres.

Salinas, Darío y Carolina Tetelboin (2005), “Las condiciones de la política social en América Latina”, *Papeles de Población*, núm. 44, pp. 83-108.

Velásquez, Mario (2010), “Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina”, *Serie macroeconomía del desarrollo*, CEPAL (Chile), 99, pp. 3-57.

Los pobres también son precarios.

Análisis de la precarización laboral en México.

Jéssica Nájera y Valeria Montoya*

Introducción

¿Se ha transformado el mercado laboral en México? A lo largo de más de tres décadas y desde diferentes perspectivas conceptuales se ha analizado la situación del mercado laboral mexicano, con el mismo resultado revelador, se percibe una mayor precariedad. Los legados teóricos más recientes como el enfoque de exclusión y el de vulnerabilidad, no ha podido ser cuantitativamente utilizados para el estudio de la precariedad laboral, debido a la falta de fuentes de información para su estudio. Por lo tanto, creemos que, ante la ausencia de fuentes de información nacionales con variables más abarcativas, una de las tareas que nos queda a los estudiosos de los mercados laborales es mejorar las técnicas de análisis de datos. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, elaborada por el INEGI desde el año 2005, permite abordar el tema de la precariedad laboral, por medio de una diversidad de variables socioeconómicas y laborales. El objetivo del presente trabajo es crear un indicador resumen que de cuenta de la situación laboral de la población mexicana en cada entidad federativa del país en el año 2008. Por medio del análisis factorial y la realización de dos índices, uno de precarización y otro de precarización e inseguridad laboral, se intenta caracterizar y ubicar a cada una de las 32 entidades federativas de México a partir de las condiciones laborales precarias de su población ocupada.

En el presente trabajo primero se abordan los avances teórico-conceptuales sobre el mercado laboral y posteriormente se caracterizan a las entidades del país histórica, económica y productivamente. A partir de cinco variables elegidas, el porcentaje de población ocupada con bajos ingresos, con jornadas laborales incompletas, sin seguridad social, sin contrato permanente y que labora en

* Estudiantes del Doctorado en Estudios de Población, en el Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

micronegocios sin establecimiento fijo, se intenta abarcar cada uno de los conceptos más importantes de la perspectiva de precarización de los mercados laborales.

Consideramos que este trabajo contribuye a contar con un panorama general de la situación laboral en México en el año 2008, doce meses antes de que iniciara la más actual crisis económica en el país. Se propone seguir analizando desde otras perspectivas teóricas y metodológicas el tema de la vulnerabilidad y precarización laboral, mientras que las estadísticas y el análisis de la información nos sigan señalando las desigualdades sociales, económicas y de producción que se observan al interior de un país tan diverso como México.

Desarrollos conceptuales sobre las condiciones laborales de la población

El estudio de las condiciones laborales de la población empezó a tomar importancia a partir de la década de 1980, como producto de las transformaciones económicas a nivel mundial y su impacto directo e indirecto en el mercado de trabajo mexicano. La búsqueda de rentabilidad de las empresas, la disminución de costos, así como la relocalización de las actividades productivas dio lugar a un proceso de deterioro de las condiciones laborales. Estas nuevas condiciones promovieron el desarrollo de nuevos conceptos que reflejaran, de manera más adecuada, lo que estaba ocurriendo con el empleo, ejemplo de ellos han sido la perspectiva del empleo atípico, la calidad del empleo, el trabajo decente y el empleo precario. En esta sección haremos una presentación básica de los principios de la perspectiva teórica del empleo precario.

Los distintos cambios que se dieron en el ámbito laboral -crisis, reestructuración, terciarización de las economías, entre otros, llevaron a señalar las condiciones de inseguridad e inestabilidad en el empleo, para lo cual se acuñó el concepto de empleo precario, en la década de los ochenta. Por su parte, el concepto de precariedad laboral apunta a la inseguridad o falta de protección social y centra la atención en los cambios acontecidos en la permanencia del empleo (García, 2007). Uno de los principales fundamentos ha sido señalar que el termino precariedad denota un tiempo reciente o actual, que tuvo un punto de partida inicial que lo posiciona en mejores condiciones –la población de referencia serían las condiciones

laborales de los trabajadores asalariados. Es por esta razón que se puede decir que la precariedad laboral es un proceso, que además es creciente y que afecta principalmente a los trabajadores asalariados. Sin embargo, de acuerdo a Mora (2006), el proceso de deterioro laboral ha permeado otros tipos de empleo, no solo el asalariado, es decir, el “tipo ideal” de trabajo comienza a desvanecerse. Por esta razón es posible señalar que la precarización laboral también afecta al conjunto de los trabajadores que ya se encontraban en situación laboral precaria desde antes del deterioro generalizado.

Una de las propuestas teórico-metodológicas es que el empleo precario debe analizarse también a partir de la reestructuración productiva de las empresas, cuyo objetivo es hacerle frente a la competitividad, ha sido la reducción de los costos de producción por medio de la flexibilización del trabajo. En este sentido es que se ha observado que los ámbitos laborales han abaratado los costos del despido, ampliado las formas de regulación de contratación y aumentado las causales de despido, entre otras actividades; con la finalidad de disminuir los costos de los componentes del salario indirecto.

No obstante, aunque el concepto de precariedad se refiere la población asalariada, sobre todo por que se considera como un proceso que pasa de mejores a peores condiciones laborales (el empleo se precariza), podría pensarse como una característica de cualquier otro tipo de empleo –aunque éste no cumpla con derechos laborales básicos. Cecilia Prates propone una definición de empleo precario: “...es el trabajo ejercido en condiciones inconsistentes (o insuficientes) para garantizar la sobrevivencia del trabajador, en niveles mínimamente aceptables” (citado en Sotelo, 1999).

Debido a la utilidad del concepto y a la accesibilidad de su operacionalización, es que en el presente trabajo se plantea obtener un índice de precariedad, a partir de un conjunto de características presentes en los mercados laborales que denoten la inseguridad laboral de los trabajadores, sean asalariados o no. Planteado de esta forma, el concepto también implicaría la falta de acceso a una serie de satisfactores que en el pasado se otorgaban de manera generalizada, como la seguridad social. Castel (2004) señala que este hecho significaría la falta de control del trabajador sobre su destino.

Reestructuración productiva y efectos sobre la ocupación laboral en México

Durante la década de 1980 en México se llevó a cabo un conjunto de reformas estructurales dirigidas principalmente a la apertura comercial, la desregulación económica y financiera y el adelgazamiento del aparato burocrático del Estado, entre otras. Algunos efectos se pudieron observar de inmediato, sin embargo, la reestructuración productiva y la relocalización de las actividades se observó de forma más clara a partir de la década de 1990.

La producción manufacturera y los servicios, durante el periodo del desarrollo estabilizador, se concentraron en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. A partir de la crisis de la deuda en 1982 y de las políticas de ajuste, las empresas buscaron la manera de reducir sus costos y hacer frente a la competencia externa, pero también intentaron aprovechar las oportunidades que les brindaba la apertura comercial. Durante la década de los noventa, uno de los cambios más importantes fue el aumento de la industria maquiladora de exportación en los estados del norte del país y en algunas entidades del bajo, como Jalisco (Garza y Ruiz, 2009). Según el Censo Económico de 2003, en Nuevo León, uno de los principales centros industriales en el país, se observó una disminución de su PIB manufacturero, sin embargo, su industria ha sido una de las mejores posicionadas para competir a nivel internacional (Vásquez, 2009).

La relocalización de la industria y el auge de las maquiladoras tuvieron efectos directos en el sector servicios -principalmente en aquellas entidades donde se ubicaron las plantas productivas. El sector terciario empezó a aumentar su participación relativa dentro del PIB nacional, hasta llegar al 67% en el año 2003. Este proceso de terciarización ha sido una tendencia generalizada a nivel mundial (Angoa y Polése, 2009); sin embargo, en el caso de México este proceso dista mucho de convertirse en un indicador de desarrollo económico, debido a que al interior de la economía mexicana conviven diversos tipos de unidades productivas con niveles de productividad disímiles y donde su incremento en la participación dentro del PIB depende de otros factores. Por ejemplo, en entidades federativas como Nuevo León y Baja California, donde hay una alta producción manufacturera producto del elevado número de grandes empresas y maquiladoras, los servicios al

productor¹ representan una gran parte del PIB estatal en cada entidad (Alegría y Mendoza, 2009). Entre este tipo de servicios se encuentran los financieros y los seguros.

Por otra parte, en los estados donde la industria no representa una parte importante de la producción estatal, el aumento del sector terciario esta relacionado con actividades de baja productividad, como el comercio al por menor y los servicios personales manuales. En esta situación se situaría a entidades como el Distrito Federal y Guerrero, éste último es un estado que ha registrado una baja importante en el turismo, actividad que había sido de suma importancia económica años atrás (Chávez y Olivera, 2009).

En el presente trabajo, la importancia de la reestructuración productiva radica en el impacto que ha tenido en el empleo a nivel estatal. Se ha observado que el sector económico de mayor inserción laboral de la población ocupada depende en gran medida de la especialización productiva de la entidad. Sin embargo, a nivel nacional el crecimiento del sector terciario ha sido tan importante que concentra el 55% del total de trabajadores, mientras que el sector secundario ha disminuido hasta representar el 27.2% -datos referentes al año 2003 (Angoa y López, 2009).

Algunos autores han señalado que el aumento de la terciarización en la economía ha dado lugar a un fenómeno conocido como heterogeneidad laboral, la cual se define como “la coexistencia de sectores de trabajadores asalariados y no asalariados en unidades económicas de distintos tamaños” (García y Oliveira, 2001: 666). En México, este hecho es importante debido a que el incremento del número de trabajadores ocupados en grandes establecimientos ha sido menor al incremento de aquellos en pequeños o micro negocios. En la Ciudad de México el crecimiento de los micronegocios, de acuerdo a Pacheco (2004), es un indicador del deterioro de los salarios reales. La heterogeneidad laboral es posible visualizarla a través del monto de la población ocupada en el comercio al por menor,² que concentra a más de la cuarta parte de los ocupados en servicios.

Otro efecto de la reestructuración productiva ha sido el aumento del empleo manufacturero en la región norte del país. Este fenómeno se debió principalmente a

¹ Los servicios al productor incluye los servicios prestados a las empresas, como contabilidad, servicios financieros y publicidad, entre otros.

² Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes para el uso personal o para el hogar para ser vendidos a personas y hogares.

la instalación de la industria maquiladora, motivado por el aumento de la rentabilidad y la cercanía con Estados Unidos. Tal es el caso de Baja California, donde se han observado niveles salariales altos en comparación con el promedio nacional. Un efecto aparejado al auge manufacturero es la generación de empleos en otros subsectores de servicios públicos y privados encadenados al sector manufacturero (Alegría y Mendoza, 2009).

En resumen, se puede observar que tanto la relocalización industrial como el tipo de encadenamiento productivo que se genera con los servicios, influyen en la inserción laboral de la población trabajadora por sector de actividad en cada entidad federativa de México. Esta información nos sirve de base para entender el nivel de precarización del empleo que tiene cada una de las entidades federativas del país.

Condiciones de trabajo de la población ocupada

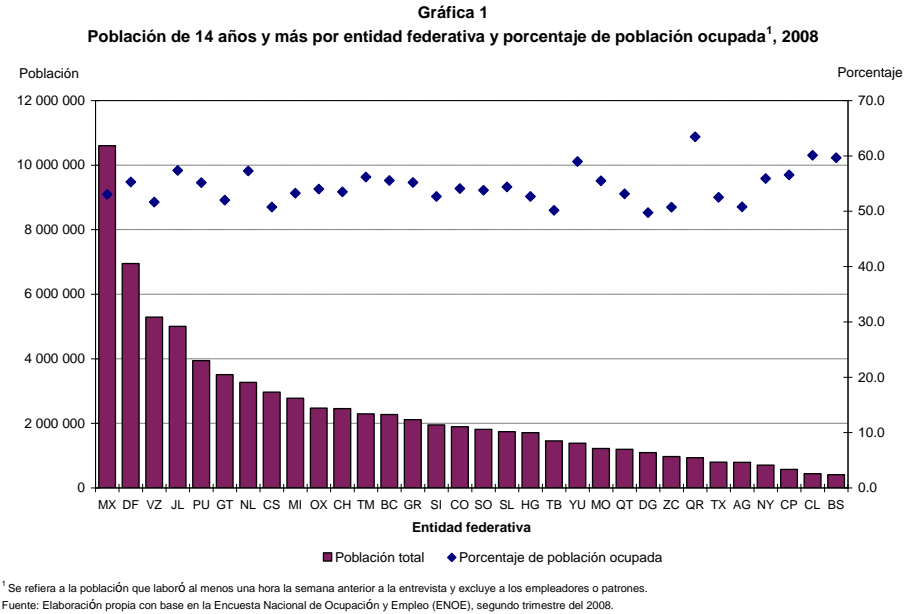
Desde el año 2005, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi) realiza anualmente la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es cuantificar y caracterizar a la población ocupada de México. Es una encuesta con representatividad estadística a nivel nacional y estatal, entre otras desagregaciones. Con base en esta fuente de información el objetivo de este apartado es caracterizar a las 32 entidades federativas del país a partir de las condiciones laborables de su población.

En el año 2008, México tenía 76'984,476 personas de 14 años y más, y de éstos el 54.2% era población ocupada -definida como aquella población de 14 años y más que laboró al menos una hora la semana anterior a la aplicación de la encuesta menos la población que aunque trabajó se identificó como patrones o empleadores. La selección de población ocupada es pertinente en tanto que nos permite trabajar únicamente con los trabajadores.

Como puede observarse en la gráfica 1, la entidad con mayor población de 14 años y más es el Estado de México, seguido del Distrito Federal, Veracruz, Jalisco y Puebla; mientras que en el extremo opuesto se ubican las entidades de Baja California Sur, Colima, Campeche y Aguascalientes. Al interior de cada entidad, el porcentaje de población ocupada, respecto de la población de 14 años y más, oscila

entre el 50 y el 65%. Por lo tanto, podemos señalar que la población ocupada nacional proviene en su mayoría de las entidades con mayor población de 14 años y más.

Los indicadores que hemos seleccionado para identificar las condiciones laborales de la población ocupada se ha hecho con base en la definición teórica de la precarización del empleo, y de ejercicios analíticos previos por parte de especialistas en tema (García, 2007 y 2009; Oliveira, 2006; Castillo, 2001; entre otros). Con base en la ENOE 2008, a continuación analizaremos las variaciones de los siguientes indicadores, ingreso monetario medido en número de salarios mínimos, número de horas laboradas a la semana, contar con contrato de trabajo y seguridad social –medida a través del acceso a servicios médicos- y finalmente, si el lugar donde laboran es un micronegocio sin establecimiento fijo. Posteriormente, será a través de todos estos indicadores que se creará una medida resumen por entidad federativa que identifique la situación laboral de la población que reside en ellas.



En primer lugar podemos decir que poco más del 40% de la población ocupada en México en el año 2008, ganaba menos de dos salarios mínimos mensuales (Cuadro 1). Las entidades con los mayores porcentajes son Chiapas,

Oaxaca, Guerrero y Puebla -entre el 60 y 70% de su población ocupada percibía menos de dos salarios mínimos. Mientras que las entidades que reportan los mayores niveles salariales son Baja California, Nuevo León, Baja California Sur y Chihuahua.

Cuadro 1
Indicadores sobre condiciones de trabajo en las entidades federativas de México, 2008
 (Porcentajes respecto a la población ocupada) ¹

Entidad	Con bajos ingresos ²	Con jornadas laborales incompletas ³	Sin seguridad social ⁴	En micronegocios sin establecimiento fijo ⁵	Sin contrato permanente ⁶
Aguascalientes	26.9	20.4	50.2	16.9	37.5
Baja California	18.5	16.7	39.5	17.1	34.5
Baja California Sur	23.6	21.9	42.7	16.3	47.0
Campeche	49.7	23.9	63.1	21.3	38.7
Coahuila	31.6	25.6	44.3	21.3	31.6
Colima	34.9	29.0	58.0	18.5	44.4
Chiapas	71.3	25.4	81.3	18.6	32.0
Chihuahua	25.8	15.4	42.4	16.5	28.6
Distrito Federal	34.3	22.1	54.1	23.9	37.3
Durango	41.3	20.4	53.9	15.8	31.7
Guanajuato	40.1	24.8	64.7	21.6	48.0
Guerrero	60.8	24.8	79.1	25.5	30.4
Hidalgo	55.1	32.2	77.7	21.3	43.9
Jalisco	32.1	26.0	58.1	20.8	41.1
México	41.9	19.4	59.8	26.1	40.6
Michoacán	49.1	32.2	77.2	24.4	44.5
Morelos	35.3	22.6	71.7	24.8	42.6
Nayarit	43.7	34.3	66.6	19.7	40.9
Nuevo León	22.5	21.5	42.7	19.4	36.3
Oaxaca	63.1	30.2	82.5	26.3	30.1
Puebla	58.9	32.3	78.7	23.8	43.0
Querétaro	30.1	20.1	53.7	19.4	38.6
Quintana Roo	30.8	24.3	52.6	19.6	41.9
San Luis Potosí	51.9	28.8	65.5	19.5	38.6
Sinaloa	35.6	27.2	57.9	18.3	46.5
Sonora	32.1	20.3	50.7	19.6	35.5
Tabasco	45.0	25.1	64.5	19.3	43.6
Tamaulipas	38.0	25.1	48.4	17.2	38.2
Tlaxcala	55.5	31.7	75.8	24.6	47.3
Veracruz	54.3	24.9	69.9	22.2	42.1
Yucatán	54.9	33.2	64.5	26.3	38.1
Zacatecas	47.0	34.1	71.3	17.4	41.0
Nacional	42.2	24.5	61.6	21.9	39.1

¹ La población ocupada es aquella que declaró haber laborado al menos una hora durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta.

² Recibieron ingresos menor a 2 salarios mínimos.

³ Estuvieron ocupados menos de 35 horas a la semana.

⁴ No cuenta con acceso a atención médica.

⁵ No tienen contrato firmado o tienen contrato temporal.

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre del 2008.

Respecto al número de horas laboradas a la semana se utilizó la variable de jornadas laborales incompletas³. A nivel nacional el 24.5% de la población ocupada trabajó menos de 35 horas a la semana y se declaró la intención de poder trabajar un mayor número de horas. Las entidades donde hay un mayor número de población con jornadas laborales incompletas son Nayarit, Zacatecas, Yucatán, Puebla y Michoacán; cuyos porcentajes llegaron a ascender hasta casi el 35% de la población ocupada.

El tercer indicador es el de seguridad social, el cual refiere a la población ocupada que no cuenta con acceso a servicios de salud, derecho que consideramos esencial y por lo cual deberían poder acceder todos los trabajadores. Los porcentajes presentados en la tabla anterior nos muestran que poco más del 60% de la población ocupada a nivel nacional no cuenta con servicio médico. Es interesante resaltar que en las entidades de Oaxaca, Chiapas y Guerrero los porcentajes rebasan el 80% de la población ocupada sin esta prestación; mientras que en entidades como Baja California el porcentaje es menor al 40%.

El tamaño de la unidad económica donde labora una persona es un indicador que permite identificar a la población que labora en micronegocios sin establecimiento fijo. Este indicador es uno de los indicadores con menos variabilidad entre las entidades, porque aunque a nivel nacional el porcentaje de población ocupada que labora en micronegocios sin establecimiento fijo es de 21.9%, la entidad que registra el mayor porcentaje es Oaxaca (26.3%) y el de menor es Durango (15.8%), lo que es un indicativo de que al menos una cuarta parte de la población es vulnerable en términos de la unidad económica en la que labora.

Finalmente, una de las variables más significativas para evaluar la estabilidad laboral de los trabajadores es contar con un contrato laboral escrito indefinido o fijo, que permita tener asegurado el empleo –al menos hasta que el trabajador así lo decida. En México, casi el 40% de la población ocupada en el año 2008 no tenía un contrato fijo o indefinido. Sobresalen entidades como Guanajuato, Tlaxcala, Baja California Sur, Sinaloa y Michoacán como las de mayor porcentaje, algunas

³ Se partió de la idea de que una jornada laboral completa es de 40 horas a la semana, sin embargo, decidimos utilizar el umbral de 35 horas semanales debido a las propuestas metodológicas de otras investigaciones, que validan esta información.

alcanzando casi el 50% de su población; mientras que en el extremo opuesto se encuentran Chihuahua, Oaxaca, Coahuila y Durango (Cuadro 1).

Resumiendo, podemos señalar que en el año 2008, las entidades con los valores más altos entre los indicadores elegidos para medir precariedad laboral son los estados más pobres del país, Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Puebla; donde destacan los bajos ingresos, la falta de seguridad social y el trabajar en micronegocios sin establecimiento fijo. En oposición, las entidades de Baja California, Chihuahua y Baja California Sur son las entidades con los menores porcentajes de medición de precariedad laboral.

Nivel de precariedad del empleo por entidad federativa

Una vez exploradas las variables elegidas para analizar la condición laboral de la población ocupada en México, a continuación se presenta la creación de una medida resumen que da cuenta de las condiciones de trabajo de la población en cada entidad federativa. Por medio del análisis factorial se creó un índice de precariedad laboral para el año 2008.

El análisis factorial es una técnica de análisis estadístico multivariable que tiene como objetivo reducir la información original a una serie de factores que faciliten la interpretación de la información de una población. Esta técnica consiste en resumir la información contenida en una matriz de datos con N variables identificando un número reducido de factores F , siendo siempre $F < N$ (Bisquerra, 1989). Los factores conseguidos representan las variables originales con una pérdida mínima de información y puede permitirnos una nueva interpretación de las relaciones entre las variables originales. Una de sus características es que los factores obtenidos se construyen para explicar las covarianzas o correlaciones entre las variables (Peña, 2002), es decir, estaríamos poniendo a prueba un modelo teórico.

En nuestro caso de estudio, el análisis factorial de las 32 entidades federativas inició con el cálculo de la matriz de correlaciones entre los cinco indicadores elegidos (cuadro 2.1), posteriormente se extrajeron los factores cuyos valores propios eran superiores o cercanos a 1, los rotamos para facilitar su

interpretación y otorgarles un nombre o identificador, lo que nos permitió por último calcular las puntuaciones factoriales de cada entidad (cuadro 2.2). El procedimiento estadístico se realizó con el programa estadístico STATA.

Cuadro 2.1
Matriz de correlaciones de los cinco indicadores seleccionados para medir precariedad laboral

	Porcentaje de salario mínimo	Porcentaje de duración de jornada laboral	Porcentaje de seguridad social	Porcentaje de trabajar en micronegocios	Porcentaje de contar con contrato laboral
Porcentaje de salario mínimo	1.0000				
Porcentaje de duración de jornada laboral	0.6277	1.0000			
Porcentaje de seguridad social	0.9050	0.6808	1.0000		
Porcentaje de trabajar en micronegocios	0.5238	0.3595	0.5989	1.0000	
Porcentaje de contar con contrato laboral	-0.0296	0.3926	0.1820	0.0761	1.0000

Se obtuvo un factor principal que explica el 86% de la varianza y uno secundario que explica el resto de la varianza. En el primer factor el peso principal lo tienen los bajos salarios, la falta de seguridad social, las jornadas laborales incompletas y el trabajar en micronegocios sin establecimiento fijo; por lo tanto interpretamos a este factor como un ejercicio abarcativo del concepto de precariedad del empleo de la población ocupada en México, y lo denominamos *Índice de Precarización*. En cambio una vez que se agrega el segundo factor, el cual se relaciona con la falta de contrato permanente, lo denominamos *Índice de Precarización e Inestabilidad* (ver cuadro 2.2).

Una vez obtenidas las cargas de cada factor fueron construidos los índices de precariedad laboral por entidad federativa, centramos nuestra atención en las entidades que se situaron en los primeros y últimos lugares, así como en las cercanas a los valores más bajos o a los más altos.

Cuadro 2.2			
Análisis factorial solicitando dos factores			
(Método: Factores principales)			
Número de observaciones = 32			
Número de factores = 2			Chi (2) = 96.80
Número de parámetros = 9			Prob>chi2 = 0.0000
<i>Factor</i>	<i>Eigenvalor</i>	<i>Proporción</i>	<i>Acumulado</i>
Factor 1	2.6541	0.8635	0.8636
Factor 2	0.5732	0.1865	1.0499
Factor 3	0.0653	0.0120	1.0712
Factor 4	-0.0728	-0.0237	1.0475
Factor 5	-0.1460	-0.0475	1.0000
Cargas factoriales y variaciones únicas			
	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Variaciones</i>
Porcentaje de salario mínimo	0.9081	-0.2811	0.0964
Porcentaje de duración de jornada laboral	0.7266	0.3096	0.3762
Porcentaje de seguridad social	0.9594	-0.0505	0.0769
Porcentaje de trabajar en micronegocios	0.5801	-0.0906	0.6552
Porcentaje de contar con contrato laboral	0.2108	0.6226	0.5680
Rotación factorial (ortogonal)			
Cargas factoriales y variaciones únicas			
	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Variaciones</i>
Porcentaje de salario mínimo	0.9504	-0.0205	0.0964
Porcentaje de duración de jornada laboral	0.0613	0.4975	0.3762
Porcentaje de seguridad social	0.9363	0.2153	0.0769
Porcentaje de trabajar en micronegocios	0.5827	0.0724	0.6552
Porcentaje de contar con contrato laboral	0.0315	0.6565	0.5680
Matriz factorial rotada			
	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	
<i>Factor 1</i>	0.9614	0.2750	
<i>Factor 2</i>	-0.2750	0.9614	
Programa estadístico: STATA.			

En el cuadro 2, podemos observar que los valores de los índices contraídos oscilan entre 1.48 y -1.80 para el caso del índice de precarización, que recordemos únicamente incluye un solo factor; y entre 1.93 y -1.69 para el índice de precarización e inestabilidad que incluye dos factores.

En ambos casos, las entidades que sobresalen por una mayor precarización laboral son las entidades de Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Puebla, Hidalgo y Tlaxcala;

mientras que aquellas que presentan la menor precariedad laboral son Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Baja California Sur.

Cuadro 2

Índices de precarización laboral en las entidades federativas mexicanas,¹ 2008

Entidad	Índice de precarización ²	Entidad	Índice de precarización e inestabilidad ³
Oaxaca	1.48	Chiapas	1.93
Chiapas	1.48	Oaxaca	1.70
Puebla	1.40	Guerrero	1.52
Hidalgo	1.26	Puebla	1.29
Tlaxcala	1.24	Hidalgo	1.06
Guerrero	1.17	Tlaxcala	1.05
Michoacán	1.13	Veracruz	0.84
Zacatecas	0.74	Michoacán	0.83
Veracruz	0.72	Yucatán	0.68
Yucatán	0.62	San Luis Potosí	0.53
Nayarit	0.47	Zacatecas	0.43
San Luis Potosí	0.46	Campeche	0.42
Morelos	0.37	Tabasco	0.21
Tabasco	0.26	Nayarit	0.17
Guanajuato	0.23	Morelos	0.16
Campeche	0.22	México	0.08
México	-0.12	Guanajuato	0.04
Colima	-0.19	Durango	-0.28
Sinaloa	-0.19	Sinaloa	-0.45
Jalisco	-0.33	Colima	-0.48
Distrito Federal	-0.57	Distrito Federal	-0.48
Durango	-0.60	Jalisco	-0.53
Quintana Roo	-0.65	Tamaulipas	-0.64
Tamaulipas	-0.74	Querétaro	-0.72
Querétaro	-0.74	Sonora	-0.73
Sonora	-0.87	Quintana Roo	-0.78
Aguascalientes	-1.00	Coahuila	-0.98
Coahuila	-1.12	Aguascalientes	-1.01
Baja California Sur	-1.28	Chihuahua	-1.26
Nuevo León	-1.42	Nuevo León	-1.42
Chihuahua	-1.61	Baja California Sur	-1.47
Baja California	-1.80	Baja California	-1.69

¹ Índices elaborados por medio de un análisis factorial donde incluyeron las siguientes variables: ingresos bajos, jornada laboral incompleta, sin seguridad social, ocupados en micronegocios sin establecimiento fijo, ocupados sin contrato permanente.

² Índice elaborado en base a un sólo factor, en el las variables de mayor peso fueron: ingresos bajos, jornada laboral incompleta, sin seguridad social y ocupados en micronegocios sin establecimiento fijo.

³ Índice elaborado en base en dos factores. El primero es el descrito en el Índice de precarización, y en el segundo factor, la variable ocupados sin contrato permanente, fue la variable de mayor peso.

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre de 2008.

Los resultados del índice muestran la relación existente entre la especialización productiva de cada entidad federativa, la inserción laboral de los trabajadores y el nivel de deterioro de las condiciones laborales. Como se señaló en el apartado contextual, a lo largo de la República Mexicana ha habido una relocalización de las actividades productivas; sin embargo, parece ser que la terciarización económica es la que influye en mayor medida el nivel de precariedad observado por estado.

Las entidades federativas con menores niveles de precariedad del empleo son las que se ubican en la zona norte del país, donde se encuentra la industria maquiladora. A pesar de que la maquila no se caracteriza por ofrecer buenas condiciones laborales a sus trabajadores, al parecer estaría siendo un factor importante para explicar la menor precariedad en esos estados. Por otro lado, se sabe que en servicios más calificados como los servicios al productor, se caracterizan por ofrecer mejores condiciones laborales, debido a que son empresas de mayor tamaño que aquellos servicios destinados a necesidades de consumo. Por otro lado, se encuentran las grandes empresas automotrices y equipo de transporte que se caracterizan por ofrecer sueldos mayores que el promedio nacional.

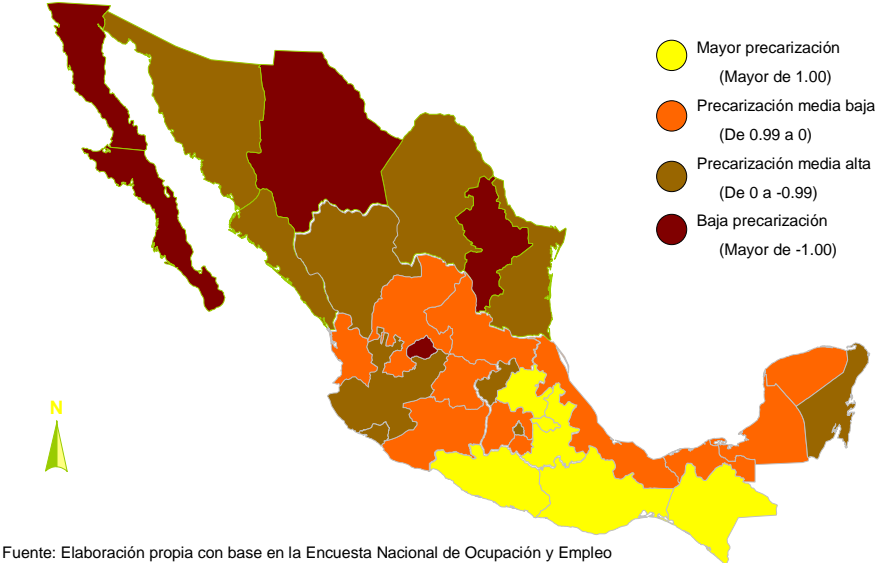
En contraparte, las entidades federativas con un mayor grado de precarización laboral se ubican en la región sur del país, que se han caracterizado por su baja participación en el producto interno bruto y por altos niveles de marginación. Las actividades productivas que predominan son el turismo y las industrias de baja calificación. Además hay una alta presencia de micronegocios, de servicios personales y de comercio al por menor, donde los salarios y las condiciones de trabajo son precarias por definición. Tal es el caso de Puebla, que a partir de la restructuración productiva de la Ciudad de México, se reconfiguró hacia una economía de servicios al consumidor, sector que suele crecer en tiempos de crisis debido a que en este tipo de negocios no se necesitan altas inversiones iniciales. El tipo de empleo que se genera en estas entidades suelen ser por cuenta propia, servicios domésticos o de reparación (Angoa y López, 2009).

Un caso importante a mencionar es el Distrito Federal dada su participación en la generación total de empleos en el país. Esta ciudad se ha caracterizado por una creciente participación del sector terciario y una disminución del empleo manufacturero. Sin embargo, las grandes empresas instaladas en la capital no

tienen la capacidad de absorber a toda la fuerza de trabajo ahí residente, lo cual esta relacionado con el aumento en la participación de la población ocupada en el comercio al por menor y en los servicios personales. Debido a estas características puede decirse que esta entidad es una de las entidades que mayormente representa la restructuración económica (Oliveira y García, 1998). Es una entidad de precarización media alta, dado que el empleo en el sector público, caracterizado por tener mejores condiciones laborales, representa un porcentaje considerable dentro del total.

Para mostrar los resultados de una manera más visual, en el gráfico 2 se muestra una clasificación de los valores obtenidos con base en el *Índice de precariedad e inestabilidad* en cuatro grandes grupos, los de mayor precarización, precarización media alta, precarización media baja y baja precarización. Este gráfico nos permite observar que la región sur-sureste de México, que es la de mayor pobreza del país (Coneval, 2008), es la que representa a la mayor población ocupada de manera precaria. Por su parte, las entidades del centro y centro-golfo, presentan índices de precariedad que van de 0 a 0.99, es decir, precariedad media alta. En contraste, tenemos las entidades que presentan los menores niveles de precariedad que se ubican desde el centro del país hasta el norte.

Gráfico 2.
Índice de precarización e inestabilidad por entidad federativa en México, 2008



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre del 2008.

Reflexiones finales

El interés principal en este trabajo ha sido aportar al conocimiento sobre los actuales mercados de trabajo mexicanos, desde una visión nacional, regional y estatal. La disposición de fuentes de información como la ENOE ha permitido, a partir de la teoría de la precarización de los mercados laborales y la identificación de variables clave, la ubicación de cada una de las entidades federativas del país dentro de un panorama laboral diverso.

Parecería pertinente recordar que México es un país lleno de contrastes, donde las desigualdades y niveles de pobreza se han ido agudizando con el tiempo. El tema del mercado laboral sigue siendo relevante en la medida que el trabajo es todavía la principal fuente de generación de ingresos que tienen las familias para su reproducción social. Consideramos que una de las formas de abordar el tema de las desigualdades sociales es a través del mercado laboral y la subsecuente caracterización de la población ocupada en el país.

La selección de indicadores laborales que muestren de manera individual y conjunta la situación del mercado de trabajo de cada entidad debería ser una búsqueda continua. Los indicadores de ingresos, jornada laboral a la semana, seguridad social, micronegocios sin establecimiento fijo y condición de tenencia de contrato permanente o fijo, son indicativos de que los mercados de trabajo mexicanos son complejos y a la vez vulnerables. El no poder recibir un sueldo que alcance para la reproducción social de las unidades domésticas, no tener la opción de trabajar las horas que se desearía para incrementar los ingresos laborales, no contar con seguridad médica básica, no tener un lugar fijo para trabajar con todas las prestaciones que la Ley federal del trabajo señala, y no poder contar con un contrato permanente o indefinido, sólo son algunas de las formas en que se puede estudiar la situación laboral de un país tan complejo como México.

Una forma de resumir las variables de interés en un grupo simplificado de ellas, con la encomienda de perder la menor información posible, es el uso de técnicas estadísticas multivariadas, entre ellas el análisis factorial. Esta técnica permite la creación de índices, que son una especie de resumen de conceptos latentes entre las variables originales. Sin embargo, estas técnicas a nuestro parecer

tienen la desventaja de que sus resultados dependen en gran medida de las variables o indicadores que se consideren en el estudio, así como del paquete estadístico que se utilice. Por esta razón es que en los resultados de los *Índices de Precarización y Precarización e inseguridad*, decidimos enfocarnos en el análisis de los casos extremos, es decir, las entidades más y menos precarias laboralmente, con la intención de robustecer el análisis interpretativo, en tanto que los casos medios siempre tienen la característica de poder pertenecer a uno u otro grupo en diferentes años de estudio.

Uno de los principales hallazgos, es que la precarización laboral no sólo ha permeado en las tradicionales zonas de pobreza y marginación como Oaxaca, Chiapas y Guerrero, sino que también se han incluido entidades como Hidalgo y Tlaxcala; sin embargo, los pobres ahora también son precarios. En oposición, las entidades del norte del país, como Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Baja California Sur, al ser las más urbanizadas y de mayores inversiones en la industria, son las que presentan los menores índices de precariedad e inseguridad laboral.

La dinámica laboral de las entidades es una muestra de las desigualdades socioeconómicas, productivas y sociales que existen al interior de México, donde el posicionamiento de las 32 entidades federativas en los índices creados lo comprueban. Finalmente, esperamos haber contribuido al conocimiento regional de la diversidad laboral que impera en el país, e ir consolidando el uso de indicadores que den cuenta de manera rápida y resumida las condiciones de trabajo de la población mexicana.

Bibliografía

Alegría, T. y Mendoza, E. (2009), "Disparidades en la dinámica del sector servicios de Baja California, 1980-2003" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords), *Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México*. México, Distrito Federal: El Colegio de México.

- Angoa, I. y Polese, M. (2009), "Dinámica espacial del empleo en la industria y los servicios superiores en México desconcentración, difusión y bifurcación" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.
- Bizquera, R. (1989), Introducción conceptual al análisis multivariable, Barcelona, 2 volúmenes.
- Castel, R. (2004), La inseguridad social, Manantial, Buenos Aires.
- Castillo, Dídimo (2001), "Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres?, tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999", en Papeles de población, enero-marzo, núm. 27, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, pág. 99-145.
- Chávez Galindo, A.M. y Olivera Lozano, F. 2009, "Especialización turística del sector servicios en Guerrero" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords.), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2006), Mapas de la pobreza de México por entidad federativa para el 2005, México.
- García Guzmán, B. & de Oliveira, O. (2001), "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México 1990-1998", en : Estudios Sociológicos, año/vol. XIX, núm. 003. México, Distrito Federal: El Colegio de México, pp. 653-689.
- García, Brígida (2007), "El sentido de las transformaciones laborales en América Latina", en Revista Latinoamericana de Población, Año 1, núm. 1, junio-diciembre, pág. 33-56.
- García, Brígida (2009), "Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI", en Revista Mexicana de Sociología, núm. 71-1, enero-marzo, pág. 5-46.
- Garza Villarreal, G. y Ruiz Frías, A. 2009, "El sector terciario de Jalisco superconcentración en Guadalajara, 1980-2003" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords.), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.

- Infante, Ricardo y Vega-Centeno, Máximo (1999): "La calidad del empleo: Lecciones y tareas", en R. Infante (ed.) La Calidad del empleo, Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (2010), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2008, bases de datos.
- Mora, Minor (2006). Ajuste estructural y empleo precario: El caso de Costa Rica. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- OIT (1999). Trabajo decente: Conferencia internacional del trabajo, 87º reunión 1999.
- Oliveira, Orlandina de, (2006), "Jóvenes y precariedad laboral en México", en Papeles de población, julio-septiembre, núm. 49, Universidad Autónoma del Estado de México, pág. 37-73.
- Olivera, G. (2009), "Especialización en comercio y servicios al consumidor en Morelos, 1980-2003" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords.), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.
- Pacheco Gómez Muñoz, E. (2004), Ciudad de México heterogénea y desigual un estudio sobre el mercado de trabajo, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, México, D.F.
- Peña, Daniel, (2002), Análisis de datos multivariantes, España, pág. 355-397.
- Rodgers, G. & Rodgers, J. 1989, Precarious jobs in labour market regulation the growth of atypical employment in Western Europe, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Rodgers, Gerry (1989). "Precarious work in Western Europe: the estate of the debate", en Gerry y Janine Rodgers (eds.) Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. Ginebra: International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, p. 1-16.
- Sotelo, Adrián (1999). Globalización y precariedad del trabajo en México. Distrito Federal, México: El Caballito.

Vásquez Galán, B. (2009), "Una visión mítica de estado industrial la hegemonía del sector terciario en las ciudades de Nuevo León, 1980-2003" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords.), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.

Verduzco, G. (2001), "La evolución del tercer sector en México y el problema de su significado en la relación entre lo público y lo privado" en Garza, Gustavo y Jaime Sobrino (coords.), Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México. México, Distrito Federal: El Colegio de México.

Medición de la precariedad laboral: otros tipos de relación entre las variables

Ponencia para el VII Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

Ana Escoto

Esta ponencia se aboca a la construcción de un índice de precariedad a nivel de individuos para los trabajadores salvadoreños en 2007, utilizando la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). El ejercicio se basa en el método utilizado en Escoto (2010) para el caso salvadoreño y de los jóvenes para el período de 2003- 2007.

Se parte de dos objetivos. El primero es mostrar el panorama de la precariedad del mercado de trabajo salvadoreño, de manera sintética. El segundo es de orden metodológico, pues se pretende describir las herramientas y las técnicas que pueden ayudar a medir la precariedad.

Para esto se hace una revisión sobre la precariedad laboral y sus dimensiones. Posteriormente, se discutirá sobre el método y finalmente presentaré los resultados que dan cuenta de la presencia generalizada de precariedad en el mercado salvadoreño.

1 Sobre la precariedad laboral

Se debe reflexionar sobre la noción de precariedad, pues es un vocablo utilizado con frecuencia, pero también con ambigüedad. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua, precariedad denota la “cualidad de precario”, mientras que “precario, a” (Del lat. *precarĭus*), se le brinda cuatro acepciones, donde sólo dos nos atañen.¹ La primera como un adjetivo que denota “poca estabilidad o duración”; y, la segunda también un adjetivo que indica “Que no posee los medios o recursos suficientes” (RAE 2001). Esto nos da una idea desde ya de las dimensiones de la precariedad.

¹ Las otras dos son. “3. adj. Der. Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño. 4. m. y f. Ur. Docente que ocupa un cargo provisionalmente”.

La profundización de la precariedad laboral es resultado de los procesos de exclusión y flexibilidad laboral, que se han agudizado debido a la globalización, proceso del que no se escapa Latinoamérica, y por tanto tampoco El Salvador, donde el proceso de flexibilización se suscitó en concomitancia con las políticas de ajuste estructural, sobre todo a partir de los 90's después de los Acuerdos de Paz. La flexibilidad ha llevado a la desaparición de las formas "típicas" de trabajo. De tal cuenta que el empleo atípico aparece, en sus inicios, por oposición al empleo "normal".

Gallin (1987) retomando a Guy Caire y al documento "Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas", del 11avo. Congreso Internacional de Derecho de trabajo y la Seguridad Social, explica que "El empleo en sus formas típicas o normales, es el empleo asalariado a tiempo completo, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva. El trabajo precario, entonces se caracteriza por su alejamiento de alguna de esas características básicas; se ejerce en el propio domicilio, o por obra o plazo determinado, no siempre puede identificarse claramente al empleador o está desprotegido" (Galín 1987, p. 102). De esta manera, Gazzotti profundiza que "La precariedad laboral resulta entonces una situación en la cual el trabajador se encuentra excluido involuntariamente de la protección de las leyes en lo que se refiere, entre otras, a la duración limitada de la jornada de trabajo, al descanso y vacaciones pagadas, a la protección contra el despido arbitrario, a los beneficios de la seguridad social, a su cobertura sanitaria, a la defensa gremial, etc."(Gazzotti 1987, p. 111).

Büchtemann y Quack (1990), plantearon la discusión entre empleo atípico y precariedad, desde Europa. Ellos explican que la discusión se había centrado en "el bajo estatus que tiene éste respecto de aspectos tales como la protección legal, el otorgamiento de seguridad social y los estándares de derechos colectivos". Sin embargo, explica que "el grado de seguridad social y de protección material de los trabajadores está determinado en gran parte por su nivel general de ingresos, el cual dependen tanto del ingreso por el trabajo como por la situación del

hogar”(Büchtemann & Quack 1990, pp. 320-321). Por lo que si bien la noción de atípico y precariedad se entrelazan, ésta última es más amplia y la posición binaria y residual del empleo atípico tampoco da cuenta de los cambios que han llevado al realce de la precariedad.

Agulló (2001) explicó a la “[p]recariedad laboral como proceso de trabajo cada vez más extendido y generalizado en las sociedades avanzadas, sobre todo como resultante de la transición de un modelo Estado/sociedad/economía a otro modelo de nueva cuña que aún queda por perfilar”(Agulló 2001, pp. 95-96) . De tal cuenta que esto genera un número cada vez mayor de individuos y colectivos sociales que están “instalándose” de forma casi permanente en trayectorias inestables y erráticas que degeneran en contextos y situaciones de exclusión social.

Pérez Sáinz (2002), retoma un análisis histórico para estudiar el mercado de trabajo; así plantea la dialéctica entre las fuerzas integradoras y exclusoras; desde un modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) que ha alcanzado su límite histórico y ha llevado a la emergencia de un nuevo modelo –la globalización- aún no definido a cabalidad. Ante esto, explica que las hipótesis de las tendencias excluyentes se verifican a través de cinco fenómenos: el declive del empleo público, la precarización de las relaciones salariales, la naturaleza estructural del desempleo, la transnacionalización de la fuerza laboral y la persistencia del autoempleo de subsistencia (Pérez Sáinz 2002, pp. 107-109).

Mora (2006) plantea que la reestructuración económica ha propiciado tres procesos que generan transformaciones de larga duración. El primero es el sesgo a favor a las actividades de exportación, en detrimento a los mercados locales, lo que incrementa el empleo en las actividades vinculadas a los mercados mundiales. El segundo es la contraparte del primero, y se trata de la “destrucción de empleo en los sectores vinculados al mercado interno que carecen del dinamismo y los apoyos estatales mínimos para garantizar su operación en contextos económicos adversos a sus intereses”; lo que implica que “el Estado se ha convertido también en un foco expulsor de fuerza laboral”(Mora 2006, p. 21). El tercero no es sino la consecuencia de los anteriores; el aumento del mercado privado “por los

desplazados del sector público y del sector moderno tradicional hoy en día en franco estancamiento”(Mora 2006, pp. 20-21).

Por tanto, la precariedad laboral no es fenómeno nuevo, sino un fenómeno que se ha profundizado por las transformaciones económicas y sociales, insertas en el marco de un nuevo eje de acumulación capitalista: la globalización. Pero que además trasciende, tal como plantea Mora: “el empleo precario se torna en un fenómeno sistémico articulado a la misma expansión del ciclo productivo global y no circunscrito a los circuitos de baja productividad”(Mora 2006, p. 22).

Una vez discutido el origen del concepto de precariedad, cómo se ha ido formando y a qué fenómenos acompaña, se discutirán las dimensiones y formas de la precariedad laboral.

1.1 Dimensiones y formas de la precariedad laboral

Como ya se ha mencionado, la precariedad es un proceso que se ha agudizado en las últimas décadas. Para Agulló, esto ha respondido a un “desmoronamiento del contrato social y del paradigma del pleno empleo”; y por tanto, retomando a Offe (1992, 1997), existen dos formas de la precariedad, dado que ésta “evoca a la inestabilidad e imprevisibilidad nociva así como la falta de reconocimiento y aprecio social”(Agulló 2001, pp. 104-105). Estas dimensiones de Offe coinciden con las propuestas por Gallie y Paugman.

La primera forma propuesta por Offe corresponde a la *precariedad de la situación social*, éste tipo de precariedad atañe a una condición de empleo no regular: desempleados, subempleados, las y los jubilados de manera anticipada y los que mantienen otros tipos, tales como los autoempleados y los empleados a plazo fijo.

La segunda forma es la *precariedad de la subsistencia*. Esta precariedad tiene que ver con los “pobres con trabajo” o trabajadores desprotegidos y con los que presentan niveles por debajo de los de protección social(Agulló 2001, p. 105).

En un ejercicio por delimitar la precariedad estrictamente laboral –que tiene que ver con los dos tipos de precariedad expuestos- Agulló, la define en base a cuatro

elementos: discontinuidad del trabajo (de corta duración, con riesgo de pérdida, con incertidumbre, etc.); incapacidad de control sobre el trabajo (con deficiente o nula capacidad negociadora del mercado laboral autoexplotación, por ejemplo); desprotección del trabajador (con pésimas condiciones laborales, sin cobertura, discriminación, segregación, con alto índice de rotación); y, finalmente baja remuneración del trabajador(Agulló 2001, p. 106).

Posteriormente, Agulló retoma a Castel (1997), quien explica que “la precarización del empleo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de de la evolución del capitalismo”(Agulló 2001, p. 107), que plantea una nueva “cuestión social” que cuestiona la estructura de la relación laboral y da cuenta de un movimiento inverso de las “conquistas” del antiguo régimen de bienestar. En tanto, toma tres elementos que cristalizan esta nueva cuestión social: la desestabilización de los “estables”, la instalación de la precariedad (en su magnitud), y la manifestación de un déficit de lugares en la estructura social(Agulló 2001, p. 107).

Por su parte, Pérez Sáinz retoma a Mora (2006) para establecer las dimensiones no de la precariedad, sino de la precarización de las relaciones laborales: la desregulación laboral; la reestructuración productiva y flexibilidad laboral y el debilitamiento del actor sindical.

Finalmente, Pérez Sáinz también estudia la precarización a través de su efecto directo en los salarios, en la presencia del aumento de las brechas salariales – para evaluar su impacto en las formas de trabajo emergente. Estas brechas se estudian de acuerdo a tres ejes comparativos: diferencias de acuerdo a la escolarización, que daría cuenta del capital humano; las diferencias entre las empresas grandes y las empresas pequeñas –que daría cuenta de la heterogeneidad del sector formal- ; y, finalmente de acuerdo al sexo de los trabajadores².

² Las primeras dos brechas se han ampliado en América Latina, tal como lo confirma con su revisión empírica; mientras que la primera se ha cerrado(Pérez Sáinz 2002).

Claramente, la visión de Pérez Sáinz coincide con la de Mora (2006), mantiene dentro del empleo asalariado el carácter precario, el cual vendría dado por las siguientes características:

- “la definición de relaciones laborales regidas por criterios de incertidumbre, donde la inseguridad y la inestabilidad laboral devienen rasgos centrales del nuevo modelo de contratación laboral. El trabajo ya no es regido por contratos de larga duración, sino más bien, por modelos que privilegian la disolución de la relación laboral en razón de los requerimientos del ciclo productivo y las necesidades de valorización del capital.
- la adopción de políticas de remuneración de la fuerza laboral regidas por criterios de minimización de costos. En no pocas oportunidades las remuneraciones llegan a situarse por debajo de los mínimos establecidos por la Ley, pero más allá de esto, lo central es que los salarios se mantengan bajos como forma de preservar o incrementar la competitividad-precio de las empresas.
- el desarrollo de estrategias de contratación que cumplen parcialmente o evaden por completo los sistemas de seguridad social y derechos laborales, también como forma de disminuir costos de producción, disminuir las responsabilidades sociales del capital y preservar el nivel de competitividad de las empresas
- la definición unilateral del tiempo de trabajo en afinidad con los requerimientos productivos del sector empresarial”.(Mora 2006)

Mora también retomará las dimensiones de Rodgers “inestabilidad, desprotección, seguridad social e ingresos”(Mora 2006, p. 29); mismas que coinciden con las expresadas por Agulló; así como las propuestas por Guerra (1994) para específicamente el trabajo asalariado: inseguridad, inestabilidad e insuficiencia de ingresos.

Fudge y Owens (2006) realizan una reflexión sobre la heterogeneidad dentro el empleo “típico” y las “nuevas formas” productos de esta nueva economía globalizada. Así, plantean dimensiones que permiten reconocer lo distintivo de la precariedad en las nuevas formas de relaciones laborales, pues éstas permiten reconocer el grado en que éstas son precarias. Dada la complejidad de la precariedad, Fudge y Owens recogen que el estudio de la precariedad debe incorporar cuatro dimensiones: “(1) el grado de certeza de la continuidad en el empleo; (2) el control sobre el proceso laboral, que se vincula con la presencia o

ausencia de sindicatos y asociaciones profesionales que tienen que ver con el control de las condiciones, salarios y el ritmo del trabajo; (3) el grado de protección regulatoria; y (4) el nivel de ingresos” (Owens Fugde 2006, p. 11), también muy similares a las de Agulló.

Por lo tanto, se toma en cuenta las tres dimensiones medibles de acuerdo a la fuente de información a utilizar, la EHPM para el 2007:

1. Continuidad en el empleo, la cual se medirá a través de la existencia de contrato.
2. El grado de protección regulatoria, la cual se medirá a través de la afiliación a la seguridad social salvadoreña.
3. El nivel de ingresos, el cual se medirá a través de los ingresos laborales.

Cabe señalar que desde 1996 la pregunta de afiliación a sindicatos se eliminó de la EHPM, y por tanto no podemos dar cuenta de la dimensión de control de proceso y la capacidad de negociación colectiva. Sin embargo, sí podemos decir que, en la generalidad, la tasa de sindicalización salvadoreña es muy baja, y que durante los últimos 10 años no ha superado el 7% de trabajadores sindicalizados (MTPS 2007).

2 Sobre los niveles de análisis y la medición de la precariedad a través de técnicas estadísticas.

2.1 Niveles de medición de la precariedad y las condiciones laborales.

Este estudio no es el primero que quiere medir precariedad o bien establecer una medida sobre las condiciones laborales. Por lo que a continuación, se exponen algunos trabajos que se revisaron para llevar a cabo la propuesta del índice.

Existen dos maneras de acercarse al problema de la medición de las condiciones laborales. Una es hacerlo a nivel agregado (macro), y la otra manera implica establecer una medición a nivel de individuo (micro).

Desde México, utilizando un nivel macro de análisis pero diferenciado espacialmente, existen dos trabajos importantes. El primero es el de Rodríguez-

Oreggia y Silva Iburguren (2009), quienes proponen la construcción de un índice de condiciones laborales para cada estado de México, el índice comprende tres dimensiones: condiciones de igualdad por género y de ingreso, trabajo cubierto por la seguridad social y premios salariales por educación. A partir de la ENE de 2004, el índice se construye con la técnica del Índice de Desarrollo Humano IDH.

Un segundo trabajo es el de García Guzmán (2009), quien estudia la situación de precariedad, desempleo y presencia de trabajadores por cuenta propia y de micronegocios, los bajo niveles de ingresos, las jornadas parciales y los niveles de sindicalización de los mercados de trabajo urbanos mexicanos. A partir de una serie de indicadores recogidos por la ENOE de 2006 se lleva a cabo un análisis factorial para dar cuenta de las condiciones de los mercados de trabajo urbanos en México. De esta manera se establece dos índices de situación laboral para cada ciudad y diferenciados por sexo, construido a través de seis variables: ocupados en micronegocios precarios (1-4 en comercio y servicios; 1-16 en industria; que no tengan razón social o nombre o que aun teniéndolos no cuentan con contraltos y prestaciones); ingresos bajos; jornada parcial involuntaria; ausencia de contratos permanentes; ausencia de prestaciones; y, finalmente la no sindicalización.

Existen tres trabajos bastante cercanos a esta investigación y hacen mediciones a nivel micro, es decir del individuo. El primero es el de Montoya García (2009), quien hace un análisis sobre los profesionales en la Ciudad de México, para dos años 1997 y 2004. A partir de un ACM, la técnica utilizada en el capítulo anterior, calcula parámetros numéricos y establece rangos dentro de los cuales se categorizaron los empleos según los niveles de ingreso, las jornadas laborales, las prestaciones, el lugar de trabajo, el tipo de contrato y la forma de pago. Todo esto usando la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de 1997 y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) de 2004.

Otro trabajo bastante cercano, es el trabajo desarrollado por Mora (2006, 2009). Su trabajo de medición de la precariedad se retoma en este trabajo, sobre todo en

la elección de variables de medición y el uso del Análisis de Componentes Principales (ACP).

Finalmente, el tercer trabajo, y quizás el que tiene un planteamiento y un objetivo bastante similar al presente, fue desarrollado por Oliveira (2006), para la Encuesta Nacional de Juventud de 2005 en México. Oliveira desarrolla un índice de precariedad para los jóvenes asalariados utilizando un análisis factorial, el cual luego es sometido al análisis de regresión lineal múltiple para examinar cuáles de las características contextuales, familiares e individuales de los jóvenes permiten explicar por qué algunos de ellos ocupan empleos con mejores o peores condiciones laborales y niveles de ingreso.

En general todos estos ejercicios preceden al que se hace a continuación. Por un lado los ejercicios macros dan cuenta de que este fenómeno es generalizado, sobre todo el intento de integración de García Guzmán (2009). Los ejercicios a nivel de individuo plantean técnicas diversas, de las cuales se retoman algunas tales como el ACM³ y el ACP. De este último se habla en el siguiente apartado.

Es importante señalar como la elección del nivel de análisis de la precariedad laboral, determina buena parte de su medición.

2.2 La medición de la precariedad a nivel de individuos y con técnicas multivariadas.

A la hora de estudiar de estudiar la precariedad y medirla a nivel de individuos, se recurre en muchas ocasiones al análisis multivariado. Este tipo de técnicas estadísticas se caracteriza por su capacidad de síntesis de información a través de la creación de nuevas variables, que nacen de la matriz de varianzas y covarianzas de las variables en estudio.

En esta investigación se utiliza una técnica en particular, el Análisis de Componentes Principales (ACP), a través de correlaciones policóricas.

³ Análisis de Correspondencia Múltiple

2.2.1 El Análisis de Componentes Principales (ACP) a través de correlaciones policóricas

El ACP es una técnica dentro del análisis multivariado que permite reducir un grupo de variables a partir de la creación de nuevas variables⁴ que son combinaciones lineales de esas variables originales. El ACP fue iniciado por Pearson a principios del siglo XX, pero su aplicación real ha avanzado a partir del desarrollo computacional. Muy relacionado a este método se encuentra el análisis factorial, desarrollado desde la psicometría y por autores como Spearman y Thurstone. El objetivo de ambas técnicas es resumir un grupo de variables en un grupo más pequeño. La diferencia es que el ACP forma variables que con combinaciones lineales; mientras que el análisis factorial las variables se consideran “factores latentes” de las variables originales. (Le Roux & Rouanet 2004, pp. 129-131).

El ACP toma los principales eigenvectores⁵ de la descomposición de la matriz de correlación o covarianza, lo que describe las combinaciones lineales de las variables que contienen la mayor varianza del conjunto. Para la presente investigación se ha utilizado una matriz de correlaciones policóricas, de las cuales se habla en el siguiente apartado. Por otro lado, los eigenvectores son ortogonales entre ellos, es decir, las nuevas variables representan funciones de las variables originales que desde un punto de vista gráfico son perpendiculares, lo que significa que no existe correlación entre las variables. En esta investigación, como se verá más adelante, se toman los primeros tres componentes para la construcción del índice sintético de precariedad.

⁴ En este apartado se hablarán de diferentes tipos de variables. Las variables numéricas tienen valores numéricos, éstas pueden ser continuas y discretas. Las variables nominales hacen referencia a aquellas cuyos valores están representados por categorías. Si las categorías guardan una jerarquía, entonces se tienen variables nominales ordinales. Si una variable tiene sólo dos categorías, se le llama dicotómica, indicadora o *dummy*.

⁵ El ACP al ser una transformación lineal calcula eigenvectores (o vectores propios) y eigenvalores (o valores propios) sobre la matriz de las variables en estudio. Un eigenvector es un vector no nulo que a cuando es transformado por un operador lineal (suma o resta) da lugar a un múltiplo escalar (el eigenvalor) de sí mismo, sin cambiar de dirección. Estos eigenvectores se calculan maximizando la varianza.

Uno de los supuestos⁶ de esta técnica es que las variables utilizadas en el análisis son continuas y tienen una distribución normalmultivariada. Este supuesto no es cumplido por todas las variables que pueden dar cuenta de la precariedad. Las variables que se utilizan en esta investigación, y que se han escogido de acuerdo a la revisión de la literatura y a la disponibilidad de la fuente de datos, son: ingresos laborales por hora; acceso a seguridad social, firma de contrato y jornada (extra jornada y jornada parcial involuntaria). Todas estas variables son de diferente tipo (numéricas continuas, numéricas discretas, dicotómicas).

La creación de índices a partir del ACP para las ciencias sociales es una práctica común. Sin embargo la naturaleza de las variables puede generar problemas en las estimaciones, sobre todo porque la obtención de variables continuas se vuelve más complicada y se utilizan variables nominales. Kolenikov y Angeles (2004) explican que una consecuencia en el uso de variables dicotómicas o *dummy* en el ACP para cada categoría de un factor de categórico de más de dos elementos es que introduce correlaciones espurias para la construcción de los índices socioeconómicos. Estas variables *dummy* producidas para un mismo factor estarán negativamente correlacionadas entre sí, aunque la fuerza de la dependencia disminuye con el número de categorías. De esta manera, al volver como variables *dummy* todas la categorías de una variable nominal esto podría crear por un lado relaciones espurias, o bien, volver borrosas la relaciones fuertes. Los autores explican que “Las medidas de bondad de ajuste se verán deterioradas, dado que el ACP mostrará una matriz de covarianza ruidosa”(Kolenikov & Angeles 2004, p. 5)

Este análisis puede extenderse a cualquier construcción de índices y este problema se mantiene para la construcción de una medida de precariedad. Por ejemplo, con respecto a la jornada, también se tienen más de dos categorías y aquí el problema se ejemplifica dado que por construcción hay una correlación negativa entre la jornada parcial involuntaria y la extrajornada, en caso de asignarse una variable *dummy* para cada una de estas categorías, pues son

⁶ El otro supuesto es que las matrices de correlación y covarianza posee eigenvalores distintos y estrictamente positivos.

categorías excluyentes. Lo mismo sucede en esta investigación, con respecto a los ingresos ya que se tiene más de dos categorías para salario: obviamente, los trabajadores que no tienen altos salarios, no tiene bajos salarios y entre ellos habrá una relación negativa por su definición.⁷ Esto podría incluir problemas para la construcción de la matriz de correlación con la que se calcula el ACP.

Los autores entonces plantean usar una correlación diferente a la correlación de Pearson (que es estrictamente usada para variables continuas y numéricas). En este sentido debe mencionarse que existe más de un tipo de correlación, como lo son la tetracórica (entre dos variables dicotómicas), la policórica (entre variables ordinales y dicotómicas⁸) y la poliserial (entre variables continuas y dicotómicas).

Se eligió para esta investigación la correlación policórica debido a que permite analizar variables ordinales y dicotómicas, y aplicar un único tipo de correlación para todas las variables en su conjunto; así, se transformaron las variables numéricas y continuas a variables ordinales. Para establecer una correlación policórica se utilizan los indicadores ordinales de las variables para estimar la media de una variable continua y normal que se supone latente en las categorías construidas. Este tipo de análisis fue iniciado con Pearson, con la correlación tetracórica, pero fue extendido para múltiples categorías por Olson. Este último análisis supone una estimación basada en la máxima verosimilitud de variables latentes dentro de las ordinales, continuas y con distribución normal.

Con estos antecedentes, ya se tiene la base para presentar la construcción y el resultado del índice que permite establecer los niveles de precariedad laboral en El Salvador para el año en estudio.

⁷ Aunque no debe perderse de vista que esta variable se recodificó en ordinal para aplicar el análisis correspondiente.

⁸ En realidad, toda variable dicotómica es una variable ordinal de dos categorías.

3 Construcción y resultados del índice de precariedad laboral.

Se ha tomado como base la propuesta y el uso de la aplicación desarrollada para el programa STATA (*polychoric.ado*) desarrollados por Kolenikov y Angeles para la estimación de la matriz de correlaciones policóricas con la que se establece el índice de precariedad.

Para ello, las variables originales se transformaron a ordinales y dicotómicas. En el caso del salario por hora se establecieron cinco categorías (“Muy alto”, “Alto”, “Medio”, “Bajo”, “Muy bajo”). Para el caso de la jornada que está medida en horas como variable numérica discreta se estableció como extra jornada, aquéllos que laboran habitualmente más 60 horas a la semana; mientras que la jornada parcial involuntaria es para aquéllos que trabajan menos de 40 horas a la semana pero que quisieran trabajar más, sin encontrarlo (es decir con los mismos criterios con los que se define al subempleo visible). En este sentido, dado que el análisis requiere un orden entre estas categorías, en el caso del uso de la fuerza de trabajo se estableció el orden de las categorías como “sin jornada extraordinaria ni jornada parcial involuntaria”, “jornada parcial involuntaria” y “extra-jornada”, de tal cuenta que parece más precario un sobre uso de la fuerza de trabajo que un uso parcial. Las otras dos variables se mantuvieron dicotómicas: acceso a seguridad social y contrato.

Debido a que se quiere construir un índice de precariedad para todos los trabajadores, de manera indistinta a su posición en el trabajo, pero que hay variables dentro de las condiciones que miden la precariedad que dependen de esta posición, se decidió controlar el análisis incluyendo esta variable. Así se diferenció a los “patrones”, del resto del grupo pues el no tener contrato ni seguridad social tiene una naturaleza muy distinta al resto, no denotando precariedad. El extremo opuesto son los familiares no remunerados (que no tienen salario, ni seguridad social ni firman contrato) y las empleadas de servicio doméstico (que no tienen contrato ni seguridad social por definición). De tal cuenta que se controlaron estos dos extremos haciendo una variable ordinal (medida de

menor a mayor precariedad): “patrón”, “resto de ocupaciones”, “servicio doméstico y familiares no remunerados”.

La matriz de correlaciones calculada es estrictamente positiva (cuadro 1) y las variables fueron ordenadas de menor a mayor precariedad.⁹ Por lo que la medición de la precariedad resulta en un índice que entre más alto indica mayores niveles de precariedad. Como se observa la correlación entre las variables es bastante alta, a excepción del uso de la fuerza de trabajo (jornada de trabajo) con el resto. Esto explicará, como se verá en breve, cómo esta variable se absorbe por un solo componente.

CUADRO 1 MATRIZ DE CORRELACIONES POLICÓRICAS

	Salario por hora	Sin contrato	Sin ISSS	Jornada de trabajo	Posición trabajo
Salario por hora	1				
Sin contrato	0.48180417	1			
Sin ISSS	0.50867972	0.90859495	1		
Jornada de trabajo	0.16429416	0.23990077	0.25228502	1	
Posición en el trabajo	0.61733737	0.17724391	0.27645507	0.10714184	1

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 2. EIGENVALORES DEL ACP Y SU PROPORCIÓN EXPLICADA

	Eigenvalores	Proporción explicada	Proporción explicada acumulada
1	2.616586	0.523317	0.523317
2	1.091930	0.218386	0.741703
3	0.882486	0.176497	0.918201
4	0.324609	0.064922	0.983122
5	0.084388	0.016878	1.000000

Fuente: Elaboración propia

En los cuadros 2 y 3 se observan los resultados del ACP. Como se observa, se pueden calcular hasta 5 variables nuevas a partir de las originales. En este caso, se ha decidido quedarse con las primeras tres que explicarían el 91.8% de la variabilidad de los datos. Los componentes son combinaciones lineales de las variables latentes de las variables ordinales y dicotómicas en estudio. Por lo que el cuadro presenta los coeficientes de estas variables en los componentes.

El cuadro 3 debe leerse tomando en cuenta el sentido (positivo o negativo) y la magnitud de los coeficientes. En este sentido se perfilan tres tipologías de precariedad. Como se observa el segundo componente está prácticamente

⁹ En el anexo se puede observar la matriz de correlaciones de Pearson, donde se puede observar la diferencia en las estimaciones de las relaciones entre las variables.

explicando la precariedad a través de la jornada, pues los coeficientes que refieren a estas variables son más altos que el resto. Los otros dos componentes juegan con las combinaciones para el resto de variables para dar cuenta de la variabilidad. El primer componente tiene una relación positiva con respecto a niveles bajos de salarios, sin acceso a seguridad social y sin contrato y si se es parte del servicio doméstico o es familiar no remunerado. Por el contrario, tiene una relación negativa con altos salarios, acceso a prestaciones y si se es patrón. Mientras que el tercer componente mantiene la misma relación pero le quita peso al cambiarle el sentido al acceso de seguridad social y contrato. Como veremos, esto permite que los patrones, sobre todo, puedan contrarrestar el hecho que su acceso a seguridad y contrato no da cuenta de la precariedad. La suma de estos tres componentes permite crear un índice bastante consistente, tal como se podrá observar en los resultados del cuadro 4.

TABLA 1 COEFICIENTES DE LOS COMPONENTES DEL ANÁLISIS

Variables y categorías	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Salario Real por hora			
Muy alto	-1.068487	-0.891517	0.01615
Alto	-0.767574	-0.640443	0.011602
Medio	-0.613212	-0.511648	0.009269
Bajo	-0.499552	-0.416812	0.007551
Muy bajo	0.155373	0.129639	-0.002348
Contrato			
Con contrato	-1.104185	0.808034	0.564391
Sin Contrato	0.054003	-0.039519	-0.027603
Acceso a Seguridad Social			
Con ISSS	-1.037807	0.5864	0.445767
Sin ISSS	0.082967	-0.04688	-0.035637
Uso de la fuerza de trabajo			
Sin jornada extra o parcial involuntaria	-0.363914	0.479265	-1.411691
Jornada parcial involuntaria	-0.228924	0.301486	-0.888038
Jornada extra	0.075402	-0.099302	0.292497
Posición en el trabajo			
Patrón	-0.916886	-1.813902	-0.417525
Resto de ocupaciones	-0.453376	-0.896927	-0.206455
Servicio doméstico y no remunerados	0.13244	0.262009	0.060309

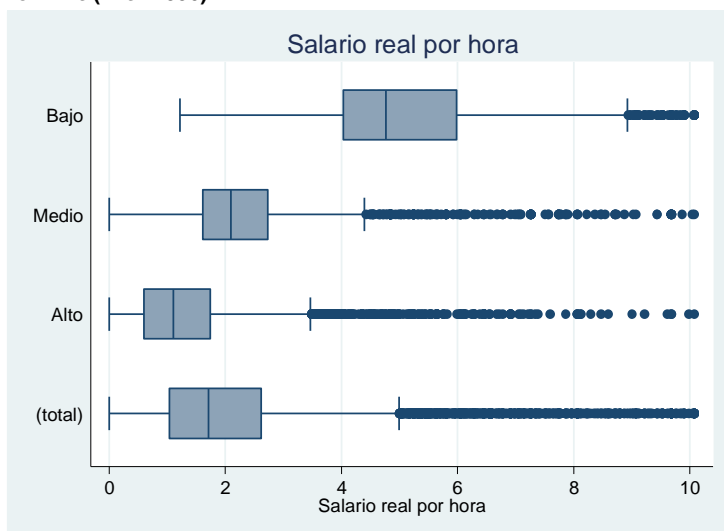
KMO: 0.6036 n=16,187

Fuente: Elaboración propia.

El índice construido tiene una escala de un valor mínimo de -6.407265 a un valor máximo de 0.9933494, siendo su media de -2.979423. Para hacer un análisis descriptivo un poco más detallado, se decidió organizar a tres grupos en base a la variabilidad del índice y con ello establecer los “grados” de precariedad. Se utilizó la técnica de Dalenius y Hodges (1959)¹⁰ que consiste en minimizar la varianza entre los individuos de los grupos y lograr con ello una estratificación óptima. Esto quiere decir que los grupos quedan conformados por los individuos más parecidos posibles en base, en este caso, al índice de precariedad construido.

Una vez contruidos los tres grupos se revisa el comportamiento de las variables que definen la precariedad, tal como se muestra en los gráficos del 1 al 4. Se decidió a través de este comportamiento designar a los grupos como de acuerdo a un nivel “Bajo”, “Medio” y “Alto” de precariedad, señalando claramente que en todos los grupos se presenta la precariedad.

GRÁFICO 1. DIAGRAMA DE CAJA DEL SALARIO REAL POR HORA, SEGÚN NIVELES DE PRECARIEDAD. EL SALVADOR, 2007. DÓLARES (BASE 1990)



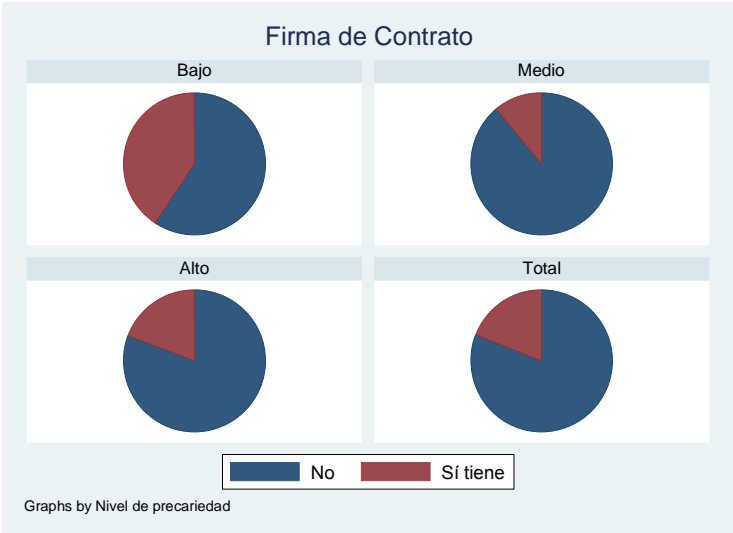
Fuente: Elaboración propia.

Los ingresos reales (Gráfico1), el acceso a seguridad social (Gráfico 3) y la jornada (Gráfico 4), presentan un comportamiento esperado: a mayor ingreso

¹⁰ Esta es la misma técnica usada por CONAPO para la estratificación del Índice de Marginación. Se utilizó 97 clases iniciales.

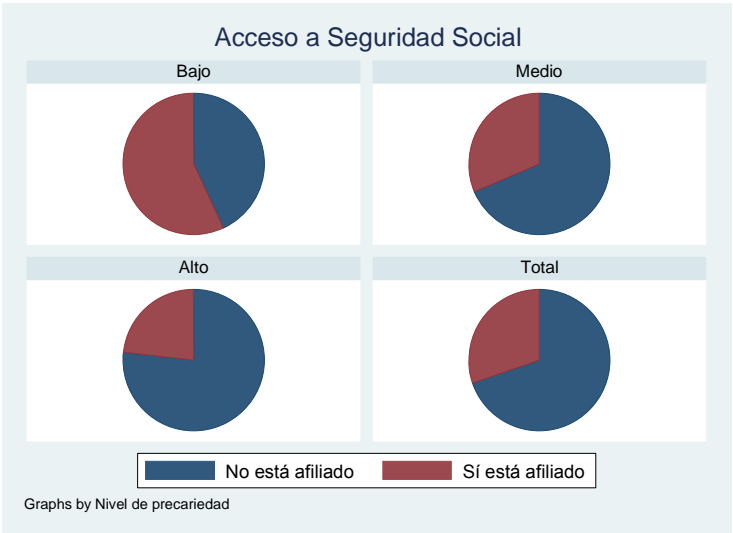
menores de niveles de precariedad, mayores proporciones de afiliación a menores niveles de precariedad y mayores jornadas reglamentarias a menores niveles de precariedad, respectivamente. Sin embargo, se debe de revisar con detenimiento el gráfico 2. La condición de contrato no presenta esta linealidad. Si bien hay más proporción de trabajadores con contrato en los niveles de baja precariedad, los trabajadores en niveles más altos de precariedad tienen más contratos que los de nivel de precariedad media. Lo cual significa que el contrato no es un garante directo del resto de condiciones de trabajo.

GRÁFICO 2. CONDICIÓN DE CONTRATO SEGÚN NIVELES DE PRECARIEDAD. EL SALVADOR, 2007.



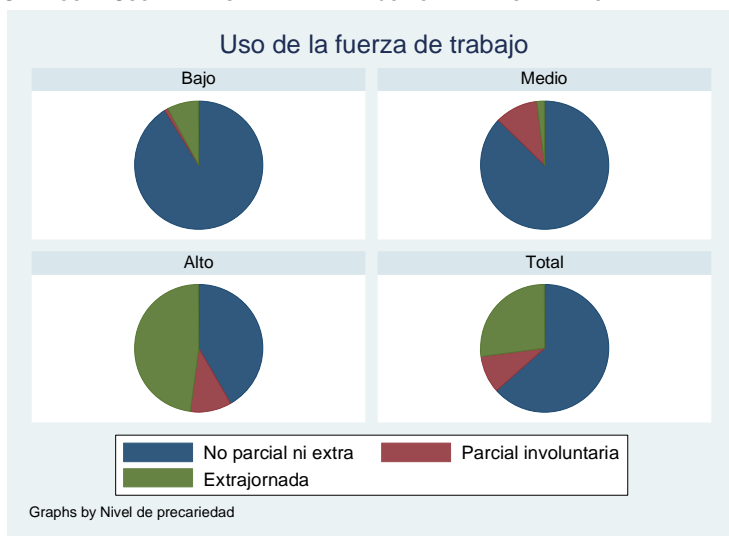
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 3. CONDICIÓN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN NIVELES DE PRECARIEDAD. EL SALVADOR, 2007.



Fuente: Elaboración propia.

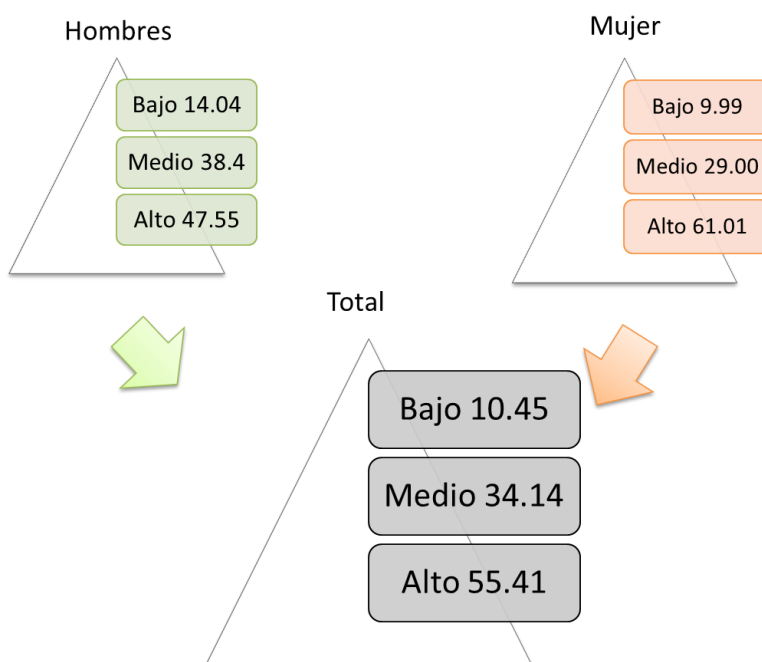
GRÁFICO 4. USO DE LA FUERZA DE TRABAJO POR NIVELES DE PRECARIEDAD



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado a partir del índice y la estratificación, podemos presentar cómo La estructura resultante está sesgada hacia abajo de la distribución, tal como se observa en la ilustración 1, donde además se incluye cómo se distribuyen dentro de los hombres y las mujeres la inserción precaria.

ILUSTRACIÓN 1. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE PRECARIEDAD LABORAL POR SEXO Y TOTAL. EL SALVADOR, 2007. PORCENTAJE DE INDIVIDUOS.



Fuente: Elaboración propia.

Se observa pues, como la distribución de los niveles de precariedad es diferenciada entre hombres y mujeres. 61 de cada 100 mujeres trabajadoras se encuentra en condiciones de alta precariedad, mientras que 47 de 100 hombres se encuentra en la misma condición. Los porcentajes de participación masculina entre los niveles de menor precariedad son mayores, 14% de hombres y sólo 9% de mujeres se insertan en este nivel.

A manera de conclusión

La precariedad es un fenómeno que se presenta en las condiciones de trabajo de los salvadoreños, según revela el análisis para el año 2007. Más de la mitad de los trabajos generan condiciones de alta precariedad. Sin embargo, esta medición es diferenciada por sexo y por otras características.

La propuesta de medición de la precariedad presentada presenta ventajas y desventajas. Dado el tipo de información en las Encuestas de Hogares de países como El Salvador, el estudio se ve obligado a hacerse de manera transversal y entonces tenemos sólo la información para un momento del tiempo. El uso de técnicas multivariadas para establecer los niveles de precariedad también incluye que al basarse en la varianza de la población en estudio, no pueda ser tan fácilmente comparable con otras mediciones realizadas en otros espacios de estudio o en otros momentos de estudio. Sin embargo la desagregación que permite tener un valor de precariedad por individuo, indica que se pueden hacer análisis que permitan conocer mejor a los trabajadores que se insertan de manera precaria e incluso, poder adscribir a esos individuos a grupos sociales o a características de los hogares en los que residen.

Las mediciones a nivel macro, pueden generar información para diferentes momentos y diferentes lugares. Un reto para el estudio de la precariedad es poder combinar los diferentes niveles de medición para dar un panorama completo sobre las tendencias y los determinantes del fenómeno.

Anexo

CUADRO 3 MATRIZ DE CORRELACIONES DE PEARSON

	Salario por hora	Sin contrato	Sin ISSS	Jornada de trabajo	Posición trabajo
Salario por hora	1				
Sin contrato	0.3076	1			
Sin ISSS	0.36	0.6626	1		
Jornada de trabajo	0.1174	0.1163	0.1289	1	
Posición en el trabajo	0.4	0.0839	0.1404	0.0578	1

Fuente: Elaboración propia

Bibliografía

Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló Tomás, & A. (. Ovejero Bernal, *Trabajo, individuo y Sociedad* (págs. 95-144). Madrid: Ediciones Pirámide.

Büchtemann, C. F., & Quack, S. (1990). How precarious is "Non-standard" employment?. Evidence for West Germany. *Cambridge Journal of Economics* (14), 315-329.

Dalenius, T & Hodges, J. L. J. (1959). 'Minimum Variance Stratification', *Journal of the American Statistical Association*, vol 54, no. 285, pp. 88-101.

Dirección General de Estadísticas y Censos (2009). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples - EHPM, 2007.

Escoto, A. (2010). La precariedad laboral juvenil en El Salvador, 2003-2007. Tesis de maestría en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede México.

Galín, P. (1987). Condiciones de trabajo y precarización del empleo. En M. Novick, *Condiciones de trabajo en América Latina* (págs. 101-110). Buenos Aires: CLACSO.

García Guzmán, B. (2009) 'Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXO', *Revista Mexicana de Sociología*, pp. 5-46.

Gazzotti, A. (1987). La inserción precaria al mercado de trabajo. En M. Novick, *Condiciones de trabajo en América Latina* (págs. 111-120). Buenos Aires: CLACSO.

Kolenikov, S., & Angeles, G. (2004). *The Use of Discrete Data in PCA: Theory, Simulations, and Applications to Socioeconomic Indices*. Technical Report MEASURE/Evaluation project, University of North Carolina, Carolina Population Center, Chapel Hill.

Le Roux, B., & Rouanet, H. (2004). *Geometric Data Analysis: from Correspondence Analysis to Structured Data Analysis*. Kluwer Academic Publisher.

Montoya García, M. (2009). Tesis para optar al grado de Maestra en Población. *Condiciones laborales de los profesionales en la Ciudad de México en 1997 y 2004*. México: FLACSO.

Mora, M. (2006). "Empleo precario: notas conceptuales". En *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica* (págs. 7-35). Tesis de doctorado en Ciencias Sociales con especialidad Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

Mora, M. (2010). *Ajuste y Empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México .

Pérez Sáinz, J. P. (2002). Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias. *Política y Sociedad* , 107-138.

MTPS (2007). *Informe anual*, recuperado el 30 Noviembre 2009, <<http://www.mtps.gob.sv>>. El Salvador, San Salvador.

RAE (2001). 'Diccionario de la lengua española', recuperado el 18 de octubre de 2009, de <<http://buscon.rae.es/drae/>>.

Rodríguez-Oreggia, E. & Silva Ibarburen, L. (2009). 'Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México', *Gestión y Política Pública*, vol XVIII, no. 1, pp. 149-178.

“LA DISTRIBUCION TERRITORIAL DE LA ACUMULACION INDUSTRIAL METROPOLITANA Y SUS EFECTOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO 1985-2004”.

*Por Dr Oscar Manuel Rodríguez Pichardo**

RESUMEN

En la presente investigación se analizan los cambios internos de los mercados de trabajo en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. La investigación es explicativa con metodología cuantitativa, a través de la cual se miden tendencias y de esta forma se caracterizará la lógica de los procesos industriales en la zona con base en tres variables, la inversión, la producción, y el empleo. Las dos primeras desempeñan el papel de variables independientes y la tercera variable dependiente, con lo cual generarán un modelo de análisis con el fin de explicar la distribución de la acumulación de capital y de los mercados de trabajo. Dos fases son las que constituyen la investigación, la primera histórica y por lo tanto de reconstrucción, en donde se caracterizará el proceso de industrialización en la zona desde sus orígenes, y la segunda de carácter evaluativo de las formas de inversión y producción industriales, así como de las transformaciones de los mercados laborales, y las implicaciones que han tenido sobre la distribución de la acumulación al interior de la zona en un marco de análisis regional. Situado en este contexto, la presente investigación se realiza en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (en adelante la ZMCM), la cual es producto de la acumulación desigual y resultado de la superposición de dos modelos de acumulación industrial, pues muestra rezagos históricos típicos del subdesarrollo económico-social, en donde las grandes transformaciones productivas y tecnológicas mundiales tienen repercusiones regionales diferentes. La ZMCM padece, históricamente, desequilibrios estructurales y regionales por la expansión desigual del capitalismo, las distorsiones que engendra no sólo son producto de las crisis coyunturales asociadas con la circulación (financiera, monetaria), sino de la forma en que participa en el sistema mundial de producción. Su proceso de industrialización es el fruto del movimiento del capital (en sus diferentes etapas), y es con la comprensión de este movimiento —en muchos casos, caótico— como podemos explicar el desarrollo de sus procesos socioeconómicos.

Palabras Clave: Acumulación, trabajo, territorio.

*Autor: Dr Oscar Manuel Rodríguez Pichardo

Profeso-Investigador de Tiempo Completo

Cuerpo Académico de Economía Financiera e Internacional

Facultad de Economía Universidad Autónoma del Estado de México

Cerro de Coatepec s/n Ciudad Universitaria

Toluca, México

e-mail: osro40@hotmail.com Tel. 722 2 14 94 11 Fax: 722 2 13 13 74 Extension :

196

“LA DISTRIBUCION TERRITORIAL DE LA ACUMULACION INDUSTRIAL METROPOLITANA Y SUS EFECTOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO 1985-2004”.

*Por Dr Oscar Manuel Rodríguez Pichardo**

INTRODUCCION

Las crisis de los modelos de acumulación van íntimamente ligada a los cambios en la estructura social del trabajo, los sistemas de producción han cambiado radicalmente las características de al división social y territorial del trabajo. La ZMCM ha sido históricamente el mayor asentamiento industrial a nivel nacional, por décadas el sector se convirtió en el motor de crecimiento de las economías tanto del Distrito Federal como del estado de México, sin embargo, actualmente se observa que si bien el sector contribuye en una proporción importante al PIB de ambas entidades, deja de ser la actividad de mayor peso en cuanto a la generación de empleo y producción, cediéndole su lugar a los servicios, no obstante, la dinámica económica de la región sigue estando determinada por el sector. En este trabajo se analizan las condiciones y características de los mercados de trabajo industrial en la zona metropolitana de la ciudad de México. Este documento se divide en tres partes en la primera, se revisa el papel del trabajo en la evolución de los distintos sistemas de producción industrial y la constitución los mercados de trabajo metropolitanos; en la segunda se lleva a cabo la caracterización de los mercados de trabajo en función de la distribución del ingreso de la población ocupada así como la expansión territorial de los mercados de trabajo a través de las composiciones orgánicas de capital y las tasas de ganancia ubicando las áreas de concentración de fuerza de trabajo en la zona metropolitana de la ciudad de México¹. Finalmente en la tercera se presentan las principales conclusiones.

*Profesor e investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México.

¹ Se utilizan dos fuentes informativas: la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de 1992 a 2004¹ (se compila anualmente pues su publicación es trimestral) para caracterizar los mercados de trabajo de la Ciudad de México y su área urbana, la variable que se retoma es el nivel de ingreso, sin dejar de lado otras variables que también capta la encuesta y que son de utilidad para complementar el análisis, entre las que se encuentran el sector y la rama de actividad, posición en el trabajo, jornada laboral, nivel de instrucción y prestaciones laborales y los Censos Generales de Población y Vivienda de 1980 y hasta 2000 por municipio. Para la conformación de la zona metropolitana de la ciudad de México (en adelante ZMCM) se recurrió a la

I

EL PAPEL DEL TRABAJO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LOS DIFERENTES MODELOS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL

El objetivo de este apartado es mostrar cuál es el papel que ha tenido el trabajo en los distintos modelos de producción fordista, taylorista y toyotista, y cuál es su perspectiva. Los grandes cambios productivos han ocurrido en un contexto histórico del desarrollo capitalista: desde las modalidades más simples de producción (obrero-artesano) hasta la automatización generalizada y las formas de organización cooperativa del trabajo. En cada una de ellas, el trabajo —entendido éste como fuerza de trabajo— ha jugado un papel muy importante en la producción y reproducción de valor. No es intención minimizar ni abordar los grandes avances de los enfoques administrativos que priorizan las formas de organización ni restarle méritos al desarrollo técnico-científico ni las mutaciones en los mercados y en la competencia (que son parte de los cambios del capitalismo y de sus ciclos). Se propone como punto medular analizar las variantes que ha tenido la intensificación del trabajo, y el papel estratégico y protagónico que sigue teniendo en las diferentes etapas de la acumulación capitalista.

Hace más de un siglo, Marx planteaba que la fuerza de trabajo es una mercancía, porque posee valor de uso² y valor. Es la fuerza productiva que crea el valor y por lo cual es sujeta de apropiación; representa el trabajo vivo³ dentro del proceso de producción. Con ello dejaba en claro que la intensificación del trabajo

metodología diseñada por la SEDESOL, CONAPO e INEGI (2004). Atendiendo la petición hecha en 1971 por la Secretaría de Industria y Comercio, la Dirección General de Estadística implantó un programa para obtener información estadística continua sobre las características, niveles de empleo y otros aspectos sociodemográficos de la población mexicana. De esta manera se instituyó en este año la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) en las tres principales áreas metropolitanas del país: Guadalajara, Monterrey y la Ciudad de México, sin embargo desde ese año y hasta 1992 sólo se publicaron datos de la TDA, posteriormente se estiman una mayor gama de variables.

² El valor de uso es la cualidad que tiene la mercancía para satisfacer necesidades humanas; el valor de cambio es la propiedad que posee la mercancía de acumular valor y de intercambiarse con otras mercancías (Marx, 1970: 11).

³ En este sentido, si se analiza el planteamiento de Coriat (1982) en su ensayo del fordismo y el taylorismo sobre las relaciones sociales de producción y la acumulación de capital, ignoro que Marx por otra parte consideraba que el trabajo vivo constituía la fuente de valor del capital fijo (trabajo muerto acumulado); a partir de esta distinción divide el capital entre capital constante y capital variable (Marx, 1970: 16).

en el proceso productivo en todas sus modalidades (físicas, psicológicas, intelectuales y sociales) era el principio que caracterizaba las relaciones de producción. La tendencia de esas relaciones tanto técnicas como sociales⁴ está orientada a la producción y acumulación de plusvalor. Los grandes cambios en la acumulación capitalista se dan en la esfera de la producción, en el interminable juego de los tiempos de producción: el tiempo necesario y el tiempo excedente;⁵ el primero, reproductor de los costos de producción, entre ellos el salario (por medio del trabajo concreto que tiene la modalidad de producir valor de uso) y el segundo, productor de la plusvalía (por medio del trabajo abstracto que produce el valor). La dinámica productiva implica reducir el tiempo necesario y aumentar el tiempo excedente, es decir, disminuir el costo unitario por mercancía producida (incluyendo al mismo salario) y aumentar el plusproducto en la misma proporción del tiempo excedente. En la medida en que se produzca más, el salario vale menos, existiendo una desproporción entre el desgaste de la fuerza de trabajo con lo que recibe (salarialmente) para resarcir y reproducir su fuerza laboral.⁶

A lo largo del desarrollo capitalista, los modelos de producción han encubierto y disfrazado este proceso (desde considerar al trabajo como un insumo más hasta medir su productividad marginal) con un mejoramiento relativo y condicionado del salario, aunado al control de su reproducción social. Estas formas de organización han transitado por los métodos de obtención de plusvalía absoluta, relativa y extraordinaria⁷ en todos ellos, manejando los ritmos de producción, con el fin de producir el alargamiento extensivo, intensivo o mixto de la

⁴ Las relaciones técnicas de producción permiten al dueño de los medios de producción interactuar con el trabajador directo (Marx, 1970: 38).

⁴ Coriat (1982: 24) se refería a un tiempo de producción; exclusivamente omitió que los tiempos de producción son inversamente proporcionales, cada hora de la jornada de trabajo se divide entre TN/TE, se genera plusvalor y se reproducen los costos de producción.

⁶ En este proceso se encuentra inmerso el origen del valor, es decir, surge el concepto de plusvalía como el valor no pagado al obrero y apropiado por el dueño de los medios de producción.

⁷ Coriat (1982) no le dio la dimensión histórica a la obtención de plusvalía y omitió el origen de ésta. La plusvalía absoluta es la que se obtiene mediante el alargamiento extensivo de la jornada laboral. El aumento de la productividad sólo era posible aumentando las horas de trabajo. La plusvalía relativa es la que se consigue disminuyendo el tiempo necesario y aumentando el tiempo excedente, mediante la utilización de máquinas y sistemas automatizados, el alargamiento de la jornada de trabajo es intensivo. La plusvalía extraordinaria se alcanza en la gran empresa de gran tecnología, que monopoliza desarrollos científico tecnológicos para disminuir los tiempos necesarios de producción.

jornada de trabajo. Coriat (1982) planteaba que las primeras formas de producción capitalista tienen su antecedente inmediato en el trabajo de oficio (obrero artesano), éste representaba el control del obrero sobre el proceso de producción,⁸ mantenía un amplio conocimiento del proceso, tenía el control de los tiempos de producción, siendo esto un gran problema para el capital. La baja productividad implicaba una baja tasa de utilidades y un alto costo de la fuerza de trabajo, lo cual impactaba desfavorablemente en los procesos de acumulación del capital, que constituía el objetivo central. La manera de obtener el plusvalor se fincaba en el alargamiento de la jornada laboral y el trabajo de niños y mujeres.⁹

El taylorismo¹⁰ surge con el propósito de expropiar el control del proceso productivo al obrero, someterlo y desarticular sus formas de organización social. Inicia el proceso de masificación del obrero no artesano (contribuyendo a este proceso las fuertes migraciones y la destrucción de formas no capitalistas de producción), tratando de derrotar a los sindicatos en dos frentes: quitar el control del proceso productivo y desarticular la red sindical que se había establecido, la cual era un obstáculo a la acumulación capitalista. La racionalización taylorista, además de someter al trabajo en el proceso productivo, buscaba controlar su reproducción social a través del condicionamiento del salario. El sometimiento del trabajo frente a la máquina, su segmentación y su masificación (obrero- masa) contribuyeron a su control social y político.¹¹

Con el fordismo (que implica una continuidad del taylorismo) se introdujo la línea de montaje (además de la estandarización y normativización); el manejo de los tiempos de producción incrementó el trabajo excedente en relación con el necesario (método de obtención de plusvalía relativa). Otro elemento clave es el control de los procesos de reproducción social de la fuerza de trabajo a través del salario y el condicionamiento de sus prestaciones sociales. Los obreros vivieron la

⁸ Coriat, B. (1982), *El taller y el Cronómetro*, México: Siglo XXI, pág. 7.

⁹ El taylorismo se fundamentó en la teoría clásica, aceptaba que la fuerza de trabajo crea el valor y que el futuro de las relaciones capitalistas estarán en manos de quien controle el procesos productivo. El taylorismo se sustentó en la ley de Say: "la oferta crea su propia demanda" (*ibid.*: 16).

¹⁰ *Ibid.*: 33.

¹¹ *Ibid.*:16.

parte oscura de este modelo al ser sometidos al ritmo más acelerado del transportador, obligados a tareas monótonas y repetitivas originando, como consecuencia, abandonos, enfermedades laborales y altas tasas de ausentismo. La subordinación del hombre a la máquina aumentó la velocidad en el proceso de trabajo, alargando intensivamente la jornada laboral. Ford aplica el *five dollars*¹² como una manera de asegurar abastecimientos continuos de fuerza de trabajo, reduciendo el número de reemplazos. Gracias a ello se pudo aumentar la intensidad del trabajo sin mayores resistencias, neutralizando el efecto de la acción sindical. La sobreproducción y la propagación del fordismo macroeconómico propiciaron el rompimiento del ciclo en la conversión del plusproducto en plus valor, sobreviniendo el paro y con ello la gran crisis con toda la secuela de la intervención gubernamental y políticas keynesianas para incrementar la demanda efectiva.¹³ Con estas políticas (*New Deal*) surgen el nuevo enfoque de relaciones humanas y el concepto de trabajador polivalente.

Los métodos “justo a tiempo” y “control de la calidad total” fueron las alternativas para responder a la crisis del fordismo. Este modelo denominado también toyotismo tenía la característica de producir de acuerdo con las exigencias del mercado (la oferta se ajusta a la demanda). Aparentemente el trabajo adquiría otra dimensión distinta a la masificación fordista: el trabajo en equipo, la flexibilidad, el supuesto papel preponderante del trabajo, el espíritu de cooperación y el considerar a los obreros como copropietarios en el proceso, le daban otra perspectiva, el obrero masa se convierte en obrero social.

No obstante, la relativa autonomía de los trabajadores en el espacio de trabajo daba el control más eficiente para los gerentes,¹⁴ mediante el desarrollo y refinamiento continuo de los sistemas de vigilancia electrónica que

¹² *Ibid.*:55. Programa de aumento salarial.

¹³ *Ibid.*:95.

¹⁴ Surge una nueva clase productiva, los gerentes, controlan ya las decisiones productivas; con el surgimiento de las sociedades por acciones ya no hay interacción entre el obrero y el dueño de los medios de producción, aunque la polémica persiste respecto a la representatividad del capital, plantean que el capitalismo orientado por el ánimo de lucro ya no existe.

proporciona los medios para controlar la responsabilidad de los equipos. La flexibilización crea y requiere de sistemas de vigilancia para mantener el control central. Los gerentes controlan directamente el trabajo, los nuevos métodos de JAT/CTC extienden la propiedad privada¹⁵ a otros ámbitos, las innovaciones, el trabajo intelectual de los trabajadores (la administración se apropia de la experiencia de la fuerza de trabajo).

Este sistema lleva:¹⁶

- Riesgo de subempleo más flexible, plural y descentralizado.
- El paro está inmerso en las formas del subempleo.
- Inseguridad en el empleo.
- El conocimiento se ha convertido en un instrumento para la generación de riqueza.

Los sindicatos pierden presencia, no tienen acceso a las decisiones estratégicas, negocian en posiciones subordinadas. Supuestamente —dice Coriat— existe en este modelo una democracia salarial, pero no representativa, por lo que no difiere de las condiciones de Occidente.¹⁷

Los efectos que tuvo este modelo sobre el trabajo, siguiendo la lógica del capital son los siguientes:

- Se endurecen las formas de dominación sobre el trabajo, se utiliza la tecnología como control social del trabajo.
- Se aumentan los ritmos de producción.
- El justo a tiempo se transforma en la “gestión por el estrés” (aumento de presión y responsabilidad en el trabajo).

¹⁵ Coriat, B. (1992), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México: Siglo XXI, pág. 85.

¹⁶ *Ibid.*:50.

¹⁷ Coriat plantea “como una filosofía, la producción justo a tiempo significa combinar el proceso productivo con el lugar del mercado; el ideal es el establecimiento de una perfecta simetría entre la demanda y la oferta, dentro y fuera de la fábrica, sin faltantes, sin costosos stocks y sin desperdicio [...] el control total de calidad significa construir la calidad dentro del producto o servicio” (*Ibid.*: 24).

- La marginación del trabajador que se ubica en las partes periféricas de la fábrica se le inserta en función de las necesidades.
- Surgen el trabajador censor, el trabajador rutinario como producto de la subordinación automatizada.

Los efectos sobre los trabajadores son: bajos salarios en relación con el trabajo, sobretiempos en la jornada laboral, trabajo nocturno, dificultades para utilizar las vacaciones, excesos de cambios de turno, etcétera.

Los trabajadores demandan disminución de horas laborables, disminución de los ciclos de producción y reducción de la variabilidad de los modelos (en el caso de la industria automotriz).¹⁸El trabajo se ha tenido que adaptar a las nuevas condiciones de producción, que siempre han sido impuestas por el control del capital del proceso productivo. En todos los casos el papel del capital ha transformado el proceso de trabajo, sofisticando la intensificación de éste y transformando sus condiciones internas y externas que involucran el control de su reproducción social y su expresión política. Ahora la producción de riqueza sienta sus bases en la cooperación humana, el capital pone en movimiento una masa considerable de trabajo intelectual pagado a muy bajo precio, no reconocido y precarizado, ya no es estar adherido a una máquina sino la forma de controlar una red. Desde el taylorismo, fordismo hasta el toyotismo (incluso integradas), la fuerza de trabajo en todas sus modalidades sigue siendo el factor clave de la producción de valor.

II

CARACTERIZACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO 1992-2004

En este apartado se lleva a cabo la caracterización de los mercados de trabajo en función de la distribución del ingreso de la población ocupada (Gutiérrez, 1999), usando el planteamiento de la segmentación de los mercados de trabajo, se parte de la siguiente premisa: el nivel salarial es la base de la reproducción social de la

¹⁸ *Ibid.*: 90.

fuerza de trabajo, el precio de la fuerza de trabajo que se oferta en el mercado como mercancía; por lo que se considera un indicador importante para determinar las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Se pueden distinguir los siguientes mercados de trabajo en función del nivel de ingreso en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.

1). El Mercado de Trabajo Precario. Comprende el desempleo activo y pasivo, el subempleo, los empleos precarios I y II. Los empleos mal remunerados o precarios I se mantuvieron con una variabilidad descendente de 1992 a 2004, Los empleos precarios I mantienen una proporción respecto a los subempleos de 2 veces a uno.

Tabla 1: Distribución Porcentual de la Población Urbana Ocupada Según Nivel de Ingreso 1992-2004

Periodo	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total^{a/}	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Desocupados	3.4	3.9	4.1	7.1	6.9	4.5	4	3.1	2.7	2.9	3	3.8	4.8
No recibe ingresos	4.8	5.2	4.8	5	5.2	4.7	4.6	4.4	3.8	3.8	4.1	4.1	4.6
Menos de 1 salario mínimo	8.4	10.3	8.2	10.2	13.2	13.6	8.2	9	9.3	7.7	5.8	7.2	7.9
De 1 hasta 2 salarios mínimos	45.9	36.2	37.8	37.6	36	35.6	33.3	34.2	34.2	31.2	25.5	25.9	25
Más de 2 y hasta 5 salarios mínimos	28.7	33.9	32.9	31	28.7	28.4	34.5	34.7	35.3	40.6	47	44.1	43
Más de 5 salarios mínimos	8.2	10	11	10.7	9.6	10	13.3	11.3	12.7	13.1	13.7	13.6	12.7
No especificado	4	4.4	5.3	5.5	7.3	7.7	6.1	6.5	4.8	3.8	4	5.2	6.9

a/ Corresponde al promedio de los datos trimestrales, por lo tanto la suma de los datos parciales puede no sumar 100% debido al redondeo (la suma se considera a partir de la fila 2).

Fuente: Elaborado con base en la Encuesta Nacional de Empleo

Urbano 1992-2004.

Por su parte, los empleos precarios II han tenido en el periodo 1992-2004 una tendencia ascendente, pasando en 1992 de 31.82% a 43% de la PEA en 2004. Aparentemente acaparan la mayor proporción de la PEA ocupada, no obstante sumando desempleo pasivo, activo, subempleo y empleo precario I (que integran en conjunto el mercado precario) de 1995 a 2000 la mayor proporción de la PEA la constituye el empleo precario I; cuya tendencia es hacia la equiparación de ambos en el año 1999, para mantenerse de 2000 a 2004 en una relación de ventaja del empleo precario II en relación con el empleo precario I. Este mercado de trabajo precario, en conjunto, ha tendido a descender marginalmente de 91.2% en 1992 a 85.3% en 2004. Este tipo de mercado es el que se ha visto alimentado por el gran crecimiento de la industria manufacturera y los servicios (ver Tabla 1).

2). El Mercado de Trabajo Competitivo. Comprende la fuerza de trabajo mejor remunerada de la zona (más de cinco salarios mínimos), tiende a disminuir de 1992 a 1996 de 10.7% de la PEA a 9.6%, respectivamente. Desde 1997 hasta 2004 se ha mantenido constante con leve tendencia a la baja, para concentrar en promedio en los tres últimos años alrededor de 13% de la población ocupada (Ver Tabla 2).

Parece ser que este mercado se vio beneficiado con mayor énfasis en el modelo de crecimiento hacia adentro, que con el modelo neoliberal y su gran instrumento: la Inversión Extranjera Directa. En este periodo de estudio no mostró alguna mejoría sino que, inclusive, disminuyó.

2.1 LA PRECARIZACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LA ZMCM

En la Zona Metropolitana de la Ciudad de México en 1995, 18 de cada 100 trabajadores ocupados se ubica en situación crítica (desempleo activo, pasivo y subempleo). Actualmente la tendencia se ha mantenido constante a la baja, hasta situarse en el periodo 2000-2003 en 16 de cada 100 trabajadores en promedio. Sin embargo, los trabajadores que están inmersos en la pobreza (empleo precario

I, los que ganan entre uno y dos salarios mínimos) han tendido a disminuir desde 1992, cuando 33 de cada 100 trabajadores se encuentra en esta situación en promedio.

Tabla 2: Mercados de Trabajo y el Umbral de la Pobreza en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 1992 – 2004

TIPO DE MERCADO	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
*MERCADO PRECARIO	91.2	89.5	87.8	91	90	86.8	84.6	85.4	85.3	86.2	85.4	85.1	85.3
*MERCADO COMPETITIVO	10.7	9.6	10	13.3	11.3	12.7	13.1	13.7	13.6	10.7	9.6	10	13.3
**UMBRAL DE LA POBREZA	62.5	55.6	54.9	60	61.3	58.4	50.1	50.7	50	45.6	38.4	41	42.3

*La suma de ambos mercados no es 100%, debido a que en el mercado precario se consideró a los ocupados sin ingresos, además de que en estos porcentajes tampoco se toma en cuenta el rubro no especificado.

** El umbral de la pobreza contempla desempleo activo y pasivo, subempleados y empleos precarios I.

Fuente: Elaborada en base a la información de la tabla 3.

En conjunto, en 1995, se tiene a 62 de cada 100 trabajadores en el umbral de la pobreza (contempla desempleo activo y pasivo, subempleo y empleos precarios) en la ZMCM. El impacto de la crisis del 95 fue parcial siendo de 60% de la fuerza de trabajo en 1997; posteriormente varió hasta ubicarse finalmente en 2004 en 42%. (Ver Tablas 1 y 2)

2.2 Análisis Espacial y Social de la Acumulación Industrial en la zona Metropolitana de la Ciudad de México.

Los cambios más importantes en la división social y territorial del trabajo en la ZMCM son:

- Se observa un proceso de descampesinización-proletarización, hay una clara disminución de la población ocupada vinculada al sector primario, el fenómeno se presenta con mayor énfasis en el periodo 1970-1990, cuando la población ocupada agrícola pasa de 125 694 a 82 179, y persiste hacia

finales de siglo cuando sólo laboran en éstas actividades 63 590 personas. En 1930, 24.2% de la PEA se dedicaba al campo, para el año 2000, 0.9 por ciento.

- Aún cuando se observa que el empleo industrial sigue creciendo en términos absolutos, se presentan los siguientes fenómenos:
 1. La actividad industrial pierde importancia, hay una redistribución porcentual por sector económico de la población ocupada, donde ganan terreno el comercio y los servicios. La pérdida aún no es significativa, pues aún en el año 2000 la industria concentra 28.8% del empleo.
 2. Salvo en el municipio de Nezahualcóyotl, en el resto de todas las delegaciones y municipios que constituyen la ZMCM, el empleo industrial en términos absolutos aumenta.
 3. Si bien no existe una disminución del empleo industrial, si se da una baja del ritmo de crecimiento del mismo, sin embargo, no se compromete la dinámica industrial de la zona, ni tampoco se puede hablar de cambios radicales en la estructura del empleo. Como rasgo a destacar es en los municipios conurbados y no en el DF donde es más evidente el fenómeno, después de alcanzar tasas de crecimiento promedio anual de 13.7% de 1960 a 1970, de 10.4% de 1970 a 1990 y para el periodo 1990 a 2000 es de 4.2 por ciento.
 4. Municipios como Naucalpan y Tlalnepantla presentan bajas tasas de crecimiento del empleo industrial en la última década del siglo XX, de 2.5 y 0.2% respectivamente, y siendo espacios que concentran 38.4% del empleo del sector -en el año 2000, junto con Nezahualcóyotl-, su evolución marca de manera definitiva la evolución de los municipios conurbados en particular, y de la ZMCM en general.

5. Si bien el crecimiento del empleo en la actividad industrial es a un ritmo menor comparado con el que presentan las actividades del sector terciario, los mercados de trabajo industriales siguen aumentando, incluso se puede intuir un proceso de terciarización industrial, aún cuando el crecimiento del comercio y los servicios es explicado en su mayor parte por la necesidad del sector industrial de mover y realizar su producción.

2.3 Movimientos territoriales del capital Industrial en la ZMCM

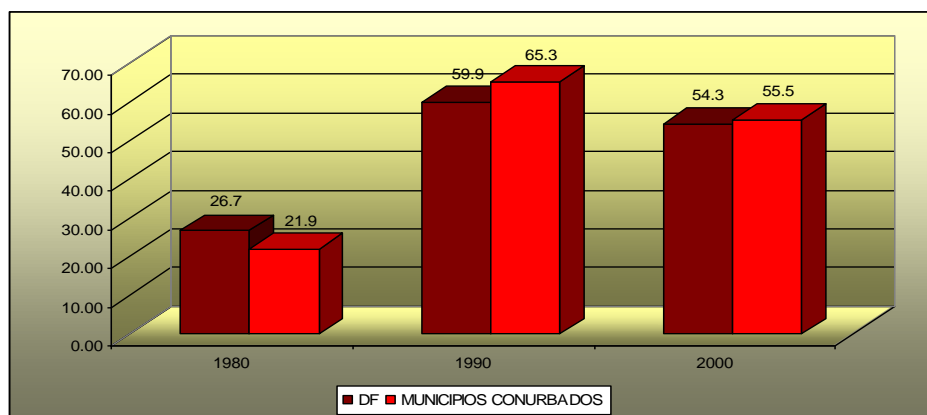
Existe una redistribución del empleo industrial al interior de la ZMCM, durante las primeras décadas , sobre todo la ciudad central (D.F) concentra la actividad industrial, paulatinamente dicha actividad se extiende primero a las delegaciones adyacentes y después a los municipios más cercanos al DF e incluso a un segundo y tercer anillo de influencia, simultáneamente los primeros espacios industrializados se subproletarizan, por lo que el sector de los servicios tiende a predominar.

La mancha del espacio de muy baja capitalización se expande hacia el este a los municipios de Chalco y Tlalmanalco, donde a diferencia de los territorios anteriormente nombrados se obtienen mayores ganancias, esto debido a que el nivel de precariedad de los mercados de trabajo en los tres sectores económicos es más alto, de hecho para 1980 es casi inexistente el empleo competitivo del lado sureste de la zona (ver mapas 1 y 5 del anexo geográfico). Hacia el oeste la mancha se extiende a Huixquilucan, Naucalpan y Atizapán de Zaragoza, en donde la precariedad de los mercados de trabajo es menor, y existe una incorporación mayor de empleo competitivo a los procesos productivos, en estos espacios se puede ver el cambio en las formas de acumulación como resultado de la crisis y de las tendencias propias del capital, que en estos años a nivel mundial ya llevaba un periodo largo de profundas transformaciones, es decir, hay una mayor inclusión de fuerza de trabajo con mayores conocimientos en los procesos productivos, lo que posibilita que la tasa de ganancia no caiga como en la mayoría de las delegaciones

del DF (ver mapas 1, 4, 5 y 6 del anexo geográfico).Texcoco tiene en el sector secundario una mayor presencia de empleo competitivo, que fomenta una alta rentabilidad (se hace uso trabajo potenciado, ver mapas 1, 4, 5 y 6 del anexo geográfico). El porcentaje de población que se encuentra en el umbral de pobreza en el DF es más alto que en los municipios conurbados, por lo que los procesos de capitalización de la Ciudad Central y sus delegaciones adyacentes están alimentados a principios de los años ochenta en una parte importante por fuerza de trabajo precarizada. La diferencia con respecto a los municipios conurbados es de 4.8 puntos porcentuales, esto es porque para esos años existe una cantidad mayor de empleo precario tipo II en este espacio (ver gráfica 1).

Gráfica 1

Umbral de la Pobreza para el DF y Municipios Conurbados 1980-2000



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los Censos de Población y Vivienda, INEGI.

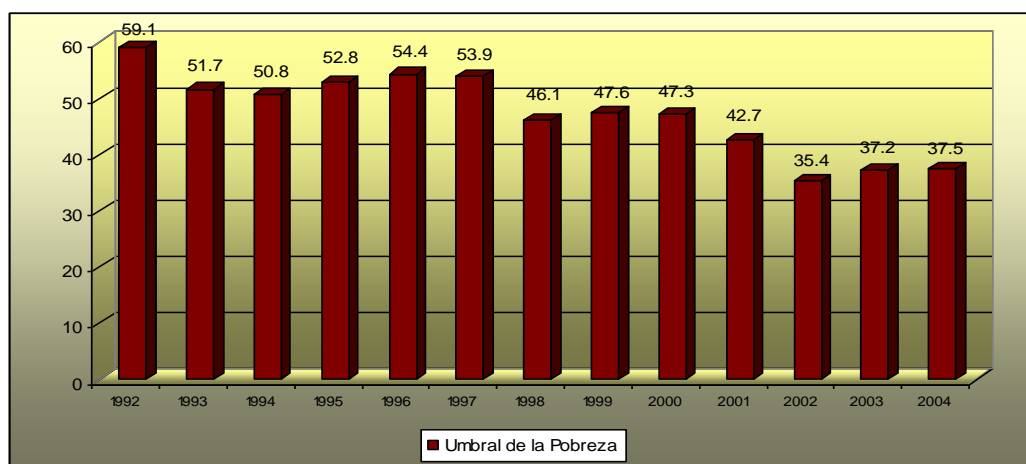
Nota: El umbral de la pobreza contempla desempleo activo y pasivo, subempleados y empleos precarios.

Las delegaciones Cuajimalpa y La Magdalena Contreras se integran a la mancha de la acumulación que fluctúa en composiciones orgánicas de rango bajo de capitalización, la mancha se extiende hacia los municipios de Tlalnepantla, Atizapán de Zaragoza, Tlaxiaco, Coacalco, Ecatepec, Cuautitlán y se incluyen Nextlalpan y Teoloyucan. En este segundo anillo de capitalización la tasa de ganancia es alta sólo en Azcapotzalco. En el nivel medio de acumulación se encuentra el subespacio continuo constituido por Tlalmanalco, Texcoco, Chimalhuacán, La Paz y Nezahualcóyotl, además en este nivel se encuentran

también Acolman, Chiautla, Cuautitlán Izcalli y Tepotzotlán (ver mapa 2 del anexo geográfico).

El umbral de la pobreza en la ZMCM se reduce de 1992 a 1995 en más de seis puntos porcentuales, lo que refleja el crecimiento del empleo precario tipo II y del empleo competitivo en la zona, los datos que arrojan los censos además puntualizan que el citado incremento es mayor para el DF que para los municipios conurbados. Para el año 2004 la población que se haya en esta situación en la zona es de 37.5, 9.8 puntos porcentuales menos que en el año 2000 y 21.6 puntos porcentuales menos que en 1992, la reducción se debe más al incremento del empleo precario tipo II que del empleo competitivo (ver grafica 2).

Gráfica 2
Umbral de la Pobreza en la ZMCM: 1992-2004



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, periodo 1992-2004. Datos referentes al DF y su Zona Conurbada, INEGI.
Nota: El umbral de la pobreza contempla desempleo activo y pasivo, subempleados y empleos precario.

III Conclusiones

En el modelo de crecimiento hacia adentro se fracasó en la estrategia de convertir a la ZMCM en un detonante de desarrollo local y regional, con un mercado interno industrial fuerte y arraigado interregionalmente. Lo que se logró

con la política de estímulos fue una estructura industrial dependiente; en este proceso se consolidaron las periferias industriales en aparentes procesos de desconcentración y descentralización. Entre los años ochenta y noventa crecen los mercados de trabajo interregionales, la industria global mantiene el liderazgo del proceso de acumulación de la zona, existe además una fuerte concentración de fuerza de trabajo en más de 70% de las ramas industriales-A partir de los años noventa, en la zona se profundiza la heterogeneización productiva, se ahonda la brecha entre la industria globalizada y el resto de la industria. En este periodo se agudiza la descomposición de la división social y territorial del trabajo; en los últimos 20 años, Naucalpan Tlalnepantla, Nezahualcoyotl aumentan su crecimiento poblacional, la población urbana en la zona crece en forma desmedida, en la región se incorpora de manera significativa el trabajo femenino.

El crecimiento del empleo industrial y de servicios en Naucalpan, Tlalnepantla Ecatepec, entre otros, modificó la estructura regional del trabajo, las consecuencias fueron bajas composiciones orgánicas, alta concentración de trabajo por establecimiento y bajos salarios, se cerró el ciclo descampesinización-proletarización y subproletarización; para el proceso de acumulación de capital esto significó altas tasas de ganancia y gran oferta de fuerza de trabajo. En conclusión, ha habido mejoras relativas frente al umbral de la pobreza o depauperización de la fuerza de trabajo. Lo que se ha consolidado es el empleo precario y mal remunerado, destacándose el fuerte repunte del desempleo pasivo y activo en la ZMCM. El resultado de las nuevas tendencias de la industrialización es la precarización del mercado de trabajo

BIBLIOGRAFIA

Castells, Manuel (1995), *La Era de la Información*, tomo III, Siglo XXI

_____ (1998), *Globalización, Trabajo, Empleo y Empresa*, Alianza.

Coriat, Benjamín (1982), *El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México: Siglo XXI.

_____ (1992), *Pensar al Revés. Trabajo y Organización de la Empresa Japonesa*, México: Siglo XXI.

De Matos Carlos (2002), "Mercado *Metropolitano de trabajo y Desigualdades Sociales en el Gran Santiago: ¿ Una Ciudad Dual?*", en *Eure* Vol. 28, No 85, Santiago de Chile

Doeringer, P.; Piore, M. (1971) *Internal Labour Markets and Memory Analysis*, Lexington: D.C. Heath and Company.

Gutiérrez Garza, Esthela (1999), *Nuevos Escenarios en el Mercado de Trabajo en México*, en *Revista Papeles de Población*, octubre-diciembre, núm. 26, Toluca, México: Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, UAEM.

Marx, Carlos (1970), *El Capital*, tomo 1, Fondo de Cultura Económica.
_____ (1970), *La Ideología Alemana*, Ediciones Quinto Sol.

Montero, Cecilia (1990), *Cambio Tecnológico y Formas de Uso de Mano de Obra en América Latina: ¿Hacia un Nuevo Espacio Industrial?* en Alburquerque, de Mattos, Fuchs. (comp.) (1990), *Revolución Tecnológica y Reestructuración Productiva: Impactos y Desafíos Territoriales*, Grupo Editor Latinoamericano, Argentina.

Rodríguez, Pichardo Oscar (2005), *Las Tendencias Actuales de la Industrialización y sus Efectos Laborales en la Zona Toluca-Lerma 1986-2000*, Universidad Iberoamericana, Tesis de Doctorado.

Sassen, Saskia (1998), *Ciudades en la Economía Global: Enfoques Teóricos y Metodológicos*, en *Eure*, Vol.24, Número 71, marzo, Santiago de Chile.

Tomadoni, Claudia (2004), *Territorio, Territorialidad y Región Metropolitana en un Marco de Producción Flexible*, en *Eure*, Vol. 30, Número 90, septiembre, Santiago de Chile, pp. 65-84.

Documentos y Estadísticas

Clasificación de las Industrias por clases, entidades y municipios principales. Censo Industrial, datos referentes a 195, 1965, 1970 y 1975 Estado de México, Secretaría de Programación y Presupuesto.

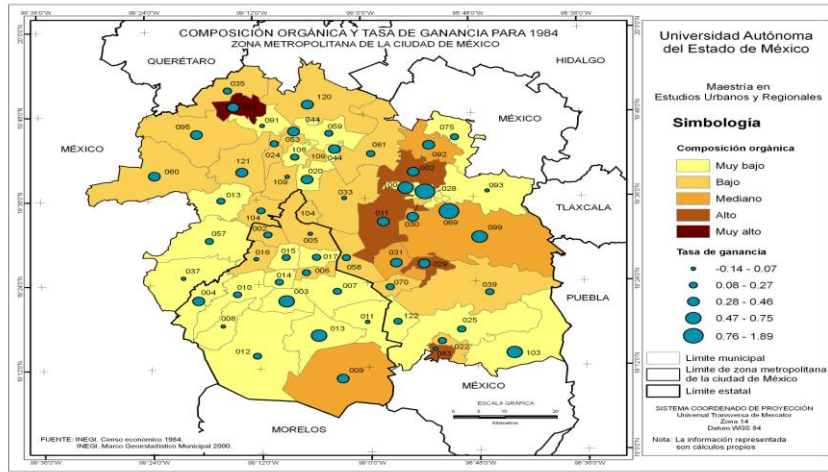
Clasificación de las Industrias por clases, entidades y municipios principales. Censo Industrial, datos referentes a 1980, 1985, 1990, 1995, 2000,2003 Estado de México, INEGI.

Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Datos referentes al Estado de México 1980-2004. Indicadores de Empleo y Desempleo. Estadísticas Económicas, noviembre 2004, INEGI.

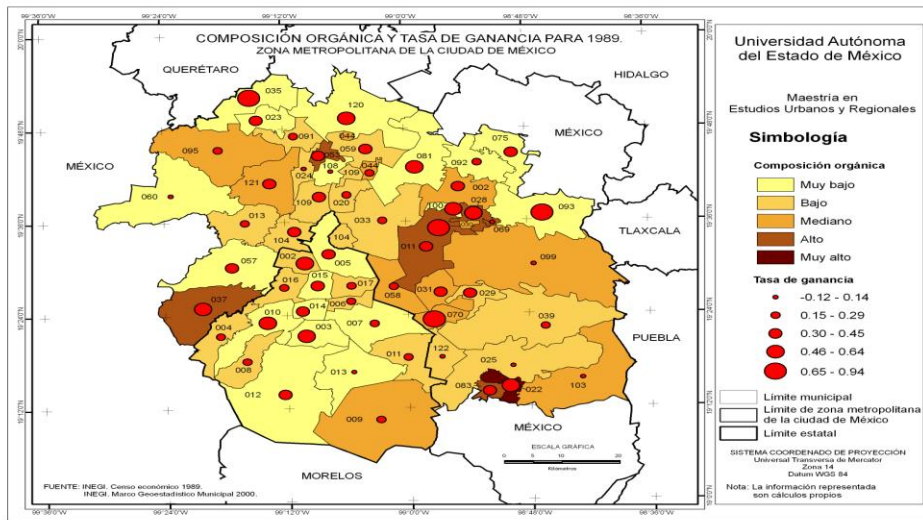
Delimitación de las Zonas Metropolitanas en México 2004, Secretaria de Desarrollo Social, Consejo Nacional de Población e Instituto de Estadística Geografía e Informática

ANEXO

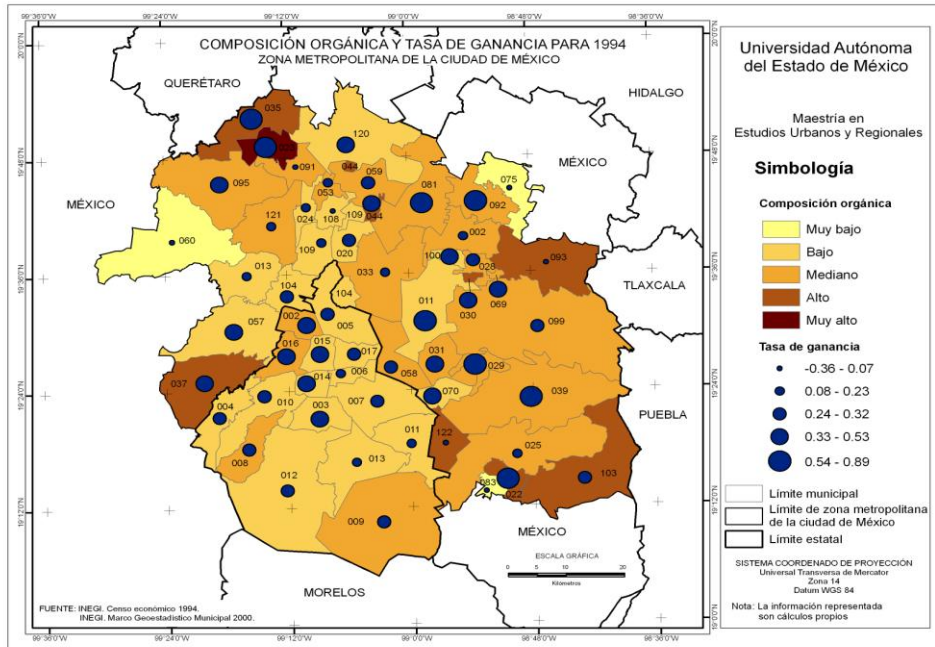
MAPA 1



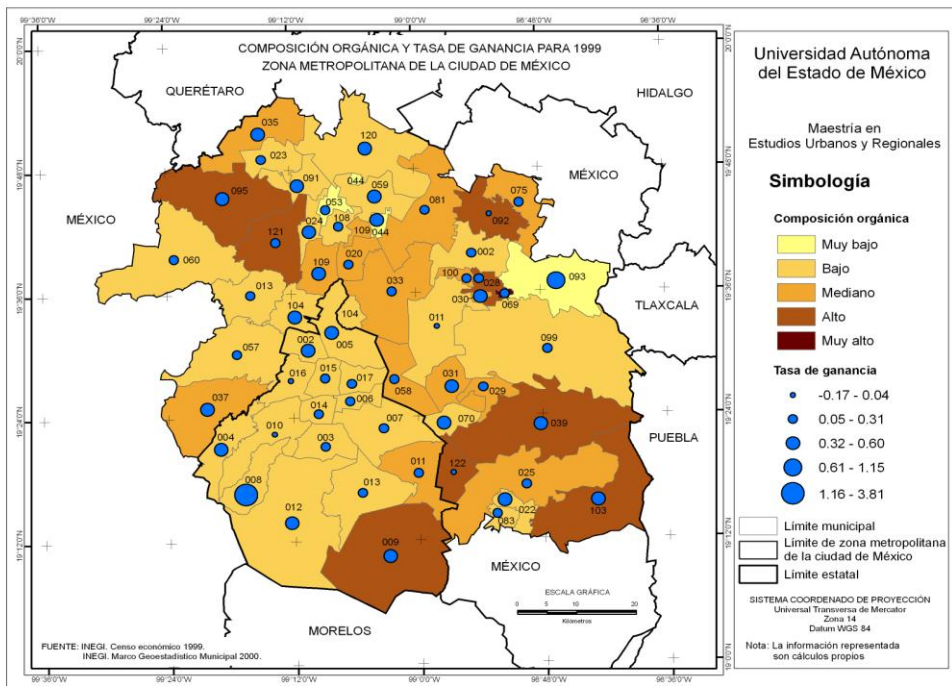
MAPA 2



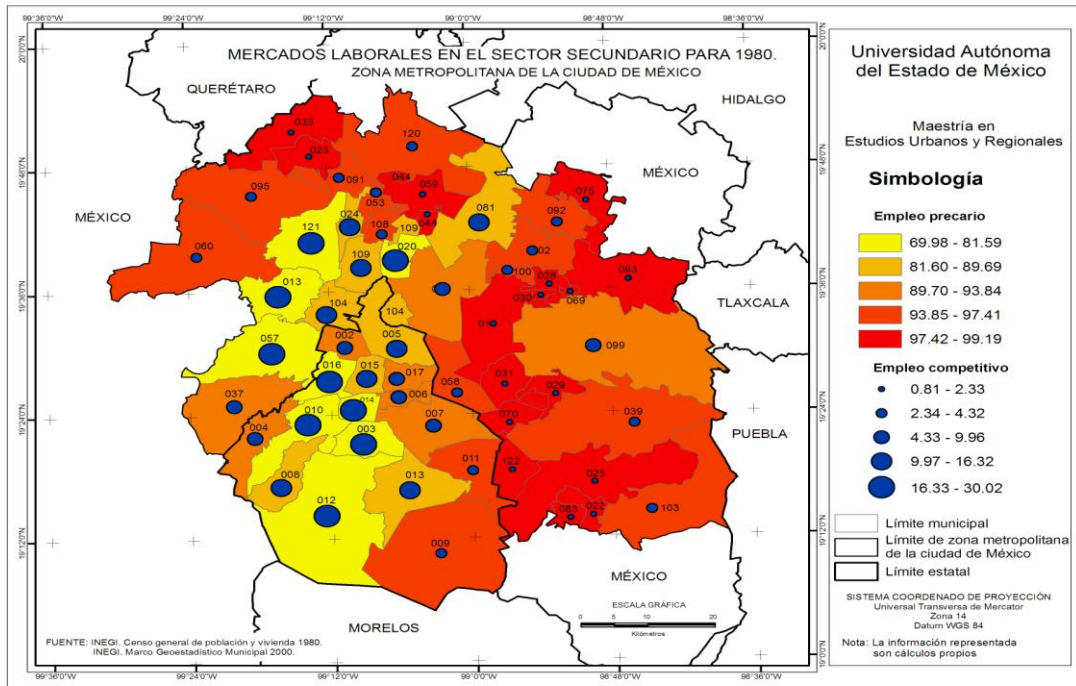
MAPA 3



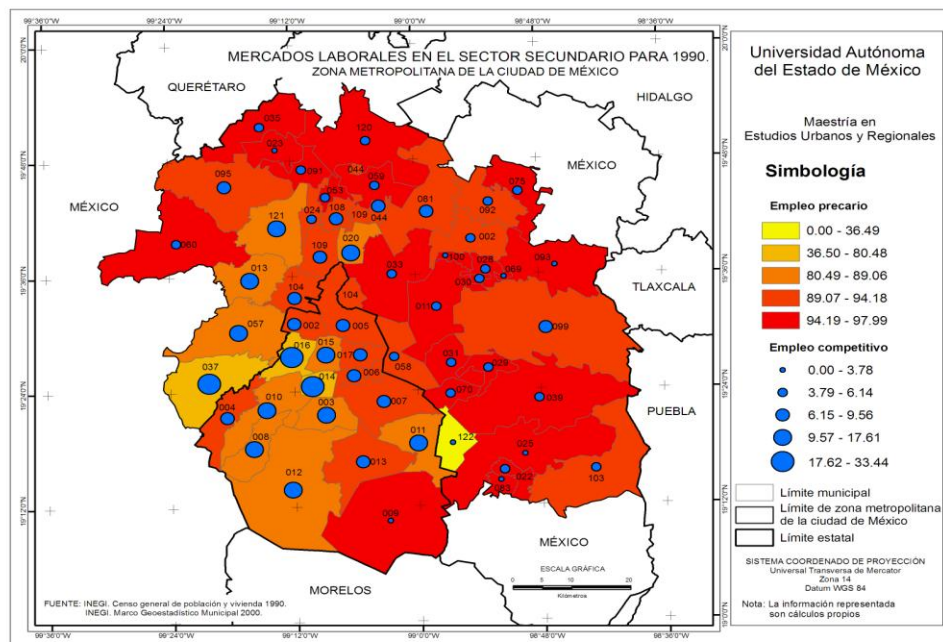
MAPA 4



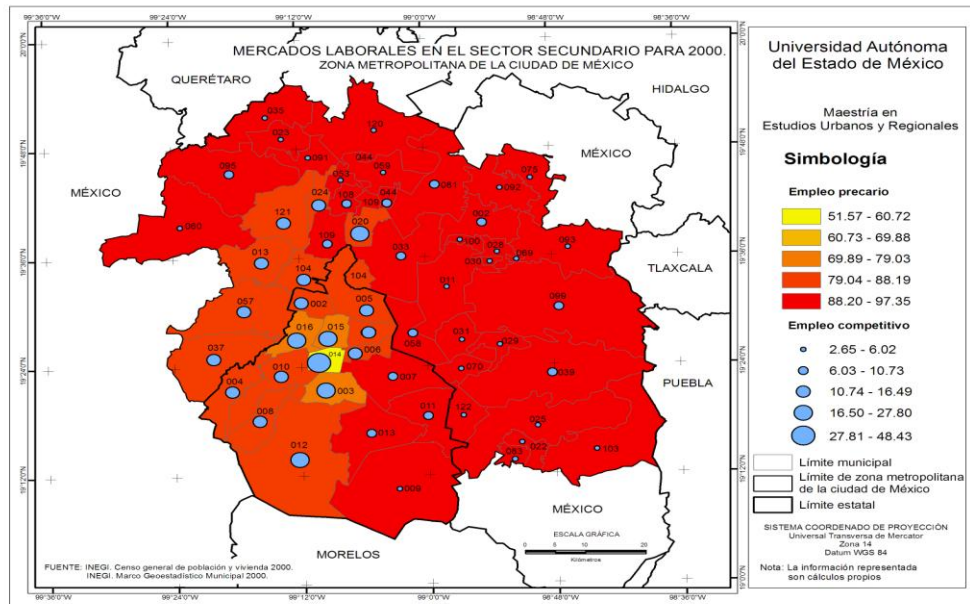
MAPA 5



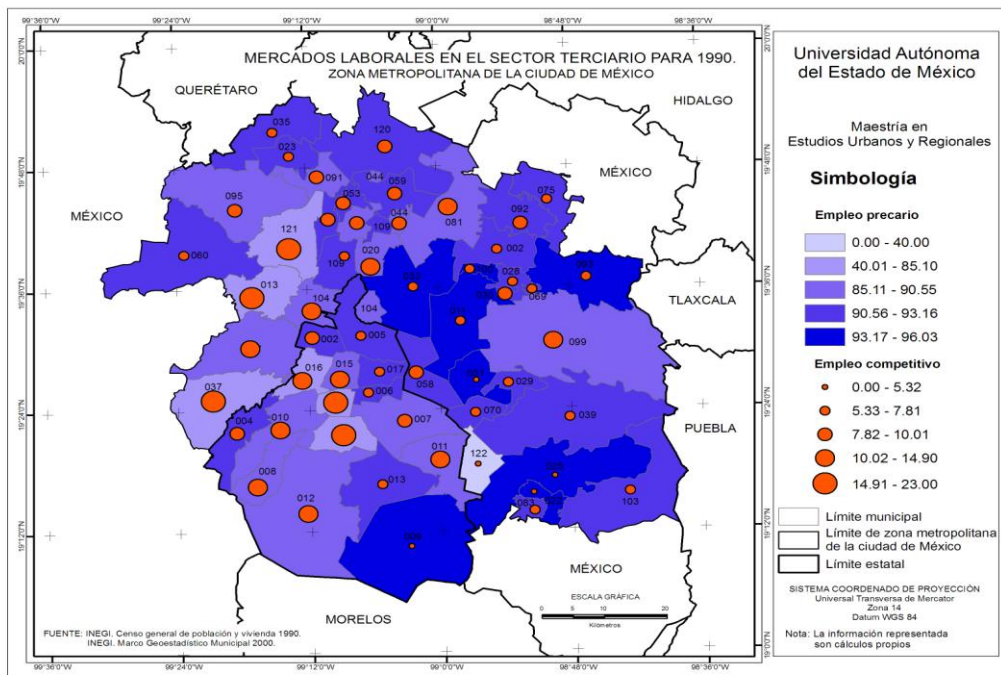
MAPA 6



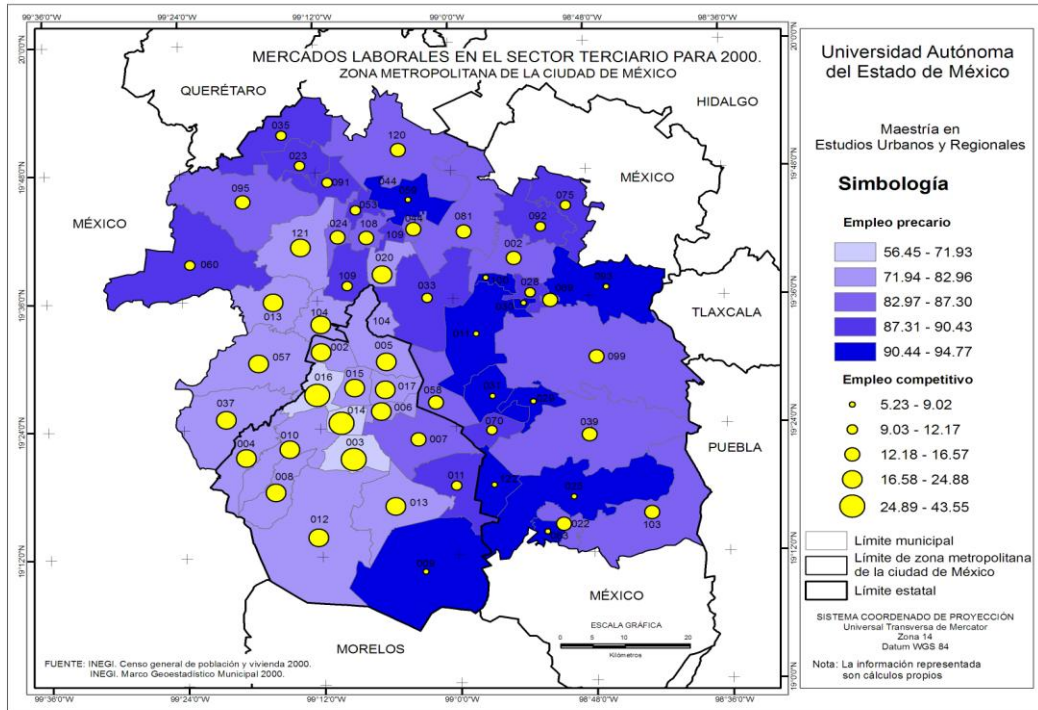
MAPA 7



MAPA 8



MAPA 9



Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida, 2005 -2010.

Vera Sollova Manenova¹ y Yuliana Gabriela Román Sánchez²

Resumen

La globalización económica ha configurado una nueva forma de organización de la producción junto con diferentes mecanismos de incorporación de la fuerza de trabajo. Para el caso de México y sus ciudades, las condiciones laborales de la población ocupada, en particular la joven, están delimitadas en el contexto de la economía mundial globalizada. Bajo este preámbulo, el documento tiene por objetivo analizar las condiciones laborales planteadas a través del enfoque de precariedad. Asimismo, el análisis se inscribe en el contexto de las diferencias entre la condición de la participación económica de hombres y mujeres jóvenes en dos ciudades del país. Para ello nos enfocamos a comparar la situación de la población joven asalariada entre los 14 a 29 años de edad que trabaja en Toluca y Mérida. A partir de la estimación del Índice de Precariedad Laboral con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los primeros trimestres de 2005, 2009 y 2010 se obtuvieron resultados que muestran el fenómeno de precariedad laboral.

Palabras clave: mercado de trabajo, globalización económica, precarización laboral, población joven y participación económica por sexo.

Introducción

Si bien, la globalización y el neoliberalismo, son procesos que tienen cosas en común no significan lo mismo; la globalización responde a un fenómeno económico, cultural, tecnológico y comunicacional, pero que tiene su base efectiva en las transformaciones económicas y en las comunicaciones (Castillo, 2009: 33). Al mismo tiempo se está desarrollando un conjunto de de prácticas político-económicas que enfocadas exclusivamente a la producción e intercambio de carácter mercantil.

Centrándonos en el fenómeno de la globalización, éste ha implicado grandes cambios: por un lado, ha generado una nueva lógica espacial modificando la función

¹ Profesora e Investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México, Correo electrónico: vera_s_m@yahoo.com.mx

² Estudiante del Programa de Doctorado en Ciencias Económico Administrativas en la Universidad Autónoma del Estado de México: ygroman@colmex.mx

del espacio y el carácter de los procesos locales articulados con lo global y lo distante y, por el otro lado, ha determinado una mayor fragmentación y diferenciación económica y social conduciendo a la precarización laboral de los trabajadores (Castillo, 2009: 33-34).

Bajo ese preámbulo, el presente documento tiene como objetivo plantear la diferenciación de las condiciones laborales de hombres y mujeres en el grupo de la población joven asalariada: de 14 a 29 años de edad en dos ciudades de México: Toluca y Mérida; a partir de la estimación del Índice de Precariedad Laboral con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los primeros trimestres de 2005, 2009 y 2010.

El estudio comienza con un recorrido conceptual sobre el mercado de trabajo y las diferencias entre la incorporación de hombres y mujeres; posteriormente se presenta el impacto de la globalización económica sobre el mercado de trabajo así como el fenómeno de la precariedad laboral; en seguida se expone la situación del mercado laboral de las ciudades de Toluca y Mérida, continuando con el empleo precario en éstas dos ciudades seleccionadas. En este apartado se expone el método utilizado para la estimación del Índice de Precariedad Laboral, como parte central del documento se abordan los niveles de precariedad laboral de hombres y mujeres jóvenes. Finalmente se discuten los resultados obtenidos para la ciudad de Toluca y Mérida.

1. Mercado de trabajo y participación económica de hombres y mujeres

Si bien, toda la población tiene relación con el trabajo; no a todo individuo se le considera como trabajador, en el sentido de estar incorporado al mercado de trabajo. Este último se caracteriza por un conjunto de normas y relaciones laborales, donde interviene un oferente y un demandante de trabajo. Entre ambos existe un vínculo basado en la relación salarial (Palacio y Álvarez, 2004: 15-17).

Para formar parte del mercado de trabajo la población *debería*³ llegar a una edad en la que se supone que el desarrollo biológico y formativo ha alcanzado el umbral mínimo necesario para incorporarse a las tareas productivas de forma sistemática, edad que varía entre los países, para la Unión Europea está alrededor de los 16 años, para México la población en edad de trabajar es a partir de los 14

³ Menciamos *debería* porque no podemos ignorar el segmento de la población infantil que por múltiples razones se ven obligados a trabajar.

años de edad. Sin embargo, tener la edad para trabajar constituye solo el primer requisito para pertenecer al inmenso mercado de trabajo, dicho de otro modo: si una persona tiene 14 años o más se puede ubicar en dos grandes categorías: Población Económicamente Activa (PEA) y Población No Económicamente Activa (PNEA); una persona pertenece a la PEA bajo dos situaciones: la primera, si forma parte del grupo de proveedores u oferentes de servicios laborales (ocupado); y segunda, si está buscando empleo (desocupado). Análogamente en la categoría de PNEA se ubican dos grupos de población: disponible y no disponible para trabajar, en el primer caso, se encuentran aquellas personas que tienen interés para trabajar pero que al momento de la entrevista no trabajaban ni buscaban empleo (disponible para trabajar); en contraste, en el segundo grupo se encuentran aquellas personas que no están interesadas en incorporarse al mercado de trabajo (no disponibles para trabajar) (INEGI, 2011).

Respecto a las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, la segregación presenta uno de los aspectos de la desigualdad en la participación de la población en el mercado de trabajo. La desigualdad observada entre hombres y mujeres en el empleo, relacionado con la tendencia que divide los sectores y las ocupaciones en el mercado laboral y donde las mujeres están ocupadas en diferentes espacios que los hombres. Uno de los principales temas que han transformado el enfoque de género ha sido la relación entre los cambios en el mundo de la economía, en particular la internacionalización de la inversión productiva, y el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Este proceso se ha dado desde la década de los años sesenta, como parte de la nueva división internacional de trabajo (Froebel, Heinrichs y Kreye, 1982).

Al mismo tiempo se empezó a observar una expansión de nuevos empleos y se amplió la lista de ocupaciones asociadas con el trabajo femenino. El proceso de las transformaciones económicas continuó como la llamada reestructuración productiva dentro del marco de la globalización, cuando varios países, entre ellos México, mostraron la tendencia hacia la liberalización y apertura de la economía nacional a los mercados externos. Conjuntamente con el proceso de dirigir la producción hacia las demandas del mercado internacional han aparecido nuevas ocupaciones que reflejaron salarios relativamente bajos, jornadas flexibles, contratos temporales y poca vinculación con los sindicatos (Fernández Kelly y Sassen, 1995).

No obstante, el crecimiento generalizado del empleo femenino tuvo, también, sus razones y sus efectos en el ámbito familiar (Boeri *et al.*, 2005). Por un lado, disminuyó el número de hijos por mujer y el tiempo que las mujeres dedicaban a su crianza se dirige ahora al trabajo remunerado. A raíz del aumento de la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, los hogares han cambiado la característica de un solo proveedor a hogares de varios proveedores (Anker, 1998; Damián, 2004).

A pesar del aumento de la proporción de las mujeres en el mercado de trabajo, prevalecen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el empleo. Aunque los organismos internacionales recomiendan disminuir la segregación, la mayoría de la fuerza laboral femenina se ubica en las ocupaciones vinculadas al cuidado y atención de otras personas, mientras que la fuerza laboral masculina encuentra el empleo en el sector primario y secundario, aparte de las ramas más modernas del terciario. Antes de pasar a observar y analizar los datos, reflexionamos primero sobre la importancia del porque es necesario combatir la segregación laboral por sexo. Asimismo planteamos las diferencias entre los términos de sexo y género.

La *segregación⁴ laboral* produce efectos negativos sobre la economía y la sociedad en su conjunto. Inicialmente, tiene sus orígenes en la división sexual de trabajo en la sociedad que se refleja en la distribución diferenciada de hombres y mujeres en las labores que se realizan en los hogares y también, en el mercado laboral. Esta situación contribuye a una mayor rigidez y poca capacidad para asimilar cambios en el ámbito de trabajo. Además, mantiene a la mayoría de las mujeres en las ocupaciones con ingresos bajos y en el sector informal.

A parte de las características del trabajo extradoméstico como el tipo de trabajo, duración de la jornada, el horario o la ocupación de las mujeres, el ingreso monetario es el elemento que ha contribuido en mucho a los cambios de la condición femenina, y en consecuencia a las transformaciones en las relaciones de género. Esto se ha reflejado tanto en el espacio familiar, como en la sociedad en general. La importancia del ingreso no radica sólo en el aspecto material y cuantitativo; su

⁴ En su artículo Teresa Rendón (2003:p.132) considera que *segregación* de las ocupaciones se refiere a “...la distribución desigual de los distintos puestos de trabajo entre los grupos de la sociedad considerados diferentes, en este caso los hombres y las mujeres. Hay tareas consideradas como propias de los hombres, otras en cambio son consideradas como adecuadas para las mujeres. Sólo una parte de las ocupaciones existentes son consideradas como neutras al género, es decir, que pueden ser desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres”.

significado se refleja, más bien, en la condición de la autonomía de las mujeres, ya sea en el nivel individual y subjetivo o en la posición de las mujeres frente a otros miembros de la familia u otras personas fuera del ámbito familiar. Se puede afirmar que el ingreso monetario es uno de los elementos explicativos que contribuye al cambio en las relaciones de género en sus múltiples aspectos.

La incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico es una tendencia generalizada y mundial y, tal vez, se podría hablar de una revolución social. Las estadísticas oficiales atestiguan un cada vez más fuerte incremento de las trabajadoras; sin embargo, el fenómeno no sólo tiene su faceta cuantitativa, el cambio en el papel femenino en el ámbito familiar y en la sociedad en general implica nuevos significados y valores en relación con los roles sociales femeninos y masculinos. En este sentido consideramos que el concepto de trabajo debe incluir tanto las actividades productivas como reproductivas. En el fondo de la problemática está la relación entre el trabajo para el mercado y el doméstico. No obstante, hasta la fecha la mayoría de las mujeres que asumen sus responsabilidades en el trabajo extradoméstico siguen siendo responsables de las tareas domésticas en las cuales se observa poca participación masculina. Además, hay que reconocer que las tareas relacionadas con la reproducción de la fuerza de trabajo rebasan la responsabilidad personal de las mujeres y se convierten en un problema social.

2. Impacto de la globalización económica en el mercado de trabajo y el fenómeno de la precariedad laboral

En el contexto de la globalización, la noción de *trabajo* ha perdido valor conceptual, o mejor dicho, el *trabajo* tiene otro significado, ello obedece a que la sociedad global ha originado una temporalidad abstracta, en la que el tiempo, el espacio y el lugar tienden a operar desvinculados. El capital promueve la abolición del espacio y el tiempo en la más abstracta deslocalización y fomenta la liberalización de todos los obstáculos de los procesos de acumulación, de ahí que el trabajo ha adquirido el carácter de medida universal de intercambio de mercancías (Castillo, 2009: 65).

Paralelamente, en el ámbito laboral, la globalización económica implica, sobre todo, flujos de información y control del conocimiento, en lugar de desplazamiento de mercancía, factores productivos y dominio directo del mercado (Palacio y Álvarez, 2004: 299-300), estas implicaciones tienen diversas consecuencias que afectan el funcionamiento del mercado laboral; entre las que se pueden enumerar: la

externalización de la producción o tendencias a la especialización productiva; la intensificación de los flujos migratorios de fuerza de trabajo; la creciente presencia de la mujer en la vida laboral; la alta rotación laboral de los más jóvenes, la “sobrecualificación” que genera desajustes entre oferta y demanda de cualificaciones; la “terciarización” que reduce el relativo empleo agrícola e industrial y la creciente “precarización” del empleo en cuanto a calidad, estabilidad y seguridad en los ingresos (Palacio y Álvarez, 2004: 299-300; Castillo, 2009: 53-54). Aclaremos que será la precarización del empleo donde centraremos nuestra atención.

En este sentido, aunque la precariedad laboral ha existido desde que se usa la fuerza de trabajo asalariada, ésta se manifestó con mayor intensidad desde medianos de la crisis de la década de 1970, cuando en los países capitalistas industrializados se agotó el régimen de acumulación “fordista” llegando a su fin la Época de Oro (Neffa, 2010), específicamente, fue en el Reino Unido donde se inició el debate sobre condiciones típicas y condiciones adecuadas de trabajo (Pollert, 1988), pero fue en Francia donde se desarrolló la palabra “precariedad” para aludir a la sustitución paulatina de las situaciones “normales” de empleo, definidas por contratos de duración indeterminada, a tiempo pleno y con unicidad del empleador, por situaciones “particulares” de empleo (Desvé, 2002).

Apartir de ahí, los términos de *precarización* y *precariedad* se han ido popularizando en los últimos años y en diversos países, aunque no en todos se utiliza con el mismo sentido; su extensión se debe no sólo por la erosión de las garantías y protección de una parte importante de los asalariados, sino también a otros grupos de trabajadores que fueron evidenciando: la inestabilidad en el trabajo, la ausencia de contratos, violaciones de derechos sindicales, proliferación de contratos temporales, las facilidades para el despido, el subempleo, los salarios bajos y las malas condiciones de trabajo, pero además de ello, constituye un problema integral que no se reduce a un problema individual, de acceso o no a unos recursos que permiten sostener la vida, sino que influye en otras esferas del individuo al grado de cambiar las decisiones relacionadas con el ciclo vital de éste (Valencia, 2008: 70).

La noción de *precariedad laboral* ha sido articulada con una serie de fenómenos que han sido conceptualizados de manera muy diversa. No obstante, a pesar de las diferencias conceptuales, en general, la precariedad indica una

desestructuración de los mercados de trabajo que afecta la condición de los asalariados (Palomino, 2007: 129).

Diversos autores coinciden en que la *precariedad* laboral es entendida como el deterioro de las condiciones de trabajo o el establecimiento de la relación laboral en condiciones poco favorables al trabajador, la precariedad puede adoptar, entre otras, características tales como el trabajo a tiempo parcial, trabajo sin beneficios sociales y el empleo temporal (Rojas y Salas, 2007: 48).

Para otros, la *precariedad laboral* responde a un concepto multidimensional (De Oliveira, 2006; Mora, 2006; Mora, 2010) destinado a dar cuenta de los problemas que enfrentan los trabajadores asalariados, tanto calificados como no calificados, de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, públicos o privados, que se traduce en bajos salarios, sin contrato laboral, prolongación desmedida de las jornadas de trabajo y, sobre todo, en deterioro de los derechos laborales (Sotelo, 1998; Castillo, 2001; De Oliveira, 2006).

En este sentido, el rasgo básico de la precariedad laboral lo constituye el *empleo precario* o *atípico* como lo denomina la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002). Aunque, no existe un concepto unívoco de *empleo precario* es posible considerar algunas definiciones. La OIT concibe al *empleo precario* como la relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo, término que comprende el contrato temporal, ocasional, a corto plazo, estacional, a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación (OIT, 2002). Una de las primeras y más influyentes discusiones al empleo precario es la de Guy Caire (1982) quien afirma que el *empleo precario* se caracteriza por la inexistencia de contrato o en su caso de carácter temporal y la identificación del empleador (Rojas y Salas, 2007: 42). De forma general, el debate sobre la conceptualización del *empleo precario* conduce a la nueva forma de empleo en el contexto de la globalización económica cuyo objetivo radica en la reducción de los costos de mano de obra para la optimización de las ganancias.

En el presente documento, el *empleo precario* constituye el aspecto central del estudio, recurriendo a tres dimensiones para conceptualizarlo: la *económica*, que implica ingresos adecuados; la *normativa*, que se refiere a la promoción de los derechos del trabajador y, la *seguridad laboral* que atañe a las necesidades de garantizar la protección social del trabajador (Sen, 2000). Estas dimensiones junto con los elementos teóricos anteriores nos llevan a conceptualizar al *empleo precario*

como aquel donde el trabajador asalariado recibe menos de dos salarios mínimos, no tiene acceso a la seguridad social, no recibe ninguna prestación social, labora bajo ausencia de contratos y/o contratos temporales, no tiene ningún sindicato que lo respalde y sus jornadas laborales quedan fuera de la Ley del Trabajo; aclaremos que nuestro interés es captar distintos niveles de precariedad laboral bajo los cuales se encuentran laborando los jóvenes asalariados.

Por otro lado, en la lógica de que cada área económica, país, región y/o ciudad tiene una realidad laboral con problemas específicos. En este trabajo decidimos analizar dos ciudades de México: Toluca y Mérida. Su selección se realizó en función del nivel de competitividad estimado por el Instituto Mexicano para la Competitividad⁵ (IMCO, 2007); la razón se debe a que evidentemente la globalización económica, los avances tecnológicos y la apertura de las fronteras han generado una movilización de empresas y puesto a prueba no sólo a los países sino también a las ciudades que se ven en la necesidad de enfrentar la nueva dinámica económica que existe a nivel internacional (Gómez y Franco, 2006; IMCO, 2010).

3. Mercado laboral en Toluca y Mérida

En las ciudades que forman el objeto de nuestro estudio, en Toluca, la población en edad de trabajar aumentó 106 mil 678 personas del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2010, mientras que en Mérida aumentó 87 mil 511 personas en el mismo lustro. Para el primer trimestre de 2010 en Toluca más de la mitad de la población en edad de trabajar se encontraba dentro de la PEA con 55.9% (dos puntos porcentuales menos que en 2005), el resto (44.1%) formaba parte de la PNEA; por el contrario, la ciudad de Mérida registro 61.5% de la población en edad de trabajar dentro de la PEA (casi dos puntos porcentuales más que en 2005), el resto (38.5%) se ubico dentro de la PNEA. Estas cifras reflejan que durante el lustro 2005-2010 el comportamiento del mercado laboral fue diferente entre las dos ciudades (Ver cuadros 1 y 2).

Asimismo se puede observar una diferencia porcentual de la PEA en Toluca y la PEA en Mérida. Sólo para 2010 la brecha fue 5.6% (registrando la mayor

⁵ El IMCO define a la *competitividad* como la capacidad de atraer y retener inversiones. La estimación del nivel de competitividad consiste en 122 indicadores agrupados en diez factores de competitividad: sistema de derecho confiable y objetivo, manejo sustentable del medio ambiente, sociedad incluyente, preparada y sana, macroeconomía estable, sistema político estable y funcional, mercados de factores eficientes, sectores precursores de clase mundial, gobiernos eficientes y eficaces, aprovechamiento de las relaciones internacionales, sectores económicos en vigorosa competencia (IMCO, 2007).

participación Mérida). Para explicar esta diferencia recurrimos al complemento de esta categoría que es la PNEA, donde Toluca registra una mayor proporción en comparación con Mérida, de manera más precisa, para el primer trimestre de 2010, Toluca registro 42.8% y Mérida 38.5% de población que desempeña actividades que son ajenas al ámbito del mercado laboral, pero que son cruciales para el funcionamiento de los hogares y de la sociedad en general. Por otro lado, en Toluca 95.8% de la población que pertenece a la PNEA no estuvo disponible para trabajar, contra 91.3% registrado por la ciudad de Mérida. Finalmente, se puede ver que en comparación con Mérida, en la ciudad de Toluca existió una mayor proporción de desocupados que aumentó para el 2010

A partir de este momento centraremos nuestra atención en la Población ocupada, que se caracteriza por sus actividades productivas o prestación de algún tipo de servicios. Al mismo tiempo, la población ocupada se divide en *subordinados y remunerados; empleadores; trabajadores por cuenta propia y trabajadores sin pago*.

La evidencia estadística indica que para la ciudad de Toluca la población ocupada disminuyó un punto porcentual del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2010, esto es: pasó de 95.2% a 94.2%, respectivamente; también en la ciudad Mérida se registró una reducción de la población ocupada, aunque en menor proporción al pasar de 96.8% a 96.4%, respectivamente.

Con respecto a las categorías de la población ocupada caben resaltar varios puntos importantes: del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2010, el grupo de los *trabajadores subordinados y remunerados* absorbió, para ambas ciudades, la mayoría de la población ocupada, aunque la tendencia fue diferente por ciudad, en Toluca este grupo incrementó su presencia en poco más de dos puntos porcentuales al pasar de 72.5% a 74.6%, respectivamente; mientras que en Mérida su presencia se redujo al pasar de 74.6% a 72.6%. Por el contrario, la categoría de *trabajadores por cuenta propia*, que constituye el segundo lugar en importancia aumentó su presencia en ambas ciudades, aunque con intensidad diferente, es decir, en Toluca su participación aumentó de 18.5% a 19.1% de 2005 a 2010, respectivamente; en contraste Mérida lo hizo de 16.8% a 17.0%, en ese mismo orden, estos resultados permiten observar una clara tendencia de crecimiento del *sector informal* de la economía, contra una tendencia heterogénea del *sector formal*.

Cuadro 1. Distribución de la población de 14 años y más según condición de actividad en la Ciudad de Toluca, 2005 y 2010

Población	Absolutos		Relativos	
	2005	2010	2005	2010
Población de 14 años y +	749,256	855,934	100.0%	100.0%
PEA	428,011	478,911	57.1%	56.0%
Ocupados	407,355	450,979	95.2%	94.2%
Subordinados y remunerados	295,296	336,388	72.5%	74.6%
Asalariados	276,606	322,986	93.7%	96.0%
<i>Pob. Joven</i> ¹	106,672	110,243	38.6%	34.1%
<i>Pob. No joven</i> ²	169,934	212,743	61.4%	65.9%
No remunerados	18,690	13,402	6.3%	4.0%
Empleadores	16,710	15,245	4.1%	3.4%
Trabajadores por cuenta propia	76,221	86,268	18.7%	19.1%
Trabajadores sin pago	19,128	13,078	4.7%	2.9%
Desocupados	20,656	27,932	4.8%	5.8%
			0.0%	0.0%
PNEA	321,245	377,023	42.9%	44.0%
Disponibles	18,522	15,929	5.8%	4.2%
No Disponibles	302,723	361,094	94.2%	95.8%

1. Personas de 14 a 29 años de edad.

2. Personas de 30 años o más.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

En el caso de los *empleadores*, su presencia se redujo en un punto porcentual en la ciudad de Toluca, al pasar de 4.1% a 3.4% de 2005 a 2010, respectivamente, al contrario de lo que pasó en Mérida donde su presencia aumentó al pasar de 5.0% a 6.0%. Con respecto a los *trabajadores sin pago*, para la ciudad de Toluca su participación se redujo en casi dos puntos porcentuales durante el periodo de estudio, indicando con ello una mejor situación de la población ocupada, empero en la ciudad de Mérida aumento de 3.6% a 4.4%, éstas y las cifras anteriores reflejan la complejidad y heterogeneidad de la estructura del mercado de trabajo, no solo en su conjunto sino también en el tiempo.

Enfocándonos solo en la categoría de los *trabajadores subordinados y remunerados*; es posible observar importantes diferencias entre ciudades; con respecto al grupo de asalariados (remunerados) se reportó un aumento de más de dos puntos porcentuales de 2005 a 2010, en la ciudad de Toluca, al pasar de 93.7% a 96.0%, respectivamente; en contraste en la ciudad de Mérida este segmento de población disminuyó su presencia en poco más de punto porcentual al pasar de

94.9% a 93.8%, respectivamente; el comportamiento para el grupo complementario (no remunerados) descendió su presencia en la ciudad de Toluca al pasar de 6.3% a 4.0%, y aumentó en Mérida registrando 5.1 y 6.2% durante el mismo periodo; resultados que permiten argumentar una vez más la heterogeneidad del mercado laboral, así como la difícil situación en la que aún se encuentra parte de la población ocupada sin recibir una remuneración o salario.

Cuadro 2. Distribución de la población de 14 años y más según condición de actividad en la Ciudad de Mérida, 2005 y 2010

Población	Absolutos		Relativos	
	2005	2010	2005	2010
Población de 14 años y +	650,189	737,700	100.0%	100.0%
PEA	387,725	453,557	59.6%	61.5%
Ocupados	375,247	437,072	96.8%	96.4%
Subordinados y remunerados	279,884	317,232	74.6%	72.6%
Asalariados	265,704	297,497	94.9%	93.8%
<i>Pob. Jov³</i>	100,578	106,573	37.9%	35.8%
<i>Pob. No joven⁴</i>	165,126	190,924	62.1%	64.2%
No remunerados	14,180	19,735	5.1%	6.2%
Empleadores	18,890	26,223	5.0%	6.0%
Trabajadores por cuenta propia	63,138	74,410	16.8%	17.0%
Trabajadores sin pago	13,335	19,207	3.6%	4.4%
Desocupados	12,478	16,485	3.2%	3.6%
PNEA	262,464	284,143	40.4%	38.5%
Disponibles	17,413	24,827	6.6%	8.7%
No Disponibles	245,005	259,316	93.3%	91.3%

3. Personas de 14 a 29 años de edad.

4. Personas de 30 años o más.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

Después de revisar los componentes de la PEA, hemos llegado a la población objeto de nuestro estudio: *población asalariada*, personas que perciben por su trabajo un sueldo, salario o jornal por su empleo. Para cumplir con el objetivo de la investigación la población ocupada asalariada se dividió en dos grandes grupos: *jóvenes* y *no jóvenes*. Al respecto se puede observar en los cuadros 1 y 2 que en términos relativos en ambas ciudades disminuyó la *presencia de jóvenes asalariados*. En Toluca esta reducción equivale a poco más de cuatro puntos porcentuales al pasar de 38.6% a 34.2%, en el lustro 2005-2010; en Mérida el

descenso fue de dos puntos porcentuales al pasar de 37.9% a 35.8%; por el contrario *los no jóvenes asalariados* aumentaron su participación tanto en Toluca como en Mérida, en la ciudad mexiquense su presencia pasó de 61.4% a 65.8%; mientras que en la ciudad blanca el aumento fue de 62.1% a 64.2% en el mismo lustro. Esta situación refleja el proceso de envejecimiento de la estructura poblacional.

Bajo la idea de un análisis más profundo de las condiciones laborales en las que se encuentra ocupada la población joven asalariada, se llevo a cabo el análisis del fenómeno de precarización laboral según sexo, para el periodo 2005, 2009 y 2010; y con ello se pretende asignarle el sexo al nuevo fenómeno laboral denominado: *precariedad*.

4. Empleo precario en Toluca y Mérida

4.1 Tratamiento de la muestra de la ENOE, 2005-2010.

La estimación del índice de precariedad laboral se realizó a partir de los datos de la muestra de la ENOE, para el primer trimestre de 2005, 2009 y 2010. El tratamiento de la muestra consistió en cuatro fases: la primera tuvo lugar a la codificación de las bases de datos; en la segunda fase se realizó la fusión de las dos bases: sociodemográfica y de ocupación y empleo. La tercera fase consistió en obtener cuatro submuestras; en la primera se seleccionó a la *población joven masculina asalariada* de la ciudad de Toluca; la segunda submuestra fue para obtener la *población joven femenina asalariada* de la misma ciudad; la tercera y cuarta submuestras fueron para obtener los mismos grupos de población pero para la ciudad de Mérida; por lo tanto se estimaron en total doce submuestras dado que son tres periodos en estudio.

Los tamaños de muestra utilizados para la ciudad de Toluca y la ciudad de Mérida se observan en el cuadro 3; es posible visualizar que los tamaños muestrales para los varones son mayores a los registrados por las jovencitas, alrededor de 400 y 300, respectivamente, esto obedece a la mayor presencia que tienen los jóvenes varones en el mercado laboral, también es posible observar una ligera reducción de la muestra para ambos sexos y ambas ciudades de 2005 a 2010 (excepto mujeres en Mérida, 2010), como respuesta a la disminución relativa de este grupo de población en la estructura por edad, por último cabe destacar que las diferencias con respecto a los datos muestrales por ciudad no son de mayor trascendencia.

Cuadro 3. Tamaño de muestra de la población joven asalariada de la ciudad de Toluca y Mérida según sexo, 2005, 2009 y 2010

Año	Toluca		Mérida	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2005	489	310	480	300
2009	472	302	434	298
2010	440	277	427	304

Fuente: Elaboración propia con base en primer trimestre de 2005, 2009 y 2010.

4.2. Operacionalización del empleo precario

Para operacionalizar el concepto de *empleo precario* además de recurrir a tres dimensiones: *económica, normativa y seguridad laboral* de Sen (2000) se tomó como punto de referencia la investigación de Mora (2010), de la cual surgieron cuatro variables: *ingreso, temporalidad, seguridad social y jornada completa* con sus respectivos indicadores; sin embargo, con el propósito de mejorar el análisis de la precariedad laboral junto con la revisión de literatura condujeron a sumar tres variables: *prestaciones sociales, sindicato y contrato*; en cuanto a las prestaciones sociales autores como Sotelo (1999) y De Olivera (2006) recomiendan agregarla.

Cuadro 4. Dimensiones, variables e indicadores de la precarización laboral

Dimensión	Variables	Indicador
Económica	Ingreso	Salario mínimo
	Contrato	Ausencia o presencia de contrato
Normativa	Temporalidad	Tipo de contrato
	Jornada completa	Horas trabajadas
Seguridad laboral	Seguridad social	Acceso o no a instituciones de salud
	Prestaciones sociales	Prestaciones sociales
	Sindicato	Afiliación o no a un sindicato

Fuente: Elaboración propia con base en Sotelo (1999), Castillo (2008), De Olivera (2006), García (2006) y Mora (2010).

En cuando al sindicato; García (2006) afirma que pertenecer o no a algún sindicato por parte del empleo constituye un buen indicador para analizar el fenómeno de precariedad laboral, finalmente, se consideró la variable denominada contrato por la importancia que tiene en la seguridad del empleo confirman Castillo

(2008) y De Oliveira (2006). El cuadro 4 muestra de forma resumida las dimensiones, variables e indicadores en la operacionalización del empleo precario.

El procedimiento para estimar el índice de precariedad laboral fue el siguiente:

- *Salario mínimo*. Se considera empleo precario cuando el salario reportado sea menor a dos salarios mínimos. La variable construida fue dicotómica: sal_min (0 si no reportan el evento y 1 caso contrario).
- *Temporalidad*: Este indicador mide la estabilidad del empleo, se considera como empleo precario cuando los trabajadores están sujetos a procesos de contratación en un plazo definido. La variable construida fue: temp_con (0 si el trabajador tiene un puesto estable y 1 en caso contrario).
- *Seguridad social*: Este indicador identifica y diferencia a los trabajadores que tienen acceso a instituciones de salud. La variable creada fue: atencion_med, es dicotómica (0 cuando el trabajador tiene derecho a recibir este servicio y 1 en caso contrario).
- *Jornada completa*: Este indicador sigue el siguiente patrón de diferenciación de grupos: jornada_comple: 0 cuando el trabajador labora de 35 a 48 hrs. y 1 cuando labora menos o más de este rango.
- *Prestaciones sociales*: Este indicador identifica y diferencia a la población que tienen derecho a recibir por lo menos una prestación social como: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio de guardería, crédito para la vivienda, entre otras; excluyendo el acceso a las instituciones de salud. La variable construida es dicotómica y fue: prestaciones_soc: 0 cuando el trabajador tiene derecho a recibir alguna prestación social y 1 en caso contrario.
- *Sindicato*: La variable creada fue: sindicato: 0 si el trabajador está afiliado a algún sindicato y 1 en caso contrario.
- *Contrato*: Este indicador sigue el mismo patrón de diferenciación de grupos. La variable construida fue: contrato y es dicotómica: 0 cuando el trabajador si cuenta con contrato escrito y 1 cuando no cuenta con él.

4.3. Método para estimar el índice de precariedad laboral

La estimación del índice de precariedad laboral consistió en dos etapas: la primera, ya descrita, fue identificar los siete indicadores; en la segunda se realizó el análisis de factores utilizando el método de *componentes principales*, del cual resultaron dos

factores o *componentes* explicando poco más del 65% de la variabilidad de los datos para la ciudad de Toluca y 62% en el caso de Mérida. La confiabilidad y validez de los modelos se probaron utilizando el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de Bartlett; los valores de la prueba KMO indicaron que el análisis de factores es posible para nuestros datos. Por su parte, la prueba de esfericidad de Bartlett permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que nuestro análisis de factores es pertinente.

En general el análisis de factores consistió en cuatro fases: la primera fue calcular una matriz capaz de mostrar la variabilidad conjunta de todas las variables; en la segunda se obtuvo la extracción del número óptimo de factores; la tercera fase muestra la rotación de la solución y la última consistió en estimar las puntuaciones de los individuos en las nuevas dimensiones. En nuestro caso las puntuaciones factoriales de los sujetos nos llevo a construir el Índice Factorial Compuesto de Precariedad Laboral, combinando cada factor obtenido en nuestro análisis de factores por la variabilidad explicada por cada uno de éstos.

Para estratificar del Índice compuesto de precariedad laboral se utilizó el criterio de mínima varianza de Dalenius y Hodges (1959). Este método consiste en hallar una estratificación óptima, definida como aquella en la cual la varianza del estimador sea mínima al interior de los grupos y al mismo tiempo la varianza del estimador sea máxima entre éstos, es decir, lograr que los grupos sean lo más homogéneos posibles en su interior y lo más heterogéneos posible y diferenciables entre sí. La variable resultante de estratificación, expresada en puntajes, tiene la característica de ser continua y tener una distribución aproximadamente normal, garantizando la partición óptima de estratos.

El método comienza distribuyendo la variable de estratificación en grupos de igual tamaño y mediante el cálculo de algoritmos de aproximaciones sucesivas que corren las fronteras de los estratos se llega a una distribución óptima, donde se obtenga la menor varianza al interior de cada grupo, lo cual significa que las frecuencias relativas de los puntajes de la variable de estratificación se distribuye en rangos iguales. Para lograr rangos iguales, primero se debe estimar los intervalos de clase, luego sus frecuencias en estos intervalos, la raíz de las frecuencias y la acumulada de ésta en cada intervalo. Con la acumulada se hace la distribución entre estratos. La varianza al interior de un estrato debe ser igual a la del siguiente estrato y así para todos con el propósito de obtener una estratificación óptima.

La aplicación de este método estadístico llevó a subdividir el Índice de Precariedad en cinco grados. Dicho de otra manera, la estratificación del índice ayudó a diferenciar cuatro niveles de precariedad laboral: *bajo*, *medio*, *alto*, *extremo* y un quinto grupo denominado *no precario*. Este método se aplicó para las 12 submuestras.

5. Precariedad laboral de la población joven asalariada en Toluca y Mérida

5.1. Niveles de precariedad laboral, 2005

Si analizar el proceso de precarización laboral de algún país, entidad o ciudad resulta interesante, lo es más aún cuando éste tema se aborda con diferencia de género; Toluca y Mérida fueron los escenarios para el análisis; los primeros trimestres de 2005, 2009 y 2010 figuran la delimitación temporal y cinco niveles de precariedad constituyen en conjunto, el análisis que se presenta a continuación.

Para el 2005, la economía de nuestro país se caracteriza por alta vulnerabilidad, inflexibilidad de la política económica en general y la política monetaria restrictiva en particular, así como la caída pausada pero real de los precios internacionales del petróleo, traduciéndose ello en un limitado crecimiento económico, insuficiente bienestar para la población y poca generación de empleos.

Este contexto económico marca situaciones poco favorables para el mercado de trabajo, con respecto a nuestro tema de interés, es posible resaltar que el comportamiento de los niveles de precariedad laboral es diferente según la ciudad en estudio, y ello responde, entre otros aspectos, a la estructura económica de cada lugar; para nuestro caso, Toluca una ciudad con importante infraestructura industrial, mientras que Mérida, una ciudad que ha dejado, paulatinamente, de cultivar henequén en búsqueda de ampliar y diversificar la base productiva.

Pese a ello, es posible encontrar coincidencias entre ambas ciudades, por ejemplo: al dividir el empleo en: *precario* y *no precario* (grupos complementarios) es posible destacar que la categoría de empleo *no precario*, constituye el grupo con menor presencia tanto de hombres como de mujeres, sin embargo, la proporción es diferente entre las ciudades, en Toluca se registran dos veces más de mujeres que de hombres en esta categoría, mientras que en Mérida hay un hombre por cada dos mujeres en empleos *no precarios*, es decir, empleos donde reciben más de dos salarios mínimos; tienen estabilidad laboral (empleo de base o planta); tienen acceso

a instituciones de salud; la jornada de trabajo es de 35 a 48 horas a la semana, reciben por lo menos una prestación social como: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio de guardería, crédito para la vivienda, entre otras; están afiliados a algún sindicato y cuentan con un contrato escrito.

Dicho de otro modo, son las mujeres quienes registran, para ambas ciudades, las participaciones más elevadas en la categoría de empleo *no precario*, por consiguiente, son los jóvenes varones quienes registran una mayor presencia en empleos *precarios*, donde la inestabilidad, inseguridad, los bajos salarios, la desprotección social, desindicalización, carencia de contrato, excesiva o escasa jornada de trabajo es el pan de cada día. Los resultados según sexo pueden resultar cuestionables, sin embargo, las pruebas de confiabilidad y validez de los modelos afirman la aceptación y validez de éstos (Ver cuadro 5).

Cuadro 5. Niveles de precariedad laboral de la población joven de Toluca y Mérida, 2005

Nivel	Toluca				Mérida			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
No precario	2735	4.9%	2792	8.2%	817	1.4%	673	1.8%
Bajo	9461	16.9%	4397	13.0%	1564	2.6%	6497	17.7%
Medio	17040	30.5%	11483	33.8%	24605	40.7%	8673	23.6%
Alto	5512	9.9%	5055	14.9%	8972	14.8%	7450	20.3%
Extremo	21191	37.9%	10211	30.1%	24560	40.6%	13456	36.6%
Total	55939	100.0%	33938	100.0%	60518	100.0%	36749	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en primer trimestre de 2005.

Otro punto de coincidencia entre las ciudades se encuentra en las altas participaciones que registran hombres y mujeres en los niveles *medio* y *extremo*⁶ de precariedad laboral, para la ciudad de Toluca alrededor de 70% de los hombres se encuentra entre estos dos niveles, contra 65% de las jovencitas; para el caso de Mérida los varones registran una presencia de poco más de 80% y contra 60% de mujeres en la misma situación.

También los resultados obtenidos permiten realizar un análisis bajo la noción de competitividad, si partimos de la definición según el IMCO (2007), Mérida es una

⁶ Aclaremos que conforme avanza el nivel de precariedad, los beneficios, derechos y salarios de los trabajadores asalariados se van reduciendo. Los grados de precariedad se determinaron en función de la mínima varianza al interior de los grupos y al mismo tiempo la máxima varianza entre éstos, ello para lograr grupos homogéneos en su interior y grupos heterogéneos entre sí. Para mayor detalle véase Dalenius y Hodges (1979).

ciudad con alta competitividad por tener alta capacidad de atracción y retención de inversiones, mientras que Toluca es considerada una ciudad con competitividad inferior, bajo esta idea los resultados son coherentes. Sin embargo, de acuerdo con Cabrero (2009) una ciudad competitiva es aquella que además de captar inversiones por sus bajos costos de mano de obra, es capaz de crear mejores condiciones generales para la producción económica y para el desarrollo de la vida social, capacitando más a la fuerza de trabajo, elevando la productividad y ofertando mejor infraestructura básica y de comunicaciones, elevando la calidad de los servicios especializados, innovaciones tecnológicas, medio ambiente sustentable, instituciones transparentes, calidad en las regulaciones, combate a la inseguridad y promoción de la cohesión social (Cabrero, 2009: 13), bajo este concepto Mérida no constituye una ciudad con alta competitividad y Toluca con baja competitividad, toda vez que los indicadores sociodemográficos y económicos no lo reflejan así.

5.2. Niveles de precariedad laboral, 2009

La decisión de analizar los niveles de precariedad laboral para el primer trimestre de 2009 obedece, específicamente, a razones económicas, ya que a finales del año 2008 se manifestó una crisis económica, también denominada crisis financiera, ésta debido al colapso del sector inmobiliario en Estados Unidos. Las repercusiones de ésta crisis comenzaron a manifestarse en el sistema financiero estadounidense, y después al internacional, teniendo como consecuencia una crisis de liquidez, causando diferentes derrumbes bursátiles, y otros fenómenos económicos que en conjunto constituyeron una crisis económica a nivel internacional, por tal motivo surge el interés por analizar la situación de las condiciones laborales de hombres y mujeres jóvenes en un momento de crisis económica, para aceptar o refutar la hipótesis de que ante una crisis económica las mujeres constituyen el segmento de población más afectado por ello.

Para la categoría de empleo *no precario*, ambas ciudades presentan modificaciones dignas de ser expuestas, para 2009, la ciudad de Toluca registró una mayor presencia de jóvenes varones es dicho nivel en comparación al año 2005, de forma más precisa, la participación de hombres se incrementó en más de un punto porcentual, en contraste la presencia de las jovencitas disminuyó en la misma proporción, sin embargo continuaron siendo ellas las de mayor participación en empleos considerados, aquí, como *no precarios*. Por su parte, en Mérida se

registraron aumentos de ambos sexos en este nivel, aunque con mayor impacto en el sexo femenino. La tendencia de una mayor presencia en empleos *no precarios* puede describirse como un buen rumbo de la situación laboral de los jóvenes de Mérida, porque al aumentar su participación en esta categoría disminuye la presencia de jóvenes bajo un empleo con algún grado de precariedad. Ver cuadro 6.

La explicación al aumento o reducción de la participación de hombres y mujeres en empleos *no precarios*, de primera impresión no tendría relación directa con la crisis económica internacional, ya que el comportamiento es diferente según la ciudad, esto nos hace pensar que los cambios presentados obedecen, más bien, a la situación económica local, a las estrategias empresariales así como a los apoyos gubernamentales de cada ciudad.

Cuadro 6. Niveles de precariedad laboral de la población joven de Toluca y Mérida, 2009

Nivel	Toluca				Mérida			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
No precario	3691	6.1%	2527	7.2%	2110	3.7%	1820	4.6%
Bajo	9707	16.1%	5155	14.6%	9721	16.8%	5209	13.1%
Medio	10550	17.5%	11966	33.9%	18487	32.0%	13700	34.5%
Alto	12598	20.9%	5252	14.9%	9365	16.2%	8183	20.6%
Extremo	23810	39.4%	10429	29.5%	18009	31.2%	10744	27.1%
Total	60356	100.0%	35329	100.0%	57692	100.0%	39656	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en primer trimestre de 2009.

Ahora bien, con respecto al nivel *bajo* de precariedad laboral, para la ciudad de Toluca la participación tanto de hombres como de mujeres aumentó alrededor de un punto porcentual, sin embargo, la situación en Mérida es contrastante, en el sentido de que el aumento registrado de los varones fue de catorce puntos porcentuales, mientras que la presencia de las jovencitas en este nivel disminuyó casi cinco puntos, ver cuadro 6. Bajo una visión optimista, se esperaría que la mayoría de hombres y mujeres se ubicaran en el nivel bajo de precariedad laboral, por ser el nivel de menor deterioro de las relaciones laborales, pero no es así.

También en los niveles *medio* y *alto* de precariedad laboral se observaron cambios de 2005 a 2009; principalmente en el caso de los varones, los jóvenes hombres de ambas ciudades registraron reducciones en el nivel *medio*, pero estas

pérdidas fueron absorbidas por el nivel *alto* de precariedad; con respecto a las mujeres, las cifras se mantuvieron relativamente estables en ambas ciudades para los dos niveles.

Además de eso, resulta preocupante la presencia que registran tanto hombres como mujeres en el nivel *extremo* de precariedad laboral, sin bien, en Mérida disminuyó su presencia en ambos sexos alrededor de diez puntos porcentuales, este nivel continua presentando las participaciones más elevadas. Para la ciudad de Toluca, la presencia se redujo en el caso de las mujeres, pero aumentó la participación para los varones. Estas cifras permiten reflexionar sobre la difícil situación que los jóvenes enfrentan al incorporarse y permanecer en el mercado laboral, cabría preguntarse ¿Cuántos de ellos logran pasar a un nivel inferior de precariedad laboral? y ¿Qué probabilidad tienen para lograrlo?

Entre tanto, los resultados obtenidos junto con el análisis realizado son suficientes para refutar la hipótesis de que ante crisis económicas las mujeres constituyen el segmento de población más afectado por ello, toda vez que los resultados indican lo contrario, planteamiento que coincide en líneas generales con los resultados de Castillo (2001) en Panamá, donde el autor encontró evidencias de la mayor precariedad laboral que registran los varones, en comparación a las mujeres.

5.3. Niveles de precariedad laboral, 2010

Analizar los resultados obtenidos sobre la precariedad laboral del primer trimestre de 2010, responde, sobretodo, a dos razones: la primera por el objetivo del artículo de profundizar en la precariedad laboral en el lustro 2005-2010; y la segunda, considerada la más importante, porque para el primer trimestre de 2010, la economía mexicana registra indicios, no de crecimiento económico sino de recuperación; consecuencia de ello la estructura del mercado laboral se modificó.

En concreto, para la categoría de empleo *no precario*, ambas ciudad registran una reducción de la participación de las jóvenes para el primer trimestre de 2010, con respecto al primer trimestre de 2005, en contraste, en los varones se observó un aumento en esta categoría, lo anterior significa que de 2005 a 2010 una mayor proporción de las jóvenes asalariadas se ubicó en un empleo con algún grado de precariedad, al contrario del comportamiento de los varones. Con estas evidencias

estadísticas es posible afirmar que la situación laboral de los varones asalariados mejoró durante el lustro analizado, no así para las jóvenes.

Para el nivel *bajo* de precariedad laboral, los resultados son contrastantes, para la ciudad de Toluca, diez puntos porcentuales son la diferencia entre hombres y mujeres que se ubican en este nivel, siendo los varones quienes registran la mayor proporción (18.3% contra 8.9% de mujeres), en el caso de Mérida la diferencia es de seis puntos pero son las mujeres quienes registran la mayor participación (20.1% contra 14.9% de hombres). Ver cuadro 7.

Con excepción de las proporciones por sexo registradas en el nivel *medio* para la ciudad de Toluca, la presencia de hombres y mujeres en los niveles *medio* y *alto* de precariedad laboral fueron similares.

Cuadro 7. Niveles de precariedad laboral de la población joven de Toluca y Mérida, 2010

Nivel	Toluca				Mérida			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
No precario	3155	5.6%	1602	4.6%	1474	2.5%	284	0.7%
Bajo	10388	18.3%	3096	8.9%	8813	14.9%	8189	20.1%
Medio	13587	24.0%	10891	31.4%	17172	29.1%	12219	30.0%
Alto	10810	19.1%	6500	18.7%	12146	20.6%	7950	19.5%
Extremo	18691	33.0%	12619	36.4%	19488	33.0%	12114	29.7%
Total	56631	100.0%	34708	100.0%	59093	100.0%	40756	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en primer trimestre de 2010.

Paralelamente, la proporción de población joven que se ubica en el nivel *extremo* de precariedad laboral siempre resultará preocupante, y el primer trimestre de 2010 no es la excepción, debido a que éste nivel continúa absorbiendo la mayor cantidad de jóvenes, para la ciudad de Toluca 36.4% de mujeres jóvenes se ubican en dicho grado de precariedad laboral, contra 33.0% de los jóvenes. La situación en Mérida no es mejor pero si diferente, en esta ciudad se ubican 33.0% de los varones en el nivel extremo de precariedad contra 29.7% de mujeres. Aún con estas cifras que resultan escandalosas, la presencia de ambos sexos en el nivel *extremo* de precariedad laboral se ha visto mermada (Ver cuadro 7).

Conclusiones

En general, los jóvenes asalariados reflejan un contexto de la precariedad bajo condiciones laborales poco aceptables: jornadas cortas y/o prolongadas, sin

organización sindical, ni contratación legal, con bajos ingresos, escasa seguridad laboral y falta de prestaciones sociales; tales condiciones quedan fuera de la regulación para su protección por tratarse de empleos temporales; haciendo de ellos un grupo vulnerable ante el contexto de la globalización económica.

Si bien, Toluca y Mérida presentaron el fenómeno de precariedad laboral de forma diferente, en ambas ciudades la población joven enfrenta condiciones laborales poco satisfactorias. Entre las conclusiones podemos mencionar destaca el hecho que en Mérida existe una mayor proporción de jóvenes en empleos con algún grado de precariedad en comparación con Toluca, o dicho de otra manera, una mayor proporción de jóvenes toluqueños se encuentra trabajando en empleos no precarios con respecto a la proporción que tienen los jóvenes de la ciudad blanca. Asimismo, en ambos espacios geográficos analizados, los niveles de precariedad *extremo* y *medio* son los que concentran seis de cada diez jóvenes asalariados; siendo en la mayoría de los casos el nivel *extremo* el que registra las mayores proporciones. Finalmente, el nivel *bajo* de precariedad laboral registra la menor proporción de población joven subordinada.

Al mismo tiempo, el análisis de los niveles de precariedad laboral según sexo permitió identificar, cambios entre los primeros trimestres de 2005 y 2009, donde las mujeres registraron una mayor presencia en empleo no precario en comparación con los varones. No obstante, la situación se invirtió para el año 2010, cuando disminuyeron empleos no precarios femeninos tanto en Toluca, como en Mérida. Respecto a la distribución de hombres y mujeres en los cuatro niveles de precariedad, se observó que para el año 2005 la población de ambos sexos ocupó mayoritariamente el nivel medio y, sobre todo, el extremo. Esta situación se presentó tanto en Toluca, como en Mérida. Sin embargo, en 2010 disminuyó ligeramente la precariedad extrema masculina y creció la femenina. Por el contrario, en la ciudad de Mérida la presencia de la población joven bajó en el nivel de precariedad extrema tanto en el caso de hombres, como de mujeres. Podemos concluir que tanto la diferente estructura productiva en cada una de las ciudades, como el momento de coyuntura económica pueden contribuir al comportamiento diferencial por sexo de la población ante la precariedad laboral. Uno de los contrastes que se presentan entre ambos sexos, es que a pesar de que tanto hombres como mujeres jóvenes están orillados hacia los empleos asalariados precarios, existen diferencias significativas, cuando la precariedad femenina aumenta en momentos de la recuperación

económica, mientras que la masculina se profundiza durante la crisis (obsérvese el periodo 2009-2010).

Otro hallazgo relevante tiene cabida en el nivel *extremo* de precariedad laboral. Con excepción de las mujeres en Toluca (2010), la participación de la población joven en este nivel tiende a disminuir conforme avanza el tiempo, lo cual indica una mejora de las condiciones laborales solo para algunos jóvenes asalariados, por ello ésta reducción resulta insuficiente porque aún las proporciones son elevadas en este nivel de precariedad.

Al agrupar los cuatro niveles de precariedad laboral en dos grupos; donde el primero contiene el nivel *bajo* y *medio* representando una situación alentadora, mientras que el segundo concentra los niveles *alto* y *extremo* y con ello figurando una situación desalentadora, los cambios de 2005 a 2010 serían contrastantes por sexo: en Toluca, los hombres presentaron una situación desalentadora porque registraron una reducción de las participaciones en los niveles bajo y medio y por lo tanto un aumento en los niveles de precariedad más elevados; por su parte en Mérida las mujeres presentaron una situación alentadora porque aumentaron su presencia en los niveles más bajos de precariedad y por consiguiente una reducción de los nivel más altos; de forma complementaria, las participaciones de mujeres toluqueñas y los hombres de Mérida no registraron cambios trascendentes.

Los argumentos anteriores reflejan la complejidad del funcionamiento del mercado de trabajo, en especial, del fenómeno de precariedad laboral que si bien, se presenta en los dos espacios geográficos: Toluca y Mérida, la intensidad no es la misma, sumando a ello las diferencias por sexo y la temporalidad hacen de la precariedad un tema de investigación trascendental.

Por último, aun quedan interrogantes que responder como: ¿Qué variables determinan los grados de precariedad laboral de la población joven asalariada? ¿Qué probabilidad existe de que un joven asalariado pase de un empleo considerado precario a uno no precario? y con ello comprender mejor el fenómeno de la precariedad laboral que se hace evidente en nuestra población joven.

Bibliografía

Anker, (1998), *Gender and Jobs*, International Labour Organization, Geneva.

Boeri, *et al.*, (2005), *Women at Work, an Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford

- Cabrero, (2009), *Competitividad de las ciudades en México. La nueva agenda urbana*, Primera edición, Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE, México, D.F., pp:9 -18.
- Caire, (1982), “Precarisation des emplois et regulation du marche du travail”, *Sociologie du Travail*, núm. 2. en Rojas y Salas, (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. México, D.F. pp: 39-78.
- Castillo, (2001), “Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999”, *Papeles de población*, Nueva época, enero-marzo, núm. 27, Toluca, México, pp: 99-145.
- _____.(2008), El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes, Trabajo presentado en el *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, ALAP, realizado en Córdoba, Argentina, del 24 al 26 de sep.
- _____.(2009), *Los nuevos trabajadores precarios*. Miguel Ángel Porrúa. México, D.F.
- Dalenius y Hodges, (1959), “Minimum Variance Stratification,” *Journal of the American Statistical Association*, núm. 54, pp: 88-101.
- Damián, Araceli, (2004), “El Crecimiento del empleo y las Estrategias laborales de sobrevivencia en México” en *Perfiles Latinoamericanos* No. 25, pp. 59-88
- De Oliveira, (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, año 12, núm. 49, julio-septiembre, pp: 37-73.
- Desvé, (2002), *La precarité de l’emploi. Dossier de l’ANPE*. París. Francia en Palomino, (2007), “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”, *Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, D.F. pp: 121-144.
- Fernández Kelly, Patricia and Saskia Sassen, (1995), “Recasting Women in the Global Economy” in *Women in the Latin American Development Process*, Temple University Press, Philadelphia
- Ferreira, (2006), *La precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia*, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.
- Froebel, Heinrichs y Kreye, (1982), *La nueva división internacional del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México
- García, (2006), “La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes, *Trabajo*, año 2, núm. 3, julio-diciembre, México, D.F., pp: 23-52.
- Gómez y Franco, (2006), *Gobierno inteligente: hacia un México competitivo*, Limusa, Noriega editores, México, D. F.
- Harvey, (2005), Breve historia del neoliberalismo, Madrid, Akal.
- IMCO, (2007), *Ciudades, piedra angular en el desarrollo del país*. México. D.F.
- _____. (2010) Instituto Mexicano para la Competividad, Acciones urgentes para las ciudades del futuro, México, D.F.
- INEGI (2011). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), (2005-2010), Aguascalientes, México, Disponible en www.inegi.gob.mx
- Mora, (2006), Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica, Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, D. F.

- _____. (2010), *Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, D.F.
- Neffa, (2010), *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. Empleo, desempleo y políticas de empleo*. No. 1 Primer trimestre. CEIL PIETTE, CONICET.
- OIT, (2002), *El trabajo decente y el trabajo informal en los países del istmo centroamericano*, Ginebra, Suiza.
- Palacio y Álvarez, (2004), *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Ediciones Akal, Madrid, España.
- Palomino, (2007), “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”, *Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, D.F. pp: 121-144.
- Pollert, (1988), “The ‘Flexible Firm’: Fixation or Fact?”, *Work, Employment and Society*; vol. 2, núm. 3; pp. 281-316 en Rojas y Salas (2008), “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. México, D.F. pp: 39-78.
- Rendón, Teresa, (2003), “Empleo, segregación y salarios por género” en *La situación del trabajo en México*, UAM, IET y Plaza y Valdés, México.
- Rojas y Salas, (2007), “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. México, D.F. pp: 39-78.
- Sen, (2000), “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 2.
- Sotelo, (1998), “La precarización del trabajo: ¿Premisa de la globalización?”, *Papeles de Población*, octubre-diciembre, núm. 018, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp: 82-98.
- _____. (1999), *Globalización y precariedad del trabajo en México*, Ediciones el Caballito, S.A. México, D.F.
- Valencia, (2008), “Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España: ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?”, *Sociología del trabajo*, Nueva época, núm. 64, pp: 67-89.

Configuración Socio-espacial del Mercado de Fuerza de Trabajo de la Industria Electrónica en la Región Metropolitana Guadalajara, 2007-2010¹

Dr. José María Parra Ruiz*

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar, en el actual entorno de crisis socio-económica, la dinámica socio-espacial que experimenta la fuerza de trabajo transnacional que labora en las empresas de la electrónica localizadas en la Región Metropolitana Guadalajara (RMG). Ello, con la finalidad de establecer la situación que guarda la fuerza de trabajo a escala de los municipios que conforman la RMG, así como también en los espacios productivos (ramas de producción) que configuran a la industria electrónica.

Palabras clave: mercado de fuerza de trabajo transnacional; empresas transnacionales, dinámica socio-espacial; región metropolitana Guadalajara; crisis socio-económica.

Introducción

Durante el periodo 2007-2010 la fuerza de trabajo económicamente activa de la región metropolitana Guadalajara (RMG), experimenta un incremento en su tasa de desempleo. Para los años 2009 y 2010 la tasa de desempleo asciende a 5.2 y 5.6 por ciento, respectivamente, contra 3.1 registrada en 2008 (ENOE, 2010). En tanto el nivel de ocupación de la fuerza de trabajo, presenta comportamientos diferenciales. Para el año 2009, el total de la fuerza de trabajo ocupada registra una caída de más de 29 mil empleos. En contraste en 2010, experimenta un incremento de 62 mil 557 respecto al año anterior. Sin embargo, por sector económico se observa por una parte, un crecimiento sostenido en el total de la fuerza de trabajo ocupada en el sector servicios y por otra, una caída en la ocupación de la industria manufacturera resultando afectada en mayor medida la fuerza de trabajo asalariada (véase gráfico 1).

¹ Este trabajo forma parte de una investigación más amplia: Dinámica y estructura del mercado de la fuerza de trabajo mexicana

* Profesor-Investigador, Departamento de Estudios Regionales-INESER, Universidad de Guadalajara,

Con base en el comportamiento diferencial que registra la fuerza de trabajo ocupada en la RMG, en el actual proceso de crisis socio-económica que experimenta nuestro país en sintonía con la que prorrumpió en el espacio internacional (2007-2010), tienden a reconfigurarse los procesos de: desindustrialización, terciarización económica y proletarización de la fuerza de trabajo².

Frente a los altos niveles de desempleo y a la consistente pérdida de empleo por parte de la industria manufacturera de la RMG (detonante para la profundización del proceso de desindustrialización), es importante elaborar estudios que nos permitan conocer y explicar con mayores elementos analíticos la magra situación que experimentan los mercados de fuerza de trabajo. Por lo anterior, es de nuestro interés centrar nuestro análisis en el mercado de fuerza de trabajo de la industria y de manera más específica el correspondiente a la industria de la electrónica. Ello, con la finalidad de conocer y explicar la situación que esta última guarda en el actual proceso de crisis socioeconómica. El interés por esta industria la sustentamos en dos cuestiones: a) durante la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado contribuyó al proceso de reindustrialización que experimenta la RMG al configurar un mercado de fuerza de trabajo metropolitano y exometropolitano de gran dinamismo (Parra y Gámez, 2005); b) en razón de que las empresas transnacionales que configuran dicha industria al desplegar sus procesos productivos por una diversidad de países y vender sus productos, principalmente en el mercado estadounidense son afectadas de manera directa por la recesión que experimenta la economía estadounidense, así como por los procesos de reorganización productiva que experimenta la propia industria a escala internacional. Frente a la crisis nacional e internacional, ¿Cuál es la situación de la fuerza de trabajo que labora en la industria de la electrónica localizada en la RMG?

Con el fin de hilvanar una respuesta a dicha interrogante, el objetivo en el presente trabajo es analizar la dinámica socio-espacial que adquiere la fuerza de trabajo transnacional ocupada por las empresas que conforman la industria

² El mercado de la fuerza de trabajo asalariada de la RMG, en 2009, lo conforma el 72 por ciento de toda la población ocupada en esta porción territorial (frente al 61.1 por ciento registrado en nuestro territorio nacional) (Roman, 2009).

electrónica localizadas en la región metropolitana Guadalajara (RMG) en el actual proceso de crisis socioeconómica.

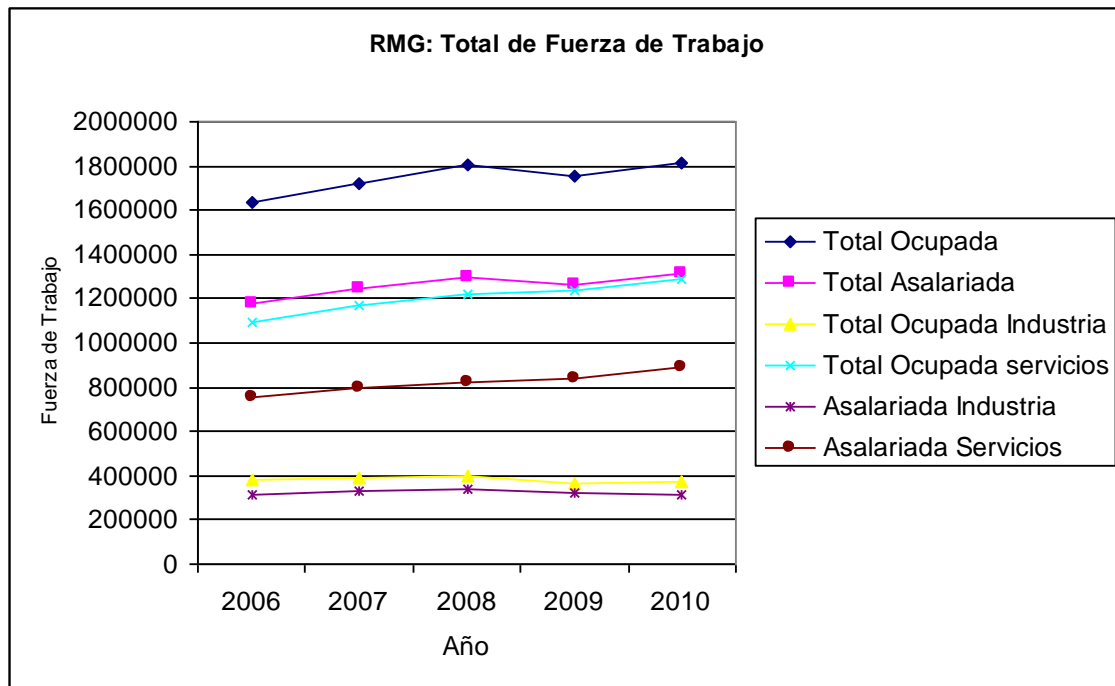
Este objetivo lo trazamos en una doble vertiente: espacio intraindustrial y espacio intrarregional. Es decir, por una parte, analizamos la dinámica que adquiere la fuerza de trabajo empleada en cada una de las ramas de producción que conforman la industria electrónica localizada en la RMG y por otra, en cada uno de los municipios que configuran la RMG en razón de la localización de las empresas transnacionales de la electrónica. En suma, pretendemos realizar un estudio de la industria y la región en su diferencia.

Para comprender y explicar dicha dinámica socio-espacial, por una parte aplicamos herramientas conceptuales y metodológicas propias de la sociología del trabajo latinoamericana; por otra, utilizamos la información estadística producida por el Sistema de información estadística de Jalisco (SEIJAL) dependiente del gobierno del estado de Jalisco. Ello, en razón de que los registros estadísticos de fuerza de trabajo ocupada existen a nivel intraindustrial e intrarregional en una serie de tiempo de más de una década.

Por todo lo anterior, el trabajo lo dividimos en cuatro partes. En la primera, presentamos los instrumentos analíticos; en la segunda, establecemos la configuración regional de la industria electrónica y las políticas gerenciales y gubernamentales que prevalecen en la contratación de su fuerza de trabajo; en el tercero, analizamos la dinámica de la fuerza de trabajo a escala geográfica y productiva; por último establecemos algunas consideraciones finales.

GRAFICO 1

RMG: Total de Fuerza de Trabajo Ocupada por Sector Económico



Fuente. Elaboración propia con base en INEGI (2010)

1.- Instrumentos analíticos

En este apartado adoptamos la definición de empresa transnacional y además, describimos los mecanismos y formas socio-espaciales que ésta utiliza para transnacionalizar su proceso productivo y también a la fuerza de trabajo que labora en las filiales localizadas en distintos países.

Para los fines de este trabajo, una empresa transnacional es aquella organización empresarial que emigra de su país de origen, mediante la localización de filiales en otro o en diversos países con la finalidad de elevar sus ganancias a través de mejoras en su productividad, de innovación tecnológica y/o mediante una reducción en sus costos (Moctezuma, 2008).

A fin de emigrar de su país de origen, las empresas transnacionales del sector industrial impulsan diversas estrategias en materia de: relocalización de procesos productivos, finanzas, estructura económica, comercial, tecnológica, de investigación y desarrollo de su productos, entre otras. Cabe señalar que, estas estrategias de reorganización también son impulsadas por las empresas transnacionales ante los magros resultados que registra su propio desempeño y/o los buenos resultados que obtiene su competencia, así como ante la pérdida de dinamismo de la economía nacional e/o internacional donde se inserta su actividad.

En los últimos años, esta serie de ajustes tendieron a configurar un nuevo carácter al diseño y utilización de la tecnología, la compra y uso de la fuerza de trabajo, la organización productiva y empresarial, así como, la relocalización de las empresas. De suerte que, para algunos autores en este carácter descansa la nueva modalidad que adquiere la empresa transnacional considerada *ad hoc* a los requerimientos del proceso de globalización actual. En este orden de ideas, Dabat y Ordoñez (2009) sostienen que desde los años noventa del siglo pasado emerge, en la industria de la electrónica, la empresa transnacional flexible, calificándola como la tercera modalidad que este tipo de empresa adquiere en su historia. Por lo anterior y con base a sus características organizacionales, espaciales, de división del trabajo y financieras (véase cuadro 1) la concepción de empresa transnacional flexible es de gran utilidad en el análisis de la industria de la electrónica de la RMG.

CUADRO 1
Características de la Empresa Transnacional Flexible

Organización	Redes interempresariales flexibles de subcontratación y alianzas estratégicas centradas en empresas globales de marca y distribución mundial de productos.
Alcance espacial	Global (redes de subcontratación y alianzas estratégicas compitiendo en los mercados globales).
División del trabajo	Separación del trabajo de conocimiento (investigación y desarrollo central, diseño, constitución de propiedad intelectual) del trabajo de ejecución y de actividades accesorias (manufactura, ensamble, servicios y diseño de componentes).
Financiamiento	Principalmente externo a partir de la emisión de deuda (bonos y acciones no preferentes) y la valorización especulativa de los fondos internos

Fuente: Tomado de Dabat y Ordoñez (2009)

Las empresas transnacionales de la electrónica tienden a segmentar sus procesos productivos y localizarlos en territorio extranjero bajo un escrutinio sobre el orden económico, geográfico, demográfico, social, político, etc. Por lo general, los procesos de ensamble y de escaso nivel manufacturero tienden a

ser localizados en países en desarrollo como el nuestro. Tal es el caso de la industria electrónica localizada en la RMG. Cabe señalar que, para realizar los procesos de ensamble de productos, partes y componentes las empresas adquieren una cantidad importante de fuerza de trabajo y a la vez, requieren de un numeroso ejército de reserva con el cual se pueda ampliar o suplir ésta. De esta manera, las empresas transnacionalizan procesos de trabajo o segmentos del proceso productivo y también de la fuerza de trabajo.

Pero la fuerza de trabajo es transnacionalizada en la medida en que, por una parte las filiales, de manera directa-indirecta, la adquieren en el mercado mediante el desembolso de capital propiedad de la empresa transnacional a la que pertenecen; por otra, es transnacionalizada en su uso productivo toda vez que su encomienda es participar en la valorización del proceso productivo mediante su integración a distintos segmentos o procesos de trabajo localizados en distintos países. En suma, fuerza de trabajo transnacional debido a que, por una parte, las filiales de las empresas transnacionales la adquieren mediante capital-dinerario propiedad de la misma empresa; por otra, porque en su uso productivo participa en parte(s) del proceso de valorización localizados en diversos territorios nacionales.

Sin embargo, la fuerza de trabajo que labora en la casa matriz y sus filiales adolece de organización colectiva común que les permita venderse y ser consumida productivamente en mejores condiciones. Solo en tanto actor, adquiere una presencia colectiva en el mercado de fuerza de trabajo. Con base en estos tres elementos (compra con capital dinerario del corporativo, consumo productivo en una cadena de valor internacional y actor social colectivo transnacional), podemos conocer y explicar la construcción social del mercado de fuerza de trabajo transnacional.

Cabe señalar que, en la concepción y práctica del migrante internacional se destaca su calidad de transnacional. A título individual (toda vez que en calidad de fuerza de trabajo al redefinir los límites socio-espaciales de su venta precisa transponer la frontera de nuestro país) y también colectivo su calidad transnacional colectiva (en razón del carácter de identidad y pertenencia que producen y reproducen en territorio extranjero a través de distintas organizaciones comunitarias).

Por consiguiente, una parte importante de la discusión conceptual y funcional de la fuerza de trabajo transnacional se encuentra en los estudios de la migración internacional sobre todo la correspondiente a México-Estados Unidos. Para una revisión del estado de la cuestión véase el trabajo de Parra y Gámez (2006 y 2009).

2.- Configuración Regional de la Industria Electrónica y su Fuerza de Trabajo

En este apartado destacamos dos cuestiones: uno, la presencia de los corporativos transnacionales en esta porción territorial (RMG); dos, la estrategia de contratación de fuerza de trabajo que estos impulsan. Ello, con la pretensión de explicar el tipo de estrategia que los corporativos de la electrónica impulsan con respecto a la relocalización de segmentos de su proceso productivo y las políticas que instrumentan en la contratación de la fuerza de trabajo.

2.1.- Los Corporativos Transnacionales

La electrónica³ es considerada una industria dinámica, innovadora y estratégica en la vida social y productiva a escala mundial. Los fundamentos principales de esta industria, se encuentran en las técnicas y medios para diseñar y fabricar el equipo o los sistemas electrónicos (por ejemplo: computadora, radio, teléfono, televisión, audio, video, radar) y sus componentes (semiconductores: bulbos alto vacío, transistores, microprocesador, etc.).

Como industria, la electrónica se inicia con la producción de radios (receptores y transmisores) para uso casero o como medio de comunicación. La base tecnológica de dichos productos eran los bulbos al vacío. De inmediato, esta industria experimentó un crecimiento importante con una organización industrial considerada clásica: productores originales con un número de proveedores específicos en la cadena productiva y una línea concreta de productos ofrecida en mercados concretos. Al término de la segunda guerra mundial, la industria se ligó al sector militar. Ello, dio pauta al “complejo científico-militar-industrial” permitiendo por una parte, la construcción de computadoras (con bulbos),

³La electrónica se ocupa del manejo de la electricidad a través de dispositivos específicos con el fin de utilizarla por ejemplo, en medios de comunicación y en informática (Ceceña y Barreda, 1995:56).

mostrando su viabilidad; por otra, recuperar los conceptos de la física del estado sólido del siglo XIX permitiendo reproducir el efecto amplificador de un bulbo en un pedacito de material semiconductor⁴: transistor, que al sustituir al bulbo en sus aplicaciones creó enormes ventajas de costo, tamaño, consumo de energía y velocidad (Warman, 1994). De esta manera, se trazó una interdependencia entre la tecnología de la informática y la microelectrónica lo que da como resultado el motor del cambio tecnológico actual.

Este motor tanto del cambio tecnológico como del proceso de acumulación de capital a escala internacional, lo configuran las ramas de la informática, telecomunicaciones, semiconductores, audio y video, así como la industria del software. Más aún, su potencia y amplitud recae en los componentes electrónicos (semiconductores), toda vez que son utilizados en un gran número de industrias y ramas de producción: como la de bienes de capital, automotriz, militar, equipo médico, robótica, óptica y equipo de medición, electrodomésticos, etc. Por su tamaño y peso, las partes y componentes electrónicos constituyen un elemento clave para la innovación tecnológica, así como para la aplicación a otras actividades y ramas de producción.

Asimismo, frente a la necesidad, por parte de las empresas principalmente estadounidenses, de innovar procesos y productos, abatir costos, elevar ganancias, etc., dichos factores técnico-productivos facilitan la desintegración vertical y la relocalización de los procesos productivos de la industria electrónica. Sin embargo, a fin de segmentar y relocalizar el proceso productivo en diferentes lugares del planeta, la planta matriz instrumenta un escrutinio social, técnico-económico, político, estructural, regional y coyuntural, de distintos territorios, tendiente a determinar el lugar o lugares donde fija o relocaliza ciertos procesos de trabajo. Por consiguiente, los factores técnico-productivos en consonancia con la estrategia empresarial de escrutinio para la relocalización de procesos de trabajo, así como de la serie de apoyos gubernamentales, en sus tres niveles, constituyen instrumentos decisivos para la fijación de empresas de la electrónica en la RMG.

⁴El término semiconductor se refiere a una característica esencial del material con el cual se elaboran los componentes semiconductores que consiste en la facultad para conducir la electricidad ubicada entre los aislantes (por ejemplo el plástico) y los conductores (por ejemplo el cobre) (Ceceña y Barreda, 1995:57).

Así, en 1967, en un entorno nacional de industrialización por sustitución de importaciones y de extensión del programa maquilador hacia todo el territorio nacional, se localiza en el municipio de Guadalajara la primera empresa de la electrónica: Bourrought. En las casi tres décadas siguientes, el número de empresas fluctúa entre 5 y 12, las cuales impulsan procesos de trabajo que se orientan, principalmente, al ensamble de partes y componentes electrónicos, de bajo contenido tecnológico, mismas que son exportadas a la planta matriz localizada en Estados Unidos. Sin embargo entre 1995 y 2000, en un contexto de apertura de la economía mexicana y de reciente suscripción del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el número de empresas asciende a más de un centenar las cuales imprimen el mayor crecimiento y dinamismo de la industria en toda su historia. Entre las empresas que destacan se encuentran: IBM, HP, Siemens, Sanmina-SCI, Solectron, Jabil, Flextronics, Freescale. Respecto del conjunto de empresas de la electrónica de la RMG, nos interesa destacar cuatro de sus principales características: nivel de aglomeración, procesos y productos elaborados, relaciones interempresariales y contratación de un gran número de fuerza de trabajo con el propósito de poner de relieve su importancia e impactos espaciales que produce su presencia y desempeño.

De acuerdo a su presencia municipal, sobre todo a partir de 1995, dichas empresas, configuran una región metropolitana particular, conformada hasta la actualidad por los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, El Salto y Tlajomulco de Zúñiga. Esta apropiación territorial pone en evidencia que las estrategias de localización que impulsan empresarios de la industria electrónica tienden a fragmentar una porción territorial de la región metropolitana Guadalajara, toda vez que discriminan al municipio de Tonalá como asentamiento de empresas de la electrónica. Cuando este municipio por su aglomeración de actividad y asentamientos humanos en línea contigua con el de Guadalajara forma parte de la RMG.

En este sentido, la localización de las empresas tienden a producir una contradicción: en términos de región metropolitana configura una concentración, pero a escala municipal, la localización es selectiva y de exclusión. Este carácter contradictorio produce, a escala intrametropolitano, una fragmentación socio-espacial que corrobora y amplía, la desigual

producción y apropiación del espacio industrial entre actores o empresarios de las diferentes ramas industriales. Además, produce una contribución en la reorganización territorial en sus dimensiones de uso de suelo agrícola, la funcionalidad que adquiere y en la modernización de los medios de transporte y comunicación. Todos los aspectos señalados con antelación, conforman el cambio de función y forma urbana de Guadalajara a escala intramunicipal. En lo correspondiente a la escala interregional, el cambio en función y forma urbana lo produce el intensivo y amplio comercio internacional, el cual confiere una jerarquía estratégica en la geografía de flujos comerciales y de espacios urbanos de la electrónica.

En los últimos tres quinquenios, las empresas localizadas en la RMG impulsan procesos de ensamble, subensamble y manufactura de componentes y equipos electrónicos de mayor complejidad y contenido tecnológico. Con base a los componentes y productos elaborados destacan siete ramas productivas: aeroespacial, autopartes, cómputo y sus periféricos, telecomunicaciones, diseño electrónico, multimedia y software. Esta estructura productiva, es apuntalada con estrategias de justo a tiempo donde corporativos como IBM y HP precisan de la presencia de sus proveedores en esta región metropolitana a fin de dar cabal cumplimiento a sus objetivos. De esta suerte que la aglomeración y contigüidad metropolitana de las empresas, núcleo y de sus proveedores, para algunos autores configura un cluster de la electrónica, para nosotros por el tipo de interacciones al interior de la región metropolitana, así como al interior y exterior de las empresas se expresa en forma espacial de *locale* de la industria electrónica de Guadalajara⁵.

Cabe señalar que, los procesos de ensamble, subensamble y manufactura de componentes y equipo electrónico precisan de una gran cantidad de fuerza de trabajo, principalmente no calificada. De esta manera, el locale de la industria configura un mercado de fuerza de trabajo metropolitano y exo-metropolitano. El primero, lo conforma la fuerza de trabajo que reside en los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, El Salto, Tlajomulco y Tonalá. El segundo, por fuerza de trabajo que reside en distintos municipios de Jalisco, Colima y Nayarit principalmente (Parra y Gámez, 2005). Frente a la necesidad

⁵ Para una precisión de locale de la industria electrónica de la RMG véase Parra y Gámez (2005).

de contar con un número importante de fuerza de trabajo que realice labores de ensamble, subensamble y manufactura de componentes, aparatos y equipo electrónico, los empresarios enfrentan en la RMG una baja en la oferta de la fuerza de trabajo, principalmente femenina. Una alternativa de solución, la encuentran en la contratación y el traslado diario de fuerza de trabajo de otros municipios hacia la RMG. Esta estrategia empresarial, en consonancia con la estrategia familiar de incorporación de la mujer al mercado de trabajo formal dado el estancamiento y/o retroceso que registra la actividad productiva de sus localidades permite sentar las bases para la construcción social de un mercado de trabajo regional con mayor amplitud geográfica al metropolitano. ¿Bajo que condiciones se compra la fuerza de trabajo?

Sin embargo la crisis de 2001 y de 2007, tienden a deprimir el crecimiento y dinamismo de la industria electrónica. De acuerdo con cifras del último Censo Económico (Inegi, 2009), el número de empresas asciende a 61 de las cuáles el 44 por ciento se localizan en Zapopan. Para 2009, el número de trabajadores empleados asciende a 42 mil (cuando en el año 2000 superaron los 100 mil), las inversiones disminuyeron más del 50 por ciento, así como las exportaciones. En este sentido, la industria electrónica enfrenta una merma importante en su crecimiento y dinamismo socio-económico.

2.2.- Estrategia de Contratación de la Fuerza de Trabajo

El locale de la industria electrónica localizado en la RMG, configura un mercado de fuerza de trabajo, metropolitano y exo-metropolitano, con base en una serie de medidas: flexibles, discriminantes, precarias, polarizantes, entre otras.

En términos de la compra de fuerza de trabajo, la mayoría de los corporativos impulsan una estrategia de contratación flexible misma que se sintoniza con la instrumentada por parte de los tres niveles de gobierno. Esta estrategia la aplican a través de la contratación directa o/e indirecta de fuerza de trabajo que requiere cada empresa con base en el comportamiento que adquiere el mercado de su(s) producto(s). En la contratación directa, los corporativos recurren al reclutamiento de la fuerza de trabajo a través de los mecanismos formales e informales. En los formales la oferta de vacantes se promociona a través de los medios de comunicación, principalmente los correspondientes a prensa escrita e internet. Por su parte los informales, corresponden a la

difusión de vacantes entre los propios trabajadores para que alguno de ellos la cubra, o bien, para que recomiende a familiares, amigos, vecinos, etc. Por su parte los indirectos, corresponden a la contratación de fuerza de trabajo a través de agencias de colocación, las cuales dicho sea de paso emergieron en gran cantidad en los últimos años en la RMG. A través de la llamada terciarización de servicios, las agencias reclutan un gran número de fuerza de trabajo, la seleccionan y ponen a consideración de la empresa en cuestión. Cabe señalar dos cuestiones: primero, los criterios de reclutamiento, selección y contratación de fuerza de trabajo lo determinan los corporativos; segundo, las agencias son las responsables de administrar, reciben pago por cada trabajador el cual llega a ascender hasta por el mismo monto de salario que percibe el trabajador en cuestión y a la vez, es responsable directa de su contratación y despido.

Por otra parte, se encuentran las medidas discriminantes que se aplican para excluir de la contratación a un buen número de fuerza de trabajo. Los criterios discriminantes para la no contratación son instrumentados por los corporativos del locale. Son aplicados por parte del departamento de recursos humanos de la empresa en cuestión, así como, por las agencias de colocación. Entre éstos destacan: la prueba de gravidez, la utilización de tatuajes, la residencia en ciertas colonias de la ciudad, la profesión de alguna otra religión a la católica, el mantener parentesco con abogados o políticos, por su preferencia sexual diferente a la heterosexual, edad, trayectoria laboral, por ser egresado de Universidad pública, antecedentes penales, entre otros.

Por lo que corresponde a las condiciones precarias, destacan las siguientes. Prevalen los contratos de trabajo, mayormente individuales, por obra o tiempo determinado. La gran mayoría de empresas, recurre a la contratación individual por un tiempo entre uno y tres meses. Solo un número reducido de empresas lo toma como periodo de prueba al término del cual otorgan una mayor permanencia en el empleo. Sin embargo, el total de contratos estipulan una serie de cláusulas desventajosas para la fuerza de trabajo tales como: renuncia anticipada al tiempo de contratación; impedimento de participar en organización laboral; sanciones económicas, etc.

En lo corresponde a los salarios, éstos son hasta 15 por ciento superiores al promedio de los ofrecidos por la industria jalisciense. Ello, con la intención de

atraer un mayor número de fuerza de trabajo. Sin embargo, estos resultan insuficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias. Más aun, los montos de dinero por concepto de bonos de productividad, puntualidad, asistencia son muy bajos, pero por lo general las empresas no otorgan dichos bonos.

El tipo de medidas anteriores, conlleva a que en el locale de la electrónica prevalezca un mercado de fuerza de trabajo precario caracterizado por: altos niveles de inseguridad en la permanencia en el empleo; terciarización de la contratación, bajas remuneraciones entre otros aspectos. Tales políticas gerenciales son reforzadas por el tipo de medidas gubernamentales que prevalecen para este tipo de industria con inversión extranjera. Entre ellas destacan las correspondientes a los contratos de protección signada entre los tres niveles de gobierno, centrales sindicales y empresas. A través de este tipo de contratos de facto, se privilegia la contratación de fuerza de trabajo y su despido en correlación con las necesidades de las empresas; sujeción de la fuerza de trabajo a las agencias de colocación las cuales son incorporadas a alguna de las centrales de trabajadores; conculcan el derecho de huelga; privilegian la participación de sindicatos blancos y/o pasivos toda vez que son las gerencias las que imponen los criterios de contratación y despido, así como del tipo de tecnología, organización del trabajo y relaciones laborales, entre otros. Asimismo, el gobierno federal a través de su política de contención salarial y monetaria garantiza sueldos bajos y, mediante excepciones fiscales (por el número de empleos que generan las empresas) garantiza menores costos. Por lo anterior, consideramos que las condiciones de precariedad que enfrenta la fuerza de trabajo que labora en empresas de la electrónica son producto de las iniciativas de los empresarios de esta industria en correlación con las instrumentadas por los tres niveles de gobierno.

Por último, destacamos las medidas polarizantes. Por el tipo de procesos de trabajo, ensamble subensamble y manufactura (en menor escala) que las empresas impulsan en esta porción territorial, tienden a configurarse tres tipos de trabajadores: segmento de operadores de producción, segmento de técnicos e ingenieros y el de administrativos. Sin embargo, el segmento de operadores de la producción resulta ser el más numeroso e incluso donde la mayor participación corresponde a la fuerza de trabajo femenina. Se trata de

fuerza de trabajo no calificada, con bajos niveles de escolaridad, de capacitación y por consiguiente salariales.

En contraste destaca el segmento de la fuerza de trabajo administrativo, técnicos e ingenieros. Dos segmentos minoritarios, donde prevalecen niveles medios y altos en materia de educación, capacitación y salariales. Ello, conduce a que impere un mercado de fuerza de trabajo en la industria de la electrónica en términos de polaridad.

Sobre esta serie de políticas opera la compra-venta de la fuerza de trabajo en el locale de la industria electrónica. Por consiguiente, el estudio de la dinámica que adquiere la fuerza de trabajo en el espacio geográfico (RMG) y productivo (ramas de la electrónica) en el actual periodo de crisis, toma como punto de referencia esta serie de políticas gerenciales y gubernamentales referidas a la contratación. Esta consideración la establecemos en razón de que la fuerza de trabajo que labora en las empresas del locale, al experimentar un encuentro con sus compradores (empresas de la electrónica) fue contratada bajo esta serie de políticas flexibles.

3.- Dinámica socio-espacial de la fuerza de trabajo

En este apartado analizamos la dinámica socio-espacial en dos niveles: primero en lo correspondiente al espacio geográfico, municipios que configuran la RMG, donde se localizan las empresas; segundo, el correspondiente al espacio productivo, ramas productivas, donde labora la fuerza de trabajo contratada por las distintas empresas.

3.1.- Espacio Intrarregional

En los últimos cuatro años, la dinámica de la fuerza de trabajo que labora en la industria de la electrónica localizada en la RMG pone de manifiesto la relación directa que sostiene con el mercado internacional, así como con los procesos de reorganización que las empresas impulsan (por ejemplo, compra-fusión de Jabil por parte de Flextronics; subcontratación de manufactura de computadoras por parte de IBM; relocalización de empresas y/o procesos de trabajo y/o líneas de producción), entre otras consideraciones. En el último trimestre de 2007 (formalmente reconocido como el periodo de estallido de la recesión económica en Estados Unidos), el empleo de fuerza de trabajo experimenta un crecimiento negativo de 20 puntos porcentuales respecto del número de fuerza de trabajo empleada en el año 2000 (el de mayor auge en la región) tendiendo a incrementarse (hasta en 18.4 por ciento en 2009) los siguientes tres años (véase cuadro 2). Otro dato revelador de la sintonía que existe con el mercado internacional, lo proporciona el desempeño de la fuerza de trabajo ocupada por el sector industrial de la RMG: comportamiento negativo durante el periodo 2007-2009, con un ligero crecimiento en 2010. Sector que en su conjunto orienta su producción al mercado regional y nacional mismo que enfrenta una crisis. En consecuencia, incremento (industria electrónica) y descenso (sector industrial de RMG) del empleo de fuerza de trabajo conlleva a que la industria electrónica obtenga una mayor participación en el mercado de fuerza de trabajo del sector industrial de la RMG (véase cuadro 2).

Cabe señalar que el crecimiento que experimenta la electrónica se sustenta en mayor medida en la contratación de fuerza de trabajo temporal. Esta, registra tasas de crecimiento que alcanzan hasta el 75 por ciento en 2007 pero que sin embargo para 2010 esta tiende a revertirse al registrar un crecimiento negativo, indicador de la precariedad en la que labora dicha fuerza de trabajo: inseguridad en el trabajo, contratación (mayormente indirecta a través de agencias de colocación) y despido de acuerdo a los pedidos y sin el pago de indemnización correspondiente, largas jornadas de trabajo, rotación constante de turnos y puestos de trabajo, etc. producto de una estrategia laboral flexible al interior y exterior de la empresa. El descenso en la tasa de crecimiento de la

fuerza de trabajo permanente es otro indicador que matiza la estrategia laboral flexible que impulsan las empresas de la electrónica (véase cuadro 2).

En suma, la dinámica del mercado de fuerza de trabajo transnacional de la electrónica depende del entorno económico internacional, principalmente de Estados Unidos, así como de las estrategias de flexibilidad laboral que impulsan las empresas: mayor empleo de fuerza de trabajo temporal, contratación directa e indirecta, uso productivo intensivo entre otras. Así como, del ciclo económico de sus mercado de sus productos, competidores, precios, niveles de productividad, etc.

CUADRO 2

Tasa de Crecimiento del Total de Fuerza de Trabajo por Industria y Tipo de Contratación

	2007	2008	2009	2010
Industria Electrónica	-20.2	9.1	18.4	3.7
Sector Industrial RMG	-5.49	-3.04	-2.60	0.91
Total de Fuerza de Trabajo Permanente	-31.4	14.9	15.3	6.2
Total de Fuerza de Trabajo Temporal	75.0	50.1	40.5	-2.3

**Segundo trimestre de 2010. **Trabajadores Asegurados en el IMSS

Fuente: Elaboración propia con base en Seijal, www.seijal.mx

2.2.- Espacio Intrarregional

Como lo expresamos anteriormente, de acuerdo a la localización de las empresas el espacio regional de la industria electrónica lo conforman cinco municipios: El Salto, Guadalajara, Tlajomulco, Tlaquepaque y Zapopan. Como se observa en el cuadro 3, en el actual entorno de crisis socio-económica en México y Estados Unidos, la fuerza de trabajo transnacional que labora en empresas localizadas en el municipio de Zapopan, Jalisco consolida su mayor participación a nivel regional, en detrimento del municipio de Guadalajara toda vez que este registra una participación inconsistente que le llevó a perder su hegemonía regional producto del cierre de empresas (On Semiconductor) y de líneas de producción (Kodak). De acuerdo a lo anterior, el municipio de Zapopan concentra la mayor cantidad de fuerza de trabajo transnacional de la industria electrónica

Por su parte El Salto registra una caída persistente en su participación regional debido, entre otras cosas, a que la empresa IBM vendió a Hitachi la línea de ensamble del lector (slader) de disco duro de la computadora, misma que fue relocalizada en Filipinas. Ello, trajo consigo el despido de más de 2 mil empleados los cuales por cierto fueron despedidos sin, o con liquidaciones menores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, IBM vendió líneas de manufactura y ensamble de partes y componentes para computadoras a la empresa Sanmina (misma que se localiza en distintos municipios de la RMG (Cereal, 2009). Por su parte Tlajomulco de Zuñiga, con excepción de 2008 experimenta una participación consistente que le permite acceder a la tercera posición en su participación regional. Mención especial merece Tonalá, toda vez que la fuerza de trabajo transnacional que labora en empresas localizadas en este municipio es prácticamente nula (véase cuadro 3). Ello, conlleva a considerar que la nula participación que una vez más registra en 2010 Tonalá produce una fragmentación territorial en la configuración del mercado transnacional de fuerza de trabajo metropolitano en términos en que éste se regionaliza.

En suma, se expresa una dinámica diferencial y contrastante en la ocupación de fuerza de trabajo, por una parte, en el municipio de Zapopan impera la mayor concentración de ésta en tanto en Tonalá prácticamente tiende a desaparecer, en tanto Guadalajara registra una desaceleración de la cual no hay visos de recuperación y por su parte Tlajomulco sostiene niveles de participación importantes. Todo ello, en un entorno de problemas socio-productivos tanto al interior como al exterior de las empresas (en los términos expresados a escala regional). Un apunte importante en este nivel análisis, lo conferimos al hecho de que, al mismo tiempo, que la RMG es heterogénea en su dinamismo enfrenta una fragmentación territorial. Esta apreciación conlleva a establecer dos consideraciones: uno, estamos ante la presencia de distintos mercados transnacionales de fuerza de trabajo a escala municipal y dos, que la región en su conjunto experimenta una reconfiguración territorial producto de la estrategia empresarial de no localizar empresas en el municipio de Tonalá. Este hecho también se traduce en una acción de discriminación territorial por parte de las empresas transnacionales de la electrónica. Por lo anterior, la dinámica heterogénea de ocupación de fuerza de trabajo transnacional se

sustenta en cuatro aspectos espaciales: relocalización de empresas y líneas de producción, concentración, fragmentación y discriminación territorial.

Cuadro 3

Participación Porcentual del Total de Fuerza de Trabajo Ocupada por Municipio**

Municipio	2000	2007	2008	2009	*2010
El Salto	21.4	11.4	9.4	8.1	8.0
Guadalajara	31.0	24.6	17.5	20.3	19.7
Tlajomulco	12.3	13.1	9.0	15.4	15.1
Tlaquepaque	6.2	3.4	2.2	1.4	1.4
Tonalá	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0
Zapopan	29.1	47.4	61.9	54.7	55.8

**Segundo trimestre de 2010. **Trabajadores Asegurados en el IMSS

Fuente: Elaboración propia con base en Seijal, www.seijal.mx

Un matiz más en la dinámica de la fuerza de trabajo lo proporciona el tipo de contratación: permanente o temporal. A través de esta se observa que la hegemonía que alcanza la fuerza de trabajo que labora en las empresas de la electrónica localizadas en el municipio Zapopan tiene su sustento en la contratación temporal. Por lo tanto, la dinámica en Zapopan la imprime la contratación temporal de fuerza de trabajo: forma que opera sobre un mayor grado de precariedad laboral. En contraste, la sostenida participación que alcanza, en la RMG, la fuerza de trabajo que labora en el municipio de Tlajomulco descansa en el trabajador permanente. Impacto importante en este municipio lo ejerce la empresa Siemens al impulsar una estrategia de contratación colectiva de fuerza de trabajo. Por lo que corresponde a El Salto, el crecimiento mayormente negativo de la ocupación de fuerza de trabajo temporal matiza que su descenso en el total de personal ocupado se basaba en este tipo de trabajador (véase cuadro 4).

Mención especial merece la fuerza de trabajo ocupada en empresas localizadas en Tlaquepaque. El crecimiento negativo en la ocupación de fuerza de trabajo permanente, sostenida en el actual periodo de crisis, en consonancia con el incremento del personal temporal constituye un claro indicador de que empresas tan importantes como HP impulsan una política de recursos humanos que apuesta a las condiciones laborales de precariedad como fórmula de restituir sus ganancias (véase cuadro 4).

En suma, la pérdida y el mayor dinamismo que adquiere la compra de la fuerza de trabajo transnacional es diferencial en el espacio geográfico, en

cualquiera de sus escalas, y además se sustenta, en mayor medida, con excepción de las empresas localizadas en Tlajomulco, en la ocupación y/o desocupación de trabajadores temporales que laboran bajo mayores niveles de precariedad. Cabe señalar que en el municipio de Zapopan se concentra el mayor número de trabajadores permanentes y temporales aunque estos últimos registran un mayor dinamismo. Entre ambos tipo de trabajador existe una relación de tres a uno a favor de los permanentes.

Cuadro 4
Tasa de Crecimiento de Fuerza de Trabajo Permanente y Temporal por Municipio**

<u>Permanente</u>	2007	2008	2009	2010*
Municipio				
El Salto	-58.1	-7.0	2.5	1.6
Guadalajara	-66.0	-22.8	12.2	31.4
Tlajomulco	-15.0	-25.1	102.9	1.5
Tlaquepaque	-55.8	-30.4	-23.3	-2.4
Tonalá	191.7	-8.6	-18.8	-7.7
Zapopan	40.2	52.7	4.6	4.4
<u>Temporal</u>				
Municipio	2007	2008	2009	2010*
El Salto	-46.7	-64.8	-23.8	6.3
Guadalajara	256.5	-21.9	61.5	-23.3
Tlajomulco	0.0	0.0	0.0	0.0
Tlaquepaque	-69.4	-4.5	9.5	65.2
Tonalá	0.0	-50.0	0.0	0.0
Zapopan	-43.8	463.7	25.9	17.5

*Segundo trimestre de 2010. **Trabajadores Asegurados en el IMSS
Fuente: Elaboración propia con base en Seijal, www.seijal.mx

3.2.- Espacio Intraindustrial

Otro nivel en el análisis de la dinámica de la fuerza de trabajo, se sitúa en las ramas de producción que configuran la industria electrónica localizada en la RMG. La ocupación de fuerza de trabajo por rama industrial ofrece otro nivel de desagregación que también ratifica que la industria es un ente heterogéneo al igual que en su desempeño geográfico.

La rama de las telecomunicaciones es la que mayor dinamismo imprime a la ocupación de fuerza de trabajo transnacional. Durante el actual proceso de crisis, es la rama que en mayor cantidad y proporción (en promedio 42 por ciento, en el actual proceso de crisis) ocupa fuerza de trabajo respecto del total que ocupa la industria electrónica en su conjunto, no obstante que, en el actual año registra una desaceleración importante. En segundo término, destaca la

participación de la rama de fabricación y ensamble de aparatos electrónicos para empresas, al ocupar casi un tercio del total de la fuerza de trabajo de la electrónica (véase cuadro 5). Ambas ramas concentran en promedio, durante el periodo 2007-2010, más de dos tercios de la fuerza de trabajo ocupada en toda la industria electrónica.

Asimismo, se observa que la rama de aparatos electrónicos diversos (con poco más de 11 por ciento) y la de fabricación y ensamble de computadoras (con el 7 por ciento) reportan un ascenso importante en la ocupación de fuerza de trabajo. Cabe señalar que la fabricación y ensamble de computadoras es la única rama que sostiene incrementos en su participación y en su tasa de crecimiento (véase cuadro5). Lo cual sustenta, de alguna lo expresado por Dabat y Ordoñez (2009), en el sentido que la industria del cómputo es la que menos ha sido afectada por la recesión económica estadounidense.

En términos del crecimiento en la ocupación de fuerza de trabajo, en el actual año la rama de telecomunicaciones registra una desaceleración importante, en tanto la de electrónicos para empresas y de aparatos científicos reportan un crecimiento importante para 2010 (véase cuadro 5).

A nivel de rama industrial también la ocupación de fuerza de trabajo, experimenta una concentración en dos ramas de la industria: telecomunicaciones y electrónicos para empresas. Esto, conlleva a considerar a la RMG especializada en estas dos ramas de la electrónica. Sin embargo, a la vez estas mismas ramas de la producción electrónica tienden a registrar inconsistentes tasas de crecimiento en razón de los factores internos y externos que experimentan las empresas correspondientes.

CUADRO 5

Participación y Tasa de Crecimiento del Total de Fuerza de Trabajo por Rama**

Rama	2000	2007	2008	2009	2010
<u>Participación</u>					
Conductores eléctricos	0.8	2.0	1.1	1.4	1.0
Óptica y fotografía	9.6	7.8	7.2	6.1	5.7
Aparatos científicos, profesionales y médicos	4.2	1.4	0.9	1.9	2.2
Computadoras	2.6	6.3	6.7	6.7	7.0
Electrónicos diversos					

	17.1	6.3	4.6	11.1	11.1
Telecomunicaciones	31.7	51.9	48.3	45.9	43.6
Electrónicos para empresas	33.9	24.3	31.2	26.9	29.4
<u>Tasa de Crecimiento</u>					
Conductores eléctricos		101.1	-39.7	47.7	-28.1
Óptica y fotografía		-36.1	0.8	1.2	-3.7
Aparatos científicos, profesionales y médicos		-73.0	-31.0	152.9	17.6
Computadoras		89.8	15.7	18.3	8.4
Electrónicos diversos		-70.9	-19.4	183.7	3.9
Telecomunicaciones		29.6	1.5	12.4	-1.6
Electrónicos para empresas		-43.0	40.0	1.8	13.6

*Segundo trimestre de 2010. **Trabajadores Asegurados en el IMSS

Fuente: Elaboración propia con base en Seijal, www.seijal.mx

El mayor o menor dinamismo que adquiere la ocupación de fuerza de trabajo a nivel de rama productiva, también se basa en mayor medida en la contratación de trabajadores temporales. Testimonio de dicha situación la ofrece el comportamiento de la tasa de crecimiento de las ramas telecomunicaciones, electrónicos para empresas, cómputo, óptica y fotografía entre los principales (véase cuadro 6). No obstante lo anterior, la rama de telecomunicaciones y del cómputo registran, durante el periodo de estudio, un consistente crecimiento en la contratación de fuerza de trabajo permanente. En contraste las ramas de aparatos científicos y electrónicos diversos apuestan a la contratación de fuerza de trabajo permanente. La explicación de dicho comportamiento, precisa la realización de estudios específicos en estas ramas de la producción electrónica con la finalidad de conocer con precisión varios aspectos que van en relación directa al tipo de producto, tecnología, proceso y perfil de la fuerza de trabajo, del ciclo de vida del producto, así como los puestos de trabajo que ocupan, entre otros aspectos.

Por lo anterior podemos considerar que a nivel de rama, existe una fuerte concentración de fuerza de trabajo ocupada cuyo dinamismo también se encuentra en relación con la ocupación y despido de trabajadores temporales (mayormente operarios de la producción). Esta política empresarial se impulsa consistentemente en razón de que los tres niveles de gobierno en consonancia

con los líderes de las centrales obreras proporcionan a las empresas transnacionales contratos de protección que garantizan estabilidad y menores costos laborales. Cabe señalar que dichos contratos se suscriben de manera directa (sindicatos blancos, corporativos) e indirectas (agencias de colocación).

CUADRO 6

Tasa de Crecimiento de la Fuerza de trabajo Permanente y Temporal por Rama Industrial

Rama	2007	2008	2009	2010
<u>Permanentes</u>				
Conductores eléctricos	99.7	-39.7	32.6	-24.8
Óptica y fotografía	-36.4	0.9	0.9	-10.5
Aparatos científicos, profesionales y médicos	-82.0	5.0	189.5	15.7
Computadoras	88.2	14.9	6.2	8.3
Electrónicos diversos	-66.4	-19.7	179.8	5.1
Telecomunicaciones	0.3	8.6	1.3	5.8
Electrónicos para empresas	-42.7	-4.7	-6.9	10.0
<u>Temporales</u>				
Conductores eléctricos	0.0	-40.0	0.0	-55.1
Óptica y fotografía	44.4	-15.4	45.5	25.0
Aparatos científicos, profesionales y médicos	-40.4	-69.8	15.1	35.7
Computadoras	130.4	31.1	232.4	8.9
Electrónicos diversos	-100.0	0.0	0.0	-65.5
Telecomunicaciones	5076.8	-22.0	63.7	-22.6
Electrónicos para empresas	-46.0	453.4	15.6	18.2

*Segundo trimestre de 2010. **Trabajadores Asegurados en el IMSS

Fuente: Elaboración propia con base en Seijal, www.seijal.mx

4.- Consideraciones Finales

De acuerdo a las tendencias de ocupación de trabajadores se observa que el mercado de fuerza de trabajo transnacional de la industria electrónica transita

por distintas dinámicas que se expresan a escala regional y municipal, por tipo de contratación y por rama industrial. Sin embargo, todas estas dinámicas convergen en señalar que la ocupación de fuerza de trabajo transnacional además de concentrarse en uno o dos municipios, dos ramas y en el trabajo temporal, son altamente inestables e inciertas en el espacio y el tiempo de crisis. A su vez, este tipo de comportamiento constituye un indicador de las condiciones de precariedad laboral en las se reproduce la fuerza de trabajo que labora en las empresas transnacionales de la electrónica.

Este comportamiento de incertidumbre e inestabilidad en la generación y permanencia en el empleo, por el gran número de contrataciones y despidos en el corto tiempo, tiene una incidencia directa en el desempeño del mercado de trabajo del sector industrial de la RMG. De ahí, la importancia de incorporar en el análisis regional e intrarregional a la industria electrónica como una variable explicativa de los bajos niveles de empleo, alto desempleo y profundización del proceso de desindustrialización que experimenta la RMG.

Bibliografía

CEREAL (2009), Tercer informe sobre condiciones laborales en la industria de la electrónica de México.

Dabat, Alejandro y Sergio Ordoñez (2009), "Globalización, conocimiento y nueva empresa transnacional: desafíos y problemas para los países en desarrollo" en *Alejandro Dabat y José de J., Rodríguez Vargas (coordinadores), Globalización, conocimiento y desarrollo. La nueva economía del conocimiento. Estructura y problemas*, Porrúa Miguel ángel, UNAM, CCAETL, pp. 223-260.

De la Garza, Enrique (2006), "Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económicos y socio-demográficos" en *Enrique de la Garza (coordinador), Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo*, Plaza y Valdez – UAM, pp. 1-22.

(2000). La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México. en *Trabajos, sujetos y organizaciones laborales*, Clacso

Duque Bohórquez, Katuska (2004), "*Origen y causas de la evolución de las empresas transnacionales*", www.Gestiopolis.com.

INEGI (2010), "Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE)", www.inegi.org.mx

Moctezuma Longoria, Miguel (2008), "*Transnacionalidad y transnacionalismo*", Papeles de Población, julio-septiembre, núm. 57, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 39-64.

Parra Ruiz, José María y Emilia Gámez Frias, 2005, "Movilidad espacial de los trabajadores que laboran en la industria electrónica de la región metropolitana Guadalajara" **Carta Económica Regional**, núm. 91, Universidad de Guadalajara, enero-marzo, pp. 51-69

(2006), "La oferta de fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos : perfil sociodemográfico y movilidad espacial", *Carta Económica Regional*, octubre-diciembre, UdG-CUCEA.

(2009), "La fuerza de trabajo transnacional mexicana en Estados Unidos", *Carta Económica Regional*, núm.102, mayo-agosto, UdG-CUCEA

Román Ignacio (2009) "El contexto, la infraestructura económica y el empleo", en Guadalupe Rodríguez Gómez (coordinadora) *Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región centro: el caso de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco*, Segob, pp. 247-282.

SEIJAL (2010), www.seijal.gob.mx

La Situación Laboral de la Mujer en Guadalajara, 2007-2010

Mtra. Emilia Gámez Frias

Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar la situación laboral extradoméstica que enfrentan las mujeres en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, en la actual crisis que enfrenta la economía mexicana, con el propósito de determinar los espacios laborales de segregación, así como, las diferencias y/o desigualdades que éstas tienen con respecto a los hombres. Esta pretensión analítica la establecemos en dos niveles: uno, con respecto a su posición en el empleo; dos, con respecto al sector económico y sus correspondientes ramas económicas.

Introducción

De acuerdo a la caracterización de la crisis económica internacional y nacional, uno de los mayores impactos que esta produce corresponde al ámbito laboral (Dabat, 2008). Esta situación ha deteriorado los mercados de fuerza de trabajo de toda actividad económica y de todo espacio geográfico en los últimos años. Entre dichos efectos podemos mencionar los mayores niveles de desempleo, así como de reducción en las jornadas laborales e ingresos obtenidos por parte de los trabajadores en México. En este contexto laboral pretendo analizar la situación de la fuerza de trabajo femenina que labora en Guadalajara, Jalisco. Durante el periodo 2007-2010 la fuerza de trabajo económicamente activa de la ciudad de Guadalajara, experimenta un incremento en su tasa de desempleo. Para los años 2009 y 2010 la tasa de desempleo asciende a 5.2 y 5.6 por ciento, respectivamente, contra 3.1 registrada en 2008 (ENOE, 2010). Por su parte el nivel de ocupación de la fuerza de trabajo presenta comportamientos diferenciales. Para el año 2009, el total de la fuerza de trabajo ocupada registra una caída de más de 29 mil empleos, misma que en 2010, experimenta un incremento de 62 mil 557 respecto al año anterior. Sin embargo, por actividad económica se observa por una parte, un crecimiento sostenido en el total de la fuerza de trabajo ocupada en el sector servicios y por otra, una caída en la ocupación de la industria manufacturera resultando afectada en mayor medida la fuerza de trabajo asalariada (véase figura1).

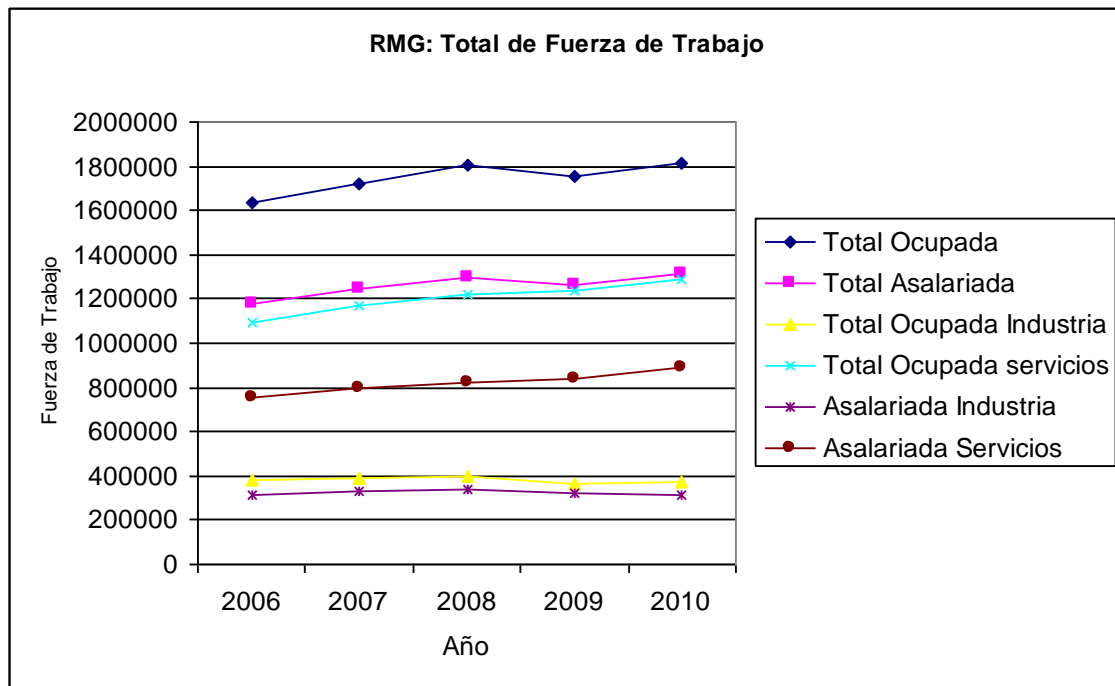
Con base en el comportamiento diferencial que registra la fuerza de trabajo ocupada en Guadalajara el actual proceso de crisis socioeconómica que experimenta nuestro país en sintonía con la que prorrumpió en el espacio internacional (2007-2010), tienden a reconfigurarse los procesos de: desindustrialización, terciarización económica y proletarización de la fuerza de trabajo¹.

Frente a los embates que propina la crisis económica a la fuerza de trabajo ocupada en Guadalajara, nos parece importante elaborar el análisis sobre ¿cuál es la situación que enfrenta la fuerza de trabajo ocupada femenina, principalmente la subordinada y remunerada? Con el fin de elaborar una respuesta a dicha interrogante el objetivo del presente trabajo es analizar la situación laboral extradoméstica que enfrentan las mujeres en la ciudad de Guadalajara, Jalisco con el propósito de determinar los espacios laborales de segregación, así como, las diferencias y/o desigualdades que éstas tienen con respecto al género masculino. Ello, lo establecemos en dos niveles analíticos: uno, con respecto a su posición en el empleo; dos, con respecto al sector económico y sus ramas económicas correspondientes.

Para cumplir con dicho propósito, el trabajo lo dividimos en cuatro partes. En la primera, insertamos el objeto de estudio en el contexto de la crisis socioeconómica experimentada por la economía en sus diversas escalas geográficas y productivas destacando que es en dicho momento cuando más mujeres se incorporan al mercado de la fuerza de trabajo; en la segunda, delineamos algunas características sociodemográficas de las mujeres residentes en Guadalajara; en la tercera, ofrecemos evidencia sobre su situación laboral en dos escalas: según posición en el empleo y por sector y actividad económica; y, en el cuarto establecemos algunas consideraciones finales.

GRAFICO 1
Guadalajara: Total de Fuerza de Trabajo Ocupada por Sector Económico

¹ El mercado de la fuerza de trabajo asalariada de Guadalajara, en 2009, lo conforma el 72 por ciento de toda la población ocupada en esta porción territorial (frente al 61.1 por ciento registrado en nuestro territorio nacional) (Roman, 2009).



Fuente. Elaboración propia con base en INEGI (2010)

1.- Trayectoria Socioeconómica

En este apartado, pretendemos por una parte, establecer la trayectoria de los estudios del mercado de fuerza de trabajo femenino en el espacio urbano con la finalidad de matizar el aporte al estado del conocimiento; por otra, describir el carácter de los impactos de la crisis socioeconómica sobre el mundo laboral con el propósito de insertar con mayores elementos analíticos este trabajo.

1.1.- Trayectorias de los Estudios

Los estudios sobre la mujer, ofrecen evidencia sobre la importancia que ésta alcanza en los espacios demográficos, económicos y sociales, entre otras. En los estudios socio-económicos, se enfatiza sobre el importante desempeño doméstico y extradoméstico que las mujeres realizan, aunque algunas y algunos autores convergen al considerar que este desempeño se instrumenta bajo condiciones de subordinación, diferenciación y dominación al que son sometidas. Al considerar esta serie de condiciones como socialmente construidas, se fundamenta y matiza el concepto de género a través del cual se analizan las relaciones entre personas del mismo o diferente sexo. En este orden de ideas, el mercado de la fuerza de trabajo se destaca como una institución y organización social que contribuye a la construcción y

reproducción del género: construcción sociocultural de la diferencia sexual (García, 2000a). Por lo tanto, el mercado de la fuerza de trabajo femenino constituye una parte fundamental de la construcción socioeconómica de la mujer. Mucho más visible, el correspondiente al mercado de la fuerza de trabajo femenina urbana.

Desde los años ochenta del siglo pasado, los mercados de la fuerza de trabajo urbanos registran un sustancial incremento en la contratación de mujeres. Ello, tendió a configurar mercados de fuerza de trabajo feminizados en distintos grados y escalas espacio-temporales. De acuerdo con García (1990), son tres los elementos que inciden en la feminización de los mercados de la fuerza de trabajo urbana: uno, la crisis socio-económica; dos, el proceso de urbanización y tres, la obtención de mayores niveles de educación. En razón de nuestro objetivo, es de mi interés destacar el factor correspondiente a la crisis socio-económica. De acuerdo con evidencia empírica, la crisis económica produce una serie de impactos directos sobre la fuerza de trabajo: desempleo, disminución en sueldos y salarios, etc. Ello, conduce por una parte, a la pérdida y por otra a la merma de los ingresos familiares. Lo que a su vez se traduce en la necesidad de incorporar al mercado nueva fuerza de trabajo, como estrategia de sobrevivencia familiar. En este sentido, se incorporan un gran número de mujeres a distintos mercados de fuerza de trabajo urbanos (Quintero y Fonseca, 2008).

Por otra parte la crisis también impacta de manera directa la economía de cualquier país. Entre los impactos, nos interesa destacar el correspondiente al incremento en los precios de bienes y servicios. Ello, en razón de que dichos incrementos a su vez elevan, los costos de la reproducción familiar. Por lo anterior, los impactos que infringen la crisis en la pérdida o disminución en los ingresos familiares, así como el aumento en los costos de reproducción familiar conllevan a que se incorpore un mayor número de mujeres. En este sentido, el análisis de la situación laboral que enfrenta la mujer en Guadalajara, en el actual proceso de crisis que experimenta la economía mexicana, puede ofrecernos evidencia sobre lo dicho con antelación.

La mayor participación que registra la mujer en la actividad económica, producto entre otros aspectos de los impactos que propina la crisis, precisa de develar tres aspectos: uno, la importancia que esta adquiere en la actividad

económica; dos, destacar que la mujer desempeña por lo menos, doble trabajo: doméstico y extradoméstico enfatizando la relación que existe entre ambos y, tres, establecer las diferencias y/o desigualdes que existen entre mujeres y hombres (García et al, 2000a).

Cabe señalar que, un aspecto importante a destacar corresponde a la concentración o segregación de que es objeto la mujer en términos del tipo de espacio económico donde labora. Es decir, la segregación ocupacional. En este aspecto, Pacheco (2007) nos propone una tipología de la segregación femenina. Identifica dos tipos de segregación: la horizontal, referida a la concentración de la fuerza de trabajo femenina en un número muy bajo de actividades económicas; la otra segregación la considera vertical en el sentido que las mujeres se concentran en el desempeño de actividades con altos niveles de precariedad.

No obstante las limitaciones y las diferencias que presentan las fuentes de información secundaria (censos y encuestas de ocupación) para el estudio sobre la mujer, diversos estudios enfatizan la importancia que éstas presentan en los procesos de acumulación de capital, así como en los procesos de reproducción social.

De acuerdo a la trayectoria de estudios sobre el mercado de la fuerza de trabajo femenina, desarrollado por García et al (2000a), el presente se inserta en lo que ellas denominan: combinación de información sobre ocupación con aspectos como la posición ocupacional y los sectores económicos. Ello, con la pretensión de establecer la situación que la mujer de Guadalajara enfrenta en el actual proceso de crisis socioeconómica. Enseguida pretendemos caracterizar dicha crisis centrándonos en los impactos que propina al mundo del trabajo.

1.2.- Crisis e Impactos Laborales

Durante los años 2003-2006, la economía estadounidense experimenta una recuperación económica. Luego de superar la crisis de los años 2000-2002, conocida como “punto com” por la vía de profundizar sus procesos de reestructuración económica y productiva (principalmente del sector de la electrónica y las telecomunicaciones) dicha recuperación se expresa en el crecimiento del PIB, rentabilidad del capital, productividad del trabajo, mayor

nivel de empleo y una menor tasa de desempleo (Dabat, 2008: 9). Sin embargo, comparativamente los niveles de crecimiento en tales rubros son inferiores, para el mismo periodo de recuperación, a los de otros países: China 30 por ciento en su PIB; India, 29.7; Rusia, 31; América latina, 24.8 (sin contar México el cual experimenta un estancamiento). La misma situación se presenta en la competitividad industrial e internacional, lo cual, aunado a los serios problemas en la esfera financiera tendió a configurar, a partir de 2007, la actual crisis económica.

La crisis del capitalismo, se erige nuevamente en heraldo internacional del primer decenio del siglo XXI. El origen, carácter, amplitud, duración y salida de la crisis, así como, la serie de repercusiones que genera a escala internacional es, actualmente, objeto de un intenso debate en las ciencias sociales.

En lo que corresponde al origen, existe un cierto consenso de que la crisis irrumpe en la esfera financiera aunque vinculada con problemas que se suscitan, tiempo atrás, en la esfera de la producción: bajas tasas de ganancia, de productividad y de inversión; altos índices de desempleo, así como, en la capacidad instalada ociosa, entre otros. Incluso, algunos estudiosos consideran que fue la crisis financiera de Europa en agosto de 2007 la que produce una recesión económica global (Rodríguez, 2009:110); para otros, la produce en octubre de 2008 la crisis financiera de Estados Unidos (Nadal, 2009; Tello, 2008). Aunque reconocen que ambas crisis financieras, se vinculan con problemas suscitados en la esfera de la producción.

En consecuencia, los problemas de índole financiera y productiva tienden a configurar el carácter de una crisis del conjunto de la reproducción del capital a escala internacional. En un primer momento, numerosos gobiernos (entre ellos los de los países desarrollados, principalmente el estadounidense), la limitaron al ámbito financiero para posteriormente reconocer que también el aparato productivo, desde meses atrás, experimenta una crisis. De acuerdo a lo anterior, se observa que la crisis irrumpe en prácticamente todos los componentes del capital financiero: bolsas de valores, bancos, sociedades de inversión y de ahorros, aseguradoras, hipotecarias, fondos de cobertura y derivados en general (Palacio et al., 2008). De acuerdo con estimaciones de BBVA (tercer grupo financiero de Europa y séptimo del mundo), en los últimos quince meses, solo el mercado bursátil estadounidense perdió 53.4 por ciento

de su valor (monto calculado a partir de la evolución del índice S&P de 500 empresas). Cabe señalar que esta debacle bursátil supera la ocurrida en 1930, cuando la fue de 48.5 por ciento.

En la esfera de la producción, se observa el tránsito de un periodo de estancamiento económico a uno de retroceso, este último, expresado a partir del tercer trimestre del año pasado. El crecimiento económico, de los países desarrollados, estimado a través del PIB así lo demuestra: Estados Unidos, registra un retroceso en su PIB del 0.3 y 6.4 por ciento para el tercer y cuarto trimestre de 2008, respectivamente (BEA, 2009). Por sector económico se vislumbra que los mayores índices de retroceso los registra la industria manufacturera, principalmente la de bienes duraderos en la cual se ubica la industria automotriz. Ello, como lo señalamos con antelación debido a los problemas que dicha industria enfrenta respecto a su productividad y la falta de cambios tecnológicos y de organización del trabajo. Estos retrocesos, otorgan carta de naturalización a la actual recesión económica internacional la cual, en virtud de la amplitud y profundidad que manifiesta, se prevé se mantendrá vigente en los siguientes años, tendiendo a convertirse en una depresión económica, de un nivel devastador superior a la ocurrida en los años treinta del siglo pasado (Zoellick, 2009; Saxe-Fernández, 2009; Beinstein, 2009; Rodríguez, 2009).

Un tercer componente de la crisis internacional, corresponde al desempleo. Ante los problemas estructurales de la producción manufacturera (ganancias, productividad, tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales e industriales), aunados a los de la falta de realización de las mercancías en el mercado, y de los correspondientes al ámbito financiero, así como a la falta de inversión, los grandes corporativos de capital nacional y extranjero impulsan una amplia reestructuración que por principio descansa en el despido masivo de trabajadores. Así, vastos sectores de la población residente en países desarrollados y en vías de desarrollo, enfrentan la mayor tasa de desempleo en décadas.

En los últimos doce meses, en Estados Unidos, fueron despedidas 5 millones de personas para sumar, en febrero de 2009, un total de 12.5 millones de trabajadores desempleados equivalente al 8.1 por ciento de la PEA. Esta tasa de desempleo es la más alta en el último cuarto de siglo. Tan solo en el último

semestre, fueron despedidas 3 millones 300 mil personas; sólo el sector de educación, gobierno y seguridad social contrataron fuerza de trabajo el pasado mes de febrero (Bureau Labor, febrero 2009). En China se calcula que han sido despedidas 20 millones de personas inmigrantes. En España el desempleo en el mes de enero, alcanza una tasa del 14.8 por ciento, afectando principalmente a los contratados temporalmente. Misma situación prevalece en Irlanda, Francia y Alemania. No obstante, en la zona euro el desempleo alcanza una tasa de 7.6 por ciento, superior en 1.2 puntos porcentuales al periodo anterior (2007). En Japón, el 4.1% han perdido su empleo, principalmente los trabajadores que laboran medio tiempo con contratos temporales, mismos que representan un tercio de la PEA ocupada. En lo correspondiente a América Latina, el reporte de OIT (2009), señala que el conjunto de países de dicha región registra una tasa de desocupación del 7.4 por ciento 1.3 veces inferior a la tasa registrada en 2007. Sin embargo, dicho organismo vaticina que estos resultados marcan el fin de un ciclo positivo en la evolución de dicha tasa, toda vez que, se estima que para 2009 engrosen las filas del desempleo entre 1.5 y 2.4 millones de personas. Por su parte, México en febrero del presente año registra una tasa de desempleo del 5.3 por ciento, la más alta en el último decenio.

En suma, la crisis en las esferas financiera, de la producción y del trabajo adquiere una gran intensidad por todos los confines de nuestro planeta aunque con intensidades y forma desiguales (Rodríguez, 2009; Nadal, 2009; Dabat y Melo, 2008; Tello, 2008: 17). Más aún, en perspectiva histórica, la actual crisis internacional es también una expresión más del término de una época de dominación en la expansión del capital a escala mundial, la que a su vez, configura una nueva época de dominación donde se gestan nuevos equilibrios y confrontaciones (Gilly y Roux, 2008).

2.- Características Socio-demográficas

De acuerdo con García et al. (2000a), el fenómeno demográfico diferenciado por sexo “constituye una parte fundamental del quehacer de la demografía y de los estudios sociales de población”. Dicha diferenciación, la establecemos en dos escalas espaciales: uno, destacar la importancia de la población de Guadalajara en el contexto

del espacio jalisciense con fin de matizar el nivel de concentración y centralización de dicha población en esta porción territorial; dos, establecer el perfil sociodemográfico que registran las mujeres en la ciudad de Guadalajara.

2.1.- Guadalajara en el Contexto Jalisciense

La ciudad metropolitana de Guadalajara, configurada por los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, El Salto y Tlajomulco, destaca a escala nacional por su importancia sociodemográfica (segunda urbe) y económica (cuarta posición). Asimismo, la ciudad espiga en territorio jalisciense como la de mayor relieve social, económico y demográfico, entre otros aspectos. Se trata de una metrópoli altamente centralizadora y concentradora de población y en consecuencia de actividad humana.

Para 2010 en la ciudad de Guadalajara reside el 57.4 por ciento del total de población jalisciense: 1.1 puntos porcentuales más del nivel de concentración experimentado en 2007; 0.8 puntos porcentuales superior al nivel de 2008 y, 0.4 respecto a 2009. Este nivel de concentración poblacional muestra una tendencia ascendente y sostenida en el periodo 2007-2010 (Seijal, 2010).

Por sexo, en 2010 en Guadalajara se concentra el 57.2 por ciento del total de mujeres jaliscienses: 1.2 puntos porcentuales más que en 2007; 0.2 superior al nivel de 2008 y 2009. Por su parte los hombres en Guadalajara, para 2010 representan el 57.5 por ciento del total jalisciense (0.3 puntos porcentuales superior al nivel de las mujeres): 0.5 puntos porcentuales mayor al nivel de 2009; 1.3 puntos porcentuales mayor al de 2008; y 0.6 más respecto al nivel de 2007. Por lo anterior, el nivel de concentración de hombres y mujeres en Guadalajara es, en términos relativos, prácticamente el mismo.

En lo correspondiente a la fuerza de trabajo, población de 14 años y más, Guadalajara concentra el 59.3 por ciento del total jalisciense; 1.8 puntos porcentuales más respecto al nivel de 2007 y 2008, así como un punto porcentual respecto de 2009. Por lo anterior, se observa que es mayor el nivel de concentración que registra la fuerza de trabajo residente en Guadalajara con respecto al nivel que experimenta el universo de la población señalado en el anterior párrafo. Este nivel de concentración, conlleva a que Guadalajara sea el lugar de residencia de la mayor cantidad de fuerza de trabajo no solo de Jalisco sino también del occidente de México.

Por su parte la fuerza de trabajo femenina, de 14 años y más, residente en Guadalajara en 2010, representa el 59.6 por ciento del total jalisciense; 2.5 puntos porcentuales más que el nivel correspondiente a 2007 y 2008, así como de 1.1 mayor al registrado en 2009. Por su parte la fuerza de trabajo masculina registra en 2010 un nivel de concentración del 59.1 por ciento (0.5 puntos porcentuales menos respecto al

nivel de las mujeres);, 1.1 puntos superior al nivel registrado en 2009, 1.2 más respecto al nivel de 2008 y 1.3 más que el correspondiente a 2007.

Por todo lo anterior, en el contexto jalisciense, Guadalajara constituye un territorio metropolitano importante en términos demográficos. Un matiz importante de señalar es que la fuerza de trabajo total y por sexo registra un mayor nivel de concentración en Guadalajara que la correspondiente a la población total y por sexo. Por consiguiente, en Guadalajara se concentra, casi, tres quintas partes de la fuerza de trabajo jalisciense, tanto total como de mujeres y hombres.

Por su parte la PEA de Guadalajara representa el 59.8 por ciento del total jalisciense: mismo nivel de concentración en 2009, 1.1 puntos porcentuales superior al de 2008 y 1.4 superior al de 2007. En 2010, el 63.4 por ciento de la PEA femenina se concentra en Guadalajara: 0.5 puntos porcentuales superior al de 2009, 1.7 superior al de 2008 y 3 puntos porcentuales superior al de 2007. Por su parte el 57.6 por ciento de la PEA masculina jalisciense, en 2010, se concentra en Guadalajara: 0.3 puntos porcentuales inferior al nivel de 2009; 0.7 puntos y 0.4 superior al nivel de 2008 y 2007, respectivamente. A diferencia de la fuerza de trabajo de 14 años y más, la PEA femenina registra un nivel de concentración superior al de la PEA masculina. Esta participación pone de relieve la importancia que tiene la mujer en el espacio laboral de Guadalajara.

En lo que corresponde a la fuerza de trabajo ocupada en 2010 se observa que el 59.5 por ciento se concentra en Guadalajara: 0.1 superior al nivel de 2009, 0.8 puntos porcentuales superior a 2008 y, 1.4 puntos superior a 2007. Por su parte las mujeres con un puesto de trabajo en Guadalajara, representan en 2010 el 62.7 por ciento del total de mujeres ocupadas en el estado de Jalisco: 0.2 puntos porcentuales mayor al nivel obtenido en 2009, 1.3 puntos superior al de 2008 y, 2.9 puntos superior a 2007. La fuerza de trabajo masculina ocupada en 2010 en Guadalajara constituye el 57.4 por ciento del total jalisciense: misma proporción se registra en 2009, 0.4 puntos porcentuales superior al obtenido en 2008 y 0.3 puntos superior a 2007.

Por último destaca la fuerza de trabajo desocupada. En 2010, el 66.6 por ciento de la fuerza de trabajo desocupada de Jalisco se concentra en Guadalajara: 2.4 puntos porcentuales inferior a la obtenida en 2009, 7.1 puntos superior al nivel de 2008 y, 1.9 puntos inferior al nivel registrado en 2007. En lo que corresponde a la fuerza de trabajo femenina desocupada, se observa que en 2010 la ciudad de Guadalajara concentra al 76.1 por ciento del total de la entidad jalisciense: 5 puntos porcentuales superior respecto al nivel de 2009, 4.3 puntos superior al nivel de 2008 y, 7.6 puntos inferior al registro de 2007. En lo correspondiente a la fuerza de trabajo masculina desocupada se observa que, el 60.2 por ciento del total jalisciense se concentra en Guadalajara,

7.9 puntos porcentuales menor al nivel de 2009, 8.1 puntos superior al nivel registrado en 2008 y, 1.1 puntos inferior al registro de 2007.

De acuerdo al comportamiento de la PEA total y por sexo encontramos que:

- 1) Los niveles de concentración son mayores al demográfico
- 2) Las mujeres se concentran en un mayor nivel que los hombres en términos de PEA y en su condición de ocupadas y desocupadas
- 3) Los niveles de concentración en ocupados son inferiores en el año de crisis, 2009, y los de desocupados son mayores (destacando las mujeres).

Con el fin de contar con mayores herramientas analíticas, enseguida analizamos los componentes sociodemográficos que configura la estructura en la ciudad de Guadalajara.

2.2.- Condiciones Sociodemográficas de la Mujer en Guadalajara

Del total de la población que reside en Guadalajara en 2010, el 51.2 por ciento es femenina: 0.3 puntos porcentuales por debajo del registro de 2009, 0.1 inferior a 2008 y, 0.7 puntos menos del nivel registrado en 2007. En tanto, la población masculina que reside en Guadalajara en 2010 representa el 48.8 por ciento del total y para el resto de años del periodo 2007-2009 registran el mismo comportamiento que el de las mujeres (véase cuadro 1).

Otro nivel en el análisis, corresponde a la tasa de crecimiento de la población: total, femenina y masculina. En el periodo 2008-2010 la tasa de crecimiento promedio de la población total asciende a 1.5 por ciento. Por su parte la tasa promedio de crecimiento del total de población femenina, asciende a 1 por ciento. En tanto, la tasa de crecimiento promedio del total de la población masculina es de 1.9 por ciento.

En lo correspondiente al total de la fuerza de trabajo, población de 14 años y más, con que cuenta Guadalajara representa el 72.6 por ciento del total de población en 2007, 73.2 en 2008, 73.9 en 2009 y, 75.4 en 2010. Esta participación registra tasas de crecimiento de 2.3, 2.4 y 3.6 por ciento durante el periodo 2008-2010, respectivamente (véase cuadro 1).

La fuerza de trabajo femenina representa el 52.8, 52.4, 52 y 52.2 por ciento respecto del total de fuerza de trabajo que reside en Guadalajara durante el periodo 2007-2010, respectivamente. Su tasa de crecimiento en el periodo 2008-2010 asciende a 0.8, 3.1 y 3.2 por ciento, respectivamente. A su vez, la fuerza de trabajo femenina representa en promedio en el periodo 2007-2010 el 75 por del total de mujeres residentes en Guadalajara (véase cuadro 1).

Por su parte la fuerza de trabajo masculina, representa en el periodo 2007-2010 el 47.2, 47.6, 48 y el 47.8 por ciento, respectivamente. Esta participación descansa en

tasas de crecimiento del 4, 1.7 y 4 por ciento durante el periodo 2008-2010, respectivamente. Asimismo, respecto al total de hombres residentes la fuerza de trabajo masculina representa el 72.4 por ciento en el periodo 2007-2010 (véase cuadro 1).

Cabe señalar que, no obstante que el crecimiento del total de la fuerza de trabajo disponible en Guadalajara es consistente en el periodo de estudio, éste resulta menos dinámico durante los años de crisis (2008 y 2009). En contraste, el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina registra mayor dinamismo en 2009 (superando el crecimiento de la fuerza de trabajo masculina) y 2010. Sin embargo, la fuerza de trabajo masculina (con excepción de 2009) registra un mayor nivel de dinamismo respecto del total de la fuerza de trabajo de Guadalajara, así como de la femenina.

Por su parte la PEA total de Guadalajara experimenta un crecimiento negativo en 2009 de 0.7 por ciento. Sin embargo, en 2008 y 2010 dicho crecimiento asciende a 4.6 por ciento. Las mujeres económicamente activas representan en promedio el 40.5 por ciento del total de la PEA de Guadalajara, en el periodo de estudio. Asimismo, su tasa de crecimiento en 2009 resulta negativa del orden de 2 por ciento, sin embargo, en 2007 y 2010 registra un crecimiento de 7 y 5 por ciento, respectivamente. Con respecto al total de mujeres de 14 años y más, la PEA femenina representa en promedio el 47.5 por ciento durante el periodo 2007-2010 (véase cuadro 1).

La PEA masculina de Guadalajara, en el periodo de estudio, representa en promedio el 59.1 por ciento del total. Las tasas de crecimiento son de 3.1, 0.2 y 2.9 por ciento en el periodo 2008-2010, respectivamente. No obstante que la participación de mujeres en la PEA es menor a la de hombres, la tasa de crecimiento de éstas imprime un mayor dinamismo. Cabe señalar que, su participación promedio en el total de la fuerza de trabajo, población masculina de 14 años y más, durante el periodo de estudio asciende al 79 por ciento: 31.5 puntos porcentuales mayor al promedio de la PEA femenina (véase cuadro 1).

La población ocupada representa en promedio, en el periodo de estudio, el 95.6 por ciento del total de la PEA de Guadalajara. Su tasa de crecimiento en promedio es de 1.8 en el periodo 2008-2010 (con registro negativo de 2.9 por ciento en el 2009). Misma participación porcentual, 95.5 por ciento, registran las mujeres ocupadas con respecto al total de la PEA femenina de Guadalajara. Su tasa de crecimiento promedio en el periodo 2008-2010 es de 2.3 por ciento, con una tasa negativa en 2009 de 3.3 por ciento. Por su parte la fuerza de trabajo masculina ocupada, sostiene una participación anual promedio, en el periodo de estudio de 95.8 por ciento respecto del total de la PEA masculina. Su tasa de crecimiento promedio, en el periodo 2008-2010,

es de -1.3 por ciento. Este crecimiento negativo en 2009 y 2010 adquiere una mayor proporción: -2.6 y -5 por ciento, respectivamente (véase cuadro 1).

Por último, tenemos el nivel de desempleo. La tasa de desempleo promedio anual, del periodo de estudio, es de 4.3 por ciento respecto de la PEA total de Guadalajara. Sin embargo, en 2009 es de 5.2 por ciento y la de 2010 es de 5.6 por ciento. Este comportamiento del desempleo, pone de manifiesto los impactos negativos que tiene el proceso de recesión económica, que experimenta la economía mexicana desde 2008, sobre el mercado de fuerza de trabajo de Guadalajara. Cabe señalar que, el crecimiento promedio anual del desempleo en el periodo 2008-2010 es de 23.7 por ciento: con tasas de 65 y 11.2 por ciento en 2009 y 2010, respectivamente (véase cuadro 1).

La tasa de desempleo promedio anual de las mujeres de Guadalajara es de 4.5 por ciento. Sin embargo, en 2010 las mujeres registran una tasa de desempleo de 6.3 por ciento. La tasa de crecimiento de desempleo promedio anual es de 28.3 por ciento, destacando el 2010 con 43.8 por ciento (véase cuadro 1).

El desempleo masculino promedio anual del periodo 2007-2010 es de 4.3 por ciento. Por su parte la tasa de crecimiento del desempleo masculino es de 71.5 por ciento.

Cuadro 1
Guadalajara: Indicadores Socio-demográficos, según sexo

Indicador	2007		2008		2009		2010	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Pob. Total	3880492	2012109	3935628	2020019	3992898	2055236	4052683	2076687
14 años y +	2815483	1486133	2879698	1497693	2950121	1544796	3055121	1593580
PEA	1779544	712081	1861211	760485	1847267	744345	1920577	785206
Ocupada	1718229	688134	1802895	733890	1751119	709666	1813676	735341
Desocupada	61315	23947	58316	26595	96148	34679	106901	49865

Fuente: Cálculos propios con base en ENOE 2007-2010, Inegi, www.inegi.gob.mx

3.- Trabajo Extradoméstico

En este apartado analizamos la participación de la mujer en la actividad económica con tres propósitos: uno, destacar la importancia que tiene en el ámbito económico; dos, establecer el nivel de segregación y diferenciación de que ésta es objeto y tres, determinar su dinamismo. Ello, en dos espacios económicos: uno, posición en el

empleo y dos, concentración en el sector económico y sus correspondientes ramas de parte de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada.

3.1.- Concentración según Posición en la Ocupación

Casi las tres cuartas partes, promedio anual del periodo de estudio, del total de la fuerza de trabajo ocupada en Guadalajara adquiere el carácter de subordinada y remunerada. Su tasa de crecimiento promedio anual es de 1.8 por ciento en el mismo periodo, registrando una tasa negativa en 2009 de 2.7 por ciento (véase cuadro 2).

Del total de la fuerza de trabajo femenina ocupada, el 72.1 por ciento, en promedio anual durante el periodo de estudio, es de carácter subordinada y remunerada. Además, el 40 por ciento, promedio anual, del total de fuerza de trabajo subordinada y remunerada, es femenina. Entre 2008 y 2010, esta última, presenta una tasa de crecimiento promedio anual de 2 por ciento, con crecimiento negativo de 3.5 por ciento en 2009 (véase cuadro 2).

Por otra parte, el 72.3 por ciento del total de la fuerza de trabajo masculina ocupada en Guadalajara es subordinada y remunerada. Del total de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada el 60 por ciento la constituyen hombres. Cabe señalar que su tasa de crecimiento promedio anual es de 1.7 por ciento. Al igual que las mujeres, en 2009, los hombres registran una tasa de crecimiento negativa de 2.1 por ciento.

Por lo anterior, la fuerza de trabajo ocupada femenina y masculina se encuentran segregadas en su carácter de subordinadas y remuneradas. En este sentido, mujeres y hombres ocupados de Guadalajara tienden a concentrarse en mayor número en esta posición.

Cabe señalar que, la fuerza de trabajo subordinada y remunerada la configuran la fuerza de trabajo asalariada y no salarial. La fuerza de trabajo asalariada representa el 92 por ciento respecto del total de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada. Su tasa de crecimiento promedio anual, en el periodo de estudio, es de 1.7 por ciento (véase cuadro 2).

La fuerza de trabajo femenina asalariada, representa el 41.7 por ciento del total de los asalariados de Guadalajara. El 96.1 por ciento del total de mujeres subordinadas y remuneradas. La tasa de crecimiento promedio anual de las asalariadas femeninas asciendo a 1.9 por ciento con una tasa negativa de 3.3 por ciento en 2009.

Por su parte la fuerza de trabajo asalariada masculina, representa el 91 por ciento del total de trabajadores masculinos subordinados y remunerados. En tanto, el 58.3 por ciento, promedio anual, son hombres con respecto al total de asalariados. Su tasa de crecimiento promedio anual, durante el periodo 2008-2010, es de 1.7 por ciento.

Por otra parte se encuentra la posición de los empleadores. Estos en el periodo de estudio representan el 6 por ciento respecto al total de la fuerza de trabajo ocupada. Su tasa de crecimiento promedio anual, en el periodo 2008-2010 es de 2.6 por ciento debido al impacto negativo que registra en 2009 de 17.7 por ciento.

Del total de mujeres ocupadas el 3.1 por ciento, promedio anual, son empleadoras. Asimismo, la quinta parte, en promedio durante el periodo de estudio, de empleadores son mujeres. Su tasa de crecimiento promedio anual asciende a 3.5 por ciento en el periodo de 2008-2010 (véase cuadro 2).

Por su parte los empleadores masculinos representan el 8 por ciento respecto al total de la fuerza de trabajo ocupada. Además, cuatro quintas partes son empleadores masculinos respecto al número total de empleadores. La tasa de crecimiento promedio anual es de 2.1 por ciento, inferior a la registrada por las mujeres, toda vez que en 2009 enfrenta una merma en su crecimiento de 19 por ciento.

En tercer término se encuentra la fuerza de trabajo por cuenta propia. Esta fuerza de trabajo representa el 17.6 por ciento en promedio en el periodo de estudio respecto al total de ocupados. Su tasa de crecimiento promedio anual, en el periodo 2008-2010, es de 2.9 por ciento (véase cuadro 2).

Por lo que corresponde a la fuerza de trabajo femenil por cuenta propia, representa el 41.2 por ciento, promedio, respecto al total de la fuerza de trabajo por cuenta propia. Su tasa de crecimiento (consistentemente positiva en el periodo 2008-2010, pero con tendencia a la baja), es de 4.9 por ciento, promedio anual.

Por su parte la fuerza de trabajo por cuenta propia masculina, representa el 17.4 por ciento respecto del total de hombres ocupados. En promedio, representa el 58.8 por ciento con respecto al total de fuerza de trabajo por cuenta propia. Su tasa de crecimiento es de 1.9 por ciento (véase cuadro 2).

En cuarto término despunta la fuerza de trabajo no remunerada. Esta fuerza de trabajo representa el 4.2 por ciento del total de los trabajadores ocupados. Su tasa de crecimiento promedio anual es de 0.4 por ciento durante el periodo 2007-2010.

La fuerza de trabajo femenina no asalariada, representa el 4.2 por ciento del total de las mujeres ocupadas. A su vez, el 67.1 por ciento del total de la fuerza de trabajo no asalariada es femenina. La tasa de crecimiento promedio anual que experimenta la fuerza de trabajo femenina no asalariada es negativa de 0.8 por ciento por la merma que experimenta en 2009 y 2010.

Por su parte la fuerza de trabajo masculina no asalariada, representa el 2.1 por ciento del total de hombres ocupados. Asimismo, constituye casi un tercio del total de la fuerza de trabajo no asalariada y registra una tasa de crecimiento promedio anual de

3.1 por ciento como resultado de las mermas registradas en 2009 y 2010 (véase cuadro 2).

De acuerdo a todo lo anterior, podemos destacar dos cosas: uno, la importancia que tiene la mujer en la actividad económica, que desarrolla en Guadalajara, matizada por el nivel de participación que registra en su posición en el empleo, así como por el dinamismo que imprime en su crecimiento, con excepción de las no remuneradas. Segundo, las mujeres con empleo se concentran en la posición de subordinadas y remuneradas y son preponderantemente asalariadas. Todo ello, casi en la misma proporción que los hombres. Asimismo, destacar que se concentran como fuerza de trabajo por cuenta propia y solamente en el reglón de no remuneradas representan la mayoría de la fuerza de trabajo.

Cuadro 2
Guadalajara: Población Ocupada por Posición en la Ocupación, según sexo

Posición en el Empleo	Participación Porcentual Respecto Ocupada y por Posición	Participación Promedio 2007-2010 Según Posición	Tasa Crecimiento Promedio Anual 2008-2010
Subordinada y Remunerada	73.0		1.8
Mujeres	72.1	40.0	2.0
Hombres	72.3	60.0	1.7
Asalariada	92.0		1.7
Mujeres	96.1	41.7	1.9
Hombres	91.0	58.3	1.7
Empleadores	6.0		2.6
Mujeres	3.1	20.0	3.5
Hombres	8.0	80.0	2.1
Por Cuenta Propia	17.3		2.9
Mujeres	17.1	41.2	4.9
Hombres	17.4	58.8	1.9
No Remunerados	3.7		0.4
Mujeres	4.2	67.1	-0.8
Hombres	2.1	32.9	3.1

Fuente: Cálculos propios con base en ENOE 2007-2010, Inegi, www.inegi.gob.mx

3.2.- Concentración por Sector y Rama Económica

De acuerdo a lo expresado en el apartado anterior, casi tres cuartas partes de las mujeres con empleo en la ciudad de Guadalajara, Jalisco son subordinadas y

remuneradas, bajo condiciones de asalariadas. Frente a esta importante evidencia de segregación, nos parece importante centrar el análisis de la fuerza de trabajo femenina por sector económico solo con respecto al segmento de mujeres subordinadas y remuneradas.

De acuerdo a la información disponible, durante el periodo 2007-2010, la fuerza de trabajo subordinada y remunerada de Guadalajara se concentra, con casi dos terceras partes, en el sector terciario. En los años de 2009 y 2010 el mercado de fuerza de trabajo del sector terciario registra participaciones de casi 68 por ciento debido a la merma que experimenta el sector primario y secundario, respectivamente. Cabe señalar que, la fuerza de trabajo que labora en el ramo del comercio al mayoreo y menudeo es la que concentra la mayor cantidad de trabajadores en el sector terciario. Le siguen los trabajadores de los ramos de servicios diversos, sociales, así como profesionales y financieros. Con un dígito de participación se encuentran los trabajadores de gobierno y organismos internacionales, transportes y comunicaciones, restaurantes y servicios de alojamiento y las actividades no especificadas (véase cuadro 3).

Por su parte en el sector secundario, se concentra poco más de una tercera parte del total de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada. Sin embargo esta fuerza de trabajo, en 2008 y 2009, enfrenta la mayor caída en sus niveles de concentración: hasta cuatro puntos porcentuales. Poco más de tres cuartas partes de esta fuerza de trabajo, se encuentra laborando en la industria manufacturera. El resto de la fuerza de trabajo se localiza en la industria de la construcción (22.6 por ciento promedio) y, en la industria extractiva y de la electricidad: 1.7 por ciento (véase cuadro 3).

Por último, destaca la escasa presencia de la fuerza de trabajo que labora en el sector primario. El 0.3 por ciento, de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada desempeña labores propias de la agricultura, ganadería y silvicultura (véase cuadro 3). En este mismo orden de ideas destaca la tasa de crecimiento media anual de la fuerza de trabajo subordinada y remunerada según actividad económica. En el sector terciario la fuerza de trabajo registra, en promedio durante el periodo 2008-2010, un crecimiento de 3.7 por ciento. Esta tasa de crecimiento la superan los trabajadores de los servicios: profesionales y financieros (9 por ciento); diversos (5 por ciento) y, comercio con 3.8 por ciento. Solo los servicios no especificados, registran una merma negativa en su crecimiento (véase cuadro 3).

En contraste, se encuentra la fuerza de trabajo del sector secundario. En el periodo 2008-2010, esta fuerza de trabajo registra una tasa negativa en su crecimiento de 1.5 por ciento. Ello, causado por los saldos negativos que presenta la fuerza de trabajo que labora en las tres ramas de la producción que configuran dicho sector. El mayor

crecimiento negativo corresponde a la industria extractiva y de la electricidad con una tasa de -10.4 por ciento (véase cuadro 3).

Del total de mujeres subordinadas y remuneradas, el 77 por ciento se concentra en el sector terciario. La principal actividad que desempeñan corresponde a servicios sociales (17.7 por ciento); en segundo término se encuentran las mujeres que laboran en la rama del comercio (17.3 por ciento), en tercer término, se encuentran los servicios diversos (16.9 por ciento) y en cuarto, los servicios profesionales y financieros.

En lo correspondiente al sector secundario, el 22.8 por ciento de las mujeres subordinadas y remuneradas laboran en dicho sector. Cabe señalar que en la industria manufacturera se concentra el 21.4 por ciento del total de las mujeres subordinadas y remuneradas. Cabe señalar que, a escala de rama industrial, este constituye el mayor nivel de concentración que experimentan las mujeres que laboran en la ciudad de Guadalajara, Jalisco en el periodo 2007-2010. Ello, no obstante que en 2010 experimentan una merma en su crecimiento de 4 puntos porcentuales respecto a su pico más alto de 23.4 por ciento registrado en 2008. Cabe señalar que las mujeres también participan, aunque marginalmente, en la industria de la construcción (1.1 por ciento en promedio durante el periodo de estudio) y en la industria extractiva y de la electricidad: 0.3 por ciento (véase cuadro 3).

Asimismo, registran en el sector primario una participación del 0.1 por ciento (la más baja de toda actividad). En este sentido, desempeñan labores agrícolas, ganaderas y de silvicultura. Sin embargo, en 2009 registran una participación de 0.0 por ciento (véase cuadro 3).

Por otra parte, destaca el nivel de feminización que adquieren los mercados de la fuerza de trabajo. En razón de la proporción de mujeres que laboran a nivel de sector y de rama de actividad económica establecemos el grado de feminización del mercado de fuerza de trabajo correspondiente.

En el sector terciario impera el mercado de fuerza de trabajo más feminizado de Guadalajara, durante el periodo de estudio. Ello, en razón de que en dicho sector labora el 47.4 por ciento de la fuerza de trabajo femenina. Cabe señalar que este nivel de feminización es ligeramente mermado en 2009: 1.4 puntos porcentuales.

En este sector económico, a nivel de rama económica se observan los mercados de la fuerza de trabajo mayormente feminizados. En primer término destaca el correspondiente a servicios sociales, donde el 67.2 por ciento, promedio en el periodo de estudio, es fuerza de trabajo femenina. En 2009, en dicha rama, la participación de las mujeres alcanza el 70.3 por ciento. En segundo término destaca el mercado de fuerza de trabajo de servicios diversos, donde el 56.9 por ciento de ésta corresponde a

mujeres. En tercero, destaca la rama de restaurantes y servicios de alojamiento toda vez que el 51.4 por ciento es fuerza de trabajo femenina (véase cuadro 3). Estos dos últimos mercados de fuerza de trabajo si registran una merma en 2009. En suma, los mercados de fuerza de trabajo mayoritariamente feminizados son: servicios sociales, servicios diversos y restaurantes y servicios de alojamiento.

En este mismo sector, se observa la presencia de mercados de fuerza de trabajo altamente feminizados. Ellos son: servicios profesionales y finanzas con el 45.4 por ciento; Comercio: 40.4 por ciento; y el de gobierno y organismos internacionales: 37.1 por ciento. Asimismo, se observan mercados de fuerza de trabajo medianamente feminizados en las ramas: no especificado con 20.3 por ciento; y, transportes y comunicaciones con 19.5 por ciento.

En el sector secundario las mujeres, tienden a configurar un mercado de fuerza de trabajo medianamente feminizada. Sin embargo, a nivel de la industria manufacturera, (con el 34 por ciento) configuran un mercado altamente feminizado y, medianamente feminizado en la industria extractiva y de la electricidad con el 20 por ciento (producto del ascenso laboral experimentado por las mujeres en 2009 con el 31.3 por ciento) y a su vez configuran un mercado poco feminizado en la industria de la construcción con una participación del 5.9 por ciento al igual que en el sector primario con el 10.8 por ciento (véase cuadro 3).

En suma, la participación de la mujer en la actividad económica de Guadalajara tiende a configurar cuatro tipos de mercados de fuerza de trabajo: mayormente feminizados; altamente femeninos; medianamente femeninos y poco femeninos. Por consiguiente, también registra cuatro niveles de segregación.

Con excepción de los servicios sociales, así como profesionales y financieros el resto de sectores y ramas de la actividad económica experimentaron tasa negativas de crecimiento, tanto como promedio del periodo 2008-2010 y/o bien en cualquiera de los años de dicho periodo, principalmente 2009. Esta situación conlleva a que la participación de la mujer en la actividad económica de Guadalajara durante el periodo de crisis registre, principalmente, bajos niveles de dinamismo. A la vez registra dinámicas importantes como en la industria extractiva y de la electricidad (71.4 por ciento promedio del periodo; industria de la construcción con 35.8 por ciento; y servicios no especificados con 49.2 por ciento. Mención especial merecen los servicios profesionales y financieros donde la participación femenina experimenta un crecimiento del 8.8 por ciento (véase cuadro 3).

Por otra parte, destaca la participación de la fuerza de trabajo masculina subordinada y remunerada. Del número total de esta fuerza de trabajo, el 58 por ciento desempeña labores en el sector terciario. Esta participación promedio, es el resultado del

consistente incremento que experimenta, durante todo el periodo, los hombres en las labores del sector terciario. Además, producto de la merma que estos sujetos experimentan en el sector secundario. En las ramas del sector terciario, con excepción de quienes laboran en la rama del comercio (17.7 por ciento), el resto de ramas económicas registran una concentración masculina de un solo dígito (véase cuadro 3). En lo que corresponde al sector secundario, se observa que del número total de hombres subordinados y remunerados participa el 41.2 por ciento de los mismos. Su nivel de participación enfrenta una merma en los años 2009 y 2010. Tanto en la industria manufacturera como de la construcción su participación es de dos dígitos. En contraste en las labores del sector primario, solo participa el 0.3 por ciento del total de hombres subordinados y remunerados (véase cuadro 3).

En lo que corresponde a la configuración de los mercados de fuerza de trabajo, resulta lo siguiente. A nivel de sector económico los hombres subordinados y remunerados configuran mercados de fuerza de trabajo mayormente masculinos: primario: 89.2 por ciento; secundario, 72.6 por ciento y terciario, 52.6 por ciento. A nivel de rama económica con excepción de los correspondientes a servicios sociales, servicios diversos y restaurantes y alojamiento, en el resto de las ramas la participación de los hombres tienden a configurar mercados de fuerza de trabajo mayormente masculinos: construcción 94.1 por ciento; agropecuario, 89.2 por ciento; industria extractiva y de la electricidad, 80.2; transportes y comunicaciones, 80.5; no especificado, 79.7; industria manufacturera, 66; comercio, 59.6; gobierno y organismos internacionales, 62.5 y servicios profesionales y financieros, 54.6 por ciento (véase cuadro 3).

Por lo que respecta a las tasas de crecimiento de dichos mercados de trabajo, tenemos el siguiente resultado. Por sector económico, se observa que registra un crecimiento negativo en el secundario. Consecuencia de la merma que experimenta la fuerza de trabajo ocupada en sus tres ramas económicas. En contraste en el primario experimenta un crecimiento del 40 por ciento y en el terciario del 4.5 por ciento (véase cuadro 3). En lo correspondiente a las ramas económicas de este último sector, se observan dinámicas de ocupación importantes en servicios profesionales, servicios diversos y comercio. En sentido contrario, se observan los registros en los servicios sociales y en servicios no especificados, al obtener tasas negativas de crecimiento (véase cuadro 3).

De acuerdo a todo lo anterior, las mujeres experimentan diversos niveles de segregación o concentración, así como de desigualdad respecto al segmento de hombres.

Cuadro 3

Guadalajara: Fuerza de Trabajo Subordinada y Remunerada por Sector y Actividad Económica, según Sexo

Sector y Actividad Económica	Participación Fuerza de Trabajo Subordinada y Remunerada	Participación 2007-2010 según Actividad Económica	Tasa Crecimiento Promedio Anual 2008-2010 según Activi. Económica
Primario	0.3		41.3
Mujeres	0.1	10.8	0.0
Hombres	0.3	89.2	40.0
Agropecuario	0.3		41.3
Mujeres	0.1	10.8	0.0
Hombres	0.3	89.2	40.0
Secundario	33.7		-1.5
Mujeres	22.8	27.4	-0.5
Hombres	41.2	72.6	-1.8
Ind. Extractiva-Electricidad	1.9		-10.4
Mujeres	0.3	19.8	71.4
Hombres	0.9	80.2	-15.5
Industria Manufacturera	75.5		-1.3
Mujeres	21.4	34.0	-1.2
Hombres	28.5	66.0	-1.2
Construcción	22.6		-0.8
Mujeres	1.1	5.9	35.8
Hombres	11.8	94.1	-1.3
Terciario	65.6		3.7
Mujeres	76.9	47.4	2.8
Hombres	57.9	52.6	4.5
Comercio	26.5		3.8
Mujeres	17.3	40.4	2.3
Hombres	17.7	59.6	5.4
Restaurantes y Hospedaje	8.1		1.9
Mujeres	6.8	51.4	1.9
Hombres	4.4	48.6	2.0
Transportes y Comunicaciones	8.2		1.4
Mujeres	2.6	19.5	1.5
Hombres	7.3	80.5	2.1
Serv. Profesionales y Financieros	14.0		9.0
Mujeres	10.3	45.4	8.4
Hombres	8.0	54.6	9.7
Servicios Sociales	16.2		1.5
Mujeres	17.7	67.2	3.4
Hombres	5.7	32.8	-1.4
Servicios Diversos	18.3		4.9
Mujeres	16.9	56.9	1.6
Hombres	8.6	43.1	9.6
Gobierno y Organismos Internacionales	8.7		1.8
Mujeres	5.3	37.5	2.2
Hombres	6.1	62.5	2.0
No especificado	0.7		-6.1
Mujeres	0.2	20.3	49.2
Hombres	0.6	79.7	-12.0

Fuente: Cálculos propios con base en ENOE 2007-2010, Inegi, www.inegi.gob.mx

4.- Consideraciones Finales

En el presente trabajo, el análisis destaca dos espacios de segregación o concentración de la mujer, así como las diferencias que éstas registran con respecto a los hombres: espacio sociodemográfico y espacio de la actividad económica.

En primer término, analizamos el espacio sociodemográfico en una doble vertiente geográfica: uno, el nivel de concentración que alcanza la población y la fuerza de trabajo, femenina y masculina, en Guadalajara respecto al total jalisciense y dos, el

nivel de concentración pero centrado en el espacio territorial de la ciudad de Guadalajara.

En el contexto jalisciense los niveles de concentración sociodemográficos de las mujeres en Guadalajara (población total, fuerza de trabajo, PEA y fuerza de trabajo ocupada) son superiores al de los hombres, con excepción del correspondiente a la fuerza de trabajo desempleada.

En el espacio de Guadalajara, los niveles de concentración femenina son disímolos: mayores en población total, fuerza de trabajo y tasa de desempleo. Menores, respecto a los hombres, en PEA, 40 por ciento (y su correspondiente tasa de crecimiento) y, población ocupada, 40 por ciento. Lo cual podría indicarnos que el mayor nivel de concentración femenina no ocurre en el espacio extradoméstico de Guadalajara y que en el contexto de crisis, también pierde dinamismo en su crecimiento. A su vez, revela las fuertes diferencias que existen respecto con los hombres. Lo cual sin embargo, no resta importancia a su desempeño extradoméstico.

En lo que corresponde al espacio de la actividad económica, lo analizamos en dos escalas: la de la posición femenina en el empleo y el correspondiente a su participación en los sectores y ramas económicas.

En lo correspondiente, a la posición en el empleo observamos que la fuerza de trabajo femenina ocupada se concentra o segrega en la subordinada y remunerada, toda vez que ella representa casi tres cuartas partes. Sin embargo, con respecto a los hombres esta posición en el empleo de las mujeres representa el 40 por ciento. Cabe señalar que la fuerza de trabajo femenina experimenta, en el proceso de crisis, un mayor nivel de proletarización en razón de que el 96.1 de ellas laboran como asalariadas.

En lo correspondiente a empleadores y por cuenta propia, los niveles de concentración son inferiores al registrado por los hombres, no obstante, éstas presentan mayores tasas de crecimiento. Solo en la posición de no remunerados las mujeres registran el mayor nivel de concentración en este nivel de análisis, pero, con tasas negativas de crecimiento.

Por lo que respecta a la segregación por sector y rama económica se infiere lo siguiente. No obstante que casi tres cuartas partes de la fuerza de trabajo femenina subordinada y remunerada se concentra en el sector terciario, las mujeres se encuentran segregadas en tres ramas económicas: servicios sociales, servicios profesionales y financieros, así como restaurantes y hospedaje. Este nivel de segregación, corresponde a puestos de trabajo tradicionales de la mujer. Sin embargo, consideramos que de acuerdo a los distintos niveles de segregación que registran las mujeres en Guadalajara, en el actual periodo de crisis socio-económica, éstas tienden

a configurar cuatro tipos de mercados de fuerza de trabajo: mayormente femeninos; altamente femeninos; medianamente femeninos y poco femeninos.

5.- Bibliografía

Beinstein, Jorge, (2009), “Acople depresivo global (radicalización de la crisis), *Alainet.org*, consultado 26 de febrero.

Castillo Fernández, Dídimo, (2008), “Hegemonía y clase obrera de Estados Unidos” *Grupo de Trabajo de CLACSO: Estudios sobre Estados Unidos*, 2008.

Dabat, Alejandro y Orquídea Melo Martínez, (2008), “La crisis histórico estructural de Estados Unidos y sus consecuencias mundiales”, *Economía Informa*, núm. 352, mayo-junio FE, UNAM.

INEGI, 2010, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: 2007, 2008, 2009 y 2010*

García, Brígida, (1990), La ocupación en México en los años ochenta: Hechos y datos, Colegio de México, pp. 1-305.

García, Brígida, Rosa María Camarena y Guadalupe Salas, (2000a), “Mujeres y relaciones de género en los estudios de población” en Brígida, García (coordinadora), *Mujer, género y población en México, El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía*, p19-60.

García, Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco, (2000b), “Género y trabajo extradoméstico”, en Brígida, García (coordinadora), *Mujer, género y población en México, El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía*, p 273-362

Gilly, Adolfo y Rhina Roux, (2008), “Situación Mundial: Capitales, tecnologías y mundos de la vida. El despojo de los cuatro elementos”, *Herramienta*, Revista de debate y crítica marxista, Situación mundial, 24 de diciembre, www.herramienta.com.ar, revisada el 19 de febrero.

Nadal Alejandro, (2009), “Cuentos de hadas sobre la crisis, *La Jornada*, 18 de marzo.

Pacheco, Edith, (2007), "El mercado de trabajo en México. Cambios y continuidades", en Rocío Guadarrama y José Torres (coord.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, ANTHROPOS-UAM.

Palacio Muñoz, Víctor H., Miguel Angel Lara Sánchez, Héctor M. Mora Zebadúa, (2008), *Elementos para entender la crisis mundial actual*, SME

Quintero, María Luisa y Carlos, Fonseca, (2008), "Importancia de la vinculación de la categoría de género y la ciudad", en María Luisa Quintero y Fernando Fonseca, *Temas emergentes en los estudios de género*, Miguel Angel Porrúa-Cámara de Diputados, pp.31-52

Saxe-Fernández, John, (2009), De crisis, acoples y desacoples, *La Jornada*, 26 de febrero.

Zoellick, Robert, Presidente del Banco Mundial, (2009), Declaración en Fondo Marshall, *La Jornada*, 20 de marzo.

LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DOS REGIONES DE JALISCO. 1990-2010¹

María Guadalupe López Pedroza
Centro de Investigación Observatorio Social
Universidad de Guadalajara
guadalupe_lopez@hotmail.com

Resumen: Este trabajo tiene por objetivo analizar 2 regiones de Jalisco: la región centro donde existe el núcleo fuerte de desarrollo industrial y la región norte caracterizada por una especialización más tradicional, donde su dinámica económica gira en torno de las actividades agropecuarias, la explotación forestal y la minería. Se trata de hacer una comparación regional para conocer los impactos específicos de la implementación del programa de regionalización sobre el empleo y sus características estructurales.

Palabras clave: mercados laborales regionales, región Centro y Norte de Jalisco, precarización del mercado de trabajo.

Introducción

En la actualidad, Jalisco es la cuarta economía más importante de México, es el principal productor agropecuario, el quinto productor industrial, uno de los principales destinos turísticos del país, y se ha consolidado como el nodo económico más relevante del centro-occidente del país. Si bien, Jalisco es uno de los estados más ricos del país, una enorme brecha entre los niveles de desarrollo de sus municipios y sus regiones, producida por los desequilibrios que derivados los procesos de crecimiento económico. Ante esta situación, el gobierno estatal ha tratado de reducir estas desigualdades por medio de la promoción de políticas de desarrollo regional.

A mediados de los años noventa, el gobierno del estado lanzó un programa de descentralización, el cual se fundamentaba en una regionalización que buscaba impulsar de forma efectiva los elementos básicos para una política de desarrollo regional que procurará un desarrollo más equilibrado y justo a través de la articulación

¹ Este artículo forma parte del proyecto COECYT-UDDG 2009 “El perfil competitivo de la región universitaria en Jalisco”.

de un par de binomios: población – territorio y gobierno– sociedad (Ruiz Durán, 2000: 5).

Las estrategias planteadas en el plan de desarrollo fueron las siguientes:

- Actualizar el ordenamiento territorial y establecer condiciones que desalienten y regulen el crecimiento de la zona metropolitana de Guadalajara.
- Propiciar la desconcentración del aparato productivo y establecer criterios regionales para la asignación del gasto público.
- Estructurar sistemas microrregionales urbano-rurales, que propicien una disminución en la emigración regional y promuevan el desarrollo económico sostenible.
- Fortalecer la capacidad y coordinación institucionales para la planeación, la gestión y el control del desarrollo urbano.
- Facilitar y promover la participación social, para la ampliación y mejoramiento de la infraestructura de los servicios urbanos, en especial los relacionados con el agua potable.
- Desarrollar el sistema estatal de suelo urbano, urbanización y vivienda (Ruiz Durán, 2000: 9).

Lo novedoso de la nueva regionalización era la diversidad de criterios utilizados para delimitar las regiones: “visión de futuro, disponibilidad actual de servicios, cuencas hidrológicas y agropecuarias, homogeneidad sociológica, sentido de pertenencia y arraigo cultural, redes que propician cohesión regional, actividades económicas afines e integración de cadenas productivas de alcance intermunicipal, indicadores sectoriales específicos de las dependencias estatales y necesidades de las dependencias para ubicar la cabecera de la región que estratégicamente conveniente para la dotación de servicios” (Brito, 1999).

Los criterios utilizados iban desde los geográficos, de infraestructura e incluso aspectos sociales: sentido de pertenencia y arraigo cultural y similitud en actividades económicas. De esta forma, de los 124 municipios quedaron conformadas en doce regiones: 1) Norte, 2) Altos Norte; 3) Altos Sur; 4) Ciénaga; 5) Sureste; 6) Sur; 7) Sierra de Amula; 8) Costa Sur; 9) Costa Norte; 10) Sierra Occidental; 11) Valles; 12) Centro.

Dentro de este esquema de regionalización, y de acuerdo a la especialización productiva en la dimensión territorial, Ruiz Durán (2000: 16-18).detectó cuatro grupos de regiones:

Con una especialización más tradicional: las regiones del Norte, Sur, Sureste y Sierra Occidental del estado, donde los niveles de ingreso son más bajos que en el resto del territorio. Su dinámica económica gira en torno de las actividades agropecuarias, la explotación forestal y la minería.

Con una industria tradicional: las regiones de la Costa y Sierra de Amula, éstos tienen, en el caso de la costa apoyada por una intensa actividad turística nacional e internacional, especialmente la costa norte que es donde se ubica Puerto Vallarta.

Con una estructura más diversificada: las regiones de Altos Norte, la ganadería es considerada como la actividad agropecuaria más importante, su producción satisface la demanda local y participa en los volúmenes de producción que se destina al mercado nacional. Adicionalmente, cuenta con minería (oro, plata, cantera, mármol, estaño), y en cuanto a la industria, cuenta con la cuenca lechera más importante del país y con una industria del vestido constituida por pequeños talleres de costura caseros.

El núcleo fuerte de desarrollo del estado: conformada por las regiones de Altos Sur, Ciénega, Valles y Centro, que colindan geográficamente y que cuentan con un fuerte desarrollo industrial.

Sin embargo, con esta clasificación podemos constatar que existe una heterogeneidad y desigualdad entre las regiones, provocada por el proceso de descentralización.

Este trabajo tiene por objetivo analizar dos regiones de Jalisco que son diametralmente opuestas: la región Centro² donde existe el núcleo fuerte de desarrollo industrial y la región Norte³ caracterizada por una especialización más tradicional, donde su dinámica económica gira en torno de las actividades agropecuarias, la

² Esta región está conformada por los municipios de Acatlán de Juárez, Cuquío, Ixtlahuacán de los Membrillos, Ixtlahuacán del Río, Juanacatlán,, San Cristóbal de la Barranca, Villa Corona, Zapotlanejo y la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) integrada por los municipios de El Salto, Guadalajara, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopán.

³ Región conformada por los municipios de Bolaños, Colotlán, Chimaltitán, Huejúcar, Huejuquilla el Alto, Mezquitic, San Martín de Bolaños, Santa María de los Ángeles, Totatiche y Villa Guerrero.

explotación forestal y la minería. Esta comparación regional nos permitirá conocer los impactos específicos de la implementación del programa de regionalización sobre el empleo y sus características estructurales. Se analizan indicadores de empleo a partir de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 realizados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

El capítulo está integrado por tres secciones. La primera, se refiere a los cambios poblacionales y laborales regionales desde la década de los noventa. En la segunda, se analizan los cambios en el empleo por sector de actividad. Finalmente, en la tercera sección, se examina la calidad de los empleos existentes en cada una de las regiones.

1. Los cambios poblacionales en las regiones Norte y Centro de Jalisco

De acuerdo a los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda 2010 elaborados por el INEGI, al 12 de junio de ese mismo año, Jalisco contaba con 7 millones 350 mil 682 habitantes, de los cuales 3 millones 600 mil 641 eran hombres y 3 millones 750 mil 041 mujeres. Al comparar la cifra poblacional con la del año 1990 y 2000, se observa que en los primeros diez años se registró un crecimiento de un poco más de 1 millón 19 mil 0313 de habitantes con una tasa de crecimiento de 1.9% en promedio anual, y en los últimos diez años, si bien hubo un incremento de 1 millón 28 mil 680 habitantes, pero el ritmo de crecimiento fue a una tasa promedio anual de 1.6%.

Un aspecto relevante del Censo 2010 es que el crecimiento poblacional tiende a disminuir en todas las regiones, pero se sigue concentrando en la región del Centro que incluye la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). Así para el periodo 1990-2000 y 2000-2010, la tasa de crecimiento de la población en Jalisco como de la región Centro registraron tendieron a la baja, mientras que en la región Norte durante el primer periodo perdió población al registrar una tasa negativa de 0.2 puntos, y en el segundo periodo tuvo un mínimo repunte de sólo 0.4 puntos, como se puede constatar en el cuadro 1.

Cuadro 1. Evolución de la población. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990	2000	2010	Tasa de crecimiento* 1990-2000	Tasa de crecimiento* 2000-2010
Norte	77,948	76,002	78,835	-0.2	0.4
Centro	3,115,538	3,830,174	4,578,700	2.3	2.0
Resto de regiones	2,109,203	2,415,826	2,693,147	1.4	1.1
Jalisco	5,302,689	6,322,002	7,350,682	1.9	1.6

Nota. * Promedio anual realizado por el autor.

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

De lo anterior se desprende, que la población en Jalisco se sigue concentrando en la región Centro, situación que genera presiones de tipo económico, social y ambiental en la propia zona metropolitana; y en contraste un despoblamiento de las localidades pequeñas en la mayoría de las regiones del estado, con las consecuencias que la pérdida de capital humano conlleva.

Por otra parte, si bien durante la décadas de los noventa, el incremento de las actividades económicas después de la crisis, la consolidación del modelo económico neoliberal aunada al crecimiento de la población, provocaron tanto a nivel estatal como regional un aumento en la población económicamente activa (PEA)⁴.

De esta forma, entre 1990 y 2000 a nivel estatal, dicha población se incrementó en 3 puntos porcentuales. Lógicamente, la región del Centro al ser el eje económico del estado superó ligeramente dicha tasa al registrar un crecimiento de 3.1 puntos porcentuales%, mientras que en la región Norte dicha población lo hizo en 1.9 puntos. Para el periodo 2000-2010, podemos observar una tendencia hacia el alza continua, puesto que en todo el estado de Jalisco registró una tasa de crecimiento podemos de 5 puntos, la región Norte de 2.9 puntos y la región del Centro supero ambas tasas al colocarse en 5.3 puntos, como se puede observar en el cuadro 2.

⁴ El INEGI define a la PEA como "todas las personas de 12 años y más que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de referencia".

Cuadro 2. Evolución de la PEA. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990	2000	2010	Tasa de crecimiento* 1990-2000	Tasa de crecimiento* 2000-2010
Norte	15,669	20,256	24,029	1.9	2.9
Centro	1,007,099	1,540,587	2,012,471	3.1	5.3
Resto de regiones	565,422	824,743	1,060,262	2.9	4.6
Jalisco	1,588,190	2,385,586	3,096,762	3.0	5.0

Nota. * Promedio anual realizado por el autor.

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx

El incremento de la PEA no sólo fue resultado del crecimiento demográfico, sino también del aumento en la tasas de participación⁵. Efectivamente, como se puede constatar en el cuadro 3, a partir de la década de los noventa, la tasa de participación global en Jalisco, así como las regiones Norte y Centro se incrementaron, debido al crecimiento de las tasas de participación masculina y femenina. Probablemente, como resultado de las crisis ocurridas en los años 1997, 2001 y 2008, así como de la política salarial restrictiva, que impulsaron a diferentes miembros de la familia a ofrecer sus servicios para compensar la disminución de los ingresos.

Cuadro 3. Tasa de participación. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	Total			Hombres			Mujeres		
	1990	2000	2010	1990	2000	2010	1990	2000	2010
Norte	29.1	36.9	38.8	51.9	55.2	60.0	9.6	20.9	19.2
Centro	4.1	49.1	52.2	67.6	70.7	72.9	16.6	29.1	32.2
Jalisco	43.9	52.6	55.8	68.8	73.2	74.9	21.4	33.8	37.9

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx

Por otra parte, existe una parte significativa de la fuerza de trabajo potencial llamada población económicamente no activa (PNEA)⁶, que en épocas anteriores permanecían al margen de la actividad económica, por motivos relacionados con el desarrollo económico y social del país. A este respecto Rendón (1998) identificó tres motivos principales: 1) la prolongación de la etapa estudiantil y dependencia económica de los jóvenes; debido al aumento en los ingresos familiares y la asignación de los recursos públicos a la educación, que permiten que una parte de la población retarde su incorporación al mercado de trabajo; 2) el retiro laboral anticipado, y 3) las condiciones

⁵ Se refiere a la proporción de la PEA respecto a la población de 12 años y más.

⁶ Se trata de la población en edad de trabajar, pero sin ocupación y sin buscarla, por lo que no entran a la desocupación.

reproductivas; la división del trabajo tradicional, al asignar a las mujeres el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, inhibe su incorporación a la fuerza de trabajo. De ahí que una proporción de la población femenina en edad laboral se dedique exclusivamente a los quehaceres domésticos.

Esta población está integrada en mayor proporción por los estudiantes y en menor proporción por las personas jubiladas o pensionadas, las mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar, las personas incapacitados para trabajar permanentemente y otro tipo de inactivos. En ocasiones una parte de la PNEA manifiesta el deseo de ingresar al mercado laboral o acceder algún un empleo si se presenta una oportunidad.

Entre los años 1990 y 2000, a nivel estatal se sumaron a esta condición un poco más de 179 mil de personas, y repuntaron nuevamente en el 2010, llegando contabilizar un poco más de 2.4 millones de no económicamente activos. Esto implica un aumento de un poco más de 283 mil personas. Tendencia que siguió la región del Centro al incrementarse en ambos periodos un poco más de 337 mil personas a la PNEA. Sin embargo, en la región Norte encontramos una disminución de 1.1 puntos porcentuales entre 1990y 2000, y un ligero repunto de 0.6 puntos para el periodo 2000-2010, lo que a lo largo de ambos periodos un promedio de 2 mil personas dejaron de ser no económicamente activas, y posiblemente se incorporaron al mercado de trabajo, como se puede constatar en el cuadro 4.

Cuadro 4. Evolución de la PNEA. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990	2000	2010	Tasa de crecimiento* 1990-2000	Tasa de crecimiento* 2000-2010
Norte	35,031	31,134	33,010	-1.1	0.6
Centro	1,097,189	1,229,015	1,434,326	1.2	1.7
Resto de regiones	824,607	876,514	953,050	0.6	0.9
Jalisco	1,956,827	2,136,663	2,420,386	0.9	1.3

Nota. * Promedio anual realizado por el autor.

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

Entre 1990-2010, podemos observar que algunos grupos de la PNEA tanto en el estado como en la región Norte y Centro registraron una disminución en su tasa de crecimiento, como fue el caso de los estudiantes, las personas dedicadas a los quehaceres del hogar y las personas incapacitas permanentemente para trabajar, lo que hace suponer dichos grupos se incorporó al mercado laboral, muy probablemente

al dinamismo de este último, o por la política salarial restrictiva que los impulsó a ofrecer su fuerza de trabajo. En cambio, los jubilados y pensionados registraron una tasa de crecimiento importante⁷ (excepto la región Norte), así como otros inactivos.

En ese para el periodo 2000-2010, encontramos que en Jalisco y las regiones del Norte y del Centro todos grupos que conforman la PNEA registraron tasa de crecimiento positiva, principalmente los pensionados y jubilados, así como los incapacitados permanentemente. Aquí se debe tener cuidado al analizar los datos del último Censo, ya que recordemos que se presentaron dos crisis económicas en 2001 y 2008, ya que pareciera que el mercado laboral se cerró para estos grupos de población, y por lo tanto permanecieron fuera de él, al no encontrar una alternativa de empleo. Sin embargo, la categoría de otros inactivos mostraron una tasa de crecimiento negativa las personas en otras actividades no económicas, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 5. Tasa de crecimiento de los grupos pertenecientes a la PNEA. Jalisco y sus regiones 1990-2010.

Región	Estudiantes		Quehaceres del hogar		Jubilados o pensionados		Incapacitados permanentes		Personas en otras actividades no económicas	
	90-00*	00-10*	90-00*	00-10*	90-00*	00-10*	90-00*	00-10*	90-00*	00-10*
Norte	-9.4	77.1	-31.1	15.9	-20.7	114.9	-66.5	298.1	90.00*	00-10*
Centro	-12.8	72.9	-9.9	30.2	38.5	106.2	-10.8	126.3	251.0	-0.8
Resto de regiones	-2.1	65.9	-13.2	17.2	32.8	122.8	-31.2	178.4	140.0	-0.7
Jalisco	-9.2	70.4	-11.8	24.1	36.7	110.7	-23.9	154.8	192.1	-0.8

Nota. *Promedio del periodo realizado por el autor.

Fuente. Elaboración propia con base en INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

Esta forma en las dos últimas décadas, tanto en Jalisco como en las regiones Norte y Centro registraron una disminución en la tasa de crecimiento de la población total. Pero se espera que para la segunda década del siglo XXI, exista una dinámica todavía alta en la fuerza de trabajo. Puesto que, una parte importante de la población que se incorporará al mercado laboral nació en un periodo, donde el crecimiento demográfico era todavía relativamente elevado, así como una gran parte de las mujeres y otros

⁷ Esto puede ser como resultado del retiro laboral anticipado de las personas de edad avanzada; aunque en nuestro país la jubilación es a partir de los 65 años, para algunos trabajadores ésta puede tener lugar antes de esta edad, como resultado de las conquistas de los trabajadores, promovidas por sus sindicatos, principalmente del sector público como son los trabajadores de PEMEX, ISSSTE e IMSS (en la actualidad, existe un fuerte debate sobre la edad de jubilación de los trabajadores de este instituto, ya que en ocasiones se pueden jubilar a los 53 años, lo que según ciertas opiniones ha llevado a la quiebra de dicho instituto).

grupos poblacionales que se encuentra al margen de cualquier actividad económica continuarán presionando hacia el alza de la oferta laboral.

2. Los cambios en el empleo por sector de actividad: la terciarización del empleo

A partir de la década de los noventa, una de las particularidades de la generación del empleo en México, se vinculan al crecimiento del sector de los servicios. Aunque, la mayoría de las veces dicho aumento ha sido considerado como excesivo, ya que supone la existencia de un amplio sector urbano de baja productividad. Más allá de tales discusiones, lo cierto es que en el sector de los servicios coexisten sectores “modernos” y “tradicionales”⁸. Es por ello, que es necesario conocer cuáles fueron las razones por las cuales los mercados laborales regionales sufrieron grandes cambios por sector de actividad, como se verá a continuación.

2.1. La disminución del empleo en el sector primario.

El campo mexicano ha sido uno de los pilares más importantes y estratégicos para el desarrollo nacional, ya que ha contribuido con alimentos materias primas baratas, mano de obra y dividendos provenientes de exportaciones y remesas de braceros que laboran en el extranjero. Sin embargo, las políticas agrícolas, que a través del tiempo han cambiado de formas más no de fondo, han favorecido un proceso de deterioro en los términos de intercambio, acentuando las desigualdades y generando una gradual descapitalización del agro; lo cual ha afectado las condiciones de productividad y producción agrícola nacional, así como el nivel de vida de amplios estratos de la población rural.

Como se puede observar en el cuadro 6, a nivel estatal encontramos una disminución constante en términos porcentuales de 5.1 puntos entre 1990-2000, pero se generaron casi tres mil nuevos empleos. Tendencia que continuo para el periodo 2000-2010, al disminuir 1 punto porcentual, pero se crearon un poco más de 31 mil

⁸ Weller (2001: 26) señala que las clasificaciones en el sector de los servicios tienden a ser obsoletas o pierden claridad con el cambio tecnológico y la integración de los mercados. Sin embargo, muestran una importante dinámica, pues las condiciones y las características del empleo de este sector cambian con el transcurso del tiempo. El autor concluye, que las actividades del sector de los servicios surgen para satisfacer la demanda final de las personas, los hogares, las comunidades, así como aquellos que se venden a las empresas.

empleos en actividades agrícolas. Esto como resultado de la implementación del Programa para la Adquisición de Activos Productivos que apoyaron con infraestructura equipamiento y material genético a 4,711 productores, se destinaron más de 4 millones 400 mil crías de peces dulceacuícolas, el aseguramiento de poco más de 246 mil hectáreas que favorecieron a más 36 mil productores de maíz, sorgo, frijol y avena. Otro dato que habla del crecimiento en el campo de Jalisco es que cuenta con 962 hectáreas sembradas de berries, como son fresa, arándano o mora azul, zarzamora y frambuesa (IV Informe. Emilio González Márquez; 2011: 7).

Cuadro 6. Evolución de la población ocupada en el sector primario. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990		2000		2010	
Norte	5,925	2.5%	4,834	2.0%	5,753	2.1%
Centro	33,999	14.5%	32,784	13.8%	42,274	15.8%
Resto de las regiones	194,092	82.9%	199,308	84.1%	220,188	82.1%
Jalisco	234,016	15.1%	236,926	10.0%	268,215	9.0%

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.or.mx.

Aún cuando el estado de Jalisco es número uno en: aportación al PIB agropecuario, contar con un Centro de Valor Agregado, construcción de infraestructura hidroagrícola, construcción de infraestructura que incluye el rastro más grande de América Latina, hectáreas aseguradas contra siniestros, naves de invernadero construidas y operando, producción de huevo, leche, carne de cerdo y agave (IV Informe. Emilio González Márquez; 2011: 8). Sin embargo, existen marcadas desigualdades en cuanto al grado de desarrollo de una región a otra; en especial la región norte tiene un marcado rezago en comparación con otras regiones del mismo estado.

Esto lo podemos constatar al analizar el comportamiento del empleo agrícola en dicha región, cuya economía se caracteriza por una especialización más tradicional y cuya dinámica económica gira en torno de las actividades agropecuarias, la explotación forestal y la minería, encontramos que entre 1990-2000 la población ocupada en el sector primario disminuyó 15.3 puntos porcentuales, lo que significó la pérdida de un poco más de mil empleos. Sin embargo, entre 2000-2010 el empleo se recuperó 0.9 puntos porcentuales, al generar 900 empleos, esto como resultado de la creación de tres plantas de alimentos balanceados en los municipios de Villa Guerrero, Huejuquilla el Alto y Colotlán que funcionarán como proveedores de la Cadena Bovinos Carne. Sin

embargo, todavía la región está lejos de alcanzar el crecimiento económico en el campo como lo es la región Altos Norte donde se concentra la agroindustria.

Por su parte, la región Centro caracterizada por un fuerte desarrollo industrial, y que una parte mínima de la población ocupada se localiza en el sector primario, también registró un descenso de 1.2 puntos porcentuales, al pasar de 3.4% (casi 34 mil personas) en 1990 a 2.2% (32.7 mil personas) en 2000, para luego disminuir a 0.1 puntos en 2010, pero en números absolutos se generaron casi 9,500 empleos (ver cuadro 6).

Lo anterior, muestra la pérdida relativa del sector primario, anteriormente generador de empleo, cuyo resultado provocó una nueva estructura ocupacional como se verá a continuación.

2.2. La disminución en términos relativos del empleo en el sector secundario

En la década de los noventa, gracias a la promoción del gobierno estatal, Jalisco se vio beneficiadas por la llegada de la inversión extranjera directa (IED), lo que permitió la reactivación de las economías locales. Sin duda alguna, esta inversión se tradujo en el establecimiento y subsiguiente desarrollo de la industria maquiladora de exportación (IME). Entre 1993-1998 el arribo de la IED permitió un fuerte impulso en la industria manufacturera jalisciense, en el sector tradicional y el moderno. El primero, registró un dinamismo por la expansión de las siguientes ramas: 1) la industria de la confección, gracias a las maquiladoras de exportación situadas en los municipios que integran la “Ruta del Vestido”, como son: la ZMG, Zapotlanejo, Villa Hidalgo, San Miguel el Alto y Ayotlán; 2) la industria de muebles de madera, dada su aceptación en el extranjero⁹; 3) la industria del calzado con sus 60 millones de pares elaborados, de los cuales 25 millones fueron para la exportación se colocó como el segundo productor a nivel nacional¹⁰; 4) la rama de las bebidas se vio fuertemente favorecida gracias al *boom* del tequila, con sus 190 millones de litros producidos en 1999, que representó un

⁹ Según la Expo Mueble Internacional, las ventas al exterior alcanzaron 100 millones de dólares durante 1998. El Informador. Las empresas de Jalisco. 1999 (1999: 50-53).

¹⁰ El Informador. Las empresas de Jalisco 1999 (1999: 41-46).

incremento del 12.27% en relación al volumen elaborado durante 1998 y con sus ventas al extranjero equivalentes a 259 millones de dólares¹¹.

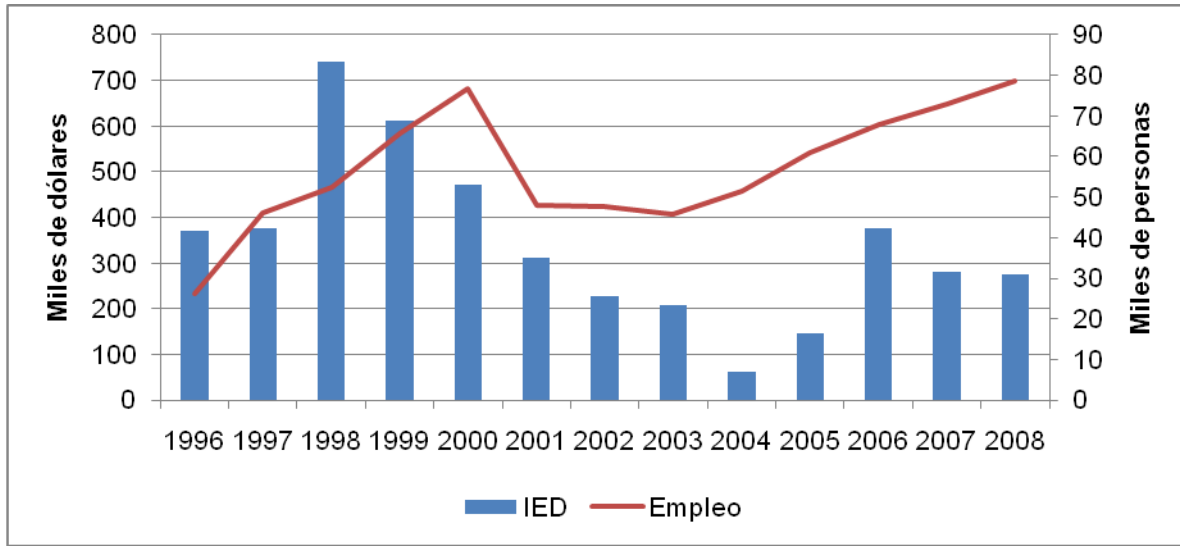
Mientras, el dinamismo del sector moderno manufacturero, fue encabezado por la rama de los productos metálicos gracias al establecimiento empresas relacionadas con la industria metálica básica, la galvanizada, la fundidora, las fábricas de ensamble, los talleres de torno y de reparación, así como la fabricación de autopartes; la industria del plástico se ha consolidado como una de las ramas más importantes del sector exportador, y en 1999 se colocó en el tercer lugar a nivel nacional¹². Esta rama cuenta con empresas de capital extranjero que participan de manera indirecta a través de piezas ensambladas y algunos componentes integrados en productos de diferentes cadenas productivas de industrias como la electrónica, automotriz, mueblera y calzado. Sin duda, las ramas dedicadas a la electrónica y la fabricación de máquinas de oficinas registraron el mayor repunte entre 1996 y 1998 en IED y empleo. Sin embargo, al iniciarse el presente siglo, y dadas las crisis económicas de 2001 y 2008, tuvieron impactos negativos principalmente en la inversión, al registrar alzas y descenso, aunque el empleo sigue con una tendencia hacia el alza¹³, como se puede observar en la siguiente gráfica.

¹¹ El Informador. Las empresas de Jalisco 2000. (2000: 43-46).

¹² El Informador. Las empresas de Jalisco, 2000 (2000: 72-75).

¹³ Uno de los factores que han servido para atraer inversiones a la región es la oferta de mano de obra calificada. Sin embargo, en la actualidad se observa como un problema la llegada de nuevas inversiones por el efecto de rotación de personal en las empresas ya asentadas en la región. La oferta de mano de obra calificada es escasa. Los sistemas educativos formales, están siendo insuficientes para generar oferta de mano de obra.

Gráfica 1. Inversión extranjera directa y empleos generados en la industria de la electrónica. Jalisco 1996-2008.



Fuente. Encuesta de coyuntura. 2009. Manufactura. Sistema Estatal de Información Jalisco. www.seijal.gob.mx.

De esta forma, entre 1990-2000 en Jalisco el sector secundario generó un poco más de 244 mil puestos de trabajo, aunque en términos porcentuales decreció (0.9 puntos) al pasar de 32.8% a 31.9%. Para el periodo 2000-2010 se registró la misma tendencia, al disminuir el empleo en términos porcentuales (4.5 puntos) al pasar de 31.9% a 27.4%, pero generó un poco más de 67 mil empleos (cuadro 7).

Cuadro 7. Evolución de la población ocupada en el sector secundario. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990		2000		2010	
Norte	4,338	0.9%	7,241	1.0%	6,670	0.8%
Centro	361,766	71.1%	521,307	69.2%	567,303	69.1%
Resto de regiones	142,575	28.0%	224,611	29.8%	246,947	30.1%
Jalisco	508,679	32.8%	753,159	31.9%	820,920	27.4%

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.or.mx.

El poco crecimiento de la población ocupada en el sector secundario fue como resultado de más de 95 nuevos proyectos de inversión y la asistencia a 10 eventos internacionales, los cuales permitieron promocionar al estado a nivel internacional (IV Informe de Gobierno, 2011: 18). Cabe señalar que el gobierno estatal apoyó la consolidación de importantes industrias, como se puede observar en el cuadro 8.

Cuadro 8. Inversión y empleos nuevos generados por las empresas transnacionales. Jalisco 2010

Empresa	Inversión	Empleos nuevos generados
INTEL	2,300 MDP	150
TRASCANADA	188 MDD	ND
TECHNICOLOR	11.4 MDD	360
SAMINA-SCI	10 MDD	2,400
FLEXTRONICS	12 MDD	3,600
JABIL	6 MDD	1,000
CONTINENTAL	10 MDD	ND
IBM	20 MDD	1,500
FREESCALE	4MDD	65
ORACLE	20 MDD	150
CENTRO LOGISTICO	112 MDD	ND
HOME DEPOT	205 MD	100
WEST CORP	ND	400

Notas. MDD= millones de dólares. MDP= millones de pesos. ND= No disponible.

Fuente. Resumen Ejecutivo. Cuarto Informe de Gobierno. Emilio González Márquez (2011: 18).

A nivel regional, podemos observar que la región del Centro se caracteriza por su gran desarrollo y concentración industrial, donde se localizan tanto el sector manufacturero tradicional como el moderno, y por lo tanto donde se ubica la mayor parte de la población ocupada. Si bien en la década de los noventa, gracias a la promoción del gobierno estatal, Jalisco y principalmente la región centro (que abarca la ZMG) se vieron beneficiadas por la llegada de la IED, lo que permitió la reactivación de la economías regionales. Sin embargo, podemos constatar una desindustrialización virtual en términos porcentuales, puesto que entre 1990-2000, las personas ocupada en el sector secundario descendieron 2.5 puntos, pero durante esa década se generaron casi 160 mil puestos de trabajo en dicho sector. Tendencia que continuo para el periodo 2000-2010, al registrar un decremento de 5.4 puntos porcentuales, y crear en diez años sólo casi 46 mil empleos industriales.

Mientras que la población ocupada en el sector secundario en la región del Norte para el periodo 1990-2000, encontramos un crecimiento tanto en números absolutos (2,903 puestos de trabajo) como en números relativos (7.2 puntos). Sin embargo, entre 2000-2010 se registró una disminución de también de 7.2 puntos, por lo que se perdieron 7,241 empleos en dicho sector.

La poca generación del empleo en estas regiones se debe como señala el Informe del Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad –CESJAL- (2009: 19), al bajo desempeño de las cuatro diferentes

divisiones que componen al sector secundario. La minería lleva como saldo una evolución errática en lo que va de la década, marcada por algunos años de recuperaciones entre leves y moderadas. La caída constante en el total de la industria manufacturera estatal es un hecho, a pesar de que algunas clases del sector están en una supuesta bonanza. La industria manufacturera ha ido perdiendo peso específico en la producción neta del estado desde 1999 (cuando alcanzó su pico en 22.3% del PIB jalisciense) hasta 2006 (19.2%) resulta en un deterioro continuo y mayor que el del promedio del país. El ramo de la construcción ha tenido apenas tres años con un pequeño crecimiento en lo que va de la década (2000, 2004 y 2005), y estos tres periodos se han visto inmediatamente sucedidos por depresiones del sector a tal punto de convertirlo en el que peor se ha desempeñado durante el periodo 2000-2006.

De esta forma, podemos constatar que la generación de empleo en este sector secundario fue muy poca, por lo que la mayoría de personas buscaron colocarse en un trabajo en el sector de los servicios y del comercio, como se verá a continuación.

2.3. La terciarización del empleo

En México, lo más característico en términos de empleo ha sido el crecimiento en el sector de los servicios. La dinámica laboral de este sector, se debió a que las nuevas inversiones se concentraron en los servicios y el comercio, mucho más que en el pasado, así como a una estrategia de sobre vivencia para numerosos sectores de la población, para contrarrestar la caída de los salarios reales y la insuficiente creación de empleos en otros sectores.

En Jalisco, la población ocupada en los servicios ha registrado un crecimiento muy por encima de los incrementos manufactureros. El estado tiene un alza importante en los servicios recreativos y culturales, donde destacan los servicios de televisión, radio y cinematografía y otros servicios culturales, aunque también los servicios deportivos y recreativos son importantes para la ciudad. Otros servicios se relacionan con los bienes inmuebles, los médicos, las asociaciones profesionales, las organizaciones políticas, civiles y religiosas, aunque también tiene mucha presencia en los servicios educativos, servicios de reparación de maquinaria y equipo, servicios de reparación a los hogares y servicios automotrices.

Lo anterior se vio reflejado en el aumento de la población ocupada en el sector de los servicios en Jalisco, ya que entre 1990-2000 dicha población registró un crecimiento de 2.8 puntos porcentuales (de 33.1% a 35.9%), ello significó la creación de un poco más de 332 mil puestos de trabajo. Para el periodo 2000-2010, siguió con la misma tendencia al aumentar 4.9 puntos porcentuales, lo que significó un incremento muy significativo al generar un poco más de 372 mil empleos (ver siguiente cuadro).

Cuadro 9. Evolución de la población ocupada en el sector de los servicios. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	1990		2000		2010	
Norte	3,075	0.6%	5,342	0.6%	7,570	0.6%
Centro	374,857	72.8%	594,430	70.1%	872,345	71.5%
Resto de regiones	136,731	26.6%	247,738	29.2%	339,770	27.9%
Jalisco	514,663	33.1%	847,510	35.9%	1,219,685	40.8%

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.or.mx.

Los servicios son de los sectores más equilibrados en su aportación a la economía de la región Centro. Las actividades que más destacan son: servicios de transporte, de carga y descarga, servicios profesionales y técnicos, servicios de transporte aéreo, servicios para la ganadería y distribución de agua, servicios médicos y odontológicos y relacionados con la salud, así como servicios inmobiliarios. La actividad hotelera y los servicios relacionados con el turismo son importantes en la región, así como la industria restaurantera, los bares, y centros nocturnos. La educación, el esparcimiento, (cine y espectáculos), servicios de reparación y mantenimiento de maquinaria y equipo y los servicios financieros han ocupado un espacio importante de la actividad de la región, principalmente en la ZMG. Los servicios médicos son relevantes y el nivel de hospitales supera a otros estados del país.

Si bien, la región Centro concentra la mayoría de establecimientos relacionados con los servicios, podemos observar que entre el periodo 1990-2000, la población ocupada registró un descenso de 2.7 puntos porcentuales, pero 219.5 mil personas obtuvieron un empleo en este sector. Entre 2000-2010, la población ocupada tuvo un ligero repunte 1.4 puntos, lo que dio como resultado la creación casi 278 mil puestos de trabajo. De esta forma podemos constatar crecimiento del sector ha sido importante para la región, sus perspectivas son mayores en lo futuro si se aprovechan las ventajas de su ubicación y el potencial que ofrecen los flujos económicos que pasarán por ésta.

En cambio, en la región Norte como su economía gira principalmente en las actividades agropecuarias, por lo que el sector de los servicios no se encuentra tan desarrollado como en otras regiones del estado. A pesar de ello, la población ocupada en los servicios se ha mantenido estática en términos porcentuales (0.6% entre 1990-2010), pero ha permitido el ingreso al mercado de trabajo a casi 4 mil personas en dicho periodo.

Otro sector de actividad que ha sido el refugio para las personas que buscan ingresar al mercado de trabajo es el sector del comercio. En la región Centro, dicho sector comercio es uno de los sectores estratégicos más importantes, se ha convertido en el centro de distribución de la zona occidente de México. Sin embargo esta actividad se realiza principalmente en la ZMG, ya que es el centro de abastecimiento de la mayoría de los municipios del estado y del occidente del país, además cuenta con una amplia infraestructura de comercio al consumidor, con una cantidad importante de centros comerciales. El comercio al por menor, no sólo está creciendo en los centros comerciales, sino que éste se está dando a través de tiendas de autoservicio, cambiando el tradicional patrón de consumo de la región. Cuarenta tiendas de autoservicios y 11 megamercados conforman la infraestructura de tiendas de la ZMG.

Lo anterior provocó que la población ocupada aumentara en números absolutos entre 1990-2010, de 182 mil personas a 460 mil, lo que significa que se incorporaran un poco más de 278 mil personas en dicho sector. Aunque en términos porcentuales tuvo un comportamiento a la baja y después de lenta recuperación. Mientras que en la región Norte, a pesar de que predominan los giros dedicados a la venta de productos de primera necesidad y los comercios mixtos venden en pequeña escala artículos diversos, la población ocupada en el sector del comercio también decreció en términos porcentuales (0.1) para el mismo periodo. Sin embargo, permitió la creación de 1.6 mil empleos (cuadro 10). De esta forma, podemos observar que tanto en Jalisco como en las regiones estudiadas sin excepción registraron un incremento tanto en términos relativos como absolutos, para el periodo entre 1990-2010.

**Cuadro 10. Evolución de la población ocupada en el sector comercio.
Jalisco y sus regiones 1990-2010**

Región	1990		2000		2010	
Norte	1,197	0.5	2,143	0.5	2,801	0.4
Centro	182,023	75.0	320,195	70.9	460,785	71.4
Resto de regiones	59,570	24.5	129,073	28.6	181,487	28.1
Jalisco	242,790	15.6	451,411	19.1	645,073	21.6

Fuente. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.or.mx.

Lo anterior, permite comprobar que los sectores primario y secundario fueron incapaces de generar los empleos demandados por la población. Además de que nos encontramos ante un nuevo patrón en la generación del empleo, explicado por dos factores: En primer lugar, a diferencia del sector manufacturero, el sector terciario proporciona una mayor flexibilidad en las opciones de empleo, dada su diversidad y facilidad de acceso, aún en condiciones de dinamismo económico limitado. En segundo lugar, este sector produce bienes no comerciables, por lo que su reacción al proceso de apertura es mínima y en todo caso indirecta, dependiente del nivel de actividad económica local. A pesar de este nuevo rumbo del mercado laboral estatal-regional, “agropecuario-industrial-servicios”. Cabe preguntarse, cuáles son las características de los empleos generados, en Jalisco y regiones durante los dos últimos decenios?

3. La precarización del empleo

En la mayor parte de los países latinoamericanos, la flexibilidad laboral se ha generalizado aunque con consecuencias diferentes, debido a sus contextos históricos y económicos, así como las reformas en las legislaciones laborales de cada país. La teoría según la cual, la desreglamentación del mercado laboral y la abolición de las distorsiones provocadas por la acción colectiva (el establecimiento de las condiciones de trabajo, los salarios y los precios a su nivel óptimo) comporta varias fallas. Es por esa razón que en la década de los noventa, la realidad del mercado laboral no correspondía a dicho discurso (López 2007: 99-108).

El término flexibilización laboral se le ha dado diversos contenidos, según quién lo use. Todo ellos tienen en común postular un cambio, una adaptación respecto al tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, que se caracterizaba por su estabilidad y su duración indefinida. Los cambios tecnológicos, económicos, sociales y

globales han transformado el mundo productivo y laboral, por lo tanto es necesario adaptarse a ellos. Las presiones para realizar el cambio son muchas e incluyen: gestiones de los gobiernos para suavizar la legislación vigente y la reglamentación del mercado laboral, las disposiciones negociadas por los interlocutores sociales referentes a contratación y despidos, contratos de empleo, protección social, costos de la mano de obra, reordenación del tiempo laborable, organización del trabajo y formación.

A pesar de que en el caso mexicano no ha existido una reforma en la legislación laboral, la flexibilidad laboral existe *de facto*, debido a que los grupos tradiciones corporativos no quieren un cambio en la ley, para no perder la posibilidad de seguir utilizando las viejas leyes en las negociaciones laborales. Sin embargo, una de las consecuencias de dicha flexibilidad es el aumento del empleo precario, que involucra al menos tres elementos comunes: inestabilidad, desigualdad y desprotección, que difieren del concepto de empleo típico en la economía capitalista fordista (López 2007: 109-117). En esta sección se analiza cómo se presenta la precarización del empleo en las regiones del Centro y Norte de Jalisco.

3.1 El alargamiento de la jornada laboral

En los países desarrollados, la flexibilidad del tiempo de trabajo se presenta bajo numerosas formas: la anualización del tiempo de trabajo, prolongación de horarios, el acortamiento de la semana de trabajo y los horarios más flexibles. En cambio en México, la adaptación de los tiempos de trabajo a los requerimientos del ajuste estructural y los correspondientes cambios tecnológicos u organizativos, encuentran una serie de restricciones en el régimen laboral. En este caso, las empresas aparentemente encuentran una serie de restricciones, en los Artículos 59, 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se estipula que la duración de la jornada puede ser establecida libremente por los empresarios y por los trabajadores. Pero no pueden excederse en términos legales por más de ocho horas por jornada diurna, siete horas y media por jornada mixta y siete horas por jornada nocturna. Si bien, la ley mexicana no se ocupa de la determinación de los horarios, la Suprema Corte de Justicia ha interpretado que los horarios de trabajo deben acordarse por las partes interesadas, sin que proceda la modificación unilateral por parte del patrón. Esto significa que el carácter

rígido o flexible de la jornada y de los horarios de trabajo dependerá principalmente del consentimiento del trabajador.

Al analizar las regiones del Centro y Norte de Jalisco, encontramos que la mayor parte de la población total ocupada laboró entre 33 y 48 horas semanales. Es decir, aparentemente los asalariados trabajan conforme la ley. Sin embargo, numerosos estudios señalan una evolución sin precedentes en el trabajo a tiempo parcial, pero de acuerdo a las encuestas de empleo no permiten confirmar estas declaraciones. Efectivamente, como se puede constatar en el cuadro 11, la población que labora a tiempo parcial (menos de 33 horas) ha registrado una tendencia hacia el alza en las regiones estudiadas. Sin embargo, De Oliveria y Ariza (1998: 21) estiman que el desarrollo del tiempo parcial provoca tanto una nueva segmentación del trabajo entre los dos sexos como “un nuevo modelo de empleo femenino precario”.

**Cuadro 11. Población ocupada por duración de la jornada laboral.
Jalisco y sus regiones 1990-2010**

Región	Total		Menos de 33 horas ¹		De 33 a 48 horas		Más de 48 horas		No especificado	
1990										
Norte	15,086	1.0%	4,113	27.3%	7,018	46.5%	2,643	17.5%	1,312	8.7%
Centro	986,551	63.5%	161,107	16.3%	569,392	57.7%	230,777	23.4%	25,275	2.6%
Resto de regiones	551,565	35.5%	109,510	19.9%	260,927	47.3%	159,449	28.9%	21,679	3.9%
Jalisco	1,553,202	100.0%	274,730	17.7%	837,337	53.9%	392,869	25.3%	48,266	3.1%
2000										
Norte	20,104	0.9%	6,641	33.0%	8,263	41.1%	4,227	21.0%	973	4.8%
Centro	1,524,056	64.5%	272,510	17.9%	769,985	50.5%	429,001	28.1%	52,560	3.4%
Resto de regiones	818,236	34.6%	184,919	22.6%	342,568	41.9%	260,710	31.9%	30,039	3.7%
Jalisco	2,362,396	100.0%	464,070	19.6%	1,120,816	47.4%	693,938	29.4%	83,572	3.5%
2010										
Norte	23,149	0.8%	8,816	38.1%	8,621	37.1%	5,213	22.5%	499	2.2%
Centro	1,972,272	65.9%	411,526	20.9%	943,792	47.9%	591,692	30.0%	25,262	1.3%
Resto de regiones	996,913	33.3%	235,218	23.6%	438,741	44.0%	314,083	31.5%	8,871	0.9%
Jalisco	2,992,334	100.0%	655,560	21.9%	1,391,154	46.5%	910,988	30.4%	34,632	1.2%

Notas. ¹ Comprende a la población ocupada que no trabajó en la semana de referencia y a la que trabajó de 1 a 32 horas.

Fuente. Elaboración propia con base en INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

En cambio, durante el periodo de estudio en las regiones del Centro y Norte, las personas que laboran más de 48 horas semanales registraron un crecimiento continuo en relación al tipo de horario como normal. Lo anterior puede deberse a que los salarios continúan hacia la baja, los trabajadores tienen que alargar su jornada laboral para conseguir un poco más de ingresos, para hacer frente a sus necesidades cotidianas (cuadro 11).

3.2 Situación en el trabajo de la población ocupada

La situación en el trabajo constituye un indicador que nos permite conocer la autonomía o dependencia de los trabajadores y en cierta medida el grado de formalidad o informalidad de la actividad que realiza la población ocupada. De acuerdo a los Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010, podemos constatar a nivel estatal como en las regiones Norte y Centro predomina el trabajador asalariado. Aunque, también se puede observar una tendencia hacia el alza de los trabajadores no asalariados, estos resultados tienen que tomarse con cautela, ya que el último censo sólo los clasifica como trabajadores asalariados o no, y no permite conocer la evolución real de las anteriores categorías ocupacionales.

Cuadro 12. Situación laboral de la población ocupada. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	Total		Trabajadores asalariados ¹		Trabajadores no asalariados ²		No especificado	
1990								
Norte	15,086	1.0%	7,096	47.0%	7,052	46.7%	938	6.2%
Centro	986,551	63.5%	749,515	76.0%	210,588	21.3%	26,448	2.7%
Resto de regiones	551,565	35.5%	341,232	61.9%	183,929	33.3%	26,404	4.8%
Jalisco	1,553,202	100.0%	1,097,843	70.7%	401,569	25.9%	53,790	3.5%
2000								
Norte	20,104	0.9%	10,934	54.4%	8,316	41.4%	854	4.2%
Centro	1,524,056	64.5%	1,120,207	73.5%	367,256	24.1%	36,593	2.4%
Resto de regiones	818,236	34.6%	539,779	66.0%	252,037	30.8%	26,420	3.2%
Jalisco	2,362,396	100.0%	1,670,920	70.7%	627,609	26.6%	63,867	2.7%
2010								
Norte	23,149	0.8%	12,536	54.2%	9,762	42.2%	851	3.7%
Centro	1,972,272	65.9%	1,414,628	71.7%	519,867	26.4%	37,777	1.9%
Resto de regiones	996,913	33.3%	678,962	68.1%	301,715	30.3%	16,236	1.6%
Jalisco	2,992,334	100.0%	2,106,126	70.4%	831,344	27.8%	54,864	1.8%

Notas. ¹ Comprende empleados, obreros, jornaleros, peones o ayudantes.

² Comprende empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores sin pago.

Fuente. Elaboración propia con base en INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

3.3. La precarización de los salarios

No cabe duda que una de las variables más importantes para determinar la precarización del empleo son las remuneraciones del trabajo. Estas son un claro indicador de la calidad de los empleos que se ofrecen en un país; de las diferencias sociales y de las pocas posibilidades de bienestar que tienen sus pobladores.

A partir de la década de los ochenta, los salarios han jugado un papel muy importante para el desarrollo económico, al convertirse en un elemento para incrementar la flexibilidad del trabajo y una de las principales de las variables del ajuste económico. Lo anterior, como resultado de los pactos económicos sucesivos implementados desde 1982, y por el control corporativo de los líderes sindicales que permitieron instrumentar una política salarial restrictiva, a través de incrementos por debajo del índice inflacionario. Pero, otro problema en la evolución salarial, es que el salario mínimo (SM) no es el mismo en las regiones del país. De acuerdo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que es la institución encargada de regular los SM en nuestro país, existen tres áreas geográficas. La zona “A” para los estados de la frontera norte y el DF; la zona “B” donde se localiza el estado de Jalisco y la región Centro que abarca la ZMG y la zona “C” donde se ubica la región Norte¹⁴. Esta clasificación, permite una heterogeneidad salarial en el país, lo que se puede traducir en enormes beneficios para las numerosas empresas extranjeras al poder elegir su zona de instalación. Así, se puede confirmar que la política salarial es una variable del ajuste económico y no permite que el nivel de ingreso de los trabajadores aumente.

Al analizar el nivel de ingresos de la población ocupada, nos encontramos con una limitante del Censo 2010, ya que solamente nos da información sobre los trabajadores que reciben hasta más de 2 SM, además no especifica claramente que personal no recibe ingresos, lo que limita el examen de esta variable para conocer su grado de precarización. En la región Centro que predominan los trabajadores que ganan más de 2 SM y el descenso continuo de aquellos que ganan hasta 1 SM. Mientras que en la región Norte, encontramos que el mayor porcentaje de la población recibe hasta 1 SM. Por lo que aquí se confirma que esta región continúa un muy alto grado de marginación y con sus consecuencias su nivel de vida de la población (ver cuadro 13).

¹⁴ De enero a diciembre del 2010, el SM general de la zona “B” era de 55.84 pesos y la zona “C” de 54.47. Si se toma en cuenta que de acuerdo al Banco de México, el tipo de cambio promedio de este año era 12.50 pesos por dólar, tenemos entonces que el SM de la zona “B” era de 4.47 dólares por día y para la zona “C” de pesos 4.40 dólares diarios.

Cuadro 13. Nivel de ingresos de la población ocupada. Jalisco y sus regiones 1990-2010

Región	Total		Hasta 1 SM. ²		Más de 1 a 2SM		Más de 2 SM		No especificado	
1990										
Norte	15,086	1.0%	6,528	43.3%	3,326	22.0%	4,334	28.7%	898	6.0%
Centro	986,551	63.5%	153,260	15.5%	379,578	38.5%	420,536	42.6%	33,177	3.4%
Resto de regiones	551,565	35.5%	144,955	26.3%	174,299	31.6%	203,488	36.9%	28,823	5.2%
Jalisco	1,553,202	100.0%	304,743	19.6%	557,203	35.9%	628,358	40.5%	62,898	4.0%
2000										
Norte	20,104	0.9%	8,068	40.1%	4,410	21.9%	6,341	31.5%	1,285	6.4%
Centro	1,524,056	64.5%	138,497	9.1%	394,829	25.9%	903,480	59.3%	87,250	5.7%
Resto de regiones	818,236	34.6%	178,544	21.8%	242,471	29.6%	352,734	43.1%	44,487	5.4%
Jalisco	2,362,396	100.0%	325,109	13.8%	641,710	27.2%	1,262,555	53.4%	133,022	5.6%
2010										
Norte	23,149	0.8%	8,627	37.3%	4,145	17.9%	8,836	38.2%	1,541	6.7%
Centro	1,972,272	65.9%	147,880	7.5%	283,998	14.4%	1,348,740	68.4%	191,654	9.7%
Resto de regiones	996,913	33.3%	167,534	16.8%	200,302	20.1%	558,707	56.0%	70,370	7.1%
Jalisco	2,992,334	100.0%	324,041	10.8%	488,445	16.3%	1,916,283	64.0%	263,565	8.8%

Notas. ¹ Se expresa en salario mínimo mensual (SM).

² Incluye a la población ocupada que no recibe ingresos.

Fuente. Elaboración propia con base en INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx.

Conclusiones

En este capítulo fueron analizados los cambios más recientes en el mercado de trabajo de las regiones Norte y Centro del estado de Jalisco. Pudimos constatar que entre el periodo 1990-2010 asistimos un descenso en la población total de las regiones. Sin embargo, la mayor parte de la población se sigue concentrando en la región Centro, situación que genera presiones de tipo económico, social y ambiental en la propia zona metropolitana; y en contraste un despoblamiento de las localidades pequeñas en la mayoría de las regiones del estado, con las consecuencias que la pérdida de capital humano conlleva.

Este crecimiento demográfico permitió el ascenso de la PEA y de la PNEA, esta última integrada en gran parte de las mujeres y otros grupos poblacionales que se encuentra al margen de cualquier actividad económica continuarán presionando hacia el alza de la oferta laboral en los próximos años.

A pesar de que el gobierno del estado de Jalisco en 1997 implementó un programa de Regionalización para actualizar el ordenamiento territorial y alentar el crecimiento de las regiones, la desconcentración del aparato productivo y establecer criterios regionales para la asignación del gasto público. Sin embargo, pudimos constatar similitudes en las regiones Norte y Centro de Jalisco, ya que nos percatamos de la pérdida relativa del sector primario, anteriormente generador de empleo, cuyo resultado provocó una nueva estructura al ser el sector de los servicios y el comercio

las principales actividades económicas e importantes creadores de empleo. Por parte, el sector secundario, si bien se ha diversificado, ya que incluye un sector manufacturero tradicional y otro moderno (que incluye la IME), este último a pesar de los diversos apoyos por parte del gobierno estatal, no ha sido capaz de absorber a la población que busca un empleo.

En cuanto a la precarización del empleo, dadas las limitaciones de los Censos de población y vivienda, pudimos constatar que las condiciones laborales de la población ocupada de las regiones Norte y Centro de Jalisco: 1) los trabajadores tienden a alargar su jornada laboral para conseguir un poco más de ingresos puesto que los salarios continúan hacia la baja y no pueden hacer frente a sus necesidades cotidianas; 2) si bien, el trabajo asalariado predomina, los trabajadores no asalariados han comenzado a ganar terreno, y 3) las remuneraciones al trabajo continúan sin poder recuperar el poder adquisitivo de los jaliscienses y son un claro indicador de la calidad de los empleos que se ofrecen en un país; de las diferencias sociales y de las pocas posibilidades de bienestar que tienen sus pobladores.

Bibliografía

Brito Bernardo (1999). “Las regiones como impulsoras del crecimiento económico: el caso del estado de Jalisco”. En Clemente Ruiz Durán y Enrique Dussel Peters (coordinadores). Dinámica regional y competitividad industrial. México: Editorial Jus.

Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad –CESJAL- (2009). Informe socioeconómico del estado de Jalisco.

De Oliveria Orlandina y Ariza Marina (1998). “Terciarización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México”: En Género y Pobreza. Nuevas dimensiones. Arriaga y Torres (editores). ISIS Internacional. Santiago de Chile.

El Informador. Las empresas de Jalisco. 1999.

• Las empresas de Jalisco. 2000.

IV Informe Emilio González Márquez (2011). Resumen Ejecutivo. Gobierno del estado de Jalisco. www.jalisco.gob.mx

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. www.inegi.org.mx

López Pedroza María Guadalupe (2007). “*Les intermédiaires du marché du travail: acteurs incontournables. Étude Comparative des zones métropolitaines de Guadalajara et Mérida au Mexique*”. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Picardía Julio Verne, Amiens. Francia. Diciembre.

Rendón Teresa (1998). “La evolución reciente de la población económicamente activa en México 1991-1996. Consejo Nacional de Población. Publicaciones. www.conapo.gob.mx/publicaciones/1998

Ruiz Durán Clemente (2000). Esquema de regionalización y desarrollo local en Jalisco, México: el paradigma de una descentralización fundamentada en el fortalecimiento productivo. CEPAL. Santiago, Chile.
www.eclac.org/publicaciones/xml/9/6079/lcr2014e.pdf

Sistema Estatal de Información Jalisco. Encuesta de coyuntura. 2009. Manufactura. www.seijal.gob.mx.

Weller Jürgen (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Serie Macroeconomía del desarrollo. No.6. CEPAL. 2001. Diciembre. www.cepal.cl

VII Congreso Nacional
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades
Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011
Mesa Temática:
MERCADOS DE TRABAJO

HETEROGENEIDAD LABORAL Y TRANSFORMACIONES TERRITORIALES EN EL MUNDO RURAL CONTEMPORANEO EL VALLE DE TEHUACAN, PUEBLA

Luis Alberto Hernández de la Cruz
Doctorante en Geografía
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
lhdzdelacruz@yahoo.com

Hablar de las maquiladoras en México remite en primera instancia a las modificaciones en el sistema económico que se presentaron a mediados de los años sesenta y que fueron producto de las diversas crisis económicas a nivel mundial. Estos cambios dieron lugar a una reestructuración económica que se extendió por toda América Latina. Una salida a esta situación se planteó desde los programas de ajuste estructural, los cuales, si bien facilitaron una serie de transformaciones socioeconómicas también perjudicaron de manera directa las condiciones de vida de los trabajadores donde se implementaron.

El proceso de deslocalización productiva a nivel mundial, estimulo el surgimiento de nuevas áreas de producción, en las que se han incorporado nuevos trabajadores industriales. Este fenómeno ha provocado diversos cambios en los territorios, en las formas de organización del trabajo y en los mercados de trabajo. El propósito de esta ponencia es conocer *¿Cómo la heterogeneidad laboral se expresa en un municipio en el cual han confluído históricamente diversas actividades?* y *¿Qué efectos ha tenido en la conformación de su territorio y en sus habitantes?* Para dar cuenta de esta problemática, nos centramos en la exposición de los cambios acaecidos en el Vale de Tehuacán, Puebla, región en la que se ha instalado un importante numero de empresas ligadas con el trabajo en la maquila.

Palabras clave:

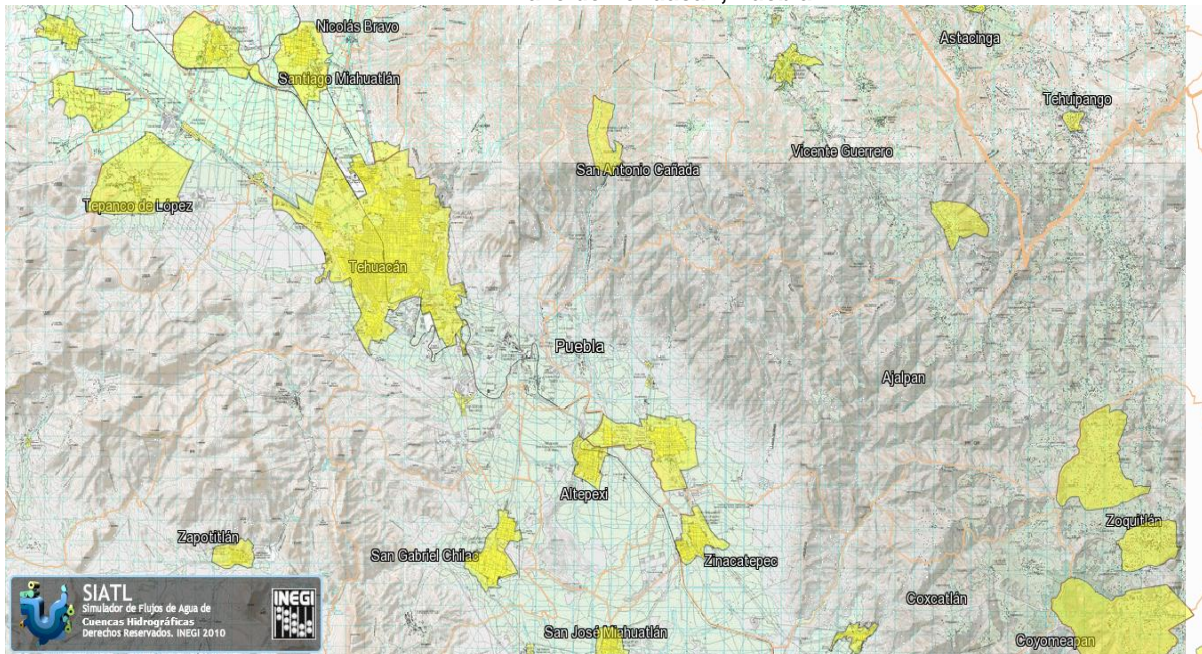
Mercados de trabajo, Heterogeneidad laboral, Ruralidades, Maquiladoras de Confección, Valle de Tehuacán

1. El mundo rural contemporáneo. El Valle de Tehuacán

Tehuacán se localiza en la parte sureste del estado de Puebla (Mapa 1), colindando al norte con Tepanco de López, Santiago Miahuatlan, Nicolás Bravo, y Vicente Guerrero, al este con Vicente Guerrero, San Antonio Cañada y Ajalpan, al sur con San Gabriel Chilac, Zapotitlan y Altepexi y al oeste con Zapotitlan, San Martín Atexcal, Juan N. Méndez y Tepanco de López. El municipio de Tehuacán actualmente representa el 1.15% de la superficie del Estado, abarcando una

extensión aproximada de 390.36 kilómetros cuadrados, que lo ubican en el lugar 18º con respecto a los demás municipios del Estado.

Mapa 1
El Valle de Tehuacán, Puebla



Fuente: Simulador de Flujos de Agua y Cuencas Hidrográficas INEGI 2010



En cuanto a su extensión y ubicación, tiene una superficie de 390.4 km² y el valle cuenta con una de las cuencas hidrográficas más importantes del centro del país, la Cuenca del Papaloapan y los afluentes que alimentan la cuenca proveniente de la Sierra de Zongolica, Zapotitlán y el Norte de Tehuacán¹. Los trabajos de MacNeish (1964) señalan que en este Valle se mejoró una pequeñísima planta cuyos minúsculos granos alineados evolucionarían hasta formar el cereal básico

¹ La cultura de estos grupos alcanzó el más alto grado de desarrollo conocido en el sureste mesoamericano, tanto por su tecnología en la agricultura como por su organización política y social. La tecnología agrícola de los popolocas, mixes y mixtecos les permitió cultivar en tierras menos productivas. En la última parte de la ocupación prehispánica se desarrolló en este Valle la cultura arqueológica conocida como Venta Salada, la cual adquiere su propia personalidad, al definir con bastante claridad sus fronteras, dentro de las cuales se desarrolla su cultura: el norte, iniciaría con Tlacotepec, al oriente, la Sierra Madre Oriental sirve de límite, al sur Teotitlán del Camino y por el oeste, aunque no con mucha precisión, podría incluirse en el área a Acatepec y Teloxtoc (Balderas, 1998).

de las culturas americanas: el actual maíz. Esto fue posible por el clima templado y los recursos acuíferos controlables que permitieron la supervivencia de los grupos asentados en este territorio.

Después de la derrota de los aztecas, el 13 de agosto de 1521, algunos territorios indígenas quedaron sometidos a los españoles, y se procedió a dar en encomienda un gran número de pueblos, Tehuacán no fue la excepción. Posteriormente se introdujo el sistema de alcaldías mayores con la finalidad de encargarse de las relaciones entre españoles e indios, su jurisdicción era limitada, aunque no siempre respetada. Su comercio fue muy activo, debido a que en el convergían numerosos caminos que llevaban hacia otros lugares. El contacto con Oaxaca y el sur necesariamente se hacía por Tehuacán. Esta región fue propicia para los cultivos de trigo, maíz y otros granos. Los suelos eran fértiles y había abundancia de agua de riego, lo que facilitó que hubiera dos cosechas al año (Contreras, Barrera, Guerrero, 1993).

2. Tehuacán entre la heterogeneidad laboral y las transformaciones territoriales

Joaquín Paredes Colín en su libro *Apuntes históricos de Tehuacán* (1953) narra que varios investigadores se dedicaron a estudiar las propiedades del agua, descubriendo que el uso del agua mineral de Tehuacán era eficaz para el tratamiento de la Colelitiasis. El conocimiento de este hecho, sumado a otras investigaciones originó el envío del agua a diversas partes de la república, en pequeñas cantidades. La llegada del Ferrocarril Interoceánico en 1891 a Tehuacán coadyuvo a esta tarea.

Paredes (1953) señala que esto permitió el desarrollo de la industria del embotellamiento, el primero en impulsarla fue el señor Joaquín Pita bajo el nombre de San Miguelito. Esta agua se vendía en botellas que tenían una etiqueta verde, principalmente en las farmacias de la Ciudad de México. A principios del siglo XX, se fundó otra embotelladora propiedad de Leo Fleishmann quien comenzó con la distribución a toda la República y también fue enviada a los Estados Unidos y Cuba.

De 1930 a 1950 fue la época de mayor auge de la industria embotelladora, el empresario que impulsa este proceso fue José Garci-Crespo, de origen asturiano, quien llegó a Tehuacán por un accidente. En 1920 se dirigía a España de luna de miel, y tenía que ir a Veracruz para embarcar, pero en el entronque de la Esperanza en donde se encontraba el ferrocarril de Tehuacán los revolucionarios volaron la vía, por lo que tuvieron que esperar en la ciudad hasta que la repararan. La información sobre las propiedades del agua y los subsecuentes análisis del señor Garci Crespo, contribuyeron para que comprara una zona muy extensa de tierras, para entrar al negocio del embotellamiento. A partir de sus propias investigaciones encontró más propiedades en el agua, por lo que prefirió en un primer momento dedicarse a la elaboración de la sal de uvas, como un medicamento para la solución de problemas gastrointestinales. Durante esta época su producto ganó un premio de resonancia internacional y eso dio pauta para que surgieran los apoyos, a partir de esto empezó con la idea formal de embotellar el agua.

La embotelladora de Garci-Crespo se llamó manantiales de Tehuacán², posteriormente inició su desarrollo a gran escala, para ello recibió ayuda del entonces Presidente de la República Abelardo Rodríguez, quien lo buscó para asociarse. Lograron un acuerdo, pero José Garci-Crespo comentaría, años después que fue uno de sus grandes errores porque Don Abelardo no quería proyectar la idea original del agua mineral como un producto curativo, él lo veía como un negocio y comenzó con la postura de querer embotellar refresco de sabor³. Garci-Crespo pensaba que al agregarle endulzantes rompía con todo el esquema del agua mineral original y comenzaron las desavenencias entre ambos. Una nota publicada por el Correo de Tehuacán el 19 de enero de 1952 señala que “Tehuacán es la ciudad más importante del sureste Poblano por el doble

² “José Garci-Crespo inicialmente estableció su embotelladora en la avenida principal de esta ciudad, trasladándola posteriormente al poblado de San Nicolás...en el año de 1928 inauguró una planta embotelladora en el pueblo de San Nicolás Tetitzintla, a unos cuatro kilómetros de la ciudad, además del embotellamiento de agua mineral, hacia la Sal de Tehuacán, que era un producto medicinal” (Paredes, 1953: 309)

³ Información producto de la entrevista al director del archivo histórico de Tehuacán, Lic. Juan Manuel Gamez Andrade

milagro de su benigno clima y de sus aguas medicinales, desde hace tiempo es una población dotada de buenos hoteles y balnearios”. Otra característica interesante que repercutió en el desarrollo económico de Tehuacán es su situación intermedia entre Puebla, México, Oaxaca y Orizaba con las cuales se comunicaba por ferrocarril, carretera o transporte aéreo de modo que el intercambio de productos era constante y fácil

Entre 1950 y finales de 1970, Tehuacán ganó renombre nacional e internacional gracias al agua de mineral que ahí se producía, se construyeron hoteles legendarios como El Riego y el Hotel México, en los que se hospedaban presidentes, políticos de talla nacional y estrellas de la farándula que acudían a la región tehuacanera a observar el proceso de extracción, tratamiento y embotellamiento del singular líquido. Hoy, El Riego ya no existe; fue derrumbado, y en su lugar hay un parque público con gimnasio y pista al aire libre. El Hotel México sigue siendo importante, pero ya no es visitado con la frecuencia de antaño.

A principios de los años sesenta la industria tuvo varios altibajos económicos, un factor que desembocó su crisis fue el hecho de que ninguna persona buscó la certificación y con ello la denominación de origen del agua mineral, para Tehuacán. En los años ochenta la embotelladora Peñafiel suprimió de su publicidad el lugar de donde se obtenía el agua mineral, y todo ello vino de alguna forma a destehuacanizar el agua.

Peñafiel fue la única empresa que se mantuvo, pero actualmente ya no embotellan propiamente en Tehuacán, la marca en los años noventa fue adquirida por Cadbury una empresa internacional, que embotella en Tijuana o Veracruz. Por otra parte, durante el periodo de mayor auge de la industria refresquera, en Tehuacán comienza a desarrollarse una industria muy importante para el desarrollo económico de la región, las granjas avícolas y porcícolas, la familia pionera en esta rama fue la de los Romero, que llegó a Tehuacán en los años cincuenta. Esta industria a mediados de los ochenta tuvo su mayor apogeo. Actualmente a pesar de las diversas crisis se ha sostenido, ya no con la

importancia que tuvo pero sigue siendo uno de los pilares que sustenta la economía de Tehuacán.

Las maquiladoras de confección en Tehuacán

La instalación de las primeras maquiladoras en Tehuacán se da alrededor de 1930, eran en su mayoría muy pequeñas y trabajaban de forma muy rudimentaria. Se dedicaban exclusivamente a la elaboración de los uniformes para las embotelladoras de agua, sus dueños eran árabes los Jalife, y la familia Parquet⁴. Posteriormente el empresario Gabriel Milke también de origen árabe se dedicó a la confección de uniformes, pero no solamente para Tehuacán, sino para empresas de Puebla, convirtiéndose en un importante impulsor de la industria, paulatinamente comenzó con la maquila de distintos productos no solo uniformes, sino también ropa barata, como camisas o pantalones. Este empresario tuvo la idea de constituir diversas maquilas en las cuales capacitó a sus empleados para la elaboración de alguna prenda y cuando ésta ya se encontraba funcionando la vendía a quien estuviera interesado en comprarla.⁵ La primera fábrica que vende Milke es de camisas.

Por otro lado, el señor Alfonso Fernández de origen español, tiempo después instala una maquiladora de pantalones, la cual vende a la familia Hadad. De esta manera va constituyendo diversas fábricas: de short, de pantalón vaquero, en la década de los años setenta contaba con un total de 12 maquiladoras, siendo su principal mercado la ciudad de Puebla y México.⁶

En 1978 existían 28 maquilas que empleaban a 2,000 trabajadores, en 1989 bajo la influencia del Decreto sobre Maquiladoras se contabilizan 80 maquilas y 8,000 trabajadores (Juárez, 2004). Durante esta década surgen los grupos maquiladores

⁴ Información producto de la entrevista al director del archivo histórico de Tehuacán, Lic. Juan Manuel Gamez Andrade

⁵ En 1963 un grupo de ricos descendientes de españoles de la localidad inauguraron una planta de ensamble que tenía alrededor de 200 maquinas y daba empleo a 500 personas. Para su época fue una inversión importante dadas las dimensiones de la industria regional y porque los niveles de empleo la situaban inmediatamente en el rango de las grandes empresas (Juárez, 2004).

⁶ Entrevista al Lic. José Méndez Presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido de Tehuacán.

más importantes quienes incentivaron la expansión regional e internacional de la actividad, dos familias extranjeras eran las dueñas de los consorcios más grandes en Tehuacán, la familia Hadad de origen libanés y los Fernández de origen español.

La familia Hadad, fundó la maquila llamada Industria Exportadora Famián, la cual va constituyendo otras empresas, entre las cuales destacan Troncos, San Mat, Élite y para 1999 se fusionaría con otra empresa para conformar el grupo Tarrant. Por su parte, la familia Fernández fundó el conglomerado de Vaqueros Navarra que con el paso del tiempo se constituiría en el Grupo Navarra (Barrios y Santiago, 2004).

El auge internacional

La llegada de marcas internacionales que buscaban confeccionar sus productos en Tehuacán inició a mediados de los años ochenta y principios de los noventa. Juárez (2004) señala que durante la década de los noventa en Tehuacán existían cerca de 150 maquilas que empleaban a 15,000 personas⁷. Otro factor importante que impulsó el llamado boom de la maquila en Tehuacán, fue la nueva infraestructura carretera que conectó a Tehuacán con la autopista que corría directamente a Veracruz y a Oaxaca, además de la promoción que hizo el entonces presidente municipal Lic. José Méndez en diversas ciudades de Estados Unidos, San Antonio, los Ángeles y Nueva York. En estas giras exponía los beneficios que ofrecía Tehuacán a las grandes marcas para la maquila de su ropa.

⁷ Gereffi (1995, 2000) asegura que la producción y distribución de ropa, en el mercado internacional, está organizada en cadenas de empresas lideradas por minoristas, comercializadores y fabricantes de marca. Establece una diferenciación en la que señala la existencia de empresas en las cuales las decisiones son hechas por los grandes compradores quienes configuran las redes globales de producción. En segundo lugar también existen las empresas que desempeñan el rol central en la coordinación de las redes de producción. En las cadenas impulsadas por las compradoras –que predominan en la confección de prendas de vestir– las empresas minoristas realizan el diseño y la venta al consumidor final, las comercializadoras llevan al mercado el producto con su propia marca pero no la fabrican, sino que subcontratan su confección a otras empresas en diferentes regiones del mundo y las fabricantes de marca son empresas que tienen sus propias plantas, aunque subcontratan parte de su producción, ya sea para la mayoría o sólo para algunas fases del proceso productivo, según el caso. Después son los contratistas o representantes de las empresas, que operan tanto dentro de Estados Unidos como en el extranjero, las que subcontratan otras empresas o talleres donde se realizan otras fases del proceso productivo, generalmente la costura y el acabado y a veces el corte.

El auge impactó a la ciudad de Tehuacán y rápidamente se expandió hacia otros municipios circunvecinos, en los cuales se acrecentaron otros fenómenos como, la migración intraregional, trabajadores de los pueblos aledaños y de la zona de la montaña alimentaron por mucho tiempo a la maquila, asentamientos irregulares y nuevas colonias contribuirían al crecimiento de la ciudad de Tehuacán.

Ajalpan, San Gabriel Chilac, y Altepexi, fueron los municipios en donde se instalan las primeras maquiladoras a raíz del boom, durante esta época se crean alrededor de 35 a 40 mil empleos con una derrama de más de 50 millones de pesos tan solo en nominas.

Crisis de la maquila en Tehuacán

A principios del 2000 en el mes de marzo el proceso de desaceleración de la economía norteamericana, provocó la reducción en el número de importaciones y empleo en las maquiladoras mexicanas. Las acciones emprendidas por los gerentes se enfocaron en descansar al personal, programar paros técnicos, generalizar los recortes a los salarios y finalmente el cierre de algunas empresas (Juárez, 2004). Esta situación se agudizó a partir de que las empresas estadounidenses emigraron hacia el sureste del país y Centroamérica, buscando mejores costos y mano de obra más barata. Las empresas que se mantuvieron redujeron su capacidad de producción.

En una nota publicada en el diario Mundo de Tehuacán en el 2001 el presidente de la CANAIVES José Méndez señaló que un promedio de 25 maquiladoras desaparecieron en los municipios de Tehuacán y Ajalpan, originando con ello que más de mil trabajadores se quedaran sin empleo.

Los datos del INEGI indicaban que al cierre del año 2003, había sólo 22 mil 430 empleos remunerados, en la industria maquiladora de exportación textil y del vestido en Puebla. El año 2005 tampoco fue la excepción, con el cierre de las cinco plantas en Tehuacán del grupo Tarrant Apparel Group, vinculadas a Kamel Nacif, se produjo el inmediato despido de más cinco mil personas; un número

similar hubo en Teziutlán y San Martín Texmelucan, lo que reflejaba los síntomas de una industria en declive⁸.

Para finales del 2005, el 80% de las plantas maquiladoras desaparecieron y aún cuando no hay números reales de cuántas están en operación, muchas permanecen en la clandestinidad, porque no pagan impuestos, seguro social, ni prestaciones a sus trabajadores, por lo que el 20% restante hace esfuerzos por sobrevivir y no quebrar antes de la mitad de año⁹.

Una nota del diario el Mundo de Tehuacán (13 de marzo del 2008) señala que durante los primeros 70 días del año se han perdido 3 mil empleos en las industrias maquiladoras de Tehuacán, las bajas corresponden a 10 empresas grandes y sólo mantienen una afiliación de 54 mil trabajadores cotizando en el IMSS. El subdelegado de esta dependencia mencionó que la actividad industrial decreció en los primeros meses de este año, señaló además que el registro patronal que se tiene en el IMSS es de 3 mil 100 patrones, lo que significa también que existen muchas empresas que no están dadas de alta, lo que representa que hay trabajadores que no cuentan con seguridad social.

En el 2009 el director de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra) de Tehuacán, reconoció que más de la mitad de las 400 empresas,

⁸En la entrevista que le realizamos el Lic. José Méndez señala como factores de la crisis no solo la contracción del mercado estadounidense o la competencia internacional de parte de países como Bangladesh, Hong Kong, China o Centroamérica, considera que es necesario tomar en cuenta otros dos factores, por un lado se encuentran los salarios, ya que los países mencionados son muy pobres y producen muy barato, de manera que los países productores, Estados Unidos, Canadá están buscando los mejores precios en el mundo, hoy pueden estar en México y por veinte centavos emigran a otro país, esto desde luego tiene mucho que ver con la globalización. Nos relata que en una visita por Asia, observo que *“allá trabajan 14 o 16 horas diarias, ahí duermen, viven prácticamente y trabajan de Lunes a Domingo y únicamente tienen un Domingo al mes para descansar, trabajan muchísimo y ganan más o menos lo que nosotros pero con turno doble, entonces no es que sean tan productivos sino que los están matando de hambre, desde luego a China le sobra gente y ya han volteado la pirámide”* El otro factor es lo que llama la guerra sucia contra Tehuacán que según él se ha dado desde hace mucho tiempo, *“informando que en Tehuacán no se respetan los derechos humanos, que se hace trabajar a los niños, que lo prohíbe la constitución y la ley federal y esto llevo a los oídos de las marcas en Estados Unidos y entonces también eso contribuyo de manera importante para su salida. Una publicidad muy negativa en el sentido de que se explotaba la gente, que había discriminación, maltrato y esto no lo sé, no lo he acabado de entender, pero desde luego es una guerra sucia que se desato para terminar con el auge que Tehuacán tenía”*.

⁹ Mariano Ibarra Perez exrepresentante de la industria textil de la Federación de Trabajadores de Puebla de la Confederación de Trabajadores de México (FTP-CTM) entrevista para el diario de Puebla Síntesis el lunes 29 de Mayo de 2006.

incluidos talleres pequeños, dedicadas a la industria del vestido en la región –tanto las que se dedican a la costura y a otros procesos de acabados de ropa–, operan en la clandestinidad y no pagan impuestos ni prestaciones laborales. Este fenómeno contribuyó aun más a la crisis de las empresas en la región ya que de las 1200 empresas que se llegaron a contabilizar en 1998 en el 2009 sólo quedaron 150 empresas registradas formalmente. Con respecto al número de trabajadores la reducción fue del 50%, de aproximadamente 120 mil personas, actualmente son menos de 60 mil. A pesar de esta caída, la economía de Tehuacán aún se basa en un 50% en la actividad de las empresas maquiladoras de la región.

Durante el transcurso del 2010 las condiciones no han cambiado, los salarios promedio a la semana son de 300 pesos, mientras que el más alto es de 800 pesos, que generalmente corresponde al supervisor de un taller pero sin prestaciones y con una jornada laboral más extensa e intensa que va de las 8 de la mañana a las 7 de la noche. En algunos casos, se niega el pago de horas extras bajo el argumento de que es culpa de los mismos trabajadores que durante la jornada normal no terminan la producción asignada.

En lo que refiere a la organización del trabajo en algunas maquilas de pequeño y mediano tamaño se ha comenzado a contratar personal que debido a su experiencia conoce y puede realizar varias etapas en la confección de una prenda de manera más rápida y eficiente pero con un salario regular, lo que ha implicado la reducción del personal. En otros casos estas estrategias de las empresas han sido acompañadas por una mayor contratación de jóvenes menores de 16 años.

3. Características económicas y tipos de trabajo

Las múltiples formas de trabajo industrial que se instalaron en el Valle de Tehuacán a partir de los años setenta aprovecharon las condiciones establecidas por el pasado agrícola y manufacturero de algunos de los municipios. Esto es una muestra clara de la forma cómo, algunas empresas entre ellas la maquila de confección aprovecharon ciertas características productivas de estos territorios rurales, para su beneficio. Entre los fenómenos sociales que se observan, resalta

el hecho de que los jóvenes se encuentran más interesados en laborar en este tipo de actividades, que en aquellas llamadas “tradicionales” como las agrícolas o artesanales. Por otra parte, comienza un proceso migratorio más acelerado de los pueblos de la sierra, los cuales ven mermada la fuerza laboral para la realización de los trabajos comunitarios.

En lo que refiere a la dinámica económica de los municipios de Attepexi y Ajalpan en la década de los años noventa, el sector primario fue el que empleaba el mayor número de población, sólo en Santiago Miahuatlán se observa la creciente importancia del sector secundario. Mientras que en Tehuacán por las características particulares de su historia económica predomina el sector secundario sobre el primario (cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada por sector 1990-2000

	1990			2000		
	Sector primario	Sector Secundario	Sector Terciario	Sector Primario	Sector Secundario	Sector Terciario
Attepexi	1915	951	775	1660	3090	1458
Ajalpan	6272	2309	1289	6130	6060	2728
San Gabriel Chilac	1547	468	546	1712	1492	1380
Coxcatlan	2379	831	883	2115	1683	1476
Santiago Miahuatlán	858	1274	466	953	2631	1432
Tehuacán	6945	18892	20931	5818	41387	40868

Fuente: INEGI Censo General de Población y Vivienda 1990. 2000

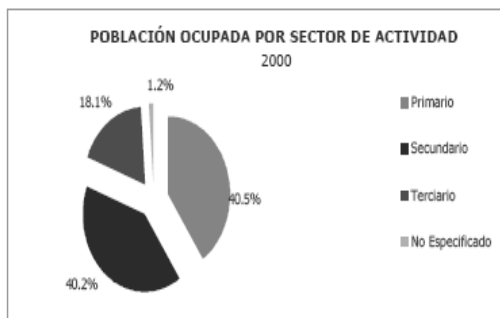
Durante esta década se inicia una reestructuración del capital a escala global, que introduce nuevos métodos productivos que tienden a desvalorizar el trabajo en términos económicos al disminuir los salarios y precarizar el empleo. En este contexto las industrias maquiladoras se consideraron en México parte de una política de industrialización que propiciaría el desarrollo de ciertas regiones.

En este sentido los datos del INEGI del año 2000 muestran un cambio respecto a la ocupación de la población en todo el Valle de Tehuacán, en algunos municipios el empleo en el sector secundario crece de manera gradual. Ajalpan, fue uno de los municipios en los que se observa uno de los crecimientos más importante. Una posible explicación a este fenómeno es el llamado boom maquilador en la región, el cual se extiende a los poblados rurales. Por otro lado, uno de los factores que

coadyuvaron a ello, fue el crecimiento poblacional, los niños nacidos a finales de la década de los ochenta, en el año dos mil, son los adolescentes que nutren de mano de obra a este sector.

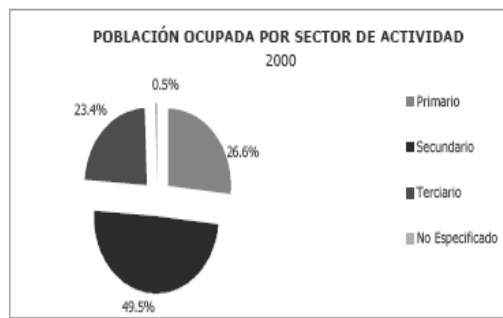
Los porcentajes de población ocupada por sector para el año 2000 indican que para el caso de Ajalpan (Grafico 2) la mayoría de la población se encuentra distribuida en el sector primario y el secundario. Por otro lado, en el Grafico 3 se ilustra que en Altepexi el sector más importante de ocupación es el secundario. Este fenómeno es un claro reflejo de cómo en algunos territorios rurales, se han desarrollado múltiples actividades económicas y no solo las de tipo agrícola.

Grafico 2. Población ocupada por sector Ajalpan



Fuente: INEGI, XII Censo Nacional de Población y Vivienda, 2000.

Grafico 3. Población ocupada por sector Altepexi



Fuente: INEGI, XII Censo Nacional de Población y Vivienda, 2000.

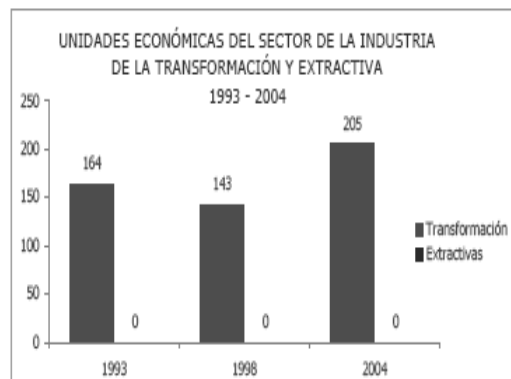
En los siguientes gráficos (4 y 5) se distingue la dinámica ascendente de las unidades económicas que tienen que ver con el sector de la transformación y en el cual podemos ubicar a la maquila de confección.

Grafico 4. Unidades económicas del sector de la industria de la transformación y extractiva Ajalpan



Fuente: INEGI, Censos Económicos, 1993, 1998 y 2004.

Grafico 5. Unidades económicas del sector de la industria de la transformación y extractiva Altepexi



Fuente: INEGI, Censos Económicos, 1993, 1998 y 2004.

En el caso de Ajalpan observamos que el ritmo de crecimiento de las unidades económicas se da de manera gradual, mientras que en Altepexi es más irregular, los datos muestran, que a finales de la década de los noventa tuvo un descenso, recuperándose en el 2000. En lo que respecta a la industria manufacturera (cuadro 2) observamos que a pesar del aumento del número de unidades, se aprecia que el personal ocupado desciende, mientras que la producción total por el contrario aumenta considerablemente.

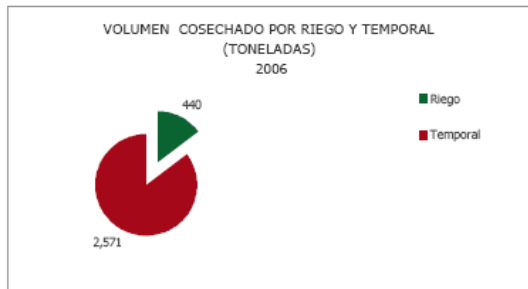
Cuadro 2. Industria Manufacturera						
	Unidades económicas	Personal ocupado total	Producción bruta total	Unidades económicas	Personal ocupado total	Producción bruta total
	1999	1999	1999	2004	2004	2004
Altepexi	143	781	21125	205	727	29335
Ajalpan	699	5271	221650	732	3605	250470
San Gabriel Chilac	97	734	28160	112	692	60877
Coxcatlán	50	471	107956	89	532	130440
Santiago Miahuatlán	94	964	249304	81	1232	424555
Tehuacán	1459	29380	4723302	1379	22729	6531754

Fuente: INEGI Censos Económicos 1994, 2005

Esta dinámica ejemplifica de manera clara, los mecanismos que emplea actualmente la industria manufacturera para poder mantenerse, los cuales consisten en tres aspectos básicos, la imposición de topes salariales, la prolongación e intensificación de las jornadas laborales por el mismo salario y la contratación de personal sin ninguna prestación laboral. Con ello se intenta disminuir el costo de mano de obra y aumentar la productividad de las empresas. Altepexi y Ajalpan ejemplifican, algunas de las características enunciadas anteriormente. Esta situación ha provocado el surgimiento de conflictos laborales, que se caracterizan por la exigencia de mejores condiciones de trabajo.

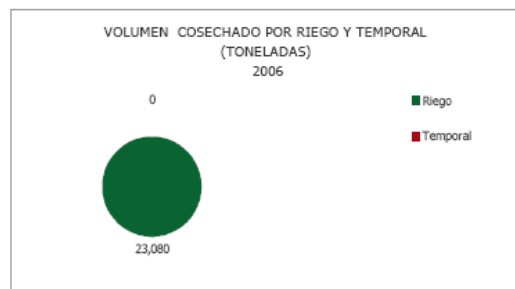
En lo que refiere al sector agrícola observamos notables diferencias, en Ajalpan (grafico 6) hay un importante nivel de cosecha de riego y de temporal, pero que no se compara con el volumen cosechado en Altepexi (grafico 7) la ventaja de este municipio frente a otros es el acceso al agua.

Grafico 6. Producción Agrícola Ajalpan



Fuente: INEGI. Anuario Estadístico del Estado de Puebla, 2007.

Grafico 7. Producción Agrícola Altepexi



Fuente: INEGI. Anuario Estadístico del Estado de Puebla, 2007.

Sin embargo, estos datos pueden crear ciertas dudas respecto a la forma en la cual está repartida la tierra, ya que en el cuadro 5 los datos señalan que solo un 26% de la población está ocupada en el sector primario, esto podría significar que en este municipio existe un acaparamiento de la tierra en muy pocos habitantes, lo cual explica que un número importante se dedique a las actividades secundarias y terciarias al no tener un espacio para cultivar.

4. Trayectorias laborales y cambios sociales en el Valle de Tehuacán

A partir de la información de la encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional precariedad laboral y diferencias de género en México" ¹⁰ un análisis de las trayectorias laborales de los trabajadores de esta región nos permite observar que de los 30 trabajadores encuestados 14 son mujeres y 16 son hombres (Véase cuadro 1) lo cual es un ejemplo de una tendencia actual en esta ocupación, ya que a partir de la crisis económicas que afectaron a la industria refresquera y a la avícola, muchos obreros comenzaron a ingresar al trabajo de la maquila, labor que durante la década de los noventa se considero exclusiva para las mujeres.

Esto se corrobora a partir de los testimonios de algunas trabajadoras, quienes consideran que antes de la instalación de las maquilas de confección en el Valle y

¹⁰ Este proyecto analiza tres diferentes ocupaciones (industria de la confección, trabajadores de call center y músicos) de diferentes regiones Torreón, Tijuana y el Valle de Tehuacán, para el caso de los trabajadores de la confección Tijuana, Monterrey y la Zona Metropolitana de la Ciudad de México en el caso de los call centers y Baja California y el Distrito Federal en lo que refiere a los músicos. (Proyecto Conacyt # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010)

en los municipios no existían opciones laborales para ellas y debían trasladarse a Tehuacán si querían trabajar. Aunque la gran mayoría se dedicaba al hogar, un sector muy reducido elaboraba antojitos que eran consumidos por los trabajadores y pobladores en general. A partir de la llegada de la maquila de confección muchas de las mujeres que deseaban trabajar observaron en esta labor la mejor opción, algunas también se emplearon en tiendas y negocios de comida que se fueron instalando en los municipios.

El ingreso de las mujeres al mundo laboral industrial provocó cambios en las pautas relacionados con el lugar que ocupan dentro de una sociedad tradicional, como regularmente se define a los municipios rurales. Las mujeres no debían, ni podían trabajar, pero la necesidad cada vez mas apremiante fue un factor que impulso el ingreso de las mujeres a esta actividad. Estas particularidades fueron aprovechadas por las maquiladoras que comprendieron que en el Valle de Tehuacán existía abundante mano de obra.

Algunos obreros narran que muchos jóvenes pobladores que querían acceder a mejores niveles de vida tenían que trabajar en alguna embotelladora o en la industria avícola en Tehuacán. Pero el arribo de las maquiladoras de mediano tamaño al Valle de Tehuacán, fue una oportunidad de empleo para muchos de ellos. Al principio les parecía una actividad exclusivamente para mujeres, pero paulatinamente por vecinos y familiares se enteraron que en Tehuacán un número importante de trabajadores eran hombres, además que el salario y las prestaciones eran superiores a muchos empleos de la zona. Gradualmente en las casas o en las bodegas que se acondicionaron como maquilas comenzó a observarse que las mujeres y los hombres compartían el mismo lugar de trabajo.

Los datos de la encuesta nos permiten observar que las edades más comunes en la que ingresan a trabajar son entre los 9 y los 17 años (Cuadro 1) comienzan como ayudantes generales o manuales quienes recogen y distribuyen el trabajo a los costureros, o bien trabajan en alguna de las ocupaciones relacionadas con el trabajo de la confección como son los talleres de deshebrado o bien las lavanderías en donde realizan diversos terminados al pantalón de mezclilla.

En el caso de las lavanderías podemos observar como los hombres son quienes desempeñan esta actividad y en el caso de los talleres familiares son las mujeres que destacan en número. La información del cuadro nos permite observar que las trayectorias de las mujeres que trabajan en los talleres familiares son más estables, no pasan de dos eventos a lo largo de su trayectoria, caso contrario el de los trabajadores de las maquiladoras, quienes mínimo se han empleado tres veces en el sector y máximo han tenido siete empleos en esta labor. En este sentido, los hombres destacan y son quienes cambian de manera más constante, una de las razones de ello se debe a que en el contexto actual muchas maquiladoras requieren de personal de mayor experiencia para poder producir más y los hombres son quienes en la búsqueda de mejores ingresos les resulta menos complicado renunciar e irse con quien puede ofrecer un mayor salario. Esto no significa que las obreras no sean requeridas de igual manera sin embargo en algunos casos prefieren mantenerse en el lugar en donde existe un mejor ambiente de trabajo.

En el cuadro se observa la existencia de varias tendencias en las trayectorias laborales, entre las que destacan cuatro grupos. Primero el grupo de trabajadores (70%) que su primer trabajo fue en la maquila. El siguiente representan el (13.3%) que su trayectoria laboral se inicio en el sector servicios. El tercero inicio su trayectoria en los talleres familiares representado también por el 13.3%. Mientras que el resto inicio su vida laboral en el sector agrícola (3.3%)

El ingreso de más personas a las maquiladoras provoco diversos cambios en los municipios, las casas comenzaron a ser renovadas, dejaron de construirse con adobe, carrizo y chinamite para edificarse con tabique y concreto. Las sillas y mesas de madera fueron sustituidas por salas, comedores y vitrinas, el apantle de agua y el tecuile para cocinar por la estufa y el tinaco. Los jóvenes entrevistados señalan que lo primero que se compraron con su salario de la maquila fue un ropero, una cama y un televisor.

Esto es un fenómeno que se ha diseminado por toda la región, el trabajo en la maquila en considerado más estable. Pero a principios del año 2000 debido a la crisis del sector y la competencia en el ramo, esta actividad se convierte en un

trabajo por contrato y el salario es con base en la producción. Los trabajadores están desprovistos de las condiciones básicas para su bienestar y con derechos laborales inexistentes¹¹. El clima generalizado de desempleo en la región ha provocado el aumento de jornadas laborales de hasta doce horas, descuentos y despidos injustificados. A partir de estas circunstancias, las condiciones en el lugar de trabajo comienzan a empeorar, los patrones empiezan a exigir una mayor producción acompañada de la reducción del salario (Hernández, 2007).

A partir del cierre de algunas empresas se han acentuado los efectos negativos, repercutiendo en los ingresos de los que se empleaban y en la reconfiguración de las relaciones laborales. En principio trabajar en la maquila se percibió, desde el aspecto económico, como una opción que definitivamente iba a cambiar su vida. Cuando empezaron a cerrar la gran mayoría no tenía una alternativa de empleo lo cual desestabilizó a la población, ya que muchos habían accedido a préstamos o a la compra de productos a través de créditos¹².

5. Reflexiones finales

En este documento hemos presentado cómo en Tehuacán y de manera más particular en el Valle de Tehuacán la oferta de empleo históricamente, ha estado relacionada con múltiples actividades, desde la clásica agricultura, pasando por la manufactura, hasta la maquila actual. Observamos cómo este tipo de actividades se han desligado paulatinamente de la gran ciudad, hoy no sólo los trabajadores se desplazan a las ciudades en búsqueda de un empleo, sino que es la empresa la que busca los lugares más adecuados para establecerse, caracterizados por

¹¹ Estas violaciones a los derechos laborales pueden ser ejemplificadas con dos casos: los trabajadores de la maquila llamada Confecciones de Calidad que se ubica en Ajalpan que fueron despedidos en noviembre del 2005 y hasta la fecha no se ha solucionado la situación. La causa del despido se dio por defender sus derechos como trabajadores, el patrón les retiró el seguro, les exigía trabajar horas extras y nunca les pagó. Como en muchos casos no tenían contrato de trabajo, este era verbal. A los trabajadores de la maquila Confecciones Rich de Altepexi le sucedió lo mismo (Hernández, 2007).

¹² Por otra parte, la llegada de la maquila no sólo ha modificado de manera más significativa el paisaje y las relaciones sociales, también ha tenido un fuerte impacto en términos ambientales, repercutiendo en la agricultura y en los mantos acuíferos de la región. Las lavanderías utilizan diversas sustancias químicas, que en muchas ocasiones son vertidas en el drenaje público sin ninguna precaución.

tener abundante mano de obra, dispuesta a trabajar por bajos salarios a destajo y con mínimas prestaciones laborales, debido a las pocas opciones para emplearse. Como resultado de esta dinámica económica, es cada vez más probable que se instale algún tipo de industria, en un espacio rural.

En lo que refiere a las trayectorias podemos concluir que están relacionadas con un proceso que coincide con la etapa de relocalización de ciertas ramas de la industria maquiladora intensivas en mano de obra como la confección. Este cambio tuvo como punto de inflexión la intensificación de la apertura comercial a partir de la puesta en marcha del TLCAN a mediados de los años noventa. Desde el punto de vista biográfico, la inserción en la maquila generalmente está antecedida por la pobreza rural y la migración. Aunque también puede presentarse como una alternativa de empleo que detiene o aplaza la migración. En ambos casos, el ingreso a empleos maquiladores es considerada como una posibilidad de mejoría dentro de historias caracterizadas por la precariedad y la falta de oportunidades. En la mayoría de los casos expuestos las trayectorias laborales transcurren por empleos precarios e informales primarios y terciarios que desemboca tempranamente en maquila formal e informal, es decir pequeños y medianos establecimientos formales y talleres a domicilio informales que dependen mucho de los movimientos de los mercados internacionales de la confección. En estos contextos es difícil hablar de continuidad en trayectorias que están más bien impulsadas por lógicas de sobrevivencia.

Cuadro 1. Trayectoria laboral por edad, número de empleos y ocupación

Edad/Sexo	Edad/ Primer empleo	Empleos por sector de ocupación						
		1	2	3	4	5	6	7
15/Hombre	13 AM	AM 2008	AM 2008	AM 2009				
15/Hombre	11 ANM	ANM 2006	AM 2007	AM 2008-2009	AM 2010			
15/Hombre	12 AM	AM 2007	AM 2007	AM 2009				
16/Hombre	13 AM	AM 2007	LV 2007	LV 2008	LV 2009	LV 2010	LV 2010	
17/Mujer	8 AM	AM 2000	TF 2000-2003	AM 2004-2005	AM 2006	AM 2007		

17/Hombre	17 AM	AM 2010						
18/Hombre	16 AM	AM 2008	AM 2008	AM 2008	AM 2009	AM 2009		
19/Mujer	13 AM	AM 2004-2006	AM 2007	AM 2007	AM 2008			
21/Mujer	17 AM	AM 1996-2006	AM 2007	AM 2008	AM 2009			
22/Hombre	14 AM	AM 2002-2003	AM 2004	AM 2006				
24/Mujer	14 ANM	ANM 2000	ANM 2001	ANM 2002-2003	AM 2004			
26/Hombre	15 AM	AM 1998	AM 1999	ANM 1999-2000	AM 2001-2003	AM 2004	AM 2005	AM 2006
26/Mujer	13 AM	AM 1996-1999	AM 2000	ANM 2001-2002	AM 2003-2004	AM 2005-2006	AM 2007	AM 2008
27/Mujer	13 AM	AM 1996	AM 1997-1998	AM 1999-2002	AM 2003	AM 2004	D 2004-2005	AM 2006
27/Mujer	16 AM	AM 1998	AM 1999-2005	AM 2006	AM 2006	AM 2006	AM 2007	AM 2008
28/Mujer	6 TF	TF 1988-1995	AM 1996-1998	AM 1999-2000	AM 2001	AM 2002	TF 2002	TF 2002
28/Hombre	15 AM	AM 1997-1998	AM 1999					
29/Hombre	22 ANM	ANM 2003	AM 2004					
29/Hombre	8 ANM	ANM 1988-1990	AM 1991-1993	AM 1994-1996	AM 1997-2000	AM 2001-2003	AM 2004	AM 2004
30/Hombre	16 NA	NA 1996-1998	AM 1999-2003	NA 2004	AM 2005-2006	AM 2007		
31/Hombre	9 AM	AM 1989	AM 1990 costurero	AM 1990	AM 1991-1992	AM 1993-1999	AM 2000	TF 2001
31/Hombre	13 AM	AM 1992-1995	AM 1996					
32/Mujer	15 AM	AM 1993-1994	AM 1995	AM 1996-1997	AM 1998-2002	AM 2003	AM 2004	
32/Hombre	12 AM	AM 1990-2008	AM 2009					
34/Mujer	20 TF	TF 1995-1996	AM 1997-2000	D 2001	AM 2002			
35/Mujer	13 AM	TF 1988-1994	AM 1995	TF 1995				
37/Hombre	18 AM	AM 1991	AM 1991-1996	AM 1997-2001	AM 2002	AM 2003		
40/Mujer	17AM	AM 1987-1990	AM 1991-1993	D 1994-1999	AM 2000-2004	AM 2005		
44/Mujer	11 AM	AM 1976-1978	AM 1979	AM 1980	AM 1981-1983	AM 1984-1987	AM 1988-1989	AM 1990
55/Mujer	6 TF	TF 1961	TF 2001					

Asalariado Maquila (AM) Fábrica de confección de ropa y de cuero
Taller familiar (TF) Deshebrado a domicilio
Lavandería (LV)
Asalariado No Maquila (ANM) Comercio y servicios
Trabajo Agrícola (NA)
Desempleado (D)

Bibliografía

- Balderas Vega, Luis (1998) *Ensayos de Historia regional de Tehuacán de la época prehispánica a la colonia*. Ayuntamiento municipal
- Barrios Hernández, Martín y Santiago Hernández, Rodrigo (2004) *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans* Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá)
- Cabrera Virginia (1993) *Políticas regionales y configuración espacial de la región centro de Puebla*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) México
- Carrillo, Jorge (2000). "La importancia del impacto del TLC en la industria maquiladora en América Latina". *Reestructuración Productiva, Mercado de Trabajo y Sindicatos en América Latina*. Enrique de la Garza Toledo (Comp.). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/ Agencia Sueca de Desarrollo Internacional Asdi. Pp. 157-179.
- Coll-Hurtado Atlantida (1992) "Espacio e Industria en México" en Morales Josefina (coord.) *La reestructuración industrial en México. Cinco aspectos fundamentales*. Instituto de Investigaciones Económicas, Editorial Nuestro Tiempo
- Contreras, Raul, Barrera, Nadia, Guerrero, Francisco [comp.] (1993) *Puebla. Textos de su historia*. Gobierno de Puebla/IICS y H UAP/ Instituto Mora.
- De la O Maria Eugenia (2001) "Ciudad Juárez: un polo de crecimiento maquilador" en Quintero Cirila y De la O Maria Eugenia (coord) *Globalización, trabajo y maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México* México, Friedrich Ebert Stiftung, CIESAS Plaza y Valdez Editores pp. 25-72
- De la O María Eugenia (2006) "Transnacionales, trabajo y género en México" en *Desacatos. Revista de Antropología Social* CIESAS. Mujeres, trabajo y sindicatos en la globalización, mayo- agosto pp. 83-94
- Gereffi, Gary (1995). "Global production systems and third world development". *Global change, regional response. The new international context of development*. B. Stallings (Editor). Cambridge: Cambridge University Press
- Hernández, de la Cruz Luis Alberto (2007), *La vida detrás de la fibra. Estudio sobre las trabajadoras de la industria maquiladora de confección de ropa en Tehuacán Puebla*, México, D.F., Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, tesis de maestría.

Juárez, Humberto (2004) *Allá...donde viven los más pobres* México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad de Guadalajara, Universidad Obrera de México, Universita Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Lara Tenorio, Blanca (2005) *Historia de una caja de comunidad*. Tehuacán 1586-1630. Col. Científica/ INAH/ México D.F

Lomelí, Leonardo (2001) *Breve historia de Puebla*. FCE/COLMEX México

Martinez de Ita Ma. Eugenia, Campos Guillermo, Crisanto Oscar, Garcia Alfredo, Sanchez German (1996) "La economía poblana durante el periodo 1965-1995: desarrollo y crisis de una forma de reproducción" en Estay Jaime y García Jaime (coord) *Treinta años de economía 1965-1995*. Una visión desde Puebla. BUAP

Martínez De Ita, María Eugenia (2005) "Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla: 1996-2002" en *Aportes*, enero-abril, año/vol. X, número 28 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Puebla, México pp. 5-34

Medina, Peña Luis (1994) *Hacia el nuevo Estado. México 1920-1994*. FCE México

Miño Grijalva, Manuel (1989) *La protoindustria colonial hispanoamericana*. El Colegio de México; Fideicomiso Historia de las Américas; FCE, México

Torres Bautista, Mariano (1997) "Notas para la microhistoria de Tehuacán" en De la Lama, Erendira [Coord] *Simposium Internacional Tehuacán y su entorno: balance y perspectivas*. Col. Científica/ INAH/ México D.F

Fuentes hemerográficas

El Mundo de Tehuacán

Síntesis de Puebla

El Correo de Tehuacán

Entrevistas Marzo 2008

Licenciado José Méndez Gómez presidente de la Cámara Nacional del Vestido Tehuacán

Historiador Juan Manuel Gámez Andrade Director del archivo histórico de Tehuacán

Informalidad y Heterogeneidad laboral en Monterrey y Ciudad de México, en 2008.

Laura Hernández Reyes¹

Introducción

La informalidad laboral se ha convertido durante las últimas décadas en una de las problemáticas que aquejan a la mayoría de los países de América Latina. En ese periodo, la informalidad laboral, entendida como una actividad desarrollada sin los derechos y beneficios que cualquier trabajo debe otorgar, como la cobertura de seguridad social, ha adquirido relevancia por brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener ingresos que a millones de personas y familias les permite vivir. La diversidad de actividades que desempeñan los trabajadores en el sector informal abarca desde el comercio en las calles hasta trabajadores en grandes empresas, pasando por el servicio doméstico, pequeños talleres y/o trabajos en su domicilio conformando lo que hoy se conoce como microempresas.

El empleo informal es un tema el cual tiene una variedad de definiciones y de perspectivas, las cuales se han modificado a lo largo del tiempo. En el contexto de los países de América Latina, esta actividad ha dejado de considerarse un refugio coyuntural que coadyuva a contener el desempleo y se le reconoce como alternativa de trabajo de largo plazo, a pesar de las condiciones precarias que pueda presentar.

En este panorama, el objetivo del presente trabajo es conocer la magnitud y características del trabajo informal y observar si éste es heterogéneo en los sectores económicos industrial y de servicios. En el desarrollo de la investigación se analizará la heterogeneidad del trabajo informal en las ciudades de México y Monterrey en el año 2008. Un aspecto de interés para estudiar este fenómeno en ambas ciudades reside en las diferencias que estas localidades presentan en sus estructuras económicas. A pesar de que ambas registren población ocupada principalmente en el sector terciario, en la clasificación por tipo de actividad

¹ Maestra en Población y Desarrollo. FLACSO-MÉXICO. lau_reyes_@hotmail.com

económica, la ciudad de México se caracteriza por mostrar un sector productivo más vinculado al sector servicios, mientras que la ciudad de Monterrey presenta una economía más dinámica en el sector industrial.

Planteamiento del problema

México se encuentra actualmente en una etapa avanzada en cuanto a la transición demográfica; estos cambios en la composición de la estructura por edad de la población, generan un perfil sociodemográfico del país que impacta en el mercado laboral, al incrementarse la población en edad laboral. Sin embargo, la incapacidad de la economía para generar empleos formales productivos a la velocidad con la que se incrementa la población en edad para trabajar, es uno de los principales retos que ha enfrentado el país en las últimas décadas. Además de que las condiciones laborales son cada vez más difíciles, la legislación mexicana no considera un seguro de desempleo, razón por la cual las personas que se encuentran en esa situación, buscan alternativas para resolver sus necesidades optando por el autoempleo, así como actividades laborales sin ningún tipo de seguridad social.

Para la economía mexicana la informalidad ha cobrado relevancia no sólo por su permanencia, sino por su agudización. En los últimos años la informalidad dejó de asumirse como un sector de pequeña escala, precario, y paso a considerarse ya, como una dimensión presente en cualquier tipo de negocio sin importar su tamaño. El trabajo informal se ha traducido en un incremento de trabajadores sin acceso a la seguridad social, ya sea debido a la eventualidad de sus trabajos, o porque lo realizan a domicilio o porque se emplean por cuenta propia.²

En su informe titulado *Panorama del empleo 2008*, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que la situación del mercado laboral continúa siendo difícil para algunos países; el documento indica que México posee 60% de su PEA sin acceso a seguridad social; lo que apunta a

² En el sector informal los trabajadores por cuenta propia no considera a los profesionistas.

la informalidad como una estrategia de sobrevivencia.³ Es entonces previsible la continuidad de las actividades que conforman el sector informal y la preocupación por los efectos negativos que la informalidad produce en el bienestar de los trabajadores y sus familias. Efectos que varían al interior del conjunto de trabajadores informales, identificándose grupos bien diferenciados. La conformación de estos grupos de trabajadores informales nos lleva a repensar la idea de la heterogeneidad en la informalidad.

El concepto de heterogeneidad tiene distintas acepciones en relación al mercado de trabajo, entre la que se distingue la heterogeneidad estructural, laboral, así como la asociación del concepto con la idea de desigualdad y/o precariedad. Sin embargo, la heterogeneidad, en su acepción empírica se expresa como la presencia de distintos tipos de mano de obra tales como empleadores en microempresas, trabajadores por cuenta propia, asalariados, con características diferenciadas en cada uno de los sectores económicos, así como la desigualdad en torno a las remuneraciones.

La informalidad en el mercado de trabajo: ciudad de México y Monterrey

En esta investigación, la definición de trabajo informal que se usa se basa en la propuesta planteada en 1991 en la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, conservando una perspectiva laboral. En suma, para este estudio el trabajo informal se entiende como las actividades laborales desarrolladas fuera de un marco regulatorio, es decir; los trabajadores informales pueden ser asalariados, patronos o cuenta propia que no accedan a seguridad social.

En este sentido, la información proporcionada proveerá un panorama de la población ocupada en el sector informal en las ciudades de México y Monterrey; sin embargo, es importante considerar que la información brindada es una aproximación de la estimación del sector informal, la cual podría variar con otras, a partir de las diferencias conceptuales y operativas respecto a la informalidad.

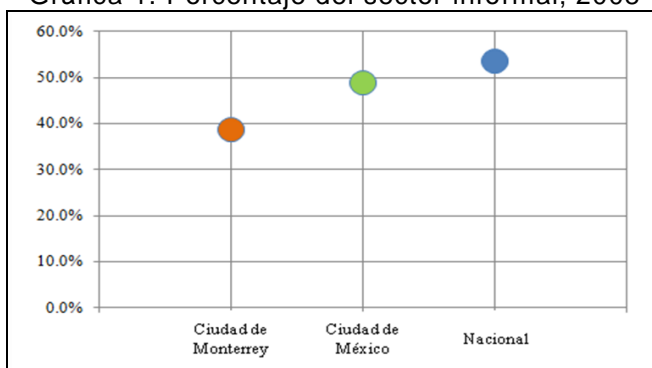
³ *La Jornada* (3 de Julio, 2008).

Magnitud, estructura y características del sector informal

Acorde con los datos del segundo trimestre de la ENOE (2008), la población ocupada en el sector informal,⁴ como proporción de la población ocupada total, en las ciudades de México y Monterrey y en el total del país, representó 49.2, 38.7 y 53.7% respectivamente. Al respecto, Tokman (2006) comenta que, en América Latina, el empleo informal se concentra principalmente en microempresas y trabajo por cuenta propia, indicando que de 1990 a 2003 se han generado 61 de cada 100 nuevos puestos de trabajo en ese sector (ver gráfica 1).

La información evidencia que en ambas economías hay insuficiente generación de empleos en el sector formal, que permitan absorber la oferta de trabajo. En este sentido, ante la ausencia de un seguro de desempleo, la brecha entre oferta y demanda de la fuerza de trabajo ocasiona que la población busque insertarse en actividades del sector informal.

Gráfica 1. Porcentaje del sector informal, 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

El Cuadro 1 permite observar mayor distribución de las mujeres en actividades del sector informal, en comparación con el formal. En este sentido Pollack y Jusidman (1995) señalan que las mujeres, al tener que realizar doble jornada, al hacerse responsables de las labores domésticas y combinarlas con actividades extradomésticas, tienen una barrera que les impide incorporarse al sector formal; lo que implica que el sector informal es más flexible de encarar a la inserción de

⁴ Referida a los trabajadores en microempresas, incluye población en servicio doméstico, así como personas asalariadas, trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados, todos ellos sin cobertura de seguridad social.

las mujeres. Por ello, encuentran en las actividades informales una solución a sus necesidades, ya que, en éstos casos la facilidad de entrada así como la flexibilidad de los horarios, les permiten compatibilizar ambas tareas.

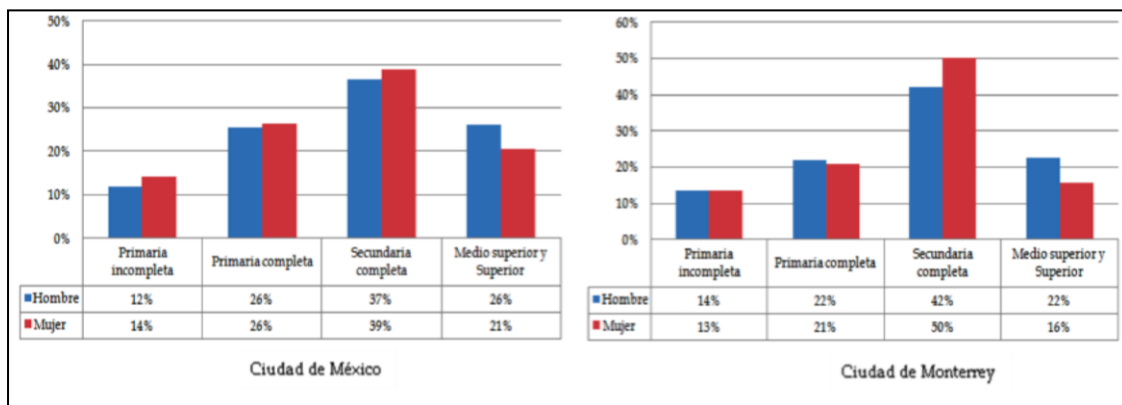
Cuadro 1. Trabajadores por condición en el Mercado, 2008 (porcentaje)

	Ciudad de México		Monterrey	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sector Formal	53.0	47.7	63.2	58.1
Sector Informal	47.0	52.3	36.8	41.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

En cuanto al perfil educativo, los trabajadores informales en la ciudad de México registran mayor escolaridad en términos generales respecto de la ciudad de Monterrey; pero en ambas ciudades la población ocupada en el sector informal presenta dificultad de acceso a la educación; observándose en la primera ciudad que 13% de los trabajadores informales no tiene educación básica, 26% de esa población cuenta con educación básica, 38% tiene un nivel de educación secundaria y 24% de esa población contaban con un nivel medio superior y superior. En la ciudad de Monterrey, 14% no cuentan con educación básica, 21% tiene un nivel básico de educación, 45% que representa el grueso de la población ocupada en el sector informal tiene un nivel de educación secundaria y 20% presenta un nivel de educación medio y superior (Gráfica 2).

Gráfica 2. Distribución porcentual de la población informal por sexo y nivel de instrucción, 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

La situación anterior evidencia que en promedio la escolaridad de la población informal, hombres y mujeres, en Monterrey es ligeramente superior a la de los trabajadores informales de la ciudad de México.

La tasa de ocupación en el sector informal de los hombres y mujeres por nivel de instrucción muestran un comportamiento distinto. En ambas ciudades, la tasa de ocupación tanto de los hombres como de mujeres en el sector informal aumenta en los primeros niveles de escolaridad, disminuyendo a partir del nivel medio superior. Asimismo, en la ciudad de México y Monterrey las tasas de ocupación más altas en el sector informal las registran los hombres y mujeres con una escolaridad de secundaria o menos. En estas ciudades, la introducción del sector formal funciona como medio de control respecto del sector informal.

Cuadro 2. Tasa de ocupación en el sector informal por sexo y nivel de instrucción, 2008 (porcentajes)

	Ciudad de México			Monterrey		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Primaria incompleta	5.7	7.52	6.42	5.09	5.72	5.3
Primaria completa	12.3	14.00	12.97	8.23	8.88	8.5
Secundaria completa	17.6	20.78	18.92	15.84	21.39	18.0
Medio superior y Superior	12.7	11.24	12.09	8.48	6.79	7.8

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

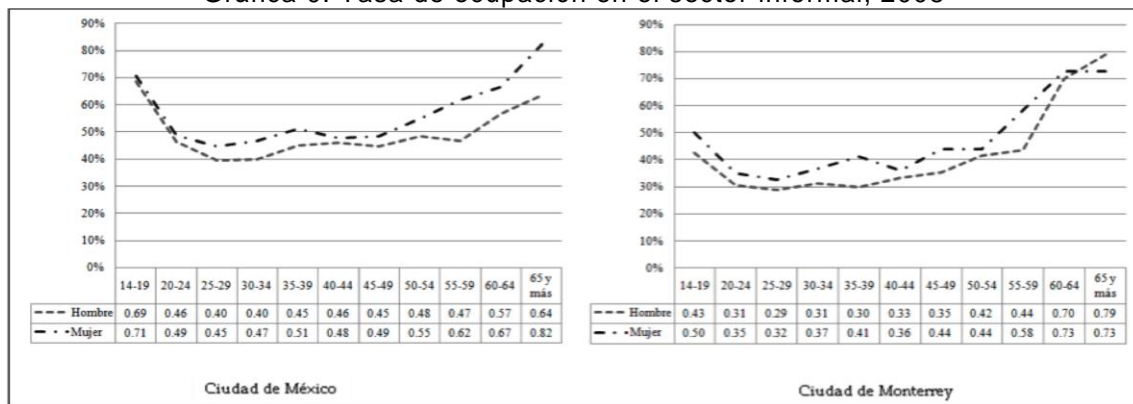
Los resultados observados en la tasa neta de ocupación en el sector informal,⁵ muestran mayor participación de la población femenina en actividades del sector informal; observándose mayor proporción en la ciudad de México respecto de Monterrey, 53.5% y 42.7% respectivamente. Sin embargo, en la ciudad de México la población masculina registra una tasa de ocupación en el sector informal de casi 50%, superior a la que se registra en Monterrey, la cual indica que 37 hombres de cada 100 se incorporan al sector no estructurado. Las tasas de ocupación en el sector informal, masculina y femenina, en ambas ciudades indican que los jóvenes

⁵ Es el porcentaje de la población ocupada que trabaja en actividades insertas en el sector informal, respecto de la población ocupada total.

de 14 a 19 años y los adultos de 60 y más años, fueron la población ocupada que más participó en el sector informal.

En la ciudad de México la proporción de población, masculina y femenina, de 14 a 19 años es mayor que la de la ciudad de Monterrey, 69% y 71% respectivamente, siendo la población que presenta mayor predisposición a emplearse en actividades del sector informal. Roubaud (1995), indica que las unidades informales ven en la población joven la oportunidad de emplear mano de obra poco exigente en relación a ingresos y cobertura social.

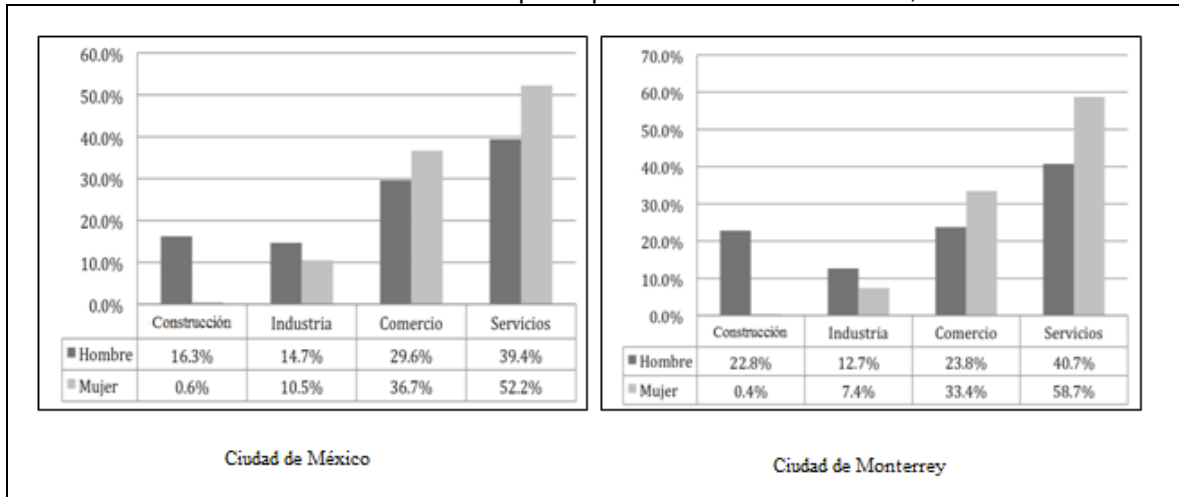
Gráfica 0. Tasa de ocupación en el sector informal, 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Al analizar la población informal por sector económico, resalta que se reproduce el patrón de la economía nacional, ya que se puede observar que el grueso de la población, se concentra en el sector servicios (ver gráfica 4). En la ciudad de México, alrededor de cuatro de cada diez trabajadores se incorporan en esa rama, por su parte, cinco de cada diez mujeres labora en dicho sector. En Monterrey, 40.7% de la población informal masculina se encuentra en servicios, siendo mayor la proporción de mujeres que laboran en este sector económico, casi el 60%. La segunda actividad en donde se concentra la población informal es el comercio. La ciudad de México registró que alrededor del 30% de la población masculina y 37% de la femenina estaban ocupados en actividades de comercio. Monterrey presentó un porcentaje menor respecto de la ciudad de México, 24% de los hombres y 33% de las mujeres trabajan en actividades de comercio informal. Finalmente, el sector industrial es la tercera actividad donde se concentra la población informal.

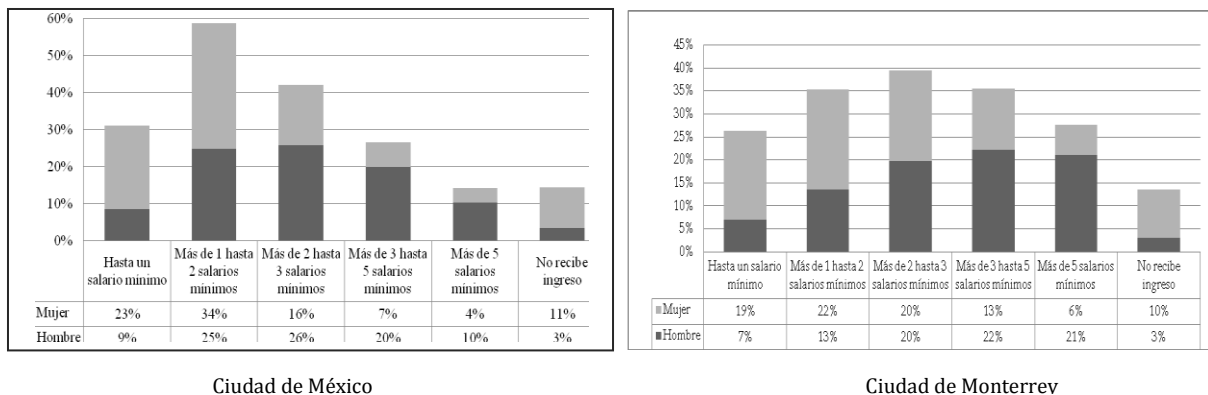
Gráfica 4. Población ocupada por actividad económica, 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Otro indicador de gran importancia para medir la desigualdad, es el nivel de ingreso que percibe la población informal. La estructura de ingresos de los trabajadores informales permite distinguir que en la ciudad de México, del total de hombres, 9% ganó menos a un salario mínimo, 26% percibió ingresos superiores a 2 y hasta 3 salarios mínimos; y se identifica que 3% de hombres que no recibieron ingresos. En el caso de la población femenina, 23% declaró haber percibido ingresos menores a un salario mínimo; 34% ganó entre uno y dos salarios mínimos; y un 11% de las mujeres que no percibieron ingresos (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Población ocupada por sexo según sus rangos de remuneración 2008



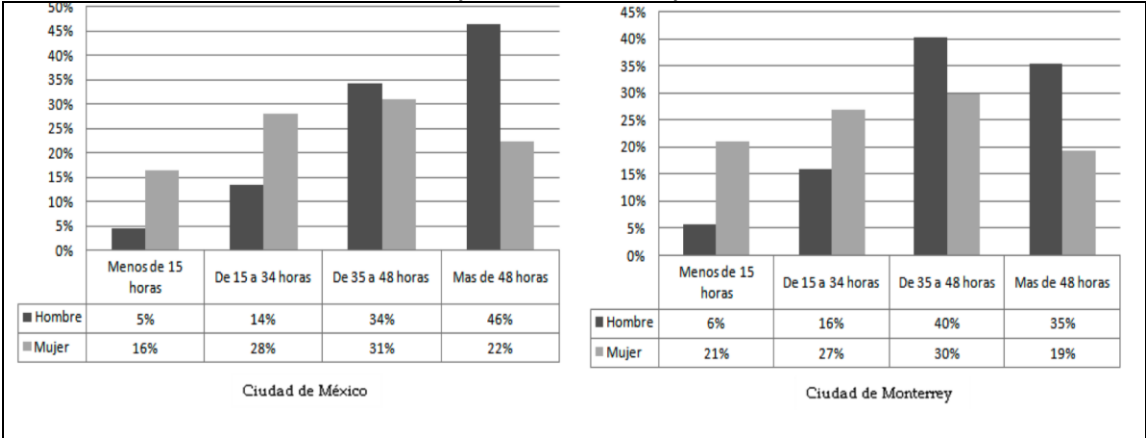
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

En la ciudad de Monterrey, 7% de los hombres presentó ingresos menores a un salario mínimo, 21% declaró haber percibido ingresos superiores a los cinco

salarios mínimos, y 3% no perciben ingresos. En el caso de las mujeres, 19% tuvieron ingresos menores a un salario mínimo,⁶ 6% percibieron ingresos superiores a cinco salarios mínimo, y 10% de ellas no percibió ingresos.

Respecto al número de horas trabajadas, se observa que en la ciudad de México alrededor de 50% de los hombres laboraron jornadas de trabajo mayor a 48 horas; y en el otro extremo, 4% de ellos trabajaron menos de 15 horas. Mientras que 22% de las mujeres señalaron haber trabajado más de 48 horas a la semana, y 16% declaró haber tenido jornadas de trabajo menores a 15 horas. Por su parte, en Monterrey 36% de la población masculina trabajó más de 48 horas y 5% de ellos tuvieron una jornada laboral menor a 15 horas semanales. Por su parte las mujeres, un 30% declaró haber trabajado más de 48 horas a la semana y 21% señaló una jornada laboral de menos de 15 horas a la semana (ver gráfica 6).

Gráfica 6. Duración de la jornada de trabajo en el sector informal, 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Asimismo, en ambas ciudades, en el sector informal, la proporción de mujeres en jornadas menores a lo que correspondería a un empleo de tiempo completo (35 a 48 horas), es mayor respecto a la de los hombres; lo cual puede deberse a que la mayoría de ellas prefiere labores que les permitan conjugar las tareas domésticas con alguna actividad que le genere ingresos monetarios.

⁶ Es posible que a este grupo correspondan las mujeres con jornadas de trabajo menor a 35 horas.

Análisis de correspondencia de los trabajadores informales en 2008

Hasta ahora se ha realizado una caracterización general de los trabajadores informales tomando como base algunas variables sociodemográfica, y se han mostrado algunas diferencias entre la ciudad de México y Monterrey. Ahora interesa conocer las relaciones que se pueden establecer entre la dimensión sociodemográfica y laboral; para tal propósito, se utilizará el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). que nos brindará información sobre la conformación de grupos de trabajadores con características relativamente similares. A continuación se muestran las características sociodemográficas de los trabajadores, así como la pertenencia a determinados sectores de actividad, características de puestos de trabajo y condiciones laborales.

Para la ciudad de México, las dimensiones de ingreso y posición en el trabajo explican en un 65% las relaciones entre las variables incluidas; perdiéndose un 35% de la información (ver cuadro 3).

Cuadro 0 Análisis de correspondencias múltiples
para los trabajadores informales, ciudad de México 2008

Dimensión	Inercia
Ingreso	.352
Posición en el trabajo	.298
Total	.650

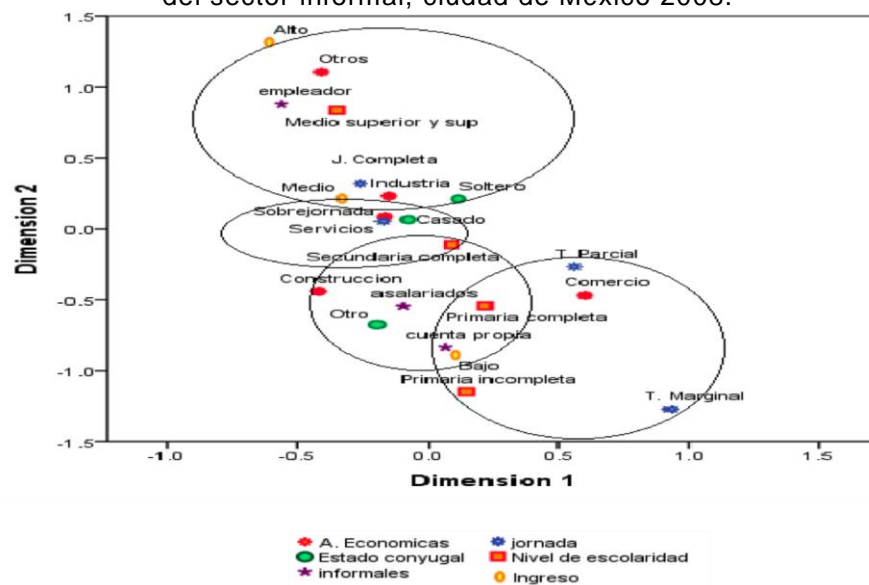
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

En la Gráfica 7 se muestran las relaciones entre las variables sociodemográficas y laborales de los trabajadores informales en la ciudad de México en el segundo trimestre de 2008. En esta gráfica es posible identificar cuatro grupos con características claramente definidas respecto a diferentes estados conyugales, disímiles niveles de escolaridad y desiguales jornadas laborales. En la parte superior se observa un conjunto de trabajadores que son a la vez empleadores⁷ en el sector industrial; este grupo se caracteriza por una presencia predominante de trabajadores con remuneraciones medias y altas, niveles educativos altos y

⁷ Se refiere a los propietarios de las microempresas.

jornadas de trabajo completas. Enseguida está un grupo de trabajadores en el sector servicios, casados, con ingresos medios, con un nivel educativo de secundaria completa y con sobrejornada de trabajo; es importante destacar que ésta categoría muestra un exceso sobre el límite legal de la jornada de trabajo semanal. El siguiente grupo muestra a trabajadores por cuenta propia e incluso trabajadores asalariados en el sector de la construcción, con nivel educativo de primaria completa e ingresos bajos.

Gráfica 7. Análisis de correspondencias múltiples del sector informal, ciudad de México 2008.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Finalmente, el último grupo, ubicado en la parte inferior, son los trabajadores por cuenta propia que se encuentran en el sector comercio, ésta población presentan niveles de escolaridad baja, ingresos bajos y jornadas de trabajo por debajo de las horas a la semana establecidas legalmente como jornada laboral.

Para Monterrey en 2008, las dimensiones de ingreso y posición en el trabajo explica en un 67% las relaciones entre las variables laborales y las sociodemográficas consideradas, por lo que se pierde un 33% de la información (ver cuadro 3-5).

Cuadro 4. Análisis de correspondencias múltiples para los trabajadores informales, Monterrey 2008

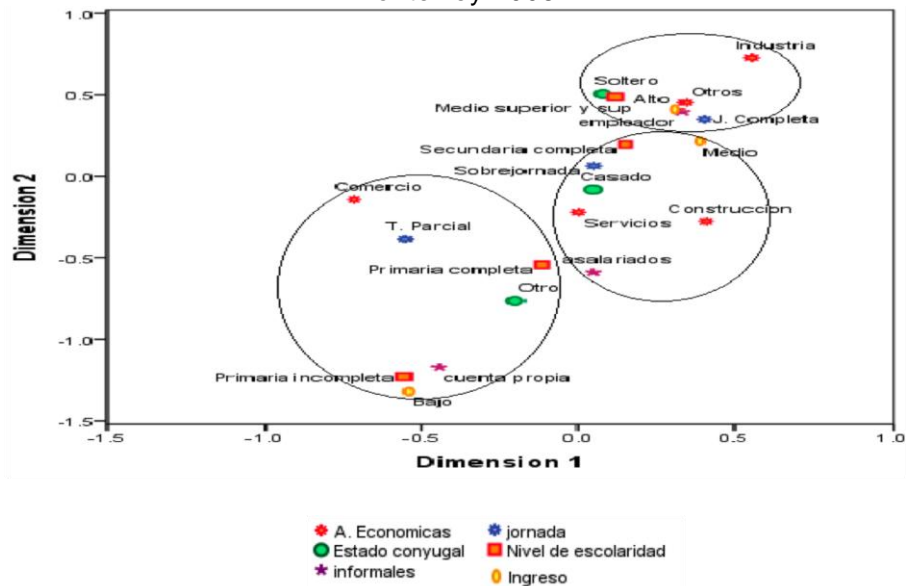
Dimensión	Inercia
Ingreso	.356
Posición en el trabajo	.312
Total	.668

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

En la Gráfica 8, se distinguen tres grupos. El primero, ubicado en la parte superior izquierda de la gráfica, se conforma por trabajadores empleadores en el sector industrial; éste grupo se caracteriza por presentar niveles de escolaridad altas (media y superior completa), con ingresos altos y con jornadas de trabajo completas. En el segundo grupo se ubica un conjunto de trabajadores asalariados asociados a actividades informales en los sectores servicios y construcción, con ingresos medios y con niveles de escolaridad básica (secundaria completa) y además, éstos trabajadores se caracterizan por laborar más horas por semana de las que se establecen legalmente como jornada laboral. El último conjunto está conformado por trabajadores por cuenta propia en el sector comercio, que laboran jornadas de trabajo parcial, con un bajo nivel de escolaridad y perciben ingresos bajos.

El análisis realizado da cuenta, por un lado, de una diferenciación en términos socioeconómicos y del área de residencia de los trabajadores informales, así como discrepancias en el sector de actividad económica de pertenencia. Asimismo esta caracterización nos brinda algunas pautas de análisis para comprender la presencia de heterogeneidad en el interior del conjunto de trabajadores informales.

Gráfica 8. Análisis de correspondencia del sector informal, Monterrey 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Heterogeneidad laboral dentro de la informalidad

Anteriormente se ha señalado que el proceso de informalidad se ha ampliado, sin embargo a lo largo del tiempo ha conservado una de sus principales características que es la heterogeneidad laboral. Entendida ésta en un primer momento como la coexistencia de diversos tipos de mano de obra que se insertan en actividades con diferentes modalidades de organización en la producción (Pacheco, 2004).

Hasta ahora sólo se han caracterizado las diferencias que esta población presenta, conformando perfiles de informalidad. Sin embargo, nos interesa conocer el grado de heterogeneidad laboral que existe. Para ello se utilizará un el índice de entropía llamado Theil, cuya característica principal es la descomposición de la desigualdad total en la suma de dos componentes: el primero atribuible a la desigualdad *dentro* de cada subconjunto de la población (desigualdad intra-grupos) y el segundo referido a la desigualdad *entre* los subconjuntos de la población (desigualdad inter-grupos).

A partir del índice conoceremos el grado de desigualdad en las remuneraciones. Respecto de la desigualdad por ciudades, el cuadro 5 muestra que el nivel global de heterogeneidad es (0.015218), misma que puede descomponerse en sus componentes para observar cuál de ellos contribuye más a la desigualdad. En este sentido, el grado de heterogeneidad se atribuye a las desigualdades al interior de cada ciudades (0.011011), siendo la ciudad de México quien registra una mayor contribución a la desigualdad (0.007429); asimismo se denota que las diferencias entre las ciudades son menores (0.004206). Por otra parte, se estima el índice total de Theil por sectores económicos, en este caso, se observa que la desigualdad es reflejo de una mayor heterogeneidad entre los sectores (0.011450), en comparación con la desigualdad observada al interior de los mismos (0.003767). Identificando que entre los sectores con una mayor contribución a la interentropía⁸ se encuentra en primer lugar el sector de la construcción (0.036632), seguido por el sector comercio (-0.032817).⁹

Asimismo, para examinar la heterogeneidad entre y al interior de los sectores, es pertinente hacer la estimación del índice que permita analizar la heterogeneidad en las ciudades y sus respectivos sectores. En el Cuadro 6, se observa que la ciudad de México registra una desigualdad total de 0.01244, la cual está integrada por una mayor heterogeneidad entre los sectores (0.00889) y donde las diferencias internas son menores (0.00354). También se nota que en esta metrópoli, la mayor heterogeneidad en la distribución de los ingresos entre los trabajadores informales, se encuentra dentro del sector servicios (0.00127). Reflejando que las remuneraciones al interior del sector dependerán de las actividades que desempeñen los trabajadores. Los sectores que presentan una mayor contribución a la interentropía, son en primer lugar, el sector de la construcción (0.03530), seguido del sector comercio (-0.03014). El proceso de una mayor heterogeneidad en la distribución del ingreso tuvo mayor acentuación

⁸ También llamada desigualdad entre los grupos de una población.

⁹ Debe recordarse que un valor negativo significa que el ingreso que reporta el sector se encuentra por debajo de la medida de concentración (mediana).

dentro del sector de la construcción (0.03567) y comercio (-0.02942); sectores que se caracterizan por presentar ingresos bajos.

En Monterrey, el proceso de desigualdad en los ingresos (0.02666), obedece, en gran parte, a una mayor heterogeneidad entre los sectores económicos (0.02175) y, en menor medida, a la desigualdad dentro de los sectores económicos (0.00491). En el Cuadro 6 se aprecia que, en Monterrey la mayor desigualdad en la distribución del ingreso dentro de cada sector económico se encuentra en el sector transporte (0.00253) y, en menor medida, en el industrial (0.00003). A pesar de las diferencias entre los sectores, el de transporte (0.06110) seguido del sector comercio (-0.03627) son quienes más contribuyen a dicha desigualdad. Finalmente, el proceso de una mayor desigualdad en la distribución del ingreso tuvo mayor manifestación en el sector transporte (0.06363), comercio (-0.03570) y construcción (0.03568); sectores que registran ingresos medianos bajos. En suma, en la ciudad de México los sectores que ofrecían a los trabajadores informales mejores opciones de remuneraciones (signo positivo en interentropía) a saber: construcción, industrial y transporte, en Monterrey eran los mismos sectores con excepción del industrial.

En seguida se estudiará la composición de la heterogeneidad en la distribución del ingreso dentro del sector industrial, para el año 2008. El Cuadro 7 muestra el índice global de Theil por ciudades para el sector industrial (0.023406), el cual está compuesto gran parte por una mayor desigualdad al interior de las ciudades (0.02306), observándose que ciudad de México muestra mayor contribución a dicha desigualdad (0.020294), y en menor medida por una desigualdad entre las ciudades (0.000345). El índice global de Theil por subsector, indica que la heterogeneidad se presenta, especialmente, más por las diferencias entre los subsectores (0.017300) que por la diferencias al interior de los mismos (0.006106). Siendo la industria de la madera y el papel (0.050366), así como la industria alimentaria (-0.046272) quienes presentan mayores diferencias de ingresos, incluso ésta última registra ingresos por debajo del ingreso medianos que registra el sector industrial.

El nivel de heterogeneidad en el sector industrial es diferencial por ciudad y al interior de las ciudades por subsectores. El Cuadro 8 muestra que la ciudad de México presenta un nivel global de desigualdad (0.02903), el cual está conformado por las desigualdades entre los subsectores (0.02291), así como por las diferencias al interior de los subsectores (0.00612). Asimismo, el proceso de heterogeneidad en el sector industrial en esta ciudad tuvo mayor significación al interior de la industria textil y del vestido (0.00268), la industria de la transformación (0.00167) y la industria alimentaria (0.00157).

Por otra parte, los sectores que contribuyen en mayor medida a la desigualdad de ingresos entre los subsectores son la industria alimentaria, la industria química y del plástico, así como la industria de la transformación, ya que en estas actividades los ingresos medianos registrados son menores al ingreso mediano reportado en el sector industrial¹⁰(ver cuadro 8). Por último, respecto de esta desigualdad se observa que la industria que más contribuye a la heterogeneidad del ingreso en la ciudad de México, es la industria textil y del vestido (0.00268), mientras que en Monterrey quien más contribuye a la desigualdad se observa que es la industria de la transformación (0.00281)¹¹ (ver cuadro 8). Asimismo, ambas ciudades registran niveles de ingresos medios y altos, presentando Monterrey ingresos medianos superiores al de la ciudad de México en dicho sector. Como se ha podido apreciar, el teorema que divide a la entropía en la suma de la intraentropía e interentropía ha permitido conocer la composición del índice global.

El proceso de heterogeneidad en el sector industrial en esta ciudad tuvo mayor significación al interior de la industria textil y del vestido (0.00268), la industria de la transformación (0.00167) y la industria alimentaria (0.00157). Por otra parte, los sectores que contribuyen en mayor medida a la desigualdad de ingresos entre los subsectores son la industria alimentaria, la industria química y del plástico, así como la industria de la transformación, ya que en estas actividades los ingresos

¹⁰ Interentropía negative.

¹¹ Cifra más alta en la intraentropía.

medios registrados son menores al ingreso mediano reportado en el sector industrial¹²(ver cuadro 8).

Por su parte, el nivel de heterogeneidad en Monterrey es de 0.03023, siendo su principal fuente la diferencia entre subsectores (0.02422). Al estimar la entropía dentro de cada subsector; se observa mayor desigualdad en los ingresos al interior de la industria alimentaria (0.00248) y de la industria de la transformación (0.00281).

Ahora bien, al atender a la interentropía se aprecia que las remuneraciones de la industria alimentaria (-0.00181), textil y del vestido (-0.03792), así como la industria química y del plástico (-0.01403), son quienes contribuyen a acentuar la desigualdad entre todos los subsectores.

¹² Interentropía negative.

Cuadro 5. Índice global de Theil por ciudades y sectores

Resultados por Sectores				Resultados por Ciudades			
Between Theil	0.01145034	Between Theil	0.004206368				
With-in Theil	0.003767405	With-in Theil	0.011011377				
Total Theil	0.015217745	Total Theil	0.015217745				
<u>Between Theil contributions</u>	<u>With-in Theil contributions</u>	<u>Between Theil contributions</u>	<u>Whith-in Theil contributions</u>				
Construcción	0.036620258	Construcción	0.000384	Cd. México	-0.03149666	Cd. México	0.0074293
Industria	-0.002471196	Industria	0.000043	Monterrey	0.035703027	Monterrey	0.0035821
Comercio	-0.032817119	Comercio	0.000693				
Transporte	0.024991484	Transporte	0.001368				
Servicios	-0.013255977	Servicios	0.001276				
No especificado	-0.001617111	No especificado	0.000003				

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Cuadro 6. Concentración de las remuneraciones por sector de actividad económica, 2008

	Construcción	Industrial	Comercio	Transporte	Servicios	No especificado	Total
<i>Ciudad de México</i>							
Intraentropía	0.00037	0.00005	0.00072	0.00114	0.00127	0.0000035	0.00354
Interentropía	0.03530	0.00117	-0.03014	0.01634	-0.01208	-0.00170	0.00889
Total	0.03567	0.00122	-0.02942	0.01748	-0.01081	-0.00170	0.01244
<i>Monterrey</i>							
Intraentropía	0.00047	0.00003	0.00057	0.00253	0.00131	0.0000006	0.00491
Interentropía	0.03521	-0.01411	-0.03627	0.06110	-0.02357	-0.00061	0.02175
Total	0.03568	-0.01408	-0.03570	0.06363	-0.02226	-0.00061	0.02666

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Cuadro 7. Índice global de Theil, sector industrial 2008

Resultados por subsectores				Resultados por ciudades			
	Between Theil	0.017300591		Between Theil	0.000345434		
	With-in Theil	0.006106274		With-in Theil	0.023061432		
	Total Theil	0.023406866		Total Theil	0.023406866		
	<u>Between Theil contributions</u>		<u>With-in Theil contributions</u>	<u>Between Theil contributions</u>		<u>With-in Theil contributions</u>	
Industria:		Industria:					
Alimentaria	-0.046427274	Alimentaria	0.0016766	Cd. México	-0.00814485	Cd. México	0.0202944
Textil y del vestido	0.032937823	Textil y del vestido	0.0024359	Monterrey	0.008490282	Monterrey	0.002767
Del cuero	0.000953126	Del cuero	0.0000301				
De la madera y el papel	0.050366656	De la madera y el papel	0.0000144				
Química y del plástico	-0.002343467	Química y del plástico	0.0001474				
Transformación	-0.018186271	Transformación	0.0018018				

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Cuadro 8. Concentración de las remuneraciones en el sector industrial, 2008

Industrias:	Alimentaria	Textil y del vestido	Del cuero	De la madera y el papel	Química y del plástico	Transformación	Total
<i>Ciudad de México</i>							
Intraentropía	0.00157	0.00268	0.00003	0.00002	0.00016	0.00167	0.00612
Interentropía	-0.05130	0.04667	0.00052	0.05489	-0.00014	-0.02773	0.02291
Total	-0.04973	0.04935	0.00055	0.05490	0.00002	-0.02606	0.02903
<i>Monterrey</i>							
Intraentropía	0.00248	0.00057	0.00006	0.00001	0.00007	0.00281	0.00600
Interentropía	-0.00181	-0.03792	0.00310	0.01965	-0.01403	0.05522	0.02422
Total	0.00068	-0.03735	0.00316	0.01966	-0.01396	0.05803	0.03023

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Finalmente, en el 2008, en términos generales la mayor heterogeneidad en la distribución del ingreso tuvo presencia en la industria de la transformación (0.05803), seguida de la industria textil y del vestido (-0.03735) (ver cuadro 8).

Por último, respecto de esta desigualdad se observa que la industria que más contribuye a la heterogeneidad del ingreso en la ciudad de México, es la industria textil y del vestido (0.00268), mientras que en Monterrey quien más contribuye a la desigualdad se observa que es la industria de la transformación (0.00281)¹³ (ver cuadro 8). Asimismo, ambas ciudades registran niveles de ingresos medios y altos, presentando Monterrey ingresos medianos superiores al de la ciudad de México en dicho sector. Como se ha podido apreciar, el teorema que divide a la entropía en la suma de la intraentropía e interentropía ha permitido conocer la composición del índice global.

Por otra parte, al estimar el índice global de Theil por ciudad para el caso del caso del sector servicios, cuyos componentes son nueve subsectores, se observa una mayor desigualdad superior al del sector industrial (0.031138), heterogeneidad que en mayor medida se debe a la heterogeneidad entre los subsectores (0.02206). Teniendo mayor contribución el subsector “otros servicios” (-0.05018), los servicios de esparcimiento (0.03749), así como los servicios de apoyo a negocios (0.02333) (ver Cuadro 9).

El sector servicios, que se ha caracterizado por acoger a una proporción de los trabajadores informales, presenta niveles de heterogeneidad diferenciales por ciudad, siendo mayor en la ciudad de México que Monterrey, (0.03963) y (0.02102) respectivamente. En la ciudad de México, la desigualdad se explica principalmente por presentar diferencias entre los subsectores, algunos de los que contribuyen a la heterogeneidad son: “otros servicios” (-0.06488), servicios de esparcimiento (0.04573) y servicios de apoyo a negocios (0.03077). Además, en términos generales el proceso de heterogeneidad tuvo mayor presencia en “otros servicios (-0.05878)”, actividades que registran ingresos medianos menores al

¹³ Cifra más alta en la intraentropía.

ingreso mediano registrado en dicho sector, y servicios de esparcimiento (0.04638). Por su parte, Monterrey registra un nivel menor de heterogeneidad del ingreso (0.02101), el cual se conforma esencialmente por presentar diferencias al interior de los subsectores (0.01139), siendo las actividades de “otros servicios” quienes presentan mayores diferencias de ingresos (0.007974).

En cuanto a la desigualdad de las remuneraciones entre los subsectores, se observa que los servicios financieros, los apoyos a negocios, los servicios educativos, de salud y de asistencia social, así como los servicios de alojamiento y preparación de alimentos son quienes acentúan la desigualdad entre todos los subsectores. Finalmente los subsectores que registran una mayor heterogeneidad en términos de ingresos son otros servicios (0.03238) y los servicios profesionales (0.01998) (ver Cuadro 10).

Hasta este punto se puede decir que existen patrones de remuneraciones distintos para el sector industrial y el sector servicios. La desigualdad en cada sector se encuentra determinada por el tipo de actividades al interior de los mismos, así como por la estructura económica que presenta cada ciudad.

Cuadro 9. Índice global de Theil, sector servicios 2008

Resultados por subsectores				Resultados por Ciudades			
Between Theil		0.022062615	Between Theil		0.003789023		
With-in Theil		0.00907541	With-in Theil		0.027349002		
Total Theil		0.031138025	Total Theil		0.031138025		
Between Theil contributions		With-in Theil contributions		Between Theil contributions		Whith-in Theil contributions	
Servicios:				Servicios:			
Financieros y de seguros	-0.002112703	Financieros y de seguros	0.00062811	Cd. México	-0.0305917	Cd. México	0.0256928
Inmobiliarios y alquiler de bienes muebles	0.00774135	Inmobiliarios y alquiler de bienes muebles	0.00028413	Monterrey	0.034380728	Monterrey	0.0016562
Profesionales	0.012765703	Profesionales	0.00022364				
De apoyo a negocios	0.023338797	De apoyo a negocios	0.00019761				
Educativos	-0.002376056	Educativos	0.00007930				
Salud y asistencia social	-0.002366526	Salud y asistencia social	0.00008931				
De esparcimiento	0.037496133	De esparcimiento	0.00058486				
De alojamiento y preparación de alimentos	-0.002242936	De alojamiento y preparación de alimentos	0.00055521				
Otros servicios	-0.050181147	Otros servicios	0.00643324				

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Cuadro 10. Concentración de las remuneraciones en el sector servicios 2008

	Financieros y de seguros	Inmobiliarios y alquiler de bienes muebles	Profesionales	Apoyo a negocios	Educativos	Salud y asistencia social	Esparcimiento	Alojamiento y preparación de alimentos	Otros servicios	Total
<i>Ciudad de México</i>										
Intraentropía	0.00039	0.00030	0.00020	0.00021	0.00008	0.00009	0.000636442	0.00058147	0.00611279	0.00859
Interentropía	-0.00203	0.01120	0.01071	0.03077	-0.00124	-0.00103	0.045738667	0.001808612	-0.0648890	0.03103
Total	-0.00165	0.01150	0.01091	0.03098	-0.00116	-0.00094	0.04638	0.00239	-0.05878	0.03963
<i>Monterrey</i>										
Intraentropía	0.00178	0.00023	0.00033	0.00016	0.00007	0.00008	0.000336695	0.000428872	0.00797498	0.01139
Interentropía	-0.00012	-0.00657	0.01965	-0.00864	-0.00612	-0.00839	0.004815857	-0.009416431	0.02440835	0.00962
Total	0.00166	-0.00634	0.01998	-0.00848	-0.00605	-0.00830	0.00515	-0.00899	0.03238	0.02102

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2008).

Conclusiones

En México el trabajo informal es una realidad social que ha estado presente en los últimos años y cuya perspectiva apunta a su crecimiento. Las condiciones laborales de los trabajadores informales presentan retos y desafíos que deben atenderse en beneficio de mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias. Los rezagos y problemas no resueltos del sector informal, sin duda afectan a la sociedad mexicana; en este sentido y con el espíritu de los estudios de población y desarrollo, esta investigación ha buscado conocer las condiciones y características del trabajo informal en las vertientes de protección social y heterogeneidad en las dos más importantes ciudades del país, ciudad de México y de Monterrey, para aportar conocimiento académico que coadyuve a la comprensión y difusión de las condiciones de los trabajadores informales.

Los resultados obtenidos mostraron que el grado de heterogeneidad de los ingresos se encuentra condicionada por el tipo de sector económico, así como por las actividades que integren a los sectores. Al respecto, el sector servicios mostró mayor heterogeneidad en los ingresos misma que se explica por las diferencias que existen entre las actividades que conforman al sector.

Asimismo, los hallazgos obtenidos muestran que el trabajo informal tiene una amplia gama de actividades con una heterogeneidad de ingresos, observándose una menor concentración en ingresos altos, es decir, la mayoría de los trabajadores informales perciben bajos ingresos. La conjugación de ausencia de seguridad social y el bajo nivel de ingresos colocan a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Sin embargo las condiciones de mercado aunadas a características sociodemográficas de los trabajadores, tales como el bajo perfil escolar, ocasionan que un nutrido grupo de la población económicamente activa presenten bajas o nulas posibilidades de acceder a empleos formales; para ellos, el trabajo informal representa la única alternativa de ingresos de cara al desempleo.

Del mismo modo, los resultados muestran que la participación de la mujer en el mercado de trabajo se da principalmente en actividades del sector informal en sus vertientes de comercio y servicios. Esta participación se encuentra condicionada en principio, por la segmentación ocupacional que caracteriza al mercado de trabajo, así como por la presencia de la doble jornada que impone la necesidad de compatibilizar el trabajo doméstico¹⁴ con alguna actividad fuera del hogar. En el mismo sentido, la mujer es más propensa que el hombre, a entrar y salir varias veces del mercado laboral, por lo que a menudo acaba insertándose en actividades informales que se caracterizan por menor rigidez de los horarios laborales; sin embargo, también destaca que las mujeres se concentrando en las actividades que reditúan menores ingresos.

Los mercados de trabajo de la ciudad de México y de Monterrey son ejemplos de la situación del mercado laboral mexicano; en ambos se denota el incremento del trabajo informal y la creciente feminización de la informalidad; sin duda, focos rojos en las condiciones de las y los trabajadores, ya que implica la carencia de derechos y beneficios que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, así como condiciones laborales precarias para las mujeres. Al respecto, los resultados del estudio reflejan el retroceso paulatino que se ha manifestado en las condiciones laborales de los trabajadores informales.

La investigación también mostró que las condiciones del trabajo informal afecta de manera diferencial a las y los trabajadores; por un lado se identifican a un minoritario grupo de trabajadores que, siendo informales, gozan de buenas condiciones laborales, alta calificación e ingresos, diferenciándolos de otro grupo de trabajadores que son seriamente afectados por la precariedad laboral, con largas jornadas laborales y con bajas remuneraciones. Sin embargo, una característica común que los identifica a todos es no contar con derechos laborales como la seguridad social, lo que se traduce en un alto costo familiar,

¹⁴ Las ideales culturales que asignan a la mujer las responsabilidades domésticas, es un elemento presente en la sociedad mexicana.

social y de salud para todo el conjunto de trabajadores informales, lo que indica que se trata de un fenómeno transversal.

Se ha visto también, que la ciudad de México ofrece condiciones laborales mucho más precarias que Monterrey, resultado que se explica por las diferencias en las estructuras de las economías y los mercados de trabajo. En el estudio se observa que la mayor importancia de los factores asociados al fenómeno de la informalidad son los aspectos laborales (rama, sector) en comparación con los factores educativos, familiares e individuales. La heterogeneidad en las actividades informales sugiere que no se trata de un problema de baja competitividad y productividad, sino más bien, de una estrategia empresarial sustentada en disminuir los costos laborales. Por otra parte, es preocupante la tendencia de inserción en la informalidad de los grupos conformados por mujeres, jóvenes y adultos mayores, población ya de por sí vulnerable por su condición de género y etaria, y que acrecienta su vulnerabilidad al colocarse en trabajos carentes de protección social, inestables, y de bajos ingresos.

Para lograr un real bienestar social, es primordial que el Estado se involucre, planifique e instrumente acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales para todos los trabajadores, para así mejorar la situación de las y los trabajadores del sector informal. Asimismo, la participación de otros actores sociales, como las organizaciones de la sociedad civil, la academia y la propia ciudadanía, son componentes que coadyuvan para la sensibilización y el debate sobre la importancia de los derechos laborales para los trabajadores informales.

Como es posible observar, aún queda un largo camino por investigar en relación al trabajo informal, por ello es importante documentar académicamente las principales aristas del fenómeno, de tal forma de lograr una mayor comprensión del mismo, el cual es una realidad social que, en el marco de una economía globalizada, tiende a mantenerse y expandirse.

Bibliografía

- Ariza, M., & Solís, P. (2009). Dinámica socioeconómica y segregación en tres áreas
- Acevedo López, M. G. (2004). Reestructuración económica y desarrollo en América Latina. México: Siglo XXI Editores. metropolitanas de México, 1990 y 2000. *Estudios Sociológicos*.
- Bensusán Areous, G. (1992). *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*. México: Miguel Ángel Porrúa (coedición: Flacso, sede México, Fundación Friedrich Ebert: UAM, Unidad Xochimilco, Relaciones Internacionales).
- Cervantes, J. J. (2007). *Informalidad y racionalidad económica-laboral en la zona metropolitana de Monterrey 1995-2004: nuevos paradigmas del empleo en el sector informal*. México: Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- CIT-OIT 78. (1991). El dilema del sector no estructurado. *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- CIET-OIT 15. (1993). Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. Ginebra: OIT.
- Coubés, M. L. (2007). Movilidad ocupacional en el cambio del modelo económico: transición hacia un micro negocio dentro de las trayectorias laborales. En F. Cortés, & A. E. Solís, *Cambio estructural y movilidad social en México* (págs. 178-215). México: El Colegio de México.
- García, B. (1998). *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*. México, D.F: El Colegio de México.
- García, B., y Orlandina de Oliveira. (2001). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998. *Estudios Sociológicos* , 653-689.
- (2008). La carencia de empleos satisfactorios: una discusión sobre indicadores. En B. Figueroa Campos, *El dato en cuestión: un análisis de las cifras sociodemográficas* (págs. 461-488). México, D.F.: El Colegio de México.
- Gaxiola Robles Linares, S. C. (2008). *Precariedad Laboral: hacia una caracterización de los trabajadores informales pobres en México, 1992 y 2006*. México. D.F: Tesis de maestría en Población y Desarrollo, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Huesca Reynoso, L. (2005). *La distribución salarial en el mercado de trabajo en México: un análisis de la informalidad*. Bellaterra, Cerdanyola de Valles: Tesis de doctorado en Economía, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Klein, E., & Tokman, V. (1988). El sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton. *Estudios Sociológicos* , VI (16).
- Klein, E., & Tokman, V. (2000). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. *Revista CEPAL* (72), 7-30.
- Mora Salas, M. (en prensa, 2010). Las desigualdades laborales en México: Evolución, Patrones y Tendencias. En F. Cortés, & O. De Oliveira, *Desigualdad Social: tendencias y desafíos*. México: El Colegio de México.
- OIT. (2002). El trabajo decente y la economía informal. *Conferencia Internacional del Trabajo 90 reunión*. Suiza: OIT.
- Pacheco Gómez Muñoz, M. E. (2004). *Ciudad de México, heterogénea y desigual: Un estudio sobre el mercado de trabajo*. México, D.F: El Colegio de México.
- Pollack, M., & Jusidman, C. (1995). El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México. CEPAL.
- Portes, A., y Haller, W. (2004). La economía informal. *Serie Políticas Sociales* (100).
- Roubaud, F. (1995). *La economía informal en México: de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica México.
- STPS (1993). *El Sector Informal en México* (Vol. 2). México, D.F.: STPS.
- Tokman, V. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social (capítulos IV y V). *Serie Financiamiento del Desarrollo* (170).

Multiactividad e incertidumbre en el trabajo artístico. El caso de los músicos profesionales en México

Rocío Guadarrama Olivera
Universidad Autónoma Metropolitana
rocio.guadarrama.olivera@gmail.com

Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional,
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
Mérida, Yucatán, 18-20 de mayo de 2011

Introducción

El estudio social de los profesionistas del arte es un campo relativamente virgen en México. Más escasos aún son los estudios que evalúan las diferencias de género en la vida profesional y social de las/los artistas. De ahí nuestro interés por abordar este campo desde una perspectiva que recupere en toda su complejidad el mundo de trabajo de hombres y mujeres situado en el entrecruce de los procesos de producción cultural y de su vida cotidiana y familiar.

El caso analizado aquí es el de las y los músicos que se dedican profesionalmente a la música de concierto en su amplia acepción, desde las/los instrumentistas de orquesta hasta las/los compositores, cantantes clásicos, musicólogas/os, y maestras/os de enseñanza musical en sus diferentes grados. Entre todos ellas/os, la figura del *músico de orquesta*, dicho así en masculino, es tomada como la figura paradigmática *de lo que debe ser* un músico profesional. Estos últimos, son vistos como la élite de esta categoría laboral por su calificación, experiencia, destreza técnica, prestigio, ingresos y estabilidad laboral. Sin embargo, los estudios “desde dentro” de este grupo nos revelan diferencias y jerarquías acentuadas. Una ventana para observar estas diferencias es indiscutiblemente el género, diferencia que se acentúa en ciertos ámbitos laborales como son las mismas orquestas.

Para analizar esta problemática, tomamos como base datos preliminares de una investigación sobre músicos de concierto en México, en la que comparamos la situación sociolaboral de las y los músicos prevaleciente en dos regiones del país: el Distrito Federal y la región de Tijuana-Ensenada, en Baja California. Con este propósito, se construyó una muestra intencional de 80 músicos en la que prevalecen los de orquesta, en una proporción de 70% varones y 30% mujeres que corresponde aproximadamente a la participación por sexo de los profesionales en esta categoría profesional.

En esta ponencia se analizarán únicamente los perfiles sociolaborales y profesionales y la trayectoria laboral de estos músicos contruidos a partir de los datos de un cuestionario. El análisis cualitativo de los datos de entrevistas abiertas no se considera en esta ocasión.

La condición social del artista

La condición social del artista en el mundo contemporáneo es hoy más que nunca fiel reflejo de los cambios productivos marcados por la re-mercantilización, la flexibilización y la precarización del trabajo. Estos fenómenos han transformado de raíz el estatuto formal y social y los imaginarios de género que regulan su condición profesional, y también la participación de hombres y mujeres en la creación artística. Junto a lo que parecería ser un deterioro de su condición social, en este principio de siglo se observa un crecimiento que prácticamente duplica el número de ocupados en la producción, distribución y consumo de la cultura. El interés por responder a esta paradoja, ocupa ya un lugar sobresaliente en la agenda de los especialistas sobre trabajo y creación artística particularmente en Europa (Menger, 2002 y 2005; Mauger, 2006; y Pilmes, 2004).

En América Latina y México, las inquietudes intelectuales por estos temas desde la óptica del trabajo apenas se enuncian. Tal vez ello explica la escasa información sistematizada de los indicadores sobre la condición laboral de los artistas y el poco interés de los actores políticos y sociales por hacerla evidente (ILO, 2001). Por lo antes dicho, consideramos necesario impulsar la investigación sobre este campo profesional. En particular, nos interesa explorar la situación de los músicos profesionales de concierto, ya que es a partir de su imagen social que el Estado y el mercado califican a las otras especialidades y oficios relacionados con la música.

Formas de empleo y precariedad laboral

El espacio de trabajo *ideal* de las/los músicos profesionales son las orquestas, que incluyen los ensambles de música de cámara, sin embargo es frecuente encontrarlos en otros circuitos del mercado cultural relacionados con la música popular y comercial, o vinculados a la producción, la difusión y la gestión musical y cultural en general. De acuerdo con el censo del año 2000, en México un 30% de los músicos profesionales se dedicaban a la ejecución musical, otro 30% a la enseñanza y otra tercera parte a actividades fuera de su campo profesional. Los que logran mantenerse en los circuitos de la música de concierto generalmente construyen trayectorias laborales fundadas en el “amor a la obra” (Ravet, 2006), lo que significa que entre ellas/ellos su vocación por la música se desenvuelve cada vez más dentro de la discontinuidad de un trabajo caracterizado por la intermitencia, la multiactividad y el tiempo parcial.

El rasgo más sobresaliente de los patrones de empleo de las/los músicos profesionales es la multiactividad. Estudios en la materia hablan de un sector del mercado de trabajo en el que las personas constantemente se mueven de un empleo a otro por periodos cortos de tiempo, y se las arreglan para cumplir con distintos tipos de contratos simultáneamente como trabajadoras/es asalariadas/os y empleadas/os por su cuenta (Menger y Gurgand, 1996). Estas/os últimas/os desempeñan en muchas ocasiones lo que Esope (2004) llama formas de autoempleo “económicamente dependiente”. Aún en las orquestas sinfónicas, cada vez disminuyen más las plazas por tiempo indefinido, lo que impulsa a las/os ejecutantes a buscar otros empleos para lograr obtener ingresos dignos. Lo que hemos observado en México es que hay una relación directa entre la inestabilidad, la precariedad laboral y la multiactividad de las personas. En esta investigación buscamos conocer cómo afecta esta situación a hombres y a mujeres.

Aunque en Europa, particularmente en Francia, la población asalariada en las profesiones culturales prácticamente se duplicó a mediados de esta primera década del siglo, el asalariado público con garantías ha disminuido y se observa la aparición de rasgos de precarización del trabajo como el aumento del tiempo parcial, de los contratos de corta duración y de la multiactividad. De acuerdo con Menger (2005: 2005), estos rasgos del mercado cultural lo hacen parecido a “un mercado

secundario de empleos de mala calidad, más expuestos a la flexibilidad precarizante”.

A esta misma conclusión llegan algunos foros internacionales auspiciados por organizaciones profesionales como la Federación Internacional de Músicos (FIM, 1997)¹ y la UNESCO, cuando comparan la situación real de los músicos en distintos países del mundo con lo establecido por las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2001), y las recomendaciones más específicas sobre el trabajo artístico de la propia UNESCO (1997).

En México, son cada vez menos las/los músicos que tienen un lugar estable en las orquestas, y aún éstas/os por los bajos salarios y el carácter temporal o la inexistencia de contratos, trabajan simultáneamente como músicos *extras* en diversas orquestas; como maestras/os en instituciones de enseñanza públicas y privadas o de manera particular; por su cuenta en proyectos propios, en trabajos eventuales, los popularmente llamados “huesos”, o como empleadas/os en actividades no relacionadas con la música.

Si tomamos como referencia las primeras observaciones empíricas que hemos realizado en el trabajo de campo, podríamos resumir la situación laboral de las/los músicos profesionales en México en las siguientes dimensiones:

a) Dimensión contractual: estabilidad en el empleo

- Existencia de un número reducido de músicos con contrato y permanencia en las orquestas y un número creciente de músicos *extras* con contratos no formales, de corta duración y sin contrato.
- En las escuelas de música la situación es variable: en las escuelas públicas, son pocos los que tienen contratos definitivos, y en las escuelas privadas predominan los profesores por hora y sin contrato.
- El multiempleo es lo común como estrategia para asegurar un nivel de ingresos aceptable para su condición profesional, aún entre las/los músicos de orquesta permanentes.

b) Dimensión económica. Ingreso

- Segregación salarial entre las distintas categorías de músicos profesionales, aunque en promedio sus salarios no son muy diferentes al promedio mensual de otras categorías profesionales.

¹ A partir de un cuestionario enviado a más de 50 sindicatos de músicos en distintas partes del mundo, al que respondieron 33 países, y de información adicional documental y recabada entre funcionarios públicos, la FIM proporciona datos que constituyen un buen parámetro para documentar las dimensiones de la precariedad en el empleo de los músicos.

- En los empleos por cuenta propia, eventualmente las/los músicos pueden llegar a obtener ingresos relativamente altos, sin embargo son ingresos “de riesgo” que pagan la inseguridad laboral, los períodos de desempleo y la desprotección social.
- Otras formas de ingreso, no considerados como salarios, que tienen un impacto diferencial y excluyente entre los músicos profesionales son las becas, concursos y estancias de formación profesional que no influyen en su condición económica de largo plazo.

c) *Dimensión social*

Prestaciones

- Aunque las/los músicos sigue siendo una población mayoritariamente asalariada, sólo las/los que tienen empleos estables gozan de prestaciones sociales aunque éstas casi siempre se reducen a las mínimas consideradas por la ley (aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicios médicos y crédito para vivienda).
- En México no existen marcos regulatorios para cubrir los tiempos de desempleo, y son muy pocos las/los músicos que contribuyen a esquemas de pensión.

Derechos laborales

- Entre las/los músicos predomina la desinformación sobre sus derechos laborales y los gerentes de orquestas y establecimientos comerciales y públicos generalmente carecen de una cultura responsable con respecto a temas como las enfermedades profesionales.
- El deterioro en sus condiciones de trabajo corre paralelo a la disminución de los recursos públicos dedicados a la creación artística, y de las responsabilidades del Estado en relación a la formación profesional y el desarrollo y regulación del trabajo artístico.
- La debilidad de los marcos jurídicos que regulan el trabajo de las/los músicos profesionales se manifiesta en la escasez de convenios colectivos de trabajo, de sindicatos democráticos y de organizaciones profesionales.

En general, las/los músicos profesionales constituyen una categoría laboral que ilustra bien el sentido amplio, social, de la precarización, que en este caso se origina en la desarticulación crónica entre escuela, mercado de trabajo y políticas públicas. Lo que generalmente se conoce como desregulación y flexibilización laboral, en este campo profesional constituye el resultado de la ausencia de políticas que aseguren la continuidad y la calidad escolar y su correspondencia en el mercado de trabajo. Además, la falta de marcos jurídicos que definan las particularidades profesionales de las/los músicos profesionales, junto con la prácticamente inexistencia de organizaciones gremiales que los representen, o su carácter corporativo, y su nebulosa conciencia social con respecto a sus derechos laborales y ciudadanos, son

otros de los rasgos que explican el carácter precario de su trabajo. Esta debilidad de los lazos sociales sobre los que descansa esta disciplina, ponen en riesgo una identidad profesional que se define por amor a su trabajo, y por la tensión entre la creación solitaria y la disciplina del grupo. En la actualidad, las/los músicos cada vez más deben desafiar esta tensión, y los guetos tradicionales que subsisten alrededor de los “maestros sabios”, a través de estrategias caracterizadas por el emprendimiento, el individualismo, la versatilidad técnica y el manejo del riesgo. Estas son las características del músico flexible.

Los músicos profesionales en México

Para delimitar la muestra de estudio, consideramos como músicos profesionales aquellos que han tenido una formación con cierta continuidad en un instrumento o en otros campos de especialización como la composición, educación musical, musicología y etnomusicología. Esta definición deliberadamente amplia busca reflejar las condiciones de una profesión que en México todavía se caracteriza por la débil institucionalización de la formación en los estudios que implica diversas modalidades privadas y públicas, con o sin acreditación.

Este rasgo, como puede verse, plantea dificultades para establecer límites claros entre músicos profesionales y no profesionales o amateurs.

Para enfrentar estas dificultades, seleccionamos músicos que se localizan en las actividades más formalizadas dentro del mercado de trabajo como son los músicos de orquesta y los que se dedican a la enseñanza en instituciones públicas y algunos músicos que trabajan por su cuenta. Aunque estos nichos profesionales muestran en su interior una gran diversidad de formaciones y calificaciones y de condiciones de trabajo. Particularmente, el primer caso pone en evidencia uno de los rasgos distintivo de esta profesión en la que la experiencia de trabajo y la habilidad técnica de los músicos de orquesta, más que el título, son los requisitos para ejercer su profesión y tener éxito en el mercado de trabajo. Por lo que respecta a la docencia, aunque cada vez más se requiere el título profesional para enseñar en las escuelas es muy frecuente encontrar formas particulares y personalizadas de enseñanza sin acreditación.

Sobre la condición social de las/los músicos de concierto y de otros géneros, tampoco hay marcos bien definidos en términos socioprofesionales y laborales. Por

esta razón, consideramos importante explorar las distintas formas de empleos, ingresos, contratos y prestaciones sociales prevalecientes en los grupos estudiados.

Sabemos que al delimitar nuestra investigación a las/los músicos profesionales, aún con la flexibilidad establecida en su definición, dejamos fuera el vasto y multiforme campo de los músicos populares de distintos géneros cuyos saberes pasan por tamices distintos a los músicos profesionales. Entre aquellos hay también diferencias importantes, que tienen que ver con sus formas de aprendizaje, su experiencia y sus condiciones laborales. Sin embargo, creemos que al tomar como punto de partida para esta investigación a los denominados profesionales, tendremos un plano de comparación útil para mirar la gama de condiciones laborales que se encuentran en el mercado de trabajo artístico.

Características sociodemográficas de la muestra de estudio

El universo de estudio se integró a través de un procedimiento intencional que dio por resultado un conjunto de 80 músicos profesionales en las dos localidades estudiadas: 42 son músicos de orquesta, el resto son músicos dedicados de preferencia a la enseñanza de la música en instituciones públicas de distintos niveles (superior, medio superior, primario e iniciación), y a actividades por su cuenta. Ver en el Cuadro 1 su distribución por región e institución.

Cuadro 1
Distribución de músicos por región e institución

Institución	Frecuencia	Porcentaje
BAJA CALIFORNIA		
Músicos de orquesta		
Orquesta de Baja California	13	16.3
Maestros de música		
Escuela de Música de la Universidad Autónoma de Baja California (Ensenada)	6	7.5
Maestros de música y actividades artísticas (Tijuana, Mexicali)	3	3.8
DISTRITO FEDERAL		
Músicos de orquesta		
Orquesta Filarmónica de la Ciudad de México	21	26.3

Coros y Orquestas Juveniles de la Ciudad de México	8	10.0
Maestros de música		
Escuela Ollin Yoliztli (Nivel medio superior y superior)	3	3.8
Escuela de Iniciación Musical Vida y Movimiento (Conjunto Ollin Yoliztli)	8	10.0
Escuela Nacional de Música, Universidad Nacional Autónoma de México	7	8.8
Escuela Superior de Música, Bellas Artes	9	11.3
Músicos independientes	2	2.5
Total	80	100.0

Género, edad, estado civil, escolaridad y nacionalidad

El corte por género es fundamental en una ocupación en la que más de las dos terceras partes de los músicos profesionales son hombres. La muestra seleccionada buscó aproximarse a esta distribución por sexo de los músicos en el mercado de trabajo (véase cuadro 2).

En el caso de la OFCM, integrada por 98 músicos, las mujeres constituyen apenas el 23% del total.² Por su parte, la OBC, ensamble sinfónico con aproximadamente 14 músicos permanentes, tenía entre sus filas en el momento de la investigación a sólo a dos mujeres.

Cuadro 2
Distribución de músicos por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	24	30.0
Hombres	56	70.0
Total	80	100.0

La edad es otro corte que permite mirar las diferencias en la formación y especialización profesional y los cambios y continuidades en el mercado laboral de los músicos estudiados. Para poder analizar estos cambios incluimos a músicos de diferentes edades activos/as en el mercado de trabajo, desde los músicos profesionales más jóvenes hasta los muy maduros que aún ya retirados siguen trabajando. El resultado fue un universo dividido en dos partes iguales a partir del dato de la media de 46 años --con una desviación típica de 13.95 que muestra la dispersión de las edades con relación al promedio: a) un grupo de músicos (40) que tenían entre 23 y 45 años, y b) otro grupo (40) de 46 a 87 años (véase cuadro 3).

² En nuestra muestra 6 de 21 entrevistados de la OFCM son mujeres.

En general, esta división nos indica que los músicos de concierto del primer grupo, de los cuales sólo cinco son menores de 30 años, son profesionistas que generalmente tienen tras de sí una larga trayectoria formativa antes de llegar a las orquestas o a ejercer la docencia. El segundo grupo revela el hecho de que algunos músicos siguen practicando su profesión a edades avanzadas. Estos factores explican que la población que se encuentra en el ejercicio de su profesión tenga un promedio alto de edad. En general podría decirse que los miembros profesionales de este gremio entran y salen tarde del mercado de trabajo artístico.

En el caso de las mujeres, la edad promedio sobrepasa los 49 años de edad en tanto que los hombres músicos se encuentran ligeramente por arriba de los 45 años. Estas diferencias se explican por la inclusión dentro de la muestra de mujeres de más de 80 años, principalmente maestras de piano, que permanecen activas en su profesión.

Cuadro 3
Distribución de los músicos según rangos de edad

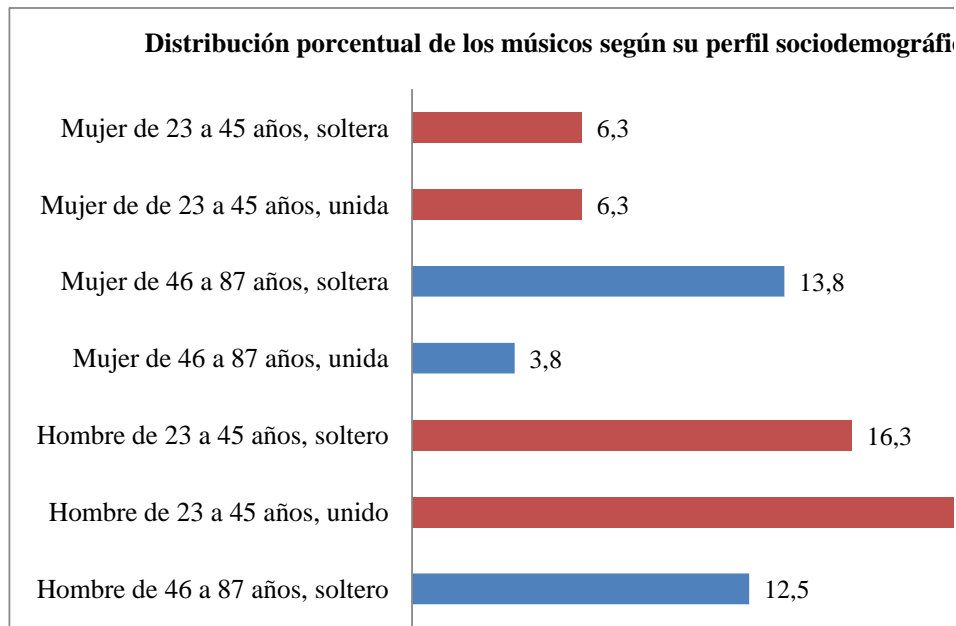
Rangos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
de 23 a 45 años	10	30	40
de 46 a 87 años	14	26	40
Total	24	56	80

Si consideramos de forma aislada el estado civil de los músicos observamos que casi se dividen por mitad entre unidos (51.3%) y no unidos (48.8%). En este último grupo incluimos a los solteros/as, separados/as, divorciados/as y viudos/as (véase cuadro 4). Pero si relacionamos sexo y edad con estado civil, se puede ver que la mayoría de los hombres de los dos grupos de edad tienden a permanecer unidos. Las mujeres maduras están mayoritariamente solteras, y las jóvenes se dividen por igual entre unidas y no unidas (véase gráfica 1).

Cuadro 4
Estado civil

Unido/No unido	Frecuencia	Porcentaje
Unido	41	51.3
No unido	39	48.8
Total	80	100.0

Gráfica 1



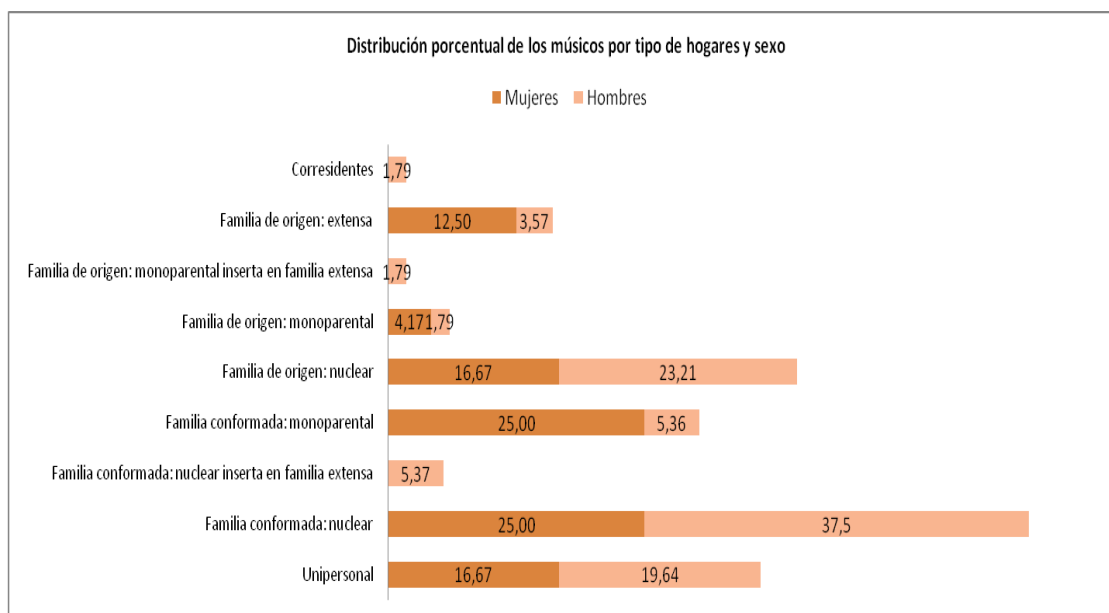
Es interesante considerar también el tipo de familia que tienen estos hombres y mujeres unidos y no unidos (véase gráfica 2). Los hombres y mujeres no unidos/as viven, salvo un caso, en hogares constituidos por personas con las que mantienen lazos familiares. Entre los hombres y mujeres unidos, que han conformado una familia propia, se observan diferencias interesantes: entre las mujeres predominan en igual proporción las que encabezan familias monoparentales (25%) y las que conforman familias nucleares (25%), y le siguen en importancia las que viven solas (17%). Los varones, por su parte, casi 4 de 10 tienen una familia nuclear (37.5%), y le siguen en orden de importancia, aunque con cierta distancia, los que conforman una familia unipersonal (19.64%).

A partir del perfil sociodemográfico y de la condición familiar de los músicos, podemos formular algunas conjeturas que seguiremos explorando en la investigación cualitativa para poder llegar a conclusiones más comprensivas. Entre estas primeras aproximaciones destacamos las siguientes:

- Parece que la unión y la maternidad son difíciles de compaginar con la carrera de las mujeres en la música, principalmente con las que aspiran a entrar a las orquestas, debido a que los estudios y la práctica profesional exige muchos años y tiempo de dedicación. Además, deben enfrentar los estereotipos de género que segregan a hombres y mujeres por instrumento o especialidad y confinan a estas últimas principalmente a la docencia.

- Las mujeres que logran consolidar sus carreras profesionales como músicos, de los 46 años en adelante, tienden a permanecer solteras. Por el contrario, la maduración profesional de los varones corresponde al establecimiento de uniones.
- Esta idea se refuerza si diferenciamos a nuestra población por nivel de escolaridad como podemos ver más abajo. Es decir, si dividimos a los/las músicos entre los que terminan sus estudios en el nivel medio superior y los que llegan al nivel superior, esta división confirma que las mujeres del nivel superior son las mayormente solteras. En cambio el nivel de escolaridad no es un obstáculo para que los varones se unan (véase cuadro 5).

Gráfica 2



Si consideramos con más detalle la escolaridad de los músicos, encontramos que entre los músicos de concierto y los maestros de música, como era de esperarse, predomina un nivel alto de escolaridad ya que la gran mayoría, casi un 90%, tiene estudios profesionales equivalentes a grados universitarios. A pesar de la alta escolaridad de este grupo profesional, llama la atención que un 12.5 % sólo tiene educación media. De acuerdo con los testimonios recogidos durante la aplicación del cuestionario y en entrevistas posteriores, algunos de ellos cursaban estudios superiores, y otros son personas que se profesionalizaron en la práctica y que ya no aspiran a obtener un título universitario. Los datos por región señalan que quienes

se encuentran en este segmento son apenas un 10% en el Distrito Federal, mientras que en la región de Tijuana-Ensenada se duplican y más.

Cuadro 5
Perfil sociodemográfico y escolar
(sexo, edad, estado civil, escolaridad)

Perfil sociodemográfico	Frecuencia	Porcentaje
Mujer de 23 a 45 años, soltera, con escolaridad de nivel medio superior	1	1.3
Mujer de 23 a 45 años, soltera, con escolaridad de nivel superior	4	5.0
Mujer de 23 a 45 años, unida, escolaridad de nivel medio superior	1	1.3
Mujer de 23 a 45 años, unida, con escolaridad de nivel superior	4	5.0
Mujer de 46 a 87 años, soltera, con escolaridad de nivel medio superior	3	3.8
Mujer de 46 a 87 años, soltera con escolaridad de nivel superior	8	10.0
Mujer de 46 a 87 años, unida, con escolaridad de nivel superior	3	3.8
Hombre de 23 a 45 años, soltero con escolaridad de nivel medio superior	2	2.5
Hombre de 23 a 45 años, soltero con escolaridad de nivel superior	11	13.8
Hombre de 23 a 45 años, unido, con escolaridad de nivel medio superior	1	1.3
Hombre, de 23 a 45 años, unido, con escolaridad de nivel superior	16	20.0
Hombre de 46 a 87 años, soltero con escolaridad de nivel medio superior	1	1.3
Hombre de 46 a 87 años, soltero con escolaridad de nivel superior	9	11.3
Hombre de 46 a 87 años, unido, con escolaridad de nivel medio superior	1	1.3
Hombre de 46 a 87 años, unido con escolaridad de nivel superior	15	18.8
Total	80	100.0

Por último si dividimos a los músicos por sexo, edad, nacionalidad y tipo de ocupación (los que tienen alguna forma de permanencia en las orquestas y los maestros y otras actividades relacionadas con la música) se observan diferencias importantes entre nacionales y extranjeros (cuadro 6). Veamos algunas de éstas diferencias:

- Las mujeres mexicanas más jóvenes que están comenzando y en vías de consolidar sus carreras profesionales se dedican a la docencia, mientras que las extranjeras jóvenes tienen más posibilidades de llegar a ser miembros de alguna orquesta.

- Las mujeres mexicanas tardan más que las extranjeras para ingresar como músicos permanentes en las orquestas.
- Los hombres mexicanos aparentemente pueden acceder con más facilidad que las mujeres mexicanas a las orquestas desde que inician sus carreras profesionales, y cuando ya están maduros se reparten casi por igual entre las orquestas y otras actividades musicales.
- Los extranjeros más jóvenes empiezan unos en las orquestas y otros en la docencia, pero al madurar tienen a las orquestas como su campo prioritario.

Cuadro 6

Perfil socio-profesional (a partir de sexo, edad, nacionalidad y tipo de ocupación) entre músicos de orquesta y músicos dedicados a otras actividades relacionadas con la música

Perfil socio-profesional	Frecuencia	Porcentaje
Mujer de 23 a 45 años, mexicana, otras actividades	7	8.8
Mujer de 23 a 45 años, extranjera, músico de orquesta	2	2.5
Mujer de 23 a 45 años, extranjera, otras actividades	1	1.3
Mujer de 46 a 87 años, mexicana, músico de orquesta	2	2.5
Mujer de 46 a 87 años, mexicana, otras actividades	7	8.8
Mujer de 46 a 87 años, extranjera, músico de orquesta	4	5.0
Mujer de 46 a 87 años, extranjera, otras actividades	1	1.3
Hombre de 23 a 45 años, mexicano, músico de orquesta	12	15.0
Hombre de 23 a 45 años, mexicano, otras actividades	8	10.0
Hombre de 23 a 45 años, extranjero, músico de orquesta	5	6.3
Hombre de 23 a 45 años, extranjero, otras actividades	5	6.3
Hombre de 46 a 87 años, mexicano, músico de orquesta	10	12.5
Hombre de 46 a 87 años, mexicano, otras	11	13.8
Hombre de 46 a 87 años, extranjero, músico de orquesta	5	6.3
Total	80	100.0

Trayectorias laborales

Los perfiles sociodemográfico y socioprofesional mostrados arriba nos sugieren ya ciertas tendencias en la orientación de las carreras de los músicos profesionales de acuerdo a los grupos de edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, nacionalidad y sector profesional. Veamos ahora los cambios que sufren sus trayectorias laborales a lo largo del tiempo, trayectorias que se despliegan entre empleos principales y secundarios, y que se combinan ocasionalmente con estudio y desempleo. Para realizar este ejercicio, partimos de suponer que aquellos músicos que al madurar profesionalmente se estabilizan en sus empleos principales en las orquestas y en

los centros de educación superior podrían tener en total un menor número de empleos principales y secundarios a lo largo de su carrera. Aunque esta tendencia depende de la edad en que logran su estabilidad. De ahí que se puede pensar en un *modelo ideal* de músicos profesionales constituido por aquellos que en su etapa de maduración, entre los 23 y 45 años, logran estabilizarse en un empleo principal, y alrededor de este empleo hacen girar otros pocos empleos siempre relacionados con su profesión. En la medida en que los músicos se alejan de este modelo aumenta el número de empleos a lo largo de su carrera y experimentan diversas condiciones de precariedad relacionadas con la multiactividad.

De acuerdo con esta hipótesis, la precariedad observada a través del prisma de la multiactividad se muestra principalmente en el inicio de la carrera laboral, que generalmente comienza durante los años de estudio, y entre aquellos músicos que en la etapa de maduración no logran articular su vida laboral alrededor de empleos principales estables. Las trayectorias de estos músicos se caracterizan por acumular un mayor número de eventos laborales, tanto principales como secundarios de carácter intermitente e impredecible.

Vistas en su conjunto, las trayectorias de los 80 músicos estudiados tienen en promedio 7.14 eventos laborales (principales y secundarios relacionados o no con la música) a lo largo de su carrera laboral. Si tomamos sólo los empleos principales relacionados con la música (*epm*), que son los ejes articuladores de estas trayectorias, el número promedio es de 3.38 empleos, lo que podría hablar de alrededor de dos empleos secundarios por cada empleo principal. (véase Apéndice I). Es interesante hacer notar que si los separamos por grupos de edad el número de *epm* se mantiene prácticamente igual.³ Tampoco hay grandes cambios si los separamos por sector de adscripción profesional principal, es decir entre músicos de orquesta y músicos dedicados principalmente a la docencia y a otras actividades relacionadas con la música. Si bien encontramos más casos que se acercan al modelo ideal entre los primeros no hay un patrón claro en este sentido.

Lo que indican estos primeros datos es que la multiactividad es un fenómeno complejo que depende de múltiples combinaciones entre el número de empleos

³ El promedio del total de empleos prácticamente se mantiene igual entre el grupo de músicos más joven (23-45 años) y el grupo de músicos maduros (46-87 años). Si consideramos sólo los empleos principales relacionados con la música apenas disminuye unas décimas entre los más jóvenes. Es necesario hacer una exploración más a fondo de las dinámicas de los mercados de trabajo de los músicos y de los factores que influyen en sus trayectorias laborales para explicar este fenómeno.

principales y secundarios; el tipo de empleos principales; la combinación entre unos y otros y entre estos empleos y el estudio y el desempleo, y la permanencia de los músicos en los empleos principales. Para empezar a ordenar este complicado juego de eventos desplegados a lo largo de sus trayectorias tomamos como punto de contraste lo que consideramos un *tipo ideal de músico profesional*. A partir de este tipo, encontramos distintos grados y tipos de multiactividad y, vinculada a éstos, distintos grados de precariedad. En esta ponencia, nos limitaremos a presentar un primer ejercicio que servirá de base para la construcción de una tipología de trayectorias laborales.

Para este análisis, consideramos que una trayectoria podría llegar a tener alrededor de 16 eventos u episodios de trabajo, según lo muestran los 80 casos analizados. En cada episodio se observa una cambiante distribución de empleos principales y secundarios y de eventos de estudio, y a lo largo de la trayectoria la estabilización paulatina de las carreras laborales. En la gráfica 3 pueden observarse estos cambios.

Lo que muestra esta gráfica es que el 80% de los músicos de la muestra iniciaron su carrera dedicados principalmente al trabajo, el resto combinando estudio con empleos eventuales o de tiempo parcial. Entre los primeros, un 22% tenía empleos no relacionados con la música; un 25% eran músicos de orquesta, distribuidos por mitad entre permanentes y extras; 34% eran maestros de diferentes grados, principalmente maestros particulares y de nivel básico; el resto (18.6%) inició su carrera con otros empleos relacionados con la música tales como *free lance*, músico de banda y bibliotecarios (véase cuadro 8).

Entre el segundo y quinto episodio de la trayectoria laboral de este conglomerado de músicos, los empleos principales nuevos se empiezan a estabilizar. En el séptimo episodio prácticamente la mitad de los músicos de la muestra han dejado de cambiar de empleos principales y secundarios.

Otros datos interesantes son la dedicación preferente al estudio entre un número pequeño de músicos que se apoya con empleos secundarios hasta el séptimo episodio laboral.

En la medida en que los músicos se mantienen en el mismo empleo principal por el resto de su trayectoria, también crece el número de músicos que llegan a ser permanentes en las orquestas: el pico de este fenómeno se da entre el cuarto, quinto y sexto episodios con 5, 12 y 8 músicos que acceden a empleos en este

campo de actividad. Sin embargo, es común que arriben a las orquestas músicos con antecedentes de 7 o más eventos laborales.

A partir del séptimo evento, el grupo de los que siguen experimentando cambios en sus empleos principales empieza a disminuir. Entre estos músicos están unos pocos que arriban a las orquestas de forma permanente o eventual, los que se emplean por horas como maestros de educación superior en escuelas públicas y privadas y otros que viven de trabajos eventuales (free lance). Salvo los primeros, estos músicos son los que muestran mayor tendencia a la multiactividad.

Conclusiones

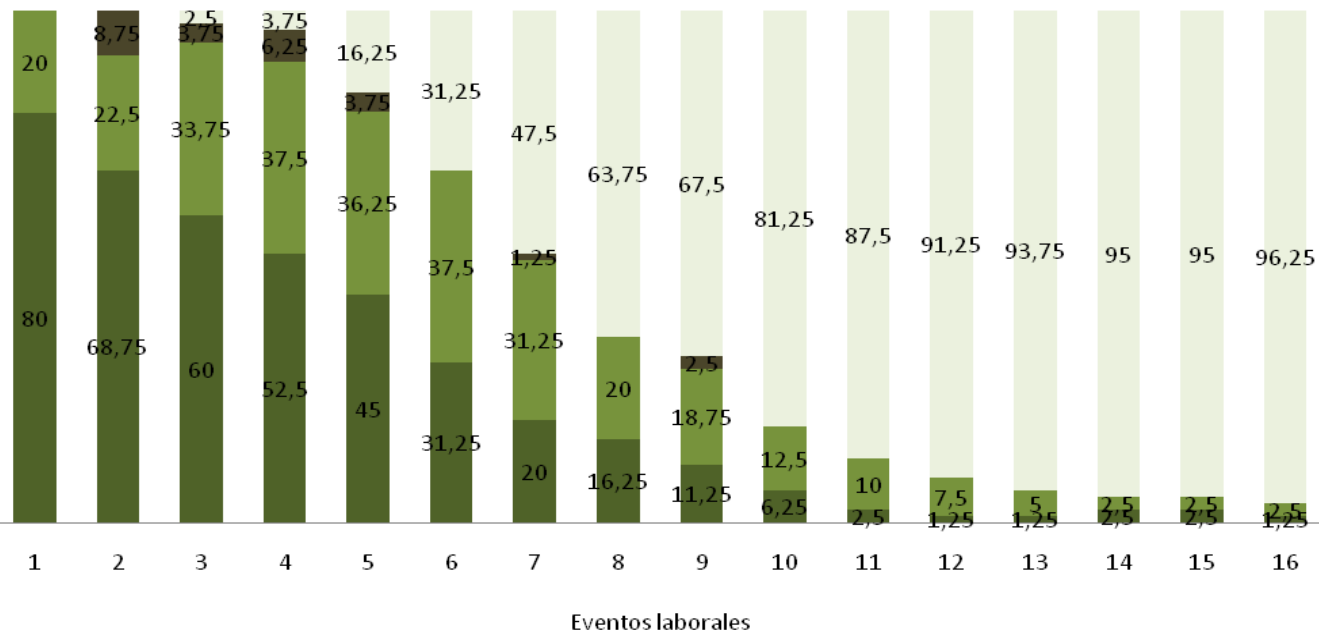
El estudio del trabajo artístico es una veta de investigación indispensable para entender las nuevas formas de trabajo que surgen con los cambios productivos a partir del último tercio del siglo pasado. Los primeros resultados de la investigación que estamos realizando en este sector de actividad nos revelan que la flexibilización y precarización del trabajo asume formas muy diversas según el sector de ocupación, la región, el género, la calificación y otros factores que determinan la condición social de las personas. Esta heterogeneidad del fenómeno plantea desafíos teóricos y metodológicos para aprehender el fenómeno en su complejidad y dinamismo. De ahí la insistencia en hacer estudios comparativos y en recurrir a enfoques metodológicos mixtos, cuantitativos y cualitativos. Por este camino, encontramos que la multiactividad constituye el rasgo distintivo del trabajo artístico y el que nos permite explicar la expansión de formas de precariedad en este sector. En el caso de los músicos, la multiactividad se expresa en la fragmentación de su trayectoria laboral en empleos principales y secundarios cuyas relaciones siguen patrones de tipo estocástico difícil de cuantificar. Las interacciones entre ambos tipos de empleo dependen de los cambios en las condiciones sociodemográficas y socioprofesionales de las personas, pero también de las oportunidades del mercado para articular su desenvolvimiento profesional alrededor de empleos principales que puedan convertirse en permanentes. En este sentido podríamos afirmar que la multiactividad y la precariedad del trabajo están relacionadas con la expansión del empleo temporal y con la falta de seguridad en el empleo.

Estos primeros hallazgos de investigación también confirman la idea de que la precariedad es un proceso que se construye a lo largo del tiempo y que no tiene como referencia un modelo único de trabajo. En el caso de los músicos, la

temporalidad y fragmentación del empleo se acentúa en los primeros años de su trayectoria en los que buscan un empleo que les permita realizarse profesionalmente con cierta seguridad sociolaboral. Mientras tanto, cambian con más frecuencia de empleo y tienen dificultades para tener un empleo principal. En la medida en que avanzan en su carrera se espera que logren estabilizarse en un empleo principal y alrededor de este empleo hagan girar otros pocos relacionados con su profesión. Los músicos que logran esta meta son los que se acercan al *modelo ideal* de empleo y los que encuentran mayores posibilidades de realización profesional. Sin embargo, cuando no logran esta meta los riesgos de mantenerse en la inestabilidad el resto de su carrera son mayores. Lo que nos resta explicar en esta investigación son los factores que los músicos ponen en juego en la búsqueda de oportunidades, de logro profesional y de seguridad laboral y social. A partir de estos factores intentaremos demostrar que la precariedad laboral de estos profesionistas depende de su contexto de oportunidades pero también de su agencia para aprovecharlas en favor de su proyecto profesional.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUSICOS A PARTIR DE SUS CAMBIOS DE OCUPACIÓN

■ EMPLEO PRINCIPAL ■ EMPLEO SECUNDARIO ■ ESTUDIOS ■ SE ESTABILIZA EL EMPLEO EN EVENTOS LABORALES ANTERIORES



Bibliografía

European Research Institute for Comparative Cultural Policy and the Arts (ERICarts) (2001). *Creative Artists, Market Developments and State Policies*. Informe para la Conferencia Conditions for Creative Artists in Europe. Suiza.

Guadarrama, Rocío, Hualde, Alfredo y Silvia López (2010). *Job Precariousness and Occupational Heterogeneity in Mexico in the Context of the Current Crisis: a Methodological Proposal*. ISA, Gothenburg, Sweden.

Hualde, Alfredo (2003). "Empleo e ingresos en ocupaciones técnicas y administrativas en México: análisis de la década de los noventa". En E. de la Garza y C. Salas (Coord.). *La situación del trabajo en México*. México: UNAM/Plaza y Valdés/AFL-CIO, pp.203-227.

International Federation of Musicians (FIM) (1997). *The Artist in Our Society. Status of Music Performers in 1997*. Report for the UNESCO Congress Concerning The Status of the Artist (<http://www.fim-musicians.com/esp/index.html>).

International Labour Office (ILO) (2001). *The social situation of musical performers in Africa, Asia and Latin America*, Génova. Informe preparado por Jean Vincent, Secretario General de la International Federation of Musicians.

Lautier, B. (1999). "Por uma sociologia da heterogeneidade do trabalho." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 5, núm. 9, pp. 7-32.

Martínez Berriel, Sagrario (2008). "Élites migratorias transnacionales: Los músicos de orquestas clásicas en España". *Revista Transcultural de Música*, núm.12.

Mauger, Gérard (2006). "Les arts du spectacle", en Gérard Mauger (direction), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*. Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, pp. 5-11.

Pierre-Michel Menger (2009). *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris, Seuil/Gallimard.

Menger, Pierre-Michel (2005). *Les intermittents du spectacle: sociologie d'une exception*, Paris Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Menger, Pierre-Michel y Marc Gurgand (1996). "Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts. Exogenous and Endogenous Uncertainty in Artistics Labour Markets" en Ginsburgh, Victor y Menyer, Pierre-Michel (eds.) (1996), *Economics of the arts: selected essays*, Amsterdam: Elsevier, pp. 347-381.

Menger, Pierre-Michel (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur: métamorphoses du capitalisme*, Paris, Éditions du Seuil y La République des Idées.

Pilmes, Olivier (2004), *L'emploi dans les professions culturelles en 2002. D'après l'Enquête Emploi de l'Insee*. Paris, Ministère de la culture et de la communication, Délégation au développement et aux affaires internationales (DDAI). Département des études, de la prospective et des statistiques (Deps).

Ravet, Hyacinthe y Coulangeon, Philippe (2003). "La division sexuelle du travail chez les musiciens français," *Sociologie du travail*, núm. 45, pp. 361–384.

Tashakkori, A. y Teddlie, Ch. (1998). *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

UNESCO (1997), *Declaración final. Congreso Mundial sobre la Aplicación de la Recomendación Relativa a la Condición del Artista*, París.

APÉNDICE I

TRAYECTORIA LABORAL POR GRUPOS DE EDAD							
JÓVENES							
Núm de folio y grupo profesional a	Edad en años	Sexo	Estado civil	Total años laborales b	Total empleos c	Empleos principales relacionados con la música d	Años en la música e
80/2	24	H	Soltero	3	5	3	4
45/1	25	H	Soltero	7	7	4	7
7/2	26	M	Casada	10	7	2	8
11/2	26	M	Soltera	6	2	2	6
37/2	26	H	Soltero	4	5	4	4
36/1	28	H	Soltero	10	10	2	5
76/1	29	M	Soltera	5	2	2	5
61/1	29	H	Casado	13	5	4	13
24/1	30	H	Soltero	7	4	1	3
28/1	30	H	Separado	13	7	2	13
44/2	31	M	Divorciada	15	5	2	15
38/1	32	H	Casado	7	9	3	7
60/1	34	M	Casada	9	7	3	9
29/1	35	H	Casado	15	7	1	5
78/1	35	H	Casado	12	4	2	6
2/2	35	H	Unido	11	7	2	11
57/1	36	H	Separado	16	6	4	16
65/1	36	H	Soltero	15	7	2	15
64/1	36	H	Casado	23	9	4	17
34/1	36	H	Casado	18	5	2	5
46/2	37	M	Soltera	19	7	3	16
53/2	37	H	Casado	16	14	5	12
67/2	38	H	Casado	21	9	3	16
55/1	39	H	Divorciado	8	5	3	8
16/2	39	M	Soltera	22	11	6	22
6/1	40	H	Unido	25	9	3	17
47/2	40	H	Casado	16	7	4	16
23/2	41	M	Casada	19	4	2	19
40/2	41	H	Soltero	17	6	5	17
56/2	41	H	Casado	20	7	7	20
79/2	42	H	Casado	20	7	4	19
13/1	43	M	Casada	14	6	3	5
58/1	43	H	Soltero	25	14	7	20.5
66/2	43	H	Casado	21	10	7	15
3/2	44	M	Casada	21	8	2	13
8/2	44	H	Soltero	14	4	2	14
63/2	44	H	Unido	27	16	8	27
27/2	45	H	Casado	29	9	1	1
33/1	45	H	Divorciado	27	5	1	1
70/1	45	H	Casado	26	9	4	26

			MADUROS				
18/2	46	H	Casado	24	6	4	24
43/1	46	M	Soltera	26	10	4	26
4/2	47	H	Separado	23	4	1	23
17/1	47	M	Soltera	28	9	7	26
22/1	47	H	Divorciado	30	8	1	21
5/1	48	H	Casado	32	8	6	32
35/1	48	H	Divorciado	28	5	2	21
52/2	48	H	Casado	25	6	2	25
32/1	48	H	Soltero	23	5	1	22
77/1	48	M	Casada	24	7	2	24
59/1	49	H	Casado	28	5	2	16.5
74/2	49	M	Soltera	30	9	6	18
75/1	49	M	Viuda	29	7	4	27
1/1	50	H	Soltero	30	6	3	27.5
62/1	50	M	Divorciada	31	6	3	31
20/2	52	H	Casado	28	4	2	28
30/2	53	H	Casado	30	9	3	18
39/1	53	H	Soltero	32	9	6	32
72/1	53	H	Casado	32	10	4	28
19/2	54	M	Unida	28	6	5	28
48/2	54	H	Casado	25	4	2	25
71/1	54	H	Casado	38	12	5	18
12/1	56	M	Casada	32	4	3	32
26/2	56	M	Divorciada	32	5	1	14
14/1	58	H	Casado	30	4	3	30
50/2	58	H	Casado	37	10	5	37
69/2	59	H	Casado	35	7	5	35
54/2	60	H	Soltero	31	4	2	31
41/1	60	H	Divorciado	45	16	7	41
21/1	61	H	Casado	28	5	1	14
25/1	61	H	Casado	17	3	1	17
31/1	61	H	Divorciado	41	5	2	41
15/2	62	M	Soltera	45	9	4	45
68/1	65	H	Divorciado	46	8	4	46
9/2	74	M	Viuda	45	12	5	43
10/2	75	M	Soltera	34	5	4	34
49/2	79	H	Casado	56	6	4	56
73/1	80	H	Casado	64	16	8	46
42/2	87	M	Viuda	57	6	4	57
51/2	87	M	Separada	64	4	3	64

- JÓVENES (23-45 años): 20 músicos de orquesta como actividad principal; 20 músicos dedicados principalmente a la docencia y a otras actividades relacionadas con la música
- MADUROS (46-87 años): 22 músicos de orquesta como actividad principal; 18 músicos dedicados a principalmente la docencia y a otras actividades relacionadas con la música
- Número de folio y grupo profesional definido por su empleo principal: (1) músico de orquesta y (2) músico dedicado a la docencia o a otras actividades relacionadas con la música
 - Duración total en años de la trayectoria laboral
 - Número de empleos
 - Número de eventos laborales principales relacionados con la música
 - Duración total de empleos principales relacionados con la música (sumando cada evento laboral)

Contratos y Salarios en los operadores de call center: análisis de la precariedad y la heterogeneidad en tres ciudades mexicanas¹

Alfredo Hualde, Redi Gomis, Mario Jurado y Hedald Tolentino

Ponencia preparada para el Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Mérida (Yucatán), Mayo del 2011

1. El trabajo en los call center: economía del conocimiento o neotaylorismo informático?

La expansión del trabajo en call center es un fenómeno relativamente reciente propiciado por el desarrollo de tecnologías que permiten establecer conexiones telefónicas por medio de las cuales se proporciona o se obtiene información acerca de productos y servicios relacionados con determinados mercados.

La evolución de los call center desde su creación en la década de de 1960 está marcada por el ritmo de las innovaciones tecnológicas y la adaptación de las funciones humanas. Según Micheli (2006:210) los grandes hitos de la evolución tecnológica de los *call center* son

¹ Este trabajo forma del proyecto Conacyt 83530 "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral, y diferencias de género en México". El material empírico de Monterrey fue proporcionado por Mario Jurado y el del Distrito Federal por Hedald Tolentino.

básicamente dos: la distribución de las llamadas controladas por computadora (inicios de la década de los 70) y la fusión de la computadora con el teléfono (década de 1990). La primera permite un flujo constante de atención de llamadas y la producción en masa; la segunda genera información individual del cliente y la orientación selectiva del servicio.

Un referente relativamente frecuente que se utiliza como tipo ideal o figura de contraste es el del trabajador del conocimiento inserto a su vez en *la economía del conocimiento* (Micheli, 2006; De Boeck, 2008; Del Bono y Bulloni, 2008). Otra posibilidad más precisa es encuadrar a los call center dentro de las actividades económicas relacionadas con el uso de Tecnologías de la información la comunicación (TIC). En este sentido los call center se incluyen, como se ve en el cuadro, en la categoría de Business Process Outsourcing (BPO) dentro de lo que se denomina Information Technology Enabled Services o *servicios posibilitados por las Tecnologías de la Información* (ITES).

Principales servicios incluidos en la categoría de BPO

Servicio	Ejemplos
Atención al cliente	Data base marketing/análisis de clients (CRM), televentas y telemarketing, <i>call center</i> (centros de atención telefónica) y comercio electrónico
Administración	Gestión de activos, siniestros, documentos, traducciones, servicios jurídicos, licitaciones, etc
Recursos humanos	Administración de persona; educación, entrenamiento y gestión de conocimiento; selección y reclutamiento; procesamiento de hoja de pago, bases de datos etc
Finanzas	Cuentas a pagar, cuentas a recibir, servicios de facturación, contabilidad general
Otros	Servicios de ingeniería, investigación y desarrollo, desarrollo de contenidos, etc

Fuente: Adaptado de Bastos Tigre, Paulo (2009)

Así pues los trabajadores del call center hacen uso de las telecomunicaciones, de sistemas de información y de infraestructuras propios de la sociedad de la información; sin embargo las actividades que se desarrollan en los países en desarrollo son generalmente las de menor valor agregado. Este es el caso de los trabajos en call center donde las actividades son muy variadas y las empresas no adoptan un solo modelo de negocio. Para los trabajadores se trata de un servicio evaluado tanto con métricas cuantitativas como con evaluaciones de tipo cualitativo.

Las investigaciones desarrolladas en países tan diferentes como México, India, España, Australia, Argentina, Francia o los reportes de tipo global (Esope, 2004, Holman, Bart and Holtgrewe, 2007) arrojan resultados que cuestionan fuertemente la realidad de un modelo simplemente ligado a la economía del conocimiento.

Las temáticas analizadas en varias investigaciones indican cuáles son las preocupaciones más comunes por parte de los estudiosos de los call center. Un primer grupo de estudios se centran en los temas de control: vigilancia panóptica, monitoreo electrónico entre otros. Otro conjunto de preocupaciones tiene que ver con los temas de salud, principalmente el stress; finalmente se analizan los tipos de call center, los procedimientos de reclutamiento y selección y las

implicaciones temporales y espaciales de las operaciones de los call center así como los ingresos y las formas de pago (De Boeck, 2008: 601-602).

En relación con estos temas sintetizamos otras temáticas destacadas de acuerdo con nuestro interés por analizar la precariedad:

Acerca de las condiciones de trabajo se han subrayado los aspectos económicos más importantes como el nivel de ingreso y las formas de pago, sobre todo para averiguar qué otros procedimientos aparte del salario se han implantado y cuál es su importancia: incentivos, compensaciones y bonos por productividad, asistencia y puntualidad etc. Este tipo de compensaciones juega un papel más relevante en la medida en que el control sobre el trabajo y sobre los pagos tiende a ser más estricto que en otro tipo de ocupaciones.

También tiene importancia el tipo de contrato porque en ciertos países es relativamente frecuente que sea de tiempo parcial o temporal lo cual nos remite a una de las dimensiones importantes de la precariedad. De hecho, la variedad de horarios y la mezcla de flexibilidad y rigidez en su control y regulación confieren al trabajo al call center características muy particulares.

En el nivel organizativo hay una cantidad importante de estudios centrados en distintas dimensiones: intensidad del trabajo y estándares de producción; uso de equipos de trabajo y otras formas de organización (Buscatto, 2002; Holman et al, 2008, Del Bono y Bulloni, 2008). Uno de los temas recurrentes en la bibliografía revisada se refiere a la posibilidad de los trabajadores de eludir o superar la fuerte racionalización del trabajo traducida en protocolos rígidos que reducen la posibilidad de tomar decisiones (De Boeck, 2008, Holman et al, 2007). En estas temáticas también tiene una gran importancia el tema de las habilidades, calificaciones o competencias (Micheli, 2006, De Boeck, 2008).

También se ha puesto atención a la importancia cuantitativa y cualitativa de la negociación colectiva ya sea mediante la acción sindical o mediante consejos de trabajo (Del Bono y Bulloni, 2008; Micheli, 2006, Holman et al, 2007)). Se ha observado que algunas empresas que tienen sindicato en su país de origen (España) no lo tienen en México (Hualde y Micheli, 2008)

A pesar de que muchos estudios tienden a resaltar el trabajo rutinario y muy controlado como la característica más extendida del trabajo en call center, desde nuestro punto de vista lo que añade interés al estudio de este sector son las diferencias encontradas entre países, los matices a considerar en las condiciones de trabajo y de qué manera dichas condiciones son vividas por los trabajadores.

Nos centraremos a continuación en tres aspectos ya apuntados anteriormente: y que están relacionados con nuestros intereses de investigación:

-La diversidad de los modelos de negocios y empresas de call center

-El contexto normativo y la cultura laboral del país y la región donde se encuentra ubicado el call center

-La trayectoria laboral de los trabajadores empleados en los call center.

1.1. La diversidad de los modelos de negocios y empresas de call center

Los call center nacieron en los países desarrollados pero progresivamente se han ido extendiendo a países en vías de industrialización de Asia, Africa y América Latina. En este continente han tenido una mayor expansión en Brasil, México y Argentina. Aunque hay varios sectores económicos que utilizan call center para vender sus productos o dar servicios específicos la mayor concentración se observa en los sectores financieros y de telefonía.

Sin embargo, calcular la magnitud del fenómeno es una tarea complicada porque los call centers no están bien definidos en los datos estándares de la estadística industrial o laboral. Micheli (2006:208) cita varias fuentes que estiman el número de establecimientos a nivel mundial en un rango que va de los 70000 a los 150000. El número de empleos alcanzaría a principios de la década del 2000 alrededor de 3.5 millones de agentes (Ewalt, 2003, cit. Por Micheli, 2006). Se calcula la existencia de una fuerza de trabajo de 2.86 millones de personas en Estados Unidos aunque autores especializados apuntan a un rango de entre los 2.5 millones y 6.5 millones de trabajadores (Moss, Salzman y Tilly, 2004, p.34). Para otros países, una recopilación a partir de diversas fuentes nos ilustra una escenario como el siguiente: Europa cuenta con 750 mil empleados en esta industria (Datamonitor, 2004), en Francia hay 200 mil (Novethic, 2005), una cantidad similar a la de México que tiene casi 190 mil personas (IMT, 2005); en Centroamérica y el Caribe se espera la creación de 24 mil empleos en los años próximos²

El informe coordinado por Holman, Batt y Holtgrewe (2007) que comprende 2500 centros en 17 países que emplean a 475000 trabajadores señala que la mayor concentración precisamente se encuentra en los sectores de banca y telecomunicaciones. El *telemarketing* que se extendió de manera importante en las primeras etapas ha frenado su ritmo de expansión.

Este informe distingue dos tipos de call center: los que se dirigen a un mercado masivo (Más Market Centers o MMC) y los que se orientan a dar servicio a las empresas (Business to Business Center). Los resultados de dicho estudio indican que las condiciones de trabajo son más favorables para los trabajadores en el segundo tipo de call center. En ellos se ofrece un servicio más especializado que posibilita una mayor capacidad de decisión por parte del trabajador es mayor; asimismo los contratos y formas de acción colectiva se traducen en beneficios más claros para los trabajadores empleados.

Otra diferencia importante a considerar es si los call center son propiedad de la compañía que presta el servicio o la gestión del mismo corre a cargo de empresas subcontratadas.

² Los datos anteriores aparecen en Hualde y Micheli (2009)

Nuevamente, en este caso la situación laboral es menos favorable cuando se trata de empresas subcontratadas.

Una segunda diferencia poco conocida es la que deriva de si se trata de call center privados o públicos. Como apunta De Boeck (2008) los centros de salud de carácter público como los que esta autora estudia en Australia, tienen características particulares. Dado que las trabajadoras son enfermeras resulta más complicado establecer diferencias tajantes entre trabajos rutinarios y trabajos profesionalizados. El trabajo muestra que las enfermeras siguen aplicando criterios *profesionales*, basados en su *expertise* y en su trayectoria a pesar de la racionalización de las operaciones que organiza el trabajo en protocolos de enfermedades traducidos en algoritmos que deben usarse para el diagnóstico de la enfermedad. Sin embargo, en este caso la trayectoria previa del personal resulta más decisiva que la propiedad en sí del call center.

Esta tensión entre la cantidad que produce beneficios basados en costos y la calidad del servicio es una diferencia muy recurrente en otros estudios. Taylor y Bain (2005:263) distinguieron tres modelos de *call centers*: los taylorizados orientados a la producción masiva; otros con predominio de la lógica de la prestación de servicios profesionales; y una forma híbrida de servicios de *masas-customizados*, esto es, masivos pero con preocupación por el cliente. Según Taylor y Bain (2005) existen sub-especies, de *call centers*. Kinnie y Purcel (2000, cit. Por Taylor y Bain, 2005)), por su parte, establecen el contraste entre *call centers* con predominio de ejecución de tareas repetitivas y con un control muy fuerte y, otros, donde el trabajo “relacional” con el que se construye una interacción negociada con los clientes marca la tónica. En esa sintonía, la evidencia empírica relevada ha permitido avanzar en la identificación de distintos tipos de tareas y trabajos de *atención a distancia* (teleatención) en los que la importancia relativa que se asigna a criterios cuantitativos y/o cualitativos para la definición de objetivos y evaluación de resultados remite a actividades dotadas de características diferenciadas.

Micheli (2006) al abordar el tema de las competencias laborales señala que el valor de la información que manipulan los operadores de call center es el significado que tiene para el cliente. Ello significa que pueden agregar nuevos datos, insistir en determinados matices, en suma transformar la información a pesar de los protocolos a los que se tienen que adaptar. Para Micheli (2006:216) hay cuatro competencias clave en lo que denomina la *digitofactura*:

- Uso de Tic. Según el autor cada información requiere algún tipo de razonamiento y juicio para tomar decisiones
- Especialización: conocimiento de mercados específicos según el tipo de producto. De ahí que los call center proporcionen una capacitación diferenciada, aunque sea mínima según el tipo de campaña.
- Manipulación de información: Se crea un *bien nuevo*. No se retransmite simplemente: se analiza, se reformula, se ensambla, se discrimina, se cambia de forma, se contextualiza

- Capacidad comunicativa. Además de la claridad en lo que se quiere expresar, agreeamos nosotros, resulta clave la paciencia ante clientes que no entienden, que están enojados y que se dirigen en mal tono al operador.

Además de lo anterior el idioma es una herramienta clave en algunos procesos de subcontratación pues como se sabe las empresas de países anglófonos subcontratan frecuentemente sus servicios y las españolas lo hacen en América Latina por la comprensión del idioma y por la afinidad cultural. En este caso la comunicación está condicionada por el dominio de los significados del idioma, por los contextos culturales ligados a esos significados, por los giros idiomáticos, los tonos y los acentos.

1.2 El contexto normativo y geográfico

La expansión de los call center en distintos países y regiones del mundo obliga a considerar los contextos específicos para analizar las formas de negociación predominantes, los marcos normativos que las rigen, las características de los sindicatos y de la mano de obra, la situación en los mercados laborales etc.

Evidentemente la fijación de los salarios tiene que ver fundamentalmente con los mercados de trabajo ya sean nacionales o locales. Por ello no es sorprendente explicarse que los salarios en un call center *in house* en Dinamarca alcance los 44000 dólares anuales, mientras en la India se sitúa en unos 2000 dólares y en Brasil oscile entre los 3000 y 4000 dólares dependiendo de si es o no subcontratado (Holman et al, 2007) .

Holman et al (2007) distinguen tres tipos de países: a) los países que tienen economías de “mercados social” o *coordinadas* donde incluyen a países como Austria, Dinamarca, Francia, Alemania, Israel, Países Bajos, España y Suecia³ b) *economías de mercado liberal* como Canadá, Irlanda, Reino Unido y Estados Unidos y c) *Economías en transición o de reciente industrialización*.

En el caso de México es necesario incluir en el análisis la situación estructural y coyuntural del mercado de trabajo, la importancia del desempleo, el tipo de sindicatos, los rasgos de la tipo de mano obra empleada y la organización del trabajo que adoptan los call center o el diseño del puesto de trabajo.

Taylor y Bain (2002:277) que estudiaron los los call center en la India sugieren que las empresas británicas al deslocalizar este tipo de servicio están transfiriendo las partes del proceso más estandarizadas y aquellas cuya fragmentación y deslocalización comporta menos

³ Sin duda es una clasificación que debe tomarse en reservas pues en otros estudios se han subrayado las diferencias existentes respecto a la *flexibilidad* del trabajo entre los países mediterráneos y los países nórdicos (Miguélez y Prieto, 2008)

riesgos. Y agregan estos autores que, como expresión de la importancia de la lógica de reducción de costos, India es sede de una versión extrema del modelo de producción en masa.

Doellgast, V., Batt, R. & Sorensen, O. H. (2009) indican que universalmente los empleados han reorganizado los empleos en los call center por medio de la subcontratación, el rediseño del trabajo y el uso de contratos no estandarizados trasladando el trabajo de las firmas sindicalizadas hacia empresas más pequeñas, menos reguladas, creando segmentos de empleos y pago diferenciados dentro de las firmas.

Los salarios, la tolerancia u hostilidad de los sindicatos, el tipo de contratos tienen que ver con lo que es “aceptable” o no en determinados países y es uno de los factores que marca el grado de precariedad de las condiciones de trabajo. En todo caso, los call center son un tipo de actividad en donde los costos del trabajo son importantes porque típicamente constituyen el 70% de los costos de operación (Holman et al., 2007)

1..3. Un empleo temporal? Los trabajadores de call center

En relación con lo expresado en el punto anterior la trayectoria laboral que está asociada a los niveles educativos, el género, el entorno familiar y otros ámbitos de socialización condiciona fuertemente la inserción de los trabajadores en los call center.

En el caso de México se ha señalado que frecuentemente los trabajadores y las trabajadoras de call center (que no son mencionadas de manera específica) son jóvenes universitarios que ofrecen como competencia clave un grado de cultura general suficiente para las tareas que les permite lograr una comunicación adecuada con los clientes. Su perspectiva, según esta caracterización que sin embargo no ha sido documentada estadísticamente, es obtener un ingreso que les permita sobrevivir mientras siguen estudiando. Las expectativas de estos jóvenes con respecto al trabajo en call center es por tanto temporal hasta que se titulen y comiencen a ejercer “su verdadera profesión”. Sin embargo parece poco claro si esa expectativa se cumple en la práctica especialmente en un mercado de trabajo con altas tasas de subempleo y salarios relativamente bajos.

Otros estudios se han referido a las expectativas y percepciones de los empleados en call centers. Russell y Thite (2008:630) mencionan que los empleados hindúes en los call center que ellos estudiaron expresaban su frustración por un trabajo semicalificado que no colmaba sus aspiraciones de jóvenes universitarios.

Por su parte Del Bono y Bulloni (2008) en su estudio de los trabajadores de los call center en Buenos Aires estudian un universo de trabajadores jóvenes donde se dan parecidos dilemas en su interpretación del trabajo a los que ya hemos mencionado anteriormente. Por un lado consideran el trabajo en call center como un empleo provisional, pero los matices dependen de las oportunidades que se les presentan en otros segmentos del mercado de trabajo de acuerdo con sus calificaciones (capital cultural) y sus redes sociales (capital social). Cuanto mayor es el capital social y cultural menor es el objetivo de permanencia en el call center.

Aunque la percepción se relaciona fuertemente con un trabajo rutinario y su acercamiento al trabajo es instrumental también lo relacionan con la independencia, el desarrollo personal y la proyección en distintos ámbitos de la vida.

Sin embargo es llamativo que no hemos encontrado en la bibliografía revisada estudios específicos de trayectorias⁴, ni tampoco consideraciones respecto al tema de género a pesar de que el estudio de Holman et al (2007) indican que en los 2500 call center que comprende su estudio el 71% del personal empleado eran mujeres.

Doelgasst, Batt and Sorensen (2009) mencionan en el mismo sentido que las mujeres y las estudiantes con una relación más débil con el mercado de trabajo o con menores oportunidades de empleo son quienes más probablemente aceptan este tipo de trabajos.

De la bibliografía revisada destacamos algunas de las dimensiones analíticas relacionadas con la precariedad que aparecen de manera más recurrente en trabajadores asalariados con un grado de racionalización del trabajo generalmente importante:

- La dimensión de control (organizativa) del trabajo traducido en formas de trabajo más o menos estandarizadas, prescritas y rutinarias, pero al mismo tiempo la resistencia frente a esas formas de control y también los posibles espacios que deja una puesta en práctica “deficiente” de dichos sistemas: reglas que no están claras, interpretación diferenciada de las reglas por parte de los supervisores, favoritismo, subjetivismo etc.
- La dimensión del ingreso con un salario fijo y un bono relacionado con el número de llamadas a los que se agregan métodos de evaluación cualitativa. El bono puede representar hasta el 40% del ingreso total del operador o ser lo suficientemente alto como para influir en la decisión de continuar un empleo de call center. En relación con el ingreso hay que tener en cuenta la segmentación que se da entre los agentes y los supervisores, encargados de capacitación que forman parte del staff de los call center.
- La dimensión contractual traducida o no en la existencia de sindicatos y en los tipos de convenios existentes. El tipo de convenio remite a su vez la dimensión de protección social.
- La dimensión de estabilidad (temporal) se relaciona tanto con las regulaciones derivadas de convenios y reglamentos de trabajo como con la subjetividad de trabajadores. Una parte importante son jóvenes que consideran el empleo en call centers como un trabajo temporal que, en principio, no ofrece perspectivas de una carrera profesional atractiva.

Las dimensiones anteriores permiten comprender por un lado la complejidad de la precariedad en esta ocupación y su contextualización específica. En la siguiente sección expondremos de

⁴ Aunque efectivamente existen algunas referencias (Belt, V, 2002) que será necesario tomar en cuenta en el desarrollo de nuestro trabajo.

qué manera hemos conceptualizado la precariedad antes de exponer en la tercera sección, los resultados de nuestro trabajo en la Ciudad de México, Monterrey y Tijuana.

2.Enfoques y dimensiones de la precariedad ⁵

La primera dificultad para la comprensión y adopción del concepto de precariedad laboral deriva de su ambigüedad puesto que depende de la norma de referencia que se tome y de las situaciones concretas de trabajo. La revisión de bibliografía europea y latinoamericana refleja este rasgo ya sea de manera implícita o explícita.

Los estudios pioneros sobre el tema han, señalado que las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado, incluso en los países desarrollados (Rodgers 1989:1), aunque reconocen que la precariedad es más aguda y extendida en los países en desarrollo.

A esta situación se refieren los trabajos que estudian las “formas atípicas” o no estándares de empleo, que incluyen el trabajo temporal, a tiempo parcial, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado *outworking*, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado (*disguised or illegal wage employment*). Todos ellos se consideran expresiones de alejamiento de la *norma ideal de empleo de origen fordista*, y la constatación de la ruptura cada vez más frecuente y extendida de dicha norma.

Algunos rasgos de la precariedad que nos parece importante mencionar son los siguientes:

-Se reconoce la precariedad como un fenómeno **multidimensional, complejo y por tanto difícil de medir**, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región (Cano 1998; Miguélez y Prieto, 2008 y 2009; Esope, 2005; Rodgers y Rodgers, 1989).

-Es un proceso que evoluciona en el tiempo y que **tiende a perpetuarse**, aunque esto depende no sólo de factores económicos, como el desempleo, sino también de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales (Miguélez y Prieto, 2008).

-Los estudios europeos, y algunos desarrollados en América Latina, subrayan que la precariedad se manifiesta de forma preponderante en los llamados “nuevos pobres”, conformados por las mujeres, los jóvenes y los emigrantes. Ello explica la asociación de precariedad y estudios de género (Abramo, 2004); precariedad y estudios de juventud y precariedad y estudios migratorios

⁵ La conceptualización sobre la precariedad se basa en Guadarrama, Rocío, Hualde, Alfredo y Silvia López (2010). *Job Precariousness and Occupational Heterogeneity in Mexico in the Context of the Current Crisis: a Methodological Proposal*. ISA, Gothenburg, Sweden.

-La consideración de los aspectos subjetivos que intervienen en el fenómeno de la precariedad, frecuentemente ignorados en los trabajos dedicados a analizar el fenómeno. Sin embargo, las percepciones, vivencias e interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales, las estrategias de los sujetos y de actores colectivos como los sindicatos (Beroud et Bouffartigue, 2009; Glaymann et Grima, 2008; Buscatto, 2002) .

2.1 Las dimensiones de la precariedad

Una referencia indispensable para la discusión actual sobre la precariedad laboral es sin duda el informe europeo Esope 2004, que propone tres niveles de análisis: a) los problemas conceptuales; b) las dificultades de medición y c) su incidencia real y posible sobre las políticas laborales y sociales. En los dos primeros niveles, sus autores retoman puntualmente las siguientes observaciones de Rodgers y Rodgers (1989), que resumimos aquí porque ayudan a delimitar operacionalmente el fenómeno.

1. Los empleos precarios son aquellos con un corto horizonte temporal en los cuales el riesgo de la pérdida de empleo es alto. Debe incluirse aquí el *trabajo irregular* en la medida en que existe incertidumbre acerca de su disponibilidad continua.

2 El trabajo es más inseguro cuanto menos controle el trabajador (individual o colectivamente) sus condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo.

3. La protección es de crucial importancia. Tanto la protección social de las personas, que refiere principalmente al acceso a los beneficios de la seguridad social (que cubren accidentes, pensiones, desempleo, seguros y cosas similares), como la protección contra la discriminación y el despido injusto (*unfair*), contemplada en las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias.

4. Los empleos de bajo ingreso pueden ser vistos como precarios si están asociados con pobreza e inserción social insegura.

Hoy en día los estudios sobre el problema como el de Esope, parten justamente del reconocimiento de la enorme heterogeneidad de este fenómeno que en algunos países tiende a abarcar a la mayor parte del mercado de trabajo y a convertirse en permanente. Ello lleva a plantear la idea de que la interpretación de la precariedad no puede reducirse a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un **continuum** expresado por grados de *precariedad* y *vulnerabilidad*.

La definición sobre la precariedad construida por Esope (2004: 46), surge explícitamente de estas observaciones. A partir de ellas, construyen una definición operativa que se refiere puntualmente al *empleo precario*, definido como:

.....las formas de empleo⁶ establecidas por debajo de los niveles normativos aceptados⁷ en uno o más aspectos, que resultan en una distribución desequilibrada, “contra y entre los trabajadores”, de la inseguridad y de los riesgos típicamente asociados con la vida económica en general y con el mercado de trabajo en particular⁸.

Estos aspectos de la inseguridad y de los riesgos remiten a cuatro dimensiones fundamentales:

Dimensión temporal: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo.

Dimensión organizacional: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).

Dimensión económica: Pago suficiente y progresión salarial

Dimensión social: Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables; y protección social, que es acceso a los beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo.

La adopción de la definición anterior y su carácter multidimensional sugieren que en el terreno operativo el principal desafío es construir indicadores sobre la inseguridad y los riesgos de trabajo, y tipologías de formas de empleo a partir de las distintas combinaciones de estos indicadores.

Desde nuestro punto de vista consideramos necesario además incluir en el análisis de la precariedad los aspectos subjetivos, relacionados con la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo en las distintas ocupaciones.

Por último, es importante asumir los efectos diferenciados y acumulativos de la precariedad a lo largo del tiempo, no sólo en las estructuras de empleo, sino también, a un nivel micro, en las condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres. De ahí la importancia de adoptar una metodología que incluya la trayectoria laboral de los trabajadores.

2.2. Las perspectivas ampliadas de la precariedad

En la dirección que nos interesa algunos autores, resaltan las consideraciones sobre el análisis de la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo. Al respecto autoras como Hirata y Preteceille (2004), retomando a Castel, señalan que existe una doble institucionalización de la inestabilidad que se refleja en la *precarización económica*, referida especialmente a las

⁶ Por ejemplo, empleo temporal, subempleo, cuasi auto-empleo, empleo casual, trabajo por llamadas.

⁷ Típicamente expresados en derechos de protección de la legislación del empleo y de la protección colectiva.

⁸ Traducción resumida por nosotros.

estructuras productivas y salariales, y la *precarización social* que apunta a la transformación de los sistemas legislativos ligados a los derechos del trabajo y de las empresas.⁹

Ranci (2008), prefiere hablar de *riesgo social* que comprende no sólo aspectos laborales, como las pérdidas en el salario o en el trabajo, sino algo más complejo como la vivienda, la salud, la soledad y el aislamiento de las personas.

En ambas propuestas, la precariedad desborda el ámbito laboral y se sitúa, como señala este último autor, en el entrecruce entre mercado de trabajo, organización de la familia y funcionamiento del sistema público de *welfare*.

Cristina Bayón (2006), en un estudio comparativo entre México y Argentina, propone categorías parecidas de lo social precario. Para esta autora la *precariedad social*, abarca tanto *condiciones de vida* como *condiciones de trabajo*, y sus mutuas implicaciones. La precariedad de las condiciones de vida la refiere a aspectos laborales (niveles inadecuados de ingreso y su persistencia en el tiempo), a sus efectos materiales (en la situación de vivienda), y sociales (en el debilitamiento de las redes familiares, conyugales, etc.). Por su parte, la precariedad de las condiciones de trabajo comprende la naturaleza y calidad del empleo, pero también lo que significan en cuanto aspectos psicosociales (como los niveles de satisfacción) y visiones de futuro (definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje y desarrollo personal).

Esta forma de entender la precariedad ampliada a lo social, constituye también un puente para pensar la relación entre precariedad y género. Se considera que, en el caso de las mujeres, la precariedad social constituye la profundización de una situación histórica de vulnerabilidad y dependencia que es necesario analizar a la luz de su historia familiar, escolar y sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo. Para ello, el enfoque biográfico es un instrumento que muestra la heterogeneidad ocupacional de las mujeres y sus intersecciones, en distintos puntos de sus vidas, con su condición familiar y las posibilidades de acceso y movilidad en el mercado de trabajo.

Así vista, la precarización laboral podría concebirse como un *continuo* que se desplaza entre grados de inseguridad e inestabilidad, que puede tomar distintas formas de acuerdo con los cambios en el mercado y los procesos de trabajo, y en las condiciones de vida de las personas, y que apunta también a su mayor o menor capacidad de control y autonomía para definir su futuro.

Otro aspecto importante a considerar en el análisis de la precariedad son las vivencias de los trabajadores, y la forma de valorar la precariedad o las ventajas de ciertos empleos porque, como es sabido, hay diferencias entre indicadores objetivos y las valoraciones de los sujetos. Estas valoraciones no sólo surgen con las características específicas del empleo sino con las expectativas y aspiraciones de los individuos en la esfera laboral y en otras esferas de la vida. La dimensión subjetiva tiene un significado más importante y complejo si se considera en la perspectiva de la trayectoria tal como proponemos en este trabajo. La trayectoria como han señalado varios autores permite al investigador relacionar la perspectiva individual del sujeto

⁹ Las cursivas en este y en los dos párrafos siguientes son mías.

con fenómenos de la historia social y del contexto económico en el que se desarrolla su existencia (Bertaux, 2005:1997).

Ahora bien, como señala Solís¹⁰ entre los estudios sobre trayectorias laborales encontramos distintas orientaciones, algunas más centradas en la dimensión objetiva y medible y otras que se interesan más por la dimensión subjetiva. Según Solís las primeras parten de entender las trayectorias laborales como itinerarios ocupacionales donde quedan reflejadas las secuencias de categorías ocupacionales o de actividad que una persona recorre a lo largo de un periodo determinado. Los estudios desde la perspectiva cualitativa, se enfocan a conocer no solamente los itinerarios, sino los procesos de decisión llevados a cabo por los sujetos a lo largo de su vida, y proporcionan elementos de comprensión de la experiencia laboral de las personas.

2.3 Una propuesta "mixta" para la investigación de la precariedad en México

De acuerdo con las consideraciones anteriores, nuestra propuesta analítica parte de la distinción entre precariedad en el trabajo y precariedad social, pero busca enfatizar el carácter diacrónico del fenómeno desde una perspectiva principalmente cualitativa y biográfica que toma en cuenta la heterogeneidad sectorial, regional y de género.

Para enfrentar los problemas de la comparación entre diversas formas de empleo en estas tres ocupaciones, consideramos conveniente construir una estrategia metodológica mixta, con énfasis en los métodos cualitativos. Desde el punto de vista conceptual, en el análisis más específico de la *precariedad en el trabajo* damos más importancia a los indicadores objetivos y cuantificables. En contraste cuando hablamos de *precariedad social* resaltamos principalmente el sentido que para los trabajadores tiene su trayectoria laboral en relación con otras esferas de su vida individual y social. Desde el punto de vista instrumental, estos dos énfasis se resuelven en el primer caso a través del uso de un cuestionario aplicado a una muestra intencional, que refleja la heterogeneidad de las tres ocupaciones estudiadas, y permite construir perfiles a partir de la combinación de factores sociodemográficos, educativos, patrones de trayectorias y condiciones laborales y de vida. En un segundo momento, y con el apoyo de entrevistas en profundidad, se analizan las experiencias de la precariedad a partir de las narrativas de los propios sujetos.

¹⁰ Documento de trabajo "Alcances y límites de las trayectorias laborales en los estudios del trabajo" documento presentado en el seminario del proyecto citado.

3. Resultados de investigación.

3.1. Características de la muestra

Como se mencionó anteriormente la muestra en las tres ocupaciones fue intencional teniendo como objetivo principal plasmar en la medida de lo posible, la heterogeneidad del mercado de trabajo. En los call center ello quedó reflejado tanto en la variedad de establecimientos en donde trabajan los entrevistados, más o menos formales, como en la diversidad de edades de los encuestados.

En Tijuana se aplicó el cuestionario a 33 trabajadores de call center empleados en 12 establecimientos distintos. En esta ciudad el call center más importante es Telvista que tiene 3 centros en la ciudad y da trabajo a 2500 personas, según informa en su página web. Otros centros son menos conocidos y van desde razones sociales establecidas formalmente como Telísimo International, Cablemás o Lexicón hasta lugares donde no aparece el nombre. Los call center mencionados nacieron en esta década y en promedio tienen una antigüedad de 6 o 7 años aunque algunos operaban anteriormente como otra razón social. Sin entrar en detalles sobre el funcionamiento de los call center es interesante mencionar que en centros como Telvista, los trabajadores identifican su trabajo con la campaña a la que están adscritos más que con la propia empresa Telvista. Este carácter dual y ambiguo de la pertenencia a un centro de trabajo es un tema con implicaciones laborales diversas.

En Monterrey se entrevistó a 24 trabajadores de 17 call center en catorce razones sociales¹¹. Algunos de estos centros como Teleperformance tiene tres centros y proporciona servicios tan variados como Internet de alta velocidad, pago de tarjetas de crédito o servicios a celulares.¹² En la relación de call center entrevistados en Tijuana y Monterrey, únicamente MDY aparece en las dos ciudades. En este call center se da asesoría sobre teléfonos celulares en Monterrey. Por otro lado, es interesante mencionar que los call center de Monterrey son en general más antiguos que los de Tijuana, la mayoría tienen más de diez años y el más antiguo opera desde hace 14 años.

Sin duda, los call center más conocidos son los que operan en la ciudad de México. En el Distrito Federal se entrevistaron a 32 personas que trabajaban en 12 call center diferentes. La mayoría de ellos se encuentran en dos sectores: el sector financiero y el sector de telefonía. Entre ellos se encuentran Atento, Adecco, Nextel y los call center de Inbursa o Telvista. Aunque no se tienen datos completos de la antigüedad de los centros, Adecco opera desde hace 18 años, B-Connect desde hace 15 y Telvista opera desde hace 13 años. Otro aspecto que vale la pena destacar es que se trata de grandes empresas a escala nacional e internacional. Adecco, por ejemplo tiene 70 sucursales, Atento –call center de Telefónica- mantiene 95 plataformas en 15 países y Telvista tiene en la ciudad de México 9 centros.

¹¹ Se entrevistó a cuatro establecimientos de dos razones sociales, dos por razón social.

¹² Datos elaborados con información proporcionada por Mario Jurado.

Algunos aspectos sirven para entender las características sociodemográficas de los operarios de call center en una muestra donde se entrevistó a 89 operarios en tres ciudades mexicanas, Tijuana, Monterrey y el Distrito Federal:

- Los operarios de call center tienen en promedio en las tres ciudades alrededor de 29.5 años de edad.
- La muestra de call center presenta bastante equilibrio entre sexos, aunque los hombres llegan al 53% de los entrevistados y las mujeres sólo alcanzan el 43%.
- De los trabajadores de call center algo más del 60% han cursado al menos educación media y algo menos del 40% han realizado estudios universitarios (no necesariamente concluidos). En este aspecto las diferencias entre hombres y mujeres son escasas aunque los hombres que alcanzan la universidad son un porcentaje ligeramente más alto que las mujeres.

El tema educativo parece estar influido además por el contexto local. Quizás no son casuales las diferencias entre ciudades. En la Ciudad de México, casi el 60% de los entrevistados en call center alcanzaron la universidad, cifra sensiblemente inferior en Monterrey, 29%, y todavía menor en Tijuana, el 21%.

Este dato resulta llamativo pues matiza la idea bastante generalizada de que los centros de call center son un “nicho ocupacional” prácticamente exclusivo de los estudiantes universitarios aunque probablemente los universitarios representan una alta proporción de la mano de obra empleada. Ciertamente el carácter intencional de la muestra nos llevó a incluir trabajadores de mayor edad, pero la presencia de los mismos refuerza la idea de una población más heterogénea de lo que se supone generalmente.

En el momento de responder al cuestionario, un tercio de los entrevistados de esta ocupación se encontraba estudiando. La proporción más alta de los que estaban estudiando actualmente, corresponde a los entrevistados en el DF con el 43%, el 30% en Tijuana y el 25% en Monterrey.

Si estudia actualmente según ciudad, por ocupación

Ocupación/Ciudad	Si estudia actualmente		Total
	Si	No	
Call Center			
Ciudad de México	43.8%	56.3%	100%
Monterrey	25.0%	75.0%	100%
Tijuana	30.3%	69.7%	100%

3.2. El contrato como indicador de la precariedad

En esta ponencia nos centramos básicamente en dos aspectos de la precariedad: la formalización de las relaciones contractuales y los ingresos y formas de pago. Se trata de un análisis que conviene explicar brevemente.

El contrato de trabajo es una condición mínima de formalización de la relación laboral. En principio, remite a la dimensión temporal, puesto que tener contrato, sobre todo escrito, debe ser signo una garantía mínima de certidumbre y estabilidad laboral. Esta garantía debería eliminar la incertidumbre o atenuarla sustancialmente cuando el contrato es de tiempo indeterminado sobre todo en México donde, según argumentos reiterados por los sectores empresariales, el costo del despido es alto.

El contrato es en principio un instrumento que, desde la precariedad, tiene implicaciones tanto para la dimensión social (protección), económica y para la temporalidad.

La evaluación cuantitativa de los contratos es significativa por sí misma y en relación con otras ocupaciones. De las tres ocupaciones analizadas en este proyecto, en dos de ellas, músicos y operadores de call center, la existencia de un contrato es la norma superándose en ambos casos el 90%. En la industria del vestido el contrato es bastante menos frecuente ya que únicamente 68% de los encuestados mencionan contar con un contrato laboral.

Si tiene o no contrato de trabajo, por ocupación

Ocupación	Contrato		Total
	Si	No	
Call Center	93.3%	6.7%	100%
Vestido	68.4%	31.6%	100%
Músicos	90.4%	9.6%	100%

Fuente: Encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto Conacyt # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010

Un significado similar en cuanto al grado de formalidad lo muestra la existencia o inexistencia de un contrato escrito. Entre los operadores de call center es insignificante el porcentaje de quienes tienen un contrato verbal, pero no así entre los trabajadores de la industria del vestido.

Pareciera que la precariedad del trabajo en call center no vendría dado por el grado de formalidad contractual aunque hay que examinar con más detalle las características de los contratos para saber si son contratos de tiempo determinado o indeterminado. Del total de trabajadores al que se aplicó el cuestionario en las tres ciudades un 27.8% tenían contrato por tiempo determinado en el momento de la entrevista. Por otro lado, el trabajo de campo en cada una de las tres ciudades tomando como unidad el establecimiento, proporciona un panorama más detallado de las características de los contratos de trabajo aunque los datos deben tomarse con cierta cautela.

En Tijuana es donde, al parecer, se observa una formalidad contractual mayor. En todos los call center entrevistados menos dos el contrato de trabajo los contratos son por escrito y por tiempo indeterminado. En uno de ellos es por escrito y determinado y finalmente en un call center no hay contrato de trabajo. Sin embargo, las entrevistas proporcionan datos y valoraciones diferentes acerca del tema.

En Monterrey el cuadro de la contratación es mucho más diverso. De los call center donde se pudo obtener información, en 4 establecimientos el contrato es por escrito y por tiempo indeterminado; en 5 establecimientos se encuentran ambas formas de contratación, por tiempo determinado e indeterminado y en 5 centros es por tiempo determinado.

Finalmente, en la ciudad de México hay un call center donde no hay contrato y en el resto, al igual que en Monterrey, la situación es variable. Sin embargo, la información detallada de estos call center muestra que una parte del personal está contratado por tiempo determinado y otra parte por tiempo indeterminado: en conjunto, del personal entrevistado 18 trabajadores tenían contrato por tiempo indeterminado y 11 por tiempo determinado.

El análisis por trabajador da resultados similares en las tres ciudades. Alrededor de dos tercios de los entrevistados tienen contrato por tiempo indeterminado, siendo estas cifras muy similares en la Ciudad de México y Tijuana y un poco más elevadas en Monterrey.

Tipo de contrato según ciudad, por ocupación

Ocupación/Ciudad	Tipo de contrato			Total
	Tiempo determinado	Tiempo indeterminado	Otro	
Call Center				
Ciudad de México	34.6%	65.4%	0%	100%
Monterrey	30.4%	69.6%	0%	100%
Tijuana	20.0%	66.7%	13%	100%
Total	27.8%	67.1%	5%	100%

Tomando en cuenta estos resultados es necesario profundizar en dos cuestiones: primera, si en los centros donde se dan ambos tipos de contrato, el contrato por tiempo determinado es temporal y se convierte en definitivo tras un periodo de prueba. Segundo si en los call center donde el contrato es por tiempo determinado no hay ninguna posibilidad de obtener contratos definitivos.

En líneas generales la información obtenida en las entrevistas indica que normalmente un operador de call center ingresa con un contrato temporal (de tiempo determinado) y al mes o a los tres meses obtiene el contrato por tiempo determinado.

Sin embargo en algunas ocasiones el proceso no resulta tan claro, la información puede ser deficiente y se documentan en las entrevistas darse argucias legales por parte de la empresa para recortar los derechos laborales de los trabajadores.

En un call center de Tijuana por ejemplo el contrato inicial es por un mes y después se firma un contrato por tiempo indeterminado pero el IMSS comienza a cotizarse a 6 meses y no sobre el salario cotizado sino sobre una base de un salario mínimo.

En otras ocasiones por incapacidad administrativa de la propia empresa un trabajador puede incluso estar trabajando sin contrato como menciona una trabajadora de Tijuana a la que le renuevan el contrato cada dos meses pero sin ofrecerle un contrato por tiempo indeterminado.

EJG: ¿Le ha tocado renovar contrato, cuándo le hacen sentir que es posible que no se lo renueven?

JC: Sí ésta vez sí, si me pasó, me tocaba firmarlo en, el mes de septiembre o agosto más o menos, y no me lo habían renovado ya, se tardo casi un mes.

EJG: ¿La empresa se encarga de buscarla para renovar el contrato?

JC: Recursos humanos, recursos humanos se encarga de eso según, pero que no me lo habían dado por que tienen demasiada gente nueva.

EJG: ¿Entonces habían pasado los dos meses y no se la había renovado el contrato?

JC: No.

EJG: ¿Normalmente eso no sucede, y si le dan el contrato a tiempo?

JC: No así pasa a veces, es lo que nos hacen, y no soy la única, trabajamos así sin contrato hasta un mes y pasa el mes, yo si voy a recursos humanos y les dije: saben que mi contrato ya se venció ¿Qué paso? ¿Me van a despedir o que?

Ejemplos similares en donde el contrato temporal no se convierte en contrato de tiempo determinado se encuentran en el Distrito Federal.

"Mi contrato de trabajo se renueva cada tres meses y no... pero no tiene posibilidad de convertirse en definitivo" (*David Cuellar, Operador. Red Ring: Campaña Fundación UNAM*).

"...Así es... es un contrato abierto, supuestamente es por cierto periodo, cuando se termina ese periodo nos vuelven a contratar, renovar contrato sin liquidar, como que se amplía el contrato... cada dos años, cada año, lo que digan [la empresa] realmente cuando esta campaña se acabe, no creo que me den otro contrato y en las otra campañas es un poquito menos de sueldo" (*Miguel Suárez, Operador. TOPTel Contact Center: Campaña SEP*),

La misma sensación de incertidumbre se refleja en un operador de Monterrey. Antonio, que actualmente trabaja en ATENTO, menciona que no está muy seguro de la temporalidad de su contrato ya que lo firmó sin leerlo, pero él cree que *probablemente*¹³ es de tres meses. A ciencia cierta no cree que exista "la planta" en el lugar donde trabaja, él menciona que "... al año te corren y te recontratan por lo mismo de la antigüedad, pero no, no creo que haya planta de verdad. "

Con todo, más allá de la incertidumbre el caso extremo de precariedad referente al contrato de trabajo se da en los call center –encontramos un ejemplo en las entrevistas-donde a los operadores se les hace firmar la renuncia a la hora de contratarlos.

Además hay otro dato interesante aunque tiene que ser tomado con cautela porque no tiene representatividad estadística. Se calculó la diferencia de ingreso entre los empleados de call center que cuentan con contrato por tiempo determinado e indeterminado. Excepto en Tijuana, en las otras dos ciudades el ingreso promedio de quienes tienen contrato por tiempo determinado es mayor que los trabajadores "fijos" (ver tabla).

Aunque no se pueden extraer conclusiones definitivas, al menos resulta claro que el contrato por tiempo determinado no garantiza mayores ingresos e incluso puede ser desventajoso frente a los contratos por tiempo determinado. Si a ello se agrega la alta rotación observada en los call center y la consideración temporal que los jóvenes tienen del empleo, entonces se puede concluir que el significado del contrato de trabajo es poco claro en relación con la temporalidad/estabilidad, en relación con los ingresos e incluso con las prestaciones.

Por ejemplo Aníbal es un agente de cobranzas de carteras vencidas de BANAMEX en un call center de Monterrey llamado GABSA, tienen contratos de tres meses de duración, que son

¹³ Subrayado nuestro

renovables. Menciona que este tipo de contratos se desarrolla con el fin de evitar prestaciones y antigüedad en el empleo. Aníbal ya ha trabajado en otros call centers y nos hace notar que el trabajo actual que tiene, en comparación con los anteriores, es menos formal (no tiene prestaciones) pero tiene mayores ingresos (gana actualmente \$4,200 mensuales).

3.3. Ingresos y formas de pago.

El lugar común y las investigaciones a escala internacional indican que los ingresos en los call center son bajos. En este trabajo se muestra que en un ejercicio comparativo con otras profesiones los ingresos son algo más altos que entre los trabajadores del vestido pero muy inferiores a una profesión creativa como la de los músicos. Veamos a continuación datos y valoraciones acerca del ingreso para poder situar el significado del ingreso y sus limitaciones.

Los operarios de call center tienen ingresos de unos cuatro o cinco salarios mínimos, alrededor de 6.500 pesos mensuales que son casi el doble que los ingresos de los trabajadores de la industria del vestido. Quienes ocupan puestos de supervisión pueden superar los 10000 pesos. El ingreso de los músicos es muy superior al de las otras dos ocupaciones al superar los 16000 pesos en promedio, cinco veces mayor que el de los trabajadores de la industria del vestido y más del doble que los ingresos de los operarios de call center.

Ingreso mensual promedio por ocupación y sexo

Ocupación	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Call centers	6,768.3	6,573.5	6,663.2
Industria del vestido	3,190.0	4,275.4	3,561.3
Profesiones artísticas (Música)	16,294.5	16,634.9	16,528.8
Total	7,200.6	10,301.9	8,828.1

Fuente: Encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto Conacyt # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010

El análisis de los ingresos por sexo también arroja resultados interesantes. En primer lugar porque entre los músicos y los trabajadores de call center apenas hay diferencias entre hombres y mujeres. En segundo lugar porque entre los operarios de call center son ligeramente más altos los de los hombres que los de las mujeres y al revés entre los músicos.

Ahora bien, qué significado tiene un ingreso de cinco salarios mínimos entre los operarios de call center? Es uniforme por ciudades? Cómo se relaciona con los horarios de trabajo?.

En términos comparativos con las ocupaciones de la muestra los ingresos tienen relación directa con el nivel educativo. Por otro lado, si se comparan con ocupaciones poco calificadas como las maquiladoras, el nivel es algo mayor que el de un trabajador promedio y similar al de los técnicos no profesionales. Sin embargo, más allá de los promedios mensuales precisar el ingreso entre los operadores de los call center resulta complicado por las siguientes razones: 1. Los horarios pueden variar bastante de una semana a otra; en ocasiones, dependen de la decisión de la empresa que los establece en función de la demanda del producto, pero otras ocasiones los operadores pueden optar por una jornada más amplia o más reducida según sus necesidades personales, lo cual está directamente relacionado con el ingreso. 2. El cálculo del bono también puede resultar relativamente complicado; en ciertos casos está compuesto por una estimación cuantitativa del número de llamadas y una estimación cualitativa de los logros obtenidos: venta de un servicio o de un producto. Y a veces las estimaciones cualitativas son objeto de controversia como se comprobó en algunas de las entrevistas.

Los datos por ciudades muestran en todo caso diferencias interesantes. Si se toma el ingreso mensual, los ingresos en Monterrey son los más altos, superando en promedio los 7.500 pesos; los más bajos son los de Tijuana que no alcanzan en promedio los 6000 pesos y el Distrito

Federal ocupa una posición intermedia con alrededor de 6700 pesos en promedio. Estas diferencias surgen de la desigualdad entre los call center de cada ciudad como se observa en el cuadro: la desviación estándar en el ingreso es mayor en Monterrey que en el Distrito Federal y esta es mayor que en Tijuana¹.

Los cálculos del salario por hora realizados a partir de lo que perciben los entrevistados ratifica la estadística para el caso de Tijuana y Monterrey. En Tijuana los salarios oscilan entre 23.90 pesos por hora y 35.50 por hora. Además de las diferencias entre call center, algunos establecimientos tienen categorías. En Telvista por ejemplo hay tres categorías cuyo salario oscila entre 29.50 y 35.50; en Mdy van aumentando con la antigüedad desde 26.50 el primer mes hasta 31.50 a partir del noveno mes. En Monterrey hay call center con salarios de 62 y 72 pesos la hora, en tanto que otros se encuentran en 30 pesos y se dan casos de 23 y 25 pesos por hora.

Finalmente en el Distrito Federal también se observan diferencias muy notables. Desde un ingreso mensual promedio de 2500 pesos en un call center de un grupo financiero hasta 17000 pesos que perciben 2 entrevistados que laboran en la sección amarilla.

Ingreso mensual (promedio y desviación estándar) por ciudad y por ocupación

Ocupación	Ciudad	Promedio	Desviación estándar
Call Center	Ciudad de México	6755.3	3494.8
	Monterrey	7606.6	4175.3
	Tijuana	5887.9	2074.2
	Total	6663.2	3300.7

Fuente: Encuesta sobre "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto Conacyt # 83530, El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México, 2010

Por otro lado hay que tener en cuenta que este ingreso puede ser algo más elevado e incluso sustancialmente más elevado ya que el 25% de los operarios de la muestra declaran tener un empleo secundario simultáneamente al trabajo en call center.

Estos trabajos pueden ser relativamente marginales y de autoempleo como vender dibujos o bufandas (como ocurre en un call center de Tijuana) o más elevados. Una de las entrevistadas en Tijuana daba masajes los fines de semana y otro entrevistado en la ciudad simultaneaba su profesión de optometrista con el trabajo en call center.

Sin embargo reiteramos la pregunta acerca del significado del ingreso en call center visto desde la subjetividad de los propios entrevistados podemos encontrar dos posturas extremas y entre ellas algunas intermedias. La postura más extrema es aquella que prácticamente considera el trabajo en call center como el trabajo ideal. Esta opinión se encuentra entre

algunos jóvenes que están estudiando en la universidad. Para ellos el empleo en un call center les permite satisfacer sus necesidades económicas en tanto que estudian y el call center lo posibilita por la flexibilidad de horario. Así lo explica un entrevistado en el Distrito Federal:

"...me contratan de 2 a 8 de la noche, con 6000 pesos, entonces dije «lo agarro y lo complemento con lo del taxi» y estuve 6- 8 meses con el taxi y con el trabajo [...] después se abre la posibilidad de incrementar las horas, obviamente con más sueldo y lo tomé, dejó en definitiva el taxi y me adentro aquí... ya estoy 8 horas, de lunes a sábado de 12 a 8. [...] Tiempo después [como un años] la misma empresa vio que los sábados y domingos no hay muchas llamadas, entonces dicen «no ocupamos mucha gente los fines de semana, vamos a aumentar las horas entre semana para que ya no vengas el sábado», entonces los sábados venía 8 horas y me aumentaron entre semana esas horas entonces ya no vengo los sábados, ya después me dijeron « ¿Quieres trabajar dos horas más por más dinero?», entonces acepto, estoy de 8 e la mañana a 8 de la noche, de lunes a viernes, ganando 10000 pesos [y ¿Cómo valoras tu salario?] Bueno, buen salario

En el tema del ingreso no se puede olvidar el papel tan importante que juegan los bonos; en ocasiones representan hasta el 30% o el 40% del salario y son un factor de disciplina (asistencia, puntualidad) muy importante

"De sueldo son \$4500 ya con el bono son 5500 al mes, pero como el bono varía, porque a veces no sacas el bono completo, obvio te baja... y si faltas, ya son 250 pesos menos [...] estamos de 10 a 6 de lunes a viernes y sábado o domingo de ocho a cuatro, eso lo determina el supervisor... la verdad si pudiera tener algo mejor remunerado lo haría... porque no nada más soy yo, sino mi familia... Mira el trabajo está muy bien, [...] en el Chat facilita mucho las cosas, aprendes... me queda cerca de mi domicilio, antes no tenía vida social, acá me queda relativamente cerca, porque lo que hago me gusta, aprendo cosas. El trabajo está muy bien, el único inconveniente que tengo es el ingreso...

En el otro extremo se encuentran quienes relatan que el sueldo nos les alcanza para satisfacer sus necesidades elementales. Son casos que se encuentran en el umbral de la pobreza. Así lo relata una entrevistada de Tijuana, que fue deportada que vive sola, come una vez al día, no tiene refrigerador y tuvo que negociar un alquiler más bajo del que pagaba. Un problema importante para esta operadora es la empresa "los manda a casa" cuando no hay trabajo, de manera que su ingreso quincenal de 2350 pesos corresponde efectivamente a 11 días y el pago de su renta suma 2000 pesos. Sus problemas de salud, neumonía, un accidente que tuvo en el trabajo le han producido quebrantos económicos en varias ocasiones.

Esta diversidad se encuentra en varios ejemplos obtenidos en las entrevistas de Monterrey.

Ernesto obtiene ingresos de 10 mil pesos mensuales y siempre está al tanto de cuáles son los códigos de conducta, cómo atender a los clientes y que metas cumplir para lograr los bonos de productividad. Él menciona que aproximadamente estos representan entre el 20 y 40% del sueldo nominal, pero cree que con el tiempo puede lograr duplicar su sueldo en base a cumplir los requisitos para aprovechar los bonos de productividad.

Los entrevistados también dan cuenta que los lugares de trabajo han contratado personas mayores, casados (Ernesto menciona que aproximadamente el 10% de la

planta de trabajadores tienen más de 35 años) que tienen familia y que un salario de 6 mil pesos es insuficiente, por lo tanto, tienen dos empleos. En Teleperformance no siempre permiten esto. Alicia que es reclutadora en esta empresa menciona que se puede permitir que un trabajador tenga otro empleo siempre y cuando sea de profesor de inglés, pero no otro empleo de tiempo completo. En otros call centers, como en GABSA y PUTZ y BOTELLO que se dedican al cobro de carteras se permite (por el tipo de horario) que los trabajadores tengan dos empleos. Inclusive Aníbal que trabaja en GABSA menciona que conoce a personas que trabajan en ambas empresas.

En los jóvenes entrevistados notamos una mayor diversidad, la mayoría menciona que los ingresos que se obtienen sirven solamente para cumplir con sus necesidades básicas, difícilmente pueden obtener bienes duraderos como un auto, muebles, etc. Algunos, como Juan Antonio que trabaja en “Crédito Ideal” menciona que el salario es muy bueno para una sola persona como él, pero quien tiene familia difícilmente puede completar con este salario. Su salario es de \$ 6,500 y considera que es bastante aceptable ya que ha tenido otros dos empleos en otros call centers y el salario era notablemente inferior. Así que se encuentra bastante satisfecho con sus ingresos y puede a sus 21 años, continuar estudiando afrontando sus gastos necesarios en la escuela. Como quiera, pocos jóvenes se ven en un futuro ganando el mismo salario, les gustaría mejorar sus ingresos. Aníbal, por el contrario está insatisfecho con su salario que es de \$3,400 al mes porque vive lejos de su trabajo y el salario apenas si le alcanza para el transporte y las comidas fuera de casa.

Conclusiones

Los resultados del cuestionario nos dan una idea general de los datos sociodemográficos y educativos de los operadores de call center entrevistados. Por un lado, queda ratificada parcialmente la idea de que los operadores de call center son jóvenes universitarios. Efectivamente, la edad promedio es algo menor de 29 años, alrededor de un tercio han realizado estudios universitarios, pero sólo un tercio se encuentran actualmente estudiando con un promedio mayor en el Distrito Federal.

La formalidad medida por el número de los que tienen contrato es alta. No tan alta cuando se considera el porcentaje, alrededor de dos tercios, de los trabajadores que tienen contrato por tiempo indeterminado.

Las entrevistas por otro lado revelan que tránsito de un contrato de tiempo determinado a indeterminado no siempre es claro. Encontramos tres tipos de situaciones: a) empresas donde los trabajadores tienen una información confusa. No saben cuál es su situación o se dan

retrasos en la firma del contrato; b) trabajadores que definitivamente no obtienen contrato por tiempo indeterminado y c) contratos con irregularidades de tipo legal como la firma de la renuncia simultánea a la del contrato o cotizaciones a la seguridad social no sobre el salario percibido, sino sobre el salario mínimo.

Si a ello se añade que un sector de los trabajadores considera el trabajo en call center como algo provisional, la temporalidad se ve afectada por estos datos. En sentido contrario encontramos que hay grupos de trabajadores que hay tenido empleos sucesivos en distintos call center. De ahí que sentido pareciera surgir un sector cuya temporalidad empleo por empleo no es muy importante pero sí en el sector, lo cual su vez da una idea de que en los mercados de trabajo locales no hay muchas oportunidades¹⁴.

En lo que se refiere al ingreso los datos indican una cierta heterogeneidad sobre todo porque las entrevistas a algunos supervisores elevan el promedio. Sin embargo las tres conclusiones más importantes son las siguientes: a) los ingresos quedan condicionados por los bonos y en consecuencia por la posibilidad y la disposición para trabajar más horas; b) los ingresos son aceptables para los trabajadores sin responsabilidades familiares y c) al contrario para trabajadores con familia o trabajadores de cierta edad los ingresos no son suficientes para adquirir bienes duraderos o plantearse una continuidad a futuro pensando en el retiro con jubilación.

Quienes si dan muestras de su estabilidad laboral son aquellos que tienen puestos superiores al de teleoperador, como los supervisores, reclutadores y capacitadores. Ellos han pasado el proceso de iniciar como operadores telefónicos, en otras empresas o en la actual, y después aprovechar promociones de cambio de puestos laborales y han firmado nuevamente otro contrato laboral donde se especifica más claramente los alcances de éste y es probable que ese contrato no se efectuó con una empresa administradora de personal (como ADECCO o MANPOWER) sino con el Call center directamente.

BIBLIOGRAFIA

Bastos Tigre Paulo,, (coord..) (2009) *Outsourcing y clusters de software en Argentina y Brasil*, Programa de investigación sobre economía del conocimiento en América Latina y el Caribe, IDRC-Flacso México

¹⁴ Nos proponemos abordar el tema con mayor detalle y profundidad en el análisis de las trayectorias.

- Bertaux, Daniel, (2005) [1997], *Los Relatos de Vida: Perspectiva Etnosociológica*, Barcelona España, Ediciones Bellaterra, pp. 9-124.
- Bayón, María Cristina (2006). "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales", *Revista de la CEPAL*, núm. 88, pp.133-152.
- Beroud, Sophie et Paul Bouffartigue (sous la direction) (2009), *Quand le travail se precarise, quelles resistances colectives*, La Dispute, Paris.
- Buscatto, Marie, (2002), "Call centers, modern factories? The paradoxical rationalization of telephonic relations", *ELSEVIER, Sociologie Du Travail*, No. 44, pp. 99-117,
- Buscatto, Marie, (2002), "Les Centres d'appels, Usines Modernes? Les Rationalisations Paradoxaes de la Relation Téléphonique", *ELSEVIER, Sociologie Du Travail*, .Vol. 44, pp. 99-117.
- Busso, Mariana y Débora Gorbán (2004), "Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias," en O. R. Batistini, *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires, Argentina, Prometeo.
- Carnoy, Martin, (2000), *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*, Madrid, España, Russell Sage Foundation, pp. 9-255.
- Castel, Robert (2009), *La montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu*, Editions du Seuil
- Chant, Sylvia y Carolyn Pedwell (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Cousin, Oliver, (2002), "The Ambivalence of Work: Semiskilled wage-earners in Call Centers," *ELSEVIER*, Vol. 44, pp. 499-520.
- De la O, María Eugenia (2006), "Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México," *Papeles de Población*, núm. 49, pp. 91-126.
- De la O, Ma. Eugenia y Rocío Guadarrama (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", en De la Garza, Enrique (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México, Ed. Anthropos/UAM, pp. 29-308.
- Del Bono, Andrea y Bulloni, María, Noel, (2008), "Experiencias Laborales Juveniles: Los Agentes Telefónicos de Call Centers Offshore en Argentina", *Trabajo Y Sociedad*, Vol. IX, No. 10, pp. 1-21.
- De Oliveira, Orlandina y Brígida García (1998), "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México," *Papeles de Población*, Núm. 15, pp. 39-72.
- De Grip, Andries, Jeroen Hoevenberg, Ed Willems (1997), "Atypical employment in the European Union." *Internacional Labour Review*, Vol. 136, pp. N/D.

Doellgast, V., Batt, R. & Sorensen, O. H. (2009). *Introduction: Institutional change and labor market segmentation in European call centers*. Retrieved [insert date], from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/345/>

European Communities (2005), *Precarious employment in Europe. A comparative study of labor market related risks in flexible economies*, Esope, Reporte Final, 2005.

Fournier, Geneviève y Charles Bujold, (2005), "Nonstandard Career Trajectories and Their Various Forms," *Journal of Career Assessment*, Vol. 13, November, pp. 415-438.

García, Brígida (2006), "La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes," *Trabajo*, núm. 3, pp. 22-51

García, Brígida (inédito), *Las carencias ocupacionales en México: conceptos e indicadores*. México, CEDDU, El Colegio de México.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1998), "La participación femenina en los mercados de trabajo," *Trabajo*, Núm. 1, pp. 139-161.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2001), "El mundo del trabajo. Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México," *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Vol. 7, Núm. 14, pp. 145-164.

Guadarrama, Rocío (2007), "Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. El debate teórico". Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino. Relaciones de género, trabajo e identidades en el mundo global*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Anthropos.

Guadarrama, Rocío y Silvia López (2009), "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de Género en México." Documento presentado en el Segundo Seminario Interno, Proyecto Conacyt.

Holman, David, Batt, Rosemary and Holtgrewe, Ursula, (2007), "The Global Call Center Report: International Perspectives on Management and Employment", Report of the Global Call Center Network, Ithaca, NY, 64 pp.

Hualde Alfredo y Jordy Micheli (2009) "Mercados de trabalho nos Setores de Tecnologias da Informação e Comunicação no México. Dos call centers à produção d software em pequenas empresas," en *Trabalho, Emprego e Relações Laborais em Setores Intensivos em conhecimento*, Brasil, México, Canadá, Editora da UFRGS.

Miguélez, Fausto y Carlos Prieto (2008), "L'autre coté de la croissance de l'emploi en Espagne: une precarité qui se perpétue", *Travail-Emploi*, Núm. 115, Juillet-Septembre, Ministère de L'Economie, de l'industrie et de L'Emploi, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Paris, La Documentation Francaise, pp. 45-59.

Mora Salas, Minor (2007), "Notas para el análisis de la persistencia y la reconstitución de las desigualdades sociales en América Latina: una mirada desde el mercado de trabajo", *Estudios Sociológicos*, Vol. XXV, núm. 74, pp. 517-527.

Mora Salas, Minor (2005), "Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado", *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 108, pp. 27-40.

Rodgers Gerry and Janine Rodgers, (ed.) (1989), *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, ILO, Geneva.

Russell, Bob y Thite Mohan, (2008), "The Next Division of Labour: Work Skills in Australian and Indian Call Centers", *Work, Employment & Society*, Vol. 22, pp. 615-634.

Taylor, Phil and Bain, Peter, (2005), "India calling to the far away towns: The Call Centre Labour Process and Globalization", *Work, Employment & Society*, Vol. 19, pp. 261-282.

Taylor, Phil, Mulvey, Gareth, Hyman, Jeff and Bain Peter, (2002), "Work Organization, Control and the Experience of Work in Call Centres", *Work, Employment & Society*, Vol. 16, pp. 133-150.

Tolentino, Hedaldid (2007), "Orientaciones y significados del trabajo en un grupo de enfermeras de élite en la ciudad de México," en Rocío Guadarrama y José Luis Castro (coords.), *Los significados del trabajo femenino en un mundo global*, UAM, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Antrhopos.

Van Den Brook, Diane (2008), "'Doing things right', or 'doing the right things'? Call Centre Migrations and Dimensions of Knowledge", *Work, Employment & Society*, Vol. 22, No. 4, 601-613.

ⁱ La gradación salarial parece coincidir con los promedios generales de la industria en las ciudades analizadas, tema que es necesario documentar de manera concreta.

Evaluación de las políticas activas de mercado de trabajo en México 1989-2010

Rogelio Huerta Quintanilla y Rosa Gómez Tovar¹

RESUMEN

En México después de dos décadas de lento crecimiento, la creación de empleos en la economía no ha sido suficiente para absorber el incremento de la población económicamente activa y por lo tanto la población, al no encontrar empleos en el sector formal de la economía, y al no existir seguro de desempleo, ha tenido que ubicarse dentro del sector informal o se encuentran subempleados.

En este trabajo se pretende demostrar que las políticas gubernamentales enfocadas a promover el empleo y capacitación de los trabajadores en México han tenido alcances limitados en el cumplimiento de sus objetivos en el periodo 1988-2010.

INTRODUCCIÓN

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

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

1 Profesor titular <rhuerta@servidor.unam.mx> y licenciada en Economía <rouse28_4@yahoo.com>, respectivamente, Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México. Este trabajo recibió el apoyo de la Dirección General de Apoyo al Personal Académico de la UNAM mediante el proyecto PAPIIT IN302510-2.

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

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

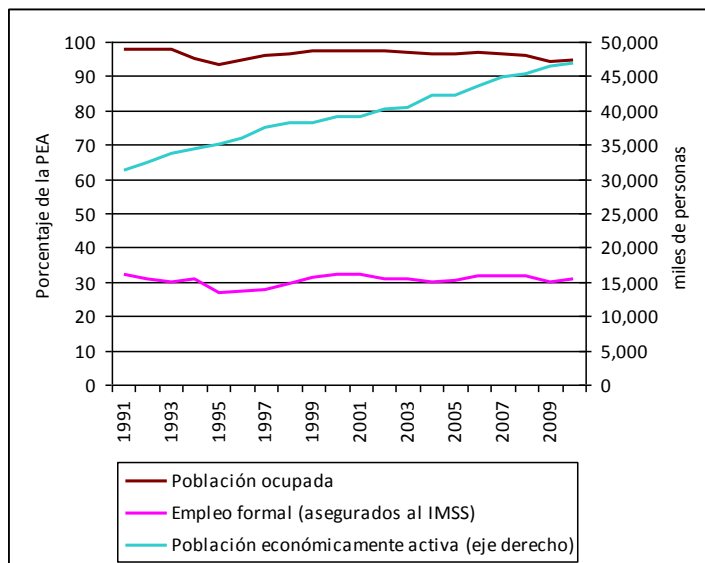
En la última parte de esta investigación se analizan propiamente los programas aplicados, de dos formas, la primera se enfoca a revisar el presupuesto asignado para cada uno de los programas y como fueron ejecutados dichos recursos; la segunda se centra en la cobertura de los servicios otorgados por los programas, en relación a la importancia presupuestal que se les brinda su costo por individuo.

1. EMPLEO Y DESEMPLEO EN MÉXICO

En México, el incremento de la población económicamente activa (PEA) ha sido alrededor de 800 mil personas promedio por año en el periodo 1991-2010; mientras tanto la población ocupada en el mismo periodo ha representado alrededor del 96 por ciento de la PEA, a excepción de dos sub periodos, el periodo 1995-1997 en el que la ocupación disminuyó como consecuencia de la crisis de 1994-1995; y el final del periodo por la crisis de 2009, determinando que las personas que se encuentran ocupadas como porcentaje de la PEA sea 94.5 por ciento.. (Gráfica 1)

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

Gráfica 1. Población económicamente activa, población ocupada y ocupación formal



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

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

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI se estima que en 2010 el 28.5 por ciento de los ocupados a nivel nacional laboraba en el sector informal⁴ (ver gráfica 2). Sin embargo, estimaciones del Consejo Nacional de Población en 2002 dicen

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

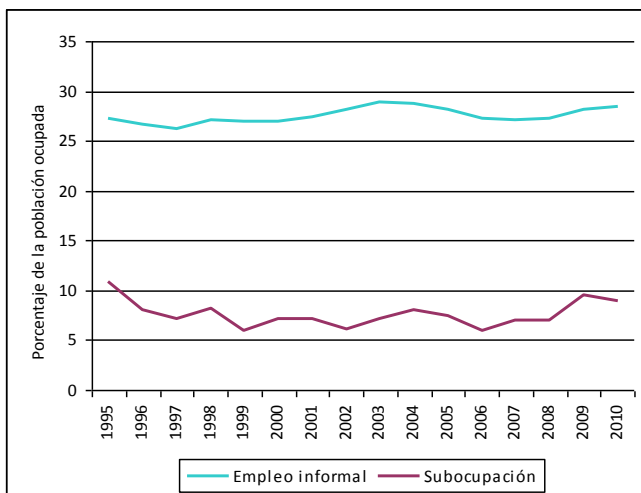
³ Tomamos estos datos como indicador del sector formal ya que INEGI no genera un indicador de empleo formal.

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

que alrededor de 45 por ciento de los adolescentes y jóvenes ocupados de 12 a 24 años de edad en ese año se insertaba en actividades informales; la proporción se reducía a 33 por ciento entre los adultos de 25 a 44; y de nueva cuenta volvía a elevarse a 42 por ciento entre las personas de 45-64 años y a 57 por ciento entre los adultos mayores.

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

Gráfica 2. Empleo informal y subocupación



Fuente: INEGI (2011).

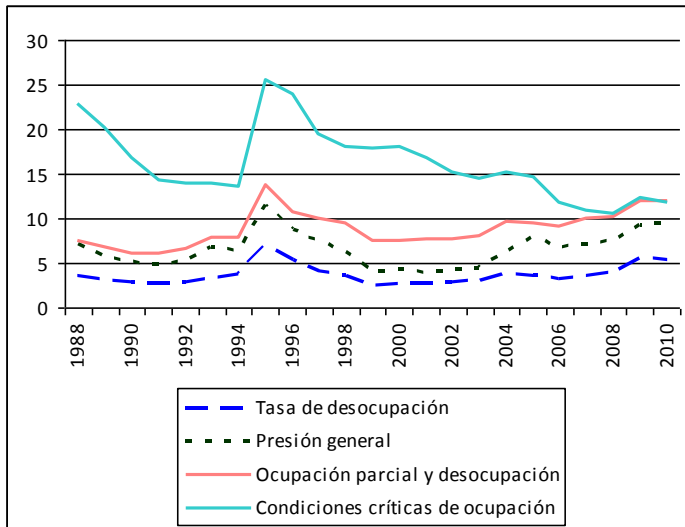
Para los años 1995-1999 sólo existen datos del segundo semestre.

El desempleo abierto en México ha sido tradicionalmente muy reducido. Como se puede observar en la gráfica 3, la tasa de desocupación se mantiene bastante estable en todo el periodo, a excepción de 1995, 1996 y 1997 en los que prácticamente se duplica, aun así son valores pequeños cercanos a lo que se podría considerar como pleno empleo.

Sin embargo, esto último no quiere decir que el país no está enfrentando desafíos muy serios en el plano del empleo; como se puede apreciar en la gráfica 3, existe una serie

de indicadores complementarios a la tasa de desempleo abierto que no respaldan los valores de esta última.

Gráfica 3. Indicadores de empleo (tasas)



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

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

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

Por lo tanto, los desafíos que enfrenta el gobierno van más allá de reducir la tasa de desempleo abierto, pues se requiere reducir el alto porcentaje de ocupación en el sector informal, la subocupación y en general, mejorar la calidad de los empleos generados en el país.

A continuación se analizan los principales instrumentos utilizados por el gobierno para tratar de reducir los problemas a los que se enfrenta México en materia de empleo.

2. LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO 1988-2010

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

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

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

Por otro lado, hablando de las estrategias que se emprendieron se hacen visibles dos líneas comunes a lo largo del periodo, en primer lugar se menciona que hay que mejorar la capacitación de los trabajadores activos y desempleados, así como también flexibilizar el proceso para que los trabajadores se puedan adaptar a los cambios en el proceso de producción. En este punto, aun cuando son claras las coincidencias, se puede notar un

cambio gradual en la visión de estos gobiernos en cuanto a su participación en la implementación de la capacitación. En el primer periodo con el presidente Salinas, se dice que la capacitación debe ser un proceso participativo entre todos los sectores involucrados; en el siguiente periodo con el presidente Zedillo, la preocupación del gobierno va a tratar de adaptar a la capacitación con los cambios tecnológicos; en el sexenio del presidente Fox, el gobierno es un simple creador de condiciones que tiene como tarea fomentar a las empresas para que sean ellas las que capaciten o en su caso lo hagan los individuos; y por último en el periodo de Calderón, aunque no hay un programa específico (estas acciones se enmarcan en lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012) se busca promover el diálogo entre los sectores laboral y empresarial, para impulsar la productividad.

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

2.1 Empleo

2.1.1 Servicio Nacional de Empleo (SNE)

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

El SNE inicio sus actividades en 1978 con oficinas instaladas en cinco entidades federativas; a mediados de 1984, opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma y transfiere recursos a los gobiernos estatales; éstos operan los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y, aportan recursos adicionales.

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

2.2 Capacitación

2.2.1 Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT)

El PROBECAT se creó en 1984 como parte de los programas emergentes de protección al empleo. A partir de 1987 los objetivos del programa dejaron de limitarse a la atención coyuntural del desempleo abierto y se inclinaron hacia la atención de los problemas estructurales relacionados con la falta de calificaciones adecuadas de la mano de obra respecto a los requerimientos ocupacionales del aparato productivo.

Los SEE (Servicios Estatales de Empleo) del SNE son las instancias encargadas de efectuar las tareas de reclutamiento y selección de los becarios, así como de detectar las necesidades de capacitación en cada entidad o región.

Además de cubrir el pago de los instructores y costo de los materiales didácticos, el programa otorga una beca de manutención equivalente al salario mínimo regional y ayuda para transportación.

Este programa ofrece capacitación mediante las siguientes modalidades:

Escolarizada. Se lleva a cabo en planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados. Los cursos duran de uno a tres meses, aunque en ocasiones se pueden extender hasta seis meses.

Mixta. Se realizan cursos a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer requerimientos específicos de calificación. En esta modalidad, las empresas participan en el diseño de los contenidos, cubren los honorarios de los instructores, adquieren un seguro contra accidentes de trabajo para los becarios, proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos a 70% de los egresados.

2.2.2 Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

A partir de 2002 el PROBECAT es reformulado y toma el nombre de Programa de Apoyo al Empleo, extendiendo su cobertura mediante la implementación de una serie de acciones como Bécate, Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral Interna y Repatriados Trabajando.

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

2.2.3 Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO)

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

En el financiamiento de las acciones intervenían los organismos empresariales, que proporcionan instalaciones e infraestructura para las oficinas de la UPC y el Gobierno Federal, que aporta los honorarios de los promotores así como la parte restante de los costos de las acciones.

2.2.4 Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC).

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

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

2.2.5 Programa de apoyo a la productividad (PAP)

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

3. RESULTADOS DE LA POLÍTICA LABORAL APLICADA EN MÉXICO 1988-2006

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

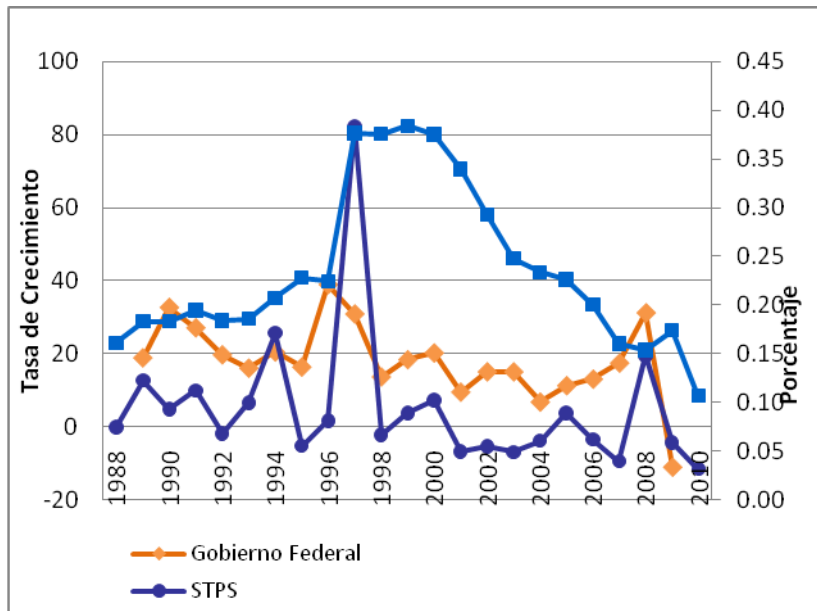
En primer lugar comenzaremos con el presupuesto asignado, dentro del presupuesto total del gobierno federal, a la Secretaría del Trabajo, ya que esta última es el ente mediante el cual se ejecutan los programas a evaluar.

En la gráfica 4 podemos observar que entre 1988 y 1996 la participación de la Secretaría en el presupuesto total se mantuvo entre 0.18 y 0.23 por ciento. En 1997 y hasta el año 2000 la participación creció hasta el 0.38 por ciento, es decir casi duplicó su participación; sin embargo, a partir de 2001 tuvo una tendencia decreciente, hasta tomar un valor de 0.11 por ciento en 2010.

Esta gráfica también muestra que el crecimiento real de ambos presupuestos es bastante similar, a excepción de dos momentos: el primero es el año 1994 y 1997 donde el crecimiento del presupuesto de la Secretaría es mucho mayor, 20 y 90 por ciento, mientras que el del gobierno creció sólo 11 por ciento (aunque el crecimiento es menor, es uno de los dos años con mayor crecimiento del presupuesto federal en el periodo), de esta forma es que se puede explicar la duplicación del presupuesto de la STPS en el total federal. Y el segundo momento es a partir de 2001 donde aun cuando el presupuesto federal está creciendo, el presupuesto de la Secretaría disminuye

constantemente, trayendo como consecuencia el empequeñecimiento de la participación de éste en el total federal.

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

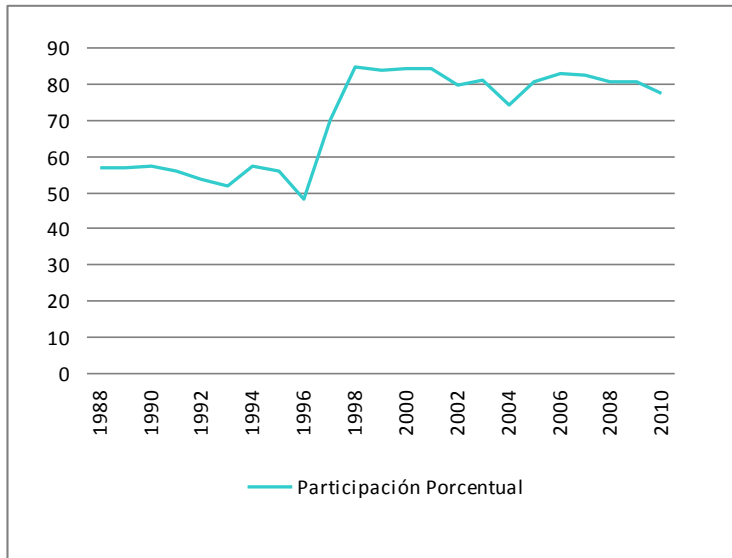


Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2009. Deflactado con INPC 2010=100 Banco de México (2011).

Para fines de asignación de recursos, la STPS divide sus actividades en funciones administrativas, laborales y de gobierno (que se refieren a justicia laboral y salud en el trabajo). Los programas evaluados en este trabajo se encuentran en la función laboral, por lo cual es importante saber cuánto del presupuesto asignado a la Secretaría en su totalidad es destinado a este tipo de actividad.

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

Gráfica 5. Presupuesto de la función laboral ejercido por la STPS



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

3.1 Análisis por programa

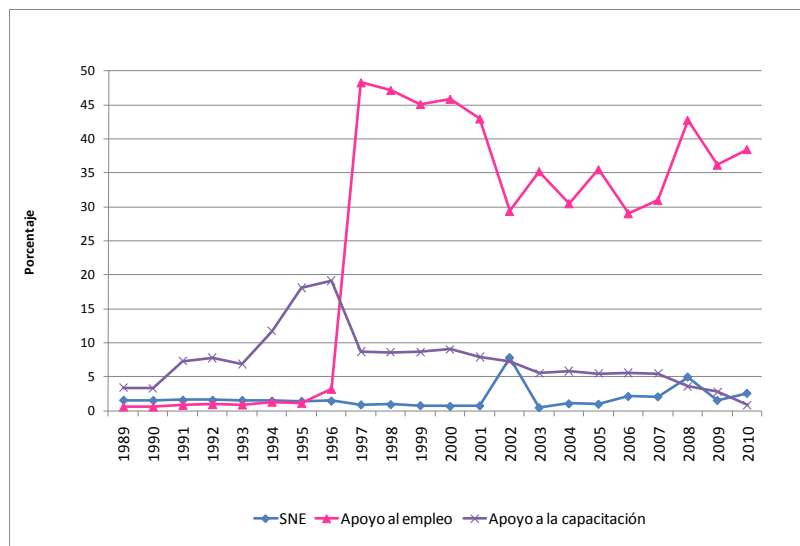
En este apartado nos dedicaremos a evaluar cuál ha sido el desempeño de tres programas: el Servicio Nacional de Empleo, el programa para de becas para desempleados y, por último, los dedicados a apoyar la capacitación de trabajadores en activo. Esta evaluación será en dos sentidos, por un lado se contemplará el presupuesto que ha sido destinado para otorgar servicios, y posteriormente se analizará la extensión del programa, es decir, se evaluará la población atendida (desempleados, trabajadores y empresas) por los programas.

3.1.1 Análisis Presupuestal

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

Dentro del presupuesto de la STPS, el PAE, los dos primeros años del periodo tenía una participación de 0.6 por ciento, es decir una participación relativamente pequeña, que creció modestamente en los siguientes años para llegar en 1996 a 3.2 por ciento. En este punto existe un cambio sustancial en la participación de los recursos ejercidos de este programa, ya que la misma creció a 48.3 por ciento en 1997, el punto más alto del periodo. A partir de este año comienza una tendencia decreciente, hasta 2003 que llega a 27.6 por ciento. En los siguientes tres años llegó a ser alrededor del 30 por ciento, y actualmente es el 36 por ciento del presupuesto total de la Secretaría. Marginal

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



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

La participación del programa de apoyo a la capacitación en el presupuesto de la STPS ha sido errática, en 1989 era 3.4 por ciento, en 1991 creció a 7.3 por ciento y en 1992 a 7.8 por ciento. Aunque en 1993 disminuyó, en los siguientes tres años creció considerablemente, 11.7, 18.1 y 19.1 por ciento, respectivamente. En 1997 disminuyó a 8.7 por ciento y se mantuvo en ese nivel hasta 1999. En el año 2000 creció a 9.1 por ciento para disminuir de nueva cuenta en 2001 y 2002 (7.2 por ciento). En 2003 crece

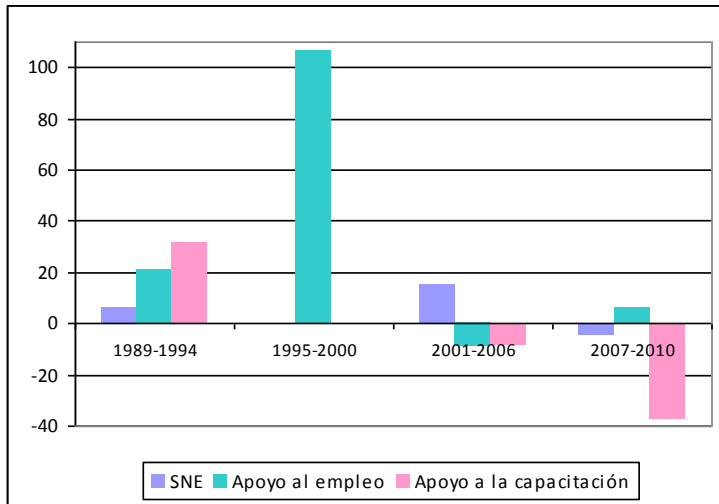
significativamente a 15.6 por ciento, sin embargo, los siguientes años disminuye hasta quedar en 0.8 por ciento en 2010. (Ver gráfica 6)

La tasa de crecimiento promedio (ver grafica 7) en los tres primeros periodos, en el caso del SNE, es positiva. El mayor crecimiento se dio en el sexenio de 2001-2006, con un 15.2 por ciento promedio anual, después el sexenio de 1989-1994 con 5.7 por ciento, muy alejado de los otros dos periodos con 0.2 por ciento el sexenio de 1995-2000, y en el ultimo periodo hay un decrecimiento del 4.8 por ciento. Si comparamos las tasas de crecimiento promedio de este programa y la correspondiente a la función laboral, podemos ver que es contrastante, en el caso del sexenio de Zedillo, la función laboral creció más del 20 por ciento, mientras que el presupuesto para este programa no alcanzó al uno por ciento

Por otro lado en el sexenio de Fox el presupuesto para la función laboral en promedio decreció 7 por ciento anual y el presupuesto para el SNE creció 15.2 por ciento anual. Como ya lo habíamos mencionado en el apartado anterior, es a partir del sexenio de Zedillo que se da más énfasis a los servicios de vinculación en su programa de política laboral, sin embargo, en su periodo fue mínimo el aumento del presupuesto asignado para este fin. En cambio, en el gobierno de Fox lo establecido en su programa de política laboral, al menos lo referente a este instrumento, concuerda con el presupuesto asignado, ya que el SNE es el instrumento al que se le hace más innovaciones durante este periodo y en el que más se confió para obtener resultados. En el periodo de Calderón hay un crecimiento negativo del presupuesto real, pensamos que está relacionado con la concentración de acciones en el portal del empleo requiriendo menos presupuesto que las acciones anteriormente aplicadas.

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

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



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

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

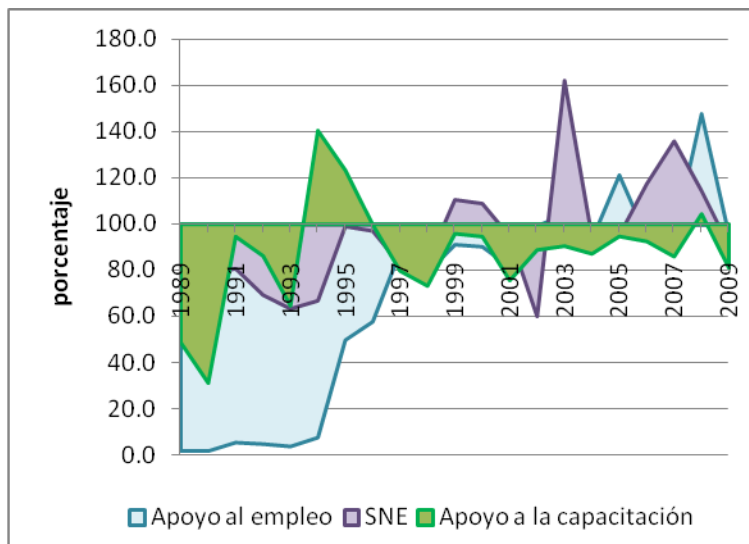
En el caso del programa de apoyo a la capacitación, el presupuesto real se incrementó a una tasa de 31.7 por ciento y de 0.2 por ciento en los primeros dos periodos. En los siguientes dos periodos el presupuesto decreció en 8.2 por ciento y 37.1 por ciento. Es importante decir que presupuestalmente fue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

Siguiendo con el análisis presupuestal es importante conocer cuál es el grado de utilización de los recursos disponibles para el mismo. Calculamos el porcentaje de

presupuesto ejercido sobre el que fue autorizado para poder medir la eficiencia en el gasto presupuestal.

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

Gráfica 8. Presupuesto ejercido/ autorizado



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

En el tercer sexenio, respecto al SNE, hay 2 años con situaciones particularmente distintas, 2002 y 2003, en los demás años los recursos ejercidos fueron cercanos a un valor de 100 por ciento. En el año 2002, en el cual los recursos crecieron a una tasa mayor a mil por ciento, la ejecución del presupuesto fue de 60 por ciento, es decir el aumento de los recursos excedió la capacidad de administración de los mismos, ya que sólo se ejercieron dos terceras partes. El siguiente año, es decir 2003, el porcentaje de los recursos gastados sobrepasa el 160 por ciento, así que hubo que pedir 60 por ciento más recursos de los que habían sido aprobados.

En el último periodo tanto el PAE como el SNE tuvieron un ejercicio mucho mayor a los recursos presupuestados, como respuesta al incremento de población desempleada a causa de la crisis de 2007-2008.

3.1.2 Atención y colocación de personas

El siguiente paso para poder evaluar este programa es analizar las personas que han sido atendidas y colocadas.

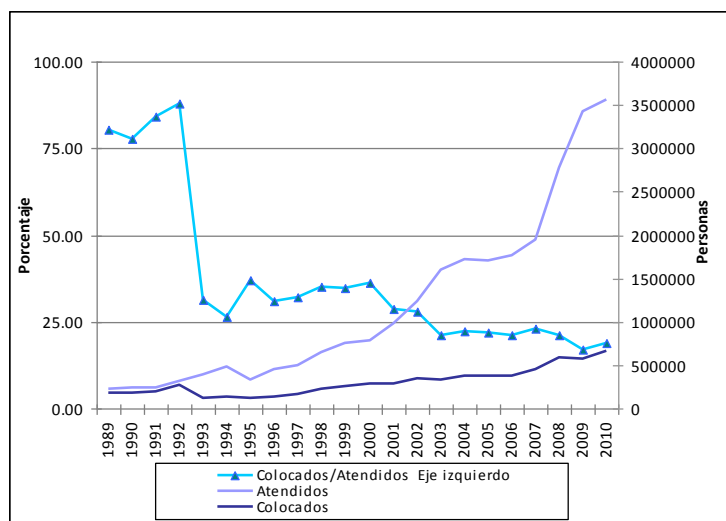
3.1.2.1 SNE

Como lo muestra la gráfica 9, al comienzo del periodo, ente 1989 y 1991 la cantidad de personas atendidas se encontraba en un nivel aproximado de 200 mil personas. A partir de 1993, la cantidad de personas atendidas comienza a crecer para llegar en 1994 a aproximadamente 500 mil personas, para el siguiente año (el de la caída más grande del producto de la historia contemporánea de México); esta cantidad decreció a un nivel menor a las 400 mil personas. A partir de ahí la tendencia se vuelve creciente hasta llegar en 2010 a un valor aproximado de 3,563 mil personas.

Respecto al número de personas colocadas, al comienzo del periodo el número de personas que conseguían un empleo no difería mucho de las personas atendidas, ya que no se cuenta con información sobre si efectivamente fueron colocados en un empleo, sólo que fueron canalizados hacia una vacante. A partir de 1993 se abre una brecha entre ambas, que en 1995 se haría más pequeña debido al menor número de personas atendidas. Desde 1997 hasta 2010 el número de personas colocadas crece (aunque a un ritmo mucho más lento que las personas atendidas) hasta llegar a un nivel de 665 mil personas, por lo que la brecha entre ambos indicadores se ha vuelto muy grande. Este comportamiento, es decir, el aumento mayor de la demanda de puestos de trabajo al de vacantes asignadas, en nuestro punto de vista, se da porque éste sólo es un programa de vinculación con diferentes modalidades, y por lo tanto no está en sus objetivos el ver más allá del número de empresas que postulan vacantes (la oferta de trabajos) y encontrar a una persona que tenga el perfil solicitado; y como generalmente la oferta de empleos crece a un ritmo más lento que la demanda de los mismos, el aumento de recursos no asegura que se coloquen más personas desempleadas en una vacante. En ese sentido, observemos que la proporción de personas que fueron

colocadas en un empleo de las que fueron atendidas, entre 1989 y 1992 se mantuvo en valores alrededor del 80 por ciento, con un máximo de 87 por ciento en 1992, posteriormente en 1993 cayó hasta el 30 por ciento, es decir menos de la tercera parte de las personas que fueron atendidas consiguieron un empleo en ese año, en 1994 desciende hasta el 26 por ciento. Para 1995 la proporción crecería a 37 por ciento manteniéndose alrededor de ese nivel, hasta 1999 año en que llegó a 36 por ciento para después seguir una tendencia decreciente hasta 2010 con un valor de 18.8, un poco menos de la quinta parte. (Ver gráfica 9)

Gráfica 9. SNE: personas atendidas y colocadas



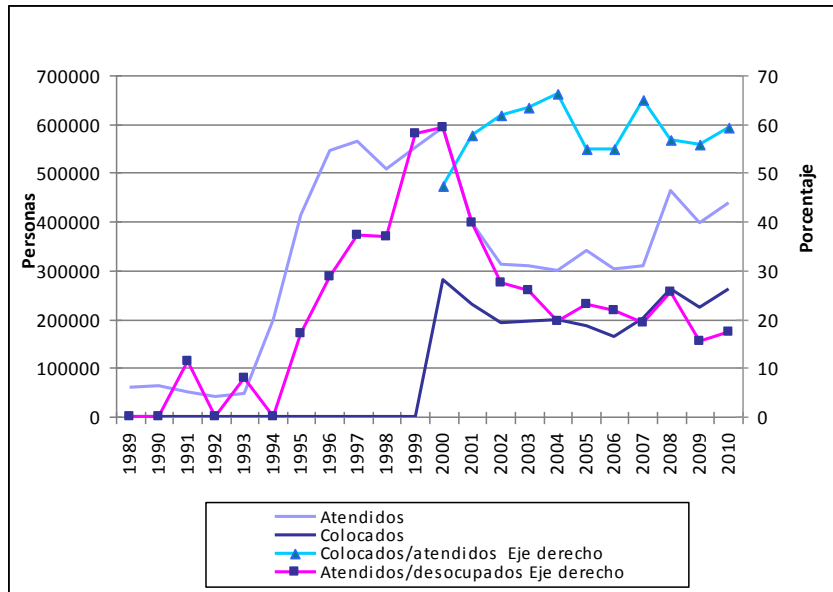
Fuente: Elaboración propia con base Chávez, G. (1997) 1988-1994; Presidencia de la República (2001) 1995-2000 y Presidencia de la República (2010) 2001-2010.

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

3.1.2.2 Personas Atendidas por el Programa de apoyo al empleo

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

Gráfica 10. Apoyo al Empleo: personas atendidas y colocadas



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

En 1995, se atendieron aproximadamente el doble del año anterior con más de 400 mil personas atendidas y entre 1996 y 2000 se atendieron alrededor de medio millón de personas siendo el último año el de mayor población atendida, así como también el periodo en que se incrementó en mayor medida el número de personas atendidas.

El siguiente periodo, y desde 2001 comenzaría una etapa descendiente en los servicios otorgados, en ese año se atendieron 396 mil personas; en 2002, 312 mil; en 2003, 308 mil; y por último en 2010, 439 mil personas. Comparando con el año 1989 donde inicia el

periodo de esta investigación, se atendieron 5 veces más personas en 1996. Sin embargo, se había alcanzado atender hasta 600 mil personas (lo doble de 2006), es así que podemos ver que el sexenio en el que más énfasis se le dio a este programa fue el de Zedillo. En cambio, en el sexenio de Salinas el programa tenía un enfoque coyuntural, y en el sexenio de Fox no se le prestó la misma atención. En el periodo de Calderón, aumenta la cantidad de personas atendidas, debido a la necesidad de las personas que se incorporaron a la desocupación por la crisis económica.

Por otro lado, si comparamos las personas que fueron atendidas con aquellas que obtuvieron un empleo después de haber recibido el apoyo⁵, en el año 2000 fueron 280 mil personas las que consiguieron un empleo (un poco menos de la mitad, ver gráfica 10); en 2001 casi el 60 por ciento, en 2002 y hasta 2004 fueron empleados alrededor de 200 mil personas, en 2005 la cifra crece un poco y en 2006 se observa el menor número de personas empleadas (165 mil) aunque para 2010 incrementa el número de colocados a 261 mil. En todos los casos, a excepción del primer año para el cual tenemos datos (2000), los colocados en un empleo sobrepasaron el 50 por ciento de las personas atendidas, siendo el punto más alto en índice de colocación el año 2004.

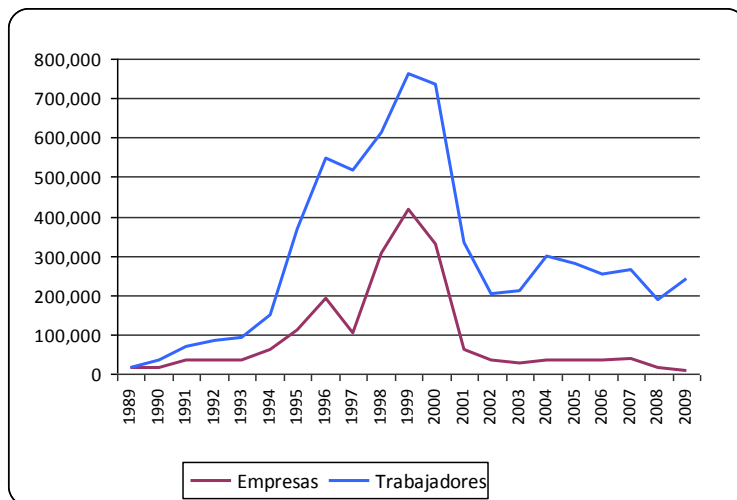
Por último, y para poner en perspectiva el análisis hecho en los párrafos anteriores, en la gráfica 10 también medimos cual es el porcentaje de personas desempleadas que recibieron el apoyo. En el primer periodo sólo contamos con datos para dos años, 1991 y 1993 donde este porcentaje es alrededor del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

3.1.2.3 Personas Atendidas por el Programa de apoyo a la capacitación

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

Como lo muestra la gráfica 11, en 1989 el número de trabajadores atendidos era menor a 20 mil, el siguiente año la cifra se duplica y llega a un poco más de 30 mil, en 1991 se vuelve a duplicar para llegar a una cifra alrededor de 70 mil. En los siguientes dos años la cifra disminuye su ritmo de crecimiento pero aun así llega a 84 y 92 mil personas respectivamente. En 1994 los trabajadores atendidos alcanzan la cifra de 150 mil y en 1995 llegan a más del doble (368 mil). A partir de estos dos años las cifras crecen significativamente llegando hasta 760 mil en 1999 que es la mayor cifra de trabajadores atendidos en todo el periodo.

Gráfica 11. Apoyo a la capacitación: trabajadores y empresas atendidas



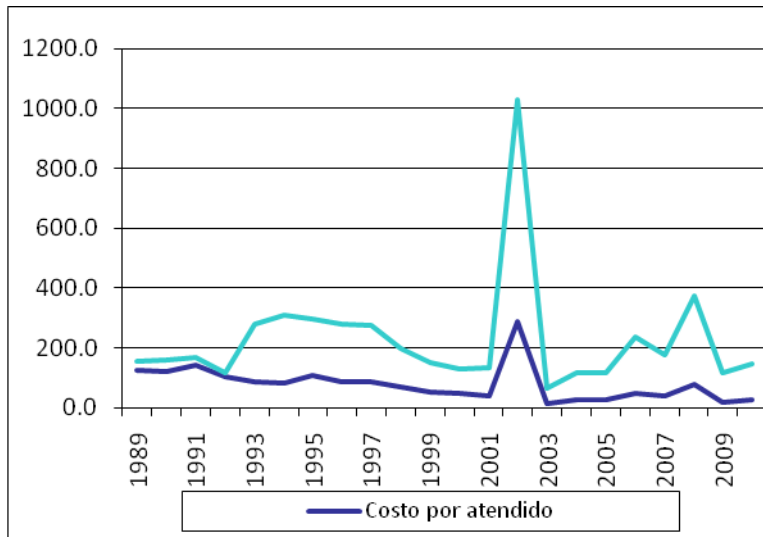
Fuente: Elaboración propia con base Chávez, G. (1997) 1988-1994; Presidencia de la República (2001) 1995-2000 y Presidencia de la República (2010) 2001-2010.

En el año 2000 decrece un poco el número de personas aunque sigue siendo una cifra de magnitud importante. Sin embargo, el siguiente año, 2001, el número de trabajadores se reducen en más de la mitad llegando a 333 mil y se redujo un poco más los siguientes dos años. En 2004 se revierte la tendencia y continua así los siguientes dos años, aunque al final del periodo la cifra es menor a las 300 mil personas. La tendencia en el caso de las empresas atendidas no difiere del anteriormente explicado.

3.1.3 Análisis de costo

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

Gráfica 12. Costo por personas atendidas y colocadas: Servicio Nacional de Empleo (pesos 2010)

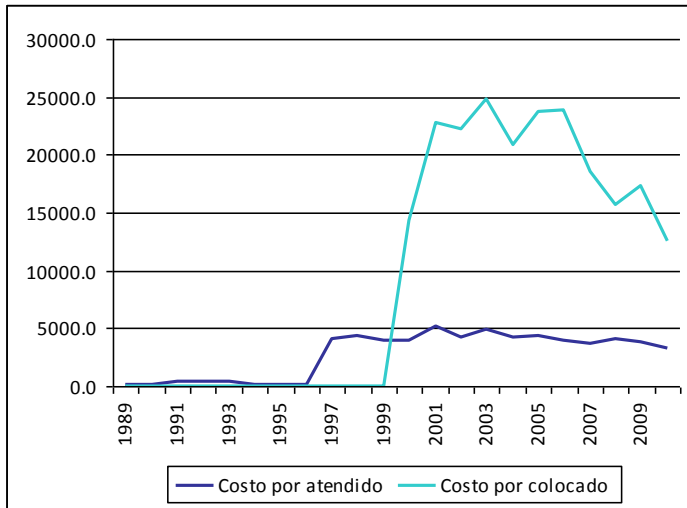


Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010. Deflactado con INPC 2010=100 Banco de México (2011).

En la gráfica 12, podemos observar que el gasto por persona atendida por el SNE en valores de 2010, disminuyó a lo largo del periodo, comenzando en 126 pesos y en el último año fue sólo 27 pesos. Así también, el costo por persona colocada disminuyó de 156 pesos a 146 pesos. Destaca 2002 donde tanto el costo por persona atendida y colocada sube a 289 pesos y 1,030 pesos, respectivamente.

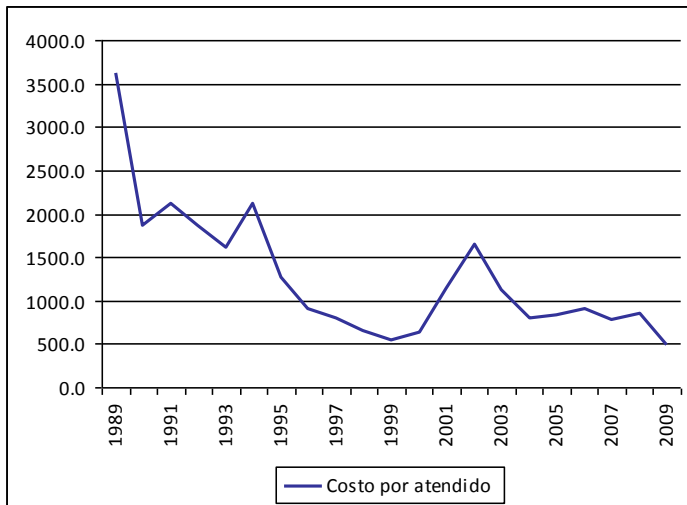
En el caso del programa de becas a desempleados, podemos ver que el costo por atendido empezó en una modesta cantidad de 195 pesos, sin embargo dicho costo aumentó progresivamente (a excepción de 1994 y 1995), llegando a ser en 2001 su mayor punto con 5,232. Posteriormente, ha disminuido hasta 3,300 pesos. Este costo es 111 veces mayor en 2006 que el utilizado en los servicios de vinculación, aunque se ha mantenido estable después de 1996.

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



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

Gráfica 14. Costo por personas atendidas y colocadas: Trabajadores en activo (pesos 2010)



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

Respecto al costo de personas colocadas, sólo tenemos cifras a partir del año 2000, donde el gasto por persona es de 14,305 pesos, aumenta en los siguientes años hasta

24, 871 pesos en 2003 y después disminuye a un valor de 12,609 en 2010. (Ver gráfica 13)

Por último, en el caso del apoyo a trabajadores en activo, el costo por trabajador atendido disminuyó durante todo el periodo, pasó de ser 3,618 pesos en 1989 a 492 pesos en 2010, aunque en el transcurso de los años tuvo variaciones considerables como 2001 donde el costo de un año para otro se duplicó de 641 pesos en 2000 a 1147 pesos por trabajador el siguiente año. (Ver gráfica 14)

4. CONCLUSIONES

En cada uno de los sexenios, aun cuando en sus propuestas de acción existen líneas de continuidad y coincidencias sobre las acciones a tomar, existen claras preferencias por uno u otro programa. En el caso del gobierno de Salinas, aunque existen un desenvolvimiento bastante homogéneo de tanto los recursos como las personas atendidas, es claro que se le dio mayor importancia al PAC, en cierto sentido concordante con sus objetivos propuestos. De este programa sólo se han hecho dos evaluaciones (aunque ambas fueron realizadas por la STPS en 1995 y 1997; Samaniego, 2002), ambas sostienen que el programa es rentable, particularmente para las micro y pequeñas empresas, además de tener efectos positivos en la elevación de niveles de productividad, aumento en el empleo, reducción en la rotación de personal, mejoramiento en los esquemas organizacionales y elevación en la calidad. Sin embargo, este programa fue eliminado y sustituido por el PAP, al que aún no se le han establecidos indicadores específicos para poder evaluar su desempeño.

En el gobierno del presidente Zedillo se le da una mayor importancia al PAE, sin embargo los resultados en cuanto personas atendidas por este programa son menores que el sexenio anterior. Además de que comparando el crecimiento promedio anual del presupuesto de los tres programas (gráfica 14), se nota que es muy dispar, casi todo el incremento de los recursos se concentra en las becas a desempleados, que de acuerdo a diversos estudios, entre ellos el de Candia (2006), el de Calderón (2002) y Revenga (1994) encuentran que el costo-beneficio del programa es negativo y no observa efectos positivos en el empleo. Un elemento en que coinciden las diferentes evaluaciones integradas por la CEPAL (Samaniego, 2002) es que se reportan diferencias significativas

entre los distintos grupos socio demográficos de beneficiarios, por lo que resulta complicado hacer generalizaciones.

Por último, en el gobierno de Fox, al programa que se le da más énfasis es el SNE, mientras que los dos programas restantes se les disminuyeron los recursos asignados, y por ende disminuyeron los servicios otorgados. Es interesante considerar que este programa fue el más importante en este periodo, sin embargo, y aun cuando el número de personas atendidas se incrementó a una tasa anual similar que los recursos, no debemos olvidar que el porcentaje de personas que fueron colocadas en una plaza no supera el 20 por ciento de los mismos en este mismo periodo. Además en palabras de la propia STPS (CONEVAL, 2007) se hace ver que este programa “sólo busca resolver la disfuncionalidad de los mercados laborales y no las múltiples causas del desempleo y subempleo”, actuando así de manera limitada en la problemática actual en México sobre materia de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Banco de México (2011), *Estadísticas sobre inflación*, consulta electrónica, <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>

Calderón-Madrid, A. y Trejo, B. (2002), “The Impact of the Mexican Training Program for Unemployed Workers on Re-employment Dynamics and on Earnings “, *Décima Conferencia Internacional en datos de panel*, julio 5-6, Berlín.

Candia, J. M. (2006), “Políticas públicas de apoyo a la capacitación y empleabilidad de los jóvenes mexicanos”, *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva* Girardo, C. Coord., Cinterfor/OIT, 287pp, Montevideo.

Chávez G, F. (coordinador) (1997), *Políticas laborales y empleo: experiencias recientes*, Nuevo Horizonte Editores, México.

CONEVAL (2007), *Síntesis de las Evaluaciones Externas 2006 de los Programas Sociales Federales*, México.

INEGI (2003), *Encuesta nacional de empleo 2002*, INEGI, México.

- INEGI (2011), *Sistema para la consulta de indicadores estratégicos InfoLaboral*, versión electrónica, México
- Presidencia de la República (1994), *Informe de Gobierno, anexo estadístico 1994*. Presidencia de la República, México.
- Presidencia de la República (2001), *Informe de Gobierno, anexo estadístico 2001*, Presidencia de la República, México.
- Presidencia de la República (2010), *Informe de Gobierno, anexo estadístico 2010*. Presidencia de la República, México.
- Revenga, A.; Riboud, M. y Tan, H. (1994), “The Impact of Mexico's Retraining Program on Employment and Wages”, *The World Bank Economic Review*, Vol. 8, no. 2. (Román Morales, 2007:65).
- Román, L. I. (2007): “¿Hay espacio para las políticas de empleo?”, *Agenda para el desarrollo, vol. 11 Empleo, ingreso y bienestar*, UNAM, México 2007.
- Samaniego, N. (2002), “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, *Serie macroeconomía del desarrollo*, no.18, CEPAL.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010), *Cuenta de la Hacienda Pública Federal, banco de información*, SHCP, consulta electrónica en <http://www.apartados.hacienda.gob.mx/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1990), *Programa Nacional de Productividad y Capacitación 1990-1994*. Presidencia de la República, México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1995), *Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000*. Presidencia de la República, México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2001), *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*, Presidencia de la República, México.

LOS DETERMINANTES DEL MERCADO DE TRABAJO DE PROFESIONISTAS. EL CASO DE MÉXICO

Mtro. Leonardo David Tenorio Martínez¹

El problema del desempleo y más específicamente del desempleo de profesionistas es un fenómeno que se está afectando los ámbitos económico y social con un arraigo no sólo en las economías en desarrollo, sino también en las economías desarrolladas. Las consecuencias se pueden analizar tanto en términos macro como en lo micro, pero en todos los casos son funestos. En el presente trabajo nos concentraremos en la parte de la demanda del empleo es decir, en saber cuáles son los determinantes de la generación del empleo de profesionistas, por lo que en primera instancia haremos una profunda pero breve revisión de la literatura económica concerniente al caso, que nos permita entender la dinámica de la demanda de empleo y los elementos que la afectan. A partir de eso consideraremos al caso mexicano, el cual es paradigmático en muchos sentidos, ya que por un lado desde hace por lo menos una década encabeza la lista de países en desarrollo con potencial de alcanzar el desarrollo², pero sin lograrlo debido a múltiples cuestiones entre las que podemos anotar la concerniente al desarrollo tecnológico dependientes y tardío, que se refleja en un bajo volumen de innovación y generación de patentes³; en segundo término su vecindad con la potencial número uno del mundo; en tercero su alta capacidad de producción petrolera, con grandes volúmenes de exportación de este producto, así como el de las no petroleras, el tamaño de su economía por volumen de producción y número habitantes⁴, a partir de la información desagregada por entidades federativas disponible que nos permita tener un

¹ Técnico académico de tiempo completo titular B, de la Facultad de Economía de la UNAM.

² México, desde hace algunas décadas es considerado uno de los países promesa para cruzar la línea que divide a los países desarrollados de los que están en desarrollo, lo que ha sido reconocido en el ámbito internacional en primera instancia al ratificar su incorporación como miembro permanente en 1994 en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y más recientemente con su incorporación en el grupo llamado G-20, en el que se encuentra las economías más grandes del mundo, así como la emergentes.

³ El coeficiente de inventiva, que es la relación entre el número de solicitudes de patentes nacionales por cada 10,000 habitantes y da cuenta de la capacidad de inventiva y personal dedicado a actividades tecnológicas, en México es de 0.05, mientras que el de Chile y Brasil es de 0.37 y 0.21.

⁴ De acuerdo con el FMI, en 2008 México ocupó el lugar número 11 a partir de comparar su Producto Interno Bruto (PIB) por paridad de poder de compra con el de todas las economías del mundo.

acercamiento del empleo de profesionistas desde un enfoque regional. Por último propondremos algunas conclusiones.

I. La demanda de empleo y sus determinantes. Una revisión teórica

El análisis de la demanda de empleo y sus determinantes se inicia a partir de una fuerte crítica hecha por parte Keynes (1936) a la postura de la llamada escuela de pensamiento clásica, la cual determinaba que no existía desempleo y que si por alguna razón existía desocupación ésta se debía al caso friccional, es decir que, los trabajadores dejaban un empleo para buscar uno nuevo, o al caso llamado voluntario, el que aducía la decisión de los trabajadores de no emplearse al salario vigente por no convenir a sus intereses y no porque no hubiera trabajo disponible. Keynes, propone que esta conclusión se debe a una mala interpretación de los determinantes de la demanda de trabajo ya que existe una tercera clase de desempleo que llama involuntario, que es resultado de una variación en el salario real, afectando inversamente la demanda de trabajo.

Así, son estas dos posturas las que han prevalecido a lo largo del siglo pasado y el presente, variando solamente los determinantes o las explicaciones del fenómeno.

De la escuela clásica se desprenden la neoclásica y la monetarista y de la keynesiana la neokeynesiana y la poskeynesiana. Las dos primeras hacen alusión al hecho de que los movimientos monetarios no tienen efectos en los sectores reales de la economía como la producción y el empleo, esto a partir de la existencia de expectativas racionales, que se definen como la inexistencia de errores sistemáticos de los agentes económicos, lo que se traduce en que los agentes en promedio siempre sabrán el comportamiento de la economía y por tanto conducirán a la economía a su equilibrio de largo plazo, con ahorros e inversión equivalentes lo que explicarán un constante crecimiento económico. El primer punto tiene significancia para el mercado de trabajo en el sentido de que una política económica expansiva no puede generar crecimiento económico y empleo, salvo en los casos en que la variación monetaria no sea anticipada, o sea que el choque monetario sorprenda a los agentes económicos; además, será el equilibrio entre el ahorro y la inversión los que generen el crecimiento económico y aumenten el empleo, por lo que en promedio determinará una situación de pleno empleo haciendo innecesaria la intervención

gubernamental en la economía para aumentar el empleo, regresando entonces al argumento de la existencia única de desempleo friccional o voluntario.

Las escuelas cercanas al keynesianismo retoman el concepto de desempleo involuntario, el que de acuerdo con los neokeynesianos es resultado de fallas en los mercados producto de la rigidez en los precios y los salarios, los que no permiten que los mercados ajusten su oferta y demanda. Estos teóricos coinciden en la existencia de largos periodos de exceso de oferta de empleo, donde existen fluctuaciones en la actividad económica y no se cumple la neutralidad del dinero, es decir éste si afecta al sector real de la economía, por lo que es necesario la intervención del gobierno en la actividad económica.

Los poskeynesianos teorizan a partir de tres conceptos desarrollados por Keynes, la demanda efectiva, la preferencia por la liquidez y la endogeneidad del dinero, donde la noción de incertidumbre permea el funcionamiento económico, lo que no permite una evaluación cierta de largo plazo, afectando a los tomadores de decisiones financieros, quienes deciden especular con el dinero a fin de obtener altas tasas de interés, afectando la cantidad de proyectos productivos efectivos y con esto al empleo. El salario nominal se considera exógeno, lo que resulta en la inexistencia del mercado de trabajo. El dinero se considera endógeno porque es el propio sistema económico quien va expandiendo o contrayendo la demanda de éste, por lo que será necesaria la existencia de bancos fuertes y gobiernos que intervengan cuando se entran en situaciones de incertidumbre o altos riesgos para ayudar a que la economía pueda salir de la crisis existente, a través de políticas contra cíclicas que afecten positivamente al producto y al empleo.

Las conclusiones a las que unas y otras escuelas arriban son totalmente opuestas, ya que los primeros proponen una nula intervención del gobierno, mientras que los otros no ven cómo mantener a las economías en “equilibrio” sin la intervención del gobierno, por lo que el fenómeno del empleo corre más o menos la misma suerte, dejando, como principal determinante para que éste aumente o no al salario (nominal o real), ya que de acuerdo con sus conjeturas si el salario no es lo suficientemente flexible (lo que es resultado de fallas en los mercados) esto provocará que no se demande más empleo. Según la escuela, el problema del desempleo se resolverá con o sin la actuación del gobierno, es decir que para los neoclásicos y monetaristas, esta situación tiene su origen en la intervención del gobierno,

mientras que para los neoclásicos y poskeynesianos, es necesaria la intervención del éste para que el equilibrio se restablezca.

La Escuela Cepalina

Un intento por reconocer la existencia de características que hacen diferentes a las economías desarrolladas con las que están en desarrollo, fue la desarrollada por la escuela cepalina⁵, donde un grupo importante de estudiosos del tema reconocieron importantes diferencias entre una y otras economías por lo que su entendimiento era indispensable para resolver el problema del desempleo que entonces se creía exclusivo de economías poco desarrolladas como las de América Latina. Éste tipo de economías guardan ciertas similitudes como la existencia de estructuras productivas heterogéneas, una amplísima oferta de mano de obra proveniente principalmente del sector agrícola, una gran dependencia de capital y tecnología, así como una baja capacidad de desarrollar su propia tecnologías y de promover innovaciones, que en conjunto generan importantes diferencia con respecto de las economías desarrolladas por lo que aplicar las mismas medidas de política económica a unas y otras economías resultaría en graves errores con afectaciones en los mercados reales y financieros.

Fue Arthur Lewis (1976) quien considerando esas condiciones desarrolló un modelo en el que concluyó que los principales determinantes de la demanda de empleo serán la inversión en capital que redunde en el aumento de la productividad tanto del sector capitalista como del de subsistencia, y que en su momento se puedan sentar las bases para disminuir la dependencia y se pueda innovar. Como supone que la inversión provendrá del sector capitalista, dado que el de subsistencia no tiene capacidad de ahorro, se alienta a que en dicho sector se promueva el ahorro y no el gasto suntuario.

El Capital Humano

A partir de los modelos de crecimiento económico que buscan establecer los determinantes del crecimiento en el largo plazo y que tienen su origen en los trabajos de Solow (1956 y 1957), Lucas (1988) propuso, como elemento que explica por qué unas economías crecen

⁵ La CEPAL, desarrolló toda una teoría del subdesarrollo cuyos principales expositores son Anibal Pinto y Raúl Prebisch en primera instancia, y más actualmente Víctor Tokman.

más que otras, además de rechazar la existencia de algún tipo de convergencia que implique que en el largo plazo todas economías converjan hacia un mismo sendero de crecimiento debido a las diferencias en cuanto a la disponibilidad de capital humano ya que éste, a diferencia del conocimiento en sí mismo, es un bien rival y además excluible por lo que su uso implica que no puede ser utilizado por otros como si sería el caso del conocimiento (Romer, 1991). La incorporación del Capital Humano también logró explicar al cambio tecnológico endógenamente, o determinado por el propio modelo, al incorporar al cuerpo de análisis un sector que produce capital humano (pudiendo ser escuelas, centro de capacitación, etc.), el que luego se puede incorporarse tanto al sector productivo como al de acervo de capital humano. El resultado será que la participación de un trabajo educado y capacitado creciente incrementará la productividad del capital físico, neutralizando la influencia de los rendimientos decrecientes presente en los procesos productivos habituales. Los efectos explosivos en la producción han sido su principal debilidad.

De una combinación entre los modelos de capital humano y el de Lewis, Ros (2000:218) propone un modelo con tres sectores, el capitalista o moderno y el de subsistencia, donde ambos sectores utilizan trabajo con cierto nivel de calificación (educación), el cual proviene del sector de capital humano, donde se genera y transmite el conocimiento. Los efectos de este sector dependen de la cantidad de trabajadores que estén en los dos primeros sectores, así como del nivel general de capacitación que éstos tengan. En general se puede observar que las economías con nivel de capacitación mayor crecen más rápido, no así los salarios, lo que se mantendrán fijos hasta que el exceso de trabajo del sector de subsistencia se elimine. Tanto el ingreso como el crecimiento serán diferenciados debido al nivel de capacitación.

La aportación de Ros nos permite incorporar un nuevo determinante en la demanda de empleo a la par de considerar a la dinámica en nuestro análisis, que es la capacitación y/o la educación.

Con estas ideas ya podemos avanzar en el análisis de las políticas públicas y las tendencias que afectan al mercado de trabajo y al empleo.

II. El Empleo y las Políticas Públicas

De la anterior revisión teórica podemos deducir dos momentos, uno donde se suponía al desempleo como un problema que competía únicamente a los países en desarrollo y otro, más reciente, donde el problema involucra tanto a éstos como a los desarrollados, por lo que el problema se torna global, por lo que el involucramiento para encauzar el fenómeno es generalizado⁶.

La OIT (2006:4) ha distinguido cuatro fuerzas que se interrelacionan entre sí y que explican de buena forma las transformaciones operadas en los mercados de trabajo de todo el mundo: La necesidad de reducir la pobreza y la desigualdad entre y dentro de los países; la transformación tecnológica y su afectación en los medios de información y comunicación; la intensificación de la competencia mundial derivada de la globalización y liberalización financiera y comercial implementados, así como la acelerada disminución de los costos de transporte y comunicación; y la imposición del pensamiento teórico que apoya la ampliación de la participación de los mercados por sobre el Estado, lo que se traduce en una mayor presión política hacia el favorecimiento de mejores condiciones de vida y trabajo, y con esto colaborar en la ampliación de mecanismos democráticos y rendición de cuentas.

En EUA los efectos de esos cambios han afectado duramente al empleo, identificándose tres efectos: a) las empresas en el núcleo de la economía repetidamente han despedido a un gran número de empleados independientemente de los ciclos económicos incluyendo un significativo número de directores y profesionistas; b) mucha gente cree que la permanencia del trabajo se ha vuelto corta con mercados laborales más volátiles, y) la expansión del llamado “contingente de fuerza laboral” (Kunda, Barley y Evans, 2002:234). Este concepto es aplicado a un amplio número de acuerdos laborales tales como trabajo de tiempo parcial, temporal, autoempleo, contratos, “outsourcing”, trabajo a domicilio, entre otros. La proporción de este fenómeno varía según la publicación que se revise, pero van desde un 13 y llegan a un 30% de la población norteamericana y con tendencias a ampliarse más que a decrecer. Estos datos para la segunda parte de la década de los 90 (Dillon, 1978; Belous, 1989).

⁶ Estudiosos del tema de todo el mundo han identificado al fenómeno como uno que atañe a todas las economías del mundo, por lo que las propuestas no se han hecho esperar. Vea por ejemplo: Ducci (1996); (Kunda, Barley y Evans, 2002), entre otros.

En los países en desarrollo las cosas no pueden estar mejor, sin embargo en países como México o casi cualquier país en desarrollo, donde no existen sistemas de seguros por desempleo, ni otros mecanismos que alivien la problemática de los desempleados, el fenómeno genera una baja proporción de desocupación, pero un alto nivel de desempleo. Esto último significa una diferencia entre empleo y ocupación, donde lo primero responde a una serie de atributos de formalidad como un contrato de trabajo, prestaciones, un lugar fijo para trabajar, horario y sueldo bien definido; mientras que la ocupación carece de uno o más de los anteriores atributos (CEESP, 2000). El fenómeno de la ocupación tiene una estrecha relación el sector del empleo informal, ya que puede explicar alguna parte del contingente de fuerza laboral, pero a la vez incluir también algunas actividades ilícitas como la piratería⁷.

El sector informal, definido por OIT en 1972, es el “conjunto de actividades económicas fuera de la regulación estatal, unipersonales, desarrolladas en condiciones adversas por la falta de capital, poco tecnificadas, sin acceso a los mercados, donde por lo general se involucran personas pobres con el objetivo de obtener un ingreso” (Núñez y Gómez, 2008:132). De acuerdo con estos autores, esta condición conlleva a un círculo vicioso que inicia con el no pago de impuestos de los que conforman el sector informal, por lo que los ingresos del Estado se ven reducidos y con ello se da una reducción de bienes y servicios prestados por éste, además de una sobreutilización de los mismos debido a que los que no pagan si los demandan (Núñez y Gómez, 2008:132).

El origen de éste sector se puede ubicar por medio de dos visiones, ambas propuestas muy cercanas a las ideas originadas en la escuela Cepalina. La primera dice que el sector informal tiene su origen en la reestructuración económica propiciada por las crisis, el endeudamiento y las consecuentes recesiones y desregulaciones, además del incremento de la fuerza de trabajo; y la otra parte de la ideología de la marginalidad, dependencia y subdesarrollo, lo que genera una alta desigualdad en la distribución de los activos entre el centro y la periferia, por lo que sería necesario el apoyo, aunque no permanente, del gobierno para hacer posible una integración a la economía formal a partir de su autosostenimiento en cuanto a su crecimiento económico (Tokman, 2001 y 2004).

⁷ La piratería es un fenómeno poco estudiado, pero en nuestro entender, estaría explicando una parte importante del empleo informal,...

Flexibilidad y competencia laboral

La flexibilidad y la competencia laboral, representan las respuestas institucionales al problema del desempleo mundial, que tienen como fundamento teórico las ideas de las escuelas neoclásicas y neokeynesianas principalmente.

La flexibilización, que se puede entender como una disminución o eliminación de las barreras a la contratación y al despido, tiene su fundamento en la existencia de instituciones, como los sindicatos y los contratos que explican la rigidez de los mercados laborales y el salario e impiden que el primero se equilibren en el pleno empleo, provocando que el mercado se equilibre por el lado corto, es decir que se contraten menos trabajadores. En este sentido la flexibilización se presenta como una alternativa que permitiría aumentar significativamente el empleo o desaparecer el desempleo.

Dicha propuesta no se puede ver como única en el sentido de que existen variaciones o grados de flexibilización⁸, no obstante y aunque los argumentos pueden parecer sólidos, al momento no se ha logrado demostrar fehacientemente que ésta logre resolver el problema del desempleo, pero sí que atente contra la estabilidad laboral⁹.

La competencia laboral también busca paliar el desempleo apoyándose en el argumento teórico del capital humano desarrolladas por la escuela neoclásica, considerando al sistema educativo y laboral como parte del problema y la solución por lo que ambos deberán ampliar su vinculación a fin de dar un nuevo cauce a los mercados laborales consiguiendo una mayor estabilidad laboral o como la OIT lo llama empleo decente¹⁰. Ducci (1996) rescata tres experiencias relativas a la competencia laboral de aquellas naciones que la han implementado: a) la competencia laboral enfatiza el desarrollo económico en el aspecto humano, poniéndolo como elemento central del crecimiento económico y desarrollo social; b) permite hacer converger a la educación y al empleo a fin de que los puestos de trabajo que sean estables y decentes, y c) la competencia laboral requiere para cada vez una mayor proporción de trabajadores con una amplia combinación de competencias que van desde las

⁸ Aranda (2008:120) encuentra tres tipos o grados de flexibilización: la externa, porque parte de desregulaciones o reformas laborales; la llamada paternalismo renovado, que promueve el control de la calidad y la polivalencia de los trabajadores, basada en la capacitación, promoción y consulta de los trabajadores; y la interna, donde el sindicato y la empresa pactan los cambios a seguir.

⁹ Sobre el tema existe una gran cantidad de literatura, véase por ejemplo: López (2005); Arana (2008).

¹⁰ Recogiendo los conceptos de empleo y ocupación, la idea de trabajo decente está más cercana al primero que al segundo. Para profundizar en el concepto vea por ejemplo: OIT (2007).

básicas como lectura y escritura, lenguaje y lógica aritmética, hasta conocimientos, habilidades y destrezas especializadas pasando por aptitudes, actitudes y valores asociados al desempeño profesional, lo que le permita enfrentar además de las funciones del día a día, resolver problemas para situaciones inciertas, nuevas y/o irregulares. El objetivo último de la competencia laboral es lograr que la negociación de la estabilidad y salarios estén determinados por la productividad y las capacidades del trabajador y así dar paso a una flexibilización laboral real, es decir el equilibrio entre los aspectos anteriores a fin de generar mayor certidumbre tanto para los oferentes como los demandantes de empleo.

III. El Mercado de Trabajo Mexicano de Profesionistas por Regiones

Ahora, con ayuda de la literatura económica revisada, iniciaremos con el análisis del caso mexicano, a partir de un estudio de corte transversal, consideraremos a todas y cada una de las entidades federativas que conforman al país a fin de entender la demanda de trabajo de profesional en el México.

El análisis incluirá una revisión de la situación del mercado de trabajo mexicano en general, a partir de los resultados del último censo de población y vivienda, para continuar el análisis con ayuda de los datos presentados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el observatorio laboral¹¹.

El censo de población y vivienda 2010 que recién se ha presentado, nos permite ver la evolución demográfica, social e incluso económica que el país ha experimentado en las últimas décadas. La evolución de la población en el presente siglo ha presentado cambios importantes, sobre todo en lo referente a los grupos etarios. En el caso de la población entre 14 y 64 años ésta ha aumentado al pasar de 60.9% en 2000 a 64.4% en 2010, además de aumentar la mediana nacional de 22 a 26 años.

En el ámbito educativo, se puede observar un crecimiento de los años de educación las últimas dos décadas en personas mayores de 15 años, al pasar de 6.5 a 8.6 años, siendo las entidades con mayor crecimiento el D. F., Nuevo León y Coahuila con 10.1, 9.8 y 9.5 años, respectivamente, mientras que Guerrero, Oaxaca y Chiapas se contemplan el menor número con 7.3, 6.9 y 6.7, respetivamente. En el promedio se encuentran entidades como Durango,

¹¹ Los datos que presentan son obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo a cargo del INEGI.

Nayarit y Tabasco. Por Municipio, el promedio más alto de escolaridad se encuentra en la delegación Benito Juárez del D. F., con 13.9 años y de hecho son cuatro delegaciones de la Ciudad de México las que están dentro de los 10 municipios con mayor escolaridad, además de dos municipios de Nuevo León y Oaxaca y uno del Estado de México y de Tlaxcala. En este sentido el grupo entre 15 y 24 años que continúan estudiando ha aumentado porcentualmente al pasar de 30.2 a 40.4 entre 1990 y 2010.

El cambio en la estructura poblacional, como lo menciona Conapo (2008:2), ha afectado el perfil sociodemográfico del país actual con impactos en la modernización social y el desarrollo económico al igual que en la desigualdad social, pobreza y exclusión, lo que es más evidente al revisar los ámbitos educativo y laboral. Nosotros nos concentraremos en éste último.

El mercado de trabajo en el país visto a través de un enfoque regional, o más claramente a través de una revisión por entidades federativas, tuvo dos catalizadores que transformaron la tendencia que hasta principios de la década de los 80 se había mantenido. El primero generado por el gran temblor en la Ciudad de México (Distrito Federal) en 1985, que provocó la salida de gran parte de las industrias que hasta el momento se habían instalado en la capital aprovechando la cercanía del más grande mercado de consumo del país y el segundo con la puesta en marcha del Tratado de Libre Mercado (TLC) en 1994, que provocó una reorientación de la planta productiva del norte hacia el centro del país. Ambos provocaron el redireccionamiento de las actividades productivas, principalmente las relacionadas con el sector secundario.

En términos de la Población Económicamente Activa (PEA) y de acuerdo con los datos obtenidos por el INEGI y la STPS, tenemos un aumento de ésta proporcional a lo registrado en el cambio demográfico, pero con variaciones contrastantes en las tasas de crecimiento al considerar a las entidades. Esto es, que en la última década (de 2000 a 2010), las tasas de crecimiento población más altas están en Quintana Roo, Baja California Sur, Querétaro, Baja California y Chiapas, con tasas de: 4.1, 4, 2.6, 2.3 y 2%, respectivamente; mientras que las más baja se dieron en: el D. F., Michoacán, Guerrero y Zacatecas, con 0.3 y 0.9, respectivamente. En cuanto a la población ocupada (PO)¹², tenemos que en el periodo

¹² En 2010 la población ocupada es de alrededor de 75.5 millones, mientras que los trabajadores adscritos en el IMSS, lo que se consideran los empleados con todas las prestaciones, esta apenas por debajo de los 15 millones.

2005-2006 siete entidades federativas concentraron el 50.83% de ésta, mismo que aumentó ligeramente para 2006-2007 al pasar a un 51.24%. Dichas entidades son: Distrito Federal, Jalisco, Nuevo León, Estado de México, Guanajuato, Puebla y Veracruz, donde el Estado de México se ha convertido en la principal entidad generadora de ocupación con un 13.74% en el último periodo considerado, desplazando al segundo lugar al D. F. (ver cuadro 1)¹³.

Otro dato importante en la misma línea es que de las 32 entidades 17 tienen un millón de PEA o más, mientras que sólo 6 entidades tienen una PEA menor a medio millón, lo que refleja un proceso de desconcentración de la PEA en particular y de la población en general. Un hallazgo interesante y visible es que la PEA y la PO guardan una relación muy estrecha, lo que de acuerdo con el CEESP (2000) entre otros, se explica por la falta de mecanismos como un seguro de desempleo, existentes en otros países, que provoca que la población no pueda estar sin ingresos por periodos prolongados, llevando a que se muestren altos porcentajes de PO, la que llega al 98% en Baja California y Chiapas en 2005-2006, y aunque para el periodo 2006-2007 el porcentaje de participación baja para buena parte de las entidades¹⁴, en términos absolutos la PEA y la PO aumentaron y el porcentaje de participación nacional casi no se movió para los dos periodos de análisis¹⁵ (véase cuadro 2).

Participación de los Profesionistas en el Mercado de Trabajo por Regiones

La demanda por empleo en el ámbito internacional no ha dejado de crecer y de hecho, de acuerdo con las proyecciones hechas por la OIT (2006:79) el crecimiento de la fuerza de trabajo se estabilice hacia la tercera o cuarta década del presente siglo. Para la siguiente década se cree que hacia el 2015 existan 3,480 millones de PEA mundial, de los cuales el 60% estén en los países en desarrollo, por lo que la demanda de empleo será una variable imposible de soslayar si se pretende incrementar el bienestar económico presente y futuro.

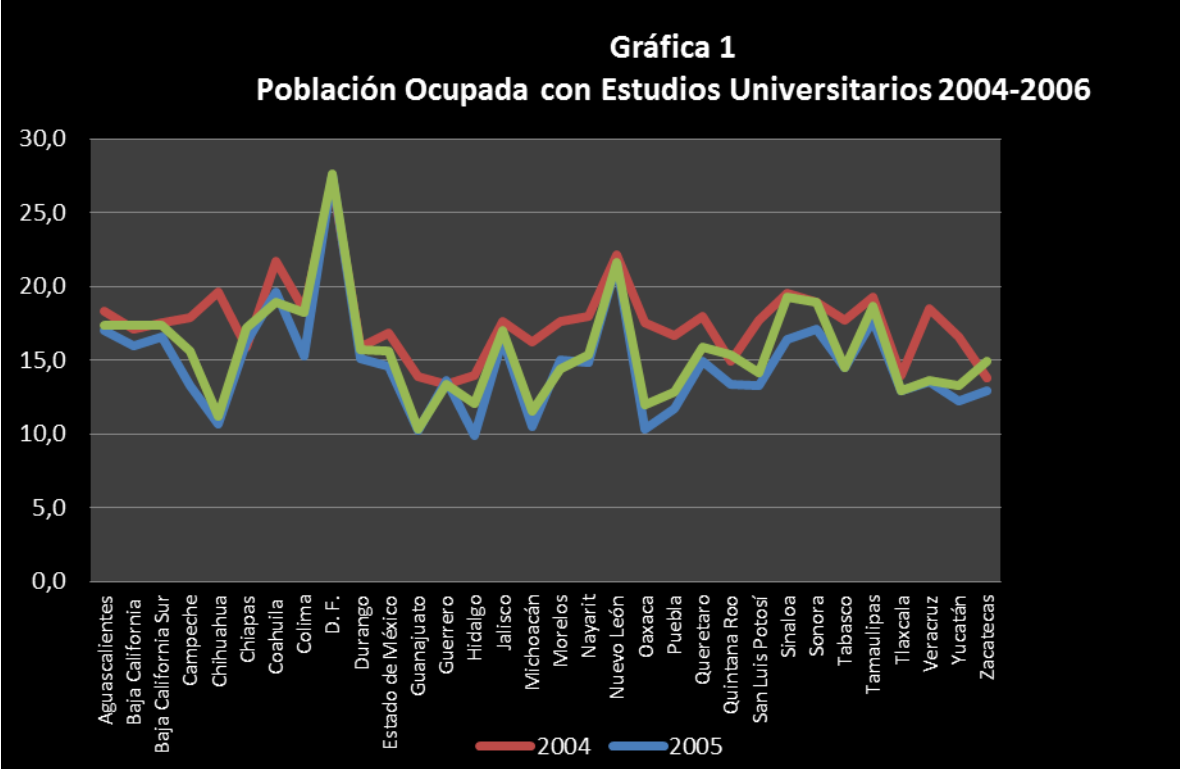
En cuanto a la población ocupada con estudios universitarios (POEU), los que consideraremos como la población de profesionistas ya que han cursado cuando menos un año de alguna carrera profesional, tenemos que en todos los casos esta es menor del 20%, siendo la mayor participación porcentual la del D. F. que en todos los años mantiene un 27

¹³ Todos los cuadros podrán ser consultados en el anexo de éste trabajo.

¹⁴ El porcentaje de participación más alto lo alcanzó Jalisco desplazando a Baja California y Chiapas quienes ocuparon los lugares dos y tres.

¹⁵ Pasó de 88.77% a un 88.46% entre los periodos 2005-2006 y 2006-2007.

con una variación marginal para todo el periodo, el segundo y tercer lugar es ocupado por Nuevo León y Coahuila con un importante avance de Sinaloa. Estos datos son congruentes con la información obtenida en el censo de población y vivienda 2010, al comparar estos datos con los que el censo encontró en términos de las entidades con mayor escolaridad.



Al graficar los tres momentos en el tiempo podemos observar como existe una disminución de la participación de la POEU en la PO, o lo que es lo mismo, como disminuye la participación de éste tipo de personas en que están ocupados (ver gráfica 1). Es cierto que no se cumple para todas las entidades, y de hecho las que menos pierden participación son las entidades tradicionales (D.F., Nuevo León y Jalisco) más algunas otras como Tamaulipas, Sinaloa, Sonora, Chiapas, etc. De hecho se puede observar que las más altas tasas de participación se encuentran en el 2004 y de ahí disminuyen o no aumentan.

El CEESP (2000) proporcionan dos explicaciones al hecho de la desocupación mayor en los más preparados, una relacionada a la mejor situación económica que pueden tener los más capacitados, lo que les permite mantenerse más tiempo sin trabajo, buscando la mejor opción evitando integrarse inmediatamente al subempleo o al empleo informal, y la otra que dice que esta población prefiere dar prioridad al estudio y la capacitación que al aspecto laboral, lo que en el futuro les permita obtener remuneraciones más elevadas

(Rendón y Salas, 2000:3). Un último argumento puede venir del lado de las mujeres que al tener familia deciden dejar de trabajar. Las explicaciones del CEESP recogen la visión neoclásica del empleo, en la primera al suponer un tipo de desempleo es voluntario, porque es decisión de los involucrados no trabajar hasta no encontrar algún empleo acorde con sus expectativas y la segunda basada en la teoría del capital humano y ambas también plantean críticas, como las presentadas por la escuela neokeynesiana y poskeynesiana, que tuvimos ocasión de revisar en el apartado anterior.

En cuanto a las tendencias de las tasas de crecimiento de la POEU por entidad federativa, éstas son consistentes con lo observado en porcentajes de participación, ya que en la mayoría de éstas las tasas son negativas, lo que significa una caída en la ocupación en el periodo 2004-2005 y 2005-2006, situación que se revierte para el siguiente periodo, pero no es suficiente para recuperar la caída, lo que es patente en la gráfica 1.

Empleo y Crecimiento Económico

Suponer que existe una relación directa entre el trabajo más especializado y el crecimiento económico es parte de la postura neoclásica, sin embargo al revisar las tasas de crecimiento del PIB en el periodo de estudio podremos observar que salvo algunas excepciones (Campeche, Durango, Nayarit y Tlaxcala) éstas muestra variaciones positivas, es decir hay crecimiento del PIB, lo que contrasta con lo observado en la participación de la ocupación de personas con estudios universitarios que cae para ambos momentos, por lo que no se podría aseverar que el crecimiento de la actividad productiva afecte positivamente a la demanda de trabajo de profesionistas (ver cuadro 3). Cabe mencionar que se consideraron los datos del PIB total a precios constantes de 2003.

La literatura que ha estudiado el caso mexicano propone varias explicaciones, una referida a que se prefiere el trabajo poco especializado al especializado, dado que algunos estudios demuestran que el adiestramiento en el lugar de trabajo produce mayores ganancias en proporción a los métodos escolarizados (Rendón y Salas, 2000). La estructura productiva tan heterogénea (escuela cepalina), además de la gran participación que tienen las micro y pequeñas y medianas empresas en el empleo¹⁶, así como la constante ampliación del mercado informal, pueden sugerir que sea preferible contratar personal con baja o nula

¹⁶ Las micro, pequeñas y medianas empresas del país generaron el 57% del empleo total en 2008.

capacitación y especialización, dadas las actividades que este tipo de empresas desarrollan (Rendón y Salas, 2000; Hernández Laos, Garro y Llamas, 2000).

Un argumento más, proveniente del caso observado en Taiwán, señala que en la década de los 60 un 15% de graduados de licenciatura fueron a especializarse en EUA, sin embargo sólo 4.5% de los estudiantes regresaron a una Taiwán poco industrializada, el fenómeno cambio radicalmente cuando el 90% de los que fueron a especializarse regresaron a su país, el que comenzaba a especializarse en actividades intensivas en ciencia y tecnología (Ronis, 1995)¹⁷. Situación que hace notar la importancia de un sistema productivo consolidado y basado en ciencia, tecnología e innovación (CTI), que le permita aprovechar a los países los recursos humanos que el país educa y capacita, con el que, al momento, en el país no cuenta o si existe es muy endeble. Un indicador como lo es el coeficiente de inventiva¹⁸ que en México es de 0.06, que es bajísimo si se compara con países de la región como Argentina, Brasil y Chile con 0.28, 0.71 y 0.35, respectivamente, sin mencionar por ejemplo a Japón que alcanza un índice 28.8, evidencia la precariedad de la producción científica y tecnológica del sistema mexicano.

Las Remuneraciones

Por último, revisemos a las remuneraciones como determinante de la demanda de empleo, las que en primer lugar muestran un diferencial importante entre la población ocupada total y la que tiene estudios universitarios, que para todos los casos es mayor al doble del primero, lo que ratifica la tesis de una correlación directa entre nivel educativo e ingresos. No obstante esto, existe una tendencia hacia una disminución, en el tiempo, de la tasa de variación entre los ingresos que reciben estos dos grupos, lo que se entiende como una tendencia hacia la disminución del ingreso para los que tienen más estudios con respecto a la población ocupada general (ver cuadros 4a, 4b y 4c).

Esto podría tener una explicación relacionada con la saturación del mercado de profesionistas, en el sentido de que existen más profesionistas de los que el mercado demanda, como se constata en el cuadro 5, el que presenta a las 10 carreras con mayor demanda en el país, y que aun así sólo los médicos y los profesores de primaria muestran

¹⁷ Tomado de Ros (2004:216).

¹⁸ Mide el número de solicitudes de patente de nacionales por cada 10,000 habitantes, con el fin de medir el grado de innovación de un país de acuerdo al tamaño de su población.

porcentajes mayores al 90% de ocupación en actividades con alta relación a su especialización, mientras que carreras como contabilidad, administración y derecho, que son las más demandadas muestran porcentajes menores al 69%.

IV. CONCLUSIONES

La revisión de los determinantes de la demanda de profesionistas en México por regiones, nos arroja resultados interesantes, no obstante el número relativamente pequeño de datos tenido para hacer el análisis.

En primer lugar, el número de jóvenes demandantes y con estudios universitarios muestra una tendencia creciente en todas las regiones del país. Sin embargo, se puede observar una menor participación en la ocupación de la población con mayores niveles de escolaridad y es más factible explicarlo a partir de su estructura productiva heterogénea y dependiente tanto en la inversión, como el desarrollo científico y tecnológico, que de los argumentos esgrimidos por los neoclásicos. La baja capacidad de innovación es revelador del bajo crecimiento económico y de la productividad, por lo que el destino del país no tendría que ser otro más que aquel que permita una mayor integración y vinculación entre el sector productivo, educativo y gubernamental que permita aprovechar la capacidad científica instalada en el país (Tenorio, 2008), sobre todo al promover programas de vinculación entre las MIPYMES y el sector educativo con un fuerte apoyo del sector gubernamental para financiar y evaluar proyectos que permitan la colaboración y cooperación entre estos sectores, dado que ésta tipo de empresas no requerirían grandes inversiones para lograr efectos positivos en su productividad y el empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Aranda, Humberto (2008), “La flexibilidad en las relaciones de trabajo: ¿La alternativa a la estabilidad en el empleo? Una visión desde el Derecho del trabajo mexicano”, en Observatorio Laboral Revista Venezolana, 1, 1, ene-jun 2008: 113-128, Universidad de Carabobo.

CEESP (2000), “El empleo y desempleo en México 1994-2000”, en www.ceesp.org.mx/publicaciones.

CONACYT (2009), Informe general del estado de la ciencia y la tecnología, Conacyt, D. F., México.

CONAPO (2008), El informe de México: El cambio demográfico, el envejecimiento y la migración internacional en México, en <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2008/02cepal.pdf>.

Ducci, María Angélica (1996), “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional” en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER, Guanajuato 23-25 de mayo: 15-26.

INEGI (2011), Censo de Población y Vivienda 2010, www.censo2010.org.mx.

INEGI, (2009) Censos Económicos 2008, http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/universo_total.asp.

Keynes, J.M. (1936), Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero, FCE, México, 1943.

Kunda, Gideon, Stephen R. B., James Evans (2002), “Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor market”, en Industrial relations review, 55, 2, Ene 2002: 234-261.

Lewis, Arthur (1954), “Economic development with unlimited supplies of labor”, Manchester school of economic and social studies, 28: 139-191.

López, Diego (2005) Mitos y realidades del mercado laboral chileno, editor Ensignia Jaime, Friedrich Ebert Stiftung, Santiago, Chile.

Lucas, R. E., Jr. (1988) “On the mechanics of economic development”, Journal of monetary economics, 49: 843-867.

Murayama, Ciro (2011), “Reforma laboral: ¿cura o placebo?” en El Universal, 17 marzo 2011.

Núñez C, Antonia y Carlos Gómez Chiñas (2008), “Controversia y debate actual sobre el sector informal”, en *Análisis Económico*, 23, 54, UAM-Azcapotzalco, tercer cuatrimestre: 131-155.

OIT (2006), *Cambios en el mundo del trabajo. Memoria del director general, Conferencia internacional del trabajo, 95ª reunión, 2006.*

OIT (2007), *Trabajo decente y juventud.* México, Lima Perú. [http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/trab_decente_juventud\[mex\]2007.pdf](http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/trab_decente_juventud[mex]2007.pdf).

Pinto, Aníbal (1970), “Naturaleza e implicaciones de la ‘heterogeneidad estructural’ de la América Latina”, en *El trimestre económico*, 37 (1), 145: 83-100.

Prebish, Raúl (1949), “El desarrollo económico en la América Latina y algunos de sus principales problemas”, en *El trimestre económico*, 16 (3): 99-153.

Rendón, Teresa y Carlos Salas (2000), “Educación y empleo juvenil”, en José Antonio Pérez Islas (coordinador) *Jóvenes una evaluación del conocimiento. La investigación sobre juventud en México 18986-1999 Tomo I*, Instituto Mexicano de la Juventud, Colección Jóvenes, 5, 1, México.

Ros, Jaime (2002) *La teoría del desarrollo y la economía del crecimiento*”, FCE y CIDE, D. F., México, 2004.

Tenorio M., Leonardo D. (2008), “El mercado de trabajo de profesionistas y la vinculación de los sectores educativo, productivo y gubernamental. Análisis y propuestas para México” en *REDES. Revista de estudios sociales de la ciencia*, vol. 13, núm. 26, 2008.

Tokman, Víctor (2004), *Una voz en el camino; empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Santiago de Chile, FCE.

Tokman, Víctor (2001), *De la infomalidad a la modernidad*, Santiago de Chile, OIT.

ANEXO

Cuadro 1

Características del Empleo en México por Entidad Federativa 2005-06 y 2006-07

Entidades Federativas	2005-2006			2006-2007		
	PEA	PO	EU	PEA	PO	EU
Aguascalientes	445.926	371.000	63.070	445.194	392.500	68.295
Baja California	1.200.414	1.181.866	201.728	1.251.970	1.194.000	207.756
Baja California Sur	229.330	201.600	33.466	240.137	222.800	38.767
Campeche	333.045	288.100	38.317	335.038	298.200	46.519
Chiapas	1.359.480	1.326.400	214.877	1.376.614	1.308.200	225.010
Chihuahua	1.579.149	1.303.100	139.432	1.571.186	1.292.100	144.715
Coahuila	1.006.439	894.800	175.381	1.095.699	976.500	184.559
Colima	265.404	257.900	39.459	267.832	241.200	43.898
D. F.	4.160.636	3.675.200	1.010.680	4.201.488	3.798.500	1.048.386
Durango	573.393	481.200	72.661	580.129	512.600	80.478
Estado de México	5.796.096	5.620.400	820.578	6.153.272	5.405.600	843.274
Guanajuato	1.940.116	1.642.400	167.525	1.975.091	1.731.000	178.293
Guerrero	1.172.563	997.800	135.701	1.208.290	1.000.300	134.040
Hidalgo	959.064	812.100	80.398	912.988	795.800	96.292
Jalisco	2.970.293	2.549.700	418.151	2.998.292	2.889.481	491.212
Michoacán	1.640.976	1.370.900	143.945	1.633.718	1.369.800	157.527
Morelos	680.279	642.700	96.405	698.168	624.000	89.856
Nayarit	416.554	350.500	51.874	423.320	370.300	57.026
Nuevo León	1.918.512	1.721.700	370.166	1.986.589	1.818.500	392.796
Oaxaca	1.428.211	1.206.900	124.311	1.432.196	1.147.900	137.748
Puebla	2.231.240	1.915.300	224.090	2.314.023	1.915.500	245.184
Queretaro	675.292	589.500	87.836	667.425	594.700	94.557
Quintana Roo	532.100	488.500	65.459	582.873	527.900	81.297
San Luis Potosí	956.536	813.400	108.182	999.428	848.800	119.681
Sinaloa	1.173.889	1.021.900	167.592	1.132.955	1.014.900	195.876
Sonora	986.909	892.600	152.635	1.007.610	925.800	174.976
Tabasco	753.584	699.100	101.370	777.234	698.400	101.268
Tamaulipas	1.309.413	1.182.900	209.373	1.373.113	1.222.500	228.608
Tlaxcala	454.900	371.200	47.885	454.900	382.300	49.317
Veracruz	2.763.994	2.397.100	323.609	2.909.174	2.588.800	352.077
Yucatán	808.705	713.400	87.035	850.662	769.100	102.290
Zacatecas	536.257	419.600	54.128	590.424	440.000	65.560
Totales	43.258.699	38.400.766	6.195.449	44.447.032	39.317.981	6.477.137

Fuente:Elaboración propia con datos de INEGI y STPS

Cuadro 2

Características del Empleo en México por Entidad Federativa

Entidades Federativas	2005-2006			2006-2007		
	PEA %	PO %	EU %	PEA %	PO %	EU %
Aguascalientes	100	83,20	14,14	100	96,37	14,08
Baja California	100	98,45	16,80	100	95,37	16,80
Baja California Sur	100	87,91	14,59	100	95,03	15,81
Campeche	100	86,50	11,51	100	92,78	14,59
Chiapas	100	97,57	15,81	100	91,88	15,47
Chihuahua	100	82,52	8,83	100	91,54	19,29
Coahuila	100	88,91	17,43	100	90,57	12,30
Colima	100	97,17	14,87	100	90,41	10,76
D. F.	100	88,33	24,29	100	90,41	24,29
Durango	100	83,92	12,67	100	90,06	14,87
Estado de México	100	96,97	14,16	100	89,86	13,45
Guanajuato	100	84,65	8,63	100	89,58	14,28
Guerrero	100	85,10	11,57	100	89,38	14,17
Hidalgo	100	84,68	8,38	100	89,12	17,43
Jalisco	100	85,84	14,08	100	89,10	13,01
Michoacán	100	83,54	8,77	100	89,03	15,99
Morelos	100	94,48	14,17	100	89,00	11,51
Nayarit	100	84,14	12,45	100	88,99	11,71
Nuevo León	100	89,74	19,29	100	88,46	14,32
Oaxaca	100	84,50	8,70	100	88,36	12,67
Puebla	100	85,84	10,04	100	88,16	14,14
Queretaro	100	87,30	13,01	100	87,85	14,16
Quintana Roo	100	91,81	12,30	100	87,64	8,63
San Luis Potosí	100	85,04	11,31	100	87,48	12,45
Sinaloa	100	87,05	14,28	100	87,16	8,38
Sonora	100	90,44	15,47	100	84,93	11,31
Tabasco	100	92,77	13,45	100	84,04	10,53
Tamaulipas	100	90,34	15,99	100	83,85	8,77
Tlaxcala	100	81,60	10,53	100	82,79	11,57
Veracruz	100	86,73	11,71	100	82,78	10,04
Yucatán	100	88,22	10,76	100	82,24	8,83
Zacatecas	100	78,25	10,09	100	80,15	8,70
Totales	100	88,77	14,32	100	74,52	10,09

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI y STPS

Cuadro 3

Entidades	PIB Tasa de Crecimiento		Personal Ocupado c/ Estudios Universitarios	
	05-06 Var%	06-07 Var%	04-06Var %	05-07Var %
	Aguascalientes	8,93	4,95	-4,66
Baja California	5,41	2,59	-2,50	2,99
Baja California Sur	7,39	7,19	-1,98	15,84
Campeche	-2,17	-5,57	-24,76	21,41
Chiapas	3,15	-4,11	5,70	4,72
Chihuahua	6,13	2,81	-42,52	3,79
Coahuila	6,06	10,15	-9,13	5,23
Colima	5,58	4,58	-15,00	11,25
D.F.	4,99	2,91	2,96	3,73
Durango	3,01	1,69	-4,16	10,76
Estado de México	5,41	4,00	-11,66	2,77
Guanajuato	5,58	1,19	-25,78	6,43
Guerrero	1,93	5,02	2,20	-1,22
Hidalgo	1,43	4,77	-29,21	19,77
Jalisco	5,01	2,79	-5,96	17,47
Michoacán	4,34	4,29	-34,23	9,44
Morelos	1,71	3,03	-12,99	-6,79
Nayarit	15,63	-1,29	-17,82	9,93
Nuevo León	7,41	6,31	-0,48	6,11
Oaxaca	0,71	1,78	-39,52	10,81
Puebla	6,10	3,56	-29,49	9,41
Querétaro	6,98	7,25	-13,39	7,65
Quintana Roo	4,82	9,57	-3,64	24,19
San Luis Potosí	5,63	1,99	-22,95	10,63
Sinaloa	3,26	5,98	14,94	16,88
Sonora	8,16	2,61	-10,16	14,64
Tabasco	6,46	1,94	-18,17	-0,10
Tamaulipas	0,94	6,67	-6,12	9,19
Tlaxcala	6,43	1,63	-68,93	2,99
Veracruz	8,44	4,20	-25,06	8,80
Yucatán	6,00	4,84	-25,58	17,53
Zacatecas	5,59	2,68	-5,58	21,12

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI y STPS

Cuadro 4 a

Entidades	2004		
	IPM*	IPMPOE**	Var%
Aguascalientes	4.203	8.616	51,22
Baja California	6.111	10.907	43,97
Baja California Sur	5.425	10.319	47,43
Campeche	3.635	8.754	58,48
Chiapas	2.267	7.095	68,05
Chihuahua	4.950	10.352	52,18
Coahuila	4.900	10.724	54,31
Colima	4.340	8.618	49,64
D. F.	5.278	10.669	50,53
Durango	3.409	6.911	50,67
Estado de México	3.899	8.338	53,24
Guanajuato	3.707	8.082	54,13
Guerrero	3.037	5.743	47,12
Hidalgo	3.272	7.725	57,64
Jalisco	4.373	9.002	51,42
Michoacán	3.507	7.120	50,74
Morelos	3.427	7.502	54,32
Nayarit	3.513	7.110	50,59
Nuevo León	5.534	11.720	52,78
Oaxaca	2.681	6.829	60,74
Puebla	3.065	7.715	52,57
Queretaro	4.183	10.502	60,27
Quintana Roo	4.962	11.216	60,17
San Luis Potosí	3.568	9.696	55,76
Sinaloa	4.086	8.167	63,20
Sonora	4.663	9.178	49,97
Tabasco	3.818	8.735	49,19
Tamaulipas	4.770	9.508	56,29
Tlaxcala	3.023	6.057	49,83
Veracruz	3.367	7.475	50,09
Yucatán	3.252	8.893	54,96
Zacatecas	3.338	7.487	63,43
Promedio	3.844	8.105	55,42

Fuente: Observatorio Laboral, STPS

*Ingreso promedio mensual por Entidad Federativa.

** Ingreso promedio mensual por Entidad Federativa de población con estudios universitarios.

Cuadro 4 b

Entidades	2005		
	IPME	IPMPOE	Var%
Aguascalientes	4.458	8.616	48,26
Baja California	6.206	11.638	46,67
Baja California Sur	5.724	10.881	47,39
Campeche	3.997	9.890	59,59
Chiapas	2.367	6.952	65,95
Chihuahua	5.042	10.731	53,01
Coahuila	4.969	10.611	53,17
Colima	4.465	8.992	50,34
D. F.	5.519	11.264	51,00
Durango	3.749	7.364	49,09
Estado de México	4.163	8.887	53,16
Guanajuato	3.816	8.322	54,15
Guerrero	3.591	6.721	46,57
Hidalgo	3.372	7.462	54,81
Jalisco	4.686	9.699	51,69
Michoacán	3.487	7.002	50,20
Morelos	3.749	8.526	56,03
Nayarit	3.727	7.107	47,56
Nuevo León	5.844	12.398	52,86
Oaxaca	2.895	7.221	59,91
Puebla	3.280	7.880	53,03
Queretaro	4.616	11.045	58,38
Quintana Roo	5.518	12.697	58,21
San Luis Potosí	3.856	10.077	56,54
Sinaloa	4.452	8.721	61,73
Sonora	4.920	10.035	48,95
Tabasco	4.154	9.467	50,97
Tamaulipas	4.969	9.974	56,12
Tlaxcala	3.230	6.583	50,18
Veracruz	3.456	7.563	50,93
Yucatán	3.469	9.456	54,30
Zacatecas	3.528	7.579	63,31
Promedio	4.176	8.891	53,45

Fuente: Observatorio Laboral, STPS

Cuadro 4 c

Entidades	2006		
	IPME	IPMPOE	Var%
Aguascalientes	4.646	9.522	51,21
Baja California	6.475	11.447	43,43
Baja California Sur	6.674	12.314	45,80
Campeche	4.389	10.464	58,06
Chiapas	2.566	7.800	67,10
Chihuahua	5.255	10.668	50,74
Coahuila	5.157	11.210	54,00
Colima	4.923	9.979	50,67
D. F.	5.892	12.254	51,92
Durango	4.028	7.762	48,11
Estado de México	4.339	9.340	53,54
Guanajuato	4.093	9.426	56,58
Guerrero	3.747	7.083	47,10
Hidalgo	3.826	8.313	53,98
Jalisco	4.949	10.403	52,43
Michoacán	3.899	7.852	50,34
Morelos	3.868	8.629	55,17
Nayarit	4.155	7.864	47,16
Nuevo León	6.174	13.535	54,38
Oaxaca	3.221	7.443	56,72
Puebla	3.413	7.868	56,62
Queretaro	4.863	11.520	57,79
Quintana Roo	5.801	13.142	55,86
San Luis Potosí	4.086	9.635	57,59
Sinaloa	4.930	9.158	46,17
Sonora	5.342	10.775	50,42
Tabasco	4.530	10.340	56,19
Tamaulipas	5.425	11.724	53,73
Tlaxcala	3.251	6.530	50,21
Veracruz	3.713	8.193	54,68
Yucatán	3.628	9.893	63,33
Zacatecas	3.948	8.230	52,03
Promedio	4.509	9.574	52,91

Fuente: Observatorio Laboral, STPS

Cuadro 5**Carreras con mayor número de ocupados en 2010**

	Miles de personas	De los cuales se ocupan en lo que estudiaron (%)
1 Contaduría	661.2	69.0
2 Ciencias Administrativas	607.4	51.7
3 Derecho	554.2	69.2
Ingeniería en Computación e		
4 Informática	329.9	58.5
Formación Docente en Educación		
5 Primaria	291.8	92.7
6 Ingeniería Industrial	217.9	64.8
7 Medicina	204.7	91.7
8 Psicología	196.9	74.5
9 Arquitectura	177.4	78.3
10 Ingeniería Mecánica	150.8	57.2

Fuente: Observatorio laboral, STPS

La precarización del mercado de trabajo: Análisis desde Europa y América Latina y el Caribe

Sophie Boutiller¹
Université du Littoral Côte d'Opale,
France, LAB RII

Beatriz Castilla Ramos²
Universidad Autónoma de Yucatán,
México, LAB RII

Presentación

La ponencia analiza las grandes tendencias internacionales de la evolución del empleo en el período de 2000-2010, a partir de los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El universo de estudio se centra en los países que integran las regiones de la Unión Europea y América Latina y el Caribe, con especial atención en Francia y México. La hipótesis que proponemos es que pese a las grandes diferencias que existen en los niveles de desarrollo de las regiones mencionadas, las modalidades del empleo detectadas en ellas, se acercan cada vez más, orientándose a la precariedad del trabajo en varias dimensiones; la caída del trabajo, los bajos salarios, el cambio en los contratos colectivos y otros. De esta manera se desdibujan las fronteras del empleo que antes los separaban.

La transición hacia la precarización del trabajo es el hilo conductor que apunala las similitudes entre ambas regiones. Entendemos por trabajo precario, la propuesta de Orlandina de Oliveira y Brígida García³ por la utilidad que nos aporta para comprender los hallazgos de las modalidades del trabajo, presentes en nuestros universos de estudio. Las citadas autoras señalan:

La noción de empleo precario es más amplia que la del sector informal. Además del trabajo por cuenta propia, de las actividades ilegales o subterráneas y del trabajo a domicilio, dicha noción se refiere también a

¹ Sophie Boutiller: es doctora en Ciencias Económicas y Sociología. Es profesora investigadora y *Maître de conférence*. Miembro fundador del *Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'innovation*. (LAB RII). Directora del departamento de Economía y Gestión de l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO). Email: sophie.boutillier@univ-littoral.fr

² Beatriz Castilla Ramos: es doctora en Sociología por la Universidad de Perpignan, Francia. Profesora investigadora de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"; de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Miembro del SNI-CONACYT. Es miembro de honor del LAB RII de l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO). Email: cramos@uady.mx. Agradecemos las invaluable aportaciones en este trabajo del antropólogo Mauricio Dzul Sánchez.

³ Que a su vez retoman de Adriana Marshall.

diferentes modalidades de trabajos asalariados, ocasionales y temporales, de tiempo parcial, mal remunerados, sin prestaciones laborales (De Oliveira y García, 1998)⁴.

Las investigadoras destacan la ampliación del trabajo precario hacia el trabajo asalariado, tema de especial interés de nuestro análisis.

Los hallazgos derivados del comparativo entre los países seleccionados nos refrendan la premisa, que guía nuestro análisis, de que los países industrializados y los países en vías de desarrollo están compartiendo, cada vez con mayor peso, en materia económica y del empleo, problemas similares que los aproximan. En suma, aseveramos que en las regiones estudiadas la situación del empleo asalariado se está degradando al apuntar hacia la precarización del trabajo (bajos salarios, trabajo parcial, itinerante, eventual, temporal por horas, o los denominados *petits boulots*).

Para poder comprender las condiciones del trabajo es indispensable ubicarse en el plano económico; de ahí que hacemos una muy breve puntualización sobre ciertos aspectos de la mundialización financiera.

1. Los orígenes de la crisis

La mundialización financiera, liberal, global se inscribe en la teoría de las "3 D": *déréglementation*, *décloisonnement*, *désintermediation* (en español, la desregulación, la descompartimentación y la desintermediación). A principios de 1980 surgen nuevos actores y escenarios para la innovación financiera.

- Desregulación (*déréglementation*): la aplicación del principio del liberalismo económico (por ejemplo, la privatización, el debilitamiento de la reglamentación, el desarrollo del papel de los mercados, etc.).
- Descompartimentación (*décloisonnement*): la supresión de fronteras entre los mercados. En cuanto al sector financiero: la eliminación de las fronteras entre el mercado monetario, mercado interbancario, divisas y mercados financieros (La bolsa).

⁴ En contraposición, la OIT acuña el concepto de "trabajo decente" definido como: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.

- Desintermediación (*désintermédiation*): las empresas pueden financiarse sin tener que pasar a través de crédito bancario. El mercado financiero constituye la fuente principal de financiamiento para las empresas y por ende desaparecen de los intermediarios exclusivos de dichos mercados financieros.

Para ello hay que añadir la titulización (*titrisation en francés y securization en inglés*): técnica financiera que implica la transferencia a los inversores de los activos financieros (facturas emitidas no pagadas, préstamos en curso y otros) y transformar estos créditos en títulos financieros emitidos por el mercado financiero (que es uno de los mecanismos importantes de la crisis "subprime"⁵).

En el plano del mercado internacional, surge la competencia entre los gobiernos de los países industrializados frente a los países emergentes: fragilización de los países industriales (desempleo, inequidad, precariedad, endeudamiento privado y público); incremento de la potencialidad de los países emergentes.

En relación a la actual crisis mundial, Uzunidis (2009) refiere que después de mantenerse durante un año la crisis inmobiliaria de los EEUU, se transformó en una crisis bancaria y monetaria y posteriormente en la crisis de la bolsa que por contagio se propagó por Europa y el resto del mundo. El resultado de la crisis financiera constituyó un golpe mordaz para las empresas y para los trabajadores de todo el orbe. El desempleo mundial alcanzó su máximo histórico, incluyendo a muchas economías desarrolladas. Los indicadores del mercado laboral revelaron la caída de proporciones significativas de la población empleada, la acentuación de la vulnerabilidad del empleo en distintos aspectos, el estancamiento del crecimiento de la productividad laboral y el acrecentado desaliento sobretodo entre los jóvenes (ILO. 2011).

Más de tres años han transcurrido desde que se detonó la caída más abrupta en la actividad económica mundial desde la Gran Depresión. Al cierre del año 2010 se gestaron opiniones encontradas respecto a la situación económica internacional y sobretodo del empleo. La visión pesimista señaló que la economía global presentaría un decremento en relación a las proyecciones previstas para inicios de ese año. Aseveración sustentada específicamente en la lenta recuperación de las economías

⁵ El crédito subprime es una modalidad crediticia del mercado financiero de Estados Unidos que se caracteriza por tener un nivel de riesgo de impago superior a la media del resto de créditos.

más desarrolladas, como lo ejemplifican los EEUU y algunos países de Europa, como consecuencia de la persistente debilidad en la recuperación del consumo. La mirada optimista anticipaba una recuperación de la economía mundial moderada hacia fines de 2010 y del presente año. De acuerdo con las proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) de octubre de 2010, el PIB mundial se incrementaría a 4.8% en 2010 y a un 4.2% en 2011.

La aún incierta recuperación económica de Europa y de los países desarrollados más afectados por la crisis financiera, constituye un factor que incidirá en las proyecciones para la economía mundial futuras (OIT, 2010a).

1.1. Se cuestiona el consenso social de los años 1950-1970

En la década de 1950, posterior a la Segunda Guerra Mundial, surge un cierto consenso a favor de la economía keynesiana, modelo que fue implementado por el conjunto de los países con economías de mercado, desarrolladas o en vías desarrollo. Tomando como emblema a los EEUU que constituyó el modelo a seguir, la modernización económica se articulaba con la industrialización y el empleo asalariado. La producción en masa conlleva el incremento del empleo asalariado que en la mayoría de los países industrializados aún se mantienen. No obstante, dicho modelo al presentar problemas tanto en la producción (stocks) como en el tipo de contratación laboral, esta demostrando sus debilidades frente a la *lean production* que cada vez con mayor celeridad se está implementando.

Retomando el esquema de la producción en masa, se observa que la tasa de empleo asalariado (es decir, la parte de población asalariada en relación al conjunto de la población total) en los países europeos alcanza el 90%. En contraste, en los países en vías de desarrollo la tendencia es mucho más baja. De ahí se podría inferir, que en dichos países se alcanzó una especie de *plafond* a partir del cual, el empleo asalariado no se espera que aumente. En numerosos países, desarrollados y en vías de desarrollo, los Estados han construido políticas públicas orientadas a la creación de empresas a fin de abatir el desempleo. Dichas políticas se sustentan, por una parte, en agilizar los procesos administrativos para la creación de empresas, así como también todos los rubros concernientes a la asesoría, (preparación de los documentos, apoyos

financieros, logísticos y otros). A nivel internacional, la tipología establecida por el Banco Mundial, *Doing Business*, orienta la balanza por países a partir de las reformas que los Estados han iniciado en la materia. Todos los países (industrializados o en vías de desarrollo) deben de elaborar políticas públicas que estimulen a los individuos a la creación de sus empresas a fin de reducir el desempleo. Esto permite responder a diversas interrogantes:

- Creación de empleos.
- Reducir la economía informal, que significa, legalizar las actividades económicas informales. Esto posibilita al Estado, la búsqueda de nuevas recetas fiscales a fin de gravar estas actividades. Porque, actualmente en la escala mundial el sector informal no solo no ocupa una porción marginal de la economía, sino la mayor parte. Según las cifras de *Doing Business* se estima que “hay 1,800 millones de personas empleadas en el sector informal en el mundo, frente a los 1,200 millones del sector formal”, es decir 50% más. Los autores de este reporte 2011 también hacen hincapié en que existe un fuerte vínculo entre los campos cubiertos por *Doing Business* 2011 (2011: 9-14) y la reducción de la pobreza. Dichos investigadores, citan un estudio del Banco Mundial, intitulado “Voces de los Pobres” (*La parole est aux pauvres*) donde se les preguntó a 60,000 personas, en diferentes partes del mundo, consideradas en este rango, cuál era el medio que según ellos consideraban óptimos para salir de la pobreza. Todas las personas encuestadas fueron categóricas. Tanto las mujeres como los hombres centran sus esperanzas en los ingresos de sus propios negocios o en los salarios procedentes de un empleo y no esperaban nada del Estado Social. Sin que se les haya prevenido de ninguna información sobre las condiciones en las cuales dicha encuesta fue elaborada.
- Numerosas pequeñas empresas se desarrollan como subcontratistas de las grandes empresas, en el contexto de las estrategias de deslocalización de los segmentos más intensivos de la producción en mano de obra no calificada. Pero, después de ciertos años, se han estado transfiriendo actividades más calificadas por la misma vía de la deslocalización hacia los países en desarrollo.

La controvertida concepción para reducir la pobreza que promueven los organismos internacionales que sustenta el apoyo a los pobres a fin de crear sus empresas, fue desarrollada notablemente por el economista peruano Hernando De Soto (2000). Dicho autor afirma que la respuesta a la pobreza es simple. Es la ausencia de derechos de propiedad formales en los países en desarrollo. Para De Soto, no hay que buscar las causas de la pobreza en la cultura o en la falta del espíritu empresarial (el desarrollo del sector informal muestra lo contrario, que el espíritu empresarial está muy desarrollado en los países pobres), pero si en la ausencia de normas jurídicas. (De Soto, 2000).

1.2. Historia de los asalariados en Europa / Elementos de comparación con América Latina

El desarrollo del empleo asalariado en los países industriales se despliega progresivamente después de la revolución industrial (es decir, en el siglo XVIII). Fue un proceso relativamente lento que se fue acelerando durante tres décadas (entre 1945 después de la Segunda Guerra Mundial y 1975).

Fueron los sectores privados y posteriormente los públicos los que crearon de esta manera empleos asalariados en numerosas cantidades. En contraste, en los países en desarrollo (algunos antiguas colonias europeas), este mismo proceso de salarización se origina en otro contexto. Es decir, la creación de empleos asalariados se originó a partir de la inversión extranjera directa así como por la creación de las empresas públicas. Las empresas públicas se concentraban en un número de sectores de actividad relativamente reducidos (industria pesada, energía, infraestructura, telecomunicaciones, etc.). Se trataba generalmente de sectores de actividad intensivos en capital que ocupaban un lugar estratégico para el desarrollo de la economía del país en su conjunto. En estas condiciones, el desarrollo del empleo asalariado en dichos países en vías desarrollo, se mantuvo rezagado en relación a los países industrializados. Algunos economistas expertos en este campo afirman que en dichos países (particularmente en América Latina) se dio lo que ellos denominaron como la salarización restringida (*salarisation restreinte*). A la par del crecimiento reducido de los asalariados, la mayoría de los trabajadores de los países en vías de desarrollo se concentraban en las

pequeñas empresas (pequeños talleres, comercios, empresas familiares (*artisanat*) y otros). Estas pequeñas empresas se interpretaban como una especie de sobrevivencia del pasado.

No obstante, esta división no es tan tajante. Para citar un ejemplo el estudio realizado en Italia reveló que el 90% de las empresas están constituidas por PYMES (Castilla, 2009) como lo demuestran los distritos industriales italianos de la denominada *Terza Italia*. Asimismo, dicho comportamiento se observa en Francia y otros países. La explicación hay que encontrarla en que la crisis está reconfigurando el modelo de producción de la gran empresa, por la urgencia de que éstas son obligadas a reducir sus activos ante la incertidumbre de los mercados internacionales.

1.3. La precarización del estatus de los asalariados en Europa

Lo que es nuevo en los países de la Unión Europea es la diversificación y la multiplicación de los estatus de los asalariados. Por una parte, el empleo asalariado es cada vez más y más precario (desarrollo del empleo itinerante y de los contratos por tiempo determinado), por la otra, las formas que implementa la Unión Europea para promover la creación de las empresas, que consiste en insistir en que los individuos establezcan sus propias empresas (como ya mencionamos).

Entre 2000 y 2010, la Política Económica y Social de la Unión Europea se basó en lo que los europeos denominaron "La estrategia de Lisboa (*la stratégie de Lisbonne*), a partir del nombre de un programa que se promulgó en la capital de Portugal en el año 2000⁶. El objetivo de los europeos era hacer de la Unión Europea "la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo para el 2010". Lamentablemente, la meta no se logró y en consecuencia, la crisis económica del 2008 contribuyó significativamente a la degradación del empleo en Europa.

La tasa de desempleo en 2010 en la Unión Europea correspondió alrededor del 9%, proceso que se detonó desde el 2007 cuando se registró el decremento. Hecho particularmente inquietante es la desaceleración de la creación de empleos. Para el año 2008 (Eurostat, 2009) la tasa anual de crecimiento del empleo fue del 1%, mientras que

⁶ En ese entonces, la Unión Europea contaba con 15 Estados-miembros. Actualmente son 27.

en el 2007 fue de 1.8% Paralelamente, la tasa de crecimiento del PIB retrocedió drásticamente: 2.9% en 2007 frente al 0.9% en 2008.

Cuadro 1
Información sobre la situación económica y social
de la Unión Europea en 2011

Tasa media de desempleo: 9,5% (tendencia ascendente)	
Francia:	9.5%
España:	20.5%
Portugal:	11%
Países Bajos:	4.2%
La inflación en la zona del euro: 2,7% (tendencia ascendente)	
Tasa de crecimiento económico en 2010 (ligera recuperación a partir de 2009)	
Francia:	1.1%
Alemania:	1.9%
Reino Unido:	3%
Italia,	1.1%
Eurozona:	1.1%
Endeudamiento de los estados europeos	
Italia:	116% del PIB
Grecia:	115% del PIB
Bélgica:	96.7% del PIB
Francia:	77.6% del PIB
Alemania:	73.2 del PIB
Reino Unido:	68% del PIB

Fuente: Eurostat, 2011⁷

En lo que corresponde a la deuda de los países europeos, ésta resulta muy alta, en virtud del apoyo que aportaron a los bancos que registraron grandes pérdidas financieras tras el crack de la bolsa. En consecuencia, la situación social y económica sigue siendo difícil en Europa. El desempleo se mantiene alrededor del 10%, pero este dato contiene un sesgo (desde nuestro punto de vista) ya que no contempla al gran número de asalariados que no trabajan tiempo completo.

La política europea de empleo está basada en el principio de la " *flexicurité* " que viene a ser la contracción de "flexibilidad" y "seguridad" (*flexibilicé y sécurité*). Significa crear un sistema social que conjugue una gran facilidad para que las empresas puedan despedir a los trabajadores (flexibilidad) con indemnizaciones amplias e importantes

⁷ Los Estados miembros de la Unión Europea son: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Reino Unido. Los Estados miembros de la zona euro son: Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Grecia, Eslovenia, Chipre, Malta, Eslovaquia, Estonia. (Eurostat, 2011).

para los trabajadores despedidos (seguridad). La noción de "*flexicurité*" fue inventado por los neerlandeses en 1995 y en 1999 concluyó en la promulgación de la ley denominada de "*flexibilité et sécurité*". En concreto, esta ley ha consistido en facilitar a las empresas todos los recursos para los contratos de trabajo temporales, atribuyendo los mismos derechos que poseen los trabajadores en materia de seguridad social, cualquiera que sea el tipo de contrato, así como a someter a las agencias de trabajo a reglas estrictas.

1.4. La situación particular en Francia

En Francia, los principios de la *flexicurité* constituyen materia de discusión constante, porque las organizaciones sindicales tienen temor a las consecuencias sociales al contar con una ley que facilita los despidos. No obstante, en el año 2008 se firmó un acuerdo entre las organizaciones sindicales (en una relación de cuatro entre ocho existentes en el país), para la "modernización del mercado del trabajo". En este texto, se afirma que el contrato tiene una duración indeterminada, considerada la forma normal y general del contrato de trabajo. En esta línea de argumentación existen tres formas de cese del contrato del trabajo:

- La renuncia,
- El despido (que debe estar apuntalado por razones personales o económicas),
- La ruptura convencional (en este caso, el empleador y el asalariado pueden decidir sobre el término del contrato de trabajo).

Para los ingenieros y los cuadros directivos se elaboró un "*contrat de mission*" cuya duración máxima se estipula en 36 meses. Asimismo, el período de prueba se extendió hasta dos meses, tanto para los obreros como para los empleados, y a cuatro meses para los cuadros directivos. El empleado que se encuentra en un período de prueba conserva sus derechos de seguridad social y se puede beneficiar de una capacitación durante el período de desempleo.

A pesar de la normatividad señalada en el cuadro social anterior, la situación del empleo se encuentra fuertemente degradada en Francia a partir del 2008. Según el *Institut national des statistiques et des études économiques* (INSEE) (Mansuy y Cédric, 2011), el 64% de las personas cuyas edades se ubican entre los 15 y 64 años tienen un

empleo, pero esta tasa de empleo se ha reducido en un 0.8% entre 2008 y 2009. Esta caída afecta sobre todo con mayor peso a los varones que a las mujeres, y sobre todo a los más jóvenes entre 15 y 24 años, que aquellos que cuentan con mayor edad (50-64 años).

El contrato de trabajo de tiempo indeterminado (*contrat de travail à durée indéterminée*, CDI) se mantuvo (formalmente) como la modalidad principal de emplearse, alrededor del 78% tuvieron un empleo de más de 15 años en CDI, 1.6% trabajaron como temporales (*intérimaires*)⁸ y 8.2% tuvieron un contrato de trabajo por tiempo determinado (*contrat à durée déterminée*, CDD). Los trabajadores empleados con CDD son los más jóvenes (menos de 29 años), mientras que la mitad de los asalariados que tuvieron el CDI poseen más de 43 años. No obstante, hay que remarcar, que a partir de la crisis económica, el número de trabajadores temporales (*intérimaires*) registró una caída aproximada de 24% entre 2008 y 2009 con el consecuente aumento del desempleo.

De frente a la crisis del empleo asalariado, el número de trabajadores no asalariados aumenta (trabajadores por cuenta propia). El 11% de los trabajadores que tienen un empleo no son asalariados; mientras que para el período del 2002 al 2008 el rubro de los no asalariados disminuyó. Estos trabajadores eran esencialmente artesanos (28%), comerciantes (24%), agricultores (18%) y profesionistas liberales (13%). El análisis por género, detectó que dos tercios de los no asalariados son varones. Y desde el punto de vista del rango de edades el primer lugar concierne a los que se ubicaron en 50 años y más.

El 77% de los asalariados se concentran en el sector privado. En promedio en 2009, el 10.2% de los empleos fueron ocupados por personas que trabajaban en empresas por menos de un año. Esta proporción se redujo en 1.1 puntos respecto a 2008 lo que testifica en la contracción del ritmo de los reclutamientos. En lo que respecta a las personas que trabajan por tiempos parciales fue del 17.3% en 2009, un incremento del 0.4% en relación al 2008. Este aumento se explica esencialmente por

⁸ Travailleur intérimaire: une personne ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle de ladite entreprise. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organization/c11329_fr.htm

razones económicas, la gente no encuentran empleo de tiempo completo, aunque no puede desdeñarse los motivos familiares que afectan primordialmente a las mujeres.

Según el INSEE, alrededor de 1.4 millones de personas se ubican en el rubro del subempleo, es decir, tienen un empleo de tiempo parcial y desearían trabajar preferentemente, ya sea estén disponibles para trabajar más o contar un trabajo, o bien, por renuncia voluntaria han trabajado menos que de costumbre debido a que están parcialmente desempleados.

Este grupo de población, corresponde en primer lugar a los más jóvenes, quienes han sido duramente afectados por el desempleo. Según las cifras de la OIT, en promedio, para el 2009, 2.6 millones de personas de más de 15 años se encontraban desempleados, es decir, 500 mil personas más que en el año de 2008. En un sólo año, la tasa de desempleo, pasó del 7.4% a 9.1% en ese período. La tasa de desempleo de los jóvenes (15 a 24 años) es tres veces mayor que aquellas situadas en el rango de 25 a 49 años.

Acorde a la categoría profesional, la tasa de desempleo se comporta de manera muy diferente: los obreros tienen una tasa de desempleo del 13.2%, muy superior a la de los cuadros directivos (3.7%). Del mismo modo, existe mucho más desempleo entre los que no tienen una carrera profesional formal (*non-diplômés*) en relación a los que si la tienen. Sin embargo, para el año 2009, todas las categorías sociales se vieron afectadas por el desempleo. En 2008, la tasa de desempleo para las personas que tenían una carrera profesional superior era igual al 4.3%, contra el 12% que no contaban con una carrera profesional (*non-diplômés*). Además, el número de desempleados por un largo tiempo (más de un año) se incrementó en 130 mil personas.

En suma, en el período analizado se observó: es notable la tendencia a la pérdida de empleos, a la calidad de éstos, el incremento del empleo precario y significativamente la transformación en la contratación colectiva.

2. America Latina y el Caribe

2.1. El empleo en América Latina

En América Latina, la fuerza de trabajo creció a un ritmo acelerado en el período correspondiente a 1950 y 1980. Sin embargo, una gran parte de estos empleos se

calificaron como precarios (informales o subempleados) o de baja productividad. En la década de 1950, se estimaba que el 46.1% de la fuerza de trabajo de América Latina estaba subempleada, mientras que para la década de 1980 ésta fue de 42%, es decir, sólo hubo una pequeña disminución durante treinta años. En el contexto de la crisis en América Latina de los años ochenta, el empleo creció a una tasa de 2% a pesar de que el producto interno bruto decreció en relación a las dos décadas previas. Es decir, el desempleo y el trabajo precario aumentaron, tal como ocurre en situaciones de crisis.

En los años noventa, la tasa de desempleo se incrementó casi en todos los países de América Latina e incluso, a finales de esta década el desempleo superó los niveles alcanzados durante la crisis de la deuda en los años ochenta. En sólo un año, de 1998 a 1999 decreció el número de asalariados en América Latina (Valle Baeza, 2000) registrándose de esta manera pérdidas considerables. En este mismo período se acentuó el proceso de internacionalización de las economías de la región mismas que propiciaron un nuevo régimen institucional. Entre las transformaciones que afectaron el régimen institucional pueden mencionarse: por un lado los cambios específicos en la regulación de los mercados de trabajo que en su gran mayoría apuntaron al detrimento de la seguridad laboral, tocando con mayor peso a los trabajadores que contaban con cierta protección en el marco del empleo formal. Este proceso incluyó reestructuraciones trascendentales que afectaron decididamente las condiciones de trabajo: la instauración de modalidades “promovidas” (períodos de prueba prolongados, pasantías sin beneficios de seguridad social), la reducción o eliminación de indemnizaciones por despido, la reducción de los impuestos al trabajo y la generalización de contratos a término.

En términos de los mercados de trabajo, dicho régimen institucional se expresó por una parte en el plano de *jure*, a través de la precarización de empleos en empresas formales afectando principalmente los contratos colectivos y el poder de los sindicatos entre otros (por ejemplo, con las distintas modalidades “promovidas” implementadas en países del Cono Sur en la década de 1990). Por otra parte, desde la óptica *de facto*, mediante el incremento del desempleo y de la informalidad, como consecuencia de la mayor volatilidad macroeconómica y la expulsión del empleo en los sectores afectados por los procesos de apertura y reformas (Cruces y Ham, 2010).

En síntesis, se puede aseverar que la década de los noventa, se edifican las bases legales afectando las prerrogativas de los trabajadores y replegándolos cada vez más, proceso que se acentuaría en los años subsecuentes. La crisis económica que golpeó a varios países de la región durante la primera década del siglo XXI, ahondó las tendencias negativas registradas en años anteriores: el aumento persistente del desempleo y del empleo temporal en sectores de baja productividad, la ausencia de prestaciones de seguridad social y de acceso a la salud, así como la disminución o estancamiento de los salarios reales.

2.2. Impacto de la crisis en America Latina

Cuadro 2
Información sobre la situación económica y social
de algunos países de America Latina y el Caribe 2010

	2009	2010
América Latina y el Caribe (17 países): Tasas de desempleo. 2009 y 2010. (porcentajes) (OIT)		
Total America Latina y el caribe	8.4	7.6
Argentina	8.8	7.8
Brasil	8.3	7.0
Chile	--	8.5
Colombia	12.3	12.1
México	5.6	5.4
Venezuela (Rep. Bol. de)	8.1	8.8
La inflación en América Latina y el Caribe (CEPAL)	4.7	6.2
Tasa de crecimiento económico en 2010 (recuperación) (CEPAL)		
Total America Latina y el caribe	-1.9	5.2
Argentina	0.9	6.8
Brasil	-0.2	7.6
Chile	-1.5	4.3
Colombia	0.8	3.7
México	-6.5	4.1
Venezuela (Rep. Bol. de)	-3.3	-3.0
Endeudamiento de los países latinoamericanos (CEPAL)		
Total America Latina y el caribe	20.4% del PIB	
Argentina	38.2% del PIB	
Brasil	12.6% del PIB	
Chile	45.3% del PIB	
Colombia	23.1% del PIB	
México	18.6% del PIB	
Venezuela (Rep. Bol. de)	19.5% del PIB	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la OIT y la CEPAL 2009-2010.

Se conformó el cuadro anterior, con base a las estadísticas de la OIT y la CEPAL, a fin de presentar un panorama macroeconómico de los países de América Latina y del Caribe en el contexto posterior a la crisis para detectar el impacto que ésta

tiene en la región. Las variables que nos posibilitan examinar dicho impacto son: el desempleo, la inflación, el crecimiento económico y el endeudamiento de los países de la región con respecto a su PIB.

En el primer punto se observa un leve descenso de las tasas de desempleo del 0.8% entre el período 2009-2010 (8.4% al 7.6%). Dichas cifras revelan una mayor fortaleza de la zona frente al desempleo registrado en la Unión Europea, ya que aquellos países captaron una tasa de desempleo en el 2010 que osciló en un 9.5% tal como afirmamos en líneas anteriores.

Los datos apuntan a que la región de América Latina y el Caribe, está respondiendo con mayor fortaleza a las dificultades económicas detonadas por la crisis, a partir de la implementación de políticas macroeconómicas más sanas, según refiere la OIT (2010a). Como puede verse en el cuadro, el crecimiento económico entre los países latinoamericanos resulta positivo en el 2010, a excepción de Venezuela, país que sin embargo, muestra una leve mejoría con respecto al 2009. En el rubro del endeudamiento en proporción a su PIB, la tasa general fue de poco más del 20%, cifras muy por debajo a las registradas en la región europea, tal como se vio anteriormente. En materia laboral, las medidas implementadas por los países de la región tuvieron nulo o reducido impacto, de cara a la situación amplia del desempleo y crecimiento en la precarización de las condiciones de empleo registradas (Mancha Navarro, Perticarari y Buchieri, 2011).

Por primera vez desde la posguerra, América Latina no fue ni el detonante de la crisis ni su principal víctima. Esto no significa que la región haya salido ilesa: en 2009, el PIB se contrajo en un -1.8%, las remesas en un 11%, el comercio cayó un 24% y las inversiones, un tercio. El efecto contagio fue mayor en el Caribe, Centroamérica, Colombia y México, cuyas economías se contrajeron por la alta dependencia del intercambio con EEUU, así como del comercio internacional y de las remesas. Los países menos afectados son aquellos con relaciones económicas diversificadas y más orientadas hacia Asia (China), sobre todo Brasil, pero también Argentina, Chile y Perú. Mientras que Centroamérica, el Caribe, Colombia, México y Venezuela están anclados a la economía estadounidense. Los ejemplos contundentes son Brasil y México que representan dos fórmulas diferentes de inserción global en la economía. El Brasil de

Lula ha diseñado un modelo sur-sur de inserción internacional (*balancing*) a través del liderazgo regional y la creación de alianzas con otros socios emergentes. México ha elegido la vía norte-sur (*bandwagoning*) mediante su alianza estratégica y asimétrica con Estados Unidos, que le ha permitido formar parte del club de las tradicionales potencias (Gratius, 2010).

2.3. La situación particular en México

México se caracteriza por una economía extrapolada, signada por una heterogeneidad laboral, donde los trabajadores asalariados coexisten con los no asalariados (patrones, por cuenta propia, no remunerados), la gran empresa con los micro establecimientos, los sectores más modernos de los servicios con los vinculados a la economía de subsistencia, los empleos formales con las actividades informales. Con la globalización de los procesos productivos, esta heterogeneidad estructural se acentúa y la propia naturaleza de las actividades asalariadas se ve amenazada por la precariedad de los empleos, lo que reemplaza la estabilidad laboral como rasgo dominante de la organización del trabajo, tal como lo menciona De Oliveira (2006). En este sentido, argumenta:

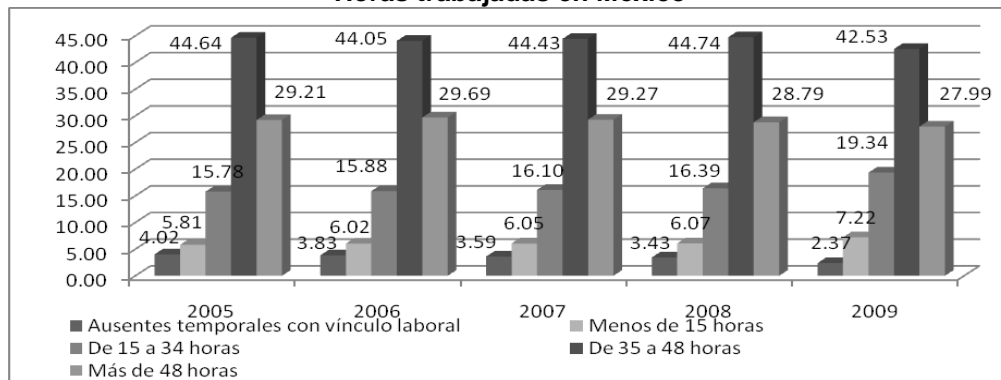
“Los procesos de reestructuración de la actividad productiva y de desregulación de los mercados de trabajo puestos en marcha en la región como parte del proceso de apertura hacia los mercados externos y búsqueda de una mayor competitividad internacional llevan a una creciente incertidumbre y pérdida de los derechos laborales. La precariedad de las relaciones laborales, al contribuir al aumento de la inseguridad laboral, a la falta de protección social y a la reducción de los salarios, expone a amplios sectores de trabajadores a una situación de vulnerabilidad, o incluso de exclusión laboral, al erosionar las vías de integración social...” (De Oliveira, 2006).

En un estudio reciente (Castilla y Torres, 2010) que puntualiza el efecto de la crisis en México en materia del empleo, -enfaticando la dependencia económica del país de los EE UU y la pérdida de inversión extranjera directa- se detectó que alrededor del 60% de la población trabajadora lo hace de forma asalariada y de 2008 a 2009 se detectó una leve caída.

En el aspecto del acceso a la salud de los trabajadores, apenas la tercera parte contó con dicha cobertura, cifra muy alejada del grueso de los trabajadores asalariados registrados en la Encuesta Nacional de Empleo, que se esperaba lo tuvieran.

Un indicador que nos posibilita examinar las condiciones de trabajo lo constituye el de las horas trabajadas. Si partimos de que la semana laboral legal en México es de 35 a 40 horas, se pone de realce que únicamente el 44% de los trabajadores del país se encuentran en ese rubro, mientras que alrededor del 56% están fuera de él.

Gráfica 1
Horas trabajadas en México



Fuente: Castilla y Torres, 2010.

Salta a la vista, que los que trabajan menos horas por razones de mercado o peor aún los que no trabajaron en el período de referencia, pese a contar con vínculo laboral, fueron alrededor del 25% de los trabajadores a inicios del período pero con tendencia ascendente a lo largo de él, de forma más notoria de 2008 a 2009. Por su parte los que laboraron jornadas más largas a la establecida, después de mantenerse cercano al 30% en los tres primeros años, en 2008 y 2009 se registraron caídas, lo que nos refuerza la idea de la escasez de trabajo (Castilla y Torres, 2010).

En lo que se refiere a la contratación colectiva, es interesante remarcar que desde los años noventa, se perfiló una tendencia a la vulnerabilidad de éstos. Al respecto De la Garza y Bouzas en ese entonces, que los contratos implicaron restricciones superiores a los contemplados en la Ley Federal del trabajo con el propósito de despedir a los trabajadores, limitaciones a la movilidad interna, a las multitareas, al empleo de trabajadores de confianza, a las sanciones a los trabajadores, al tiempo extraordinario, y otros (De la Garza y Bouzas, 1999). Pero lo más importante es la

tendencia a la flexibilización del trabajador, entendiendo la flexibilidad como “el uso a voluntad de la fuerza de trabajo” por parte del empleador, dejándolos inermes.

México ha optado por una estrategia de reinserción en los mercados internacionales sustentada en la configuración de economías abiertas, con mayor preponderancia del mercado en la asignación de los factores productivos y el estímulo preferencial de las actividades exportadoras en detrimento de aquellas dirigidas a atender las demandas del mercado nacional. En este sentido, los esfuerzos de reestructuración han dado mayor importancia a la consolidación de un sector industrial orientado a las exportaciones, donde la maquila constituye la punta de lanza del proceso globalizador; aunque el turismo también ha elevado su importancia en el patrón de especialización comercial (Mora Salas y De Oliveira, 2008).

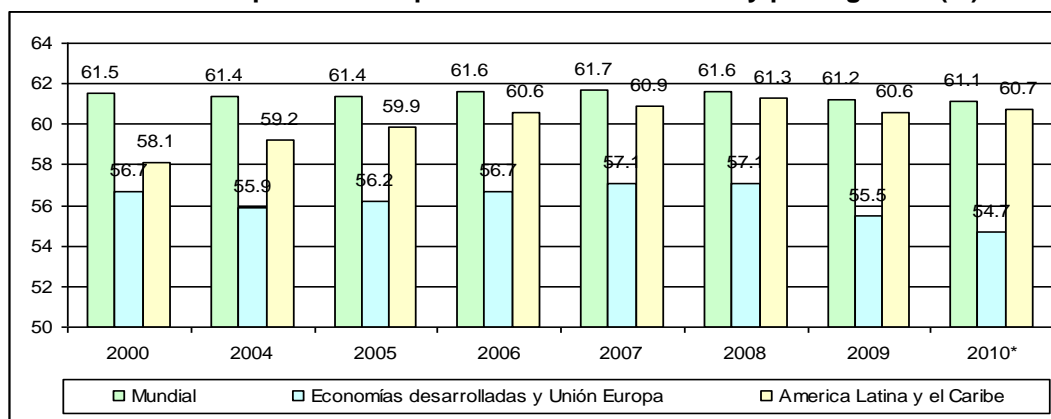
Para finales de 2008, la cifra de desocupados era de 1.9 millones. El aumento de este indicador refleja la situación de frustración de la población en su mayoría joven con estudios medios o superiores o de adultos desplazados que no lograba su inserción al mercado laboral y no percibía un ingreso, usando al igual que millones de mexicanos su salida en la informalidad. En esta situación se encuentran cerca de 20 millones de mexicanos que, ante la ausencia de seguros al desempleo, se ven forzados a inventarse una ocupación que realizan precariamente en su domicilio, en el ambulante, en puestos fijos o semifijos, o en empresas formales bajo condiciones encubiertas de informalidad, en las que no reciben seguridad social ni prestaciones laborales de ley (Samaniego, 2009: 57-67).

3. Análisis estadístico comparativo entre América Latina y el Caribe y las Economías desarrolladas y Unión europea

Con el fin de contar con un universo más amplio para realizar el comparativo que nos ocupa, construimos un grupo de gráficas que nos aportan las tendencias de la ocupación en las regiones estudiadas y a nivel mundial a manera de referente en un periodo 2000-2010. Las cifras que utilizamos forman parte del reporte Global Employment Trends 2011 Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés).

3.1. Ocupación

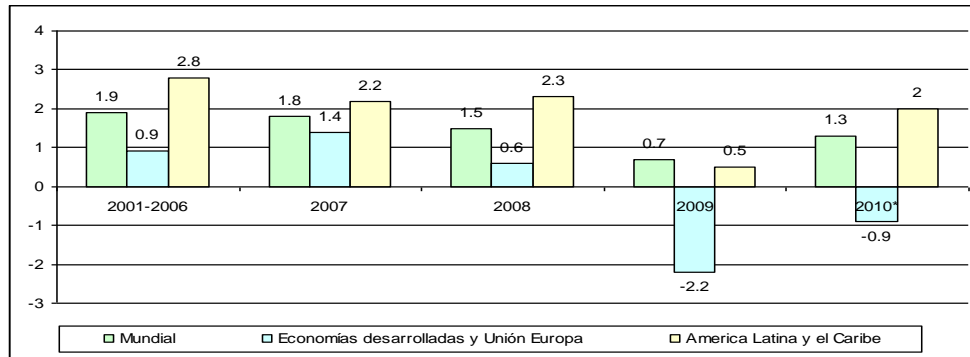
Gráfica 2
Tasa de ocupación de la población a nivel mundial y por regiones (%)



* 2010 son estimaciones preliminares. Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*:

En lo que respecta a la variable ocupación, se observa que el empleo mundial mostró un mínimo crecimiento sostenido hasta el año 2007, y es a partir del año 2008, que la curva comienza su descenso (de 61.7% en 2007 al 61.1% en 2010). Es importante remarcar que este universo mundial hay que tomarlo con mucha reserva, en virtud de que en éste se agrupan una gran diversidad de países que poseen muy distintos niveles de desarrollo. Por lo que sólo lo incluimos a manera de referente. Ahora bien, en el estudio que nos ocupa de realizar el comparativo entre las dos regiones antes descritas, salta a la vista que en las economías desarrolladas y Unión Europea, la tasa de ocupación cayó de 57.1% en 2007 al 54.7 en 2010, es decir una pérdida de 2.4% de puestos de trabajo. Por su parte, América Latina y el Caribe mostró una mayor fortaleza al detrimento de la población ocupada, al reportar una variación porcentual mínima de 0.2% entre el 2007 al 2010.

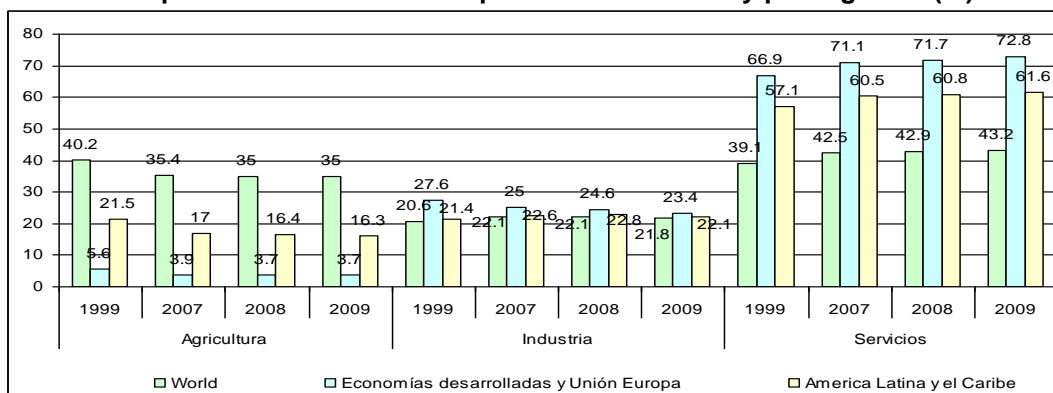
Gráfica 3
Crecimiento anual del empleo a nivel mundial y por regiones (%)



* 2010 son estimaciones preliminares. Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*.

La recuperación del crecimiento económico en muchos países, no es equitativa en relación a las oportunidades y la calidad de empleo. Las economías desarrolladas muestran una caída en la etapa aguda de la crisis, descenso que se conservó para el año 2010 aunque con un mínimo repunte. El comportamiento que registró la región de América Latina y el Caribe, difiere al universo anterior debido a que las cifras reportaron un crecimiento del 2%. Este incremento se explica -según los analistas de la OIT- en la política económica que emprendió Brasil y Chile al fortalecer su mercado interno y diversificar sus exportaciones.

Gráfica 4
Composición sectorial del empleo a nivel mundial y por regiones (%)

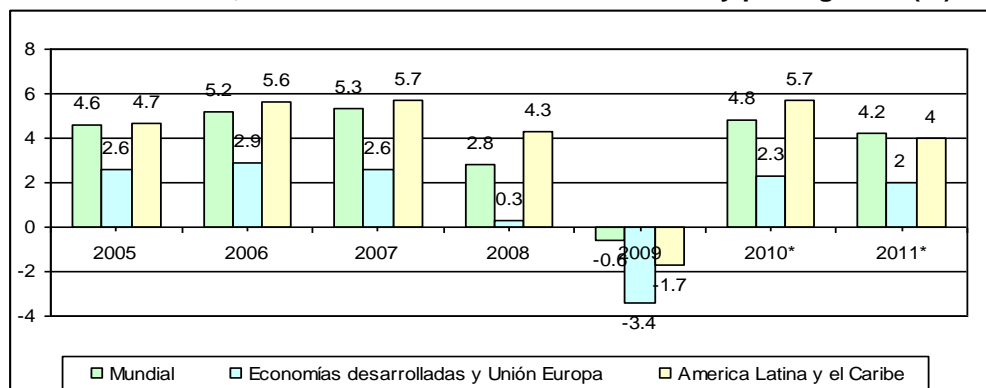


* 2010 son estimaciones preliminares. Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*.

El cuadro anterior presenta una complejidad para su interpretación ya que engloba a todas las regiones del mundo, y por ende, a una heterogeneidad de aspectos en materia de desarrollo económico, del empleo, de la educación y otros. En cuanto a la distribución sectorial de los empleos, en ambas regiones destaca el descenso del sector primario que se mantiene como una constante a lo largo del período. Dicha tendencia se observa también en el sector secundario. Ahora bien, las respuestas a estas caídas

son multifactoriales, pero entre ellas podemos citar las más evidentes: la contracción de la manufactura y de la construcción. Sin embargo, no se pueden generalizar las explicaciones, pues se requieren análisis más finos de las regiones y de los países. Es notable el crecimiento del sector terciario en todo el mundo y en las regiones. Lo anterior obedece tanto a la incorporación y diversificación de diversas actividades económicas a este sector; comunicaciones, informática, entre otros. Además, es en este sector donde se incorporan aquellos que no tienen cabida en el empleo formal de trabajo: trabajadores autónomos, negocios familiares, etc.

Gráfica 5
PIB anual real, tasas de crecimiento a nivel mundial y por regiones (%)



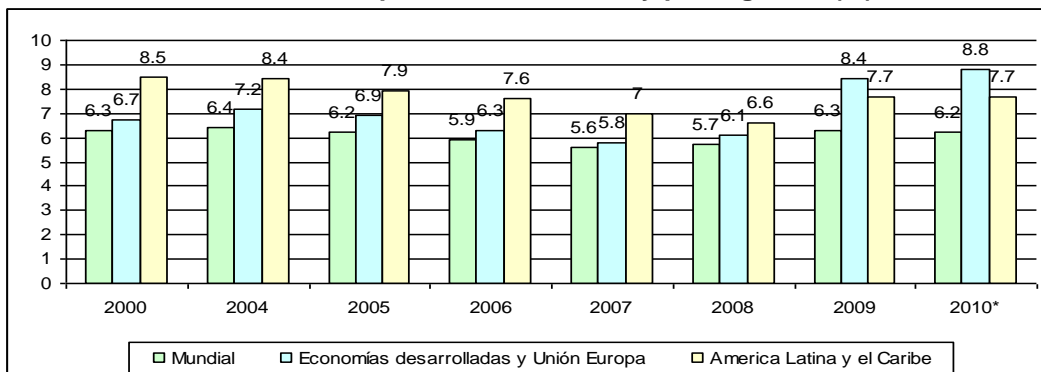
* 2010 son estimaciones preliminares y 2011 son proyecciones. Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*:

El PIB mundial refleja los efectos de la crisis. La caída vertiginosa en los países desarrollados y Unión Europea muestran la contracción del PIB, expresado en una tasa negativa de -3.4% en 2009. En contraste, en la región de América Latina y el Caribe se observa una recuperación. Es decir, para el año 2010 manifestó un repunte del 5.7%, cifra mayor a la media mundial de 4.8% y muy por encima de los países de las “economías desarrolladas y Unión Europea” que fue de 2.3%. El análisis de la CEPAL, afirma que la notable resistencia de la región americana a las turbulencias externas se ubica en dos niveles: el primero alude a la reorientación geográfica de sus exportaciones hacia los países asiáticos, especialmente a China, y a nivel macroeconómico a la regulación de sus políticas fiscales. En este escenario, Brasil y Chile, son los más importantes.

3.2. Desempleo

El desempleo se detonó en el año 2008 y la crisis aumentó la incertidumbre de los trabajadores al contraerse la economía. Como efecto inmediato, surgen más **de 22 millones de desempleados a nivel mundial en 2009, cifra que aumenta a 27.6 millones de desempleados en el año 2010 en referencia al año 2007** (ILO, 2011).

Gráfica 6
Tasa de desempleo a nivel mundial y por regiones (%)



* 2010 son estimaciones preliminares. Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*.

Las tasas de desempleo revelan un acentuado crecimiento, afectando de manera más visible a las economías desarrolladas al pasar de 5.8% en el año 2007 al 8.8% en el 2010, tal como se observa en el cuadro anterior. Por su parte, América Latina y el Caribe aunque muestra un aumento en el desempleo, es menor con respecto a las economías desarrolladas.

3.3. Cómo se acercan estas dos regiones

La ausencia de un **Piso de Protección Social (PPS)**⁹ presente en muchos países – donde sólo el 20% de la población mundial en edad de trabajar tiene acceso a sistemas de protección social - perpetúa el problema de los bajos niveles de consumo que han contribuido a los actuales desequilibrios globales (ILO, 2011: 2).

⁹ El PPS resalta la necesidad de garantizar servicios y transferencias durante todo el ciclo vital de las personas: desde *niños* hasta *personas en edad económicamente activa* con ingresos insuficientes, y *adultos mayores*, prestándose especial atención a los grupos vulnerables y excluidos.

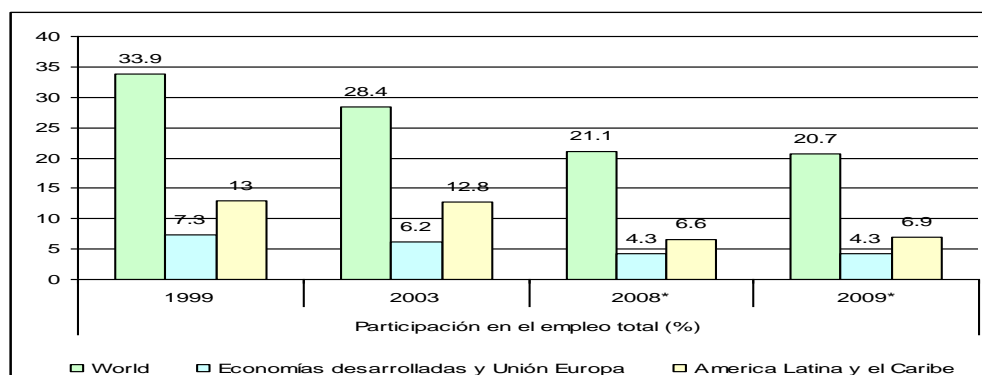
Cuadro 3
América Latina. Población ocupada de 15 años y más de edad que cotiza a la seguridad social, por sexo, según país, 2000-2009, (%)

País	2000			2005			2009		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	39.6	39.6	39.6	41.6	41.7	41.3	48.0	47.8	48.3
Argentina ^{a/}	61.4	60.3	63.0	70.1	68.4	72.3
Brasil ^{b/}	47.2	47.7	46.3	48.8	49.7	47.5	54.6	55.3	53.6
Colombia ^{c/}	34.6	33.2	36.8	35.9	34.3	38.3	37.8	37.3	38.4
Costa Rica	65.7	68.3	60.3	63.8	67.2	57.3	69.9	73.2	64.2
Ecuador ^{d/}	25.0	24.2	26.3	24.7	24.5	25.1	30.2	29.5	31.4
El Salvador	29.7	29.6	29.9	29.1	29.0	29.3	28.7	29.3	27.8
México ^{e/}	35.9	34.6	38.3	35.6	35.1	36.5	35.8	35.1	36.8
Nicaragua	21.1	18.9	24.6
Panamá	44.5	42.2	48.3	49.6	49.1	50.4
Perú ^{f/}	16.1	19.2	12.2	14.0	17.1	10.0
Uruguay ^{g/}	65.2	65.7	64.4	62.0	62.3	61.6

Fuente: OIT - SIALC en base a estimaciones de encuestas de hogares de los países

En la tabla anterior se observa el déficit de la población latinoamericana que posee **protección social**, es decir de cotizantes efectivos **en los sistemas de seguridad social**. A la falta de cobertura social, frente a contingencias tales como enfermedades, accidentes del trabajo, pérdida del empleo y otras, se suma en el futuro la imposibilidad de cumplir con los requisitos legales establecidos para acceder a la prestación de las jubilaciones.

Gráfica 7
Indicadores de trabajo precario, a nivel mundial y por regiones (%)
(US \$ 1.25 al día)



Fuente: ILO. *Global Employment Trends 2011*:

Se estima que uno de cada cinco trabajadores (20.7%) en el mundo percibe un ingreso familiar calificado en situación de pobreza extrema (menos de 1.25 dólares EEUU. por persona al día) en el año 2009. Dato que se sitúa muy por debajo de la década anterior (33.8%). La crisis ha tenido un impacto negativo sobre la pobreza, con un adicional de 50 millones de personas estimadas en la pobreza extrema en 2009 y 64 millones a finales de 2010, en comparación con un escenario sin crisis. Los países de América Latina y el Caribe, aunque presentan tasas menores al referente mundial, las cifras revelan un aumento creciente de personas que gravitan en situaciones de pobreza. Si estos datos se analizaran por países, sin duda, encontraríamos diferencias significativas.

En América Latina, en la coyuntura actual, la información desagregada muestra que la recuperación del empleo en la mayoría de los países, salvo Brasil, no ha sido acompañada de una mayor estabilidad y una mejoría en la calidad del empleo. En virtud de que buena un considerable segmento de la población se ubica en el sector informal de trabajo. (OIT, 2010a: 22).

La actual crisis mundial del empleo iniciada en 2008 ha afectado fuertemente a los jóvenes. De los 211 millones de personas desempleadas en 2009 en todo el mundo, casi el 40% -unos 81 millones- tenían entre 15 y 24 años de edad. En muchos países, este cuadro sombrío de desempleo se oscurece aún más por el gran número de jóvenes involucrados en trabajos mal pagados, con modalidades de trabajo intermitente e inseguro, incluso en la economía informal. Unos 152 millones de personas jóvenes, equivalente al 28% de todos los trabajadores jóvenes en el mundo, laboran en lugares que pagan menos del equivalente de 1.25 dólares EEUU por día. (OIT, 2010b)

En estudios recientes (Boutiller y Castilla, 2009) mencionamos la acelerada desindustrialización que la Unión Europea está presentando al trasladar sus manufacturas a países que ofrecen ventajas comparativas en términos de costos. Observamos que las firmas se mantienen en la Unión Europea, pero las fábricas, por la vía de la deslocalización se reubican tanto en Europa del Este como en el Medio Oriente (antes de la guerra actual) y principalmente hacia Asia (por ejemplo China, India, Singapur, etc.). Sin duda este proceso de deslocalización tiene como corolario el incremento del desempleo, que no se refleja en estas estadísticas. Todo esto acentuado por las nuevas tendencias del capitalismo, donde las firmas red comanda la economía dejando de lado al estado social, que está afectando cada vez más los derechos y condiciones de los trabajadores.

4. A manera de comentario final

Los primeros resultados del análisis nos dirigen hacia una degradación del trabajo. La intención de realizar un estudio comparativo entre Europa y América Latina *a priori* resulta difícil, no obstante, más allá de los niveles de desarrollo y de una historia económica diferente y desigual (que debe ser recuperada en los análisis finos), los datos reflejan que los mecanismos devastadores derivados de la crisis económica mundial, están operando, aunque con ciertos matices, al converger en el incremento del desempleo y el aumento del empleo precario.

Este trabajo no es conclusivo; sugiere la urgencia de realizar estudios más profundos sobre las regiones, tanto por la complejidad de las variables implicadas en esta temática, como por las transformaciones vertiginosas que se presentan en todo el mundo en materia económica y del trabajo.

Bibliografía

- Boutillier, Sophie y Beatriz Castilla Ramos (2009) “Mundialisation, organisation du travail et transformation du capitalisme. Eléments d’analyse.” En: *Cahiers du LAB.RII – Documents de Travail* – Université du Littoral Côte d’Opale, N°223, Octobre, <http://riifr.univ-littoral.fr/wp-content/uploads/2009/10/doc-223.pdf>
- Castilla Ramos, Beatriz y Beatriz Torres Góngora (2010). “Crisis sobre crisis en la industria maquiladora de exportación y sus consecuencias en la ocupación. El caso de Yucatán”. En. *El Cotidiano*, Año 25, Num. 162, jul-ago, pp. 43-56.
- Cruces, Guillermo y Andrés Ham (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, Chile.
- De la Garza, Enrique y José Alfonso Bouzas (1999) *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*. (coord.) AFL-CIO, FAT, UAM-Iztapalapa., UNAM, México.
- De Oliveira, Orlandina y Brígida García (1998). Crisis, Reestructuración Económica y Transformación de los Mercados De Trabajo en México. En: *Papeles de Población*, enero-marzo, número 015, pp. 39-72.
- De Oliveira, Orlandina (2006) Jóvenes y precariedad laboral en México. En: *Papeles de Población*, julio-septiembre, número 049, pp. 37-73
- De Soto, Hernando (2000). *El misterio del capital*. Empresa Editora El Comercio S.A. Lima.
- Doing Business 2011, (2011) Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Washington DC.
- Eurostat (2009) *Europe in figures. Eurostat Yearbook 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,
- Eurostat, (2011) *Europe in figures. Eurostat Yearbook 2011*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,
- Gratius, Susanne. (2010) El ascenso post-crisis de América Latina. En; *Policy Brief*. N° 31 - Enero. <http://www.fride.org/publicacion/713/el-ascenso-post-crisis-de-america-latina>

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11329_fr.htm

ILO (2011). *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* / International Labour Office. - Geneva: ILO.

Mancha Navarro, Tomás; Perticarari, Néstor y Buchieri, Flavio. (2011). *Impactos de la Crisis Financiera en América Latina: Principales consideraciones para una discusión*. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Documento de Trabajo 02/2011, 38 páginas.
http://www.iaes.es/iaes_sp/publicaciones.htm

Mansuy, A., Nouël de la Buzonnière Cédric, (2011) *Une photographie du marché du travail en 2009. résultats de l'enquête emploi, INSEE PREMIERE, N°1331*, janvier.

Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira (2008) "Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: Un Análisis Comparativo de México e Costa Rica". Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina, del 24 al 26 de Septiembre.

OIT, (2010a). *Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, 2010. 142 págs.

OIT, (2010b) *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra.

Samaniego, Norma (2009). La crisis, el empleo y los salarios en México. En: *Economíaunam*, vol. 6 núm. 16. Ene-abril, pp. 57-67.

Uzunidis, Dimitri. (2009) *Crise et sortie de crise. Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation*, Université du Littoral Côte d'Opale, Réseau de Recherche sur l'Innovation.

Valle Baeza, Alejandro (2000) "Problemas de empleo en América Latina". En: *Política y Cultura*, primavera, año, vol. 00, Num. 17. pp. 99-116.

**Globalizados y precarios. Trabajadores de la industria de la confección
en tres regiones de México**

Silvia López Estrada ¹

Resumen

En este trabajo se desarrolla una caracterización de la precariedad de los trabajadores de la industria del vestido, ocupación que tradicionalmente ha sido considerada como una de las más precarias dentro de la industria maquiladora de exportación. El estudio forma parte de una investigación más amplia que analiza los procesos de heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en tres ocupaciones: trabajadores de call centers, trabajadores de la industria del vestido, y músicos. En el contexto de las regiones de estudio, y con base al concepto de precariedad laboral y sus distintas dimensiones (temporal, económica y social), y al concepto de heterogeneidad ocupacional que considera lo urbano-rural y el tamaño de la firma, se analiza el perfil de los trabajadores y sus rasgos de precariedad laboral, usando para ello la información proveniente de una encuesta no probabilística llevada a cabo con trabajadores de la industria de la confección en Tijuana, Torreón y Tehuacán.²

¹ Se agradece la colaboración de Víctor Figueroa en la sistematización de la información.

² El trabajo de campo sobre los trabajadores de la industria de la confección fue llevado a cabo por Marlene Solís en Tijuana, en Tehuacán por Luis Alberto Hernández, y en Torreón por Marcela Castañeda y Silvia López.

Antecedentes

Este trabajo forma parte de una investigación más amplia que compara ocupaciones manuales y no manuales a fin de analizar la precariedad laboral en México. Para ello se adoptó un enfoque que enfatiza la heterogeneidad del trabajo, vista por ocupaciones, regiones y género. En el caso de los trabajadores manuales se seleccionó la industria de la confección en tres distintas regiones de México: Tehuacán, Tijuana y Torreón.

Dicha industria se distingue por contar con trabajadores de menor perfil educativo, así como por pagar los salarios más bajos dentro de la industria maquiladora de exportación. Otro de sus rasgos distintivos ha sido la concentración de mujeres, sin embargo en la última década este perfil se ha modificado por lo que en la actualidad se encuentra un porcentaje importante de hombres trabajando en la confección.

Además de factores espaciales como la región, y estructurales como el género, en los trabajadores de la industria del vestido la heterogeneidad laboral está dada por el tipo de firma en la que laboran respecto a su carácter local, nacional o transnacional, del cual se deriva su tamaño.

El estudio más amplio contempla una estrategia metodológica mixta, con énfasis en los métodos cualitativos, y que integra una muestra intencional y la aplicación de dos instrumentos complementarios: un cuestionario con preguntas cerradas y una entrevista abierta y en profundidad. Para la elaboración del perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores, así como para la descripción y análisis preliminar de los rasgos de precariedad de los trabajadores de la confección, en este trabajo se utiliza principalmente la información referida a la encuesta no probabilística, y cuando sea posible también se considera la información obtenida de las entrevistas abiertas.

En este trabajo, además de presentar de manera resumida las dimensiones de la precariedad que en términos conceptuales guían este trabajo, en un segundo apartado se presenta la composición de la muestra, tratando de destacar su heterogeneidad en base a las diferencias regionales. El tercer apartado presenta el perfil sociodemográfico de los trabajadores, tanto en el conjunto como para cada región considerada. En la cuarta parte, se abordan algunos rasgos de la precariedad que caracterizan a los trabajadores de cada una de las regiones consideradas, y en la quinta se intenta avanzar en el análisis de las trayectorias laborales a partir de algunos indicadores elaborados con información proveniente de la encuesta. En el último apartado se apuntan algunas conclusiones.

1. Las dimensiones objetivas de la precariedad en el trabajo

En otro trabajo, y como parte del marco conceptual para el estudio más amplio, se ha desarrollado la discusión conceptual sobre la precariedad (Guadarrama, Hualde y López, 2011), la cual se considera como un fenómeno multidimensional que abarca aspectos objetivos y subjetivos. Por lo tanto se considera la precariedad ampliada a lo social y la importancia de analizar la vida laboral en interacción con otros ámbitos de vida (Bayón, 2006). Para fines de este trabajo solo se retoman de manera resumida las que se considera como las dimensiones objetivas de la precariedad, y que son adaptadas principalmente de la propuesta de Rodgers y Rodgers (1989) y Esope (2004).

La *dimensión contractual* permite entender las características del empleo y proporciona información importante, aunque no definitiva, de la estabilidad en el empleo y de las garantías (prestaciones) que normalmente acompañan a un empleo de tiempo determinado y están ausentes en los contratos temporales o de tiempo indeterminado.

La *dimensión organizacional* incluye tres indicadores principales: los puestos que ocupan los trabajadores, los turnos y las jornadas laborales. Algunos otros aspectos referidos estrictamente al control organizacional no son tan cuantificables porque se relacionan con la actividad laboral cotidiana, las relaciones con los jefes, los métodos de control etc.

La *tercera dimensión* es usualmente la más considerada en el análisis de la precariedad, y se refiere al *ingreso*, ya sea medido por el salario o por lo que representan las prestaciones como porcentaje del ingreso total. En un estudio comparativo entre ocupaciones con niveles de escolaridad tan distintos, las diferencias de ingreso podrían parecer evidentes. Este es el caso de los trabajadores de la industria de la confección, que pueden ser considerados como los más precarios en ingresos en relación a los trabajadores de call center y músicos, que forman parte del estudio más amplio. Sin embargo, es pertinente: a) examinar lo que ocurre en cada ocupación determinando por ejemplo qué tanto representan distintas formas de pago (bonos, ingresos de distintos trabajos) en los ingresos globales, y b) relacionar el ingreso con el mercado de trabajo de cada ciudad o región analizada. Esta cuantificación también se examina en función de los niveles educativos y de las expectativas que crean en los individuos.

Finalmente, la *dimensión de la protección social* se traduce en examinar si los trabajadores de cada una de las ocupaciones seleccionadas cuentan con una o varias prestaciones, y su evolución a lo largo del tiempo (Guadarrama, Hualde y López, 2011).

Los trabajadores de la industria de la confección

El trabajo en esta industria es un trabajo manual de larga tradición, sobre el que existen puntos de vista en contradicción, por un lado, se enfatiza las malas condiciones de trabajo en el sector, y por el otro, se destaca su evolución positiva. Sin embargo, se podría decir que ambas situaciones dependen de ciertas coyunturas. Desde el punto de vista de la actividad misma, las diferencias están dadas por características individuales, diferencias de género, características de las empresas y mercados de trabajo locales.

La industria de la confección se caracteriza por tener condiciones de empleo y de trabajo precarias, bajos salarios, largas jornadas, alto uso de trabajo femenino e infantil, alta rotación de personal, y bajos niveles de sindicalización (Camacho, 2001; Tello, 2003; Martínez de Ita, 2006; Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Morales, 2005; Castilla, 2009). Estas condiciones de trabajo y empleo son resultado de estrategias competitivas basadas en bajos costos laborales, incumplimiento de la legislación laboral, y poca experiencia de los trabajadores para su defensa laboral (Morales, 2005:12). Dichos aspectos se refieren a las distintas dimensiones de la precariedad que consideramos en este trabajo, que varían de acuerdo a contextos específicos, los mercados de trabajo y tamaño de las empresas en la industria de la confección, además de los efectos de las coyunturas económicas.

En la dimensión contractual los especialistas destacan la existencia de contratos escritos, más propios de las grandes empresas, estos son temporales y posiblemente ligados a sindicatos corporativos que permiten amplia flexibilidad laboral. Además, se reporta la presencia de trabajo a domicilio y maquila clandestina. En la dimensión organizacional, se observa alto grado del control del trabajo a través de su estandarización y rutinización, jornadas intensivas, formas de pago a destajo (por pieza), horas extra obligadas y sin pago, y deterioro de la salud por exposición a sustancias tóxicas. En la dimensión económica, se reportan bajos salarios y frecuentes reducciones salariales a partir de las crisis económicas. Por último, en la dimensión social se observa desprotección por despidos masivos, maltrato y discriminación, en particular

hacia las mujeres y los indígenas, así como la pérdida progresiva de prestaciones laborales como el acceso al seguro social.

2. Composición de la muestra: diferencias urbano – rurales y de tamaño de las firmas

En total se aplicó el cuestionario a 255 personas, distribuidas de manera casi proporcional en cada una de las tres ocupaciones. De esta forma, entrevistados en la industria del vestido representan casi 35 por ciento del total, en tanto que los trabajadores de call center representan casi el 34 por ciento y los músicos 31.4 por ciento (Guadarrama y Hualde 2010).

Para estudiar la precariedad laboral en la industria de la confección consideramos a Torreón, Tehuacán y Tijuana, a las que decidimos denominar como regiones aunque mientras Tijuana solo incluye este municipio, la región de Torreón se conforma también por los municipios de Lerdo y Gómez Palacio, ambos en el estado de Durango, y en conjunto constituyen una zona metropolitana; en tanto que Tehuacán como región también se compone de varios municipios como Ajalpan, San Gabriel Chilac, Altepexi y Atlixco.

Torreón se caracteriza por una tradición en la industria textil y del vestido, ya que son actividades que se realizan desde fines del siglo XIX, y a mediados del siglo XX surgió una industria especializada en pantalones de mezclilla (Gereffi, 2010). Este factor, junto la existencia de capital local, y políticas de desarrollo industrial implementadas por el gobierno estatal, sentaron las condiciones para que a mediados de los ochenta las maquiladoras de ensamble de prendas de vestir se establecieran en la región. En la época del boom (2000) se llegaron a producir 6 millones de pantalones por semana, dando empleo a 75 mil trabajadores. Durante la crisis de 2001 hubo un cierre importante de empresas con la consecuente pérdida de alrededor de 35 mil empleos. A la fecha la región cuenta con 25 mil trabajadores en este sector industrial.

En Torreón se entrevistó a 32 trabajadores pertenecientes a empresas de diversos tamaños. Entre las grandes empresas ligadas a multinacionales se encuentran Wrangler, VF Corporation y 7 Leguas, mientras que las dos primeras son ensambladoras, la última cuenta con el llamado paquete completo.³ Algunas empresas de tamaño medio se dedican al ensamble⁴

³ En Torreón existen 10 fábricas principales por su volumen de producción y actividades que realizan, de éstas solo 4 fabrican el paquete completo: además de 7 Leguas, Kentucky-Lajat, Libra y Pafer Huichita (Gereffi, 2010:176).

como por ejemplo Pantalones y Acabados de la Laguna, así como también algunas empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores, que son subcontratadas por las empresas más grandes. Existen otras empresas de tamaño medio que fabrican prendas de vestir para el mercado nacional como es el caso de Industrias Papadópulos. Por último, se encuentran algunos talleres pequeños que confeccionan uniformes deportivos y de trabajo que se comercializan en el mercado local. En tanto que aquellas que producen para el mercado local pueden tener un poco más de antigüedad, las pequeñas ensambladoras parecen ser recientes y su vida puede ser corta dado el carácter clandestino de algunas de ellas, además de que debido a sus condiciones, en los periodos de crisis son las primeras en salir del mercado, tal como paso durante la recesión de 2001 y la crisis económica actual.

Por otra parte, los trabajadores encuestados viven en las colonias populares aledañas a los parques industriales en donde se localizan las grandes fábricas subsidiarias de empresas transnacionales como Wrangler, VF y 7 Leguas, así como también fábricas de tamaño mediano. En el caso de las pequeñas empresas, éstas suelen localizarse dentro de las colonias populares para facilitar el acceso a los trabajadores. En cambio los talleres pequeños que suelen contar con un punto de venta adyacente se localizan en el centro de la ciudad ya que les es más conveniente. En la región de Torreón existen fábricas que se han instalado en algunas comunidades rurales, y que al parecer constituyen un porcentaje significativo de los trabajadores de la confección, sin embargo por razones de tiempo y logística no fue posible encuestar a trabajadores rurales, por lo que este es un grupo que debe ser estudiado en el futuro ya que según Gereffi (2010:181) se dedican solo al ensamble y se caracterizan por sueldos 30 por ciento más bajos que en las zonas urbanas.

En Tehuacán la muestra se compone de 29 entrevistados, la mayoría de ellos de Atlixco, y algunos de ellos en localidades menos urbanizadas como Ajalpan, lo que otorga a esta muestra un rasgo de ruralidad. En Tehuacán también hay presencia de empresas multinacionales tales como Grupo Exportador de Jeans y Maquiladoras El Riego que datan de principios de la década de los noventa, así como empresas de tamaño mediano y pequeño. En esta región de tradición local en la confección de ropa, las compañías transnacionales llegaron a fines de los ochenta y principios de los noventa, y en esta década existían 150 maquiladoras que empleaban 15,000

⁴ De acuerdo con Gereffi (2010) desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa prevaleció en Torreón la red de ensamble típica dominada por el fabricante.

trabajadores (Juárez Hernández, 2004). En 2009 había 150 empresas registradas en la región con 25,000 trabajadores en la industria del vestido. Sin embargo, existen más de 200 empresas, incluidos los pequeños talleres, que operan en la clandestinidad ya que no pagan impuestos ni prestaciones laborales (Hernández de la Cruz, 2010:13), y se presume que emplean alrededor de 30 mil trabajadores.

El auge impactó a la ciudad de Tehuacán pero también se expandió con rapidez hacia otros municipios circunvecinos, en los cuales se incrementó la migración intraregional. Trabajadores de los pueblos aledaños y de la zona de la montaña alimentaron por mucho tiempo a la maquila, y los asentamientos irregulares y nuevas colonias contribuyeron al crecimiento de la ciudad de Tehuacán. Ajalpan, San Gabriel Chilac, y Altepexi, fueron los municipios en donde se instalaron las primeras maquiladoras a raíz del boom, y en esta época se crearon alrededor de 35 a 40 mil empleos con una derrama de más de 50 millones de pesos tan solo en nóminas (Hernández, 2010:11).

Sin embargo, en estos mismos pueblos es notoria la presencia de talleres pequeños que operan en casas de particulares, sin instalaciones dignas que no garantizan la seguridad de los trabajadores. Las maquiladoras clandestinas han optado por la estrategia de trabajo en las casas para evitar las sanciones del IMSS, además de que se ahorran la renta y acondicionamiento de un local (Hernández, 2010). De esta forma, a diferencia de Torreón y Tijuana, en Tehuacán existe un mayor número de talleres a domicilio, de ahí que en la encuesta realizada para este estudio fueron entrevistados 6 trabajadores que laboran en este tipo de talleres.

De acuerdo con Solís (2010), durante los ochenta los establecimientos activos de ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con material textil, tenían mayor presencia en los municipios fronterizos como Tijuana, dinámica que se mantuvo hasta el año 2000. En Tijuana la pérdida gradual de empleos en la industria de la confección se atribuye a las crisis económicas de 1994 y 2001, así como al TLC que dio lugar a la expansión del sector hacia municipios no fronterizos de México, y la mayor presencia de China en esta actividad.

A pesar de esta pérdida progresiva de empleo en la industria de la confección, en Tijuana todavía existe un número significativo de empresas que se dedican a esta actividad y que emplean alrededor de 4 mil trabajadores, que representan alrededor de una cuarta parte de los que hay en Torreón y en Tehuacán. Por esta razón, y con fines de comparación se incluyó Tijuana en la muestra.

En Tijuana se entrevistó a 27 trabajadores de distintos tamaños de empresas, así como también se incluyó a obreros de pequeños talleres. En esta ciudad, Solís (2010) encontró empresas en los cuatro rangos de tamaño, pero con predominio de las pequeñas y medianas empresas⁵. Además, también se detectó la presencia de talleres a domicilio. Se trata de un conjunto de 28 empresas, entre las cuales 4 son grandes, 13 medianas, 10 pequeñas y 1 micro; y que en total emplean cerca de 4 mil trabajadores con capital de origen estadounidense, chino y taiwanés (Solís, 2010). De acuerdo con Solís, las grandes empresas transnacionales distribuyen sus productos en Estados Unidos y Europa pero la mayoría de las empresas se concentran en el ensamble y otras distribuyen sus productos en tiendas departamentales.

3. Características sociodemográficas de los trabajadores

De las tres ocupaciones consideradas en el estudio más amplio, en la industria de la confección predominan las mujeres con dos tercios, en tanto que en los Call center se muestra un cierto balance entre los sexos, y en los músicos se concentran los hombres ya que representan el 70% del total de los entrevistados (Guadarrama y Hualde, 2011).

En lo que se refiere al sexo de los trabajadores de la confección, estudios realizados sobre la industria maquiladora refieren una creciente masculinización de la fuerza de trabajo (De la O, 2010). Sin embargo, en las maquilas de la confección, algunas investigaciones como la llevada a cabo por Gereffi en la región de Torreón (2003) registran un balance en el número de hombres y mujeres en dichas empresas.

Edad

En la muestra total de las tres ocupaciones el promedio de edad de los entrevistados fue de casi 36, la mediana de 32 y la moda de 26 años. Sin embargo las diferencias por grupo ocupacional son muy importantes. Por sector ocupacional se encontró que los músicos entrevistados tienen un promedio de casi cuarenta y seis años y medio, en tanto que los trabajadores del vestido promedian 32 años y medio, y los de call center tienen algo menos de 30 años en promedio. De los trabajadores de la confección, mientras que en Tijuana y Torreón el promedio de edad es

⁵ De acuerdo a las estadísticas oficiales, las empresas micro tienen hasta diez trabajadores, las pequeñas de once a cincuenta, las medianas de cincuenta y uno a doscientos cincuenta.

similar, casi 38 años, se destaca que en Tehuacán los trabajadores son más jóvenes con un promedio de 27.3 (cuadro 1).

En el caso de los trabajadores de la industria de la confección, se trata de individuos que por lo general iniciaron o están iniciando sus trayectorias laborales a corta edad, ya que debido a la falta de oportunidades no pudieron continuar sus estudios, pues como veremos más adelante son los menos educados, y se vieron obligados a ingresar al mercado de trabajo. Así que estas son al parecer, esta es una de las razones que explicarían la menor edad promedio de este grupo de trabajadores en relación a los otros dos grupos ocupacionales.

Al interior del conjunto de trabajadores de la confección encuestados podemos encontrar diferencias regionales. La edad promedio de los trabajadores muestra que el Valle de Tehuacán cuenta con el grupo de trabajadores más joven, con un promedio de 27.3 años, en tanto que en Tijuana y la Región Lagunera la edad promedio es de alrededor de 35 años, 8 años más que en Tehuacán. Es importante hacer notar que en Tehuacán ha sido documentada una notoria presencia de niños y jóvenes menores de 18 años (De la O, 2010), lo cual podría ser determinante de la menor edad promedio. En efecto, en la muestra de Tehuacán, 16.6% de los trabajadores tienen menos de 18 años.

Cuadro 1
Trabajadores de la Industria de la Confección
por ciudad y promedio de edades

Región	Promedio de edad
Torreón	34.8
Tijuana	35.4
Tehuacán	27.3
Total	32.5

Fuente: Encuesta Precariedad laboral,
heterogeneidad ocupacional y género, Proyecto
Conacyt 83530 Colef, UAM, Conacyt, 2010

Las diferencias por edad también se pueden analizar calculando la proporción jóvenes y adultos que participan en las ocupaciones. Saravi (2009) considera la frontera entre jóvenes y no jóvenes es los 29 años, se trata pues del umbral de la juventud. Así pues, en conjunto, de los trabajadores de la confección, 44 por ciento son menores de 30 años, y según los datos del

cuadro 2 se confirma que en Torreón y Tijuana, con 63 y 68.8 por ciento respectivamente, en tanto que en Tehuacán solo una tercera parte de los trabajadores se ubica en este rango de edad.

Cuadro 2
Trabajadores de la industria de la confección por
región y rango de edades

Región	Rango de edades			
	Menos de 30	Más de 30		
Torreón	31.30%		68.80%	100
Tijuana	37.00%		63.00%	100
Tehuacán	66.30%		33.70%	100

Fuente: Encuesta Precariedad laboral, heterogeneidad ocupacional y género, Proyecto Conacyt 83530, Colef-UAM-Conacyt, 2010.

En la composición de la muestra intencional de este grupo de trabajadores la edad es un criterio fundamental, por lo que se consideró a dos generaciones que se corresponden con periodos clave en el desarrollo de la industria del vestido tanto a nivel nacional como de las distintas regiones. De esta forma, la generación de adultos de 30 y más años se correspondería con el periodo de auge de las maquiladoras del vestido, en tanto que la generación de 16 a 29 años se inserta en esta industria en un periodo de crisis. Consideramos que estos eventos tienen impactos diferenciados en las trayectorias de los trabajadores, y van a reflejar niveles distintos de precariedad.

Escolaridad

Otro aspecto que distingue a los trabajadores de la confección en comparación a las otras dos ocupaciones, es su menor nivel de escolaridad. Así, los trabajadores de Call center tienen una posición intermedia, ya que 60 por ciento cursaron educación media y 40 por ciento algún grado universitario. En el otro extremo se encuentran los músicos quienes cuentan con altos grados de educación universitaria y de posgrado.

Al interior del grupo de trabajadores de la confección entrevistados también existen diferencias regionales respecto a la escolaridad. Por ejemplo, tenemos que son los trabajadores

de Tijuana los que cuentan con una escolaridad más alta, ya que todos cuentan con educación media, en tanto que solo 73.3 por ciento de los trabajadores de Torreón tiene este tipo de educación, siendo los trabajadores de Tehuacán quienes cuentan con los niveles más bajos de escolaridad, ya que todos los entrevistados declararon contar solo con educación básica, según se muestra en el cuadro 3.

Cuadro 3
Trabajadores de la industria de la confección por escolaridad y región

Región	Escolaridad			Total
	Básica	Media	Superior	
Torreón	26.7%	73.3%	0%	100%
Tijuana	0%	100.0%	0%	100%
Tehuacán	100.0%	0%	0%	100%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

En suma, por sus características individuales, los trabajadores de la industria de la confección de Tehuacán se distinguen por ser los más jóvenes y menos educados, en tanto que los de Torreón y Tijuana son de mayor edad y cuentan con mayor escolaridad, en particular los de Tijuana. Este dato es de llamar la atención, ya que en general la fuerza de trabajo en esta ciudad se caracteriza por menores niveles de escolaridad en relación a otros mercados de trabajo urbanos (Coubes).

4. Algunos rasgos de la precariedad en los trabajadores de la confección

El análisis de la industria de la confección parece representar la caracterización más integral de la precariedad en la mayor parte de sus dimensiones. En conjunto, los resultados de este estudio parecen confirmar anteriores hallazgos de investigación en diversas zonas del país, sin embargo, tomando en cuenta la heterogeneidad en función de las regiones y las particularidades de sus mercados de trabajo, es pertinente preguntarse cuáles son los rasgos que la precariedad toma en los trabajadores de la confección, en cada una de las regiones consideradas.

Contratos

En relación a la estabilidad en el empleo, datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano en México reflejan que los contratos por escrito en las empresas se incrementaron de manera sustancial de 1995 al año 2000, época del boom en la industria de la confección. Sin embargo, estudios sobre el tema en diversas regiones han documentado la existencia de algunas evidencias de la precarización del empleo en términos de los tipos de contrato en esta industria, por ejemplo es común la existencia de contratos temporales, casi siempre por 28 días (Barrios y Hernández, 2004; Bair y Gereffi, 2003).

De las tres ocupaciones consideradas en el estudio, los trabajadores de la industria de la confección entrevistados, a pesar de ser considerados los más precarios, se caracterizan por el porcentaje más alto de contratos por tiempo indeterminado, ya que 81.2 por ciento cuentan con un contrato de este tipo. Destaca en particular el caso de Torreón, donde 94.7 por ciento de los trabajadores declaró contar con un contrato de este tipo (cuadro 4), lo cual en parte parece estar relacionado con la presencia de grandes empresas transnacionales, que de acuerdo con Gereffi (2010) son las que ofrecen mejores condiciones de trabajo. No obstante, esto parece estar cambiando, ya que de acuerdo a las entrevistas realizadas con trabajadores en esta ciudad, algunos refirieron la existencia de contratos temporales, tanto en empresas grandes como medianas, mientras que los trabajadores de fábricas pequeñas no tenían contrato. Además, según relatos de los propios trabajadores entrevistados, con frecuencia los contratos no se respetan, por lo que es común que las empresas hagan recortes de personal o cierren sin indemnizar a los trabajadores, como pasó también en 2001 debido a la recesión.

Cuadro 4
Trabajadores de la industria de la Confección por tipo de contrato y región

	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Por tiempo determinado	40.00%	20.83%	0.00%	14.58%
Por tiempo indeterminado	60.00%	75.00%	94.74%	81.25%
Por obra terminada	0.00%	4.17%	0.00%	2.08%
Otro tipo de contrato	0.00%	0.00%	5.26%	2.08%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

En contraste con Torreón, los trabajadores de Tehuacán se caracterizan por una mayor precariedad en términos contractuales ya que solo 60 por ciento declaró tener un contrato por tiempo indeterminado. Tijuana se encuentra en una situación intermedia, ya que de los trabajadores de la confección entrevistados en esta ciudad, 75 por ciento cuenta con un contrato por tiempo indeterminado (cuadro 4).

Organización del trabajo

La industria de la confección es intensiva en mano de obra, no obstante, existen diferencias dependiendo del tamaño y nivel tecnológico de las empresas, y las crisis económicas. Por ejemplo, las diversas crisis económicas han tenido consecuencias importantes al respecto ya que las maquiladoras que logran permanecer modifican sus cuotas de producción con niveles más altos de intensidad y calidad, pero con salarios menores e incremento en el desempleo abierto.

En este contexto, en lo que se refiere a la dimensión organizacional, datos de la encuesta realizada para este estudio, informan que de las tres regiones consideradas, en Torreón los trabajadores de la confección se caracterizan por una mayor rotación de turno (12.5 por ciento), en tanto que en Tehuacán hay un porcentaje de 8.3, y Tijuana tiene el menor porcentaje de cambio de turno con solo 4.3 por ciento (cuadro 5). De acuerdo con Gereffi (2010), dado que en Torreón la representación colectiva es casi inexistente, para los trabajadores la rotación en el empleo ha sido una estrategia de control, y consideramos que si bien el desempleo ocasionado por la crisis económica de 2002 parece haber disminuido dicha estrategia, ya que según Bair y Gereffi (2003), ese año la rotación fue en promedio de 4.8 por ciento, en la actualidad se ha incrementado según lo reportado por nuestros entrevistados. De esta forma, al menos en Torreón, la rotación sigue siendo un mecanismo vigente por parte de los trabajadores, lo cual podría aplicarse también para el caso de Tehuacán, en tanto que en Tijuana debido a que existe un mayor grado de sindicalización, tal vez por eso los trabajadores usan menos esta estrategia.

En cuanto al tipo de turno, en Tijuana y Torreón predomina el turno matutino con 96 por ciento y 86.9 por ciento respectivamente, en contraste al caso de Tehuacán donde 66.6 por ciento de los trabajadores se caracteriza por un turno mixto, lo cual refleja el bajo grado de control que tienen sobre su jornada laboral.

Cuadro 5

Trabajadores de la industria de la confección por cambio de turno y región

Cambio de turno	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Si	8.33%	4.35%	12.50%	8.47%
No	91.67%	95.65%	87.50%	91.53%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Por otra parte, estudios realizados en Torreón, Tehuacán y Hermosillo muestran la implementación de sistemas de trabajo de 3 por 4 días de descanso a la semana, jornadas de hasta 12 horas, turnos rotativos (veladas), y reducciones salariales. Además, también se reporta que hubo un incremento de la maquila clandestina, y situaciones de acoso laboral, maltrato y descuentos económicos (Miker, 2001; Barrios y Hernández, 2004).

Respecto de los trabajadores de la confección en este estudio, en el conjunto más de la mitad declaró llevar a cabo horas extra. Considerando las diferencias por ciudad tenemos que en Tijuana se reportó el mayor porcentaje de trabajadores que hacían horas extra con 66.6 por ciento, en tanto que en Torreón el porcentaje es de 54.1 por ciento, y Tehuacán registró el menor porcentaje con 40 por ciento. Cabe mencionar que las situaciones de abuso y maltrato siguen existiendo en el sector, por ejemplo en Torreón varios trabajadores declararon que no les pagaban las horas extra, y en una empresa los obligaban a quedarse después del turno de trabajo en contra de su voluntad, y cerraban la puerta de la fábrica para que no pudieran salir. Además, el sistema de trabajo de 4 por 3 sigue vigente en esta región.

Cuadro 6

Trabajadores de la industria de la confección por tipo de turno y región

Turno	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Matutino	33.33%	96.00%	86.96%	77.78%
Vespertino	0.00%	0.00%	4.35%	1.59%
Mixto	66.67%	4.00%	8.70%	20.63%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Cuadro 7
Trabajadores de la industria de la confección por horas extra y región

Horas extra	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Si	40.00%	66.67%	54.17%	56.06%
No	60.00%	33.33%	45.83%	43.94%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Ingresos

En lo que se refiere a los ingresos, de las tres ocupaciones consideradas en este estudio, los trabajadores de la confección son los que tienen menores ingresos ya que perciben en promedio 3,561 pesos, en tanto que en los Call center este ingreso llega a 6,632 pesos, siendo los músicos los que cuentan con mayor ingreso promedio ya que perciben 16,528 pesos mensuales.

Cuadro 8
Trabajadores de la industria de la confección por niveles salariales por región

Rango salarial	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
<=4000	93.33%	51.85%	62.50%	65.15%
4001 – 6000	0.00%	25.93%	33.33%	22.73%
6001 – 10000	6.67%	11.11%	4.17%	7.58%
>10000	0.00%	11.11%	0.00%	4.55%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Sin embargo al interior del grupo de trabajadores de la confección podemos encontrar diferencias regionales. Según muestra el cuadro 8, en conjunto 65.1 por ciento de los trabajadores del sector que fueron entrevistados ganan menos de 4 mil pesos. En particular, en

este rango salarial destacan los trabajadores de Tehuacán con 93.3 por ciento. En el siguiente rango (4,000-6000) destaca Torreón con 33.3 por ciento, en tanto que hay que enfatizar que en Tehuacán no hubo un solo trabajador que declarara ingresos en dicho rango, sin embargo 6.6 por ciento de los trabajadores declararon percibir entre 6,000 y 10,000 pesos. En el rango de 10,000 pesos y más destaca Tijuana, y solo sus trabajadores declararon ingresos en este rubro (11.1 por ciento). En suma, en la dimensión económica son los trabajadores de Tehuacán los que se caracterizan por menores salarios.

Respecto a las formas de pago en la industria de la confección, la literatura reporta que es usual pagar a destajo o comisión (Bair y Gereffi, 2003:353; Martínez de Ita, 2005; Morales, García y Pérez, 2001). El pago a destajo es diverso y depende del tipo de empresa; mientras que las pequeñas empresas pagan por pieza (Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Castilla y Torres, 2009); las grandes empresas añaden al salario base ingresos por pieza por determinados niveles productividad o por las cuotas fijadas por la empresa (Bair y Gereffi, 2003). Este sistema señalado por Bair y Gereffi prevalece en el caso de Torreón en grandes empresas como Wrangler y Sara Lee, sin embargo algunos trabajadores comentaron que es privativo de aquellos trabajadores que tienen antigüedad en la empresa, ya que a los nuevos se les paga a destajo, sin considerar un salario base, lo cual da cuenta de la gradual precarización salarial en esta región. Por otra parte, algunos trabajadores de Tijuana también reportan la existencia del sistema salario base más pago por pieza.

Protección social

En cuanto a las prestaciones sociales, durante el boom de la industria del vestido en México, la escasez de mano de obra provocó altos niveles de rotación de personal. Como ya fue mencionado esta fue la principal estrategia de los trabajadores para que los empresarios mejoraran sus salarios, prestaciones y condiciones de trabajo a fin de retenerlos (Barrios y Hernández, 2004; Camacho, 2001; Morales, García y Pérez, 2001; Bair y Gereffi, 2003, van Doreen, 2004:194). Sin embargo, los despidos masivos causados por la recesión económica de 2001 incrementaron la oferta de empleo por lo que las empresas retiraron prestaciones como bonos de asistencia y puntualidad, servicios de comedor y transporte (Bair y Gereffi, 200; Barrios Hernández, 2004, Castilla y Torres, 2009). En la actualidad, esta situación vino a

reafirmarse con la crisis mundial debido al cierre de algunas fábricas, así como a la venta de prendas de vestir que proceden de China de manera ilegal.

En lo que se refiere a las prestaciones laborales de los trabajadores de la confección, de acuerdo con el cuadro 9, del total de los trabajadores entrevistados solo 38.8 por ciento cuentan con servicios médicos. Considerando las diferencias por región tenemos que sorprendentemente en Tehuacán todos los trabajadores declararon contar con esta prestación, en tanto que Torreón donde en general los trabajadores suponen tener mejores prestaciones laborales, solo 20 por ciento declaro contar con el servicio. Sin embargo, en lo que se refiere a aguinaldo y crédito para vivienda, los trabajadores de Torreón registran mayores porcentajes, 30 por ciento y 60 por ciento respectivamente.

Cuadro 9
Prestaciones de los trabajadores de la industria de la confección
por región

Prestación	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Servicios Médicos	100.00%	25.00%	20.00%	38.89%
Aguinaldo	25.00%	25.00%	30.00%	27.78%
Vacaciones	25.00%	25.00%	10.00%	16.67%
Crédito para vivienda	25.00%	0.00%	50.00%	33.33%
Reparto de utilidades	25.00%	100.00%	60.00%	61.11%
Fondo de retiro	50.00%	25.00%	30.00%	33.33%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Por su parte, todos los trabajadores de Tijuana reportan recibir reparto de utilidades, en tanto que 25 por ciento de los trabajadores registra contar con el resto de las prestaciones, con excepción del crédito de vivienda. Es de notar el bajo porcentaje de trabajadores que cuenta con servicio médico, y algunos trabajadores reportan que empresas de capital chino no están

proporcionando esta prestación. En Tehuacán, 25 por ciento de los entrevistados cuentan con aguinaldo, vacaciones, crédito para vivienda y reparto de utilidades, en tanto que destaca que solo en esta región todos los trabajadores cuentan con servicio médico y 50 por ciento cuentan con fondo de retiro.

De esta forma, vemos que las vacaciones son la prestación que menos reciben los trabajadores, en particular en el caso de Torreón, que sin embargo, en el conjunto de las tres regiones parece contar con mejores prestaciones. Por otra parte, el hecho de que en cada región se destaque una prestación (en Torreón el crédito para vivienda, en Tehuacán el fondo de retiro, y en Tijuana el reparto de utilidades), es un dato que llama la atención y que merece mayor indagación. Por lo pronto se puede mencionar que en Torreón muchos trabajadores buscan entrar a la confección, o mantenerse en el sector con el propósito de conseguir vivienda (Castañeda, 2010).

Derechos laborales

En el tema de las relaciones laborales, en la industria de la confección impera la normatividad bajo el control de la empresa, además existen sindicatos que otorgan amplia flexibilidad laboral (Miker, 2001), así como sindicatos corporativos, o la ausencia absoluta de intervención sindical (Camacho, 2001). En algunas regiones caracterizadas por bajo sindicalismo, las organizaciones de la sociedad civil intervienen en defensa de los derechos de los trabajadores (Tello, 2003). Por último, algunas empresas trasnacionales han instrumentado los llamados códigos de conducta. Sin embargo, hay evidencias de que estas prácticas no son observadas por las empresas más allá de la visita de los supervisores (Martínez de Ita, 2005; López, 2004).

De acuerdo con el cuadro 10, de los trabajadores entrevistados para este estudio, en el conjunto de las tres regiones solo 10.7 por ciento de ellos pertenece a un sindicato. De las tres regiones, destaca Tijuana por su mayor porcentaje de sindicalización con 15.8 por ciento, Tehuacán con 13.3 por ciento, siendo Torreón la ciudad donde los entrevistados declararon afiliación sindical en menor porcentaje (4.1 por ciento). Esta baja afiliación sindical ha sido un incentivo para que las empresas trasnacionales se instalen ahí. Sin embargo, existe una presencia importante de organizaciones de la sociedad civil que se dedican a la defensa de los derechos de los trabajadores, como es el caso de Sedepac.

Cuadro 10
Derechos laborales de los trabajadores de la industria de la confección por región

	Tehuacán	Tijuana	Torreón	Total
Afiliación sindical	13.30%	15.80%	4.10%	10.77%
Despido sin razón	33.30%	14.80%	25.00%	22.73%
Discriminación de género	20.00%	0.00%	8.33%	7.58%
Discriminación de edad	93.30%	85.10%	91.60%	89.30%

Fuente: Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Además, la baja afiliación sindical también está relacionada con el hecho de que en Torreón donde 25% de los entrevistados declararon ser despedidos sin motivo, solo después de Tehuacán en donde el porcentaje es de 33 por ciento, siendo Tijuana donde se reportó el menor porcentaje (14.8).

Por otra parte, llama la atención de que en las tres regiones un alto porcentaje declaró discriminación por edad, y en conjunto constituyen casi 90 por ciento, en contraste con el bajo porcentaje reportado para discriminación por motivos de género que es de 7.5 por ciento. En el caso de Torreón, consideramos que existe un subregistro ya que los trabajadores muchas veces no son conscientes de este tipo de discriminación, de tal forma que en la encuesta contestaban no haber sido discriminados por razón de género, sin embargo durante las entrevistas abiertas relataban situaciones de maltrato y discriminación que estaban claramente asociadas al género.

Las trayectorias de los trabajadores

El uso de trayectorias constituye un elemento metodológico central en este estudio, en tanto que permite revelar la coexistencia de diversas generaciones en un mercado de trabajo particular, así como la heterogeneidad de los comportamientos laborales en cada una de ellas, amén de otros factores que en su interrelación configuran las trayectorias. Con el propósito de avanzar en el estudio de las trayectorias de los trabajadores de la confección entrevistados, a continuación

analizamos algunos indicadores que se presentan en el cuadro 10, y que nos permiten en primera instancia delinear las trayectorias de los trabajadores de cada región.

Sector de inicio

En relación al inicio laboral de los trabajadores, una rápida mirada a las trayectorias laborales de los trabajadores de la confección nos muestra algunas diferencias. En Torreón, solo 18.8 por ciento de los trabajadores iniciaron su vida laboral en la industria de la confección, en tanto que 60 por ciento de ellos iniciaron en el sector de comercio y servicios. En cambio en Tehuacán, donde 76.7 por ciento de los trabajadores tuvo su inicio laboral en el sector de la confección. Lo anterior parece estar relacionado con el hecho de que, mientras la primera región cuenta con una economía más diversificada que ofrece distintas oportunidades en los mercados de trabajo, en cambio, en Tehuacán, las comunidades del Valle parecen depender en gran medida del empleo que ofrece la industria de la confección, es decir su mercado de trabajo ofrece menos oportunidades en otros sectores. Por su parte, en Tijuana, a pesar de que el sector de comercio y servicios también oferta oportunidades a los trabajadores, un porcentaje importante de trabajadores entrevistados iniciaron su trayectoria laboral en el sector de la confección (62.9), de éstos, 52 por ciento son mayores de 30 años, lo cual parece indicar que ingresaron a las fábricas del vestido cuando éstas tenían fuerte presencia en Tijuana, aunque en la actualidad esta actividad parece tener un repunte en esta parte de la frontera norte.

Promedio de total de años laborales

El total de años laborales nos indica que tan larga es la trayectoria promedio, de acuerdo con el cuadro 10, en Torreón los trabajadores entrevistados tienen en promedio 14 años trabajando, en tanto que en Tijuana los entrevistados se caracterizan por un promedio ligeramente mayor de años laborales (15.5), y los de Tehuacán por el menor promedio (13.5). En general, esta región cuenta con el grupo de trabajadores más jóvenes, y además ingresan a los mercados de trabajo a edades más tempranas, 60 por ciento de los entrevistados tenía menos de 18 años cuando inicio su carrera laboral, algunos de ellos a los 8 años lo cual confirma lo documentado por otros estudios respecto a la práctica común del trabajo infantil en las fábricas de la confección en esta región.

Promedio de años laborales en la industria de la confección

En lo que se refiere al promedio de años laborales en la industria de la confección, aunque los promedios son similares para las tres regiones, son los trabajadores de Tehuacán los que cuentan con el mayor promedio de años laborando en esta industria, 11.9 por ciento. Además, en Tehuacán 58 por ciento de los trabajadores ha construido sus trayectorias de manera completa en las fábricas del vestido, y cerca de la mitad de ellos tienen 10 años o más trabajando en dichas empresas, en tanto que en Torreón solo 28 por ciento de los entrevistados siempre trabajaron en el sector de la confección, de los cuales, tenían más de 10 años en el sector. En el caso de Tijuana, 44.8 de los entrevistados siempre trabajaron en las maquiladoras de la confección, y de ellos poco menos de la mitad tenían más de 10 años laborando en estas empresas. Asimismo, mientras que en Tehuacán encontramos que la trayectoria más larga en el sector es de 49 años, en Tijuana es de 31 años, y en Torreón de 23.5 años.

Cuadro 10
Algunos indicadores sobre las trayectorias de trabajadores de la Industria de la confección por región

	Torreón	Tijuana	Tehuacán
% de trabajadores que iniciaron en la confección	18%	62.9%	76.7%
Promedio de total de años laborales	14.0	15.5	13.6
Promedio de total de años laborales en la confección	9.3	10.6	11.9
Promedio de total de empleos	5.06	3.9	4.8
Promedio de empleos en la confección	3.1	2.7	4.1
% de trayectorias completas en la confección	53.3%	28.0%	44.8%

Elaboración propia con datos de la Encuesta del proyecto “Precariedad laboral, Heterogeneidad ocupacional y género”, Proyecto Conacyt 83530, El Colef, UAM, El Colmex.

Promedio del total de empleos

En lo que se refiere al número de empleos que los trabajadores han tenido a lo largo de su trayectoria, tenemos que los de Torreón se caracterizan por el mayor número promedio de empleos (5.06), y los de Tijuana con el menor promedio de empleos (3.9), y los de Tehuacán con 4.8 empleos promedio. Así que los trabajadores de esta ciudad junto con los de Torreón observan una mayor rotación en el empleo, en relación a Tijuana donde los trabajadores parecen tener trayectorias menos inestables.

Promedio de empleos en la industria de la confección

En cuanto al promedio de empleos en la confección, en Torreón, en general los trabajadores se caracterizan por contar con 3.1 empleos en promedio en la industria de la confección. Por su parte, los trabajadores de Tehuacán cuentan con 4.1 empleos en promedio, y Tijuana con 2.7. De esta forma, son los trabajadores de Tehuacán los que en promedio muestran mayor movilidad en el sector de la confección.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue analizar en forma preliminar las características sociodemográficas de los trabajadores de la industria de la confección en tres regiones de México, y sus efectos en la configuración de trayectorias laborales a la luz de la heterogeneidad de los mercados de trabajo locales, así como también analizar los rasgos de precariedad de los trabajadores de la industria de la confección en tres regiones de México: Torreón, Tehuacán y Tijuana.

De esta forma se pueden distinguir distintos perfiles sociodemográficos de los trabajadores, que en conjunto con las características de los mercados de trabajo de cada una de las regiones determinan distintas trayectorias con distintas características, además de que también tienen efectos en sus niveles de precariedad laboral.

Así tenemos que en Tehuacán los trabajadores de la confección son más jóvenes y menos educados, por lo general la confección es su sector de inicio laboral, ingresan a edad muy tempranas en relación a los otros dos grupos, y suelen desarrollar trayectorias completas dentro de la confección pero presentan alta movilidad. Junto con estos factores, la reducida estructura de opciones laborales tiene como consecuencia que de las tres regiones consideradas en el estudio, los trabajadores de Tehuacán sean los más precarios, ya que se caracterizan por menor

estabilidad en el empleo, salarios más bajos, porcentaje más alto de turnos de trabajo mixtos, menores prestaciones, y porcentaje más alto de despidos sin motivo. A pesar de que presentan un porcentaje significativo de afiliación sindical, son los más discriminados por razones de género, y principalmente por la edad.

En Torreón, los trabajadores de la confección son de mayor edad que en Tehuacán y son más educados ya que algunos cuentan con educación media. A pesar de que presentan un bajo porcentaje de inicio laboral en la confección, y por lo mismo en general ingresan a este sector a mayor edad, sin embargo al igual que en Tehuacán tienen tendencia a desarrollar trayectorias completas en la industria de la confección. Además se caracterizan por menor movilidad en el sector que los de Tehuacán. En cuanto a la precariedad laboral, este grupo de trabajadores tiene mayor estabilidad en el trabajo en términos de su relación contractual, sus salarios son mejores que los de los trabajadores de Tehuacán y similares a los de Tijuana. Además, en general cuentan con predominio de turnos de trabajo matutino aunque un porcentaje importante realiza horas extra. De las tres regiones, son estos trabajadores los que tienen mejores prestaciones, ello a pesar de su baja afiliación sindical. Tal vez por esta razón presentan mayores porcentajes de despido sin motivo, y al igual que en Tehuacán son altamente discriminados por motivos de edad, aunque menos discriminados por razón de género.

Por último, los trabajadores de Tijuana se distinguen por el perfil educativo más alto ya que todos cuentan con educación media, y también son de mayor edad al igual que los de Torreón. Presentan alto porcentaje de inicio laboral en el sector de la confección aunque menor al de Tehuacán. Al igual que en las otras dos regiones este grupo de trabajadores tiene una tendencia al desarrollo de trayectorias en el sector pero parecen ser más estables según lo indica el número promedio de empleos en la confección, que es menor que en Torreón y Tehuacán. La estabilidad se refleja también en el alto predominio de los turnos vespertinos, sin embargo estos trabajadores son los que en mayor porcentaje llevan a cabo horas extra. Sus salarios son similares a los de los trabajadores de Torreón, y presentan porcentajes más altos en las prestaciones que en Tehuacán pero menores que en Torreón. En cuanto a sus derechos laborales tienen el porcentaje de afiliación sindical más de los tres grupos, pero son igualmente discriminados por su edad, aunque en una menor proporción que los de Torreón y Tehuacán, y es de sorprender que no presentan discriminación de género.

Bibliografía

Bair, Jennifer y Gary Gereffi. "Los conglomerados locales en las cadenas globales: la industria maquiladora de confección en Torreón, México," *Comercio Exterior*, vol. 53, 4 (2003):338-35.

Barrios Hernández, Martín Amaru y Santiago Hernández. *Tehuacán. Del calzón de manta a los blue jeans*. Comisión de Derechos Humanos del Valle de Tehuacán, en colaboración con Maquila Solidarity Network, 2004.

Brown, Flor y Lilia Domínguez, 2010. "Determinantes de las diferencias salariales de género en la Industria Maquiladora: Una primera aproximación". En *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, María del Rosío Barajas, et al (coords.), El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Sonora.

Bayón, María Cristina. "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales", *Revista de la CEPAL*, 88 (2006):133-152.

Camacho, Fernando. "La industria maquiladora en Aguascalientes, 1990-1999." En *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero. México: Friedrich Ebert Foundation, CIESAS, Solidarity Center, Plaza y Valdés Editores, 2003.

Castilla, Beatriz y Torres. "Del hogar a la fábrica. Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México," *Trace*, 55(2009):31-52.

Castañeda Agudelo, Marcela. Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, 2001-2010. Tesis de Maestría en Desarrollo Regional, El Colef, 2010.

De la O, María Eugenia, 2010. "Trabajo, género y organización laboral: el sentido de lo local y lo transnacional en las maquiladoras de México". En *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, María del Rosío Barajas, et al (coords.), El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Sonora.

ESOPE. *Precarious employment in Europe. A comparative study of labor market related risks in flexible economies*. Reporte Final. Bruselas, European Commission, 2005.

Gereffi, Gary, Martha Martínez y Jennifer Bair. "Torreón: The New Blue Jeans Capital of the World." En *Free Trade and Uneven Development: The North American Apparel Industry after NAFTA*. Editado por G. Gereffi, D. Spener and J. Bair Philadelphia: Temple University Press, 2002.

Gereffi, Gary, 2010. "Crecimiento orientado a la exportación y escalamiento industrial: El caso de la industria mexicana del vestido". En *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, María del Rosío Barajas, et al (coords.), El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Sonora.

Gómez Luna, María Eugenia. "Empleo femenino y comercio exterior en la industria textil y del vestido". En *El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México*. México: UNIFEM 2001.

Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica, UAM-COLEF, 2010.

Hernández, Luis. Tehuacán, Puebla. Heterogeneidad laboral y transformaciones territoriales, ponencia presentada en el XXIX Congreso de LASA, Toronto, 2010.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano, México, 2002.

Juárez Nuñez, Huberto. "Las maquiladoras del vestido en México," (www.uom.edu.mx/trabajadores/33humberto.htm), 2002.

Juárez Nuñez, Huberto. "La industria maquiladora del vestido en México en la fase Post-cuotas", Revista *Trabajadores* (en línea), 5(2006):25-29.

López Estrada, Silvia. Trabajo a Domicilio, Pequeños Talleres y Precariedad Laboral en Piedras Negras y Torreón, Reporte de Investigación, IET-Colef, 2004.

Martínez de Ita, María Eugenia. "Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla, 1996-2001", *Aportes*, Revista de la Facultad de Economía, BUAP, año X, 28(enero-abril, 2005):5-34.

Miker, Martha. "Globalización, TLCAN, y crecimiento de la industria maquiladora del vestido en Sonora." En *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero. México: Friedrich Ebert Foundation, CIESAS, Solidarity Center, Plaza y Valdés Editores, 2001.

Morales, Josefina. "Crisis y ajuste laboral. El caso de la maquila en México, Centroamérica y el Caribe", (www.redem.buap.mx/seminario/sem2005/2005josefina.doc), 2005.

Morales, Josefina, y Ana García y Pérez. "Impacto regional de la maquila en la península de Yucatán." En *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero, México: Friedrich Ebert Foundation, CIESAS, Solidarity Center, Plaza y Valdes Editores, 2001.

Pacheco Gómez Muñoz, M. E. *Ciudad de México, heterogénea y desigual: un estudio sobre el mercado de trabajo*. México, El Colegio de México, 2004.

Pedrero Nieto, Mercedes (2003), "Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?". *Revista Mexicana de Sociología*, 4(2003):733-761.

Rodgers Gerry and Janine Rodgers, (ed.). *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, ILO, Geneva, 1989.

SEDEPAC. *Maquiladoras en Coahuila*. México: Servicios, Desarrollo y Paz, A.C, 1999.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Iniciativa de reforma laboral. Diagnóstico y propuestas*, Documento electrónico, 5 de abril del 2010.

Solís, Marlene. Precariedad en la industria del vestido: el caso de Tijuana, ponencia presentada en el XXIX Congreso de LASA, Toronto, 2010.

Tello Sánchez, Gloria. “Los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de la maquila en Coahuila.” En *La construcción de sujetos ciudadanos colectivos. Democracia y Derechos Humanos en México. Tres estudios de caso*. Coordinado por R. Reygadas Robles Gil y M. Soto Martínez. México: Alianza Cívica/Centro Internacional de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático, 2003.

Van Doreen, Robin. “The boom of the garment industry in Northern Mexico.” En *Linking local and global economies, the ties that bind*. Pietrobelli, Carlo y Arni Sverisson, Routledge, 2004.

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

VII Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. El Trabajo en la crisis. Desafíos y Oportunidades, 2011.

Mesa temática: Mercados de Trabajo

Título: Análisis del mercado laboral en Sonora

Autores:

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez.
Blanca Guadalupe Cruz Silva
Ricardo Javier Sánchez Hernández

Modalidad del trabajo: Avance de investigación.

Título: Análisis del mercado laboral en Sonora

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez.♥
Blanca Guadalupe Cruz Silva♦.
Ricardo Javier Sánchez Hernández*

Resumen

La educación constituye uno de los elementos más importantes en la formación del capital humano, en la disminución de la desigualdad de ingresos, pobreza, exclusión y marginación. Ello significa que un individuo que cuenta con un mayor nivel de estudios tendrá más información sobre las oportunidades que le ofrezca la sociedad en la que vive. A su vez, poseerá efectos positivos en la salud, incrementará la productividad la cual repercute en el salario, toma de decisiones y participación política, así como social en su entorno, es decir, un mejor nivel de vida en comparación a aquellas personas que no tengan la oportunidad de invertir en sí mismos, ya que la capacidad que no se desarrolla tarde o temprano se convierte en pobreza. De esta manera, se entiende que la educación constituye un componente importante del desarrollo económico y humano de nuestros tiempos.

No obstante en los últimos años el mercado de trabajo mexicano ha sufrido cambios sustanciales. La década de los ochenta es considerada la del inicio de un nuevo modelo de desarrollo, el cual coincide con importantes modificaciones políticas y demográficas. El estado deja de ser el principal promotor de la economía, dando entrada a un gran número de empresas. Lo anterior ha provocado un problema de congruencia entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada ya que el mercado de trabajo presenta serias dificultades para absorber una gran cantidad de trabajadores calificados que se incorporan a la fuerza laboral anualmente.

El objetivo de este trabajo es analizar las transformaciones que se han presentado en el mercado de trabajo en Sonora en materia de estructura ocupacional y salarial e identificar en qué medida estas modificaciones pueden ser consecuencia de un desajuste entre las calificaciones aportadas por los trabajadores y la demanda de las empresas. La fuente de información es la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2010.

Los resultados indican que en el periodo analizado se han presentado modificaciones importantes en el mercado laboral en Sonora tanto en la estructura ocupacional como en las remuneraciones y que éstas transformaciones parecen estar vinculados con cambios en la demanda. A nivel ocupacional se presentan dinámicas diferentes, las cuales pueden estar respondiendo los niveles salariales distintos y cambios en la desigualdad salarial.

♥ Doctora en Ciencias, profesora de la Universidad Tecnológica de Hermosillo (UTH), correo electrónico: reynarodriguez@uthermosillo.edu.mx. Tel 52(662)511100 al 04 ext. 256.

♦ Maestra en Impuestos, profesora de la Universidad Tecnológica de Hermosillo (UTH).

* Licenciado en Ciencias Agronómicas, profesor de la Universidad Tecnológica de Hermosillo (UTH).

INTRODUCCION

A finales de 1950 e inicio de la siguiente década se retomó el estudio de la educación en la economía. Al respecto, destacan los trabajos de Schultz (1960) y Becker (1993), este último reconocido como el autor principal de la teoría del capital humano, a partir de sus planteamientos. Entonces, la nueva teoría económica plantea, que aparte de los factores de la producción tradicionales (tierra, trabajo y capital), existe otro y considerado el más importante, llamado “conocimiento”, imputado en las personas mediante la educación y la experiencia en el trabajo. De estas ideas se deriva la teoría del capital humano se refiere a que tanto el tiempo de permanencia en la escuela como en el trabajo incrementan de manera lineal la productividad de los trabajadores y su rentabilidad.

Asimismo, con los resultados que arrojan los trabajos analizados queda probada la hipótesis de la teoría del capital humano, donde las diferencias salariales observadas entre individuos vendrían explicadas por diferencias en capital humano únicamente, ya que según la teoría, los ingresos son una relación directa de los niveles de escolaridad. No obstante, Oliver et. al. (2001) para España encuentran que la educación es el principal factor que reduce la desigualdad de la renta, sin embargo, existe un elevado porcentaje en la distribución que queda sin explicar.

La evidencia en México es coincidente con el estudio anterior, según lo ha demostrado Zepeda (1999), él encuentra una dispersión salarial mayor entre las ocupaciones y dentro de las mismas, que son determinadas por el stock de capital humano y también por otras variables de tipo sociodemográficas. Con lo anterior, se entiende que aunque las variables de capital humano son sin duda determinantes de los ingresos, es importante no descartar otros factores, que también influyen en el nivel salarial del individuo, entre estos cabe destacar la ocupación, el sector económico al que pertenece, la empresa en la que trabaja la persona, la región donde se desempeña, la raza, la escolaridad de los padres y el sexo, entre otras razones.

El objetivo del presente trabajo es analizar las transformaciones que se han presentado en el mercado de trabajo en Sonora en materia de estructura ocupacional y

salarial e identificar en qué medida estas modificaciones pueden ser consecuencia de un desajuste entre las calificaciones aportadas por los trabajadores y la demanda de las empresas y si este comportamiento es homogéneo a nivel sectorial.

Para lograr el cometido se emplea como fuente de información la ENOE 2005-2010, donde se clasifican y analizan variables de oferta y demanda laboral. A continuación se muestra el orden del trabajo. En la primera parte, se procede con un repaso de la literatura empírica y el enfoque teórico; en la segunda sección, describe la metodología y los datos empleados; la tercera parte muestra el análisis empírico. Por último se exponen las conclusiones y la bibliografía.

ANTECEDENTES EN LA LITERATURA Y CONCEPTOS

La importancia de la educación como inversión fue destacada en el siglo XVIII y XIX por los economistas clásicos Adam Smith, Alfred Marshall y John Stuart Mill. Ellos suponían la existencia de tres factores de la producción: tierra, trabajo y capital; sin embargo, también hablaban de la importancia de la educación dentro de los procesos productivos. Al respecto, Adam Smith (1776) sostenía que el trabajo del hombre educado era comparable al de una máquina; y que el ingreso que éste obtendría le compensaría los gastos de su educación y a su vez, esto generaría un crecimiento económico mayor. A pesar de ello, en las últimas tres décadas es cuando se han hecho numerosas investigaciones entorno al tema.

La idea de la educación como inversión despierta el interés de Schultz (1960), él se dedicó a demostrar, que la educación en forma de conocimiento, sería el elemento que en el futuro aportaría más a la generación de riqueza y al ingreso de las naciones. De aquí se deriva el concepto del capital humano definido según el mismo autor como “toda aquella inversión que los individuos realizan en ellos mismos para mejorar su capacidad productiva”, incluye las habilidades y el talento innato, así como la educación y las cualificaciones adquiridas. De esta manera se entiende que el capital humano es una inversión en donde se involucran costos y riesgos, por lo tanto, se calcula su tasa de rentabilidad, al igual que el capital físico y financiero, por lo tanto se ha demostrado

que es un error considerarla un consumo, ya que aparte de las ganancias monetarias se obtienen otros beneficios como la salud, la participación social, la democracia, etc.

Por su parte, Becker (1993:15,16) menciona que tradicionalmente se consideraba capital al dinero que existe en los bancos; a las acciones de las empresas y a su maquinaria, estas eran todas las formas de capital; sin embargo, el autor refiere otro tipo: la escolaridad, un curso de computación, los gastos en cuidados médicos, así como virtudes (puntualidad y honestidad), son formas que también adquiere éste, llamado usualmente "capital humano", en el sentido de que mejora la salud e incrementa el ingreso de las personas. De esta idea nació la teoría del capital humano, convertida en uno de los grandes paradigmas del desarrollo.

Becker (1993) fue quien formalizó la teoría del capital humano y ésta asevera que tanto el tiempo de permanencia en la escuela como en el trabajo incrementan de manera lineal la productividad de los trabajadores y su rentabilidad; no obstante a ello, el mismo autor encuentra que el conocimiento y las habilidades presentan obsolescencia en cierta etapa de la vida activa del individuo. De esta manera, se prueba que la productividad y la rentabilidad presentan rendimientos decrecientes con la edad, hasta llegar al retiro, donde tiende a caer hasta llegar a cero.

La importancia de la teoría quedó plenamente comprobada con la aportación que realizó Denison (1962) a través del uso de la función producción en relación al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de los Estados Unidos con datos de los años 1910 a 1960. Él expuso que los factores tradicionales tales como trabajo y capital físico, no explicaban en su totalidad el crecimiento y encontró un "factor residual", que sugiere que la mejora en la calidad de la fuerza de trabajo, basada en incrementos en la educación, era importante, junto a otros factores como el progreso técnico y las economías de escala para explicar el crecimiento de la economía. (Citado en Acedo y Vargas, (2000)).

Recientemente se han encontrado inconsistencias en la teoría del capital humano, al respecto Barceinas et al. (2001) menciona que a pesar de la coherencia

lógica que tiene esta, existen algunas discrepancias al interior de la misma. Una de las más importantes es la valoración de si el capital humano es homogéneo o heterogéneo.

Esta última elección, asevera que cada trabajo implica un conjunto particular de habilidades que el individuo puede obtener adoptando sus talentos innatos con una apropiada educación. Asimismo, existen varias teorías alternativas que se han hecho para corregir el desequilibrio en la literatura del capital humano tradicional, que se plasma en el tratamiento de la escolaridad como un factor exógeno más que como el resultado de decisiones de inversión que, a su vez, equivale a ignorar la importancia de la demanda de capital humano por las empresas y las implicaciones del equilibrio del mercado laboral, no obstante, a pesar de las omisiones que la teoría pudiera tener, es la más empleada para explicar el fenómeno de la educación y los ingresos.

Para Filipinas y Tailandia, Yamauchi (2004) examina los retornos de la educación, por años, niveles educativos y áreas de estudio. El objetivo es comparar los retornos educativos de ambos países, desde la perspectiva de las diferencias institucionales (público y privada), con los datos de la encuesta de empleo en el área de la industria manufacturera en la región de Bangkok y Manila 2001, se estimaron Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) controladas por sesgo de selección. Los resultados fueron diferencias en los retornos de la educación entre ambos países, donde la educación es mayoritariamente privada en Filipinas y en Tailandia pública. La rentabilidad de la educación es mayor en Filipinas comparada con Tailandia. El rendimiento por cada año educativo en Tailandia es de 5.9%, elemental -3.8%, vocacional 1.14%, universidad 21.4%, postgrado 74.3%, y en Filipinas son de años educativos, 7.3%, secundaria 11.4%, vocacional 33.1% y por la naturaleza de los datos el estudio desagrega en el nivel universitario por áreas de estudio, ciencias sociales 70.6%, ciencias naturales 89.5%, ingenierías 108.7% y postgrado 128.1%.

Para España uno de los trabajos pioneros en el tema es el que realizara Calvo (1988); sin embargo, él autor no corrige el sesgo de selección, lo realiza en base a MCO y por niveles educativos. Utiliza la encuesta de presupuestos familiares (EPF) 1980-81 con una muestra de 4,537 individuos. Sus resultados revelan que con primaria se obtienen ingresos superiores al 31% en relación a los analfabetos o sin estudios, con

bachillerato el rendimiento es 61% y los que cuentan con estudios universitarios de 101%. También obtiene la experiencia óptima del individuo, la cual fue de 30 años, si se considera que la persona se incorpora al mercado de trabajo entre los 15-20 años de edad, entonces, sus ingresos máximos se situarán a la edad de 45- 50

Por su parte, Maradona y Calderón (1997) realizaron estimaciones tipo mincerianas, para los habitantes de Mendoza, España en el año 1997 y toman las diferencias salariales por género, el mercado laboral con la idea de captar los retornos marginales de educación y la experiencia, desde la perspectiva de los salarios de reservas individuales. El instrumental econométrico que utilizan es la corrección para la distribución truncada, donde captan el sesgo por selección a través de los modelos probit. Los resultados encontrados registran que no existe sesgo de selección para hombres ni para mujeres y los resultados obtenidos muestran una mayor remuneración para ellos comparados con el grupo de féminas.

El análisis comparativo para México fue realizado por Bracho y Zamudio (1994) quienes determinan la tasa privada de la educación, a través de las ecuaciones mincerianas y con información de la encuesta nacional de ingreso gasto de los hogares (ENIGH) de 1989. Los resultados revelan una tasa de retorno promedio del 11.7% por cada año educativo para el total de la muestra, pero al incluirse las diferencias entre niveles educativos, resultó que los retornos son una función creciente de la educación y cuando se distingue por género, las diferencias son menores con ventaja para los hombres el cual es de 11.9% y para las mujeres 11.6%, por lo que queda demostrado que se cumple lo que dice la teoría del capital humano, pero los resultados no parecen ser coherentes para las mujeres.

Al continuar con sus investigaciones, Zamudio e Islas (1999) proponen un modelo de formación del ingreso que permite discriminar entre la teoría del capital humano y la de los mercados segmentados, controlado por las variables socioeconómicas. El modelo que presentan hace referencia a las diferencias suscitadas en los rendimientos de la educación vía ocupación, cuando se toma en cuenta la sobre-educación y la sub-educación y la educación requerida para cada ocupación. Los autores corren tres regresiones por MCO, utilizan la información de la Encuesta

Nacional de Empleo Urbano (ENEU) del 94, 95, 96 y 97, de igual manera incluyeron individuos entre 20 y 65 años de edad y de ellos solamente la población económicamente activa (PEA). Para este fin, se definieron 22 tipos de ocupaciones. Los resultados del primer modelo indican que el ingreso está en función de la educación.

En el segundo modelo se incorporan las variables de ocupación en forma de requerimientos de educación, encontraron que la educación afecta al ingreso tanto de manera directa como indirecta. El coeficiente de la variable años de educación requerida, indica el efecto que tiene la educación, vía ocupación; este coeficiente resultó positivo, estadísticamente significativo e incluso mayor al coeficiente de educación en el primer modelo.

Zamudio e Islas (1999) continuando con sus investigaciones, estiman dos coeficientes referidos a la sobre y sub-educación e indican el efecto directo que tiene la educación sobre el ingreso del individuo. De aquí se deriva la construcción del tercer modelo, donde dicho coeficiente tiene que ser positivo pero menor al de los años de educación requerida. Este resultado se mantuvo para cada una de las regresiones efectuadas. De acuerdo al modelo, el coeficiente de los años de sub-educación tendría que ser negativo del coeficiente correspondiente a la sobre-educación. Los resultados son consistentes con la negatividad de este coeficiente, sin embargo, la simetría entre ambos coeficientes no se produce, es decir, la suma de ambos coeficientes es igual a cero.

Posteriormente, Barceinas (1999), mide la rentabilidad de la inversión en educación de los niveles primaria, secundaria, preparatoria y universidad para hombres y mujeres. Toma como base la información de la ENIGH 92 y utiliza diversos métodos como el directo, elaborado y la función de ingreso minceriana, posteriormente determina qué método presenta mayor ajuste. Al respecto, el autor encuentra que la rentabilidad de la educación primaria es, en todos los casos, menor que la de los otros tipos de educación. Por otra parte, en la muestra de hombres se tienen tasas de rentabilidad de educación primaria y universitaria mayor que en las mujeres y ellas tienen tasas de rentabilidad de los niveles secundaria y preparatoria superior que los hombres; esto se repite para todos los modelos y estimaciones. Prácticamente en todos

los casos, los ingresos laborales comienzan su curva de descenso a la edad de 40 y 50 años.

Urciaga (2002), calcula tasas de rentabilidad de educación en el sector privado en México, por medio del método extendido y el elaborado con los datos de la ENIGH 1998. El modelo extendido indica que el hecho de contar con una educación primaria permite recibir de 47 a 51% más de salario, en relación a lo que percibe un jefe de hogar sin escolaridad formal o sin primaria terminada. Asimismo, obtienen de 77 a 85% más con secundaria, de 125 a 130% más quienes tienen preparatoria; y de 183 a 186% más aquellos que han finalizado alguna carrera universitaria. Con el método elaborado, se demuestra que las menores tasas de rendimiento corresponden a los niveles de escolaridad más bajos; 10% para primaria y 11% en secundaria, 13% para preparatoria, y la educación superior registra los mayores rendimientos: 16 a 18%. Por otra parte, los asalariados alcanzan sus ingresos máximos a los 50 ó a los 56 años de edad.

Barceinas y Raymon (2003) realizó una investigación para estimar los rendimientos de la educación en México en el periodo 1994 y 1996. Considera que la escolaridad es endógena y presenta un conjunto de procedimientos, basados en la aplicación de las variables instrumentales (VI); el punto de partida es el reconocimiento de la existencia de heterogeneidad de los rendimientos de la educación en la población. Las estimaciones que se hicieron fueron regresiones por partes (años de escolaridad en hombres), producto interno bruto y el gasto de la educación, así como antecedentes familiares. Se utilizó el instrumento de orden de rango (VIOR) para hombres comparadas con MCO de las funciones de ingreso y, todas ellas apuntan al mismo resultado: un incremento sustancial en los rendimientos cuando se controla el problema de la endogeneidad vía VI, es decir, la heterogeneidad de los rendimientos de la educación es incuestionable, y ello queda demostrado por la gran diferencia entre las estimaciones MCO y VI.

Siguiendo con sus investigaciones en el área, Barceinas y Raymond (2003) realizaron un trabajo para verificar la hipótesis de señalización en México, con la ENIGH 94-96 con una muestra conjunta de individuos de 14-65 años de edad. Con el objetivo de comprobar si la educación solamente sirve para señalar o si se cumple la teoría del

capital humano. La idea básica de la señalización sugiere que ésta es más evidente que se manifieste en los sectores no competitivos (sector público). En este caso, se toman dos grupos el primero consiste en los asalariados y autoempleados, de igual manera en el segundo grupo se compararon a los individuos que trabajan en el sector público y privado, sin embargo, los resultados obtenidos son contrarios a la hipótesis de señalización, ya que los autoempleados tienen rendimientos muy similares a los asalariados, debido a que en el año de 1994 las ganancias del hombre asalariado fueron de 13.7% y los autoemplados de 16% y para las mujeres 15.2% y 18.4% respectivamente, así mismo, para 1996, los resultados fueron de 13.6% y 14.4% para los hombres y para mujeres 14.4% y 14.9%.

También, Yamauchi (2004) presenta una comparación entre los retornos de la educación en tres áreas de estudio, ciencias sociales, naturales e ingenierías, en el país de Filipinas donde la escolaridad es principalmente privada, para ello se utilizaron datos de la encuesta de empleo en el área de industria manufacturera en la región de Bangkok y Manila de julio-octubre 2001. Las estimaciones se hicieron por MCO controladas por sesgo de selección, con una muestra de 1556 individuos. Los resultados fueron una mayor rentabilidad para el área de ingenierías (108%), seguido de ciencias naturales (89%) y finalmente ciencias sociales (70%).

Para México, Zamudio (1995) estima las tasas de retorno de la educación superior y media superior. Utiliza la ENIGH 1989, toma en cuenta el posible sesgo de selección del individuo, el cual corrige utilizando los métodos de máxima verosimilitud y biéptico de Heckman, por lo que se utilizan variables como la educación de los padres, su ingreso, la zona de residencia y el género. Los resultados casi se triplican cuando se ajusta por sesgo, a favor de la educación superior, sin embargo, el autor no hace la desagregación por área de estudio.

Por su parte, Valenzuela (2002) realizó estimaciones por MCO y no corrige el sesgo de selección muestral. Él utilizó la ENEU 1998, donde tomó solamente una muestra de universitarios la cual divide en dos submuestras una de hombres y otra para mujeres. Los resultados obtenidos reflejan un mayor rendimiento para los hombres con una tasa de 8.61% y menor para las mujeres con 8.47%. Al analizar el rendimiento de la

experiencia fue de 6% por cada año adicional, él autor también incorpora la variable de horas trabajadas la cual obtiene un rendimiento de 4.4% por cada hora adicional de trabajo.

Para España Oliver et. al (2001) realizan una investigación en el contexto de la sobre educación que se ha dado en los últimos años, de aquí se desprende la importancia del papel de la educación en la reducción de la desigualdad. Ellos utilizan la metodología de Fields (1998). Los resultados sugieren que gran parte de la disminución de la desigualdad se debe a la educación la cual se sitúa entre 18% y 14% y otras variables como el tamaño de la familia explican del 8% al 4% y el cónyuge con ingresos explica el 1% al 5%, sin embargo, la especificación utilizada no puede explicar el 74% de la desigualdad.

Para México se encontró evidencia de este tipo de análisis en un trabajo que realizara Zepeda (1999) en el contexto de las profundas reformas económicas que han liberado al comercio exterior y la actividad económica. Él analiza la desigualdad que hay entre las ocupaciones y dentro de las mismas, con datos de la ENEU 1987-93 y utiliza formulaciones alternativas de capital humano e incluye variables de control tipo sociodemográficas. Los resultados obtenidos sugieren que existe una clara desigualdad entre las ocupaciones a favor de los funcionarios y los profesionistas, favoreciendo a los trabajadores de sexo masculino respecto del femenino y al incluir variables de control en las regresiones se observan rendimientos cíclicos.

Recientemente Villareal (2008), con los datos de la ENEU para los años de 1987-2004, obtiene las mayores tasas educativas en el nivel superior, respecto a los grados menores. Según la autora, una posible explicación a este fenómeno ha sido el alza de en la demanda de trabajadores calificados durante el periodo 1980-1990, debido al crecimiento en las innovaciones tecnológicas intensivas en conocimiento a favor de los trabajadores con mayores niveles educativos.

METODOLOGÍA Y DATOS EMPLEADOS

Las bases de datos empleadas en este trabajo corresponden a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2010 para el estado de Sonora, donde

se incluyen los municipios de Hermosillo, Ciudad Obregón, Nogales y San Luis Rio Colorado. El análisis de la oferta se realizó con la descripción de las características de los individuos pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) en sus diferentes categorías: desempleados, remunerados y subordinados, trabajadores por su cuenta y aquellos que no perciben ningún salario por su trabajo; por otra parte, el estudio de la demanda se obtuvo con la misma muestra, pero al describir la estructura de ocupación y salarios, todos ellos en edad de 16 a 65 años, tanto hombres como mujeres.

Los salarios de los trabajadores son captados por la encuesta en forma mensual en pesos corrientes mexicanos. En el trabajo empírico, se calculan los salarios reales a precios del 2000, referidos al tercer trimestre, deflactados con el índice de precios al consumidor, por estratos de salario, tomando como base los datos del Banco de México.

ANÁLISIS EMPIRICO

Una vez hecha la revisión de la evidencia teórica y empírica se procede a realizar una exploración de la oferta y demanda del mercado laboral sonorense, con la finalidad de conocer si existe un desajuste entre la oferta laboral y la demanda de las empresas en Sonora y los municipios que lo comprenden.

OFERTA

Un primer análisis es conocer cuáles son las características la oferta laboral, tanto a nivel general como por niveles educativos, grupos de edad y sexo. Para después conocer la estructura ocupacional que tiene el mercado laboral en relación a salarios, ocupaciones, sectores económicos.

El cuadro 1 permite visualizar la distribución de la oferta laboral. Primeramente se puede destacar que, esta muestra un incremento del 18% durante el periodo, al analizar su composición se observa claramente que la mayor parte la forman los trabajadores remunerados y subordinados con una proporción mayor al 70% del total, seguido de los trabajadores por cuenta propia con 20%, por su parte los empleadores y

los trabajadores sin pago cuentan con la menor parte de la distribución con un porcentaje no mayor al 7%, excepto para los trabajadores sin pago, que en el 2005 registraron 11%. Es importante mencionar que existe un incremento de desocupados en el periodo que oscila del 4 al 8%.

Como se puede observar en la evidencia presentada existe un desajuste entre la oferta y demanda laboral, ya que no todos los individuos que se encuentran en edad de trabajar y que están buscando empleo se encuentran realmente ocupados, por lo que es importante preguntarnos ¿qué es lo que las empresas están demandando?, para contestarnos esta pregunta se analizará las características de la demanda laboral en el estado.

Cuadro 1: Distribución de la Población Económicamente Activa, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Desocupados	Trabajadores remunerados y subordinados	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores sin pago
2005	867,623	4	55	3	27	11
2006	956,534	4	71	6	16	4
2007	979,078	3	73	5	16	2
2008	1,021,196	4	69	5	17	4
2009	1,010,340	7	67	5	18	3
2010	1,024,223	8	67	5	17	4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 2 presenta la estructura de oferta por grupos de edad, donde se puede destacar, en primer lugar, la importante participación de los más jóvenes al inicio del periodo, especialmente del grupo de menos de 25 años, pero también debe subrayarse la reducción de este grupo durante el periodo de estudio, con lo cual el resto aumentan su participación, excepto para los de 56-65 años, donde se observa una reducción en el último año. Una posible explicación podría ser que los individuos menores de 25 años, todavía se encuentran estudiando y preparándose para incorporarse al mercado laboral después de haber terminado sus estudios universitarios y así tener mejores oportunidades de empleo. La teoría del capital humano predice que los individuos tendrán que invertir en educación y capacitación para obtener mayores rendimientos en el mercado laboral.

Cuadro 2: Estructura de oferta por rangos de edad, 2005-2010. Porcentaje

Año	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	33	22	22	14	9
2006	24	27	27	14	8
2007	23	26	28	16	7
2008	20	26	29	18	7
2009	21	26	28	17	9
2010	24	25	28	16	7

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 3 muestra la distribución de la oferta por nivel de instrucción. Donde se puede considerar que los niveles de instrucción baja y alta tienen una menor presencia en la distribución, sin embargo, los individuos que cuentan con estudios de posgrado muestran un ligero aumento en el periodo, contrario a lo que sucede con aquellos que no cuentan con ningún nivel de instrucción y primaria; por otra parte, se aprecia una mayor concentración y aumento en la participación en los niveles de secundaria, preparatoria y universidad, especialmente en este último donde se observa un aumento del 13 al 21% en el periodo.

Como se puede observar existen cambios importantes en la distribución de la oferta por nivel de instrucción, ya que como predice la teoría del capital humano los individuos oferentes han mejorado su nivel educativo esperando tener una mejor remuneración al incorporarse al mercado laboral; por lo que se observa un crecimiento mayor en aquellos que cuentan con estudios universitarios.

Cuadro 3: Distribución de la oferta por nivel de instrucción, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	867,623	8	35	26	17	13	1
2006	956,534	2	24	32	23	18	1
2007	979,078	2	22	31	23	21	1
2008	1,021,196	2	20	34	24	19	1
2009	1,010,340	2	22	31	25	20	1
2010	1,024,223	1	18	33	26	21	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 4 se muestra una mayor concentración de hombres en la oferta laboral, sin embargo, también se registra un ligero pero constante aumento en el crecimiento de las mujeres. Esto se debe a que las mujeres poco a poco han aumentado su participación en el mercado de trabajo, ya que han ganado más grados de estudio y se han presentado una reducción en la fecundidad. A pesar de ello, la teoría no parece ser coherente en el caso de ellas, ya que no existe la misma oferta de mujeres, a pesar de que también han mejorado su nivel educativo, una posible explicación es por los compromisos familiares y la crianza de los hijos, donde han dedicado la mayor parte de su tiempo, dejando de lado su incorporación a la fuerza de trabajo.

Cuadro 4: Distribución de la oferta por sexo, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Hombres	Mujeres
2005	867,623	63	37
2006	956,534	61	39
2007	979,078	61	39
2008	1,021,196	62	38
2009	1,010,340	60	40
2010	1,024,223	61	39

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

DEMANDA

En esta parte se analiza el comportamiento de la demanda de las empresas en el estado, con el objetivo de saber en qué sectores económicos se ubican los trabajadores, así como conocer la estructura de salarios por rangos de edad, nivel educativo y género.

Estructura Ocupacional

En este primer análisis se hace una exploración de la estructura de trabajadores remunerados y subordinados por rangos de edad. En el cuadro 5 se registra un crecimiento de trabajadores de 4% durante el periodo; por otra parte, existe una concentración mayor de este grupo de trabajadores menores a los 46 años de edad con un 80% del total. Por lo que se puede deducir, los trabajadores remunerados y

subordinados disminuyen su participación en el mercado de trabajo antes de los 50 años de edad.

La teoría del capital humano asevera que después de cierta edad la productividad y los rendimientos de los trabajadores comienzan a decrecer hasta llegar a cero, la evidencia muestra que después de los 47 años de edad las personas se retiran o jubilan, parece que los resultados que se muestran en este cuadro cumplen lo que predice la teoría.

Cuadro 5. Estructura de trabajadores remunerados y subordinados por rangos de edad, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	657,635	28	27	27	12	6
2006	674,608	28	29	26	12	5
2007	710,230	26	28	27	14	5
2008	705,981	23	27	28	16	6
2009	681,205	21	29	28	15	7
2010	684,924	24	27	29	14	5

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 6 presenta la participación de los trabajadores remunerados y subordinados por nivel de instrucción. Donde se puede apreciar que los niveles de instrucción básica y alta tienen una baja presencia en la distribución y además que durante el periodo de referencia tuvieron una reducción significativa; por otra parte, se aprecia una mayor concentración de los trabajadores con nivel de instrucción secundaria, sin embargo, los ocupados que cuentan con estudios de preparatoria y universidad muestran una tendencia creciente.

Este comportamiento permite establecer que la mayor parte de los trabajadores remunerados y subordinados cuentan con un nivel de estudios básicos (secundaria), no obstante a ello los trabajadores en esta categoría poco a poco han mejorado su nivel de escolaridad, ya que los ocupados con niveles de preparatoria y universidad cada vez van ocupando un mayor porcentaje. Una de las propuestas de la teoría del capital humano es que el mercado laboral paga un mayor premio a los individuos que tienen un

mayor nivel educativo y estos suelen colocarse en el sector público y privado con empleos formales, donde pueden tener prestaciones y seguridad social.

Cuadro 6. Estructura de trabajadores remunerados y subordinados por nivel de instrucción, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	657,635	1	23	31	23	19	2
2006	674,608	2	22	33	23	19	1
2007	710,230	2	19	32	24	21	2
2008	705,981	2	18	34	25	19	2
2009	681,205	2	20	30	25	22	2
2010	684,924	1	16	32	28	22	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 7 expone la estructura ocupacional por sectores económicos de los trabajadores subordinados y remunerados. Como se muestra la mayor parte de los ocupados se encuentran en el sector terciario y secundario que en conjunto muestran una participación del 80% del total, por su parte el sector primario ha disminuido ligeramente su crecimiento de 10% a 8%. Por lo que se registra que el sector terciario ha ganado gran dinamismo en los últimos tiempos, debido al incremento de las actividades como el comercio, los servicios (turísticos, sociales, profesionales), entre otros; por tal razón ha incrementado la demanda de trabajadores, especialmente con mayores estudios.

Cuadro 7: Distribución de trabajadores subordinados y remunerados por sectores económicos, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
2005	657,635	10	29	58	3
2006	674,608	8	33	55	3
2007	710,230	9	31	58	2
2008	705,981	8	30	59	2
2009	681,205	8	29	61	2
2010	684,924	8	30	60	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

La demanda laboral también está integrada por empleadores, estos tienen una participación del 3 al 5% de la muestra total. El cuadro de referencia presenta un comportamiento distinto al de los trabajadores remunerados y subordinados, ya que en esta categoría la población joven ha reducido su participación, especialmente los menores de 35 años, por lo que quienes han tenido una mayor ocupación y han experimentado un incremento en su crecimiento son los que tienen más edad; aunque debemos destacar que la reducción más fuerte se presenta en el grupo de 14 a 25 años, en el cual se ubican los individuos que una parte importante no tendrían un elevado nivel de estudios (los de menos de 20 años) y otros posiblemente con mayor nivel de instrucción, pero con poca experiencia que puede afectar su desempeño en el rol de empleadores.

Esto se debe a que las personas al llegar a una edad madura tienen una mayor capacidad de tener un capital y obtener financiamiento necesario para el establecimiento de empresas. Mincer (1974) menciona que un elemento importante en la formación de capital humano es la experiencia de los individuos. En la categoría de empleadores es esencial, aparte de la educación la experiencia que obtienen a lo largo de su vida laboral, ya que al desempeñarse como empleadores tendrán que una competencia mayor, ya que lo harán con otros empresarios.

Cuadro 8. Estructura de empleadores por rangos de edad, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	29,970	35	27	16	8	13
2006	54,661	1	23	45	19	12
2007	52,760	3	21	39	25	12
2008	55,444	1	28	35	20	16
2009	47,018	2	24	29	29	17
2010	49,311	4	13	40	27	16

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 9 presenta la participación de los empleadores dentro del empleo total por nivel de instrucción. Donde se puede apreciar que los niveles de instrucción básica tienen baja presencia y además que durante el periodo de referencia tuvieron una reducción significativa, incluso mayor a la observada para el resto de los niveles; por su parte los empleadores que tienen estudios universitarios han ganado presencia

ubicándose en primer término. En esta ocupación también se cumple lo que predice la teoría del capital humano, ya que los individuos con estudios universitarios han aumentado su participación a lo largo del periodo, esto puede ser una ventaja competitiva en el mercado laboral.

El aumento en la demanda de trabajadores con más educación no solo afecta la categoría de trabajadores remunerados y subordinados, ya que como se observa en el presente cuadro también se presenta una ocupación mayor de empleadores con estudios universitarios, este fenómeno se asocia a que en el establecimiento de empresas se requiere de capital humano capacitado en el manejo de tecnologías de información, así como en la flexibilización de sus procesos productivos, sin embargo, esto puede ser multifactorial, ya que los empleadores, entre más jóvenes no prevén los diferentes problemas internos y externos, económicos, legales, ventas, personal, impuestos; que tienen que enfrentar como empresarios, toman riesgos, sin tomar las debidas precauciones, inician los negocios sin plan establecido o sin el conocimiento del giro, cuando tienen desafíos que afrontar, optan por desertar.

Cuadro 9. Estructura de empleadores por nivel de instrucción, 2005-2010.
Porcentaje

Año	Total	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	29,970	6	42	12	13	25	1
2006	54,661	0	16	20	24	33	6
2007	52,760	0	13	22	24	40	2
2008	55,444	0	11	34	23	30	2
2009	47,018	1	14	17	32	34	2
2010	49,311	0	12	23	29	33	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 10 se observa la distribución porcentual de los empleadores en sectores económicos. Como se detalla las actividades primarias tienen una menor presencia en la distribución y a lo largo del periodo han sufrido una ligera caída al igual que el secundario. Contrario a lo que sucede en el sector terciario, donde se puntualiza una mayor ocupación.

Se puede establecer desde la perspectiva de la teoría del capital humano, los individuos con mayores estudios y experiencia son más productivos y tienen mayores oportunidades de desarrollo, en este caso la evidencia muestra que se ubican en el sector más dinámico de la economía. Por lo que, en el caso de los empleadores la teoría se cumple, ya que se puede resumir que son mayores a los 35 años, la mayoría cuenta con estudios universitarios y su presencia es mayor en el sector terciario.

Cuadro 10: Distribución de los empleadores por sectores económicos, 2005-2010.
Porcentaje

Año	Total	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
2005	29,970	12	42	44	2
2006	54,661	7	27	65	0
2007	52,760	10	28	63	0
2008	55,444	10	31	58	0
2009	47,018	10	32	57	0
2010	49,311	11	34	55	0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

La siguiente categoría que se analiza es la de los trabajadores por su cuenta, estos son las personas que desempeñan su oficio o profesión solos o asociados con otros, no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer de trabajadores (familiares o no familiares) sin pago alguno. El presente cuadro muestra una reducción de los trabajadores por su cuenta del 27% respecto a la muestra total en el periodo de referencia. Por su parte, en su estructura se puede observar que los menores de 25 años tienen poca presencia en la distribución, aunque muestran un ligero aumento al final del periodo. Los individuos que tienen entre 26 a 55 muestran la mayor parte de la concentración de ocupados, sin embargo, los mayores de 36 años han aumentado más rápidamente su participación.

El comportamiento mostrado contradice lo que predice la teoría del capital humano, donde los trabajadores por su cuenta no están sujetos a la demanda del mercado, ya que son individuos que se han autoempleado, debido a que no existe demanda laboral que los absorba. Por lo que en esta categoría se percibe un desajuste entre la oferta y la demanda laboral, no obstante a ello se revela una determinante

reducción de esta categoría, por lo que este tipo de trabajadores se han colocado en el resto de las categorías.

En muchas ocasiones los trabajadores por su cuenta, inician porque se quedaron sin empleo, aprendieron un oficio o técnica de los familiares o por mismos, ante la necesidad de tener ingreso, no obstante cuando tienen la oportunidad de emplearse en otro tipo de ocupación dejan este tipo de empleo, debido a que no reciben ningún tipo de seguridad social.

Cuadro 11. Estructura de trabajadores por su cuenta por rangos de edad, 2005-2010.
Porcentaje

Año	Total	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	235,026	35	20	19	14	11
2006	152,772	6	23	28	26	17
2007	159,903	6	22	33	21	17
2008	174,696	5	23	33	26	13
2009	181,577	10	17	33	25	15
2010	170,390	7	22	31	25	15

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 12 muestra la estructura de trabajadores por su cuenta por nivel de instrucción. Se registra claramente que los niveles básicos han perdido participación; por su parte, se aprecia una importante concentración de ocupados con nivel de instrucción secundaria, sin embargo, los niveles de preparatoria y universidad muestran un constante y ligero aumento a lo largo del periodo. Al respecto se puede afirmar que se cumple lo que predice la teoría, para los niveles de secundaria, preparatoria y universidad. Este resultado parece confirmar lo esperado, sin embargo en esta categoría el nivel secundaria es el que ha tenido mayor dinamismo en el periodo. Un factor importante en la explicación es que en la categoría de trabajadores por su cuenta no existe exigencia alguna de parte del mercado laboral por tener un título universitario, no obstante a ello, en los últimos años se han incorporado trabajadores con estudios superiores.

En este momento nos podemos preguntar ¿que no se están generando empleos suficientes en el mercado formal para que los trabajadores con mayores niveles de

estudios se incorporen a él y trabajen por su cuenta?, probablemente la respuesta la encontraremos en los salarios que perciben dentro de una y otra ocupación.

Cuadro 12. Estructura de trabajadores por su cuenta por nivel de instrucción, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	235,026	19	52	13	10	6	1
2006	152,772	2	38	33	18	9	0
2007	159,903	2	34	31	20	13	0
2008	174,696	2	33	33	16	15	1
2009	181,577	2	33	32	21	11	0
2010	170,390	1	31	38	18	12	0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 13 presenta la participación de los trabajadores por su cuenta en sectores económicos. Donde se puede observar que los trabajadores ubicados en el sector terciario tienen una mayor presencia en la distribución, ya que muestran una mayor concentración y un aumento en su crecimiento a lo largo del periodo, seguido del sector secundario con una tendencia creciente y finalmente el primario con algunos cambios a lo largo del periodo de estudio, no obstante tiene una menor ocupación.

En esta ocupación al igual que las anteriormente analizadas, también se muestra una mayor ocupación en el sector terciario, una posible explicación es que hay una mayor diversificación de actividades económicas, donde este tipo de trabajadores se pueden emplear fácilmente, por ejemplo el comercio y los servicios que en ocasiones no requieren mucha capacitación para llevarse a cabo.

Cuadro 13. Distribución de los trabajadores por su cuenta por sectores económicos, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
2005	235,026	35	21	44	0
2006	152,772	8	23	68	1
2007	159,903	9	31	58	1
2008	174,696	7	24	68	1
2009	181,577	8	29	63	1
2010	170,390	10	27	63	0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 14 se puede apreciar la estructura ocupacional de los trabajadores sin pago por rangos de edad. Es importante mencionar que esta categoría está integrada por aquellos individuos que no reciben ningún tipo de pago (monetario o en especie) por su ocupación. En el presente se puede apreciar que existe una mayor ocupación de trabajadores jóvenes, especialmente los que tienen menos de 25 años, los datos dejan ver un aumento significativo de alrededor del 63% al final del periodo, con lo cual el resto de los rangos disminuyen su participación.

Lo anterior parece aportar evidencia sobre la formación de capital humano, donde se observa que la mayoría de los trabajadores que no perciben un pago por su trabajo son los más jóvenes, esto puede deberse a que ellos están aprendiendo a realizar algún oficio o bien se encuentran en negocios familiares, es decir, están invirtiendo en su formación sin recibir un pago a cambio.

Cuadro 14. Estructura de trabajadores sin pago por rangos de edad, 2005-2010.
Porcentaje

Año	Total	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	91,592	29	23	22	17	9
2006	35,821	44	19	19	7	11
2007	23,657	33	22	19	17	9
2008	39,695	45	20	13	14	8
2009	29,911	29	30	19	10	13
2010	37,557	63	7	17	5	7

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 15 deja ver la estructura de trabajadores sin pago por nivel de instrucción. En este cuadro se puede apreciar que los niveles de instrucción básicos han perdido participación a lo largo del periodo, principalmente en primaria; por su parte, los individuos que cuentan con preparatoria y universidad cuentan con mayor participación, especialmente el primero de ellos. En este caso los individuos pueden estarse desempeñando como practicantes o dentro de empresas familiares, obteniendo por su empleo solo capacitación y experiencia.

Se puede establecer que desde la perspectiva de la teoría del capital humano se establece que los individuos deben invertir en los primeros años de su vida en educación y capacitación en el trabajo, por lo tanto dentro de la estructura de los de los trabajadores sin pago se muestra una mayor ocupación de trabajadores jóvenes y que poco a poco van mejorando su nivel de formación. De esta manera ellos podrán tener ventajas cuando salgan a buscar un empleo formal o decidan emprender algún negocio.

Cuadro 15. Estructura de trabajadores sin pago por nivel de instrucción, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	91,592	9	46	28	13	5	0
2006	35,821	2	15	31	35	18	0
2007	23,657	1	31	30	23	15	0
2008	39,695	1	11	31	36	21	0
2009	29,911	1	20	31	31	18	0
2010	37,557	0	11	22	38	27	2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

El cuadro 16 permite ver la distribución de los trabajadores sin pago por sectores económicos. Como se puede observar al inicio del periodo existe una mayor concentración de trabajadores en el sector primario; sin embargo, a medida que pasan los años el sector terciario gana participación al colocarse en primer lugar con el 85% respecto al total. En esta categoría se observa un mayor crecimiento de la ocupación en el sector terciario, respecto a otras ocupaciones. Una posible explicación es que los trabajadores pueden estar realizando actividades donde no se requiere mucha preparación, es el caso de comercio al por menor y algún tipo de servicios.

Cuadro 16: Distribución de los trabajadores sin pago por sectores económicos, 2005-2010. Porcentaje

Año	Total	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
2005	91,592	60	10	30	0
2006	35,821	4	8	78	10
2007	23,657	2	15	83	0
2008	39,695	8	10	81	1
2009	29,911	14	14	72	0

2010	37,557	5	9	85	0
------	--------	---	---	----	---

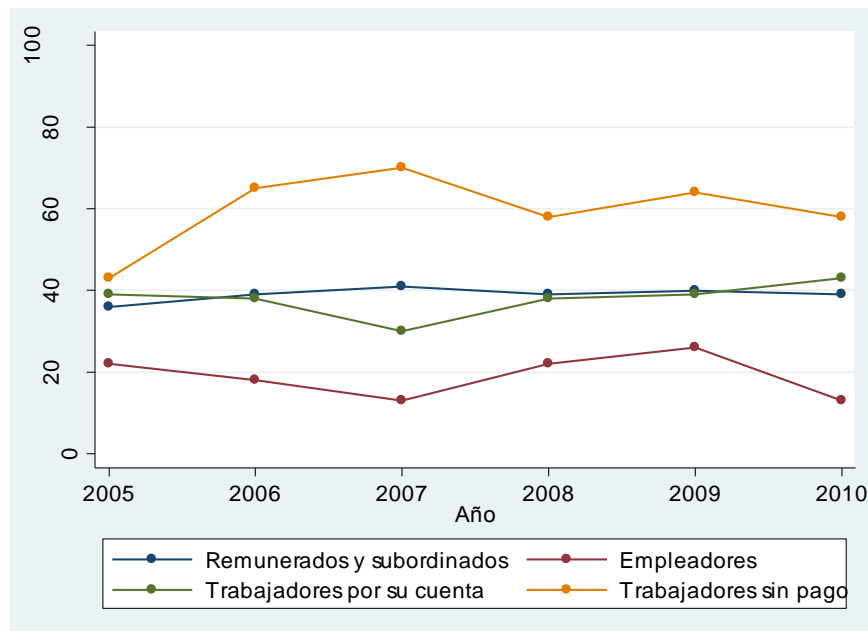
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

Las predicciones sugieren que las mujeres tendrían una mayor participación en las ocupaciones remuneradas y subordinadas, por considerarlas formales y con seguridad social, donde uno de los elementos sería el incremento en la demanda laboral femenina, reflejándose en una mayor participación dentro de las ocupaciones totales. Sin embargo, en la grafica 1 se puede apreciar que las mujeres muestran aunque lento un persistente crecimiento en la oferta laboral, esto se cumple para todas las ocupaciones analizadas, excepto para los empleadores, donde parece haber una ligera caída al final del periodo.

No obstante a ello, se puede destacar la mayor concentración de los ocupados de sexo femenino dentro de los trabajadores sin pago, aunque parece haber una ligera caída en los últimos años. Esto no parece apoyar la teoría del capital humano en el caso de las mujeres, donde ellas han invertido en educación al igual que los hombres y no se percibe que existan condiciones similares en relación a la estructura ocupacional.

Grafica 1. Participación de las mujeres en ocupaciones.

Respecto: Hombres. 2005-2010.



Hasta el momento, y a partir de las aproximaciones de la estructura ocupacional de los trabajadores, considerando diferentes categorías como remunerados y subordinados, empleadores, trabajadores por su cuenta y los que no reciben ningún tipo de remuneración por su trabajo, por rangos de edad, nivel educativo y sector económico, nos permitió comprobar la coherencia que existe entre la evidencia y la teoría del capital humano, sin embargo, esto no parece cumplirse en el caso de las mujeres, ya que se siguen observando diferencias ocupacionales bastante grandes respecto a los hombres.

Estructura salarial

La revisión de la estructura ocupacional, tal como se hizo anteriormente, constituye una vía para analizar las características de demanda en el mercado laboral; sin embargo, como complemento a lo anterior, se procede a analizar la estructura de remuneraciones para completar el análisis en cuestión.

Primeramente se analiza la razón salarial de los trabajadores remunerados y subordinados por rangos de edad, tomando como referencia el grupo de 36 a 46 años por considerarlo según la evidencia como aquel que percibe mayores salarios. En él se puede apreciar que los salarios de los trabajadores del grupo de referencia es mayor que el grupo de 14-25 y 56-65; no obstante a ello, en el grupo de 26-35 y 47-55 no parece haber mucha diferencia. Por lo que se puede deducir que los individuos muestran menores diferencias salariales de los 26 a 55 años, por lo que las diferencias se acentúan respecto a los más jóvenes y los que tienen mayor edad.

Una de las propuestas que marca la teoría del capital humano es que existe una edad a lo largo de la vida productiva en que los individuos suelen ser más productivos y recibir mejores salarios en el mercado laboral, en este caso se supone que esa edad es de 36 a 46 años, tal como se evidencia en algunos trabajos. En el caso de los trabajadores remunerados y subordinados las predicciones se cumplen, ya que se observan mayores desigualdades en los más jóvenes y los que tienen mayor edad, en este último es cuando se llega a la edad del retiro.

Cuadro 17. Razón salarial de los trabajadores remunerados y subordinados por rangos de edad. Respecto: Rango de 36-46. 2005-2010.

Año	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	0.7	1.1	1.0	1.0	0.6
2006	0.6	0.8	1.0	0.9	0.8
2007	0.8	1.0	1.0	1.1	0.8
2008	0.7	1.0	1.0	1.2	0.8
2009	0.7	0.9	1.0	1.1	0.7
2010	0.7	0.9	1.0	0.9	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

Una de las propuestas de la teoría del capital humano es los que individuos que tienen mayores estudios tienen mayor productividad, y por lo tanto, deben presentar remuneraciones superiores respecto a los que no tienen estudios. El cuadro 18 presenta la razón salarial respecto a los trabajadores con estudios de posgrado. Se puede apreciar que efectivamente los salarios de los trabajadores que tienen un nivel de posgrado presentan remuneraciones superiores. En lo que respecta al desempeño del periodo observado, su comportamiento muestra una tendencia hacia la reducción de las diferencias entre uno y otro nivel educativo, aunque no obstante las reducciones, los individuos con estudios universitarios parecen mejorar su posición al igual que los individuos que solo tienen estudios de secundaria.

Cuadro 18. Razón salarial de los trabajadores remunerados y subordinados por nivel de instrucción. Respecto: Posgrado. 2005-2010.

Año	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	0.3	0.4	0.5	0.6	0.9	1.0
2006	0.3	0.4	0.5	0.6	0.8	1.0
2007	0.3	0.5	0.5	0.6	0.9	1.0
2008	0.3	0.3	0.4	0.4	0.6	1.0
2009	1.1	1.4	1.2	1.2	1.2	1.0
2010	0.8	0.8	0.9	0.8	0.9	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

Una implicación adicional y seguramente, de las más socorridas a la hora de explorar empíricamente la teoría del capital humano es el referente al comportamiento de las brechas salariales entre diferentes sectores, como producto del crecimiento en la demanda de trabajo y el aumento en la productividad de los trabajadores. En el cuadro

19 presenta la razón salarial respecto a los trabajadores ocupados en el sector terciario, donde se puede apreciar que parece no existir diferencias salariales importantes entre trabajadores, sin embargo el sector primario registra aunque en menor medida diferencias salariales más pronunciadas respecto al secundario. Como se ha mencionado en el análisis ocupacional, el sector terciario presenta una mayor ocupación y también mayores remuneraciones, es probable que los trabajadores con mayor escolaridad se estén ubicando en este sector, debido a la diversidad de actividades productivas que tiene.

Cuadro 19. Razón salarial de los trabajadores remunerados y subordinados por sectores económicos. Respecto: sector terciario. 2005-2010.

Año	Primario	Secundario	Terciario
2005	0.8	0.9	1.0
2006	0.7	1.0	1.0
2007	0.7	0.9	1.0
2008	0.7	0.9	1.0
2009	0.7	1.0	1.0
2010	0.7	0.9	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

Al igual que la sección anterior, revisar el comportamiento de los diferentes grupos de edad, considerando los salarios promedio constituye una alternativa viable para explorar las características de la demanda en el estado de Sonora, es por ello que el cuadro 20 se presenta la razón salarial por grupos de edad dentro de los empleadores, considerando como referencia el rango de 36-46 años de edad.

En el cuadro correspondiente se puede apreciar, en primer término, que el salario promedio sigue un orden creciente conforme aumenta la edad del grupo, sin embargo, en el último año en todos los rangos se presenta una caída del salario a tal grado que se observan mayores diferencias al final del periodo. Por otra parte se aprecia una brecha salarial importante en el grupo de 56-65 años.

Cuadro 20. Razón salarial de los empleadores por rangos de edad. Respecto: Rango de 36-46. 2005-2010.

Año	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	0.7	0.7	1.0	0.5	0.5

2006	1.2	1.4	1.0	1.9	1.0
2007	1.1	1.1	1.0	1.3	0.7
2008	1.2	0.8	1.0	1.3	0.8
2009	1.0	1.1	1.0	1.3	0.9
2010	0.6	0.4	1.0	0.4	0.4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 21 se presenta la razón salarial de los empleadores por nivel de instrucción tomando como referencia a los individuos que tienen estudios de posgrado, en la categoría de empleadores, se puede apreciar que existen marcadas diferencias en todos los niveles educativos, principalmente en el nivel básico, no obstante en el resto de los niveles parece ver una reducción de la desigualdad aunque no deja de ser grande respecto al nivel de referencia. También se observa que en el último año parece haber una caída más fuerte que en los primeros, este efecto se observa en todos los niveles educativos. Este comportamiento demuestra que en esta ocupación los individuos que tienen estudios de posgrado, tienen mayores ingresos respecto a los niveles inferiores, por lo que se prueba nuevamente la teoría del capital humano.

Cuadro 21. Razón salarial de los empleadores por nivel de instrucción. Respecto: Posgrado. 2005-2010.

Año	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	0.1	0.3	0.5	0.7	1.0	1.0
2006	0.1	0.3	0.6	0.6	0.6	1.0
2007	0.0	0.5	0.5	1.0	1.1	1.0
2008	0.0	0.3	0.4	0.5	0.6	1.0
2009	0.3	0.3	0.4	0.5	0.4	1.0
2010	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 22 muestra la razón salarial de los empleadores por sectores económicos, respecto al sector terciario, donde se puede apreciar diferencias salariales, especialmente en el sector primario; sin embargo, para fines de este trabajo, elemento más relevante a destacar es que durante el periodo de referencia disminuyen las diferencias salariales en todos los sectores analizados. El desempeño del sector terciario se ha incrementado en los últimos años y con ello la demanda de trabajadores.

Por lo que nuevamente se observan que los empleadores ocupados en este sector tienen muestran mayores ganancias respecto a otras actividades económicas.

Cuadro 22. Razón salarial de empleadores por sectores económicos.

Respecto: sector terciario. 2005-2010.

Año	Primario	Secundario	Terciario
2005	0.0	0.7	1.0
2006	0.2	0.8	1.0
2007	0.1	0.7	1.0
2008	0.9	0.9	1.0
2009	0.8	1.2	1.0
2010	0.9	0.9	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 23 se analiza la razón salarial de los trabajadores por su cuenta por rangos de edad respecto al grupo de 36-46. En esta categoría en todos los grupos de edad parece haber menores diferencias salariales, lo que parece indicar cierto paralelismo independientemente del rango de edad, por lo que a partir del comportamiento observado en las razones salariales no se puede establecer modificaciones en las brechas salariales asociados a los cambios relativos de la demanda.

Cuadro 23. Razón salarial de los trabajadores por su cuenta por rangos de edad.

Respecto: Rango de 36-46. 2005-2010.

Año	14-25	26-35	36-46	47-55	56-65
2005	0.9	1.1	1.0	1.1	0.8
2006	0.8	0.9	1.0	1.0	0.7
2007	1.2	1.0	1.0	1.0	0.8
2008	1.0	1.2	1.0	1.1	1.0
2009	0.9	1.1	1.0	1.4	1.0
2010	0.8	0.8	1.0	0.9	1.1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 24 se presenta el análisis de la razón salarial de los trabajadores por su cuenta por nivel de instrucción respecto a los individuos que tienen estudios de posgrado. En este cuadro se observan marcadas diferencias salariales en todos los niveles educativos al inicio del periodo, no obstante, en el año 2009 parece haber un

aumento de las remuneraciones, es decir los niveles analizados mejoraron su situación respecto al nivel de referencia, especialmente para los universitarios, sin embargo, en el 2010 se observa lo contrario. Por lo que en esta categoría el comportamiento de las brechas es homogéneo independientemente del nivel al que pertenezcan los trabajadores.

Cuadro 24. Razón salarial de los trabajadores por su cuenta por nivel de instrucción. Respecto: Posgrado. 2005-2010.

Año	Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Posgrado
2005	0.1	0.2	0.3	0.5	0.8	1.0
2006	0.5	0.3	0.3	0.4	0.5	1.0
2007	0.4	0.6	0.6	0.9	1.0	1.0
2008	0.2	0.4	0.4	0.5	0.7	1.0
2009	2.0	2.8	2.7	2.9	5.1	1.0
2010	0.9	0.7	0.9	0.9	1.1	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

En el cuadro 25 se establece la razón salarial de los trabajadores por su cuenta por sectores económicos respecto al sector terciario. Se muestra una mayor brecha entre los salarios de los trabajadores que se ubican en el sector primario; por otra parte, se puede observar una disminución en las brechas salariales a lo largo del periodo para ambos sectores (primario y secundario). Este comportamiento puede deberse a que este tipo de trabajadores pueden estar incrementado la productividad en el sector secundario al realizar trabajos de manufactura (artesanales), esto puede estar mejorando su posición salarial, hasta lograr homogeneizarse con la actividad terciaria.

Cuadro 25. Razón salarial de los trabajadores por su cuenta por sectores económicos. Respecto: sector terciario. 2005-2010.

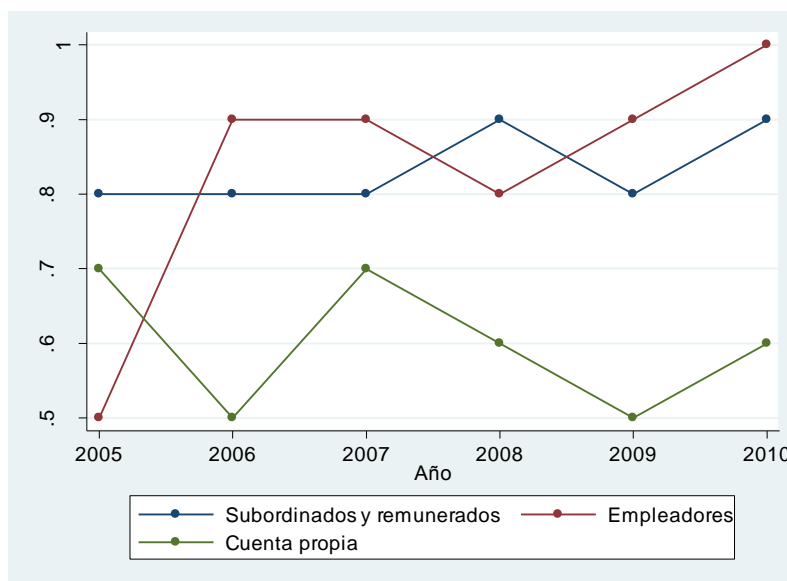
Año	Primario	Secundario	Terciario
2005	0.1	0.5	1.0
2006	0.8	1.3	1.0
2007	0.8	1.0	1.0
2008	0.4	0.9	1.0
2009	0.7	1.1	1.0
2010	0.9	1.0	1.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ENOE 2005 al 2010.

Anteriormente, cuando se reviso la estructura por género se aprecio un incremento de la participación laboral de las mujeres independientemente de su ubicación, aunque esta se incremento en mayor medida en las ocupaciones, donde no reciben ningún tipo de remuneración por su trabajo, no obstante a ello se revela que existe un incremento en la demanda de las mujeres. A partir de esto, podemos preguntarnos si esta ganancia de participación de las mujeres en la estructura ocupacional va acompañada de un aumento relativo en los salarios promedio del sexo femenino.

La grafica 2 muestra la razón salarial por género por ocupaciones. En ella se puede apreciar que las mujeres tienen un salario promedio inferior al de los hombres; sin embargo, al inicio del periodo las diferencias son mayores en el caso de los empleadores y los trabajadores por su cuenta, pero durante el periodo de referencia, mejora la situación de las mujeres categorizadas como empleadores; sin embargo, el crecimiento del empleo femenino se incrementa dentro de los trabajadores sin pago, por lo que parece haber un desajuste entre la ocupación, ya que donde las mujeres tienen una mayor demanda no se percibe ningún tipo de remuneración; por su parte, los salarios de las mujeres empleadoras parecen homogeneizarse respecto al de los hombres.

Grafica 2. Razón salarial por género. Respecto: Hombres. 2005-2010.



CONCLUSIONES

La investigación destaca, en una primera parte, la explicación sobre la naturaleza del concepto y teoría del capital humano, de igual manera se elabora un análisis de una serie de trabajos empíricos, donde se prueba lo que predice la teoría en diferentes países, sectores económicos y características de individuos diferentes. La toma de decisiones sobre la inversión en capital humano termina afectado la estructura ocupacional y/o salarial de los trabajadores, por tal motivo se puede sostener que la teoría del capital humano puede ser un elemento de explicación del aumento en la desigualdad de distintas ocupaciones en el mercado de trabajo; sin embargo, este mismo comportamiento puede ser compatible con otras teorías como la segmentación, señalización, discriminación entre otras; motivo por el cual debe de explorarse con mucho mayor detenimiento, mediante la revisión de trabajos que no solamente destaquen la desigualdad salarial y los rendimientos educativos.

La teoría del capital humano ha sido probada para Estados Unidos, España, México entre otros, donde se encuentra una relación directa entre el incremento de los niveles educativos, productividad y el nivel salarial. Sin embargo, en este trabajo se establece la necesidad de analizar los cambios en la oferta y demanda de trabajo en diferentes regiones, así como, determinar las tasas de rentabilidad de la educación mediante técnicas econométricas apropiadas, solo de esta manera se podrá probar plenamente lo que predice la teoría.

En el caso de Sonora, a partir de la bibliografía revisada se ha podido constatar por una parte, la carecía de estudios que aborden la relación entre el capital humano y su efecto en el mercado laboral, en especial lo relativo al análisis de la oferta y demanda, así como la determinación de la rentabilidad del capital humano. Por otra parte, la implementación de un nuevo modelo económico caracterizado por la apertura comercial, menor intervención del estado en la economía, la flexibilidad del mercado laboral, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, son elementos adicionales que

explican el efecto de la teoría del capital humano y las modificaciones ocupacionales y salariales que ha sufrido el mercado laboral.

Los resultados del análisis empírico considera a los ocupados en varias categorías como los trabajadores remunerados y subordinados, empleadores, trabajadores por su cuenta y finalmente los que no reciben pago alguno por su trabajo y aplicando diferentes criterios de clasificación, grupos de edad, educación, sexo y sectores económicos indican que durante el periodo 2005-2010 se han presentado cambios importantes en la oferta y demanda en el mercado laboral sonorenses; sin embargo, no es posible la rentabilidad del capital humano hasta no realizar el análisis con técnicas econométricas adecuadas.

No obstante que el ejercicio realizado puede considerarse una exploración general de la oferta y demanda laboral en Sonora, donde se determinó que existe un desajuste entre las calificaciones aportadas y la demanda de las empresas, especialmente en el caso de las mujeres, donde la teoría del capital humano no parece ser coherente con ellas.

BIBLIOGRAFIA

- Acedo C, y Vargas, J (2000). Economía de la educación. Una historia reciente, un futuro plagado de desafíos. Consultado el 20 de abril de 2005 en <http://csociales.uchile.cl/publicaciones/enfoques/03/edu07.htm>
- Barceinas P, F (1999). Función de ingresos y rendimiento de la educación en México. Estudios económicos. El colegio de México. Vol. 14. Num. 1 Enero-Junio de 1999. Pp. 87-127.
- Barceinas P, F (2001). Capital humano y rendimientos de la educación en México. Tesis doctoral. Departamento de economía aplicada. Bellaterra, Barcelona. Enero 2001. Pp.1-175.
- Barceinas P, F y Raymond B, JL (2003). Hipótesis de señalización versus capital humano, el caso de México. El Trimestre Económico. Fondo de cultura económica México. Vol. LXX (1). Num. 277. México, Enero-Marzo de 2003. pp. 167-194.
- Becker G, S (1993). Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. The university of Chicago press. Third edition. Pp.3-390.

- Bracho, T y Zamudio, A (1994). Los rendimientos económicos de la escolaridad en México, 1989. *Economía Mexicana*. Vol. III. Num. 2. México, Segundo semestre. Centro de Investigación y Docencia económica. Pp. 345-377.
- Calvo, J (1988). Rendimientos del capital humano en educación en España. *Investigaciones económicas*. Segunda época. Vol. XII. No. 3. Pp. 473-482.
- Maradona, I,P y Calderón, M,I (1997). Estimación del sesgo de selección para el mercado laboral de Mendoza. *Universidad de Cuyo España*. Pp. 1-22.
- Oliver A, J, Raymond B, J,L y Sala L, H (2001). Necesidad de formación en el mercado de trabajo español: composición del empleo y estructura productiva. Documento de trabajo. Num. 01.17. Departamento de Economía aplicada. AUB, Barcelona, 2001. pp. 1-30.
- Oliver A, Ramos X, y Raymond J (2001). Capital humano y desigualdad en España 1985-1996. *Papeles de economía española*. Num. 88. Pp. 240-256.
- Schultz, T.W (1960). "Capital formation by education", *The journal of political economy*, Pp. 571-583.
- Smith A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*.
- Urciaga G, J (2002). Los rendimientos privados de la educación formal en México. *Revista Comercio Exterior*. Vol.52, Num.4, abril 2002. Pp. 324-330.
- Valenzuela, A (2002). El mercado de trabajo de Hermosillo: discriminación salarial y nivel de escolaridad. *Sonora frente al siglo XXI*. Pp.463-483.
- Yamauchi, F (2004). Why do schooling returns differ? Screening, private schools, and labor markets in the Philippines and Thailand. *International food policy research institute*. Washington D.C and *Foundation for advanced studies on international development and National graduate institute for policy studies*. August. Pp. 1-22.
- Yamauchi, F, Abrenica, J (2003). "Screening, human capital, and the role of private schools: evidence from manufacturing plant workers in the Philippines". Discussion paper. *Asian Development Bank Institute*.
- Zamudio, A (1995). Rendimientos a la educación superior en México: ajuste por sesgo utilizando máxima verosimilitud. *Economía Mexicana*. Vol. IV. Num. 1. México, Primer semestre. Centro de Investigación y Docencia económica. Pp. 69-91.
- Zamudio, A E islas, F (1999). El ingreso en México: Efecto educación y ocupación. Centro de Investigación y Docencia Económica CIDE. Documento de trabajo. Numero 171. Pp. 1-27.
- Zepeda, M E (1999). Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993. *Economía, sociedad y territorio*. Vol. II. Núm. 5. Pp. 67-116.

Villareal Peralta, Edna María (2008). Evolución histórica de los rendimientos educativos en México: 1987-2004. Estudios sociales. 16 (32). Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo. Pp. 59-78.

PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA POR ENTIDAD FEDERATIVA EN MÉXICO 1994-2008

Maritza Areli Velázquez Villalpando

Luis Gutiérrez Flores

Gustavo Félix Verduzco

Introducción

Los cambios que ha sufrido nuestro país en los últimos años debido a la reestructuración económica, la apertura comercial, la flexibilidad laboral y la globalización, son fenómenos que han afectado la especialización y distribución espacial de la industria manufacturera en el territorio nacional, y con ello se ha generado una mayor heterogeneidad en los mercados de trabajo locales, principalmente en las condiciones de demanda y de oferta laboral pero también en la productividad y los salarios.

De acuerdo con la teoría neoclásica, en mercados de trabajo flexibles, los incrementos en la productividad laboral deberían traducirse en aumentos de los salarios reales y por ende deberían asegurar mejores niveles de vida para los trabajadores. En el caso de la economía mexicana, las predicciones de la teoría neoclásica no se verifican con la realidad. En un trabajo reciente (Velázquez, 2010), se demuestra que en el sector manufacturero, existe una tendencia a la alza en los niveles de productividad laboral y una tendencia decreciente de los salarios reales en casi todas las entidades del país. En general, cabría esperar que esta situación deteriore las condiciones socioeconómicas de los trabajadores y precarice los mercados de trabajo locales.

En el presente documento se analizan los mercados de trabajo manufactureros desde el punto de vista de la flexibilización y precarización en términos del rendimiento productivo y los salarios reales. Se destacan las disparidades que se observan entre las entidades que comparten sector industrial y se distingue el análisis de la industria maquiladora de exportación (IME).

La estructura del trabajo se compone de cinco apartados, en el primero se discute la teoría relacionada con el papel de los mercados de trabajo en un contexto global como resultado de la flexibilidad y la puesta en marcha del modelo neoliberal. El segundo apartado analiza brevemente el proceso de industrialización en México, el cual llevó a configurar patrón de alta dispersión regional en los mercados laborales manufactureros. En la tercera parte se aborda detalladamente el comportamiento y desempeño productivo de la manufactura entre las entidades federativas, distinguiendo para ello el desempeño de la IME y de la industria no maquiladora. En la cuarta parte del documento, se analiza la dinámica de los salarios reales en cada tipo de industria y entidad, para finalmente en la quinta sección analizar los mercados de trabajo y su grado de precarización, tomando para ello los indicadores del desempeño productivo y la dinámica de los salarios reales. Al final se presentan las conclusiones

1. Los mercados de trabajo y su precarización en un contexto global

A decir de diversos autores los mercados de trabajo en distintas regiones del mundo han sufrido considerables transformaciones. De acuerdo con (Castells, 1999) en buena medida estas transformaciones han sido motivadas por la constante innovación en las telecomunicaciones y medios de información, el avance tecnológico, la liberalización de los mercados y la flexibilidad de las formas de producción. Para otros, los mercados de trabajo, principalmente los industriales, han sido sometidos a formas cada vez más flexibles que son exigidas por la globalización (Torres, 2005) y con esto han dando a luz nuevos procesos de producción en los que se prioriza la maximización de la productividad de los trabajadores, reduciendo tiempos muertos, aplicando la estrategia del empleado polivalente y destacando la segmentación del mercado y su producción en menor escala (Coariat, 1992).

Tal como lo han considerado Szasz y Pacheco (1995), la flexibilización laboral tiene como objetivo la reducción de los costos de producción, en especial los salarios; esto a través de nuevas formas de organización del trabajo y de la incorporación de nuevas tecnologías que permiten la sustitución de la producción masiva por la diversificada. De esa forma, los mercados de trabajo se convierten en mercados flexibles, segmentados, polivalentes, ajustables a las necesidades dictadas por la

acumulación de capital, la productividad y la competitividad entre las regiones del mundo, que son los ejes que hacen girar el proceso de modernización capitalista.

Mattos (2005), define la flexibilidad de los mercados de trabajo en función de los salarios, el uso de mano de obra y la ocupación en tiempo parcial. Por su parte, Szasz y Pacheco (1995) mencionan que un rasgo característico de la flexibilidad del trabajo es la ausencia de prestaciones sociales que poco a poco van marginando al trabajador, orillándolo hacia su precariedad laboral. Por su parte, en referencia al método de gestión de inventarios conocido como *just in time*, también considerado como una forma de flexibilización de la producción, Santamaría (2009) menciona que las prácticas de flexibilización laboral ajustadas al método, traen consigo procesos de dependencia y explotación de los trabajadores y que a su vez dan como resultado la fragmentación, individualización y concentración del trabajo.

De acuerdo con lo que se ha analizado, se percibe que un término frecuentemente utilizado, para describir el proceso global y flexible en los mercados de trabajo, es el de “precarización”. Sotelo (1998) afirma que -mediante ese proceso se ha dado la transformación de empleo formal en informal. Para Barattini (2009) la precariedad también se refiere a condiciones materiales y simbólicas que tienen asociadas cierto grado de incertidumbre respecto de la posibilidad de los trabajadores para allegarse de los recursos necesarios, esta autora no sólo define la precariedad como la sobreexplotación del trabajador a través de sus actividades laborales, si no que se refiere a la limitación para que este logre mejorar sus condiciones de vida en general. Bordieu (2002) es más expedito en determinar la relación entre flexibilidad y precariedad, este autor considera que el proceso de flexibilización del trabajo inevitablemente convierte a la mayoría de los trabajadores en precarios, determinando así una relación directa entre flexibilidad del trabajo y precariedad laboral.

La precarización del trabajo se incorpora dentro de un llamado paradigma técnico industrial, donde se recompone la nueva organización del trabajo producto de la mundialización y de los nuevos patrones de acumulación de capital predominantemente neoliberales (Sotelo, 1998). Así, con el inicio del modelo neoliberal y después de la apertura comercial y la firma del TLCAN en México, ha habido cambios expresados en

la reestructuración productiva que reflejan cierta precarización de las condiciones laborales (Szasz y Pacheco, 1995), la industria manufacturera al ser el motor de crecimiento y la base del empleo para muchas economías, es la que mayormente ha sufrido ciertas transformaciones en su organización y distribución y, con ella el empleo industrial ha tendido más hacia su precarización al ser afectado directamente por el avance tecnológico y la competencia con el exterior (De Oliveira y García, 2008).

La precariedad del trabajo asalariado, en el marco de la de globalización constituye un rasgo estructural del modelo económico que recurre a la reducción de los costos de producción mediante el abaratamiento de la fuerza de trabajo y el aumento de su productividad (Castells, 1999). Una economía especializada en la exportación como es el caso de México, requiere cada vez mejores niveles de competitividad en los mercados internacionales, los cuales sólo pueden ser alcanzados mediante la especialización productiva, la flexibilidad y productividad de los trabajadores (Torres, 2005), elementos que perfilan cada vez más hacia la precarización del trabajo siempre que no se compensen los aumentos en productividad con incrementos salariales.

Así, la productividad concebida comúnmente como la eficiencia en la utilización de un factor, en este caso el trabajo, se ha declarado como un elemento clave en la competitividad de toda región, al mismo tiempo que su constante aumento sin aumentos salariales a la par, contribuye en la precarización de los mercados de trabajo como menciona Castells (1999).

2. Configuración de la industria manufacturera y sus mercados de trabajo en México

Dentro del proceso de globalización, el término de reestructuración económica, se ha utilizado para referirse a ciertos cambios económicos, sociales y políticos en las diferentes regiones del mundo, desde economías y mercados protegidos, hacia una industrialización basada en la competencia y eficiencia internacionales y el fomento a las exportaciones (García, 2001).

La industria manufacturera y con ello la conformación de los mercados de trabajo industriales, por muchos años han sido el motor de crecimiento de países en vías de

desarrollo. Las aportaciones de Kaldor (1967) tomaron relevancia al mencionar que las exportaciones manufactureras eran el motor del crecimiento regional y, el funcionamiento de la economía mexicana no es la excepción al depender en gran medida del empleo industrial.

La conformación de los mercados de trabajo industriales en México, son resultado de un proceso histórico de grandes transformaciones socioeconómicas, de políticas de desconcentración y de procesos de deslocalización de la producción supra-territorial. Los mercados de trabajo industriales en México, obedecen a diferentes formas de configuración de la industria, De León Arias (2008) realiza una regionalización y describe el proceso de concentración industrial en nuestro país, primeramente distingue las grandes entidades manufactureras¹, en las cuales su estructura industrial se consolida bajo el modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), en los años cincuenta y, en la segunda etapa², el autor identifica el patrón de crecimiento de la frontera norte mediante la inserción del modelo maquilador, en este proceso regional de industrialización, el principal detonador fueron las políticas aplicadas por el Estado en favor del empleo en la frontera, pues esta región como comenta De León Arias, resultó ser muy promovida por el estímulo a las exportaciones dejando del lado el modelo ISI, otorgando facilidades fiscales, aprovechando los costos de transporte y las economías de aglomeración con los estados vecinos de E.E.U.U, con lo que se fue insertando gradualmente a México en el contexto global.

La configuración de la industria manufacturera y su distribución en el territorio nacional, presenta diferentes patrones y heterogeneidades que acentúan cada vez más las disparidades económicas en los mercados de trabajo industriales entre las distintas entidades que conforman a México. Aunado al proceso de conformación industrial, dentro de este sector también se identifican diferencias en la caracterización de los mercados de trabajo, principalmente en la distinción de las actividades maquiladoras y no maquiladoras, las cuales representan diferentes niveles de precarización en función de su productividad y su dinámica salarial.

¹ En esta clasificación se considera el Distrito Federal Estado de México, Jalisco, y Nuevo León

² En este rango, las entidades consideradas son: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas

La industria manufacturera en México representa el eje de crecimiento económico desde fines de los años ochenta, siendo el sector más dinámico económicamente. El comercio exterior de México está altamente concentrado en las maquiladoras y en 2005, las exportaciones de este sector representaron el 45 por ciento del total de las exportaciones y 55 por ciento de las exportaciones manufactureras (Hernández, 2005). Actualmente en México, la mayor proporción del empleo se ocupa en el sector secundario y dentro de este, IME es la que presenta mayores tasas de crecimiento (Fragoso, 2003), donde se reconoce la influencia y el impacto de la apertura comercial como base para la dinamización de la región, mientras que en el sur del país (regiones no industriales) no se presentan las mismas tendencias de empleo, desarrollo y crecimiento económico.

La configuración espacial de la industria manufacturera mexicana, se basa en dos esquemas que guían su funcionamiento, Fragoso (2003), Trejo (2010), Velázquez (2010), entre otros, argumentan que la industria maquiladora se articula y obedece su desempeño al mercado internacional, mientras que la industria no maquiladora se integra a la dinámica económica nacional, situación descrita previamente por De León Arias (2008).

La industria manufacturera es el más claro ejemplo de los sistemas de producción o de acumulación flexible, donde la rotación de personal, la subcontratación y el desarrollo tecnológico se manifiestan ampliamente en este sector económico, no obstante la IME en México según Velázquez (2010), mantiene un nivel muy por debajo de los salarios no maquiladores, mientras que sus niveles de productividad se mantienen crecientes, con lo que la apertura comercial y la globalización no han garantizado del todo mejores condiciones laborales para la clase trabajadora, perfilando a los mercados de trabajo industriales hacia su precarización como mencionan Szasz y Pacheco (1995).

3. Productividad del Trabajo en la Industria Manufacturera

Como ya se había mencionado anteriormente, la productividad del trabajo es una característica creciente de las formas de producción flexible que han llevado a los

mercados de trabajo hacia su precarización como mencionaba Castells (1999). Ahora bien, estudiando un poco más detalladamente esta variable dentro de los mercados de trabajo industriales, según Fragoso (2003) en años recientes, la tasa de crecimiento de la productividad manufacturera se ha desacelerado. Entre 1995 y 1998, el trabajo y el capital presentaron tasas elevadas de acumulación. La productividad por hora-hombre refleja que la manufactura ha sido más intensiva en empleo, mientras que la contribución de la productividad del capital se ha vuelto negativa.

Los análisis de productividad del trabajo, se pueden obtener con diversas metodologías, siendo una de las más utilizadas aquella que se deriva de la razón del Valor Agregado sobre el Personal Ocupado, para efectos de un análisis comparativo en regiones manufactureras³, a continuación se presenta este indicador de productividad por entidad con datos de los censos económicos 1994, 1999 y 2004 y el indicador de productividad se obtiene como a continuación se describe:

$$PT = \frac{VA}{PO} \quad [1]$$

Donde: PT= Productividad del Trabajo

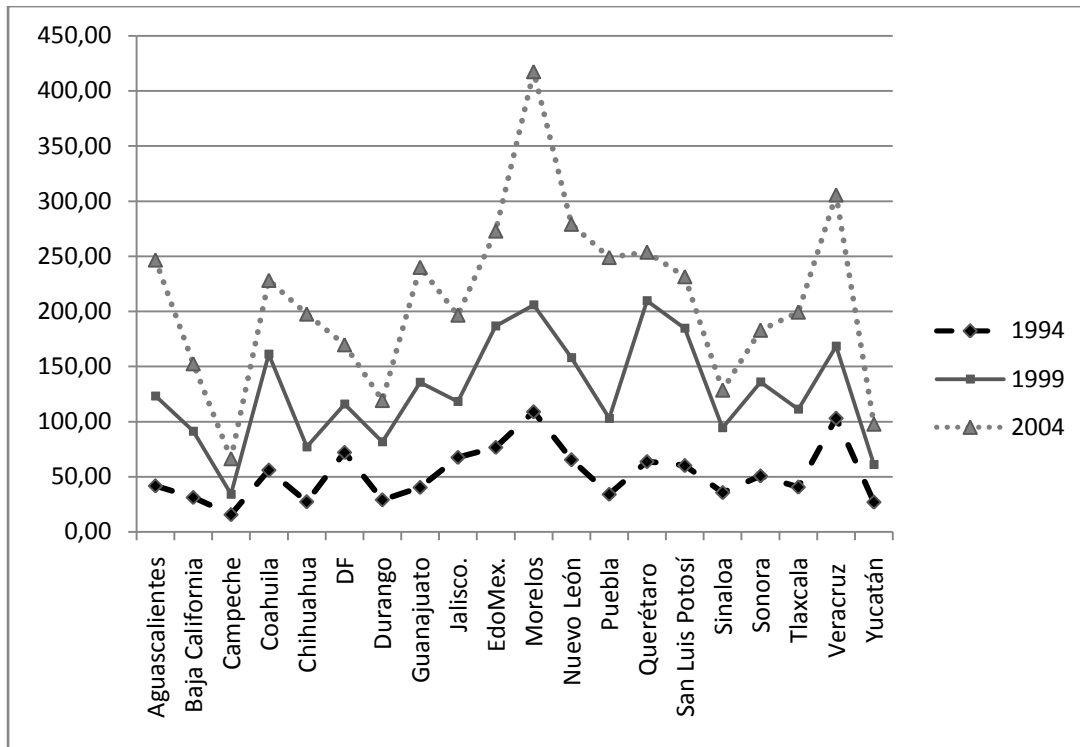
VA= Valor Agregado Censal Bruto

PO= Personal Ocupado en la Industria Manufacturera.

Con el coeficiente anterior, fue posible identificar las diferencias que se tienen en la productividad en las distintas entidades en los tres periodos de análisis y las tendencias se presentan en la siguiente gráfica:

Gráfica 1: Productividad del Trabajo por Entidad Federativa, 1993, 1998 y 2003

³ El INEGI, publica la Encuesta Industrial Mensual (EIM) considerando únicamente aquellas entidades con un valor significativo de industria manufacturera.



Fuente: Elaboración propia con información de: INEGI, Censos Industriales de 1994, 1999 y 2004.

En la gráfica anterior, se observa de una manera muy general que existen notables diferencias en productividad entre las entidades. Donde destaca el Estado de Morelos como la entidad más productiva en los tres periodos, con ciertas diferencias también se reconocen los niveles de productividad de los estados de Aguascalientes, Coahuila, Guanajuato, México, Querétaro y Veracruz principalmente para el año 2004.

Varias son las limitantes que se presentan con esta forma de obtener los indicadores de productividad, en primer lugar el coeficiente anterior únicamente describe la participación del personal ocupado en relación al valor agregado, pero no se describe la relación que existe en la producción con respecto a las horas trabajadas, es decir alguna entidad puede obtener cierto nivel de producción o de valor agregado con un nivel determinado de personal ocupado, utilizando cierto número de horas trabajadas, aquella entidad que obtenga mejores niveles de productividad con una menor cantidad de horas trabajadas, podrá decirse que es más productiva, con esto se propone otro indicador para evaluar los diferentes niveles de productividad en las entidades manufactureras, el cual se describe a continuación

$$PTM = \frac{IvolP}{IHH} \quad [2]$$

Donde:

PTM = Productividad del Trabajo Manufacturero

IvolP = Índice de Volumen de la Producción

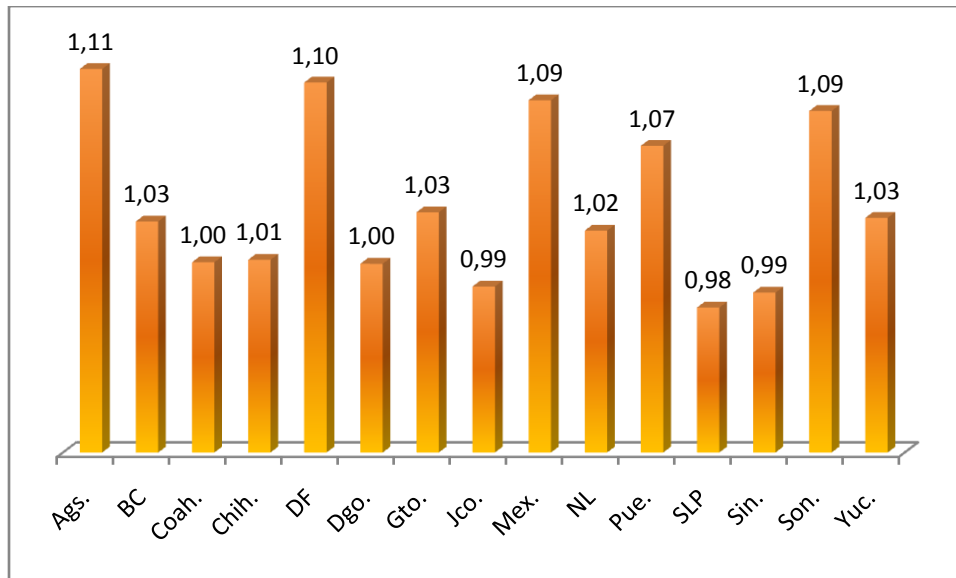
IHH = Índice de Horas Hombre

El índice de volumen de la producción es un indicador ya proporcionado por el INEGI, el cual está conformado por datos para la industria maquiladora de exportación y para el resto de las manufacturas.

El IHH, es un indicador que se construyó considerando la suma de horas-hombre para la industria maquiladora y no maquiladora, así mismo los datos se han relativizado considerando como base el dato de junio del 2002, para toda la serie mensual.

Para analizar el comportamiento de la productividad en toda la industria manufacturera incluyendo la maquiladora de exportación se consideró el Índice de Volumen de la Producción y el Índice de Horas-Hombre. Los datos sobre productividad en las entidades que cuentan con encuesta industrial y maquiladora se ilustran en la siguiente gráfica:

Gráfica 2: Productividad del trabajo en la industria manufacturera total, 2003-2006



Fuente: Elaboración propia. Encuesta Industrial Mensual e Industria Maquiladora de Exportación 2003-2006, INEGI.

En el gráfico anterior es más evidente percibir las diferencias en cuanto a productividad entre las entidades durante el periodo 2003-2006, ahora bien la primera observación es que para la manufactura en general (maquiladora y no maquiladora) Aguascalientes se caracterizó por ser la entidad más productiva, seguida por el Distrito Federal, México y Sonora, mientras que San Luis Potosí, Sinaloa y Jalisco se encuentran por debajo de la media del desempeño productivo del total de entidades.

3.1 Productividad en la Industria Maquiladora de Exportación

Como ya se había mencionado, las características productivas de cada entidad se deben en gran medida a las condiciones particulares del tipo de industria, por lo que es necesario describir a la manufactura desglosándola de la maquiladora como a continuación se presenta. El indicador de productividad para la maquila se obtuvo conforme a la siguiente expresión, que no es otra cosa que la representación más general de la productividad.

$$PIME = \frac{VA}{PO} \quad [3]$$

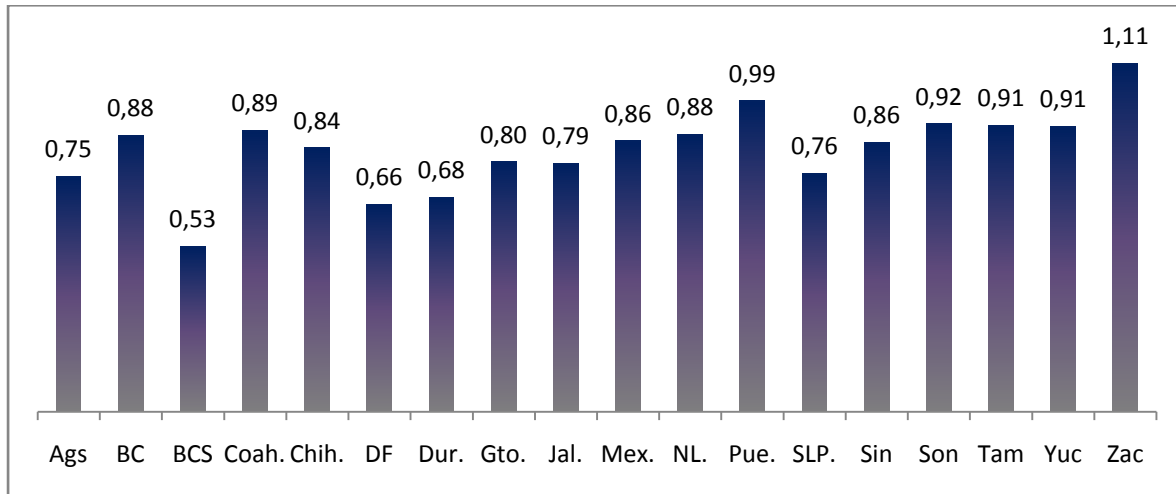
Donde: PIME= Índice de Productividad en la Industria Maquiladora de Exportación

VA= Valor Agregado

PO=Personal Ocupado

Los resultados de tal indicador para algunos años donde se contó con la IME se muestran a continuación.

Gráfica 3: Productividad promedio en la industria maquiladora de exportación por entidad federativa



Fuente: Elaboración propia. Maquiladora de Exportación, varios años, INEGI

La gráfica anterior muestra en términos generales el desempeño de la maquiladora en cada entidad en todo el periodo en que se registró tal industria, cabe mencionar que en este caso la temporalidad varía entre cada entidad. A grandes rasgos según la gráfica anterior, Zacatecas fue la entidad más productiva en la maquiladora de exportación seguida por Nuevo León y Sonora con indicadores muy por encima de la media. En un nivel muy por debajo de la media se encuentran Baja California Sur, el Distrito Federal y Durango.

3.2 Productividad en la Industria no Maquiladora

Continuando con el análisis de productividad del trabajo por tipo de industria, ahora es necesario desglosar las actividades no maquiladoras, para esto se utilizaron datos de la Encuesta Industrial Mensual (EIM), específicamente las siguientes variables:

$$IP = \frac{IVP}{IHH}$$

[4]

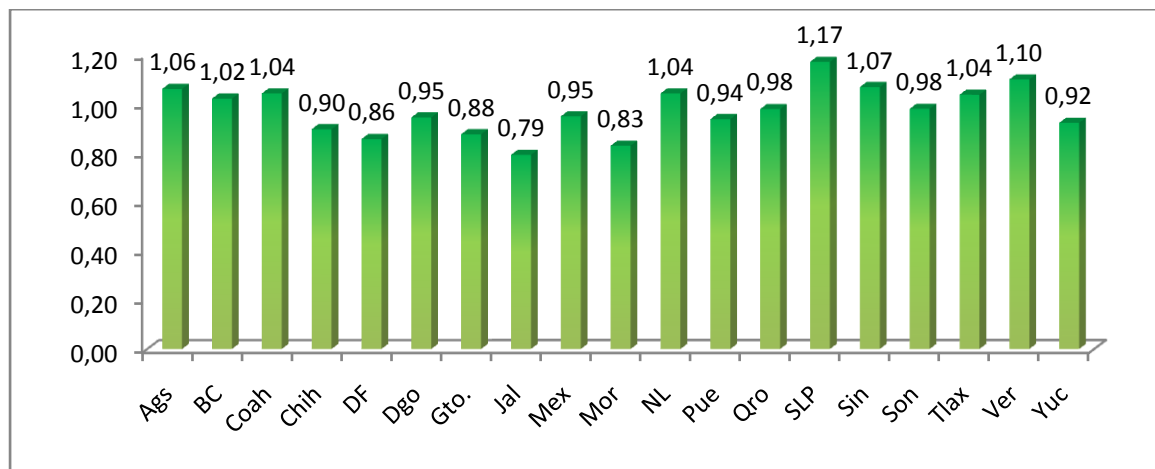
Donde:

IP = Índice de Productividad no maquiladora

IVP = Índice de Valor de la producción

IHH= Índice de Horas Hombre

Gráfica 4: Productividad en la industria no maquiladora 1994-2008



Fuente: Elaboración propia. Encuesta Industrial Mensual 1994-2008, INEGI.

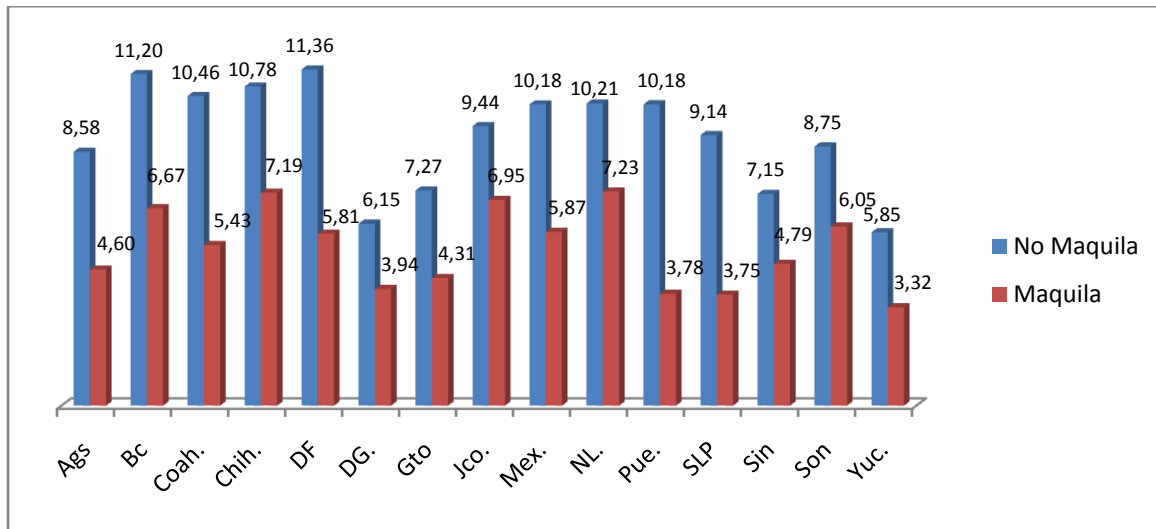
Con la gráfica anterior, nuevamente se perciben notables diferencias productivas entre las entidades con un significativo nivel de empleo industrial, donde destaca San Luis Potosí, mientras que la menos productiva resultó ser Jalisco, recordemos que este tipo de industria se concentra más en el centro del país y la industria maquiladora mayoritariamente en el norte, por lo que las diferencias laborales, productivas y salariales interregionales también se deben a las condiciones y características particulares de cada tipo de industria manufacturera predominante.

4. Dinámica Salarial en la Industria Manufacturera

Los salarios forman una parte importante de los niveles de precarización en los mercados de trabajo, tal es así que algunos autores Guzmán (2001), Torres (2005) y Barattini (2009) mencionan que la flexibilidad del trabajo se reflejó principalmente en los niveles salariales de los trabajadores y, para complementar el análisis de precarización de los mercados de trabajo industriales en cuanto a desempeño productivo, es necesario contrastarlo con sus respectivos niveles salariales y así

evaluar en cierta medida su nivel de precarización. La siguiente gráfica muestra clara y comparativamente el salario promedio mensual por tipo de industria y entidad en federativa.

Gráfica 5: Salario promedio mensual por tipo de industria y entidad



Fuente:

Elaboración y cálculos propios. Encuesta Maquiladora de Exportación, Encuesta Industrial Mensual, INEGI

En la gráfica anterior, se observa claramente que la industria maquiladora de exportación registra menores remuneraciones con respecto a la industria no maquiladora para todas las entidades presentadas, incluyendo la zona fronteriza donde el empleo maquilador tiene un mayor peso con respecto al resto de las actividades manufactureras.

En lo que respecta a la industria maquiladora, la entidad que reportó un mejor nivel salarial en todo el periodo de 1990 a 2006, fue Nuevo León y Chihuahua con 7.23 y 7.19 mil pesos al mes respectivamente, mientras que por el lado de la no maquiladora, la entidad mejor remunerada fue el Distrito Federal con 11.36 mil pesos promedio al mes por persona. Además de las entidades mostradas gráficamente también debe mencionarse algunas otras entidades las cuales son significativas en un solo tipo de industria como es la maquiladora y, es el caso de Zacatecas quien registró los ingresos más bajos en tal industria junto con Baja California Sur y Durango alrededor de 3, 500 pesos mensuales, no obstante estas entidades no resultaron ser

del todo las menos productivas y mucho menos Zacatecas quien arrojó los mejores indicadores de productividad en la industria maquiladora.

Considerando las estadísticas presentadas, se percibe que aún en la frontera norte, la industria no maquiladora reporto mejores ingresos que la maquiladora en general, lo que nos indica en cierta medida las condiciones del mercado laboral en México, puesto que el empleo manufacturero es el más importante y con mayor dinámica en la economía total y, dentro del empleo manufacturero el maquilador es el de mayor crecimiento (Félix, 2010).

Como puede observarse, las actividades maquiladoras que son las más relacionadas y ligadas al mercado global, no representan mejores remuneraciones para la clase trabajadora que las actividades ligadas a la economía nacional, en gran parte por que las empresas trasnacionales (ETN's) lo que buscan en nuestro país es mano de obra barata y poco tecnificada, donde se requieren y se producen bienes intensivos en mano de obra como es la industria textil, sin embargo los bajos salarios independientemente del nivel de precarización que alcanzan los mercados de trabajo industriales, también pueden ser una estrategia de desarrollo regional, situación que actualmente acontece principalmente en algunos países asiáticos quienes con bajos salarios han logrado altas tasas de empleo, un ejemplo de esto es Malasia.

5. Condiciones productivas y salariales en los mercados de trabajo industriales en México

Venables (2000), menciona que hay dos formas de lograr el desarrollo de regiones menos favorecidas en términos económicos y sociales, destaca que eso se puede lograr con aumentos en la productividad del trabajo y/o con reducciones salariales, condiciones que conducen a los mercados de trabajo hacia su precariedad. En cuanto a este último aspecto, Harvey (2004) menciona que la flexibilidad laboral ha hecho decrecer los salarios reales, situación que impacta en las condiciones de vida de los trabajadores y determina en cierta forma el grado de precarización de los mercados de trabajo industriales en nuestro país, sin considerar la obsesión por la competitividad en la que han caído muchos países y empresas en casi todo el mundo (Krugman 1994),

situación que exige a las regiones altos niveles de productividad requeridos en el mundo global.

Por lo que en México el proceso de globalización y con ello la flexibilización del trabajo, han impactado a los mercados de trabajo industriales en ambos sentidos, mostrando las ventajas de lograr regiones más dinámicas, con mejores tasas de empleo, representando una gran parte del empleo formal en México, situación que se traduce en seguridad laboral y social, pero por otra parte también se han observado los incrementos de productividad y reducción en los salarios reales, lo que determina en gran medida el nivel de precarización de los mercados de trabajo industriales, pero que indiscutiblemente siempre va a ser preferible tener mercados de trabajo precarios a tener altas tasas de desempleo sin una fuente de ingresos segura.

En cuanto a los resultados comparativos de la productividad del trabajo y los salarios en la industria manufacturera, se puede decir que existen regiones o entidades más precarias que otras, es decir con altos índices de productividad y bajos salarios, en esta situación se puede afirmar que Zacatecas, Puebla, Sonora y Yucatán son las entidades menos favorecidas y por el lado de las entidades menos precarias con bajos índices de productividad y altos salarios se considera a Jalisco, Chihuahua, Estado de México y Distrito Federal, con estas variables simplemente se representa en cierta medida los niveles de precarización de los mercados de trabajo industriales, reconociendo que el término precario conlleva otras características cuantitativas y cualitativas de las condiciones de los trabajadores, no descritas aquí, como es la ausencia de contratos de trabajo y esquemas de protección social (García, 2009), entre otras variables de mayor envergadura, sin embargo este análisis resulta relevante de argumentarlo porque gran parte de la discusión sobre la precariedad de los mercados de trabajo se centran en el rendimiento de los trabajadores (productividad) y las remuneraciones que reciben por dicho trabajo.

En la teoría económica, existen dos posturas dominantes en la relación causal entre productividad y salarios, la teoría neoclásica menciona que para aumentar los salarios primero es necesario aumentar la productividad y, la otra postura es la denominada los salarios de eficiencia, la cual afirma que para incrementar la

productividad de los trabajadores primero es necesario aumentar los salarios, sin embargo al analizar la productividad del trabajo y los salarios por entidad federativa se observa que esta relación independientemente del factor causal no se cumple en todas las entidades como es Zacatecas, Baja California Sur y Puebla entre otras, pues al tener altos índices de productividad resultaron con muy bajos salarios para sus trabajadores del sector industrial, por lo que para al menos en estas entidades la relación entre productividad y salarios no se describe únicamente con la teoría económica, sino que la explicación se puede basar en otros factores como son las economías de aglomeración, sindicatos, políticas de empleo regionales, competitividad, sector de especialización, etc.

Finalmente con este análisis, se puede percibir que existen notables disparidades interregionales productivas y salariales en los mercados de trabajo industriales, que nos dan como resultado una industria cada vez más heterogénea, asimétrica y polarizada entre cada entidad y un mercado de trabajo industrial con una tendencia hacia su precarización.

Conclusiones

Las nuevas formas de producción flexible promovidas por el modelo neoliberal y la globalización han traído consigo cambios importantes en la estructura, composición y distribución de la industria manufacturera en México y, con ello se han modificado sustancialmente las condiciones de los mercados de trabajo industriales, situación que ha llevado a estos espacios laborales hacia su precarización.

La precarización del trabajo es un término que conlleva definiciones y explicaciones muy heterogéneas entre sí, no obstante es clara la intención de utilizar dicho término como resultado de la flexibilidad del trabajo, para explicar las tendencias del empleo en desfavor de la clase trabajadora en múltiples variables cuantitativas y cualitativas, como pueden ser los contratos, prestaciones sociales, esquemas de protección a la salud y vivienda, largas y polivalentes jornadas de trabajo entre otras características y, dentro de estas variables descritas para magnificar el grado de precarización del trabajo, la productividad es señalada como un fuerte indicador para

esquematizar tal problemática laboral al mismo tiempo que representa una oportunidad de competitividad en el ámbito regional y a nivel empresarial.

Aunado a lo anterior y con lo que se complementó el análisis de los mercados de trabajo industriales en términos de su productividad, otra variable muy utilizada y tal vez la más importante para cuantificar el deterioro de los mercados de trabajo en el sector industrial, son los salarios reales, los cuales y conforme a su dinámica se comprobó que estos no han tenido el crecimiento necesario para compensar los aumentos en la productividad y evitar que los mercados de trabajo manufactureros tiendan hacia su precarización como predicen los críticos del modelo neoliberal, la acumulación flexible y la globalización, no obstante la productividad es necesaria para mantener ciertos niveles de competitividad a nivel internacional.

Resumiendo brevemente las condiciones de los mercados de trabajo industriales en términos de su desempeño productivo y salarial, se puede afirmar que dentro del sector industrial, la maquiladora de exportación es la que presenta mejores tasas de crecimiento del empleo, también es la que menores ingresos reporta y la que se encuentra más articulada con el mercado internacional, situación que la vuelve más vulnerable ante los *shocks* externos, también dentro del sector maquilador es donde se concentra la mayor proporción del empleo formal en México, siendo las maquiladoras el más claro ejemplo de flexibilidad laboral y, de acuerdo a lo discutido hay una estrecha relación entre precarización del trabajo y flexibilidad laboral, por lo que dadas las condiciones productivas y salariales el mercado de trabajo maquilador resultó ser el más precario considerando dichas variables

Por otra parte, en cuanto a los resultados por entidad federativa, se observa que las entidades con menores condiciones en su productividad y sus remuneraciones, fueron Zacatecas, Baja California Sur y Puebla y, las menos precarias Chihuahua, Jalisco, Distrito Federal y Estado de México.

La industria manufacturera, sigue siendo el eje nodal del empleo en México, las diferencias en su distribución, especialización y productividad nos da como resultado un mercado de trabajo industrial cada vez más heterogéneo, asimétrico y polarizado,

donde aquellas regiones que alcancen mejores niveles de productividad seguirán siendo el ancla para las transnacionales, al mismo tiempo que el aumento de este indicador sin su contraparte salarial contribuye a la precarización del mercado de trabajo industrial, el reto para los diseñadores de políticas públicas regionales es lograr que aumentos en productividad del trabajo no se traduzcan en precariedad laboral sino en competitividad internacional.

Bibliografía

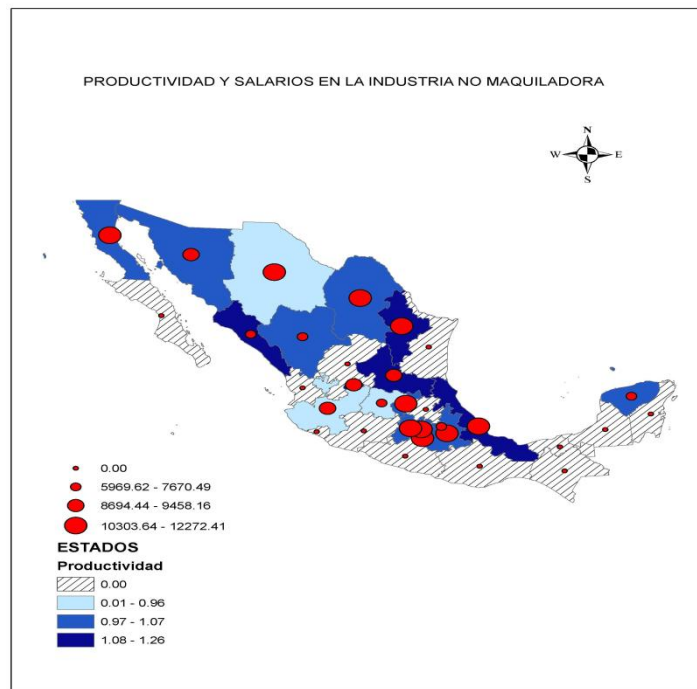
- Barattini, M. (2009), *El trabajo precario en la era de la globalización, ¿Es posible la organización?* En Polis revista de la Universidad Bolivariana vol. 8 no. 24, pp17-37.
- Bordieu, P. (1999), *Actualmente la precariedad está en todas partes* en contrafuegos, anagrama Barcelona, pp.120-128
- Castells, M. (1999), *La Red y el Yo. La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura. La Sociedad Red. Vol1. Primera Edición en Español. Siglo XXI. Editores. México. D.F.*
- Coriat B. (1992) *Trabajo y organización de la empresa japonesa. Pensar al revés, siglo XXI editores.*
- De León, A. (2008). *Cambio regional del empleo y productividad manufacturera en México, el caso de la frontera norte y las grandes ciudades:1970-2004*, en *Frontera Norte*, julio-diciembre, año/vol.20, número 40, pp.70-103. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México
- De Oliveira O. y B. García, (1998). *Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo*, en *Papeles de Población*, enero-marzo, no.015, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, pp.39-72
- Félix, G. 2010. *Localización y Demanda Laboral de la Industria Maquiladora de Exportación en México. Documento de Trabajo*, Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Universidad Autónoma de Coahuila
- Fragoso, E. (2003). *Apertura Comercial y Productividad en la Industria Manufacturera Mexicana* en *Economía Mexicana*, primer semestre año/vol XII número 001, pp.5-38 Centro de Investigación y Docencia Económicas. Distrito Federal, México.

- García B. (2001), *Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México*, en Papeles de Población, enero-marzo no.27, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp.45-61
- _____ (2009), *Los mercados de trabajo urbanos en México a principios del siglo XXI*, en revista mexicana de sociología, vol. 71, no.1, enero-marzo, Universidad Nacional Autónoma de México, México pp.5-46
- Harvey, D. (2004). *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.
- Hernandez, Z. (2005), *Dinámica del Sector Externo de México y del estado de México a 10 Años de la firma del TICAN: Cambio Tecnológico y Generación del Empleo*, en Pablo Mejía (coord), *La Economía del estado de México, hacia una agenda de Investigación*, El colegio Mexiquense, Toluca México, pp.277
- Kaldor, N. (1967). *Causes of the Solow rate of economic growth in the united kingdom*. Lectura inaugural en la Universidad de Cambridge, , versión en español: *Investigación Económica*, número 167, enero-marzo 1984 pp.2-27. Cambridge University Press.
- Krugman, P. (2004), *Competitiveness a dangerous obsession*,
- Mattos, F. (2005), *Flexibilización de los mercados de trabajo europeos: una historia más de fracaso del modelo neoliberal* en *Investigación Económica*, abril-junio, año/vol. LXIV, número 252, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México pp.21-62.
- Santamaría, E. (2009), *Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas* en Papeles del CEIC vol.1, marzo-sin mes, Universidad del País Vasco España, pp.34-41.
- Szasz I. y E. Pacheco (1995), *Mercados de trabajo en América Latina* en *Perfiles Latinoamericanos*, junio, año/vol.4, número 006, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Distrito Federal, pp.49-69.
- Sotelo, A. (1998). *Precarización del Trabajo ¿Premisa de la Globalización?* en papeles de población, octubre-diciembre, número 018, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca México, pp.82-98
- Torres, G. (2005), *Políticas de empleo y la transformación de los mercados de trabajo en México* en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, septiembre-diciembre, año/vol.11, número 003, Universidad Central de Venezuela, Caracas Venezuela, pp.127-153. Trejo, N.A. (2010) *The aftermath of openness an integration in the Mexican manufacturing*. Springer Verlag Regional wis sense chaft 30: 23-44
- Velázquez V. M. (2010) *Productividad del Trabajo y dinámica salarial en la industria manufacturera para las entidades federativas en México, 1994-2008*. Tesis de Maestría. Centro de Investigaciones socioeconómicas. Saltillo Coahuila, México.

Venables A J.(2000) *Spatial disparities in developing countries: cities, regions and international trade*. UNU-WIDER, London School of Economics and Center for Economic Policy Resear, London.

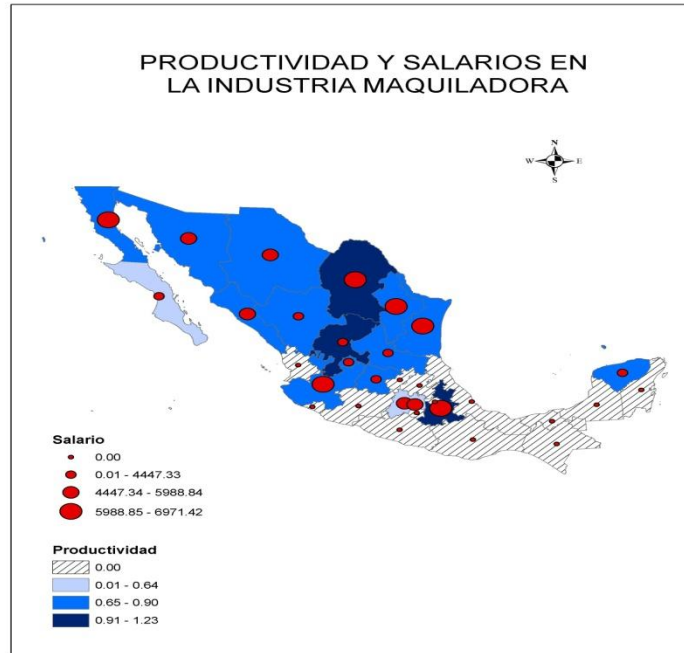
ANEXOS

Mapa 1: Productividad y Salarios Industria no Maquiladora por Entidad



Fuente: Elaboración propia, mapa base INEGI 2004

Mapa 1: Productividad y Salarios en la Industria Maquiladora por Entidad



Fuente: Elaboración propia, mapa base INEGI 2004

Cuadro 1: Productividad del trabajo industria manufacturera total

	2003	2004	2005	2006	Promedio
Ags.	1.00	1.04	1.11	1.29	1.11
BC	1.00	0.98	1.02	1.1	1.03
Coah.	1.00	1.04	0.98	1	1.01
Chih.	1.00	0.99	1	1.03	1.01
DF	1.00	1.07	1.14	1.2	1.10
Dgo.	1.00	0.99	0.97	1.05	1.00
Gto.	1.00	1.04	1.04	1.05	1.03
Jco.	1.00	0.98	0.98	1	0.99
Mex.	1.00	1.07	1.13	1.18	1.10
NL	1.00	0.96	1.05	1.08	1.02
Pue.	1.00	0.98	1.06	1.24	1.07
SLP	1.00	1.03	0.97	0.92	0.98
Sin.	1.00	0.96	0.99	0.99	0.99
Son.	1.06	1	1.04	1.25	1.09
Yuc.	1.00	0.99	1	1.13	1.03

Fuente: Elaboración y cálculos propios (Índice de Volumen de la Producción /Índice de Horas)

Cuadro 2: Productividad promedio en la industria maquiladora

	1996	2000	2006	Promedio
Ags	0.61	0.66	0.81	0.69
BC	0.88	0.84	0.91	0.88
BCS	0.56	0.62	0	0.39

Coah.	0.86	0.86	1.17	0.96
Chih.	0.79	0.78	0.91	0.83
DF	0	0.33	0.94	0.42
Dur.	0.55	0.62	1	0.72
Gto.	0.47	0.6	1.26	0.78
Jal.	0.65	0.8	0.84	0.76
Mex.	0	0.67	0.51	0.39
NL.	0.82	0.72	1.1	0.88
Pue.	0.88	0.89	1.13	0.97
SLP.	0	0.74	0.77	0.50
Sin	0	1.04	0.6	0.55
Son	0.9	0.81	0.97	0.89
Tam	0.88	0.76	0.9	0.85
Yuc	0.88	0.84	0.97	0.90
Zac		0.95	1.5	0.82

Fuente: Elaboración y cálculos propios

Cuadro 3: Productividad promedio Industria no maquiladora

	Ventas	Valor de la Producción
Ags	1.21	1.12
BC	1.04	1.05
Coah.	1.06	1.07
Chih.	0.95	0.96
DF	0.88	0.87
Dgo.	0.98	1.01
Gto.	0.92	0.92
Jco.	0.84	0.87
Mex.	1.02	1.02
Mor.	0.85	0.87
NL	1.10	1.11
Pue.	1.00	0.99
Qro.	1.07	1.07
SLP.	1.20	1.26
Sin	1.08	1.15
Son.	0.97	1.06
Tlax.	1.09	1.07
Ver.	0.94	1.18
Yuc.	1.02	1.02

Fuente: Elaboración y cálculos propios

Cuadro 4: Salario real promedio industria no maquiladora

Entidad	Salario Real
Ags.	8,694.44
BC	10,960.59
Coah.	10,577.30
Chih.	10,592.23
DF	11,392.06
Dgo.	6,304.78
Gto.	7,407.13
Jal.	9,458.16
Mex.	10,303.64
Mor.	12,272.41
NL	10,366.27
Pue.	10,357.91
Qro.	11,005.02
SLP	9,166.67
Sin.	7,349.56
Son.	8,738.79
Tlax.	7,670.49
Ver.	10,385.11
Yuc.	5,969.62

Fuente: Elaboración y cálculos propios. Dato, encuesta industrial mensual, INEGI.

Cuadro 5: Salario real promedio en la industria maquiladora

Entidad	Salario Real
Ags.	4,447.33
BC	6,279.73
BCS	3,055.69
Chih.	6,716.36
Coah.	5,019.16
DF	5,808.49
Dgo.	3,484.96
Gto.	4,214.91
Jal.	6,971.42
Mex.	5,871.88
NL	6,352.03
Pue.	6,721.58
SLP	3,747.61
Sin	5,988.84

Son	5,656.42
Tam	6,812.44
Yuc	3,266.62
Zac.	3,828.09

Fuente: Elaboración y cálculos propios, Datos IME, INEGI

VII CONGRESO NACIONAL. ASOCIACION MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, 2011. YUCATÁN.

“El trabajo en la crisis desafío y oportunidades”

Mesa Temática

Mercados de Trabajo

Coordinadoras

Dra. Brígida García Guzmán Dra. Elizabeth Zamora Ramírez

Título de la Ponencia

DESARTICULACIÓN PRODUCTIVA Y ESTRECHAMIENTO DEL MERCADO LABORAL EN ZACATECAS

Autor

Miguel Esparza Flores

Institución

Universidad Autónoma de Zacatecas

Correo Electrónico

miesflo@gmail.com

DESARTICULACIÓN PRODUCTIVA Y ESTRECHAMIENTO DEL MERCADO LABORAL EN ZACATECAS

Palabras clave: Desarticulación productiva, mercado laboral, precariedad, informalidad.

Miguel Esparza Flores.¹

Introducción

Nuestra tesis es que el contexto económico y laboral de la entidad poco se ha modificado. En realidad, bajo las condiciones actuales, se ha reforzado el carácter primario de la estructura productiva, de tal manera que el peso fundamental se encuentra en actividades esencialmente rentistas que por su naturaleza incorporan escaso valor agregado al producto, al mismo tiempo que demandan una limitada cantidad de fuerza de trabajo. Por otro lado, el escaso dinamismo de la industria, particularmente del sector manufacturero, evidencian la ausencia de un eje articulador de la economía que se traduce en un proceso de desarticulación productiva cuyos efectos tienden a recrudecerse bajo el marco de la profundización del TLCAN y, a últimas fechas, por las secuelas dejadas por la crisis mundial iniciada a finales del 2008. Como resultado de lo anterior, la de por sí precaria y excluyente acumulación regional abona al estrechamiento del mercado laboral formal a que el desempleo abierto tiende a tener mayor presencia al mismo tiempo que la precariedad, la subocupación y la informalidad se consoliden como los principales factores de funcionamiento del mercado de trabajo en la entidad.

El propósito del trabajo es analizar el comportamiento que muestra el mercado de trabajo en Zacatecas en relación a la tendencia que presenta la estructura productiva, determinada por un proceso de especialización en las ramas primarias,

¹ Doctor en Estudios del Desarrollo. Docente de la Maestría en Economía de la Unidad Académica de Economía e integrante del Cuerpo Académico en consolidación de Economía Regional de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Teléfono, 014929245719.

por un escaso avance en la industrialización y por un predominio de las actividades terciarias, que redundan en un aumento creciente del desempleo y el subempleo, como en la elevada proporción de la precariedad laboral y la informalidad, como rasgo distintivo del ajuste del mercado laboral regional.

Los rasgos distintivos de la especialización productiva

La peculiaridad de la estructura productiva de la entidad, en cuya base se encuentran el carácter excluyente y limitado que destaca la orientación del mercado laboral, se explica, en primer lugar, por la existencia de un sector específicamente capitalista, en relación a la dimensión que adquiere la relación capital/trabajo asalariado, reducido en extensión y limitado en cuanto a su carácter poco diversificado. En este marco, la especialización productiva que destaca al sector se reduce a dos actividades primarias: la ganadería extensiva y la minería extractiva; las cuales por su vocación y por la manera en que se insertan a la división internacional del trabajo, implican que se sostengan en base a una limitada capacidad para absorber fuerza de trabajo, y, en su caso, a una dinámica de explotación laboral que subyace en la base del funcionamiento de la estructura del empleo en su conjunto, a través de la flexibilidad en el uso de la mano de obra y en la precariedad de las condiciones laborales. Al limitado horizonte de crecimiento determinado por la naturaleza primaria de estos renglones de especialización, se agrega la ausencia de un proceso significativo de industrialización en la entidad que agrava la precariedad de las bases del crecimiento, al mismo tiempo que pone de manifiesto la desarticulación y la exclusión que caracteriza a la acumulación local.

Por otro lado, es importante destacar a todas aquellas actividades que han quedado fuera del estrecho margen de las relaciones asalariadas y que se agrupan en torno de un amplio sector de subsistencia, que despliega las más diversas estrategias con el propósito de allegarse su sustento. Si bien estas actividades tienden a concentrarse en la producción campesina, la cual se convierte al mismo tiempo en un espacio de producción de fuerza de trabajo migrante; por otro, en el medio urbano y suburbano se manifiestan a través de un

nutrido grupo de fuerza de trabajo que, frente a la incapacidad para integrarse al de por sí escaso sector formal del empleo, se encuentra laborando en actividades precarias e informales, que dan cuenta de un proceso de ocupación que discurre en esfuerzos que no son retribuidos, en la búsqueda de opciones de autoempleo y en actividades eventuales de fácil acceso a mercados no regulados.

Derivada de la configuración de este polo de subsistencia se encuentra una de las actividades de mayor tradición en el estado y cuyo peso en la estrategia de subsistencia de la mayoría de la población hace que se integre como un sector clave y específico de la economía de la entidad: nos referimos a la producción de fuerza de trabajo migrante. Es en esta donde se encuentra la peculiaridad de la realidad económica zacatecana y en la cual se ha subsanado relativamente la incapacidad estructural que ha venido teniendo la economía para darle cabida a una oferta laboral insatisfecha internamente (Delgado, 2000: 22).

De acuerdo a lo señalado, la naturaleza del mercado laboral en Zacatecas se encuentra determinada tanto por su acentuada heterogeneidad, debida al estrecho margen que tiene el trabajo asalariado en contraste al amplio espectro de las formas de subsistencia, como al hecho de que, dada su vocación como productora de fuerza de trabajo, su integración al modelo económico actual, independientemente de su desempeño como proveedora de insumos primarios y de alimentos básicos, se da por la vía de la exportación directa de fuerza de trabajo y de su constitución histórica como zona de reserva laboral de importancia nodal para la reestructuración que vive el capitalismo mexicano y norteamericano.

El comportamiento productivo

La evolución reciente de la economía zacatecana muestra una tendencia que hace resaltar un comportamiento productivo relativamente favorable, particularmente desde que se pone en marcha el TLCAN. De acuerdo con esto, los indicadores sobre crecimiento del PIB dejan entrever una dinámica que se sobrepone a la registrada en el país (véase cuadro 1). Por un lado, esto es particularmente notorio en el conjunto de las actividades en que se especializa la economía del estado. Por otro lado, acusando un ritmo de crecimiento que tiende a contrastar entre el

periodo en que se pone en marcha el TLCAN y los años posteriores marcados por la incertidumbre y el peso de la recesión económica de “*nuestro*” principal socio comercial.

Bajo la orientación que han seguido los datos que explican la dinámica que ha seguido la economía del estado se destacan tres aspectos que reflejan la manera en como se ha venido dando la integración regional al proceso de apertura que vive el país:

a) En principio siguiendo los indicadores sobre el crecimiento del PIB estatal, estos se han destacado por mantener un carácter errático y fuertemente dependiente de las variaciones cíclicas que afectan al entorno nacional en su conjunto, de tal manera que el uso de fuerza de trabajo se caracteriza por la inestabilidad y por su bajo nivel de crecimiento.

Cuadro 1

Zacatecas: Dinámica del Producto Interno Bruto

(Pesos de 1993)

Sector	Absoluto				Tasas de crecimiento	
	1994	2000	2003	2008	1994-2000	2003-2008
Agropecuario	2,218.47	2,697.99	3,414.79	3,555.20	3.3	0.8
Minería	389.92	298.04	501.32	965.18	-4.4	14.0
Total Primario	2,608.39	2,996.03	3,916.11	4,520.38	2.3	2.9
País						
	1994	2000	2003	2008	1994-2000	2003-2008
Agropecuario	72,833.90	80,935.00	88,195.72	100,352.59	1.8	2.6
Minería	16,669.74	19,134.00	20,207.73	21,403.63	2.3	1.2
Total Primario	89,503.65	100,069.00	108,403.45	121,756.22	1.9	2.4

Fuente: Elaboración propia en base a INEGI, 2001-2006 y 2003-2008

b) Pero, además, mientras el modelo exportador prevaleciente en el país se sustenta en la producción manufacturera orientada a la exportación, particularmente las maquiladoras; en el caso de la economía zacatecana, el perfil

esencial se encuentra en el rubro de las actividades intensivas de carácter primario, escasamente demandantes de fuerza de trabajo. Esto es, debido a la estructura del producto generado, la entidad resalta por tener una inclinación preponderante hacia las ramas primarias y por una sobria evolución de la localización manufacturera, la cual carece de autonomía propia, sumamente dependiente de regiones con acumulación intensiva y con escasos o nulos encadenamientos con la economía local. No en balde Zacatecas aparece como la segunda entidad con menor desarrollo manufacturero en el país y como la entidad con menor capacidad de emplear trabajo asalariado.

c) Como corolario, con el TLCAN se ha venido estrechando la inserción de la estructura productiva de la entidad al ámbito de la fragmentación global del proceso productivo a través del refrendo de actividades de bajo valor agregado y de suyo, restringidas a las etapas más primarias y/o de carácter meramente extractivo, que por su naturaleza demandan poca fuerza de trabajo y escasos niveles de calificación de la misma.

La modernización en curso de la economía zacatecana

La integración de la economía mexicana al proceso de reestructuración de la economía norteamericana vía el acuerdo de libre comercio establecido a partir de 1994 ha tenido como resultado, para el caso de Zacatecas, una dinámica de profundización de la especialización productiva que le caracteriza, que explica en gran medida la naturaleza precaria y excluyente de la acumulación. Este contexto, de fuerte arraigo estructural por efecto de la incapacidad para modificar la forma de integración a la división internacional del trabajo, ha servido para justificar el impulso a un proceso de modernización local que si bien pretende aparecer como un esfuerzo para incorporar a la entidad (tardíamente) al marco de las ventajas esperadas por la apertura en el país, en realidad tiene como telón de fondo intensificar las políticas de ajuste estructural de inspiración neoliberal –(i. e. apertura, desregulación y privatización) sin otro sentido que el de eliminar la trabas para continuar con la orientación primario-exportadora, incluyendo su correlato de

reproducir a la región como espacio de sobrepoblación y de exportación de la principal mercancía que produce la entidad que es la fuerza de trabajo.

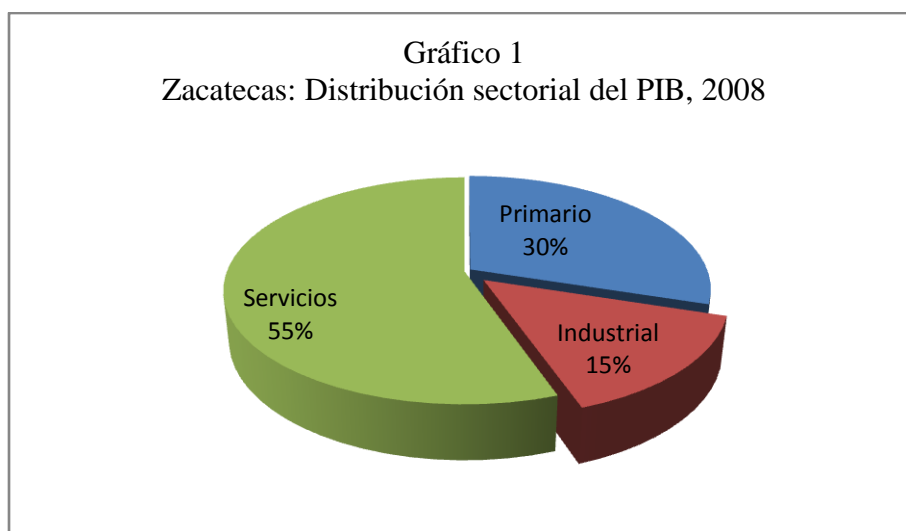
A tono con lo anterior, es posible señalar que mientras se pone énfasis en los aparentes beneficios de la supuesta reorientación de la economía zacatecana, ésta continúa atrapada en el enorme lastre estructural que se resume en la desarticulación de su estructura productiva y en la subordinación del sector primario exportador a las cadenas productivas del gran capital transnacional, así como al crecientemente deteriorado mercado interno a través del peso que mantiene en la producción de granos básicos. Si bien a últimas fechas el pregonado dinamismo económico estatal ha “*posicionado*” a Zacatecas entre las 15 entidades con incrementos superiores al promedio nacional en términos del PIB, confiriéndole una capacidad de sortear la tendencia recesiva que priva en el país, dicha circunstancia a la vez se contrapone (teniendo como referencia el mismo indicador) a los rasgos que han venido acompañando la evolución de la economía: *primero*, al hecho de que tradicionalmente la participación del PIB estatal se encuentra entre los más bajos en el país (0.8 % en promedio en los últimos años); *segundo*, a que las variaciones registradas en el PIB reflejan el carácter errático y limitado que caracteriza a la entidad desde la puesta en marcha del TLCAN. Las alzas que se observan en los indicadores sectoriales obedecen a incrementos coyunturales de los precios de algunos de los productos primarios más que a un efectivo incremento de la producción; y *tercero*, al fuerte peso que tiene el sector terciario en la economía del estado, 55 % en el 2009, que se explica por la mayoritaria presencia de ramas tradicionales (comercio y servicios). Si a ello se agrega, la contribución que tiene el sector primario que muestra un nada desdeñable 30 %, en contraste al aporte proveniente del sector industrial, el cual continúa situado por abajo del 15 % y cuya evolución muestra altibajos consecuentes por el carácter pro cíclico que asume la actividad de la construcción y por alto nivel de sensibilidad del escaso sector manufacturero a las circunstancias externas, se puede concluir que dicha situación pone de relieve la amplia heterogeneidad estructural existente en la entidad que parece acentuarse conforme el proceso de reestructuración neoliberal se arraiga en la economía y la

sociedad en su conjunto (Esparza, 2008), con implicaciones más que evidentes en la estructura y composición del correspondiente mercado laboral.

La pregonada disposición al cambio y a la modernización de la economía de la entidad se ha visto reflejada en una creciente desregulación de su espacio económico, en las más variadas formas locales de privatización, apertura e incentivo a la inversión extranjera (con todo y que los logros alcanzados no sean tan significativos como ocurre en la frontera norte y en los principales centros industriales del país), así como en procesos políticos y sociales que pretenden aparentar avances en la democratización y en el establecimiento de políticas como las de equidad de género bajo los principios rectores provenientes de los organismos supranacionales.

En un entorno signado por la precariedad y la vulnerabilidad social, ello ha permitido, por ejemplo, en los años que lleva de vigencia el TLCAN y la aplicación de las políticas neoliberales en la entidad, un proceso especulativo en el mercado de tierras en todo el estado en los espacios con mayor potencial (y rentabilidad) de los suelos, destacando particularmente los procesos de apropiación en las áreas urbanas y suburbanas en crecimiento por parte del sector monopolístico inmobiliario y de la construcción. Independientemente de los efectos de la expulsión de los productores agrícolas de las zonas afectadas por la expansión de la urbanización y de la presión social provocada por la elevación del valor del suelo, los efectos se concentran en el deterioro ambiental, en el aumento desordenado de las ciudades y en la expansión de la oferta laboral en los centros urbanos que da pie a una fuerte disputa por acceder al de por sí estrecho sector formal del empleo. En el mismo sentido, el repliegue de la participación del Estado en el fomento económico y social ha estado asociado no solo a la intensificación de la desregulación del mercado laboral, de productos, financieros, de tierras y de los servicios en general, que en el marco de la economía de la entidad se ha traducido en una creciente exclusión y polarización social. También ha estimulado un proceso de privatización de las fuentes de riqueza y de la acumulación con impactos favorables para el gran capital transnacional asentado en lugares de

abundante riqueza minera, favoreciendo la especulación inmobiliaria y permitiendo la sobreexplotación del entorno natural circundante, como ocurre con el capital ganadero, subordinado a los circuitos de producción-comercialización de las agro empresas transnacionales norteamericanas, o con los nichos productivos controlados por el capital agrícola regional que se ha posesionado de las mejores tierras de cultivo y que se articula como abastecedor de insumos y bienes finales a través de una cadena de intermediación que termina en los centros de distribución comandados por los grandes empresarios tanto nacionales como extranjeros.



Fuente: Elaboración propia en base a INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, 2001-2006 y 2003-2008

A pesar de que la participación de la inversión extranjera en la entidad es de las más bajas del país² y de que muestra una orientación preferentemente a la explotación del recurso natural, bajo el proceso de modernización en curso se ha estimulado el aprovechamiento de las “áreas de oportunidad” buscando diversificar las actividades de la empresa capitalista. Como consecuencia, se

² Datos hasta el 2003 muestran que la participación de empresas con capital extranjero representa el 0.1 % del total de las registradas en el país. El 65 % del capital extranjero es norteamericano, el 57 % se encuentran en el sector manufacturero y en general son maquiladoras. En años subsecuentes sin embargo la participación ha sido nula con incrementos relativos generados en inversión en los grandes centros comerciales o en la minería como ocurrió en 2007 con la compañía minera *Gold Corp* para la extracción del metal áureo.

fortalece un reducido sector de empresas altamente capitalizadas orientadas al mercado externo, con escasos o nulos encadenamientos hacia dentro, que operan como verdaderos enclaves productivos y un infructuoso proceso de maquilización tardía que destaca por la clara dispersión geográfica de su localización y, eventualmente, por la instalación de plantas de mayor envergadura en alguno de los municipios de mayor urbanización bajo condiciones excepcionales generadas por la administración pública, incluyendo las formas más precarias de contratación de la mano de obra y el uso despótico y arbitrario de la misma (Esparza, 2008). En este sentido, la aplicación irrestricta de la flexibilización de la relación capital/trabajo, para quitarle “rigidez” al mercado laboral, y que sirve como marco para darle funcionalidad local a la reserva laboral existente, permite la sobreexplotación de la mano de obra por medio del trabajo barato, no protegido y escasamente sindicalizado, el cual si bien es una ventaja comparativa que presenta el país, en el caso de la entidad se confiere como un rasgo particularmente distintivo por su amplia tradición en la producción de fuerza de trabajo.

La dimensión del mercado laboral

El análisis del mercado de trabajo nos obliga a plantear algunos factores estructurales que subyacen en su comportamiento: en primer lugar, la constitución del mismo ha estado atado históricamente a un proceso de exportación de fuerza de trabajo hacia los Estados Unidos de tal forma que Zacatecas se convierte en una importante zona de reserva laboral. En segundo lugar, su funcionamiento se enmarca, internamente, en la existencia de una sobreoferta laboral cuya presión está menguada, sin embargo, por los ingresos provenientes de la migración y por la persistencia de espacios de reproducción de la fuerza de trabajo al margen de las relaciones laborales estrictamente capitalistas. Es importante señalar que el contexto reciente tiende a darle una particularidad *sui generis* a estos determinantes: la caída en las remesas incrementa la presión en la oferta laboral y la contracción económica de Norteamérica detiene el flujo de migración provocando con ello una cierta recampesinización y una mayor presión en la

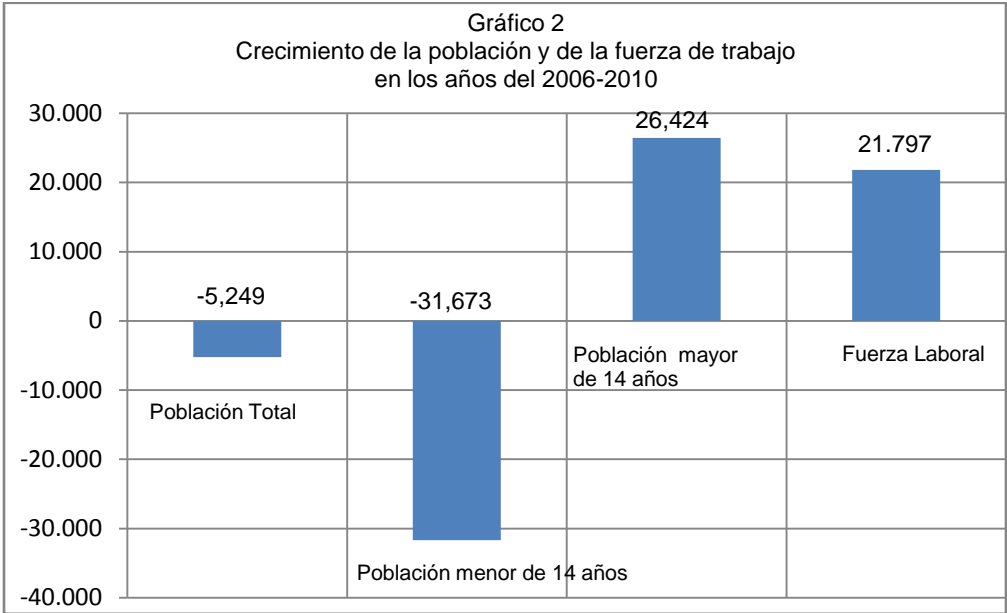
abultada informalidad en los principales centros urbanos. Por último, el “*auge*” en el empleo viene a refrendar la relación entre la profundización de la especialización productiva en la entidad y la precarización de las condiciones laborales. En base a lo anterior, las limitaciones en la generación de empleo se magnifican, a últimas fechas, por los efectos del denominado “*bono demográfico*”, es decir, por el aumento de la población joven en condiciones de incorporarse a la búsqueda de alguna actividad remunerada.

Estructura y cambio de la población laboral

En el periodo que nos ocupa la población en edad de trabajar se incrementa en cerca de 62 mil personas, de las cuales se integran a una ocupación 58 mil. La diferencia, se compone de fuerza de trabajo que no encuentra posibilidades en alguna ocupación, o bien, que queda desempleada por razones diversas. En términos porcentuales, para el año del 2010, la fuerza de trabajo en Zacatecas, representa el 56 % de la población mayor de 14 años. El resto (poco más de 436 mil) son personas que no realizan actividades remuneradas ni pretenden hacerlo por circunstancias específicas, aunque también lo integra una proporción nada desdeñable de fuerza laboral desalentada ante la falta de oportunidades, pero que frente a cualquier posibilidad pueden regresar a la vida laboral activa.

En los diez años de referencia la población permanece estancada, mientras la fuerza de trabajo crece en promedio 1.5 % en términos anuales; en este sentido, la población ocupada aumenta en 1 % mientras el desempleo abierto avanza anualmente en poco más del 9 %. Si bien el desajuste del mercado laboral parece seguir una tendencia pausada a lo largo del periodo, la dimensión de su comportamiento se altera, sin embargo, desde mediados de la década del nuevo siglo, con el rápido crecimiento en la demanda de ocupación de la población en edad de trabajar. Como se observa en el gráfico siguiente, entre 2006 y 2010 irrumpen poco más de 26 mil jóvenes como potenciales buscadores de empleos, lo cual contrasta con el registro negativo de la población y con la reducción en términos proporcionales de la población menor de 14 años. Aunque en primera instancia lo que ocurre con la población pudiera explicarse por la tendencia

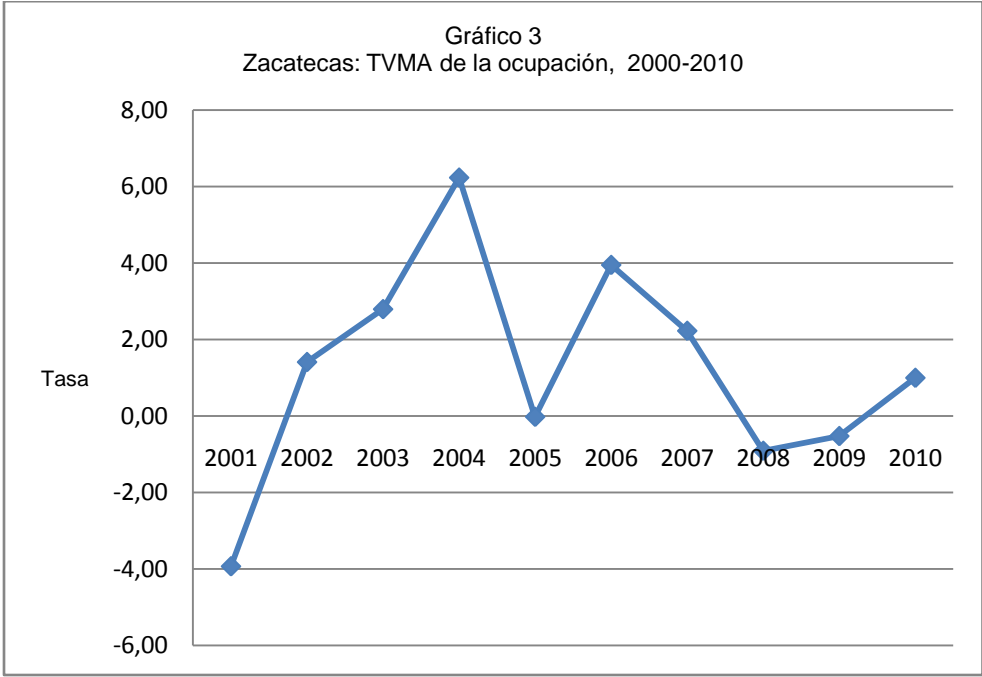
migratoria que sigue persistiendo en la entidad a pesar de los duros efectos recesivos que vive la economía estadounidense (y que incluye en el éxodo a una parte importante de la población joven), lo cierto es que en conjunto, con la reducción de la población de menor edad, ello implica una menor presión de las demandas sociales y del gasto destinado a complementar su reproducción (como la inversión destinada a la educación, salud, etc.).



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, serie ajustada, ENE-ENOE

Del aumento explosivo de jóvenes que alcanzan la edad para buscar una ocupación, una parte se encuentra realizando actividades distintas como la de los estudios, aunque otra participa activamente en el mercado de trabajo. Tan solo entre estos años, la fuerza de trabajo se incrementa en 22 mil personas. No obstante la presión que esto significa para el mercado laboral, durante los últimos años, sobre todo cuando arrecia la intensidad de la crisis financiera mundial, se pierde una importante cantidad de empleos, mientras la desocupación tiende a mantenerse en niveles superiores a los registrados al inicio de la década. Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la mayor cantidad de empleos generados de un año a otro en Zacatecas se da entre el año 2003 y 2004 (con 29 mil empleos). A partir de esos años, las variaciones tienden a ser menores, como se pone de manifiesto en el gráfico señalado. De hecho, los

impactos regionales de la recesión que emerge desde el 2006 y de la crisis que estalla a finales del 2008, ocasiona que se destruyan entre este último año y 2009 7,500 empleos, de los cuales en 2010 se habían recuperado únicamente el 69 %. Todo ello sin contar el déficit de empleos por la incapacidad para incorporar a la nueva fuerza de trabajo que se suma anualmente al mercado laboral, la que entre 2008 y 2010 llega a ser de 9 mil 300 empleos. Con lo anterior, el déficit de empleos en el contexto del mayor impacto regional de la crisis llegaría a las 11,600 personas.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, serie ajustada, ENE-ENOE.

Pero además, y es importante señalarlo, dentro de los que se incorporaron al mercado laboral una proporción creciente habría quedado desempleada debido a las variaciones en la ocupación, y otra, quedaría varada dentro de las que permanecen al margen del mercado laboral, pero que esperan la oportunidad para ingresar al mismo. A pesar de que la desocupación abierta ha sido tendencialmente baja en el mercado laboral de Zacatecas, por la persistencia de un amplio sector de subsistencia (haciendo omisión de los criterios oficiales para definir a tal población), en la década bajo estudio su orientación ha sido al alza.

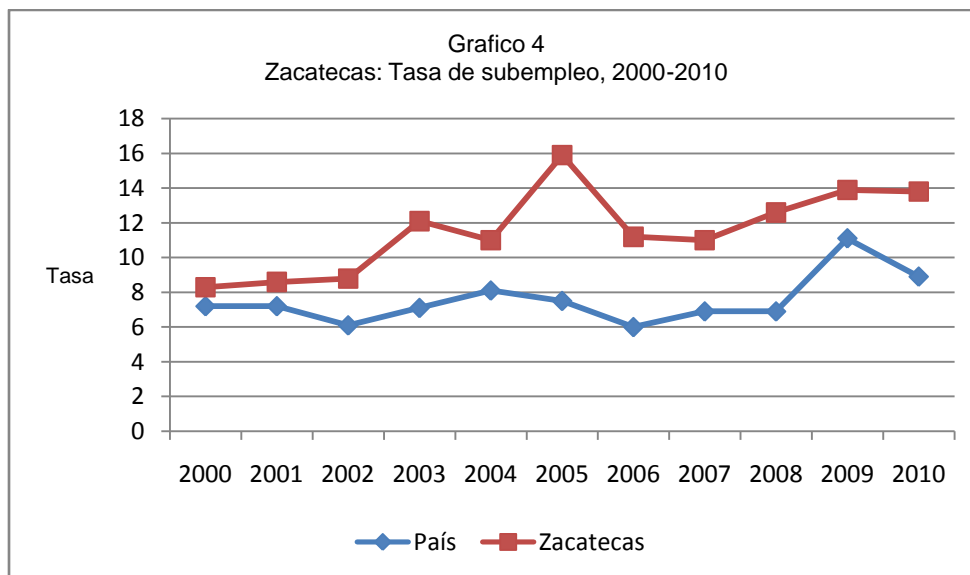
Entre 2006 y 2007, el número total de desocupados asciende de 15,500 personas a 23 mil, para mantenerse en alrededor de 22 mil personas en el ámbito del impacto regional de la crisis, para ascender hasta los 28 mil desempleados en 2010, a pesar de las declaratorias locales de que la mejoría nacional había favorecido también a la economía de la entidad. Por otro lado, resulta sintomático que a lo largo de la década la población no disponible y que en buena parte se dedica a los estudios o a las labores del hogar muestre una tendencia a disminuir, lo que indica que ello se traduzca en una mayor presión en el mercado laboral (independientemente que decidan hacerlo dentro del estado o fuera de él por la tradición migratoria prevaleciente) sea que encuentren ocupación o no. Además de que los desocupados desalentados pero que esperan la oportunidad para integrarse, también muestran una orientación al alza, particularmente a partir del 2006 en adelante, cuya cantidad oscila entre las 92 mil y las 100 mil personas; independientemente de que una buena parte de ella la conforma población con relativamente altos niveles educativos (Esparza, 2008), creemos que la disponibilidad para incorporarse al mercado laboral obedece a la agudización del deterioro en los niveles de ingreso, a la contracción del empleo formal y al aumento en la precarización de las condiciones laborales que en conjunto evidencian una pauperización creciente de los trabajadores zacatecanos.

El desajuste del mercado laboral

En las actuales condiciones, la participación de la población en el mercado laboral tiende a aumentar ampliando así la brecha estructural que existe con las condiciones de la demanda laboral. A la estrechez del mercado laboral, determinada por la desarticulación productiva prevaleciente, se suma la integración de una importante fuerza laboral de jóvenes que viene a generar una mayor presión por el lado de la oferta. En los diez años que va del presente siglo el desajuste en el mercado laboral zacatecano se ha vuelto persistente, demostrando un elevado grado de sensibilidad con los ciclos económicos que vive el país. Entre 2000 y 2005 (periodo signado por la recesión ocurrida entre 2001 y 2003 y la relativa recuperación en los años siguientes, que en el caso de la

economía zacatecana estuvo determinada por un auge coyuntural de la producción agropecuaria, principalmente de productos rentables) la demanda laboral registra un crecimiento de 1.3 %, mientras la oferta de mano de obra aumenta poco menos que el doble, es decir 2 %. Entre 2006 y 2009, en el marco del estallido de la crisis económica, la demanda presenta un aumento de apenas 0.7 % en contraste al 1.4 % de la oferta laboral. Considerando la década en su conjunto, la demanda de fuerza de trabajo generada por el crecimiento económico alcanza una tasa de 1.5 %, muy por debajo de los que se integran en busca de alguna ocupación, ya que la tasa se sitúa en 2.1 % (estimaciones propias a partir de datos del INEGI).

Este contexto, además de que evidencia un notable aumento de la participación de la población en el mercado laboral (en el año 2000 la tasa es de 51.4 %, mientras en el 2010 alcanza el 55.7 %), presenta también un ascenso importante en los niveles de desocupación abierta y en la integración a condiciones de subempleo de la población laboral, lo que sugiere que una parte de los buscadores de empleo engrosaron directamente en el espacio del ejército de reserva, ya sea como parados en activo o desempeñando actividades menores y complementarias dentro del propio sector de subsistencia. Llama la atención, en este sentido, el aumento que la tasa de desempleo abierto tiene particularmente entre el periodo 2006-2010 (mientras en los primeros cinco años de la década la tasa de desempleo abierta se ubica entre el 2.4 y el 2.5 considerando los extremos, en el periodo referido la tasa asciende del 2.6 % hasta el 5.1%, con niveles persistentemente altos desde el 2007); además del aumento que tiene la tasa de subempleo en la entidad, la cual tiende a situarse, incluso, por encima de la que se da en el país (véase gráfico 4).



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, serie ajustada, ENE-ENOE.

El desajuste estructural del mercado laboral regional se ha exacerbado no solo por los impactos de la modernización tardía, que ha implicado el reforzamiento de la orientación primario-exportadora, sino además porque la principal mercancía de exportación, la fuerza de trabajo, ha encontrado trabas para incorporarse al mercado estadounidense, al cerrarse intempestivamente la emigración de trabajadores (indocumentados), debido a la contracción de la demanda laboral originada por la aparición de la crisis “*inmobiliaria*” y sus efectos en las condiciones de acumulación de aquel país. La caída en los niveles de exportación directa de la fuerza de trabajo zacatecana se correlaciona, además, con el descenso en el flujo de remesas, factor de compensación del maltrecho mercado local y soporte fundamental de una parte importante del sector de subsistencia, sobre todo del que se reproduce en el espacio rural.

Desde 1990, Zacatecas atraviesa por un intenso proceso de despoblamiento, que ya para el primer lustro del nuevo siglo había abarcado al 74 % de los municipios como resultado de la intensificación de un proceso de éxodo definitivo de una parte importante de la comunidad zacatecana (Moctezuma, 2007). Según los resultados preliminares del censo del 2010, dicha situación se revierte entre 2005

y 2010 y el despoblamiento casi desaparece. Si bien entre 1990 y 2010, Zacatecas pierde el 30.4 % de su población, durante el periodo de análisis, la mayor parte se da entre 2000 y 2005 ya que en estos años se pierden en promedio 30 mil personas por año, mientras entre 2005 y 2010 la cifra se reduce a menos de 5 mil en términos anuales (Moctezuma, 2011). Por otra parte, los ingresos procedentes de la fuerza de trabajo ocupada en Estados Unidos desempeñan un papel fundamental en la economía del estado. Basta con señalar la primacía que tiene Zacatecas en relación al porcentaje de hogares receptores de remesas (13 %), en cuanto a que las remesas se convierten en la principal fuente de ingresos entre los hogares (62 %) y respecto a que representan la única fuente de ingresos (35 %) (Delgado, Márquez y Rodríguez, 2004:165). No obstante, desde que se inicia la crisis económica mundial, el peso de las remesas como factor de reproducción de la reserva laboral y como estímulo de la demanda local declina vertiginosamente, alcanzando un valor porcentual en su caída del 27.4 %, del 2007 en adelante, afectando de manera directa a 65 mil zacatecanos (Castro, 2010).

En términos de las implicaciones que esta circunstancia tiene sobre el mercado laboral se pueden señalar algunos aspectos fundamentales que influyen en el proceso de flexibilización laboral, estimulado como parte de la “*modernización*” de las condiciones de acumulación regional. Por un lado, ello significa un aumento en importancia del polo de subsistencia, pese a que bajo el influjo de las políticas neoliberales se han socavado drásticamente sus bases locales de arraigo. De acuerdo con esto, aunque es posible que se incrementen las labores al interior de las unidades familiares (que no repercuten directamente en el mercado), también puede modificar las condiciones de búsqueda de algún empleo en el mercado laboral local, ya que al dejar de ser financiada dicha búsqueda el costo de no encontrarlo afecta severamente la economía familiar. Por otro lado, al dejar de depender de los ingresos provenientes de la migración familiar, la incorporación a un empleo u ocupación a nivel regional se convierte en una decisión prioritaria. La urgencia para obtener un ingreso hace factible que se dedique un mayor esfuerzo por conseguirlo, de tal manera que provoca que la población laboral se adapte fácilmente a cualquier condición de trabajo, a que

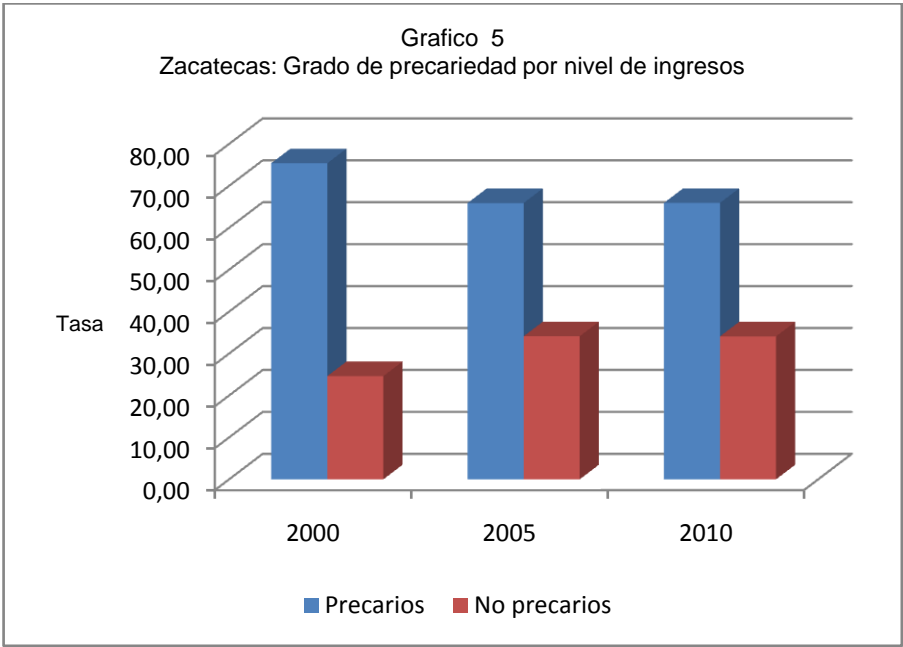
acorte los tiempos de espera (que eran más pausados frente a la seguridad de las remesas) y a que acepte labores de escasa calificación y de nimia aplicación de la regulación laboral. De esta manera, mientras la desarticulación productiva agudiza el carácter excluyente del mercado laboral, los impactos provenientes de la contracción de la exportación de mano de obra, fortalece la precarización de la mano de obra en activo y amplía la informalidad al absorber el grueso de la nueva mano de obra.

La precarización laboral y la informalidad en el estado

La precariedad laboral es uno de los rasgos distintivos del mercado laboral en Zacatecas, el cual se vincula a las formas que asume la acumulación capitalista de la entidad. En el periodo que nos ocupa, el peso de la misma evidencia el grado de deterioro de las condiciones laborales, como la tendencia que sigue la ocupación bajo el contexto de la aplicación irrestricta del modelo neoliberal en el estado (lo que hemos denominado como la modernización tardía). Una de las preocupaciones más sentidas de la población laboral son los bajos niveles de ingresos percibidos como resultado de su trabajo, tanto por la pérdida creciente de su poder adquisitivo al implementarse las políticas de estabilización macroeconómica, como porque al flexibilizarse el mercado de trabajo el efecto directo es la de obtener remuneraciones insuficientes lo que impulsa a incrementar el esfuerzo, sometiéndose así a un intenso proceso de superexplotación.

Si atendemos en primera instancia a la proporción de la población ocupada según los ingresos percibidos, se observa un evidente descenso de los ocupados que no reciben remuneraciones (23 % entre 2000-2010), pero también de los que gana de 1 a 2 salarios mínimos (menos 9 %), no así de los que reciben hasta un salario mínimo cuyo crecimiento es del 9.4 % durante la década, aunque el mayor aumento se da en el contexto del descenso de la actividad económica, con un 23 % entre 2005-2010. No obstante, si se considera a los trabajadores que ganan entre 2 y 3 salarios mínimos como parte de la fuerza de trabajo precaria existente en el estado, se puede decir que estos son los que más crecieron (27 %). Aún así,

la mitad de los ocupados en Zacatecas recibe ingresos menores a los dos salarios mínimos o no percibe remuneración alguna. Incluso, si anexamos a esta parte de los ocupados a la población que no logra especificar su nivel de ingresos y que por ello suponemos son ocupados en condiciones irregulares, incluyendo la obtención de sus remuneraciones (que no necesariamente implica emolumentos altos dadas la condiciones de la entidad), se puede estimar que la fuerza laboral que se encuentra en este rango llega a alcanzar hasta el 70 % del total de los ocupados, lo que coloca a esta parte de la población en niveles de alta precariedad y cercanos a la pobreza extrema.



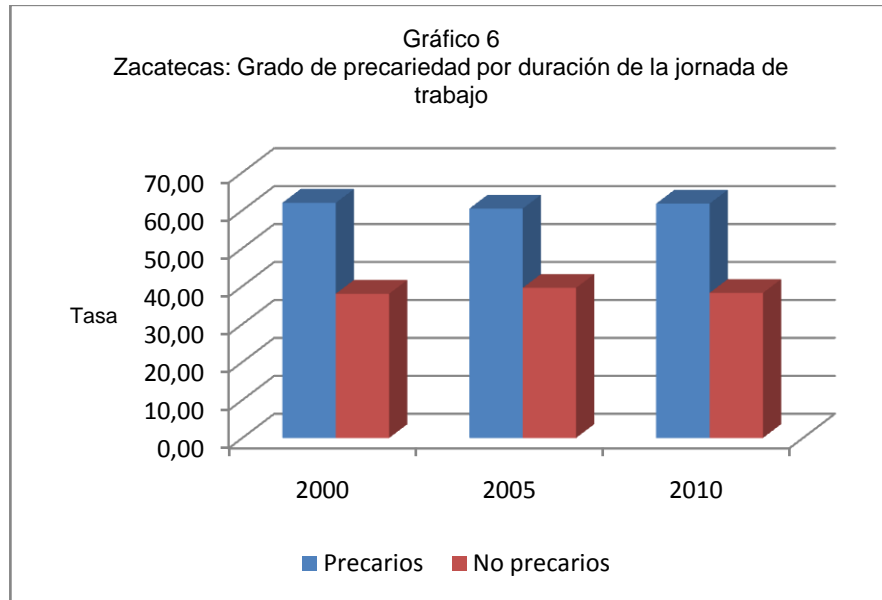
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, serie ajustada, ENE-ENOE.

El gráfico 5 nos muestra el peso que tiene la tasa de precariedad en Zacatecas. En el año 2000 los ocupados que ganan hasta 3 salarios mínimos representan el 75 % del empleo total, aunque en 2005 y 2010 la tasa desciende hasta el 65 %. El empleo no precario, (es decir, los ocupados que recibe de 3 salarios mínimos en adelante) por su parte, registra un aumento que va del 25 % al 34 %. En principio, la distancia entre ambos tipos de empleo, pone en evidencia el escaso dinamismo del empleo con mayores niveles de remuneración. Según Esparza

(2008), el empleo no precario, se concentra particularmente en los sectores laborales vinculados a los servicios, como la administración y la educación (funcionarios públicos y privados, personal calificado y operarios de transporte principalmente), mientras la precariedad se destaca sobre todo en los grupos de trabajadores vinculados a las “*actividades tradicionales*” (protección y vigilancia, empleados de oficina y de los comercios, en el caso de los servicios) y en los trabajadores de la industrias (obreros esencialmente).

Otro de los aspectos que reflejan el deterioro de las condiciones laborales es el de la duración de la jornada de trabajo. En este caso, el aumento notable proviene de la población ocupada que tiene jornadas reducidas (la que en general está imposibilitada para percibir una remuneración adecuada y la que peores condiciones laborales tiene en términos de la obtención de los beneficios sociales derivados de la legislación labora vigente) y que creemos es a donde va a parar el grueso de la fuerza de trabajo que esta buscando incorporarse al mercado de trabajo, además de los que se ocupan eventualmente y los que se ven sometidos a las fluctuaciones de la actividad económica, que en el caso de la entidad, dado el escaso dinamismo de la demanda local y el carácter de enclave que asumen las principales industrias capitalistas, es más que recurrente. De acuerdo a datos del INEGI, entre 2000 y 2010, lo ocupados con una jornada laboral menor a 15 horas crecieron un 73 % (tan solo entre 2005 y 2010 el aumento fue de 55 %), frente a los que cumplen una jornada laboral de entre 15 y 34 horas que lo hizo en 12 %. Si bien, los que laboran jornadas mayores a las 48 horas sufren un crecimiento negativo (menos 2 %), en términos de su participación la población que se mantiene bajo estas condiciones representa un tercio del total de los ocupados. De acuerdo a lo anterior, entonces, mientras la persistencia de jornadas mayores reduce la posibilidad de que se generen empleos, al mismo tiempo que tal extensión en la jornada laboral puede ser resultado de la necesidad de buscar un ingreso adicional, en el caso de los que tienen jornadas menores a las 35 horas, dicha situación se asocia a la desocupación y a la urgencia por obtener un ingreso (Esparza, 2008). Ello explica

en buena medida la elevada tasa de precariedad obtenida bajos los parámetros de las jornadas trabajadas, de alrededor del 62 % (véase gráfico 6).



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, serie ajustada, ENE-ENOE.

Por último, la ocupación informal es otro de los rasgos dominantes del mercado de trabajo en Zacatecas. De hecho en los últimos años se ha convertido en la parte más dinámica del sector de subsistencia. El severo desgaste de la economía campesina ha contribuido a que el peso de la ocupación en la misma haya prácticamente descendido del 18.7 % al 13 % entre 200 y 2010, aunque el desplome ha sido más que evidente con la aparición de la crisis en 2008, ya que de este año al último de referencia, la absorción de mano de obra se desploma en 5 puntos porcentuales; es decir, en solo tres años se pierde el 66 % del total que se genera en toda la década (INEGI, 2010). Por su parte, la ocupación en el sector informal en los mismo periodos manifiesta un crecimiento del 5 y del 4 %, respectivamente; o sea, una aumento más que proporcional en el periodo de agudización de la crisis. En un trabajo anterior se ha considerado que el sector informal absorbe a poco más del 57 % del total de la fuerza de trabajo ocupada en la entidad, configurándose así como la parte principal del mercado de trabajo

(Esparza, 2008). Hasta ahora, dicha importancia ha permitido no solo contrarrestar los efectos cíclicos que ha estado viviendo la economía regional, sino que además tiende a servir de colchón frente al estancamiento en los niveles de exportación de fuerza de trabajo y el desbordante aumento de la población que busca incorporarse al mercado de trabajo. Su importancia como estructura de refugio ante la incapacidad de que pueda fortalecerse el mercado formal de trabajo, dimensiona así al otro extremo del sector de subsistencia; si bien dado que se concentra en un espacio urbano que refleja el carácter estructural de la desarticulación productiva, no se puede predecir que los signos de agotamiento o saturación vayan a generarse en el largo plazo, sino al contrario.

Conclusiones

Hemos intentado señalar que el optimismo sobre la situación laboral de la entidad no es tal. Bajo el marco del proceso de apertura y del impulso a un proceso de modernización (tardía por la distancia con que se pretende intensificar el modelo neoliberal en la entidad) se da continuidad a la especialización productiva en la entidad reforzando así la desarticulación productiva. En este sentido se hace manifiesto el desajuste del mercado de trabajo debido a que frente a la escasa capacidad de absorción de fuerza de trabajo que opera en la estructura productiva, se genera un aumento de la oferta laboral por el incremento de la población en edad de trabajar.

En la coyuntura actual, sin embargo, la tradicional válvula de escape que ha significado la migración se enfrenta a impactos negativos derivados de la crisis sistémica ocurrida desde finales del 2008. Frente a esto, el estrecho mercado laboral de la entidad se ha enfrentado a una mayor presión, situación que se enfrenta y contrasta con una elevada tasa de precariedad de las condiciones labores además de la presencia importante de un sector informal que parece convertirse en el espacio a donde se dirige la mano de obra repelida del sector formal de la economía y de aquella que busca integrarse a alguna actividad remunerada.

Aunque el sector informal parece conformarse como un elemento que contrarresta las limitaciones del empleo formal y el estancamiento en la exportación directa de fuerza de trabajo, no implica que pueda dejar de ser un componente fundamental de la reserva laboral y que deje de funcionar como espacio de reproducción del ejército de reserva. En las condiciones actuales, en realidad se revaloriza su funcionalidad para el capital (regional, nacional e internacional), no así para la mayoría de la población joven que tiene que experimentar la inestabilidad y la incertidumbre del mundo laboral que les toca vivir.

Bibliografía

Castro J. (2010), *Han caído las remesas en Zacatecas 24.7 % en tres años*, Per. El Sol de Zacatecas, agosto 8.

Delgado W. R. (2000), Consideraciones sobre la estructura económica y social de Zacatecas de cara al siglo XXI. En García Z. R. y Padilla J. M., *Los retos demográficos de Zacatecas en el siglo XXI*, UAZ.

_, Márquez C. y Rodríguez R. H. (2004), Organizaciones transnacionales de migrantes y desarrollo regional en Zacatecas, En *Migraciones Internacionales*, Julio-diciembre, año/vol. 2, núm. 004, Colegio de la Frontera Norte.

Esparza Flores M. (2008), Mercado de trabajo e informalidad en Zacatecas bajo la égida neoliberal, Tesis Doctoral, Unidad Académica de Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas.

Moctezuma L. M. (2007), Intenso despoblamiento de Zacatecas, *Planeación y Desarrollo*, año 0, núm. 1, noviembre: GODEZAC.

_ (2011), Consideraciones rumbo a la configuración del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016, Documento inédito, Doctorado en Estudios del Desarrollo, UAZ.

WWW.INEGI.ORG.MX, consultas realizadas en los meses de febrero y marzo del 2011.

PROPUESTA PARA EL VII CONGRESO DE LA AMET.

MESA TEMATICA 02: EMPRESAS Y EMPRESARIOS

18-20 MAYO DE 2010

VISIÓN HACIA LA CULTURA DE EXPORTACIONES DE LOS EMPRESARIOS DE LAS PYMES DEL ESTADO DE HIDALGO Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO REGIONAL

Blanca Josefina García Hernández, M.A.
Blancaj_garcia@hotmail.com

Danae Duana Ávila, Dr*
duananos@hotmail.com

RESUMEN

El presente es un estudio descriptivo cuyo propósito es distinguir la manera como los emprendedores y empresarios mexicanos que han dado origen a las pequeñas y medianas empresas del estado de Hidalgo visualizan el proceso de exportación, así como su actitud y apertura para capacitarse en materia de Comercio Exterior, como una oportunidad de hacer crecer sus empresas y abarcar nuevos y mayores mercados, unificando sus objetivos personales, su contexto laboral y el impacto que esto genera en el desarrollo de su región y el bienestar social.

Palabras clave: **visión empresarial, exportaciones, PyMES, desarrollo regional.**

ABSTRACT

This is a descriptive study which purpose is to distinguish how entrepreneurs and Mexican managers who have given rise to small and medium-sized enterprises of the State of Hidalgo, display the export process as well as their attitude and openness to train in the field of foreign trade, as an opportunity to make grow their businesses and cover new and larger markets, unifying their personal goals, his

work context and the impact that this generates in the development of their region and social welfare.

Keywords: **Business vision, exports, regional development.**

INTRODUCCIÓN

A partir de la afirmación “en materia de comercio internacional, aún existen barreras que limitan el intercambio internacional de bienes y servicios. Además, las disparidades en las disposiciones de los distintos acuerdos comerciales del país y los trámites excesivos incrementan los costos de transacción en las operaciones de comercio exterior y dificultan la operación aduanera”, establecida en el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2010) nos permite suponer que la actividad comercial internacional se ve afectada preponderantemente por las barreras políticas, legales o fiscales del país, o bien por la situación económica mundial, sin embargo, queda sin dilucidar si esas limitaciones también pueden ser consecuencia de las actitudes y paradigmas de los propios empresarios, quienes podrían otorgar un valor significativo a la situación dentro de su contexto laboral, sin considerar el tamaño de su organización, sino otros factores de carácter individual. (Presidencia, 2007).

Por su parte la Secretaria de Desarrollo (SE con datos de BANXICO), informa que las exportaciones realizadas en México desde 1993, han tendido un crecimiento sostenido en promedio de 6,896 millones de dólares, viéndose afectadas en 2009, con resultados negativos, en virtud de la crisis mundial a la cual se enfrentó nuestro país, tal como lo vivieron otros países, pero para 2010, se vislumbra un escenario positivo, mostrando indicadores favorables principalmente frente a países como Estados Unidos y Canadá, los cuales son considerados los principales socios comerciales de México. (Economía, 2010). Sin embargo,

haciendo una comparación con Brasil, en el periodo de 1993 a 2007, su nivel de exportaciones fue de 8.606 millones de dólares, frente a los 6.519 millones registrados en México por el mismo periodo (CEPAL), lo que nos muestra la magnitud de las operaciones realizadas en ese país frente a las realizadas en México, a pesar de tener a un socio comercial como vecino (CEPAL, 2010).

De conformidad con información publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2009, las empresas en México se clasifican por su tamaño, considerando el número de trabajadores multiplicado por 10%, adicionando el monto de ventas anuales por 90%, es decir, que la cifra resultante debe ser igual o menor al tope máximo combinado de cada categoría, yendo de 4.6 (micro) hasta 250 (medianas). Así se concluyen las siguientes cifras:

CLASIFICACION DE EMPRESAS EN MEXICO POR SU TAMAÑO				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado
Micro	Todos	10	\$4	4.6
Pequeña	Comercio	11-30	\$ 4.01 - \$100	93
	Industria y Servicios	11-50	\$ 4.01 - \$100	95
Mediana	Comercio	31-100	\$100.01- \$250	235
	Servicios	51-100	\$100.01-\$250	235
	Industria	51-250	\$100.01-\$250	250

(Federación, 2009)

En el caso de México, las pequeñas y medianas empresas tienen sus orígenes principalmente en el seno familiar y muchas veces surgen como una necesidad frente escenarios adversos, en el momento en que el jefe de familia o principal sostén de esta se ve amenazado por el desempleo o la falta de ingresos suficientes que le permitan satisfacer las necesidades personales y de su familia, aunque también existen los casos en los cuales personas emprendedoras e

inquietas crean sus propias empresas, con la intención de generar, innovar y ofrecer soluciones a problemas específicos que aquejan a la sociedad.

En el primer caso, cuando las empresas emanan de situaciones poco favorables, la primera intención de los empresarios es encontrar el mecanismo de crecer y generar un negocio rentable que les permita subsistir y concentran su atención en su contexto local o acaso regional, pero sin pretensiones más allá de lo que sus capacidades económicas, tecnológicas y operativas les permiten.

Cualquiera que sea el caso, los emprendedores son la primer fuerza del desarrollo económico (Schumpeter, 1934), además de ser, según Porter (Porter, 1990), el corazón de la ventaja competitiva nacional.

No descartamos el hecho de que existen factores importantes que propician que la cultura emprendedora se tipifique de conformidad con factores regionales que afectan su desempeño. Malach-Pines, Levy, Utasi, y Hill (Malach-Pines, 2005) argumentan que la cultura influye el grado de calidad de emprendedurismo en una sociedad, ya que hay sociedades en donde se percibe a un microempresario como héroe, tal es el caso de Israel, país líder en poseer centros de Tecnologías de Información, en donde el emprendedor se ha convertido en un héroe cultural y un modelo para muchos jóvenes (Lerner, 1999), lo cual no podría ser considerado como un fenómeno generalizado, ya que existen culturas como la mexicana en donde un emprendedor no es más que un individuo autoempleado, que en los mejores casos genera empleo, pero que quizá a sí mismo no se visualiza como un empresario. Además dentro de sus organizaciones se aprecian deficiencias como el que carezcan de profesionalización en sus sistemas de información y de administración ya que no aporta a los responsables de la organización elementos adicionales para mejorar su competitividad (Sánchez & Briones, 2010).

Si enfocamos nuestra atención hacia la perspectiva que estos empresarios tienen en torno a la expansión de sus negocios a través de la exploración de mercados internacionales, la situación parece ser más compleja y nos incentiva a investigar

las razones por las cuales en México esta actividad refleja un dinamismo limitado, no obstante que fortalece la economía y el desarrollo regional de la entidad.

II. MARCO CONTEXTUAL

2.1 Importancia de las exportaciones para el desarrollo regional y nacional.

La exportación se define como la venta de productos producidos en un país para residentes de otro (Hill, 2007), de tal manera que se vislumbra frente a los empresarios como la promesa de incrementar las oportunidades de mejorar sus ingresos al encontrar mercados extranjeros y la posibilidad de participar en más industrias.

La importancia del intercambio de mercancías en el mundo ha sido abordado por diversas teorías a través del tiempo y el incremento de la actividad comercial ha sido alentado a través de diversas teorías enfocadas al mercantilismo desde los siglos XVI y XVII, subrayando la importancia de que cada nación debe esforzarse en tener mayores exportaciones y menores importaciones a fin de favorecer una balanza comercial sana. Adam Smith y su teoría de la Ventaja Absoluta es el primero en afirmar que el libre comercio es benéfico para un país, además de sostener que es la mano invisible del mecanismo del mercado quien debe determinar lo que se importa o exporta en un país y el gobierno no ejerce influencia hacia el establecimiento de cuotas o impuestos a los ciudadanos que adquieren bienes de otro país, dando por resultado el libre comercio (Hill, 2007).

Hacia finales del siglo XIX, David Ricardo expone su teoría de la Ventaja Comparativa, sentando las bases del argumento moderno para el libre comercio sin restricciones, además de sostener que en virtud de las condiciones que posee cada país en cuanto a sus recursos naturales, debe darse la oportunidad de que cada nación intercambie los productos en los cuales es rico y recibir a cambio los productos de los cuales carece o sobre los cuales posee menos posibilidades de obtener. Asimismo, tanto Eli Heckscher y Bertil Ohlin, Adam Smith y David Ricardo

en algún momento ofrecen una perspectiva común, al afirmar que la economía de un país podría ganar si los ciudadanos compran ciertos productos de otros países, que podrían ser producidos en casa, lo cual se evidencia en las cada vez más amplias modalidades para penetrar mercados internacionales, a través de mecanismos integradores de negocios, tal es el caso de las alianzas estratégicas, que permiten reducir el impacto negativo hacia las empresas extranjeras al hacer participes a inversionistas y empresarios locales, disminuyendo la percepción “nacionalista” de los comparadores locales, permitiendo además generar el crecimiento y desarrollo de la región y del país.

Hacia la década de los años 80, Paul Krugman del Massachusetts Institute of Technology sostuvo que algunos países se especializan en la producción y exportación de productos, no por sus diferencias subyacentes en sus condiciones de factor, sino porque en ciertas industrias el mercado mundial puede soportar solo un limitado número de firmas y en este caso, las empresas que llegan primero al mercado son capaces de desarrollar una ventaja competitiva que es difícil de superar (Kindleberger, 1993).

Finalmente, Michael Porter en 1990, destaca los factores de país tal como la demanda y la rivalidad doméstica para explicar el dominio de la nación en la producción y exportación de productos en particular, siendo factores determinantes para el logro de la competitividad.

En resumen, son varias las teorías económicas que sostienen que ante la presencia de una economía abierta al comercio internacional, surgen beneficios dinámicos como:

1. El incremento en el inventario de recursos del país como el incremento de suministros de mano de obra y capital del exterior y permanecen disponibles en el país, y
2. El comercio exterior puede incrementar la eficiencia dentro del país que usa esos recursos económicos en su desarrollo y crecimiento.

La apertura de negocios en el extranjero, sea cual fuere la modalidad de penetración de mercados, a través de la creación de subsidiarias, franquicias, licenciamientos o inclusive a través de mecanismos integradores como las alianzas estratégicas, es una medida eficaz para expandir los negocios en un contexto global, incrementar las ventas, incrementar la cartera de clientes y en consecuencia incrementar las utilidades de una empresa, además de otorgar múltiples beneficios en cascada.

Dentro de las ventajas que la exportación puede aportar a las empresas, se distinguen:

- ✓ En un plano macroeconómico, el incremento de las exportaciones permite a los países manejar una balanza comercial positiva.
- ✓ Permite efectuar economías de escala que den como resultado la optimización de recursos de las empresas, disminuyendo los costos unitarios de producción y la subsecuente posibilidad de mejorar el margen de utilidades.
- ✓ Promueve la prolongación del ciclo de vida de los productos.
- ✓ Permite que la empresa adecue la producción de sus bienes a través de una permanente evaluación del portafolio de productos.
- ✓ Permite diversificar y abarcar mercados externos, frente a situaciones de mercados internos fragmentados.
- ✓ Impulsa la mejora de los estándares de la calidad de los productos, al buscar cumplir con normas internacionales que establecen los mercados demandantes.
- ✓ Mejora el posicionamiento y prestigio de la empresa y sus marcas en el mercado nacional, frente a proveedores, instituciones financieras y la misma competencia.
- ✓ Amplía la posibilidad de establecer relaciones sólidas y duraderas con socios comerciales, que constituyen alternativas de expansión.

Dentro de los beneficios a la sociedad y el entorno nacional, destacan entre otros:

- ✓ Incrementa la oferta de trabajo y en consecuencia mejora las condiciones de vida de la sociedad y de todas las partes involucradas.
- ✓ Fortalece el desarrollo regional a través de la mejora de la infraestructura y servicios asociados.
- ✓ Fortalece la formación de mano de obra especializada y la transmisión de conocimientos y de buenas prácticas, creando sinergias en los sectores productivos de los cuales la empresa forma parte.
- ✓ Los trabajadores que desempeñan en empresas que exportan pueden llegar a tener mejores ingresos a partir de la correlación que existe entre el costo del trabajo y la intensidad de la exportación (Van Reenen, 1996).

Con fundamento en información del INEGI, el 99% de las unidades económicas del país están constituidas por PyMES, además de que representan una aportación del 50% del Producto Interno Bruto y contribuyen a generar más del 70% de los empleos del país. No obstante, con respecto a las exportaciones y de conformidad con información de la misma organización, el nivel de estas de 2008 a 2009 disminuyó un 21.12 %, lo cual se explica por la recesión económica que afectó a todos los países del mundo, no obstante, un comportamiento diferente ofreció el primer semestre de 2009 frente al primer semestre de 2010, ya que hubo un crecimiento en las exportaciones de un 28.8 % (INEGI, 2010). Es preciso destacar que México se posiciona en el lugar 16 de los países que exportan, con 229.7 millones de dólares (CIA, 2010), además de que en el pasado mes de abril de 2010, las exportaciones mexicanas a todo el mundo registraron un crecimiento anualizado de 42 (%), no obstante que las dirigidas a Estados Unidos sólo se incrementaron 34.6 %, de acuerdo con INEGI y el Buró de Censos de Estados Unidos.

Por lo que respecta a las exportaciones en el estado de Hidalgo, estas aumentaron de 1993 a 2000, promediando ese último año 500 millones de dólares, dirigidas a 29 países, desatacando Alemania, Argentina, Estados Unidos, Canadá, Brasil, Corea, Holanda, Malasia, Japón, Rusia, Italia, España y Egipto,

entre otros, aunque disminuyeron en 2001 a 460 millones de dólares (Poor's, 2003). Más tarde, entre 2005 y 2008, se registra una disminución de 37.88% de empresas exportadoras (Muñoz, 2009). Frente ese porcentaje es necesario resaltar que el volumen físico de la producción manufacturera del estado ofrece una tendencia positiva acumulada de .96 en los primeros 5 meses de 2010, no obstante la crisis por la cual se atravesó durante el año 2009, denotando una discrepancia frente a las cifras reflejadas de la disminución de exportaciones en la entidad.

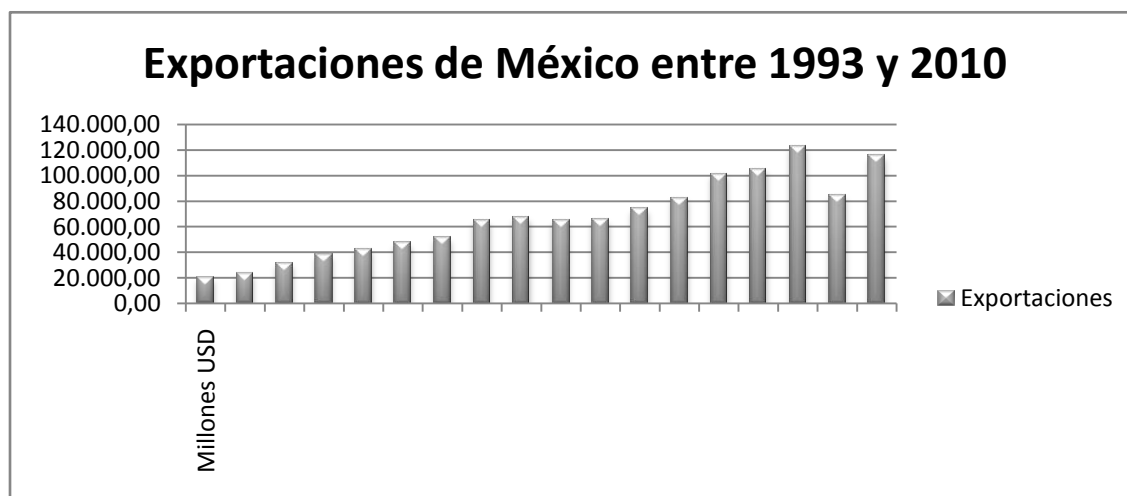
De conformidad con la firma consultora IQOM Inteligencia Comercial, la cual realiza un análisis comparativo de 1980 a 2005 con respecto a políticas sobre comercio exterior y modelos organizacionales en México, los cambios principales en materia de Comercio Exterior han evolucionado principalmente en torno a la liberación de aranceles, la eliminación de permisos previos para la importación y la adhesión al GATT (Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio) en 1986, pero también gracias a la firma de tratados comerciales, principalmente a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN) en 1994 que propició un menor control en las importaciones, una disminución de aproximadamente el 15 % en los aranceles desde 1987, hasta la fecha, dando por resultado que la balanza comercial se inclinase a las importaciones de manera importante, pero además de que más de un 70 % de la actividad comercial se concentrara en las transacciones realizadas a través de la firma del TLCAN y que en un lapso de 30 años las exportaciones se transformaran de ser principalmente petroleras a manufactureras, amén de que la inversión extranjera directa se incrementase en la década de 1994 a 2004, un 15%, generando un escenario aparentemente favorable, debido a que ante ese panorama las prácticas desleales de los Estados Unidos, generaron que el incremento de su actividad comercial se diese de manera preponderante hacia otros países no miembros del TLCAN, pero además de enfrentar prácticas desleales procedentes de otros países como lo es China o los países ex - miembros de la unión soviética, han ofrecido escenarios adversos (Zabludovsky, 2006).

En los mismos estudios se afirma que no existen instancias negociadoras que coadyuven a mejorar la situación, y se adjudica a la falta de promoción para la participación del sector privado dentro de la agenda comercial de México con el mundo, salvo excepciones en las cuales se ven involucrados organismos locales como los Consejos Coordinadores Empresariales, los que tratan, condicionados por la limitación de recursos financieros, de incentivar la participación del sector privado.

2.2 Exportaciones en México

En la Gráfica 1 se aprecia la evolución e incremento que han tenido las exportaciones a lo largo de 23 años, lo cual se relaciona con el crecimiento que han tenido a su vez las maquiladoras en nuestro país y que con el paso de los años sustituyeron los ingresos de México que por muchos años se otorgó por concepto de exportaciones petroleras.

Gráfica 1: Exportaciones de México entre 1993 – 2010



FUENTE: (ECONOMIA, 2010)

Algunos estudios realizados en el Norte del país, indican que gran parte del desarrollo en esa región, se produjo a partir del impulso recibido en las maquiladoras, ya que muchos procesos se realizaban de forma manual, sin embargo, con la apertura de las maquiladoras enfocadas a la exportación de sus

productos, todo los procesos se automatizaron, a través de la utilización de tecnología de punta ya la consiguiente capacitación del personal, generando ambientes armoniosos y otorgando mejores estándares de competitividad (Contreras, 2007).

2.3 Las exportaciones en el Estado de Hidalgo

La Corporación Internacional Hidalgo (COINHI, 2007), indica que existen 110 empresas exportadoras en el estado de Hidalgo, cuya contribución a la balanza comercial estatal principalmente proviene de los sectores automotriz, de autopartes (55.6%) y el textil y de la confección con 25.1 % El porcentaje restante corresponde a otros sectores, tal como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1. Participación de las empresas hidalguenses en la Balanza Comercial

Sector	Participación en la balanza comercial de Hidalgo (%)	Número de empresas
Automotriz y autopartes	55.6	11
Textil y confección	25.1	21
Plástico	7.4	6
Metalmecánico	4.7	11
Construcción	2.2	8
Eléctrico	.8	5
Alimentos y bebidas	.4	17
Químico	.3	5
Artesanías y Regalos	.001	13
Otros	3.2	13

FUENTE: Elaborado con cifras de la Corporación Internacional Hidalgo (COINHI, 2007)

A pesar de que las cifras son reducidas en comparación con otras entidades que contribuyen en la balanza comercial del país, en el año en que se hace el análisis, el estado de Hidalgo reflejó cifras positivas con \$35,740,357 millones de dólares, frente el escenario nacional que presentó un déficit de -\$11,183,000 millones de dólares.

Las cifras previas, reflejan un escenario parcial, pues aparentemente las empresas citadas en el informe de COINHI incluye a las organizaciones que han mantenido contacto con este organismo para realizar exportaciones. Por su parte el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM, 2010), afirma que el 47.4 % son empresas del sector secundario; 48.7 % del sector terciario y sólo el 4.4% del sector primario.

A través de la Secretaría de Economía del Gobierno del estado de Hidalgo y de las similares del Gobierno Federal, existen múltiples programas de apoyo para las exportaciones, tal es el caso de los convenios que celebra el ejecutivo federal por conducto e la secretaría de Comercio y Fomento Industrial y los ejecutivos de los estados para la creación de las comisiones mixtas respectivas para la promoción de las exportaciones, o bien, el Programa Estatal de Fomento a las exportaciones 2005-2011preparado por la Corporación Internacional de Hidalgo, además de los Programas de Fomento a las Exportaciones, difundidos a través de la Dirección General de Servicios al Comercio Exterior, teniendo como finalidad promover la productividad y la calidad de los procesos en las organizaciones a fin de incrementar su competitividad, a través de otorgar facilidades e incentivos de carácter fiscal, como es la reducción de cargas arancelarias para insumos y componentes que forman parte de los productos a exportar, o bien la simplificación de trámites administrativos, dentro de los cuales destacan:

ALTEX (Empresas altamente exportadoras)

ECEX (Empresas de Comercio Exterior)

DRAW BACK (Devolución de impuestos)

PITEX (Programa de importación temporal para producir artículos de exportación)

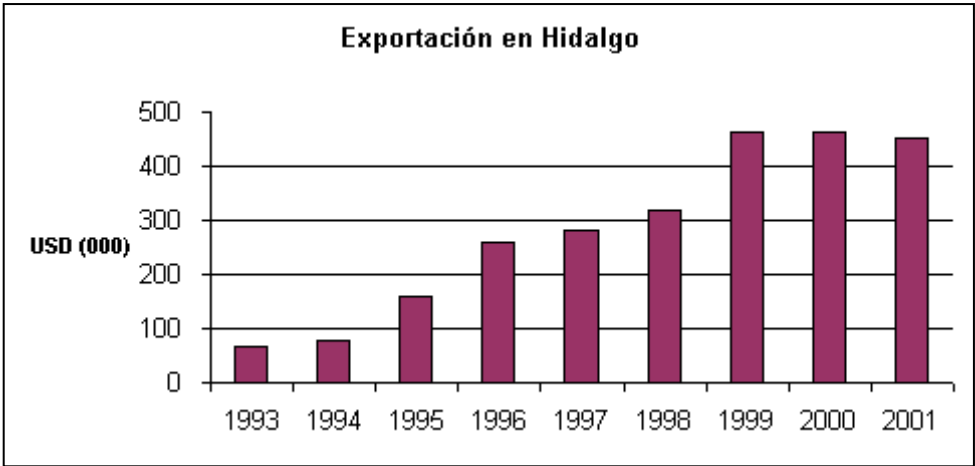
IMMEX (Industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación)

PROSEC (Programas de Promoción Social)

No se va a analizar en este documento el alcance de cada uno de los programas, sin embargo, es necesario enfatizar que cada uno de ellos se ha diseñado para que sea aplicable, según sea el caso y características de la empresa. Aparentemente los apoyos gubernamentales a los empresarios exportadores van

enfocados a impulsar las exportaciones, como una medida necesaria para que a través de las exportaciones se obtenga una derrama económica a todos los sectores productivos de la entidad y en consecuencia se logre un desarrollo económico de la misma, sin embargo, a través del tiempo las exportaciones parece ser que no prosperan, a pesar de los esfuerzos cotidianos de organismos estatales y federales. Como puede apreciarse en la Gráfica 2, según Standard & Poor's (Poor's, 2003), las exportaciones en Hidalgo no han tenido gran crecimiento y dado el escenario económico adverso de los últimos dos años, el escenario no ha cambiado mucho.

Gráfica 2. Volumen de Exportaciones en el Estado de Hidalgo



FUENTE: Standard & Poor's. Calificación MxA al Estado de Hidalgo. Mayo de 2003

A partir de lo anterior surge la inquietud de identificar las razones por las cuáles la actividad exportadora es limitada en nuestra entidad, partiendo de la propia gestión que realiza el empresario, por lo que consideramos importante otorgar un peso importante a la actitud y la cultura del empresario en el contexto de las pequeñas y medianas empresas jugando un papel importante en el proceso de realizar exportaciones y en consecuencia el subsecuente logro de desarrollo regional de la entidad.

III. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Desarrollo Regional

El desarrollo regional se ha convertido en una de las ramas de la economía que ha cobrado un creciente interés, tanto para explicar la diferencia que hay entre las regiones en un país, como para explicar su comportamiento ante los efectos de la globalización generando impactos positivos y negativos en el crecimiento de las regiones.

Debido a la globalización a la cual se enfrentan las organizaciones y los gobiernos del mundo, se plantean múltiples estrategias que permiten abordar problemas similares en diferentes contextos, para lo cual se establecen metas como la reducción de la pobreza, la mejora de condiciones de vida a través de implementar infraestructura de calidad y la permanente capacitación, a través de las cuales se logre un crecimiento equitativo en todos los sectores de la población. Para lograrlo, muchos países optan por agruparse con otros que poseen características similares, favoreciendo la descentralización de industrias, buscando reubicarlas de manera homogénea para que se ofrezca una distribución equitativa de recursos, generando un desarrollo regional.

En México el tema no es nuevo , tratándose de regiones en donde las diferencias geográficas económicas y sociales son heterogéneas pero el impacto en el patrón de desarrollo desigual ha propiciado una concentración de la actividad económica y del empleo en las regiones con mayores recursos humanos, infraestructura y sobre todo con la cercanía a los principales mercados, generando una concentración de la riqueza, frente a niveles de atraso y pobreza típicas de las regiones menos desarrolladas del país, el modelo actual resultado de la apertura comercial teniendo como principal socio comercial a EEUU muestra que no hay encadenamientos hacia otras regiones, generando así un reacomodo de las actividades en tres regiones:

- el Norte del país considerado como una región moderna y exportadora, vinculado a la economía norteamericana vía insumos, crédito y venta de productos, en donde la industria maquiladora constituye la base de sus exportaciones con un alto contenido de Inversión Extranjera(IED) y falta de efectos multiplicadores hacia la economía nacional;
- el centro, caracterizado por una alta migración y cierre de la industria, predominando sectores con actividades tradicionales, los cuales se enfrentan a una desventaja de productos importados a costos accesibles, y
- el Sur, en donde predominan las economías locales, con una baja productividad.

El desarrollo regional puede incluir tópicos como (Maude, 2007):

- divergencia y convergencia
- crecimiento regional y dependencia de recursos
- centralización espacial de la economía
- divisiones espaciales
- la construcción social de identidad regional
- diferenciación entre las capitales y las áreas rurales
- indigenismo
- suburbanización versus centralización
- efectos regionales de la reforma económica
- política regional
- clústeres industriales

Es necesario considerar y destacar la importancia extraordinaria de las teorías de economía regional las cuales permiten explicar la localización de las actividades productivas y más precisamente con la denominada economía del espacio aplicado a la economía. Existe coincidencia entre los investigadores de la economía regional destacando dos obras clásicas en el terreno de la teoría regional que tienen mayor impacto en la ciencia económica regional, sin embargo,

es necesario considerar las aportaciones de Perrox, Williamson, Losch y Christaller.

Otras teorías que abordan el Desarrollo Regional son las siguientes (Flynn, 2008):

3.1.1 Teoría de la ciencia regional. La cual contempla un análisis ambiental y de recursos, estudios de conexión entre geografía y economía regionales.

3.1.2 Teoría de la planeación. Combina el diseño civil, la gerencia corporativa y los sistemas de análisis. Puede incluir también el proceso de planeación a largo plazo que involucra estrategias, además de economía política, sin dejar a un lado los aspectos epistemológicos y metodológicos, que involucre procedimientos, acciones y comportamientos.

3.1.3 Teoría del desarrollo neoclásico. También conocida como modelo de crecimiento exógeno, se enfoca en el crecimiento de la productividad. Se comprende que el crecimiento exógeno es la variación o cambio que ocurre fuera de un sistema, tal es el caso del progreso tecnológico y el impulso del capital humano de una nación, al ofrecer beneficios en cascada como es el caso del aumento de cadenas de suministro y la productividad.

3.1.4 Teoría del nuevo crecimiento. En sentido inverso de la teoría del desarrollo neoclásico, el enfoque de la teoría del nuevo crecimiento se concibe como una teoría de crecimiento endógeno, es decir, que los factores que generan el crecimiento se originan dentro del mismo país y le otorga un peso importante a la investigación y el desarrollo, educación y capital humano.

3.1.5 Teoría del crecimiento político moderno. Esta teoría enfatiza que tanto el desarrollo regional como nacional son altamente influenciados por las relaciones políticas y de poder. Dentro de esos aspectos desatacan la calidad de gobernabilidad, el origen legal, la diversidad étnica, la democracia, la confianza, la corrupción, las instituciones en general, las restricciones geográficas, los recursos naturales y la conexión entre el crecimiento y la integración económica internacional. Desde esta perspectiva, esta teoría sostiene que las regiones pobres y en desarrollo, aunque tengan un potencial

de crecimiento económico, nunca lograrán un crecimiento económico mientras los países carezcan de un soporte institucional e infraestructura (Snowdon, 2006).

Si bien las teorías se enfocan a explicar el desarrollo regional desde una perspectiva nacional, es preciso enfocar la atención al impacto y el grado de involucramiento que tienen las empresas privadas tanto micro, pequeñas y medianas, que aunque quedan fuera del control gubernamental en cuanto al diseño de estrategias, competencias y recursos propios, se involucran en todos los sectores productivos y su contribución es palpable tanto en la creación y retención de empleos, así como en la generación de capital (Flynn, 2008).

La más grande vulnerabilidad de estas empresas consiste en la imposibilidad de controlar la planeación de la infraestructura, lo cual es una competencia propia del gobierno, o bien la posibilidad de contar con incentivos que también corresponde al gobierno el poder disponer de estos y por supuesto la posibilidad de crear redes de integración internacional que permiten generar el desarrollo regional.

Dicha integración internacional genera una unión económica, que permite aumentar las relaciones entre países a fin de lograr acuerdos comerciales y financieros.

Dicha integración puede alcanzar cuatro niveles (Holden, 2007):

- a) Tratados de Libre comercio (FTA)
- b) Uniones de aduanas (CU)
- c) Mercados comunes
- d) Uniones económicas

En los últimos años, Paul Krugman impulsa una nueva línea de investigación en el campo regional y urbano. Los estudios de Krugman se enfocan en los elementos y categorías de análisis novedosos en la explicación del surgimiento, desarrollo y declive de las estructuras regionales y urbanas. La pregunta en la cual se basa el desarrollo contemporáneo de la ciencia urbano-regional es la siguiente. ¿Cómo

emerge y evoluciona una economía regional o urbana? Sin embargo, la pregunta de Krugman ya se encuentra en los desarrollos de la tradición analítica de Christaller y Lösch, enfocada al surgimiento de una economía regional con una teoría económica espacial

Retomando todas las aportaciones teóricas, es necesario considerar que muchas de las propuestas teóricas de alguna manera contribuyen a resaltar el impacto regional como una consecuencia de las acciones emprendidas por todas las entidades productivas dentro de un país participen activamente realizando gestiones comerciales y financieras con otros países, mediante la firma de convenios y tratados, a fin de poder alcanzar un bienestar social satisfactorio.

3.2 Actitud y visión empresarial

Según Fishbein y Ajzen (Citados por Rodríguez, 1991), una actitud es un resumen valorativo de las diferentes creencias de una persona acerca de un objeto o concepto e intervienen tres componentes básicos: Cognitivo, Afectivo y Conativo.

El componente Cognitivo involucra a las percepciones y creencias que tenga el individuo hacia un objeto, además de la información que se posee sobre el mismo, de tal manera que ese ingrediente podría ser vago o erróneo a partir de la intensidad del afecto que se tenga hacia el objeto, por lo que es una condición poseer cierto conocimiento hacia el objeto, en caso contrario no podría generar una actitud. El segundo componente, Afectivo, ofrece un sentimiento hacia un objeto social, pudiendo ser positivo o negativo. Finalmente el componente Conativo otorga una actitud-conducta, lo que deriva en una acción específica por parte del individuo.

Es necesario aclarar que se pueden distinguir tanto actitudes generales como específicas, lo que genera conductas, en el primer caso de actitudes generales y en el segundo, actitudes y/o comportamientos específicos.

En el contexto laboral es posible distinguir tres tipos de conductas que tienen un peso especial en razón de la naturaleza de las relaciones y las situaciones del ámbito laboral (Robbins, 2009):

Actitud hacia la satisfacción en el trabajo. Correlacionando el grado de satisfacción que tiene el trabajador con su trabajo con la manifestación de una actitud positiva.

1. El compromiso con el trabajo. El cual refleja el grado de identificación que el trabajador tiene con las labores que desempeña, así como el interés que demuestra en involucrarse en cada una de las acciones que realiza y la conciencia de que las actividades que él realiza son importantes para la organización, lo cual da como resultado un mejor desempeño y mayor compromiso, disminuyendo ausentismo e inclusive la disminución de accidentes en el ámbito laboral.
2. El compromiso organizacional, el cual evidencia el grado de identificación del trabajador hacia la organización en la cual trabaja, lo que le permite involucrarse en el logro de los objetivos institucionales, asumiendo mayor responsabilidad.

Con base a lo anterior, es necesario distinguir entre un empresario emprendedor dentro del contexto de las micro, pequeñas y medianas empresas y un empresario “empleado” dentro de una empresa, de la cual no necesariamente es accionista, pues podría existir una gran diferencia en la visión y percepción que cada uno de estos posee sobre su empresa a largo plazo cualquiera que sea su marco de operaciones y el significado de la competitividad.

La visión empresarial es aquella cualidad que posee un individuo para realizar acciones encaminadas a lograr la competitividad de las empresas y que puede representar una filosofía de vida, desde buscar la simplificación de las estructuras organizacionales, encaminarse a reducir gastos y alcanzar la eficiencia; mantener claridad en los objetivos; trabajar con optimismo o ver la actividad empresarial como un mecanismo de crear riqueza, el cual puede ser solo un proceso de

administración temporal, entre muchas otras. Dicha visión muchas ocasiones es heredada, pero muchas otras se genera a partir de la experiencia adquirida con el tiempo (Relea, 2007).

IV Conclusiones

De acuerdo a las afirmaciones hasta ahora abordadas, el Desarrollo Regional de una entidad, se refleja en las condiciones de vida y bienestar que tiene un grupo de individuos. Adicionalmente el Desarrollo Regional ofrece ventajas que van permeando y creando sinergias que favorecen la creación de polos de desarrollo con características únicas.

Esta regionalización puede ofrecer características homogéneas entre los involucrados en el proceso de generar riqueza a partir de entidades productivas, manifestando su impacto en la realización de la actividad exportadora, sin embargo, existen zonas geográficas y en particular el estado de Hidalgo, que no ha tenido un gran despliegue en este tipo de actividad, desde hace más de una década.

Una de las causas que se aprecia que genera ese estancamiento, contrapone las Condiciones de Factor de la entidad, contra las economías de localización, ya que si bien, el estado de Hidalgo es una de las entidades más pobres del país, también cuenta con la ventaja de ubicarse próximo al mercado más grande el país; contar con infraestructura accesible y acceso a proveedores sólidamente establecidos, además de disponer de mano de obra especializada en diversos tipos de industria y sectores productivos, suficientes para dar una proyección hacia un desarrollo mayor, no obstante, identificamos otros factores importantes que frenan ese efecto positivo.

La visión y actitud de los propios empresarios de la entidad pueden en determinado momento llegar a ser el freno que impide un mayor desarrollo, pues después de visualizar algunas cifras, identificamos que si bien la balanza comercial de Hidalgo es fuertemente impactada por las actividades de la industria automotriz y de autopartes al reflejar más del 55% en la Balanza Comercial del estado y en segundo lugar la industria textil con un 25%, no es posible evaluar las cifras de la misma manera, ya que en el primer caso se aprecia la fuerte presencia de empresas trasnacionales que participan en esta actividad y que establecen normas y criterios bien definidos sobre la actuación que conviene a estas a efecto de desarrollar competencias centrales, mientras que en el otro caso hablamos en su mayoría de pequeñas y medianas empresas, que han emergido del seno familiar y que se ven fuertemente influenciadas por las actitudes cognitivas, afectivas y conativas de los propios empresarios, siendo estas las que condicionan las oportunidades de crecimiento y desarrollo positivas o negativas.

Bibliografía

CEPAL, C. E. (04 de OCTUBRE de 2010). *CEPAL - CEPASTAT*. Recuperado el 05 de OCTUBRE de 2010, de http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/noticias/paginas/4/21324/P21324.xml&xsl=/tpl/p18f-st.xsl&base=/tpl/top-bottom_acerca.xsl

CIA. (28 de agosto de 2010). *CIA*. Recuperado el 30 de agosto de 2010, de 2. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2078rank.html>.

Citados por Rodríguez, A. F. (1991). *Psicología Social*. México: Trillas.

COINHI. (2007). *Directorio de empresas exportadoras del estado de Hidalgo*. Pachuca: Secretaría de Economía. Gobierno del Estado de Hidalgo.

Contreras, O. y. (2007). Evolución de las maquiladoras en México. Política industrial y aprendizaje tecnológico. *Región y Sociedad. Colegio de Sonora* , 71-87.

Delgadillo Macías, J. T. (S.F.). El Desarrollo Regional de México en el vértice de dos milenios.

ECONOMIA, S. D. (4 de Octubre de 2010). *Economía*. Recuperado el 5 de Octubre de 2010, de http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_Estadisticas_de_Comercio_Internacional

Economía, S. d. (Enero-Mayo de 2010). *Secretaría de Economía*. Recuperado el 05 de 10 de 2010, de http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_Estadisticas_de_Comercio_Internacional

Federación, D. o. (30 de Junio de 2009). *Observatorio PyME*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2010, de Observatorio PyME: <http://www.observatoriopyme.org/encuestas-y-estudios/clasificacion-de-las-empresas-de-acuerdo-a-su-tamano-en-mexico/>

Flynn, S. (2008). *EBSCO RESEARCH sTARTERS*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2010, de EBSCO: <http://search.ebscoshost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=12835402&site=ehost-live>

Hill, C. (2007). *Negocios Internacionales*. México: McGraw Hill.

Holden, M. (8 de November de 2007). *Government of Canada. Stages of economic integration: From autarky to economic union*. Recuperado el 3 de November de 2010, de Depository Services Program: <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/LOPBdP/inbrief/prb0249-e.htm>

INEGI. (1 de septiembre de 2010). *INEGI*. Recuperado el 8 de septiembre de 2010, de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/soc/sis/sissept/default.aspx?t=des20&s=est&c=9029&e=13>.

Jiménez, E. (S.F.). Globalización: Nuevos enfoques teóricos sobre el Desarrollo Regional en el contexto de la integración económica y la globalización.

- Jiménez, E. (S.F.). Modelos de Desarrollo regional: Teorías y Factores Determinantes.
- Kindleberger, C. (1993). *Problemas históricos e interpretaciones económicas. estudios de historia financiera*. Madrid: Crítica. Grijalbo Comercial, S.A.
- Krugman, P. (1998). The role of Geography in Development. *Paper prepared for the Annual World Bank Conference on Development Economics* .
- Lerner, M. a. (1999). *Global entrepreneurship monitor. israel executive report*. Tel Aviv, Irsael: Tel Aviv University.
- Malach-Pines, I. u. (2005). Entrepreneurs as cultural heros: Across-cultural interdisciplinary perspective. *Journal of Managerial Psychology* 20 (6) , 541-555.
- Maude, A. (7 de November de 2007). *Regional development processes and policies in Australia: A review for research 1990 - 2002*. Recuperado el 3 de November de 2010, de EBSCO: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=12835402&site=ehost-live>
- Muñoz, E. (2009). *Localización de empresas exportadoras en el estado de Hidalgo. Un enfoque real*. Puebla, México: UPAEP.
- Pérez, S. (2008). *Desarrollo regional y Competitividad en México*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Poor's, S. &. (2003). *México-Análisis. Estado de Hidalgo. Calificación mxA*. México: Standard and Poor.
- Porter, .. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: New York: Free Press.
- Presidencia. (01 de 09 de 2007). *Plan Nacional de Desarrollo. Presidencia de la República*. Recuperado el 5 de septiembre de 2010, de <http://pnd.presidencia.gob.mx/>
- Relea, F. (2007). Carlos Slim. Liderazgo sin competencia. En *Zepeda Patterson, Jorge* (págs. 15-47). México, D.F.: Planeta Mexicana, S.A. de C.V.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall - Thomson.
- Sánchez, V., & Briones, B. y. (2010). Factores competitivos en Centros Turísticos Acuáticos del Valle del Mezquital, Estado de Hidalgo. *Coloquio Internacional de Lyon* (pág. 16). Lyon, Francia: IAE Lyon.
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Oxford: Oxford University Press.
- SIEM. (26 de octubre de 2010). *Estadísticas de empresas que importan y exportan por Estado*. Recuperado el 27 de octubre de 2010, de SIEM: http://www.siem.gob.mx/siem2008/portal/estadisticas/Est_Explmp_xEdo.asp

Snowdon, B. (agosto de 2006). *EBSCO*. Recuperado el 7 de noviembre de 2007, de EBSCO ON LINE DATABASE BUSINESS SOURCE COMPLETE.:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=12835402&site=ehost-live>

Tarragó, T. (2008). *Desarrollo Regional en México*. México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.

Van Reenen, J. (1996). The creation and capture of rents: Innovation and Wages in a panel of British Manufacturing Firms. *Quarterly Journal of Economics*, 111 , 195-226.

Zabludovsky, J. (7 de Agosto de 2006). *Políticas comparativas en Comercio Exterior: Modelos organizacionales y desempeño. Caso de México 1980 - 2005*. Recuperado el 5 de octubre de 2010, de IQOM. Inteligencia comercial:

http://www.fipe.org.br/cursos/~SEMP/~/SEMPC/pdf/mexico_zabludovsky.pdf

El empresario de la micro y pequeña empresa en Jalisco; Cultura, identidad y formas de dirigir

Bertha Adelina López Arce
adelinal29@hotmail.com

Luz Elva Zárate Sevilla
luzelva_zarate@hotmail.com

Universidad de Guadalajara

Introducción

Muchos de los artículos revisados para la realización de este estudio, hablan de una mala cultura de los empresarios. Se menciona que la mayoría tienen maneras muy antiguas y tradicionalistas para manejar el negocio, basadas en técnicas que no tienen bases teóricas o científicas, simplemente se hace lo que la gente cree o dice, pero no se realizan estudios, ni se chequean números, ni tendencias, no se le pide opinión a profesionales, se cree que la teoría no tiene nada que ver con la práctica, no quieren invertir en estudios. Esta característica se relaciona con el miedo a los cambios y la inercia a la que se llega cuando se considera que la empresa está estable.

Algunos ejemplos de su forma de dirigir una empresa los encontramos al revisar sus áreas fundamentales; en mercadotecnia el empresario mexicano tiene la creencia de que el cliente le va a consumir lo que él produce simplemente porque él cree, pero no realiza estudios de mercado para darse cuenta qué es lo que la gente necesita. Al parecer, no se ha dado cuenta que México ya está totalmente inmerso en la globalización y ahora la gente tiene mucho de donde elegir.

En el área financiera, algunos autores lo consideran un pésimo manejador de sus finanzas, ya que la mayoría no sabe separar los recursos del negocio y los de la familia; un punto que queda claro en este estudio es que el empresario es muy temeroso para solicitar créditos de financiamiento, pero cuando se atreven, la mayoría de las veces se les da un mal uso a los mismos.

Sin embargo, no todo es negativo, también se encontraron en algunas lecturas los aspectos positivos, entre ellos que el empresario mexicano es muy atrevido como pocos en el mundo para iniciar nuevos proyectos, a cualquier cosa le saca provecho para iniciar un negocio y no le tienen miedo al fracaso y el que quiere ser empresario lo hará de cualquier manera.

El empresario de la micro y pequeña empresa en Jalisco es el tema que se aborda en este estudio y tiene que ver con la cultura, misma que se manifiesta al dirigir una empresa; su identidad como mexicano y sus valores familiares y religiosos que en ocasiones se anteponen a la buena administración de su propia empresa. Se trata de analizar la importancia que los empresarios de la micro y pequeña empresa tienen en la economía de la región y del país, los aspectos que deberían de cambiar para mejorar su situación y resolver los problemas que a diario enfrenta por la carencia de algunas habilidades y capacidades que puestas al servicio de la empresa, le permitirían un mayor dominio del mercado.

Se propone como objetivo de este trabajo, identificar las características del empresario de Jalisco en cuanto a su cultura, su forma de actuar, su forma de dirigir y sobre todo, cómo enfrenta los problemas en tiempos de crisis y los convierte en áreas de oportunidad para lograr algunas ventajas competitivas en el mercado.

El estudio se realizó en 32 empresas intervenidas por equipos de trabajo de 5 integrantes de los grupos de Administración de la Micro y Pequeña Empresa del CUCEA, U. de G. a lo largo de 3 años, quienes aplicaron la metodología propuesta por el Instituto para el Desarrollo y la Innovación Tecnológica de las PyMes IDITPYME, consistente en entrar en cada una de ellas y realizar una observación directa, posteriormente se realizaron las entrevistas cualitativas a los dueños de las empresas y se procesó la información por parte de cada uno de los equipos de trabajo que dieron sus puntos de vista sobre el tema de estudio.

Antecedentes de la empresa en Jalisco

La ganadería y el comercio fueron las actividades principales en Jalisco desde sus orígenes y hasta inicios del siglo XX. Con el transcurso de los años y tras algunos acontecimientos como la Revolución Mexicana que modificaron la dinámica de estas dos actividades, dejaron una marca en los jaliscienses sobre la forma de hacer negocios, misma que se refleja en la cultura empresarial identificada por la combinación de los espacios jaliscienses con los factores económicos, políticos y sociales. (Arias, 2004)

Arias señala que la organización de éstos negocios tienen su base en cuatro principios fundamentales: el trabajo personal e independiente de sus propietarios; la colaboración conyugal, filial y familiar como preferidos e insustituibles para la prosperidad de los negocios; la tendencia a la reproducción de establecimientos, que no al crecimiento y el fortalecimiento de una única empresa; la preferencia por el intercambio, muy ligada a la especulación, como principio generador de capital. (Arias, 2004:87)

La posición geográfica del estado de Jalisco favoreció el movimiento de productos provenientes de diferentes estados, principalmente de la capital del país, logrando el liderazgo comercial y estratégico para el tránsito de mercancías entre las diversas regiones, en particular centro-Pacífico y Pacífico-norte y casi hasta la frontera con Estados Unidos. Así, los empresarios de Jalisco se definieron por el tipo de actividades productivas en función de las necesidades de los mercados de la costa del pacífico: la manufactura de bienes básicos, alimentos, ropa, calzado, muebles y otros satisfactores para una sociedad en crecimiento que se había desplazado de una economía agraria a una economía urbana, definiéndose por dos sistemas de acumulación: la actividad comercial y la manufactura de pequeña escala. (Arias, 2004)

Las empresas en Jalisco –al igual que en todo México- son o han sido en su mayoría empresas familiares y, comenzaron siendo micros o pequeñas

empresas que con el tiempo y una buena dirección fueron tomando fuerza en su mercado y creciendo poco a poco a medida que la economía lo permitía, además se hacían cambios estructurales que daban origen a mejoras en todos los sistemas de cada empresa. (Ramos, 2002)

En la actualidad, el creciente desempleo ha obligado a muchas personas a poner sus negocios y a ser sus propios jefes bajo una administración empírica, algunas de esas pequeñas empresas han optado por el comercio informal, en algunos casos debido a la gran burocracia para obtener los permisos para establecerse y en otros casos, por la premura por conseguir dinero para ayudar a sus familias

Otras empresas en Jalisco han surgido gracias a que sus dueños encontraron una oportunidad de negocio sencillamente ejerciendo como empresarios la misma actividad que ya venían desempeñando como asalariados, o como continuadores independientes de la empresa paterna o familiar: También se pueden identificar empresas que en la actualidad sus dueños disponen de impulso emprendedor y cierto capital, pero no son capaces de buscar por si mismos la oportunidad de negocio, o quieren minimizar los riesgos que la creación de una empresa conlleva y optan por la formula de la franquicia.

Por otro lado, Arias (2004) señala que Jalisco ha perdido peso económico y presencia política en relación con otros estados y con el conjunto del país. El empresariado local lleva un gran rezago con los grupos de empresarios de otras regiones quienes han logrado tener la habilidad de detectar y prevenir los problemas que conlleva el mundo globalizado y han podido adelantarse a los cambios y ajustar sus procesos a las necesidades del mercado, pues el empresario de Jalisco a raíz de la crisis y de los cambios políticos en el estado, ha perdido la confianza en su entorno y ha tomado como estrategia el ahorro más que la inversión, llevando a sus empresas al estancamiento.

Sin embargo, ha sido notorio también el surgimiento de grupos de empresarios jóvenes que después de esa combinación de crisis y cambios políticos en el

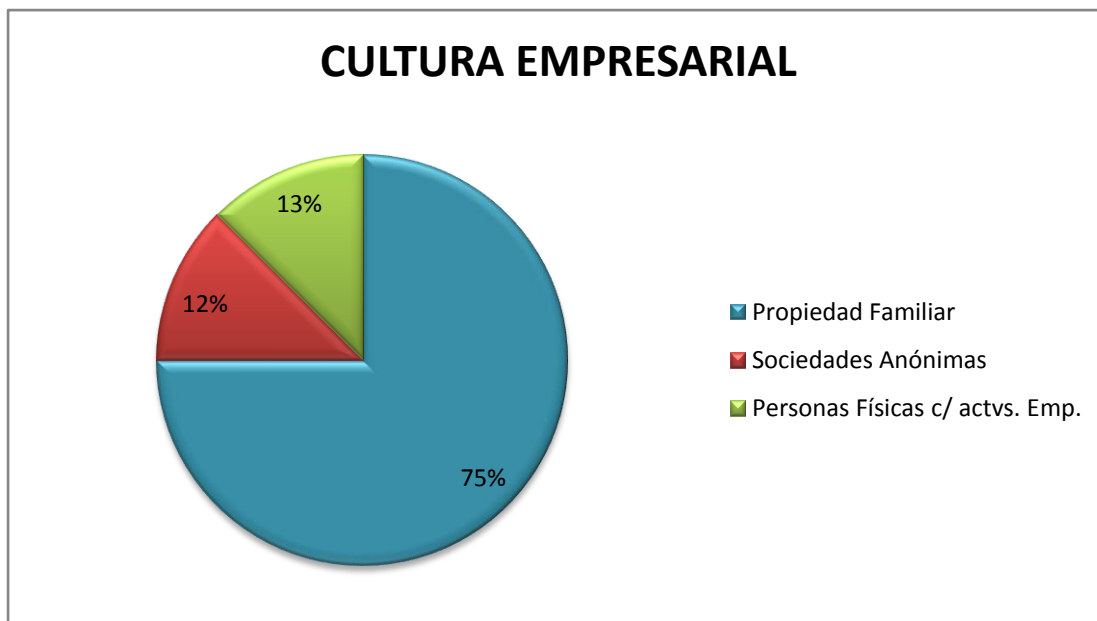
estado, se han manifestado con mucho impulso, esto es, han reconocido que se trata de un modelo económico con cambios irreversibles que los ha llevado a cambiar de actitud. Además han tenido que considerar los cambios políticos en el estado, mismos que propiciaron la aparición de nuevas fuerzas sociales activas y en acción para enfrentar las vicisitudes que generan esos cambios. (Alonso, 1995) citado por Arias (2004)

Características de la micro y pequeña empresa

De acuerdo a la metodología de IDITPyme aplicada en las 32 empresas intervenidas por los equipos de trabajo para realizar un diagnóstico, detectar la problemática, brindarles asesoría y presentarles algunas propuestas de mejoramiento, se encontraron las siguientes características en la problemática de las empresas:

Cultura empresarial: aunque algunas empresas se encuentran registradas como Sociedad Anónima, o persona física con actividades empresariales, la mayoría de ellas son de tipo familiar, integran a los miembros de la familia más cercanos como colaboradores –no como empleados- y en ocasiones se les asigna alguna cantidad monetaria pero que no tiene el carácter de salario, es decir, hacen las labores de un empleado pero sin un salario formal ni contrato de trabajo y mucho menos prestaciones de ley. Cuando se contratan empleados externos, suele haber problemas en la relación empleado-patrón debido a la diferencia que se hace en el trato entre los empleados y los familiares que allí colaboran.

En las pequeñas y medianas empresas, en general prevalece un estilo administrativo empírico y familiar, sus técnicas administrativas no estructuradas, las actitudes y la cultura es tradicional e informal (en este caso, los valores son muy arraigados, no existe una delimitación de funciones, y en la mayoría de los casos no hay un organigrama). La mayoría no cuentan con departamentos de comunicación, relaciones públicas y de mercadotecnia, lo cual refleja poca preocupación e interés por mantener debidamente informados tanto a sus públicos internos como externos.

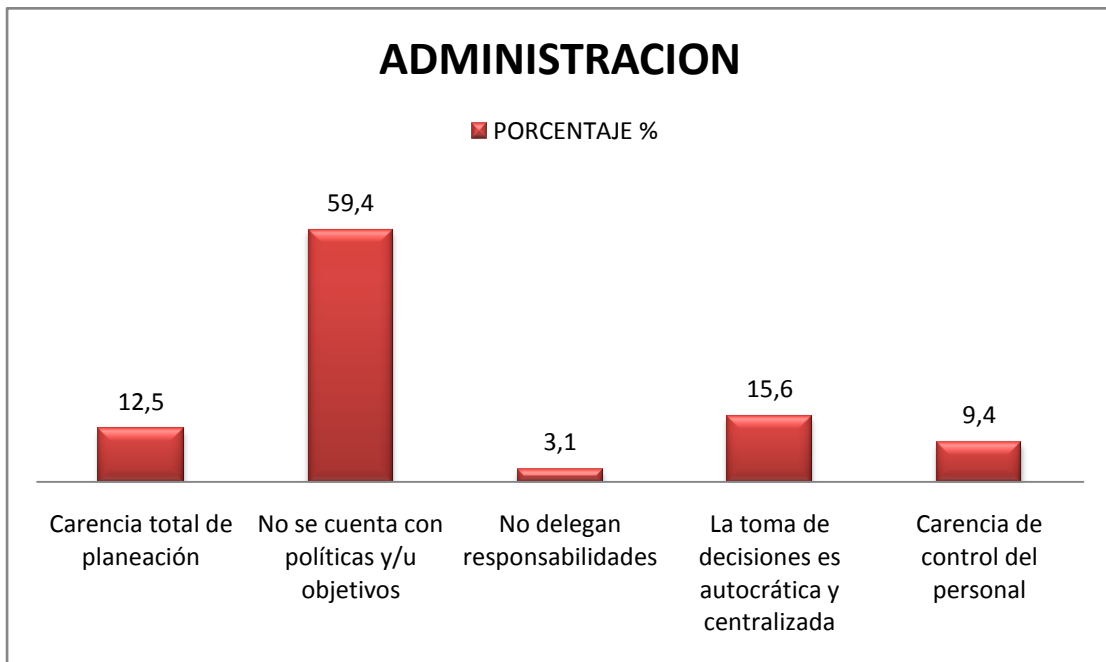


Fuente: Diseño propio con resultados de la Investigación

Administración: estas empresas carecen de planeación y organización y mucho menos manejan planes a largo plazo ni se presentó algún documento que de la idea de que se ha tratado de desarrollar un plan operativo o estratégico. Por lo tanto, no se tienen bien definidas ni por escrito las políticas u objetivos, aunque en algunos casos, el dueño puede dar cuenta de ello en forma verbal y así las asimilan los empleados o familiares. La delegación de responsabilidades por lo general se realiza sin otorgar la autoridad suficiente con la que debe ir acompañada, pero además se delega -en la mayoría de los casos- al familiar más cercano que puede ser la esposa o los hijos. La autoridad es vertical y la toma de decisiones autocrática.

Sin embargo, como se ha venido observando y según testimonios y experiencias de jóvenes, algunas de estas organizaciones se enfocan principalmente al cuidado de su imagen, la calidad de sus productos y servicios, y la satisfacción al cliente; porque en lo que respecta a las condiciones y garantías de trabajo son nulas o se otorgan en algunos casos, de manera parcial. Aquí las características son: rotación constante de personal, debido a que los contratos son por honorarios o eventuales, lo que impiden acceder a las prestaciones de ley y crear antigüedad, horarios variables y

disponibilidad del empleado según requerimientos de la organización con el mismo sueldo y sin goce del pago de horas extra.

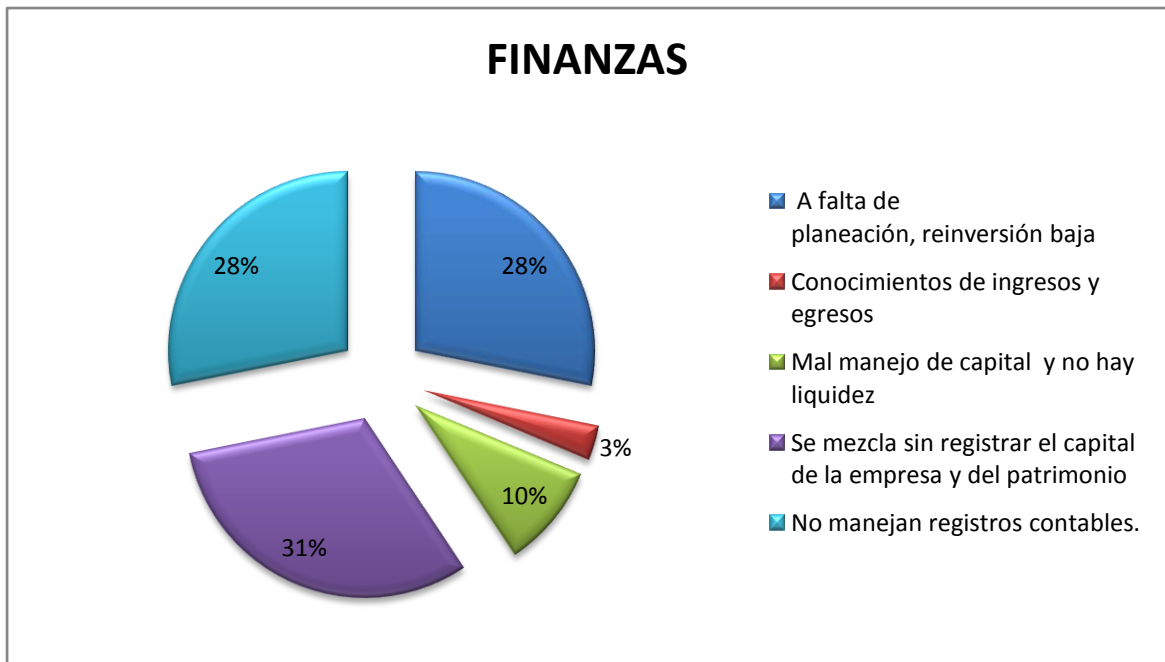


Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación



Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

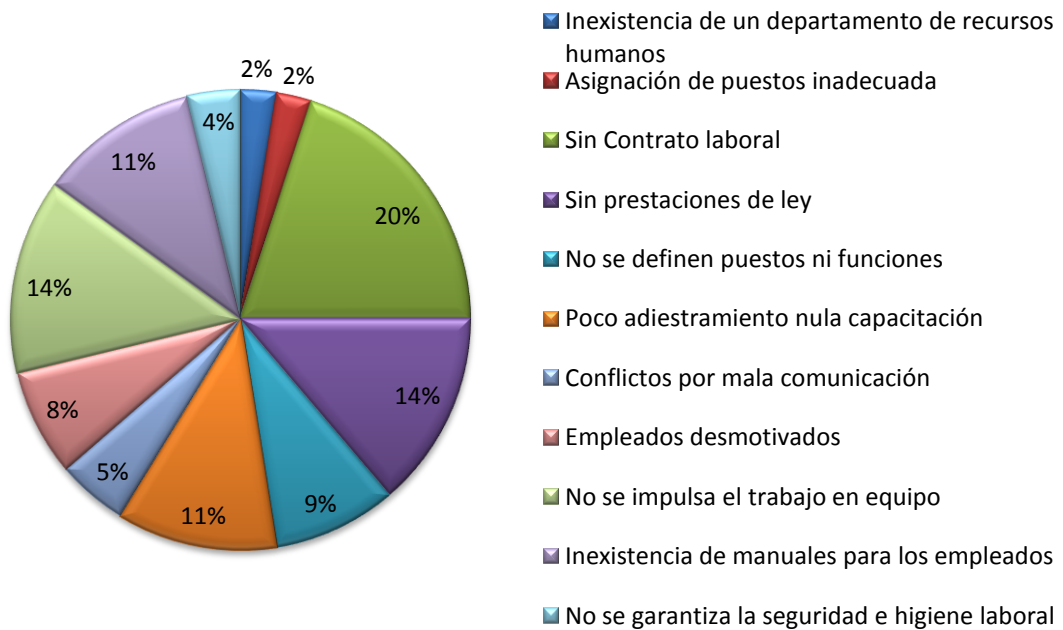
Finanzas: una característica común que presentaron las empresas, fue la falta de liquidez generada por el desorden con el que acostumbran manejar sus finanzas; acostumbran mezclar el capital de la empresa con el capital familiar y llevan de aquí para allá sin hacer registros ni llevar ningún tipo de control. Por lo tanto, les es difícil responder a sus compromisos de gastos fijos y pago a proveedores.



Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

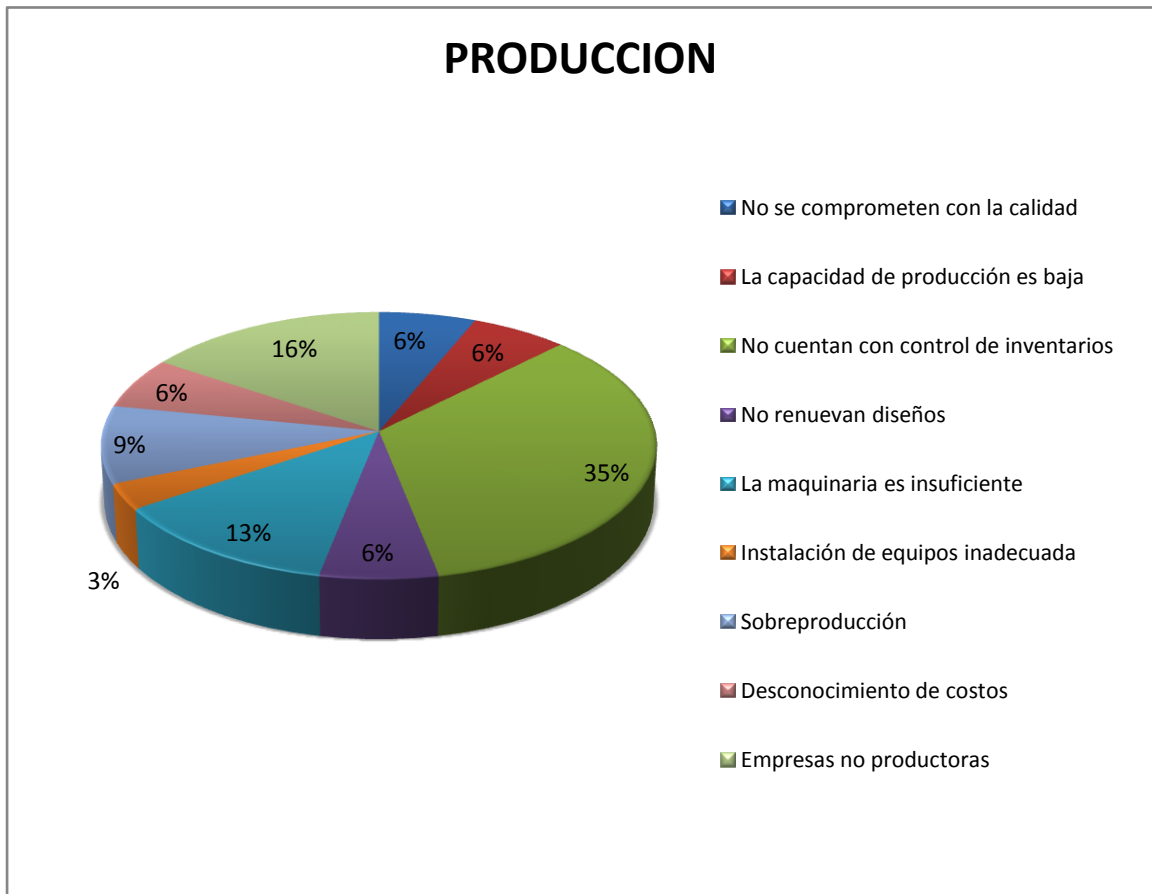
Recursos humanos: en este tipo de empresas no existe el departamento de recursos humanos como tal y se desconoce el proceso de contratación de un empleado, a lo más que se llega es a darles un tiempo de adiestramiento que dista mucho de una capacitación formal. Por el tipo de autoridad que se ejerce, es muy raro encontrar la cultura del trabajo en equipo que conlleva los rasgos de liderazgo, compromiso, objetivos comunes y cooperación. Al ser una dirección vertical, la comunicación suele darse en una sola vía, misma que en ocasiones genera conflictos e insatisfacción entre los empleados o familiares.

RECURSOS HUMANOS



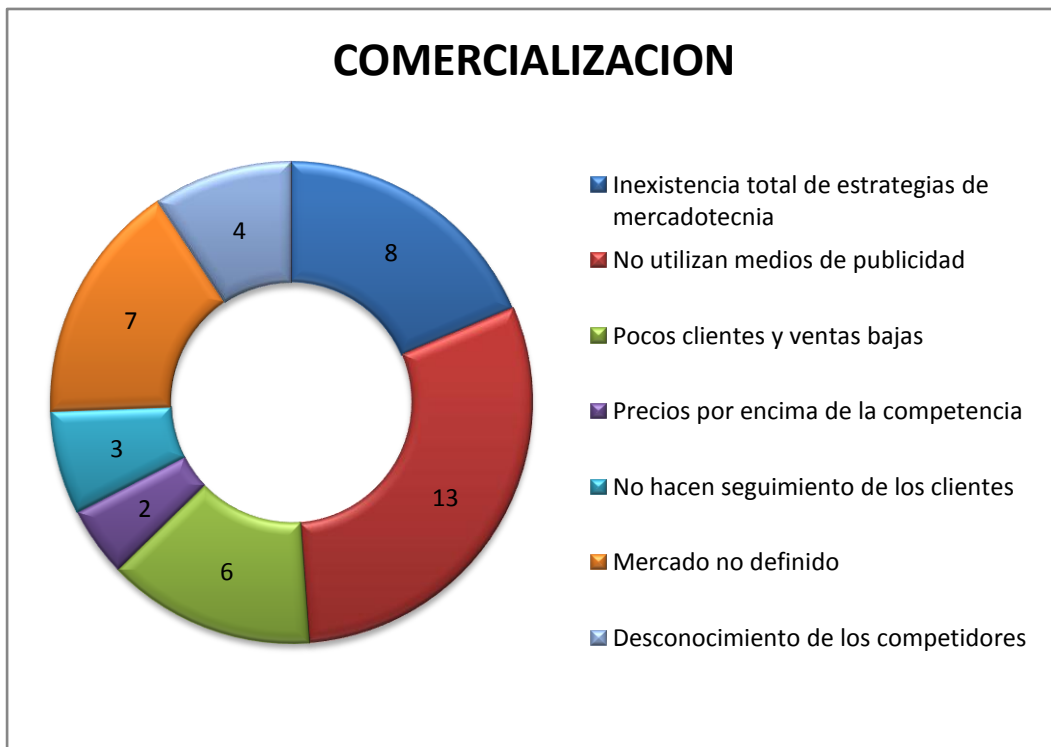
Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

Producción: en esa área la calidad no es vista ni aceptada como un compromiso, sino que la ven como una concesión extra. La capacidad de producción es baja y los puestos de trabajo no están bien definidos y menos aún es considerado un perfil del empleado para ocupar un puesto, lo que provoca una baja productividad y por ende, menores ingresos y mayores costos de producción. Al no llevar un control estricto de inventarios, desconocen cuánto y qué producir. Además se presenta el problema de que no están capacitados para manejar costos, situación que en ocasiones los lleva a la sobreproducción y por ende, se incrementan los inventarios y se obstruye la distribución de los almacenes o bodegas. La maquinaria suele ser insuficiente, los equipos no son instalados por completo y es muy recurrente la mala administración de tiempo.



Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

Comercialización: solo una de las 32 empresas intervenidas presentó un plan de mercadotecnia que cumplía con todos los requisitos metodológicos para ser considerado como tal, las demás se concretaron a narrar la forma empírica en que dan a conocer sus productos, no tienen bien definido un mercado meta y se apoyan en recursos de publicidad como volantes, anuncios en periódicos o en la sección amarilla. Su ámbito es muy local y no acostumbran a realizar seguimiento del cliente ni a prospectar a nuevos. Consideran la publicidad como un gasto más que una inversión, por lo tanto, cuando emprenden alguna acción publicitaria, saben lo que gastaron, mas no lo que les redituó en clientes y en ingresos. Por lo general, desconocen las ventajas competitivas que les puede traer el uso de la tecnología para atraer más clientes y no se preocupan por capacitar a su personal para un mejor aprovechamiento de ésta.

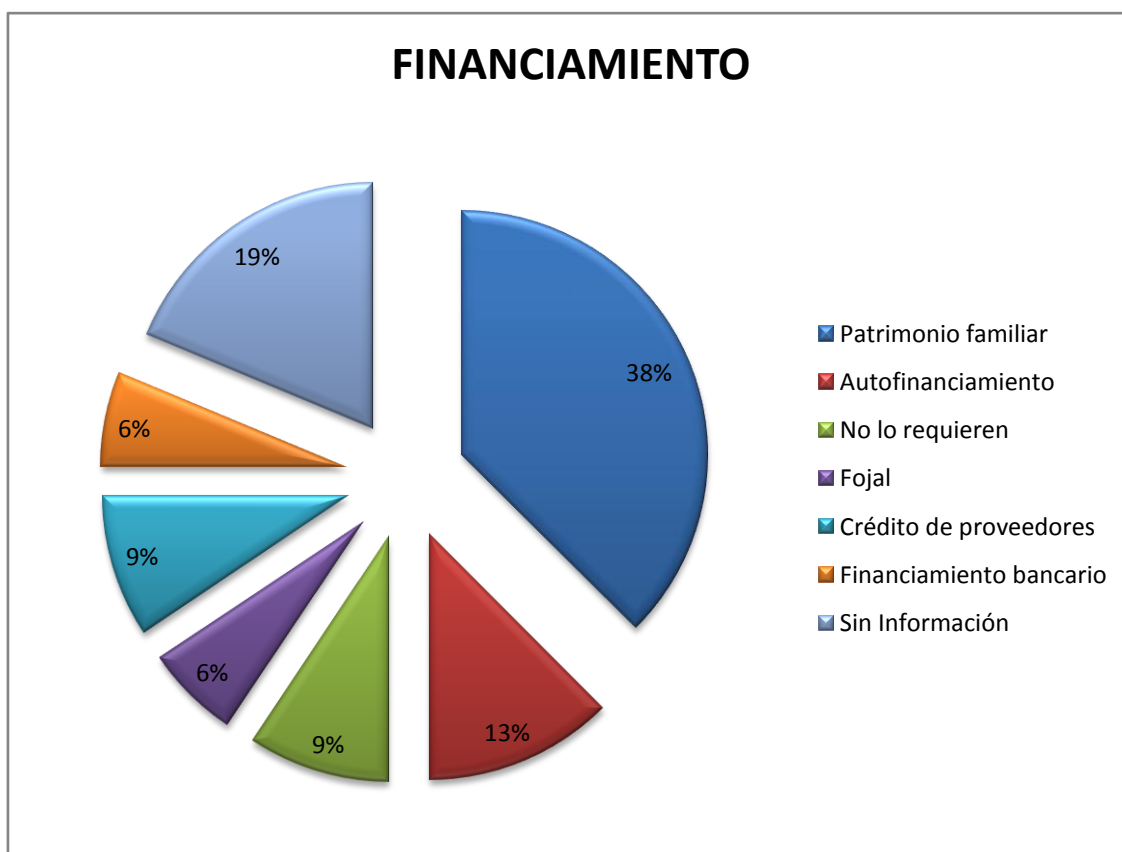


Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

Capacidad de exportación: ésta es casi nula, las empresas no contratan el personal con los conocimientos para emprender las tareas de exportación aunque sus productos sean susceptibles de buscar nuevos mercados en el extranjero, pero además, tampoco buscan la asesoría ni se acercan a los organismos de apoyo para lograrlo. Sienten temor a salir de su ámbito local y permanecen estáticas y muchas veces rezagadas en el mercado.

Innovación y desarrollo tecnológico: suele presentarse una disparidad en la maquinaria existente y la capacitación para su manejo por parte de los empleados, razón por la que no se aprovecha a su máxima capacidad. Se detectó en dos empresas la existencia de maquinaria nueva adquirida algunos meses atrás y permanecía guardada y aún empacada porque no tienen el personal capacitado en el manejo de la misma, y de seguir así, lo más probable es que se vuelva obsoleta y se deprecie sin haber sido utilizada.

Financiamiento: de las empresas intervenidas sus dueños manifestaron que les da un poco de temor solicitar créditos externos, por lo que se manejan más con financiamiento de los mismos familiares o bien, con su patrimonio familiar. Pocas de ellas acuden a créditos bancarios aunque también les es de gran utilidad manejarse con los créditos que les otorgan los proveedores.



Fuente: Diseño propio con resultados de la investigación

Ante la problemática presentada hasta aquí, se plantea el cambio de estrategias empresariales congruentes con las fortalezas de la empresa y el aprovechamiento de las oportunidades que brinde el entorno, además de una visión que conlleve a mejorar las expectativas. De esta manera se estaría contribuyendo a disminuir el porcentaje de las micro y pequeñas empresas que se quedan en el camino.

Algunas de las causas más comunes que propician la desaparición de la micro y pequeña empresa, son de tipo “estructural”, que se relacionan con problemas de escala, de operación, administración y dirección, éstas a su vez incluyen; la falta de una cultura empresarial, inversiones improductivas, crecimiento por encima de lo sostenible, ausencia de un sistema administrativo formal, deficiente control de costos, carencia de información de la situación que ha prevalecido en el sector empresarial nacional.

Gran parte de las micro y pequeñas empresas desaparecen debido a la falta de preparación de los dueños para administrar la empresa, por ello es necesario plantear alternativas estratégicas de desarrollo productivo, sectorial, social y cultural, sobre todo consolidar las experiencias de éxito, además de considerar otros elementos de la empresa que tienen relación con la cultura de los empresarios como: la transmisión de un sentido de identidad de sus miembros, generación de compromisos, el incremento a la creatividad, el ingenio y la innovación, formación de equipos de trabajo, promoción de nuevas formas de organización, integración de alianzas estratégicas y esquemas de asociacionismo, generación de capital intelectual y reforzamiento del clima organizacional.

Características culturales del empresario de Jalisco

Al referirnos al empresario de Jalisco, tendremos que tomar en cuenta el contexto histórico, cultural y social en el que se ha desarrollado a fin de entender su personalidad, sus cualidades, defectos y su manera de desenvolverse ante otras culturas y principalmente en el ámbito laboral.

Según Arias (2004), después de la revolución de 1910 se identifican tres tipos de hombres de negocios o bien, tres modelos culturales: los ex hacendados o propietarios rurales; los tapatíos que junto con los emigrantes del resto del estado y de otras entidades del occidente del país tenían la habilidad comercial o destreza en alguna manufactura de pequeña escala; los extranjeros de orígenes libaneses y judío que comenzaron a llegar a la ciudad a partir de los

años veinte y conformaron más de cuarenta familias de ese origen establecidas en Guadalajara (Gutiérrez y González, 1996) citados por Arias (2004).

Señala Arias que el modelo de familia patriarcal, era trasladado a la empresa; la forma autoritaria y jerárquica de dirigir en la cual la esposa y los hijos se concretaban a obedecer sin tener derecho a opinar ni a proponer, propició que la formación profesional de los hijos y futuros herederos del negocio familiar no tuviera ningún valor para el padre, pues se rechazaba argumentando que los hijos educados podrían tener razones para discutir las políticas establecidas para la empresa, y eso estaba fuera del esquema jerárquico de toma de decisiones. (Arias, 2004:94)

En este sentido, los profesionales y técnicos llevaban más ventajas que los hijos del empresario, pues habiendo sido empleados de algún empresario, podrían crear sus propias empresas y llegar a ser el competidor de su ex patrón, aún cuando trabajaran en pequeña escala. De allí que se generaba la desconfianza hacia los empleados, sobre todo si estos tenían alguna formación académica, dicha desconfianza generó a su vez, la incapacidad para articularse con otras organizaciones y llevar adelante proyectos a mayor escala que en forma individual resultaban imposibles. (Arias, 2004)

Es así como la cultura heredada de los padres, fue permeando a la forma de actuar de los hijos que se quedaron al frente de la empresa familiar o de la que ellos mismos impulsaron, de allí que se pueden detectar algunos rasgos culturales característicos como son: el miedo a los cambios, la forma empírica de manejar los negocios y la desconfianza para realizar inversiones en la misma empresa o en empresas diferentes. Su forma de responder a las demandas de la globalización sigue siendo con una actitud tradicionalista, lo que limita el crecimiento de la organización y constantemente se vea amenazada a desaparecer por las condiciones cambiantes del mercado.

Un aspecto importante que vale la pena mencionar como característica del empresario de la micro y pequeña empresa, es el miedo a adoptar las nuevas tecnologías, el implementar una nueva máquina que sale al mercado es un

tema que los empresarios mexicanos prefieren no tener. Es un reto hacer cambiar la manera de pensar de ellos, creen que sus métodos son eficientes y así es como les ha dado frutos sus negocios y que no es necesario implementar nuevas tecnologías, que les podrían ayudar a reducir costos, tener una mayor ganancia con una mínima una inversión.

Por otra parte, el empresario de la micro y pequeña empresa, tiende al rechazo inmediato de sistemas estructurados que suplan su experiencia en el negocio, aumentando así la probabilidad de fracaso. No ocurre así en las empresas grandes y multinacionales, en las que se puede apreciar una estructura administrativa bien definida cuyos procesos tienden a buscar la calidad, lo cual las hace ser más competitivas en el mercado.

El entorno ahora es distinto, aún siendo más complejo e incierto que antes, ésta situación ha facilitado la aceptación, el impulso de nuevas ideas y concepciones de la forma de dirigir una empresa y gracias a esto el panorama de las empresas ya sean grandes o pequeñas es prometedor si se logran implementar los métodos de administración correctas, pues el factor decisivo para el desarrollo de las empresas son las acciones que emprendan sus líderes, los cuales deben tener una visión de crecimiento y expansión de su negocio, además de una gran capacidad para adaptarse a los cambios del entorno.

Los empresarios, igual que cualquier otro sector de la sociedad, han dependido en gran medida de las políticas y condiciones que cada gobierno establece para su funcionamiento. Por lo que si el estado apoyara más a la creación de empresas, el panorama cambiaría, pues aunque ya existen instituciones que orientan a las micro y pequeñas empresas, el apoyo no es suficiente y el fracaso de muchas de ellas se hace notable, lo que desmotiva al empresario para emprender otro negocio.

Por otra parte, la contribución que hacen los empresarios a la sociedad, depende de su tipo de gestión y, solo pocos de ellos son verdaderos innovadores. El impulsar una pequeña empresa trae consigo beneficios que en

volumen contribuyen con la economía del país, tales como la generación de empleos, derrama económica, ingresos a las familias entre otros. Sin embargo, se detecta otra problemática, y es que no todas las empresas son legalmente constituidas o registradas formalmente. De allí la necesidad de enfatizar en la educación del empresario innovador y este a su vez sea informado de lo que realmente se requiere para constituir una empresa en la formalidad.

La necesidad de tener a los empresarios con una mentalidad amplia y visionaria es precisamente por el hecho de ver a las micro y pequeñas empresas crecer y generar más empleo y solidarizarse con la cultura organizacional. Para entender la cultura de los empresarios y las estrategias que intervienen para la permanencia y crecimiento de estas empresas es importante su ubicación dentro de este contexto.

“El trabajo del empresario es la maximización de oportunidades y por lo tanto su función es determinar que actividades deben ser realizadas más que el hacer las actividades bien hechas, relaciona el concepto del empresario con el de innovador, él acepta que “el empresario innovador se basa en la teoría económica y social que contempla el cambio como algo normal y saludable y que cree que la tarea más importante de la sociedad y de la economía es hacer algo diferente” (Drucker, 1986:10).

Identidad, valores y formas de dirigir una empresa

En muchos casos los empresarios ejercen un liderazgo muy duro, y no toman en cuenta la opinión de sus subordinados, toman decisiones sin considerar la opinión de las personas que trabajan para ellos, sin darse cuenta de que las ideas de los trabajadores pueden ser muy valiosas porque son ellos quienes llevan a cabo los procesos y están muy cerca de los problemas más frecuentes.

Otro aspecto que caracteriza la cultura de los empresarios de la micro y pequeña empresa es que no saben delegar responsabilidades, ellos quieren

participar en todas las funciones que hay en las empresas, tal vez porque no confían en la capacidad de los empleados, y se vuelven indispensables para el funcionamiento de las organizaciones es decir, se ocupan tanto de las cuestiones operativas que llegan a perder de vista la importancia de lo estratégico.

Siendo muchas las micro y pequeñas empresas de carácter familiar, en general no se hace una separación del patrimonio de la familia y el capital de trabajo, ni se hace una asignación de sueldos, por lo que no saben exactamente cuál es su nivel real de utilidades y no hay reinversión que posibilite el crecimiento del negocio.

Los empresarios suelen establecer una comunicación de tipo vertical, lo cual dificulta que los empleados trabajen en equipo y que se involucren eficazmente en los procesos de la empresa; además, es muy común, que desconozcan los objetivos organizacionales, que son un aspecto importante, ya que guían las operaciones de las empresas. Aunque también en muchos casos, las empresas no cuentan con una declaración de objetivos y reglamentos por escrito, sólo de palabra.

Mauro Rodríguez, (2005), plantea que “por sus antecedentes históricos se le dificulta a los empresarios mexicanos, patrones o directivos valorar a quienes dedican sus esfuerzos al logro de los objetivos de la empresa, considerando que lo único que una persona puede obtener por su trabajo es dinero”; sin embargo, hay otras cosas valiosas que las personas pueden obtener por trabajar, tal es el caso del reconocimiento por un buen desempeño, desarrollar sus habilidades o tener una oportunidad de superarse,

Uno de los aspectos fundamentales, que marcan la cultura de las personas, y en particular de los empresarios, es su nivel educativo; ya que cuanto más elevado es el nivel académico es más probable que sean más conscientes de que sus empresas, aunque sean pequeñas, deberán tener una estructura organizacional adecuada, establecer objetivos, definir áreas funcionales, designar tareas específicas a cada uno de los empleados, realizar funciones

de marketing, llevar correctamente su contabilidad y cuando sea necesario se debe renovar el equipo para hacer más eficientes los procesos, mantenerse en constante capacitación al igual que los empleados que así lo requieran.

Algunas competencias que se desarrollan con la educación formal y que son básicas para manejar una empresa, son la capacidad de análisis y síntesis, conocimientos específicos en áreas organizacionales, organizar ideas y personas, evaluar objetivamente y mayor seguridad en la toma de decisiones, entre otras. Sin embargo, si tomamos en cuenta los datos de INEGI, nos daremos cuenta que será difícil encontrar estas competencias y habilidades. La razón es que el nivel educativo de los microempresarios en México se ve reflejado de la siguiente manera: el 5.74 % no tienen ningún nivel de estudio, 23.38% tienen sólo nivel de estudio hasta secundaria, el 36.5% tienen primaria y primaria incompleta, el 19.25% tienen estudios medios, y el 15.05% tienen estudios a nivel licenciatura.

De lo anterior podemos deducir que más del 60% de los empresarios mexicanos tienen solo la educación básica y educación básica incompleta, lo que nos indica que es necesario que los empresarios tengan asesoría en sus empresas para que vean con mayor claridad todo el horizonte hacia el cual pueden dirigir sus empresas, aunque lo ideal sería que tuvieran la aspiración de mejorar su nivel educativo y de seguir aprendiendo y superándose.

Otro factor importante para el análisis de las micro y pequeñas empresas son sus niveles de ingresos. Según datos estadísticos del INEGI, en México el 26% de las microempresas sobreviven en condiciones mínimas; el 23.48% operan con tan solo 1 y 2 salarios mínimos, el 15.6% de las micro empresas tienen ingresos de poco más de 5 salarios mínimos. Lo anterior nos da una idea de la situación precaria en la que se encuentran estas empresas y se explica la razón de su estancamiento.

Sin embargo, el éxito o fracaso de una empresa no depende únicamente del pensamiento del empresario que, aunque es lo fundamental, se deben considerar los diversos factores que le rodean y con los que tiene que lidiar,

como lo es el mercado, las políticas gubernamentales, los aspectos financieros, los cambios en las cadenas productivas, los requerimientos y hasta los créditos y apoyos, en fin, todas aquellas relaciones que tiene el empresario con el gobierno, que muchas de las veces trunca su crecimiento o lo hace más lento.

A su vez podríamos centrarnos en lo que refiere a las micro y pequeñas empresas mexicanas, pues la mayoría de ellas fracasan o mueren antes de cumplir un año, lo que nos lleva a deducir que muchas de las veces la mayoría de los empresarios mexicanos que fracasan es por su manera de pensar, por su manera de actuar ante las dificultades y por el poco asesoramiento que buscan de personas que sí conocen del tema al momento de tomar decisiones, puesto que muchas de las veces buscan la ayuda cuando tienen como podría decirse popularmente “el agua hasta el cuello” en su negocio, no yéndonos lejos como ejemplo tenemos a los que buscan consultorías empresariales, ya sea porque identifican su necesidad ó, porque es requisito para que instituciones como FOJAL les autorice un crédito, tal es la fuente del funcionamiento de instituciones como IDITPyme de la Universidad de Guadalajara.

Los principales retos a los que se enfrenta actualmente la administración tienen que ver con la cultura empresarial, que cuando es enfocada y utilizada de manera positiva, crea en los trabajadores y en la empresa un ámbito laboral agradable donde se comparten antecedentes, valores, misión, visión, reglas, políticas, objetivos y metas a lograr. Todo ello ayuda a dar una buena imagen corporativa y un servicio o producto efectivo y de calidad, pero la mayoría de los empresarios de la micro y pequeña empresa, no tienen una cultura empresarial bien establecida, redactada y mucho menos difundida y aplicada en la empresa.

Por otra parte, el empresario de la ZMG se manifiesta por lo regular muy cooperativo con los programas de asesoría por parte de la Universidad de Guadalajara y en particular el IDITpyme al proporcionar y facilitar el acceso a la información a los estudiantes que realizan su trabajo de campo en esas empresas. De hecho, se les da un trato familiar, les brindan historias,

antecedentes, costumbres, e información necesaria para realizar el trabajo de investigación.

Son muy dados a hacer narraciones de cada aspecto de la empresa y todo esto facilita la gestión para identificar las causas de la problemática empresarial y buscar sus posibles soluciones. Sin embargo, cuando se les presenta el proyecto en el que se propone convertir los problemas en áreas de oportunidad, muchos empresarios, a pesar de que reconocen sus ventajas, ya no siguen adelante con la puesta en marcha del proyecto y manifiestan cierto temor para buscar el financiamiento necesario para la implementación

El liderazgo es otro elemento de análisis muy importante y necesario que se debe identificar plenamente en todas las empresas de Jalisco, sean del tamaño y del giro que sean ya que es lo que permite el crecimiento en todos los aspectos para llevarla a lograr su crecimiento y expansión. A través del liderazgo, se crean y promueven nuevos puestos de trabajo y se logra dar a los empleados la oportunidad de desarrollo, tanto personal como profesional, es decir la empresa va creciendo a la par que sus empleados, llenando sus expectativas y logrando su lealtad. Sin embargo un gran número de los empresarios de la micro y pequeña empresa carecen de tal cualidad y, al alcanzar la metas y objetivos que se han propuesto, se niegan a seguir creciendo con el argumento de que ya cubren todas sus necesidades y que así se encuentran bien, sin una mayor visión, y sin darle mayor importancia a las expectativas de desarrollo de sus empleados.

Otro aspecto de análisis es la disposición o renuencia al cambio. En este sentido los empresarios se manejan de forma muy individual y se niegan a llevar a cabo los cambios que se le proponen, aún que quien se los proponga tenga una gran capacidad y un nivel profesional más alto que él mismo. En ocasiones se les maneja la necesidad de los cambios de una manera muy sutil para evitar ponerlos en guardia y exprese un no rotundo. De lo que se trata es de concientizarlos de la necesidad de estar y mantenerse más actualizados para prepararse y anticiparse a las necesidades del mercado, logrando así un mayor crecimiento y una mayor competitividad.

La mayoría de los empresarios no se involucran en los problemas, es decir, no tratan de anticiparse a solucionar problemas existentes antes de que estos causen crisis en la empresa y esperan a que las circunstancias sean realmente críticas para actuar. Falta pro actividad para vigilar el entorno interno y el externo y hacer un seguimiento de los problemas antes de que estos se conviertan en bolas de nieve lleguen a ser realmente grandes.

Sus costumbres, creencias y tradiciones están muy interiorizadas, es decir, los empresarios están supeditados al entorno, lo cual se manifiesta tanto en los pequeños pueblos como en las ciudades y zonas urbanas del estado de Jalisco y, tratando de conservar esta cultura, se vuelve difícil la adaptabilidad a los nuevos entornos, puesto que en ocasiones éstas les impiden aceptar los cambios y ser abiertos y tenaces para lograr el crecimiento, convirtiéndose así en un gran obstáculo para el desarrollo de sus empresas, pues no terminan de entender que el realizar cambios es encaminarse a la mejora.

Si en una empresa grande la mejor forma de tomar decisiones es con la participación de todos los gerentes de los diferentes departamentos, en la pequeña empresa que no cuenta con departamentos, sino que es una sola organización, las decisiones se deberían tomar partiendo de las opiniones de los encargados de cada una de las áreas funcionales de la empresa, sin embargo, no es así en la generalidad de empresas puesto que las decisiones se toman de forma unilateral por parte del dueño y todo el personal se sujeta a ellas sin que se le tome en cuenta su opinión aún que sea la misma familia del dueño, por ende no existe la retroalimentación que favorece al cambio. (Alba, y Aziz, 2000)

Según Carlos Llano (1994) el estilo de mando del mexicano se puede caracterizar por algunos rasgos que se identifican al dirigir una empresa y son los siguientes. Tiene gran confianza en la autoridad personal y única; no les gusta tomar consensos; considera importantes las opiniones de sus subordinados pero por lo general no las toma en cuenta para tomar decisiones;

juzga que hay motivaciones más importantes que el dinero; piensa que en el jefe valen otras cualidades además de poseer conocimientos; prefiere una estructura plana; no desea la operación directa sino el mando para que otros operen; es partidario de cambios graduales por encima de los cambios bruscos.

Sin embargo, los jóvenes empresarios de Jalisco coinciden en que la nueva cultura empresarial debe basarse o, por lo menos tener presente, cinco valores fundamentales: calidad, confianza, unidad, solidaridad y visión de largo plazo. En una región como la jalisciense donde existen y persiste la pequeña y mediana empresa, esos valores adquieren una dimensión estratégica para paliar las desventajas de la escala individual de operación. (Arias, 2004)

Principales problemas derivados de la cultura empresarial

Los fracasos de las empresas mexicanas se deben en gran parte a una mala administración de los dueños; ya que no tienen la habilidad para planear, organizar, dirigir y controlar su empresa por lo que les resulta difícil encontrar soluciones optimas a los problemas que se presentan; de allí la necesidad de que los dueños se capaciten y tengan un perfil de formación para emprender su negocio. La planeación es muy importante ya que dirige el futuro de la empresa, con esto podemos prevenir problemas que pueden tener un alto costo y pérdida de tiempo; se deben tomar acciones correctas que se encaminen a una buena administración

Pese a todos estos problemas detectados, existen empresas exitosas que están dirigidas por empresarios mexicanos, que aun cuando no tuvieron una formación académica para emprender su negocio, han logrado buenos resultados gracias a que poseen la cualidad de ser visionarios y han aprovechado al máximo su experiencia en algún giro de empresa. Son empresas que se impulsaron a partir de detectar las oportunidades que se presentaban en el mercado.

Se hace necesario entonces, un cambio de actitud por parte de los empresarios que los lleve a la implementación de estrategias para llegar a otros mercados, incluso los internacionales. Pero además es necesario un cambio en las políticas gubernamentales con relación a las pequeñas empresas, pues el exceso de trámites y regulaciones son claras manifestaciones de una cultura anti empresarial que deberá tener un cambio radical si es que en verdad se pretende lograr un desarrollo justo, sano y equilibrado en México. Se debe exigir mayor apoyo y facilidad en trámites de pymes, además de impulsar y aprovechar los programas del gobierno que se ofrecen de manera gratuita con la finalidad de impulsar el desarrollo de las empresas de México y tengan oportunidad de crecer y competir en estos mercados globalizados.

En cuanto a las finanzas y contabilidad, la mayoría de los empresarios no tienen una buena organización porque no acostumbran a llevar controles de estados financieros y muchas veces no saben ni lo que están generando de utilidad, ganancia o pérdida en su caso; solo utilizan al contador para declaración de impuestos; viviendo al día de lo que vaya generando la empresa.

Las contrataciones están basadas en la relación social que tienen con diferentes personas y no establecen un perfil para el puesto, contratan al personal por simple solicitud haciéndole una entrevista y si creen que es apto lo seleccionan; y es ahí donde entra en conflicto la producción o servicio ya que no lo hacen de manera adecuada y con una previa capacitación, además la mayoría de los trabajos no tienen un seguro para los empleados ni mucho menos un sueldo remunerable para superarse y tener la oportunidad de ascender.

En la actualidad el país está pasando por una crisis que ha llevado a las empresas mexicanas a desaparecer, principalmente a las micro y pequeñas empresas, el empresario mexicano debe tener la habilidad de salir adelante ante estos conflictos, el detalle es que para poder hacerle competencia a empresas extranjeras se necesita cambiar el pensamiento actual, se debe

buscar ser competitivos, tener compromiso, visión e iniciativa entre otras cualidades para poner en marcha.

Chávez (1999) señala que muchos grandes empresarios han tenido la cualidad de adaptarse a los cambios, han sido visionarios, de lo cual depende el éxito de sus empresas, además algunos han sabido aprovechar las ventajas que les brindan los Tratados de Libre Comercio para exportar a mercados internacionales muy importantes. A otros por el contrario, les falta capacitación sobre trámites y procesos de exportación para llegar a estos mercados aún teniendo el potencial para ello.

El sistema político actual no es de gran ayuda para la Pymes ya que estas surgen de la necesidad de saciar una carencia que se llama desempleo, estos “micro changarros” nacen con el sueño de ser grandes proveedores para sus familias y hasta grandes empresarios, pero estos sueños se desploman al enfrentar problemas de trámites burocráticos e inequidad en el trato diferente de las grandes empresas.

Si bien el nivel educativo de las personas es importante en el mundo empresarial, no siempre quiere decir que una persona con una preparación académica amplia, que labore en alguna empresa le genere automáticamente rentabilidad y desarrollo, ni tampoco que por su preparación tenga un nivel de ingresos altos, aunque en muchos casos, se podría dar.

Conclusiones

El desafío de los empresarios es romper las barreras al cambio; cambiar esa mentalidad de mantener todo como está porque cree que funciona y de no cambiar mientras no sea necesario, entendiendo como necesario estar en crisis ya sea ésta financiera, de rotación de empleados, de ambiente laboral, o de competencia. A través de las consultorías académicas se puede influir en la mejora continua y las ventajas competitivas que ello acarrea. La cultura de llevar a cabo los procesos administrativos en una forma sistematizada, les

permitirá tener un mejor control de sus empresas para lograr las metas que se propongan, lo que se reflejará en un beneficio para los empresarios, los empleados, los clientes y por ende, para la sociedad en general.

Ya no se puede pensar que con solo saber algo sobre las finanzas, un poco de economía, o la tecnología adecuada para las empresas pudiera ser suficiente. Hoy en día, se tiene que cambiar la forma de ver los negocios; Cambiar la manera en que los empresarios ven a sus empresas; que no solo sean el sustento de la familia, sino que las vean como una institución que da trabajo a otras personas si es su caso y que también ayuda a que la economía del país se desarrolle al contar con el potencial y los valores que se requieren para llevar una empresa al éxito, por lo que deberá adaptarse a las nuevas formas de trabajar y a las nuevas tendencias mundiales que son una apertura para hacer negocios, compartir y aprender de los demás.

Son de suma importancia las prácticas de consultoría que desarrollan los estudiantes del IDITpyme en las pequeñas empresas de la ZMG, mismas que les ayudan a desarrollar competencias, capacidades y habilidades para detectar algunos problemas a través de un diagnóstico y proponer mejoras en las organizaciones, al mismo tiempo que interactúan con el empresario y los empleados, lo que les da la oportunidad de visualizar la posición de la empresa y las condiciones del mercado en el que se desenvuelve.

Es necesario que los empresarios de las micro y pequeñas empresas busquen estar actualizados sobre su entorno y las condiciones cambiantes de los mercados, hay que tener presente que también en las crisis se pueden aprovechar muchas oportunidades de negocio las cuales les permitirán hacer crecer sus empresas. Tomando en cuenta que el empresario mexicano es muy dado a trabajar bajo presión y en ocasiones lo hace con muy buenos resultados, no siempre tendrá tanta suerte, por lo que hace falta llevar a cabo procesos de planeación en su empresa

México siendo actualmente un país en vías de desarrollo, necesita que su economía crezca y se fortalezca para que mejoren las condiciones laborales y

por lo tanto, las condiciones de vida de los mexicanos y, un factor determinante para que esto suceda es impulsar el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, que dan trabajo a muchas personas, y que éstas a su vez son consumidores de otras empresas. Por lo tanto, es imprescindible que se formen líderes en las empresas mexicanas, que sepan adaptarse al funcionamiento del mercado actual, y que dejen atrás todos esos factores negativos que hoy en día caracterizan a muchos de los empresarios mexicanos que ven limitado el crecimiento y progreso de sus empresas.

Fuentes de Información

Acosta, Francisco (sin fecha) Paradigmas en la estrategia comercial de su empresa,

Alba, V. C. & Aziz, N.A.(2000) Desarrollo y política en la frontera norte (1° edición) Pp. 48-54 México D. F. editorial Otra vuelta de tuerca S.A.

Arias Patricia, 2004. Linaje y Vicisitudes de la Cultura Empresarial en Jalisco en Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad, Vol X, No 30. Mayo Agosto. Universidad de Guadalajara. ISSN 1665-0565 PP 85-108

Chávez D., (1999) *Los empresarios mexicanos: influencias y alcances del proceso*. Primera edición, México. Editorial trillas.

Engler Barbara, (1996). *Introducción a las Teorías de la Personalidad*. Primera edición, México, editorial Mc. Graw Hill.

Fontela Emilio. El empresario del siglo XXI. Editorial: Ediciones Pirámide

Gil Gaytán, Olga Leticia (2008). El Perfil de Empresario Exportador Exitoso. Revista de Mercados y Negocios Internacionales.

Hernández Romo, Marcela. (2004) La Cultura Empresarial en México, Editorial: PORRUA. ISBN: 9707014997. Pp 192.

Llano Cifuentes, Carlos. (1994) El Nuevo Empresario en México, fondo de cultura económica/ nacional financiera, México. Pág.: 322. ISBN 9681645073

Maza Pereda, Antonio. (1997) Reflexión sobre las causas de mortandad de la micro y pequeña empresa, en Corona Treviño Leonel (coordinador). Pequeña y mediana empresa: del diagnóstico a las políticas. Colección Alternativas. Edición CEIICH-UNAM. Páginas: 401 pp. ISBN: 968-36-5041-4

Nacional financiera. La empresa y el empresario. 2010. Obtenido de Internet el día 12 de noviembre de 2010, en la página:

<http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3651/La-empresa-y-el-empresario->

Pérez, Alejandra (2004). Dilemas culturales del empresario mexicano. Revista virtual El Semanal. Recuperado el 23 de abril de 2010,.
<http://www.allbusiness.com/information/information-services/773323-1.html>

Puchol Luis. El libro del emprendedor, como crear tu propia empresa y convertirse en tu propio jefe. ed. Díaz de Santos

Ramón Fernández Ma. del Pilar, Administración de pequeñas y medianas empresas. Monografías.com
http://www.monografias.com/trabajos32/administracion-pequenas-medianas-empresas/administracion-pequenas-medianas-empresas.shtml?monosearch#_Toc129051006
Recuperado el 22 de enero de 2011.

Ramos, José Ramón (2002). Competitividad empresarial Siglo XXI. UNAM, Pág.: 2- 6.

Rodríguez Estrada Mauro, y Ramírez Buendía Patricia, (2004) *Psicología del Mexicano el en Trabajo*; México, editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, CERI 158.7 ROD 2004.

| [J. Rodríguez Valencia, J.](#) *Cómo Administrar Pequeñas y Medianas Empresas*. Editorial ECASA (Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V.) México, D.F. 1993

Sánchez R., (2006) *Administración en México*. Primera edición, México, editorial trillas.

**La responsabilidad social empresarial (RSE):
Un análisis de las empresas transnacionales establecidas en México en materia laboral**

Mtra. Erika C. Veloz Gutiérrez
Dra. Cristina Girardo

Presentación

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ha cobrado cada vez mayor importancia en los últimos años. Sin embargo, la idea de que actores económicos, -como las empresas en general- no solamente debieran concentrarse en sus actividades y objetivos de generación de ganancias, sino que también abordaran como una estrategia de negocios ciertas acciones enfocadas al respeto de los derechos humanos, los derechos laborales y el respeto por el medio ambiente, por mencionar algunos ejemplos, ha generado un gran debate en diferentes círculos sociales, políticos y económicos. Este debate incluye, entre otras cosas, el hecho de que las actividades de las grandes empresas transnacionales, contemplan la promoción de prácticas empresariales socialmente responsables en sus países de origen, mas esto no siempre sucede así en los países en los que asientan sus filiales.

En países como México, la RSE sigue confundándose con el tema de la filantropía, reduciendo las actividades “socialmente responsables” a aspectos meramente asistenciales, dejando de lado, entre otras cosas, una cuestión fundamental como es el respeto a derechos laborales de las y los trabajadores. La cuestión del trabajo debiera ser prioridad en la estrategia de la empresa, ya que ella, a través de sus acciones y relaciones para con sus empleados, puede contribuir de una manera más directa y permanente sobre el desarrollo. Es así que el objetivo de este trabajo es analizar el concepto de RSE y su aplicación en grandes empresas transnacionales establecidas en México en el aspecto laboral. En este sentido, se rescatará también las implicaciones que una norma como la recién publicada ISO 26000 RS representarán en el futuro.

Para ello, el presente trabajo se encuentra dividido en tres partes: en la primera, se hará referencia al concepto de responsabilidad social, del aspecto laboral como dimensión de la misma y de las iniciativas internacionales más importantes que han buscado impulsar el tema de la RSE en la agenda de diversos actores; el segundo apartado hará referencia a la RSE y los derechos laborales en México, y se realizará entonces un análisis general de la

actividad de grandes empresas transnacionales en la materia. En la parte final se establecerán las conclusiones generales del trabajo.

1. La responsabilidad social y derechos laborales

a) ¿Qué es la responsabilidad social?

Hasta época reciente, se podría haber dicho que no existía un consenso en torno al concepto de responsabilidad social debido a que la polémica se concentraba en diversos aspectos, como por ejemplo: no quedaba claro si dicha responsabilidad tenía que ser voluntaria u obligatoria; tampoco había acuerdo en qué tipo de actividades implicaba (las actividades sociales van desde la formación de los propios empleados, hasta la protección de especies en extinción o la erradicación de enfermedades); además, este concepto ha sido aprovechado por diversas empresas como una fórmula de marketing para mejorar su imagen a través de “acciones socialmente responsables” cuando dichas acciones son de carácter meramente filantrópico.

Sin embargo, a finales de 2010, fue lanzada a nivel mundial la Norma ISO 26000 RS, única en su tipo porque constituye una norma que integra, unifica y da coherencia a un marco conceptual sobre responsabilidad social.¹ Esta norma, en resumen, contiene recomendaciones, no requisitos u obligaciones, razón por la cual no será certificable, tampoco será una norma de sistema de gestión que implica la elaboración de políticas de planificación específicos para su implementación. Pero brindará una guía práctica sobre cómo integrar e implantar la RS en una organización con un enfoque de *stakeholders*.² Se entiende que la norma requiere ser aplicada con un enfoque de gradualidad y además, un aspecto interesante de la ISO 26000, es que descartó a la filantropía como una forma de responsabilidad social.³

La ISO 26000, menciona que la responsabilidad social es:

¹ Fueron más de noventa países los que participan en la discusión de la ISO 26000, a través de los denominados Comités Espejos, conformados en cinco grupos de interés: Gobierno, Industria, Trabajadores, Consumidores, ONGs y Otros (universidades, consultoras, etc), lo que significa que es el proceso de trabajo mundial más importante de los últimos tiempos en la materia. (Veloz, 2009).

² Así se denomina en el mundo anglosajón a todos aquéllos grupos que directa o indirectamente se ven afectados por la actividad empresarial, como por ejemplo, trabajadores, accionistas, proveedores, etcétera.

³ Es importante mencionar que la ISO 26000 está pensada para aplicarse no solamente a las empresas sino a todo tipo de organizaciones, sean éstas públicas o privadas y sin importar su tamaño o su país de origen.

“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones, entendidas como las actividades de dicha organización en su esfera de influencia” (Norma ISO 26000, 2010).

Esta definición es interesante, porque involucra diferentes aspectos de la responsabilidad social que la hacen de gran alcance e integral. Para comenzar, habla de un compromiso transparente y ético, menciona también que contribuye al desarrollo sostenible, toma en cuenta a las partes interesadas, deja de lado la voluntariedad del tema y además, estas acciones deben verse reflejadas en toda la actividad empresarial, tanto interna como externamente.

Por tanto, esta definición nos deja en claro que existen diversas dimensiones de la responsabilidad social. Una de ellas y que es objeto de este trabajo es el aspecto laboral. En el siguiente inciso se hablará un poco más sobre ello.

b) El aspecto laboral de la responsabilidad social

Peter Drucker afirmaba que uno de los principales deberes de la empresa es el de equilibrar tres dimensiones: la empresa como organización económica, la empresa como organización humana y la empresa como organización social.⁴ De esta manera se pueden identificar las dimensiones clave de la RSE: los derechos de los trabajadores, la protección del medio ambiente, la implicación con la comunidad, las relaciones con los proveedores y los derechos humanos.

La importancia de enfocarse en la cuestión laboral en el presente trabajo, radica en que, a nuestro parecer, no se puede considerar que una empresa está siendo socialmente responsable si no comienza a trabajar en el tema desde el interior de ella. El respeto a los

⁴ La cultura empresarial germánica de la economía social de mercado, promovió la dimensión social; la japonesa la dimensión humana y la estadounidense, la dimensión económica. (Mullerat, 2006, p.34).

derechos laborales debería ser considerado como una actividad ineludible para toda aquella empresa que se dice estar interesada en mejorar sus acciones en materia social.

Además, como ya se ha mencionado, el respeto hacia estos derechos se puede reflejar en el desarrollo social y económico de un país. Para poder entender esto, es necesario hacer referencia brevemente a un enfoque utilizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que es conocido como trabajo decente.⁵

El trabajo decente implica ver las perspectivas a futuro del trabajo de las personas, de sus condiciones laborales, del equilibrio en la vida laboral y la familiar, de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de poder expresar y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas, el trabajo decente trata acerca de la dignidad humana.

Como se puede observar, el trabajo decente es un término mucho más amplio que tiene que ver con el autoempleo, y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de economía informal y las tareas domésticas. Sus dimensiones son cuatro: el trabajo y el empleo en sí mismos; los derechos en el trabajo; la seguridad; y la representación y el diálogo. Sin embargo, es precisamente su alcance el que permite incluir de forma coherente y específica las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el debate sobre el desarrollo. Por ejemplo: va más allá de las cuestiones económicas y permite abordar directamente cuestiones sociales; abarca los programas de reducción de la pobreza, desarrollo humano e integración social; se ocupa de la situación y los derechos de todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, sindicados o no; reafirma el papel del empleo como instrumento de una política para el desarrollo; plantea las

⁵ En su primer informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, el Director General de la OIT, Juan Somavía presentó el *trabajo decente* en estos términos: “El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. (Rodgers, 2006, p.10). Sin embargo, es importante mencionar que en México, existen varias organizaciones que no comparten la terminología utilizada por la OIT, argumentando que la palabra “decente” conlleva a valoraciones morales difíciles de consensuar, por lo que prefieren utilizar el término “trabajo digno”.

cuestiones de igualdad y equidad entre los sexos en materia de trabajo y cuestiona las estructuras y procesos que perpetúan los ciclos de privación y de exclusión.

En materia de respeto a los derechos laborales, y siguiendo la lógica del trabajo decente y la definición de RSE que nos otorga la ISO 26000, una empresa socialmente responsable comienza por cumplir con lo que establece la legislación nacional, las regulaciones internacionales, y después lleva a cabo otro tipo de medidas que van más allá de la ley, contribuyendo al bienestar y desarrollo de sus trabajadores. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso.

De esta manera, uno de los principales fines de la responsabilidad social es que la empresa no sólo se limite a cumplir con el mínimo que representan las normas que exige el derecho laboral, sino que promueva y proteja adecuadamente los intereses de los trabajadores y, en general, de las personas que trabajan y viven alrededor de ella. Los intereses de los trabajadores se manifiestan a través de múltiples aspectos y necesidades: escuelas y talleres de formación de los empleados y sus familiares, hospitales y centros de salud, centros de ocio y esparcimiento, programas para los empleados jubilados y sus familiares, etc. Pero, primordialmente, la empresa socialmente responsable ha de velar por evitar todo tipo de abusos a su personal y, en la medida de lo posible, al personal de las empresas afiliadas y las que dependen o colaboran con ellas.

Ahora bien, la Norma ISO 26000 contiene un conjunto bastante satisfactorio de orientaciones laborales responsables y acordes con los convenios internacionales más importantes en la materia, considerando que se trata de abordar las condiciones y realidades de países desarrollados y no desarrollados. El hecho de que se haga mención de varios instrumentos internacionales y de la responsabilidad de los gobiernos para asegurar un tratamiento justo y equitativo de los trabajadores hacen de este apartado, uno de los más completos e integrales que contiene la Norma, ya que hace referencia claramente a cinco subtemas que son la base de los derechos laborales y que son producto de una lucha de clases que se ha dado a través del tiempo: empleo y relaciones laborales, condiciones de trabajo y protección social, diálogo social, salud y seguridad y desarrollo humano (Norma ISO 26000, 2010). Véase la explicación que da la Norma respecto a las prácticas laborales en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Prácticas Laborales en la Norma ISO 26000

Las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que realiza dentro, por y en nombre de la organización. Estas prácticas laborales incluyen contratación y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios y de resolución de conflictos; transparencia, capacitación y desarrollo de habilidades; salud, seguridad e higiene en el trabajo; y cualquier política o práctica que afecte las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración, el reconocimiento de las organizaciones de trabajadores y la representación y participación, tanto de organizaciones de trabajadores como de empleadores, en negociaciones colectivas, diálogos sociales y consultas tripartas.

c) Iniciativas Internacionales de Responsabilidad Social

A nivel mundial, han surgido un amplio número de iniciativas internacionales que promueven la Responsabilidad Social. El ejemplo más reciente y más importante de los últimos años, es la Norma ISO 26000 RS a la cual ya hemos hecho referencia, sin embargo, existen otras iniciativas que le preceden y que han impulsado, o al menos ese ha sido el objetivo, la integración de actividades socialmente responsables en la agenda de diversos actores, particularmente las empresas. Así, por ejemplo, podemos clasificar estas iniciativas en dos grupos: las certificables y las no certificables. Por las primeras, entendemos a aquellas normas que al ser cumplidas, le dan a la empresa y/o organización una certificación que avala que se han cumplido los lineamientos y/o normas correspondientes a escala nacional o internacional. En el segundo grupo, no se otorga una certificación como tal, pero se obtiene un reconocimiento o distintivo por adherirse a ellas y cumplir los requisitos que solicitan (Lorine,1993, p. 14). No es el propósito de este apartado realizar un examen exhaustivo de estas iniciativas, sin embargo, el cuadro número 2 resume algunas de las más importantes en materia de RS que existen hasta el momento, y que anteceden a la ISO 26000.

Cuadro 2

Iniciativas Internacionales de Responsabilidad Social: Certificables y No Certificables

Iniciativa	Organización o Institución	Descripción
Norma ISO 14001 (Certificable)	Organización Internacional para la Estandarización, ISO	Presentada en 1996, esta norma es aceptada internacionalmente para implantar un sistema de gestión ambiental eficaz. Se ha concebido para gestionar el delicado equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción del impacto hacia el medio ambiente. ¹
Norma SA 8000, (Certificable)	Social Accountability International, SAI	Primera norma internacional auditable, y que promueve lo que se conoce como Trabajo Decente, asegurando una producción ética de bienes y servicios, estableciendo una serie de códigos básicos en relación con las prácticas de derechos humanos y las condiciones de trabajo a lo largo de toda la cadena de valor. La certificación se obtiene con base a un análisis que se inicia pidiendo un reporte a la empresa y la realización de una auditoría. ²
Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (No certificable)	Organización Internacional del Trabajo, OIT.	Creada en 1977 y, enmendada en noviembre de 2000, este documento llama a las empresas a cumplir los convenios y las recomendaciones de la OIT, pero no tiene carácter vinculante para ellas, solamente para los Estados. Los Convenios de la OIT contenidos en la Declaración son: prohibición y abolición del trabajo forzado (convenios 29 y 105); igualdad de remuneración y la prohibición de la discriminación (Convenios 100 y 111); la edad mínima de empleo y la prohibición de las peores formas de empleo infantil (Convenios 138 y 182); libertad sindical y derecho a la negociación colectiva (convenios 87 y 98).
La Alianza Europea de Responsabilidad Social (No certificable)	Comisión Europea	El Consejo de Lisboa de 2000 y su llamada al sentimiento de responsabilidad social de mundo económico; el Libro Verde de 2001; la Comunicación de 2002 y el establecimiento del Foro <i>Multistakeholder</i> Europeo sobre Responsabilidad Social de la Empresa (Foro CSR), son iniciativas que anteceden la Alianza Europea de RS, la cual, tiene carácter abierto e invita a todas las empresas europeas a externar su apoyo voluntariamente a tres aspectos para que sus socios promuevan la RS: a) el incremento de la comunicación, la mejora del conocimiento de la RS y la información de sus logros; b) la ayuda para concertar y desarrollar condiciones abiertas de cooperación, y c) la garantía de la creación de un ámbito que facilite la RS.
La Iniciativa de Reporte Global (No certificable)	The Global Reporting Initiative, GRI	El GRI es una institución independiente creada en 1997, tiene como propósito la elaboración de reportes de sustentabilidad con la finalidad de que las empresas sean conocidas por su transparencia en sus procesos de trabajo. En pocas palabras, esta iniciativa ha creado un marco común para la elaboración voluntaria de informes sobre el conjunto de las prácticas económicas, ambientales y sociales de las empresas.
Líneas Directrices para Empresas Multinacionales	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE	En 1976 se crean estas Líneas Directrices, cuyo objetivo principal es el de garantizar que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas nacionales de los países de la OCDE. En comparación con otros códigos, cubren una amplia gama de temas como por ejemplo: acceso a la

¹ International Organization for Standardization <http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials> [Consulta: 2 de octubre de 2010].

² Social Accountability International < <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=617&parentID=473>> [Consulta: 2 de octubre de 2010].

(No certificable)		información, empleo, medio ambiente, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, fiscalidad y corrupción.
Norma AA1000 (No Certificable)	Institute of Social and Ethical Accountability	En marzo 2003, fue lanzada esta norma como la primera a escala mundial sobre aseguramiento de la sustentabilidad. Fue desarrollada para asegurar la credibilidad y la calidad de los reportes públicos de las organizaciones sobre su desempeño social, ambiental y económico. Es aplicable a empresas, a organizaciones sin fines de lucro y a organismos gubernamentales. ³
Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos. (No certificable)	Organizaciones de las Naciones Unidas, ONU	La Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó el 13 de agosto de 2003, mediante la Resolución 2003/16, estas Normas con la finalidad de incorporar en un solo cuerpo jurídico, los principios ya establecidos en diferentes instrumentos y tratados internacionales sobre los derechos humanos y que tuvieran alguna relación con la actuación de las empresas.
Pacto Mundial (No Certificable)	Organización de las Naciones Unidas, ONU	Fue presentado el 31 de enero de 1999 en el Foro Económico Mundial de Davos, Suiza, por el entonces Secretario de las Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en julio de 2000. Es una iniciativa para que las empresas, organismos no gubernamentales y sindicatos, apoyen de manera voluntaria diez principios de responsabilidad social, divididos en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y transparencia/anticorrupción.

Elaboración propia con base en: Tamayo , 2008, pp. 56-57; Mullerat, 2007, pp. 228-249; López y Rosenfeld, 2008, pp. 3-4; Estrada, 2005; Pérez y Veloz, 2008.

³ Institute of Social and Ethical Accountability, <<http://www.accountability21.net/blogs.aspx?id=3944&blogid=42>> [Consulta: 30 de septiembre de 2010].

Como se puede observar en el cuadro 2, las iniciativas mencionadas abordan una gran gama de temas, que van desde los derechos humanos, medio ambiente, cuestiones laborales, entre otras más, e incluso, muchas de ellas se toman como referencia entre sí. Además, la gran mayoría están dirigidas a las empresas.

Por otro lado, salta a la vista otro detalle: su carácter voluntario, situación que ha sido punto central de los debates internacionales en torno a la efectividad, o no, en el cumplimiento de estas iniciativas por parte de los actores que se adhieren a ellas, ya que, al no existir mecanismos coercitivos y/o de rendición de cuentas, claros y confiables, las acciones voluntarias se dejan en el ámbito de la buena fe, lo cual puede derivarse en acciones “socialmente responsables” simuladas. En este sentido, es importante mencionar que el hecho de que una norma o iniciativa sea certificable, no implica que también sea jurídicamente vinculante. Este ha sido precisamente uno de los aspectos más débiles del tema de la responsabilidad social.

2. La RSE en México

a) Antecedentes

En nuestro país, la RSE tiene sus orígenes en la década de los sesenta, cuando se funda la Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM), la cual se constituyó como una propuesta de promoción social para los campesinos, además de otorgar capacitación y asistencia técnica a las regiones más pobres. (Serna, 2006, p. 158). Es importante mencionar que las actividades de la USEM, eran principalmente de carácter filantrópico y asistencial, pues se centraban en donaciones en dinero o en especie. Las posturas de ciertos líderes empresariales y las teorías de la administración difundidas por las escuelas de negocios, dentro de las cuales destacan los modelos de gestión de calidad o de calidad total asociados a la filosofía de la productividad, durante los años ochenta, prepararon el camino de la RSE al considerar que una empresa será exitosa si se preocupa por la satisfacción del cliente y el bienestar de sus empleados. Es a partir de entonces que se llegó a plantear la posible reconciliación de los intereses de la empresa con los *stakeholders*. (Graves, 2004, p. 13).

Ya en la década de los noventa, se inicia el tránsito hacia la modernización de la función social de las empresas, situación que tardará una década más en ocupar un lugar en

la agenda de algunas empresas mexicanas, así como de las transnacionales. Las cuestiones laborales, la extensión de la responsabilidad fiscal, el combate a la pobreza y el desarrollo comunitario a través de acciones compensatorias constituyen los primeros aspectos en donde se puede notar esos cambios. (Serna, 2006, p. 198).

En la última década del siglo XX, los empresarios mexicanos comenzaron a mostrar algunos cambios encaminados a llevar a cabo formas más novedosas en sus relaciones con la sociedad y sus problemas. Por tanto, se puede considerar que “estos cambios se encuentran en una fase de transición entre el paradigma filantrópico tradicional y de asistencia social, y el que da respuesta a la responsabilidad social empresarial” (Graves, 2004).

Además, varios actores pertenecientes al sector público y sector privado, así como del sector académico y de la sociedad civil, han emprendido diversas actividades en torno al fomento y promoción de la RSE en México. En el cuadro 3, se pueden observar las actividades de algunos de ellos.

Cuadro 3
Algunos actores de la RSE en México

Actor	Principales actividades
Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)	A partir de 2001, otorga anualmente una distinción en RSE. Las empresas solicitan de manera voluntaria, ser sometidas a una evaluación para obtener este galardón. Las cuatro categorías que se consideran básicas de la responsabilidad social de acuerdo al CEMEFI son: ética empresarial, vinculación de la empresa con la comunidad, calidad de vida de la empresa y cuidado y conservación del medio ambiente.
Alianza por la Responsabilidad Social en México (AliaRSE)	Aliarse es una red conformada por el CEMEFI y varias cámaras y organismos empresariales. Se crea con el objetivo de posicionar el tema de la responsabilidad social en el mundo empresarial. Se debe mencionar que Aliarse participa también en el proceso de distinción a la empresa socialmente responsable que otorga el CEMEFI.
Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA)	Con el apoyo activo de organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), <i>IDEA</i> inició desde el año 2004 el programa <i>IDEARSE (Programa de Responsabilidad Social Empresarial Anáhuac)</i> . El objetivo del programa es mejorar la competitividad y oportunidades de acceso a mercados de al menos 100 pymes mexicanas

	para contribuir a su permanencia en el largo plazo a través de la puesta en práctica de un modelo de medidas en RSE. Las Pymes pertenecen a las cadenas de valor de 10 grandes empresas.
Red Puentes México	La Red Puentes es una asociación de OSC, constituida en julio del 2002 con la misión de promover el desarrollo de prácticas, conceptos e instrumentos de RSE en América Latina, desde una perspectiva de la sociedad civil. Actualmente está conformada por 60 organizaciones en nueve países, entre ellos México. En junio de 2008, presentó una iniciativa para promover la RSE en nuestro país y ejercer actividades de monitoreo ciudadano sobre la actividad empresarial. Dicho proyecto es el Centro de Información del Comportamiento Empresarial (CICE-México).

Fuente: Elaboración propia con base en Pérez y Veloz, 2007.

Es importante mencionar que en el 2001, el Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica (COMPITE) generó con la participación de la sociedad, los lineamientos de responsabilidad social e integridad. Dos años después, el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC) creó un comité para la elaboración de una norma a través del Comité Técnico de Normalización Nacional de Sistemas de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (COTENNSASST), que terminó sus trabajos en octubre del 2004.

Esta norma, titulada “Directrices para la implementación de un sistema de gestión de responsabilidad social” tiene por objeto proporcionar los lineamientos que apoyen a una organización a cumplir en la materia. Las directrices de responsabilidad social son: Actuar de manera transparente interna y externamente; desarrollar, implementar y mantener políticas y procedimientos con base en la responsabilidad social; manifestar a las partes interesadas que sus políticas, procedimientos y prácticas están de conformidad con las directrices de este sistema de gestión y crear en las organizaciones un compromiso cívico ciudadano. La Norma actualmente se encuentra en proceso de revisión (Bächtold, 2006, p. 55).

Finalmente no se puede dejar de señalar tampoco, que la participación de otro tipo de actores en la materia, como el CEMEFI o la Red Puentes, por mencionar algunos ejemplos, ha contribuido a la colocación de la RSE en la agenda de varios actores más,

además de que ha puesto en marcha proyectos, actividades y creado instrumentos importantes para la evaluación del tema. Si bien puede haber críticas respecto a su trabajo por parte de varios sectores, no hay intención de analizar estas deficiencias en este trabajo, lo que sí se tendría que decir, es que sin la participación de estos actores, la RSE en México estaría todavía en una etapa muy incipiente.

b) Empresas transnacionales y RSE en México

En México existe un panorama diverso respecto a lo que se entiende por RSE (hay que recordar que la Norma ISO 26000, que contiene ya una definición consensuada a nivel internacional, fue lanzada recientemente, por lo que todavía hay bastante desconocimiento en torno a ella). Hay empresas que consideran que no es un tema de su competencia, hasta las que incluyen a la RSE como una parte estratégica de sus operaciones, abordando desde acciones muy puntuales hasta programas completos de responsabilidad social al interior de la empresa y su entorno (Red Puentes, 2007, p. 55).

Para ilustrar un poco más esta situación, en una investigación realizada hace pocos años en México, por el Fondo Unido y United Way Internacional junto con el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y de Alternativas Sociales en Planeación y Evaluación (ASPEA), financiada por la Fundación General Electric (Martínez, 2007, pp. 42-44), en donde entrevistaron a 21 empresas y realizaron encuestas a 45 más, se encontró que la mayoría de las empresas no consideraron la responsabilidad social como una actividad estratégica. Sin embargo, curiosamente las compañías expresaron tener una larga trayectoria practicando actividades de RSE. Doce de las veintiún entrevistadas dijeron tener una tradición de 20 años y el 83 por ciento de las encuestadas comenzaron actividades en la materia hace más de cinco años, apoyando temas como educación, salud, niños, medio ambiente y desastres naturales. Sin embargo, las áreas desatendidas tienen que ver con el desarrollo productivo y rural, además del VIH/SIDA, derechos humanos y ciencia y tecnología. Es interesante señalar que las empresas no cuentan con un departamento o área que se encargue particularmente del tema, ya que lo manejan a través de recursos humanos, relaciones públicas o el área de comunicación; y quienes sí cuentan con personal para ello, tienen poca gente especializada en la materia.

Por otra parte, es importante mencionar que este estudio se basó en las tendencias de la llamada filantropía corporativa, no obstante las empresas en general hablan de esto como si fueran actividades de RSE.⁹

c) Situación laboral en México

Junto al tema de la RSE, cabría preguntarse ¿en qué condiciones se encuentra el mundo del trabajo en México? Si bien es cierto que el tema es bastante amplio y que el tratar de describirlo y explicarlo escaparía de los objetivos centrales de este trabajo, es una pregunta que nos invita a realizar una profunda reflexión respecto al marco normativo que regula el aspecto laboral en nuestro país; de la situación sobre respeto a los derechos laborales en general; del contexto político y económico actual y de las posibilidades reales de establecer un contexto que permita constituir al trabajo como un medio a través del cual, las personas alcancen un nivel de vida digno, al mismo tiempo que se realizan como personas.

De acuerdo a Alberto Aziz Nassif, en el espacio laboral mexicano se han presentado las condiciones para la violación sistemática de los derechos laborales en forma permanente, ya que “el mundo del trabajo se encuentra sumergido dentro de una estructura de simulación” (Aziz, 23 de junio 2006). A esto, habría que añadir que ya se comparan el mundo laboral de hoy con las condiciones que había a finales del Porfiriato: desigualdad social extrema, con salarios extremadamente bajos; empleadores antisindicales; una visión de lo laboral dominada por empresarios; falta de contrapesos; ausencia de justicia laboral imparcial y pocos mecanismos para expresarse.

En este sentido, es importante rescatar aquellos instrumentos internacionales y nacionales que el país ha suscrito. De esta manera, se tendrá un panorama general de lo que en teoría se dice respecto a los derechos laborales y lo que realmente sucede en la práctica. México forma parte de diversos instrumentos de derechos humanos y laborales, y está comprometido a respetar y proteger a los mismos. En el siguiente cuadro se expone de manera breve algunas de las iniciativas que en materia laboral ha adoptado nuestro país.

⁹ En este sentido las empresas entrevistadas y encuestadas consideraron como líderes en responsabilidad social a Bimbo, Televisa, Coca-Cola, Ford, Cemex, Telmex y Danone.

Cuadro 4
Obligaciones de México en materia de derechos laborales

Derechos laborales generales	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	<p>Art. 7. Establece el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren condiciones de existencia dignas para los trabajadores y para sus familias. Se debe garantizar también la seguridad y la higiene en el trabajo. El gobierno debe asegurarse que el sector privado proporcione estas condiciones.</p> <p>Art. 8. Crea la obligación de los Estados partes de asegurar el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección al igual que se compromete a no interponer restricciones al ejercicio de ese derecho.</p> <p>Art. 11. Estipula que los Estados partes reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia. Debería garantizarse que no sea necesario para los niños trabajar, ni en la economía formal ni en la informal para mantener a la familia.</p>
Convenciones de la OIT; Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y Declaración Tripartita.	<p>La Declaración tripartita y la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo, fueron adoptadas por los organismos gubernamentales de la OIT y son considerados como las pautas que deben seguir los Estados para poder formar parte de las convenciones y principios fundamentales de la OIT. Por otra parte, México ha ratificado 78 convenios de ese organismo internacional relacionados con normas laborales. Por tanto, en virtud de estas ratificaciones y su pertenencia a la OIT, México está en la obligación de crear una legislación nacional adecuada, diseñada para proteger los derechos sindicales.¹⁰</p>
Obligaciones en virtud de los tratados del sistema interamericano	
Protocolo de San Salvador	<p>Art 7. Exige que los estados partes se aseguren que el derecho al trabajo existe y que toda persona goce de ese derecho en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Exige a los Estados otorguen una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia dignas para ellos y sus familias. También exige la seguridad y la higiene en el trabajo.</p>

¹⁰ De los seis convenios fundamentales que forman la base de los principios del Pacto Mundial, hay dos que México no ha ratificado: el num. 98 relacionado con la negociación colectiva y el 138, sobre la edad mínima del trabajo infantil. De acuerdo a Thomas Wissing, de la OIT, los argumentos oficiales para la no ratificación de estos convenios se basan en que no son coherentes con la legislación nacional o bien, no son necesarios por estar contemplados ya dentro de la legislación. Thomas Wissing, entrevista citada.

TLCAN	<p>El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) promueve la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes. México está comprometido a asegurarse que sus leyes laborales protegen suficientemente los trabajadores y que sean aplicadas efectivamente.</p> <p>El primer nivel de protección de los derechos laborales abarca la libertad de asociación y el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho a huelga; el segundo nivel se ocupa del trabajo forzado, la discriminación, la igualdad salarial para hombres y mujeres, la compensación a los trabajadores, y la protección de la mano de obra inmigrante; el último nivel de los derechos laborales abarca el trabajo de menores, el salario mínimo, y la salud y la seguridad en el trabajo. Las violaciones de estos derechos pueden suponer desde la revisión y evaluación, el arbitraje entre las partes, hasta sanciones potenciales.</p>
Convención Americana de Derechos Humanos	<p>Art. 26. Hace referencia a la puesta en práctica de los derechos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, No crea ninguna obligación específica para el Estado de prevenir las limitaciones de estos derechos por parte de personas físicas.</p>
Protecciones Constitucionales y jurídicas de los derechos laborales	
Constitución Mexicana	<p>Art. 123. Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo digno y socialmente útil. Se obliga especialmente al Congreso a crear leyes que limiten el día laboral a 8 hrs; limiten la contratación de menores; protejan a las mujeres embarazadas y estipulen un salario mínimo dependiendo de la región y de la profesión. Se resumen los requisitos para la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho a formar sindicatos por asociaciones profesionales y el derecho a huelga.</p>
Ley Federal del Trabajo	<p>Establece las protecciones mínimas básicas respecto al máximo común de horas laborales; establecimiento de un salario mínimo, al igual que la limitación de trabajo de los menores. En general, el artículo 3 menciona: “El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.</p>

Fuente: Misión “Informe”, 2006, p. 14-18; Lechuga, *Agenda*, 2008, p.22-25.

A pesar de que los instrumentos mencionados en el cuadro anterior señalan las obligaciones de México en materia laboral, la realidad nos muestra un panorama muy diferente en cuanto al cumplimiento de los compromisos adquiridos. Esta situación se ha agravado con la crisis económica de 2008, y que a estas alturas tiene como saldo, de acuerdo a un informe anual de la OIT denominado, "El desafío para la recuperación del empleo en 2011", que la tasa mundial de desempleo fue 6,2% en 2010. En ese año hubo 205 millones de personas desempleadas en el mundo, la misma cantidad que el año anterior y 27,6 millones más de los que había en 2007, antes de la crisis. Además, se observan algunos signos preocupantes para el mediano y largo plazo, como el aumento del empleo de baja calidad, la caída del salario real y la imposibilidad de las jóvenes generaciones de integrarse al mercado laboral. Los jóvenes padecen un desempleo hasta cuatro veces mayor que los adultos. El 51% de la población que tiene trabajo se desempeña en empleos vulnerables y sólo el 20% de los trabajadores en el mundo tiene cobertura social completa. Mientras que en las regiones menos desarrolladas y en los sectores donde la productividad es baja, es preciso aumentarla para que estos trabajadores reciban mejores retribuciones y puedan salir de la pobreza.

Otro dato del documento de la OIT: más de 40 millones de trabajadores ganan menos de US\$ 1,25 por día y unos 1.200 millones de personas viven con menos de los US\$2 diarios que marcan la línea de pobreza. En casi todos los países desarrollados (OCDE), la baja del salario real fue una constante. En México descendió un 2,5% entre 2008 y 2009 y un 5% de 2009 a 2010.

Por otro lado, la situación laboral en México es bastante compleja por la gran diversidad de problemas, violaciones a los derechos laborales fundamentales y la falta de aplicación de las normas nacionales e internacionales a los que se ha comprometido respetar el país como ya se ha mencionado. Este es el contexto general dentro del cual, hablar de la RSE se vuelve de suma importancia como una opción para contribuir al desarrollo, mediante acciones concretas que lleven a cabo las empresas en general. En este sentido, se debe hacer una breve referencia a algunos ejemplos sobre la participación de estas empresas dentro del contexto ya explicado.

b) Las empresas transnacionales y los derechos laborales en México

De acuerdo a Graciela Bensusán, especialista en el tema del trabajo, uno de los temas fundamentales en el momento de analizar la actividad de las empresas transnacionales en materia laboral, tiene que ver con la subcontratación de personal, situación que origina varios problemas más.

El fenómeno de la subcontratación de personal, también conocido como tercerización u *outsourcing*, no es nuevo.¹⁴ Hay casos documentados en los cuales, por ejemplo, la contratación de personal se da bajo un modelo precario de condiciones de trabajo: salarios bajos, afiliación irregular en la seguridad social, jornadas extenuantes superiores a los máximos de ley y un sindicalismo controlado bajo los clásicos contratos de protección patronal. “El esquema fue consolidado cuando el propio Estado o los órganos de justicia admitieron en sus instalaciones estas formas de contratación; sin freno alguno la subcontratación fue destruyendo los principios e instituciones protectoras del derecho laboral mexicano. Las empresas tomaban ventaja, los trabajadores urgidos de cualquier empleo sufrían las consecuencias de su indefensión y el Estado cerraba los ojos”.¹⁵

En México, una de las industrias que más se caracteriza por llevar a cabo este tipo de prácticas de subcontratación de personal es la electrónica y una en donde se llevan a cabo más violaciones a los derechos laborales.¹⁶ Un estudio realizado por el Centro de Acción y Reflexión Laboral (CEREAL) mostró que al menos 62 agencias de empleo prestan actualmente sus servicios de subcontratación a la industria electrónica de México, las cuales seleccionan, contratan y administran a cerca del 60% de los trabajadores de ese sector. Otro problema muy extendido en la industria electrónica en el país es la aplicación de contratos temporales de trabajo, lo que se traduce en inestabilidad laboral para miles de obreros. Los contratos temporales se aplican de forma seriada, uno tras otro, lo cual está prohibido por la ley del trabajo en México. Sin embargo, a pesar de estar prohibidos, los contratos temporales seriados se utilizan con enorme frecuencia (CEREAL, 2007, p. 16).

¹⁴ La subcontratación es un proceso mediante el cual una empresa determinada, por medio de un contrato, realiza algún tipo de actividades para otra empresa externa.

¹⁵ Uno de los referentes a este tipo de situaciones se pueden observar en la industria maquiladora de nuestro país. Alcalde, 2007.

¹⁶ Dentro de esta industria, podemos encontrar a las siguientes empresas: DELL, HP, IBM, Fujitsu, Siemens, Toshiba, NEC, Apple, Lenovo y Gateway, Sharp, Sony, Samsung, Philips y Panasonic, Nokia, Motorota, Cisco, y Ericsson. Véase CEREAL, 2007, p. 7. y NEC.

A esta situación hay que añadir otra: la capacidad estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales depende en gran medida del diseño y las estrategias de implementación de las funciones de la inspección del trabajo. Hasta ahora, las limitaciones más importantes son que se trata de un modelo orientado a la fiscalización de las grandes empresas, lo que de todos modos se hace poco y mal, no ofrece condiciones adecuadas para promover la denuncia de los trabajadores y se acompaña de estrategias que, de un modo u otro, han tendido a abandonar, o por lo menos a suavizar la idea de la inspección del trabajo como un aparato punitivo que pudiera llevar a la destrucción de los empleos, así sean de mala calidad. Si bien la posibilidad de detectar los incumplimientos en las empresas grandes es mayor, éstas tienen recursos para eludir las recomendaciones derivadas de las inspecciones, -en los raros casos en que se realizan-, y defenderse de las sanciones con lo que el costo del incumplimiento tiende a ser nulo.

El problema de la subcontratación ha provocado que dentro de las grandes empresas, coexistan contingentes de trabajadores con diferentes condiciones laborales en un mismo centro de trabajo, al encubrimiento de las relaciones de trabajo y al trabajo no registrado, todo lo cual dificulta la labor de fiscalización.

Los sindicatos serían el complemento más indicado de la inspección del trabajo para sacar a la luz esta situación, a través de su participación en los comités de seguridad e higiene y de la presencia de delegados. Sin embargo, la participación sindical en los procesos de inspección es muy limitada o nula. (Blanke, 2007, p. 17).

Por otra parte, Beatriz Luján, del FAT, respecto a la situación actual de los derechos laborales en México, menciona que : “Hay una serie de violaciones tanto a la ley laboral, así como a los convenios internacionales en cuestión laboral y sindical. En gran medida se trata de la violación a la libertad y autonomía sindical y a la falta de una verdadera negociación colectiva. El 90 por ciento de los contratos colectivos registrados son de protección patronal, ya que en los últimos 10 años no han tenido modificaciones y sólo se depositan en la Junta a solicitud de los patrones y los sindicatos corruptos. Asimismo hay un gran número de despidos injustificados de las y los trabajadores por su deseo de organizarse”. En cuanto al papel de las empresas transnacionales, añade: “Siguen las mismas costumbres de las empresas nacionales. Cumplen en cuanto a salarios y prestaciones con lo mínimo que marca la ley. Se establecen en este país, sobre todo en

donde los gobiernos estatales les ofrecen garantías de no sindicalización o de contratos de protección. Aunque en sus países de origen, cumplen con sus obligaciones laborales, en este país, solo tratan de mejorar la calidad y producción sin tomar en cuenta los derechos de las y los trabajadores”. (Luján, entrevista 2009).

Otras organizaciones como CEREAL, han publicado diversos estudios e informes relacionados con la violación de los derechos laborales de grandes transnacionales. Por ejemplo, en el IX Informe de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales de 2007, realizan un estudio del sector servicios o terciario, que es el que más empleos genera en el país, pero también donde los empleos tienen una calidad más baja. Además, este sector ha venido creciendo de manera considerable, principalmente por la introducción de consorcios internacionales de servicios que establecen grandes cadenas comerciales a través de diferentes regímenes de propiedad. “Así, empresas internacionales muy grandes, como Wal-Mart, Cost-Co, las aseguradoras, las reclutadoras y manejadoras del personal, han llegado al país, dominando el mercado local, desplazando a las empresas mexicanas y exigiendo en México condiciones del trabajo degradantes para las y los trabajadores como condición de permanencia en el país.” (CEREAL, 2007, p. 44).

A toda esta situación hace falta retomar un asunto que se mencionó al principio de este trabajo: el hecho de que varias de estas empresas transnacionales, pueden llevar a cabo prácticas de responsabilidad social en general, y por ende, respetar los derechos laborales de sus trabajadores en sus países de origen, mas esto no sucede así en sus empresas filiales. Mencionemos, por ejemplo, el caso de la empresa española Telefónica.

Telefónica es actualmente uno de los operadores integrados de telecomunicaciones con presencia en 25 países de Europa, África y América Latina¹⁷. Esta empresa, menciona en su último informe de responsabilidad social que ha obtenido una serie de distinciones y premios, la mayoría de ellos en cuestiones laborales, tanto en España como en otros países

¹⁷ La empresa cuenta en promedio con 264,000 empleados, ingresos de 56,731 millones de euros y más de 264 millones de clientes a finales de 2009: más de 202 millones de accesos de telefonía móvil; más de 42 millones de accesos de telefonía fija; más de 15 millones de accesos de datos e Internet y 2,5 millones de accesos de televisión de pago. Ocupa la cuarta posición en el sector de telecomunicaciones a nivel mundial por capitalización bursátil, la primera como operador europeo integrado, y la segunda en el ranking Eurostoxx 50, que agrupa las mayores compañías de la zona Euro (Página Web de Telefónica, 30 de septiembre de 2010).

donde tiene presencia. En México, en el año 2008, fue galardonada con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable que otorga el CEMEFI. Sin embargo, desde hace varios años, una de sus filiales en México, la empresa ATENTO,¹⁸ se ha encontrado en el ojo del huracán, puesto que trabajadores y trabajadoras se han quejado de malas condiciones y problemas laborales dentro de la empresa, entre los cuales, destacan:

- a) Despidos injustificados
- b) Inestabilidad en el puesto de trabajo
- c) Incumplimiento en el pago de bonos de productividad y variaciones en el pago completo del salario quincenal
- d) Incumplimiento en el pago por concepto de reparto de utilidades y otras prestaciones de ley como son prima vacacional, horas extras y aguinaldo
- e) Incumplimiento de las normas nacionales -Ley Federal de Trabajo- e internacionales, específicamente el Código de Conducta de la empresa matriz, referente al respeto a la libertad de asociación sindical
- f) Discriminación dentro del centro de trabajo
- g) Incumplimiento de normas básicas de salud e higiene en el centro de trabajo (Contralínea, 2009).

Como se puede observar, el caso de la empresa Telefónica es un ejemplo concreto de que no siempre lo que ocurre en los corporativos, se expresa también en las empresas filiales.

Ahora bien, con el panorama anteriormente descrito podemos darnos cuenta que si bien ciertos actores han trabajado mucho en el tema de la RSE en nuestro país, lo cierto es que en materia laboral, falta mucho por hacer. Es importante hacer un paréntesis en este sentido, para mencionar que la entrega de premios y reconocimientos a empresas que se dicen ser socialmente responsables, debiera ser analizado con ciertas reservas. No se trata

¹⁸ Atento es un call center en el que laboran cerca de 18 mil personas –la mayoría en el Distrito Federal–, la cual se instaló en México desde hace una década. Es la compañía menos conocida del Grupo Telefónica, aunque se trata de una de las que le genera mayores ganancias, ya que funge como brazo operativo para la captación de clientes de sus productos de telecomunicaciones, ofrece a la banca e industria los servicios de ventas, cobranza y gestión de reclamaciones. De enero a septiembre de 2009, generó ingresos por 970 millones de euros, según sus estados financieros, con México como su segundo mercado a nivel mundial, sólo después de Brasil. (Pérez, 2009).

de desdeñar la obtención de un reconocimiento, pero al mismo tiempo, varias de las empresas que comenten abusos laborales ostentan estos distintivos que utilizan como una forma de mejorar su imagen. Las incoherencias saltan a la vista, lo cual, nos deja ver que a nivel empresarial, falta un largo camino por recorrer para alcanzar los mínimos establecidos por la Norma ISO 26000.

Conclusiones

En el caso de México la responsabilidad social ha cobrado gran importancia, sin embargo, existe todavía mucha falta de información respecto a lo que significa ser socialmente responsable. En varias ocasiones, se confunden las actividades filantrópicas con actividades de responsabilidad social, y generalmente cuando se hace referencia a ésta, se consideran más las acciones hacia el exterior de la empresa que hacia adentro de ella. En este sentido, la ISO 26000 se vuelve un instrumento importante que requiere que los *stakeholders* se apropien de la norma para tener una visión más amplia de lo que es la responsabilidad social, y les ayude a exigir ante las autoridades respectivas sus derechos. Es importante mencionar que si bien es cierto que la norma está dirigida a todo tipo de organizaciones, las personas en lo individual pueden considerarla como una herramienta importante que dará validez a sus demandas, pues, a pesar de su carácter voluntario, será sin duda un instrumento internacional que por la naturaleza de su creación, será una referencia importantísima dentro del tema.

Este asunto viene a colación porque muchos trabajadores y trabajadoras desconocen cuáles son sus derechos, y mucho menos, tienen conocimiento de cómo hacerlos valer. Tampoco tienen nociones del tema de la RSE y de los diferentes instrumentos e iniciativas internacionales que la promueven. Empero, para que esta norma funcione, deben existir las condiciones institucionales necesarias que establezcan un marco regulador y de rendición de cuentas, transparente, democrático y universal. No se puede esperar que un instrumento internacional por sí solo resuelva los problemas locales, la efectividad de éste y de otros instrumentos depende de la fuerza organizativa y auténtica representación de los grupos de interés y de su capacidad para construir alianzas con otros sectores sociales.

Lo anterior nos conduce a hablar de la necesidad de una concertación social que a la luz de la ISO 26000, debiera configurarse bajo dos premisas: auténtica representación por

parte del Estado de los intereses de la población, principalmente de los sectores más desprotegidos, es decir, un Estado legítimo, y el reconocimiento de los esfuerzos y reivindicaciones de la sociedad civil pues existe evidencia histórica de que esfuerzos de ese tipo en el que se involucran varios actores tienden a mostrar soluciones favorables ante los problemas de carácter global.

La RSE no puede sustituir a la ley, sino que ésta debe ser el inicio de aquélla. Al respecto, es importante mencionar que la RSE de una empresa no debe analizarse aisladamente, sino que se deben considerar todos los factores internos y externos que la obstaculizan o la favorecen. En el caso de México, y enfocándonos al aspecto laboral, como se ha podido observar en el presente trabajo, se está muy lejos todavía de considerar el respeto a los derechos labores como parte integral de la responsabilidad social. No obstante, retomamos lo que se decía al principio: el respeto a estos derechos, dentro de un marco de trabajo decente (o digno), puede contribuir no sólo al desarrollo de las personas y de los países, sino también, hace a una empresa más competitiva y gana una mejor imagen ante los consumidores y la sociedad civil en general. Al respecto, se debe tomar en cuenta que la responsabilidad social es un asunto de todas y todos.

REFERENCIAS

- Bächtold, Ernesto (2006), “La norma mexicana de responsabilidad social” en *Responsabilidad social. Múltiples perspectivas, un solo propósito*, México, Compite/Concamin/ Secretaría de Economía.
- Estrada, E. Dorothy (2005), *Régimen jurídico internacional de las empresas transnacionales en la esfera de los derechos humanos*, México, Breviarios Jurídicos, núm. 36, Editorial Porrúa.
- Cereal (2007), *Transnacionales de la electrónica y derechos laborales en México*, Segundo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica, México, Octubre.
- Contralínea (2009) “Gil Díaz, irregularidades y explotación laboral en Telefónica”, <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2009/01/03/gil-diaz-irregularidades-y-explotacion-laboral-en-telefonica/>

- Greaves, Patricia (2006) , *Empresarios mexicanos ante la responsabilidad social*, Serie de Análisis del Desarrollo núm. 5, Instituto de Investigaciones sobre Desarrollo Sustentable y Equidad Social/Red Puentes México, febrero.
- Heim, Clementien (2002), “Marco de referencia de la RSE”, *Documento de Trabajo de la Plataforma de la RSE*, Red Puentes México.
- Institute of Social and Ethical Accountability,
<<http://www.accountability21.net/blogs.aspx?id=3944&blogid=42>> [Consulta: 30 de septiembre de 2010)
- International Organization for Standardization
<http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials> [Consulta: 2 de octubre de 2010].
- International Organization for Standardization, <<http://www.iso.org>> [Consulta: 25 de septiembre de 2010.]
- López, Cristina y Rosenfeld, Adriana (2008) “Orientaciones para un modelo de gestión socialmente responsable” en *Documento de Trabajo Internacional de la Red Puentes Chile*, Santiago de Chile, Red Puentes Internacional.
- Lorino, Phillipe (1993), *El Control de Gestión Estratégico*, Ediciones Alfaomega, México.
- Martínez Guillén, Carla (2007), “Tendencias de la filantropía corporativa”, *Ganar-Ganar*, revista especializada en responsabilidad social corporativa, año 5, núm. 28, México, septiembre-octubre.
- Mullerat Ramón (2007) *En buena compañía. La responsabilidad social de las empresas*, Editorial Debate, México.
- Norma ISO 26000 RS (2010), Texto de la Norma consultada en Instituto Internacional de Estandarización (ISO), <<http://www.iso.org/iso/home.html>> (Consulta: enero 2010)
- Ortiz Gilberto (2009), “Síntesis del proceso de elaboración de la norma ISO 26000 RS”, en Veloz Gutiérrez Erika C (coordinadora), *ISO 26000 y derechos laborales. Reflexiones y perspectivas desde las organizaciones sindicales y ciudadanas*, Red Puentes México, Fundación Friedrich Ebert, México.
- Organización Internacional del Trabajo (2011), *Tendencias mundiales del empleo 2011: el desafío de la recuperación del empleo*, Ginebra.
- Pérez Jorge y Erika Veloz (2007) “La responsabilidad social empresarial en México (2000-2007)”, en Beatriz Schmukler *et al*, *Cooperación Internacional para el Desarrollo en México. Hacia una agenda participativa*, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora- Porrúa, México.

Red Puentes (2007), *De Obligación a Oportunidad. Un enfoque para el fomento y fortalecimiento de las empresas en el manejo de su responsabilidad social*, México, Red Puentes México.

Rodgers Ferry (2006) “El trabajo decente como una meta para la economía global”, en Boletín Cinterfor de la OIT, núm 153, Ginebra. 2006 *Social Accountability International*

Serna Guadalupe (2006), “El concepto de responsabilidad social empresarial y las buenas prácticas entre las empresas mexicanas” en Alberto Hernández Baqueiro (coord.), *Transparencia, rendición de cuentas y construcción de confianza en la sociedad y el Estado mexicanos*, México, Instituto Federal de Acceso a la Información Pública/Centro Mexicano para la Filantropía.

Serna, Guadalupe (2004), *Guía práctica del Pacto Mundial. Una forma práctica para poner en marcha los 10 principios en la gestión empresarial*, Naciones Unidas.

Tamayo, Antonio (2008), “Iniciativas, instrumentos y normas de Responsabilidad Social”, en *Revista Ganar-Ganar*, México, noviembre-diciembre.

Veloz Gutiérrez Erika C (2009), *ISO 26000 y derechos laborales. Reflexiones y perspectivas desde las organizaciones sindicales y ciudadanas*, Red Puentes México, Fundación Friedrich Ebert México.

Villar, F. (2006), “De la filantropía a la responsabilidad”, *Mundo Ejecutivo*, año XXVI, vol. XLIII, núm. 323.

Entrevistas:

-Entrevista a Beatriz Luján de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), realizada por Erika Veloz, México, D.F., 29 de julio de 2008.

El empresario Zapatero, un negocio de familia.

L. Ernesto Camarillo Ramírez¹

Debido a la capitalización de la actividad zapatera en León, Guanajuato, como parte de las condiciones económicas que trajo la Segunda Guerra Mundial, el incipiente maestro del taller de Zapato, gradualmente fue tecnificando su pica y adquiriendo un carácter fabril, condición que se mantiene hasta la actualidad. Llegando a tener verdaderas naves industriales completamente automatizadas.

La organización del trabajo que se vivía en los años cuarenta, basado en la familia y su estructura orgánica, con el paso del tiempo también fue adquiriendo nuevas características al grado que a más de medio siglo, los ahora consejos de las empresas zapateras ahora están integrados por hijos, nietos y el presidente del consejo, con grado honorario es el Abuelo, generalmente el hijo del fundador.

Hay estudios relacionados a los obreros de la industria zapatera y la democracia cristiana, que en los años setenta y ochenta pretendían conformar sindicatos. Se han dedicado análisis que se aproximan a los empresarios y sus organizaciones empresariales se han relacionado con los grupos políticos de la región, pero hasta ahora poco se ha abordado el fenómeno de la transformación de las viejas picas a los ahora grandes consorcios fabriles de talla internacional, pero sobre todo del carácter del dueño de la fábrica, el empresario zapatero, es por ello que pretendo aproximarme a los empresarios zapateros vistos desde su origen en la década de los cuarenta del siglo pasado y cómo es que a la luz del nuevo siglo han adecuado sus prácticas en cuanto a la relación obrero-patrón.

Este análisis se basará en testimonios de personas cercanas a la cadena de producción zapatera para aproximarnos a hacer una reconstrucción de lo que ha sido la vida de los empresarios de León, Guanajuato, y su relación con el poder, considerando a los empresarios como parte importante de la cadena productiva que define a esta región del país.

¹Colegio de Historiadores de Guanajuato A.C.

León Guanajuato en el siglo XX, un acercamiento a la historia de su industria.

Los habitantes son dedicados al trabajo é industriosos: se fabrican abundantemente calzados de todas clases, arneses de silla, tejidos corrientes de lana, rayadito de algodón, frenos, espuelas, y rebozos; todo con las maquinas burdas que nos dejaron los españoles, sin que advierta una mejora en los telares, ni en nada de lo que sirve para esta clase de trabajos.

Pasadas las primeras horas de la mañana dedicadas a la misa y al comercio de comestibles, la gente se entrega a su trabajo en el interior de sus casas, y las calles quedan solitarias.[...]

Se observa en León mucha pobreza: los artesanos sacan diariamente sus obras en la plaza principal, donde hacen el baratillo; pero llegada la noche, si no venden, lo que sucede común mente, van a entregar sus pobres obras á las tiendas, donde hábiles especuladores los extorcionan [sic] y exportan con bastante lucro sus artículos. Esta es la causa principal de la pobreza, puesto que los desgraciados artesanos son esclavos, y trabajan habilitados casi siempre con la materia prima que les facilitan los comerciantes por falta de capital propio. ¿Quién creerá que una ciudad que tiene industria propia y cuyos habitantes son tan dedicados al trabajo sea tan pobre?[sic] Si un gobierno sabio y previsor pusiera en León un banco para proteger a la industria, que ministrara [sic] á los artesanos las materias primas á precios cómodos, y les comprará sus obras equitativamente, se establecería [sic] se establecería una competencia entre el banco y los actuales especuladores demasiado útil á los artesanos, y esa ciudad progresaría [sic] mucho, se perfeccionaría más la industria, y cesaría [sic] la pobreza de los habitantes; pero deberemos concebir sobre esto alguna esperanza?(Cabrera. 1872: 45, 46, 47)

Para entender a los empresarios que viven en el municipio es necesario conocer el ambiente en el que ellos se desenvuelven. León, Guanajuato, está localizado en

el centro del país en el inicio del siglo XX, es considerado en la actualidad como un cruce de caminos. Lo mismo se puede ir al norte o al sur desde este lugar. Esta condición geográfica la ha tenido y conservado desde la época prehispánica.

Al revisar los textos que de la historia León se han realizado, resalta el aspecto tres aspectos. Un empresario resalta la capacidad de afrontar el riesgo, y lo que ha sido innegable es el ferviente sentido religioso. María de la Cruz Labarthe en su libro *León Entre dos inundaciones*, señala que Un empresario resalta la capacidad de afrontar el riesgo, y lo que ha sido innegable es el ferviente sentido religioso.

La proliferación de talleres artesanales en la ciudad de León y la constitución de algunas empresas mayores con la instalación de fábricas a partir del último cuarto de siglo pasado se debieron en gran parte al carácter independiente del inmigrante(Labarte.1997: 20)

Entre las principales actividades que se realizaban en la ciudad destaco aparte de la manufactura del calzado, fue el de la siembra de hortalizas, aprovechando el agua de los numerosos ríos que la cruzaban. En la artesanía era reconocida por la manufactura del rebozo.

La tradición artesanal de la ciudad puede ser datada en la época de la colonia y la consolidación ya entrado el siglo, en lo dicho por labarthe, coincide con “el impulso que el guanajuatense Lucas Alamán trató de dar a la industrialización del país. (Labarthe. 1997:22)

Los procedimientos de la elaboración de zapato durante el siglo XIX, no se había modificado pese a que se tenía la intención de transformarla con la importación de tecnología. Al cotejar los datos censales que se generaron en los años siguientes a la implementación de este programa a finales del siglo antepasado, los resultados no se acercaron a las expectativas, aunado a ellos los impuestos de la importación de materias primas y el uso de las industrias, en el año de 1896.

En los inicios de 1900 las artesanías textiles estaban sufriendo una caída en la demanda, por su competencia con otros centros urbanos que se dedicaban a la misma actividad, dentro de la ciudad era una actividad a la que pocas personas se dedicaban, según las estadísticas de las industrias existentes en el distrito de León mientras que en la rebocería había 265 talleres que ocupaban un promedio 2,070 personas, la industria del calzado contó en esta fecha con 1,287 talleres y daba trabajo a 8,750 personas.² Una de las causas de más peso en ese momento era que la industria de la transformación de piel, requería de menos recursos técnicos en su fabricación, pero sobre todo de energéticos que con la guerra eran escasos y caros.

En las primeras décadas del siglo XX, gracias a que en la ciudad se instalaron empresas que expedían materias primas para el calzado, ya fuera de importación o nacionales, permitió que los talleres familiares proliferaran en la ciudad, en las décadas de los años veinte y treinta se dio la apertura de talleres con una mayor inversión donde los trabajadores tenían un salario, estos estuvieron financiados por los propios zapateros en asociación con algunos comerciantes quienes invertían y posteriormente distribuían los productos elaborados en los talleres y el de los “*maistros de las picas*” vendían a los comerciantes.

A la par de la industria del calzado se fue consolidando industria de la curtiduría, que hasta hacía poco tiempo destinaba el grueso de su población a la vaqueta, que es un cuero de res utilizado principalmente para producir artículos conocidos como talabartería, es decir sillas de montar, arneses y correas. Con el aumento de la demanda de piel para la fabricación de calzado, se vieron en la necesidad de producir piel con características especiales para el calzado. Para satisfacer la demanda a la que se enfrentaban los industriales se importaron pieles de algunos lugares de país, principalmente el norte e incluso algunas de origen extranjero, pues dada la creciente producción de artículos, no les era suficiente para abastecer a la industria.

² Periódico *el Progreso*, 1900, s/f.

En la década del treinta, de los 104,274 habitantes, aproximadamente 30,000 se dedicaban a alguna actividad conectada con el calzado que abarcaba desde la realización del corte, hasta el acabado de la pieza.

Al buscar dentro de la historia local un momento en el que dé inicio la industria zapatera más formalmente, es decir como industria o fábrica, podemos marcar como punto de partida finales de la década de los cuarenta. Bajo la presidencia del General Avila Camacho el estado se erigió como motor del *desarrollo económico*, lejos ya de las políticas radicales que dictó el cardenismo.

Durante el gobierno de Avila Camacho, cuyo periodo abarcó los años de la segunda Guerra Mundial, fue el momento propicio para que México exportara productos que en ese momento no se importaban o producían por la confrontación bélica. Bajo estas condiciones la ciudad de León es una de las beneficiadas, por la producción de calzado, cuya importación se había parado y se inició la fabricación en masa de este producto.

Bajo la consigna de la *Unidad Nacional*, comenzó la “reconstrucción del país”, esta tomó a la mayor parte de los sectores de la población, bajo la guía del estado. Se buscó frenar los movimientos de masas, entre otros el movimiento sinarquista en el estado de Guanajuato, iniciado en la ciudad de León. En este mismo tenor se brindó apoyo a la iniciativa privada, que propició un rápido desarrollo industrial, lo que brindó una mayor oferta de fuentes de empleo. En la búsqueda de la industrialización y por ende la modernización del país, como uno de los efectos de estas medidas de apoyo a la iniciativa privada, los hombres de negocios se convirtieron gradualmente en grupos de presión.

La industria zapatera se vio beneficiada por la necesidad real de la falta de importación del producto. La naciente industria se valió de la migración de personas de las rancherías que circundaban la ciudad para cubrir la demanda de la mano de obra.

En un lapso de veinte años, la ciudad se convirtió en la capital económica del estado y los dueños de las fábricas y comerciantes organizados en cámaras y asociaciones, comenzaron a adquirir una presencia importante en la toma de decisiones de la ciudad. El crecimiento sostenido de la industria en León iba en ascenso, más la ciudad marcaba un serio atraso en su infraestructura, se ejecutaron obras que dotaron de los servicios básicos a la ciudad, para ello se emitieron “bonos para su financiamiento con la intervención de Crédito Internacional, como institución fiduciaria” para ello se integró en el compromiso a las asociaciones ciudadanas, incluyendo a la de Cámara de Fabricantes. (Labarthe. 200:158)

Después de los años cuarenta en la ciudad se incrementó cada vez más el número de establecimientos con una organización fabril. La utilización de innovaciones técnicas como maquinaria y pegamentos, y la modernización en la organización de la producción dio como resultado una reducción en los costos y un aceleramiento en la producción. (Labarthe, 2000: 153)

Esta especialización de materiales y optimización de procesos no disminuyó la producción de las pequeñas picas, las que con la experiencia del tiempo en algunos casos se convirtió en grandes talleres. La eficiencia de los procesos, el aumento de la demanda de los productos, la inmigración de mano de obra a la ciudad, hicieron que al paso del tiempo se consolidara como un centro urbano industrial, aunque por regiones, y en menor grado, las actividades de la rebocería y la siembra de hortalizas se mantuvo pues hasta la fecha se siguen realizando.

En los años cincuenta, más de la mitad de la población en edad económicamente activa desempeñaba alguna actividad relacionada con el calzado, sus insumos o su distribución. La producción en ese tiempo alcanzó un punto en que “la demanda de calzado al interior del país aumentó a un ritmo que rebasaba la producción de cueros nacionales”, (Labarthe. 2000: 164) los costos se elevaron por los aranceles de importación, pero bien lo valía la demanda.

Hasta los años de 1960 el municipio de León convivió una producción de zapato más bien artesanal, de bajo capital, con manufactura en talleres familiares, y las compañías o sociedades fabriles. Pese a esto, la ciudad de León, al inicio del siglo XIX logró figurar con una cierta importancia en la república.

Gracias a un periodo de relativa estabilidad que se vivió en el país, la ciudad no sufrió más sobresaltos después de lo ocurrido en enero de 1946, este periodo lo podemos situar a partir de finales de los cuarenta hasta mediados de los años ochenta, con algunos pequeños brotes de problemas de índole político-electoral, sobretodo en las elecciones municipales de 1976. Esta calma en el ambiente político coadyuvó a que la industria local se mantuviera en un constante crecimiento, con una fuerte demanda de calzado en el ámbito nacional y los albores de una exportación.

La industria del calzado, principalmente se ha visto engrosada por personas que arriesgan su capital en aras de hacerse de un capital. *En[...]León hay una cultura de, en una parte importante de la población mayor a la media nacional, de ser personas que nos gustan los riesgos y los retos, [...] eso ha permitido que muchas personas que eran supervisores, o que simplemente eran trabajadores y que se salían a probar fortuna por su propia iniciativa, algunos lo hicieron con la formación de pequeñas picas que después con el paso del tiempo tuvieron mucho éxito [...].*³

Entrados los años sesenta se dio la apertura de factorías que ya empleaban a un mayor número de personas para subsanar la producción, cuya demanda en la mano de obra iba en acenso. Ellos entraron a trabajar bajo la figura del obrero, aunque no percibían un salario establecido, sino lo que se conoce como destajo, es decir les pagaban por lo que hacían, dependiendo del número de pares que el trabajador hacía de una determinada actividad, por lo que el sueldo de un empleado de la industria del calzado era superior al de un obrero de cualquier otra rama.

³ Entrevista con el Ing. Eliseo Martínez Pérez, 10/II/2004.

En esta nueva etapa, la captación de mano de obra fue decisiva por lo que las personas que habitaban en las comunidades cercanas a la ciudad, cuya ocupación era principalmente los trabajos relacionados con el campo, dejaron sus tierras y se dedicaron al calzado.

[...] *En esta época no importando la demanda del calzado, los mismos productores en su mayoría se dedicaron a comercializar su producto: “El sector calzado con muchísimos más empresarios que el sector curtidor, muy caracterizado por empresas que se dedicaban a comercializar sus productos, fuera de la ciudad a traves de (agentes) viajeros una parte y otra parte, muy orientado en muy pequeño a venderlo en la zona de la Central Camionera o con algunos grandes mayoristas que en esa época estaban muy fuertes en León, sobresaliendo, por supuesto el Grupo Tres Hermanos[...].⁴*

La actividad económica en los años ochenta consolidó a la industria zapatera, por medio de programas nacionales se incluyó la capacitación de los obreros con los apoyos que recibió de la federación como fue la apertura de carreras cuyo perfil estaba enfocado a ser técnico en la industria del calzado o la curtiduría. La ciudad se fortaleció como un centro urbano a la que en esta década fue dotada de una red vial, pues se modernizó el Bulevar Adolfo López Mateos, construido en los años sesenta bajo el gobierno de Juan José Torres Landa. La ciudad cambiaría su rostro al abrir viejas calles estrechas y convertirlas en bulevares como fue el caso del Mariano Escobedo, o se dotaron de servicios al Juan José Torres Landa, o el boulevard Aeropuerto o el Francisco Villa, entre otros; vías que daban a la ciudad una serie de servicios necesarios por el crecimiento que desde los años setenta se venía gestando, dotando de avenidas de acceso a las colonias periféricas.

Las investigaciones sobre la llamada clase empresarial tienen por objeto estudiar a los hombres de negocios en su justa dimensión. Individuos que, al tener el poder económico, llegan a ostentar tanta influencia en el ámbito de la política, por su capacidad formar grupos consolidados. A lo largo de este capítulo se

⁴ *Ibid.*

pretende insertar a los empresarios en el lugar que ocupan dentro del sistema político en los tres planos de poder entre ellos el municipal, este último que es el objeto nodal de este trabajo.

El concepto *empresario* es predominante en algunos autores, como es el caso de Roderic Camp y Carmen Collado, quienes investigan dicho tema, y que a lo largo de sus trabajos se han dado a la tarea de definir. Yo me ceñiré a la conceptualización que ellos hacen.

Una definición concreta de *empresario* nos dice que éste, es una persona que dirige una *empresa*, término que deriva a su vez del verbo emprender. Se aplica para los individuos que, con capital propio, realizan un negocio, sin ayuda o con la mínima ayuda del Estado. A lo que también se conoce como la iniciativa privada.

Carmen Collado en su libro *Empresarios y Políticos*, nos dice que hay distintos enfoques teóricos para abordar el estudio de los hombres de negocios. Ella toma a las aproximaciones teóricas derivadas de Max Weber y Schumpeter quienes utilizan el concepto de empresario para explicar la importancia de la iniciativa individual y de la mentalidad en el surgimiento y expansión del capitalismo.

El empresario mexicano es tomado como objeto de estudio, visto en lo individual, como sujeto y en la colectividad, es decir en sus grupos o cámaras. Este se presenta desde el plano del ser y del deber ser en la actitud visión y su papel frente al Estado. En México los empresarios se autodefinen como generadores de empleos, por ende de desarrollo.

Uno de los comportamientos de lo que podríamos considerar una clase empresarial, es su integración en grupos o cámaras. Estos conjuntos empresariales se definen como un pequeño conjunto, elite de líderes económicos, aunque en este sentido el concepto elite, en palabras de Wilfredo Apretó, se utiliza para los políticos y militares. Como lo dice Larissa Lomnitz: “El empresario

necesita un círculo de personas, cada una de ellas conectadas a él por una relación de confianza”.(Camp. 1995: 20)⁵

Robert Scott, a mediados de los años setenta sugirió que este país estaba gobernado por una elite de poder integrada por líderes políticos, económicos y sociales interconectados, cuyos intereses y actitudes se traslapan lo suficiente para asegurar un grado de cooperación considerable, pero no es una elite cerrada ni funcionalmente especializada⁶.(Scott.1965:380)

Como lo explica Hegel, el elemento decisivo en las relaciones del sector privado con el Estado es la soberanía. Es decir, las funciones y el poder del Estado derivan del conjunto de la sociedad. Dicho de otro modo, el Estado sigue un curso de acción sostenido por la idea del bien común de una sociedad. Para algunos analistas políticos, el problema se convierte en la descripción de quiénes o qué es lo que define el bien común.

En México, los hombres de negocios responden a unas características que a lo largo del tiempo se han modificado en las diferentes etapas de la historia de México y a su particular crecimiento como clase. La elite económica históricamente han estado alejados de a política activa, mas no se han mantenido apolíticas, pues formalmente en México no ha existido un partido político que los represente. Ellos se han agrupado en organismos dependiendo su giro o actividad, comercial, financiera o industrial, siendo estas últimas las que interesan a esta investigación.

Entre los grupos de empresarios no todos están en el primer círculo de poder, entre ellos se ha dado una natural decantación, pues su flujo de entrada a las cámaras, como las del calzado o la curtiduría o bien a los consejos patronales, ha sido restringido a sólo un cierto grupo de industriales, cuyo círculo se convierte

⁵ Larissa Lomnitz, Larissa. “Horizontal and Vertical Relations and the Social Structure of Urban Mexico”, manuscrito inédito, 1980, P. 29. Tomado de Camp A: Roderic, 1995.

⁶ Scott, Robert “México: The Establisher Revolution”, en Lucian Pye y Sidney Verba comps, *Political Culture and Political Development*. Princenton: Princenton University Press, 1965, p. 380.

más bien en un club donde no por ser productor y tener una empresa se tiene acceso directo.

Dentro de las propias cámaras se enfrenta a un divisionismo natural, ya que ahí, como en cualquier otro grupo, las luchas internas por el control crean divisionismo entre ellos. En la actualidad y después de su incursión a la vida política estas competencias se han trasladado también al ámbito político, donde los empresarios se enfrentan en diferentes institutos políticos siendo el PRI y el PAN los nuevos escenarios de esta clase de debates.

Los grupos de empresarios a los que me refiero son también conocidos como organizaciones de interés formales, como las llama Roderic Camp. Estas fueron creadas para que sirvieran de vínculo entre el Estado y los hombres de negocios. Las hay de dos modalidades: el primer tipo “iniciado por el gobierno, es el de las organizaciones semioficiales. El segundo tipo, desarrollado sólo a través de la iniciativa del sector privado [...]”(Camp. 1995: 162)

Estas organizaciones han encontrado en las ciudades industriales un lugar óptimo para su desarrollo. Una de las características de estos grupos empresariales es el de aglutinar a los diferentes grupos de empresarios y capacitar, orientar, llegando incluso a realizar estudios económicos en apoyo a las regiones en las que están establecidas.

Una de ellas es la CANACINTRA, que se formó con industriales de nueva formación, primordialmente pequeños y medianos empresarios, que necesitaban apoyo del Estado para expandirse.

Esta fue más allá de las relaciones económicas para apoyar al gobierno en otros foros, imitando así la relación entre el gobierno y la Confederación de Trabajadores Mexicanos. Eran conocidos como el “nuevo Grupo” ya que la mayoría de sus empresas se crearon durante la segunda Guerra Mundial; dependían casi por entero del capital mexicano y no tenían buenas relaciones con las principales instituciones financieras de México.

Su tamaño, su juventud y su relación tensa con los bancos establecidos del sector privado llevaron a estos industriales a asumir posturas ideológicas muy distintas a la de los industriales bien establecidos. Pugnaban por una política deliberada de contacto continuo y estrecho con las dependencias gubernamentales. Enseguida buscaron la cooperación de los trabajadores sindicalizados para promover la industrialización de México, propugnando una filosofía de beneficios compartidos por trabajadores y propietarios. Sobre todo, eran agresivos, vigorosos y audaces en sus acciones. Por la falta de apoyo del estado en un momento ellos decidieron independizarse aunque nunca fue definitivo este separo.

También se crearon los consejos cuya filiación fuera libre, por iniciativa de los propios industriales. El Consejo Coordinador Empresarial. CCE: una de las “Organizaciones Cúpula”, diseñado a mediados de los setenta para coordinar la opinión del sector privado sobre las políticas importantes. Estas agrupaciones semioficiales fueron creadas a partir de una necesidad del propio gobierno para tener un grado de injerencia en el sector privado, es decir mantener un vínculo filial. Estos canales no fueron necesarios en muchos casos pues el contacto con los hombres claves del gobierno se daba por una red de relaciones personales.

La participación de los empresarios en la vida política, en el plano nacional, se ha dado de manera esporádica, y a tono personal, no de gremio. Esta participación ha ido cambiando a través del tiempo, y son las nuevas generaciones de empresarios las que han venido accediendo al poder ya que lo que se consideraría, la vieja guardia de los empresarios, se opone a que, como grupo participen en la política, y si lo hacen su participación debe ser de forma personal y no en representación de algún grupo.

Según las encuestas hechas por Silvia Derossi, los empresarios que participaban en la política era pocos y su introducción era por lo general en el PRI. Esto pudo ser por dos causas. La primera es que se involucraban en la política para estar más cerca de los apoyos a la empresa, en lo personal, y la segunda es que la inclinación a la política sea por lazos familiares, que algún líder político

tuviera parentesco consanguíneo o putativo. Esto último es más evidente y se puede probar y apreciar más en comunidades pequeñas.

El empresariado de León

Ser empresario, habla de ser líder, no sólo de producir con una utilidad, sino de establecer un verdadero liderazgo con nuestra empresa, convirtiéndola en una fuente de riqueza para todos los que participan en ella, para influir mediante ella y sus productos en la comunidad, en los mercados en que participamos y el verdadero líder va más allá de todo esto. Ve y modifica el escenario donde trabaja, busca en el largo plazo influir, participar y actuar en su comunidad, en el país, en su mundo, para dejar constancia de sus creencias, de su sello personal, de su capacidad de líder y de empresario.⁷

Vicente Fox Quezada, Diputado federal 1988 -1992

Para entender sus características y su desempeño, se debe conocer quienes son ellos y cual es su papel dentro de la sociedad. Para finales del siglo XIX, y en la óptica del autor de origen potosino, Antonio J. Cabrera, dos los principales ejes de la ciudad, la religiosidad y el trabajo, siendo este último el pivote de otrora incipiente industria zapatera, curtidor y textil, que con rudimentarios artefactos o herramientas elaboraban sus productos, los cuales ellos también comercializaban.

Se trae a colación la religiosidad como una de las características, no sólo de los empresarios sino de la población del municipio de León, quien en una gran mayoría se manifiesta el conservadurismo y religiosidad de sus pobladores. Varios investigadores han hecho referencia a este respecto.

Aunado al conservadurismo religioso, y tal vez como elemento contrastante, el espíritu de industria es un factor distintivo de nuestra personalidad colectiva. Católicos y zapateros. Conservadores y afanosos buscadores del progreso material. Esta dualidad tiende a explicar el rechazo de los leoneses a las ideologías de izquierda. En León, y en ocasiones con éxito, los trabajadores, casi siempre católicos aspiran a convertirse en propietarios (de su negocio).⁸

⁷ Periódico A. M: Marzo 2 de 1989

⁸ Ortíz García, Martín, “¿Quién gobierna León? Un ensayo crítico de los últimos 20 años” en revista *Entornos*, UIA León.

Un dato que ayuda a ratificar lo anterior es que dentro de la Cámara de la Industria de la Curtiduría del Estado de Guanajuato, incluye dentro de su organigrama un

[...]Comité de festejos y Acción Social, Cuya tarea consistía en organizar todos los eventos sociales y religiosos que correspondían al gremio de los curtidores, [...] el gremio de los curtidores se hacía presente –como hasta nuestros días- en las peregrinaciones que instituyó el Obispo Valverde y Téllez en los meses de Mayo y junio: el mes de mayo dedicado María Santísima y el mes de Junio al Sagrado Corazón de Jesús, [...] Cada gremio portaba el estandarte que los distinguía, se escuchaban cánticos y alabanzas a la Madre Santísima y al Sagrado Corazón de Jesús y tenían cabida alegres verbenas⁹

Esto a generado que también las organizaciones tengan una inclinación hacía el carácter religioso en la ciudad, como fue el caso del mutualismo a finales del siglo XIX y que hoy en día, con algunas variantes, mantienen esa inclinación, la unión del patrón y el obrero en la peregrinación de la patrona de la ciudad.

Las organizaciones sindicales que han intentado penetrar a grupos de obreros de la ciudad son dos casos, uno fue el Sindicato Libertador del Zapatero Leones, cuyo secretario general fue Víctor Quiroga Juárez. Este sindicato tenía la filiación ideológica del Humanismo integral, entre los adeptos hubo gente de la esfera eclesiástica entre ellos el padre Rodolfo Sánchez, quien por su vinculación en actos de sublevación de obreros, fue pedida su remoción de la ciudad al obispo. “Aparentemente el obispo comprobó que su clérigo podía ser peligroso para mantener la paz en las empresas, de tal manera que optó por enviarlo a San Felipe Torres Mochas”¹⁰.

En términos de un empresario, el sector de estos se ha

[...]caracterizado por ser un empresariado no de grandes capitales, desde el punto de vista de los empresarios lo podemos dividir en dos partes. Uno con la industria curtidora que, va muy relacionada con mayor capital y menos participación de mano

⁹ Piñon Medina, Eva, *Op. Cit. Supra*, p. 76.

¹⁰ Periódico A. M. Enero 16 de 1987

*de obra y por otro lado la industria del calzado que sus maquinas valen mucho menos, o sea que tienen mucho menos capital, y mucho más mano de obra. Esa es la industria que en esa época (los años Ochenta), junto con el sector comercio representaba los tres pilares de León”, [...]*¹¹

Las cámaras industriales en León

La ciudad de León, al igual que otras urbes contemporáneas, se caracterizaba por tener una industria primaria, que en el caso de esta era el cuero calzado, que se dividía en curtiduría y la fabricación del calzado; aunque al inicio del siglo XIX se destacó en la producción de textiles. La actividad por excelencia de la ciudad ha sido el comercio, con la fundación de la Cámara de la Industria y del Comercio de León, con una presencia en la ciudad desde 1913, más de noventa años en León aunque ya anteriormente sus actividades como gremio fueron importantes. Dentro de esta cámara se aglutinaron los esfuerzos industriales y productivos por muchos años, hasta que las necesidades e intereses particulares de cada una de las industrias ahí agrupadas fue solicitando su separación y a su vez la fundación de las diferentes industrias específicas.

En un primer esfuerzo por agrupar al sector cuero calzado se forma una Cámara de la Industria del Calzado, aquí se agruparon los industriales de la curtiduría y los fabricantes de calzado, más los curtidores no se sintieron representados, ni sus necesidades atendidas por lo que decidieron en 1942 formar una cámara que protegiera los intereses de su sector, así en 1942 es que se instituye la Cámara de la Industria de la Curtiduría del Estado de Guanajuato. (Piñón Medina. 1994)

Los empresarios, dentro de la vida de la ciudad es uno de los sectores más organizados e institucionalizados, se han unido por gremios en cámaras, o consejos, este es el caso de la Cámara de la industria de la Transformación, o de la Industria de la Curtiduría, o de la Construcción; algunas de estas siguiendo un orden o norma federal, o bien que se hayan conformado en la ciudad, como es el caso del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), que desde los años ochenta agrupa al grueso de las cámaras locales y hace las veces de vocero de los

¹¹ Entrevista con el Ing. Eliseo Martínez Pérez., 10/II/2004.

empresarios, “Más allá de atender asuntos puramente relacionados con la actividad productiva de sus organismos integrantes, el CCE funciona como un frente empresarial que participa en los asuntos sociales, urbanos y políticos de la comunidad. La estructura del CCE cuenta con los mecanismos y foros para realizar estudios y hacer planteamientos diversos. Posiblemente con mayor grado de profesionalismo que los partidos políticos”. (Ortiz García. 199...) En la ciudad el CCE, agrupa al Centro Empresarial de León; a la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato; Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, el Estado de Guanajuato, Cámara de la Industria Curtidora; Cámara Nacional de la Industria de la Transformación de León y la Cámara Nacional de Comercio y Turismo.

Previo las elecciones federales de 1988, tomando como palestra la COPARMEX, se decía que la iniciativa privada de Guanajuato era incapaz de frenar y contrarrestar la incursión del socialismo, que se debía tomar como ejemplo los de una ciudad industrial como Monterrey, en especial el caso de Pedro Garza Saada, que como director del Centro de Estudios Económicos y Sociales de la COPARMEX decía que si alguno de la iniciativa privada se animaba a actuar otros lo seguirían.

Después de las elecciones 1988, federales y locales, la CCE de León, en voz de su presidente señaló que una de sus principales metas era recuperar la imagen que estos como sector dieron a la ciudadanía y a sus pares en el estado y el país, por lo que se busco: “la unidad del sector empresarial, el reconocimiento y respeto de los propios empresarios a sus organismos, para que estos a su vez sean reconocidos y respetados por la autoridad”¹², esto pensando en que a raíz de su directa participación en las campañas de los dos principales candidatos se habían propiciado una serie de descalificaciones entre empresarios.

¹² Periódico A. M. Marzo 2 de 1989.

BIBLIOGRAFIA

CABRERA Antonio J.

1872 *Noticias topográficas y estadísticas de la ciudad de León de los Aldamas*.
Tipología de Dávalos.

CAMARILLO Ramírez Luis Ernesto

2000 *Elites en Transición*, en Acta Universitaria Vol.11 No. 3. Universidad de
Guanajuato. Pp. 67.

CAMP, Roderic

1993 *Los empresarios y la política en México: una visión contemporánea*. México:
FCE

COLLADO Herrera María del Carmen

1996 *Empresarios y Políticos*, México, Secretaría de Gobernación

DUVERGER, Maurice

1957 *Los partidos políticos*, México: FCE. Col. Obras de Política y Derecho

GALINO Luciano

1982 *Diccionario de sociología*, México Ed. Siglo XX

GARRIDO, Luis Javier

1986 *El partido de la revolución institucionalizada. La formación del nuevo estado
en México (1928-1945)*. México: SEP, col. Cien de México.

JIMENEZ Moreno Wigberto

1974 *Ciudad de León*, Sobretiro especial del tomo VIII de la Enciclopedia de
México, México, sin ed.

LABARTHE Ríos María de la Cruz

1997 *León entre dos inundaciones*, Ediciones la Rana.

LABARTHE Ríos María de la Cruz, Adriana Ortega Zenteno

2000 *Yo vivo en León*, México, Sin editorial.

LOMNITZ, Larissa.

1980 *Horizontal and Vertical Relations and the Social Structure of Urban Mexico*",
sin ed., 1980, P. 29. Tomado de Camp A: Roderic, 1995.M

MARTINEZ Assad Carlos (Coor)

1985 *Municipios en conflicto*. México, GV Editores

ORTÍZ García, Martín,

19... *¿Quién gobierna León? Un ensayo crítico de los últimos 20 años* en revista
Entornos, UIA León.

PIÑON Medina, Eva.

1994 *Evolución Histórica de la curtiduría en León*, Ediciones CODICE,
reproducciones gráficas, Gobierno del Estado de CICEG

SCOTT, Robert

1965 *México: The Establisher Revolution*, en Lucian Pye y Sidney Verba comps,
Political Culture and Political Development.Princeton: Princeton
University Press, 1965, p. 380.

SILLS David L (dir.)

1974 *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, Madrid. Ed. Aguilar.

SMITH Peter.

1981 *Los laberintos del poder*, El reclutamiento de las elites políticas 1900-1971,
México, El Colegio de México.

KROZT, ESTEBAN

1991 “Antropología, elecciones y cultura política”, en *Nueva Antropología* Vol. XI, N° 38 octubre, pp. 9-19.

VALENCIA GARCÍA, GUADALUPE

1983 *Guanajuato: Sociedad, Economía, Política y Cultura*; México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencia y Humanidades.

WHRIGHT MILLS, C.

1957 *La elite del poder*. México: FCE.

Periódicos:

Periódico A. M.

Semanario Proceso

FACTORES ASOCIADOS A LA VINCULACIÓN EMPRESA-ESCUELA EN EL MUNICIPIO DE COATZACOALCOS-VERACRUZ, MÉXICO

Román Culebro Martínez¹
Universidad Cristóbal Colón.

I. INTRODUCCIÓN

Como parte de las estrategias fijadas por la Comisión de Vinculación Escuela-Empresa Zona Sur² en concordancia con las directrices marcadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010), se planteó la necesidad de efectuar un estudio sobre las características de la vinculación entre las instituciones educativas y el sector empresarial en la localidad de Coatzacoalcos, Veracruz. Dicho estudio, además de proporcionar información relevante sobre el grado de vinculación de las escuelas con las empresas, serviría también para conocer el nivel del capital humano, los requerimientos laborales y los programas académicos más demandados por el sector productivo en la actualidad.

Para ello se diseñó un instrumento de investigación (encuesta) que se fundamentó en el marco teórico revisado y tomando en cuenta una encuesta preliminar que ya se tenía dentro de la Comisión de Vinculación.

Los objetivos que se perseguían alcanzar con el instrumento fueron los siguientes:

1. Conocer las características generales de las empresas.
2. Conocer el grado de vinculación de las empresas con las instituciones educativas.
3. Conocer el nivel del capital humano de las empresas en el momento actual.
4. Conocer la percepción que las empresas tienen de sus experiencias con recién graduados y estudiantes.
5. Conocer los requerimientos de capital humano de las empresas.

¹ Este artículo es el resultado de un proyecto de investigación sobre vinculación entre el sector productivo y las instituciones educativas emanado por la Comisión de Vinculación Empresa-Escuela Zona Sur coordinada por la Jefatura de Oficina Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Coatzacoalcos.

El autor desea agradecer la colaboración y el apoyo de la Comisión de Vinculación para el desarrollo de este proyecto, e igualmente a Gabriela Medina egresada del CECATI; a Karen Itzel Vera, estudiante de la Universidad Istmamericana y Adriana Ortíz, estudiante del CONALEP; por su entusiasta y eficaz colaboración tanto en el levantamiento de la encuesta como en el procesamiento de la información estadística que se llevó a cabo durante la realización del proyecto. Los errores y opiniones que aquí se expresan son responsabilidad exclusiva del autor. E-mails: romancm@aix.ver.ucc.mx y rculebro@gmail.com

² La Comisión está formada por instituciones educativas y empresarios del municipio de Coatzacoalcos, Veracruz; coordinados y liderados por la Jefatura de Oficina Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Este documento presenta los principales resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, enfatizando lo referente al problema de la vinculación de las empresas con las escuelas y al grado de satisfacción que perciben los empresarios en tres dimensiones de las competencias que tienen los estudiantes: nivel de conocimientos, actitudes y habilidades para el trabajo.

De esta manera, el trabajo está conformado por seis secciones. En la segunda sección se presenta una breve revisión de algunos estudios que se han realizado sobre el tema de la vinculación empresa-academia, así como el marco de referencia que sustenta al trabajo.

En la tercera sección se realiza un análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la encuesta, haciendo énfasis en las características estructurales de las empresas encuestadas, así como en la satisfacción y valoración empresarial de los conocimientos, actitudes y habilidades en el trabajo que las empresas perciben de los estudiantes o recién egresados.

En la sección cuatro se analiza la vinculación empresa-escuela desde el punto de vista primeramente de los convenios y, segundo, del deseo de las empresas por contratar estudiantes o recién graduados. Para ello se utilizan técnicas estadísticas y econométricas que permitan identificar los factores más importantes que llevan a las empresas ya sea a establecer un convenio o a contratar estudiantes de instituciones educativas.

La sección cinco presenta las principales conclusiones obtenidas y, por último, en la sección seis se anotan las fuentes citadas en el artículo.

II. VINCULACIÓN EMPRESA-ACADEMIA

El principal modelo teórico que se utiliza actualmente en la literatura sobre vinculación entre academia y empresa es el *Modelo de la Triple Hélice de Etzkowitz*³. En dicho modelo se entiende la vinculación como una relación institucional y dinámica entre tres

³ Ver especialmente Chang Castillo (2010) que presenta una excelente revisión acerca del modelo y sus implicaciones dentro de los estudios sobre la vinculación entre empresa, universidad y gobierno.

agentes: industria, gobierno y universidades, donde la industria y el gobierno están unidos con las universidades en economías basadas en el conocimiento.

Las tres configuraciones típicas para las relaciones que se dan entre la industria, la universidad y el gobierno son (Etzkowitz y Leydesdorff, 2000; citado por Alarcón, 2008):

1. El modelo estático de universidad-industria-gobierno. En la cual el estado nacional establece las directrices que habrán de seguir universidad e industria para establecer las relaciones entre ambas.
2. El modelo *laissez-faire* de las relaciones universidad-industria-gobierno. La cual consiste en esferas separadas de acción por parte de los tres agentes de interés.
3. El modelo triple hélice de universidad-industria-gobierno. La cual genera una infraestructura de conocimientos en términos de traslapar las esferas institucionales, las cuales toman cada una el rol de la otra y con organizaciones híbridas emergiendo de la interacción de las mismas.

No obstante para el Centro de Sistemas de Conocimiento del Tecnológico de Monterrey (1994) la vinculación entre el sector productivo y las universidades es prácticamente un esfuerzo inútil, ya que se argumenta que empresa y universidad son dos instituciones sociales construidas sobre valores y categorías divergentes y no tiene sentido tratar de “vincular” lo que pertenece a ámbitos contrarios.

Morales Parra (2007) por su parte, explora la relación que existe entre la vinculación de las empresas y las universidades con la construcción de las políticas públicas a nivel regional en México. La autora presenta evidencia acerca de la descoordinación en el trabajo de los tres actores de interés, de la desinformación de las empresas respecto a los programas de ciencia y tecnología del gobierno, de los magros resultados regionales de los programas de investigación de las universidades y de la falta de trabajo fuerte del gobierno para que las políticas de vinculación concentren a universidades y empresas y se obtenga un impacto en el desarrollo de la región.

Soto Vázquez *et al.* (2007) realizan un estudio sobre vinculación entre industria farmacéutica y universidad, tomando como unidad de análisis la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en la carrera de Químico Farmacéutico Biólogo. A través de la aplicación de 13 entrevistas abiertas a los principales agentes involucrados, los autores encuentran que existe una

fuerte necesidad de establecer programas de vinculación entre la universidad y la industria farmacéutica para dotar a los egresados de las competencias laborales, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren dentro del área farmacéutica.

Idea Consultora (2008) argumenta que las instituciones educativas y de investigación no tienen definidos adecuadamente un procedimiento sistemático e institucionalizado que permitan gestionar adecuadamente las relaciones entre ellas y las empresas. Para ello, además de realizar un diagnóstico exhaustivo sobre la vinculación entre universidades y empresas en Chile, propone unas líneas de acción a seguir para promover y desarrollar la vinculación entre instituciones de investigación y universidad.

Saavedra García (2009) sostiene, en un reciente y completo trabajo descriptivo sobre vinculación empresa-universidad en México, que la vinculación entre empresa y universidad se encuentra en un nivel básico, fundamentado mayormente en tres aspectos: áreas de reclutamiento, participación en casos prácticos o visitas de estudiantes a la empresa y, por último, en la apertura por parte de las empresas para que estudiantes realicen prácticas profesionales, estancias o servicio social.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha seguido de cerca el estudio de Alarcón (2008), que utiliza herramientas cuantitativas y cualitativas para entender los factores asociados a la vinculación universidad-empresa en la industria del software de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Empleando modelos de variable dependiente cualitativa discreta, este autor encuentra evidencia econométrica que la demanda de vinculación por parte de las empresas está ligada con la transferencia de tecnología e innovación que requiere el sector empresarial.

III. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Como se comentó en el apartado anterior, para el desarrollo del estudio y siguiendo con la metodología empleada por Alarcón (2008) se decidió realizar unas encuestas a una muestra de empresas de los giros comercial, industrial y de servicios en el Municipio de

Coatzacoalcos. Como resultado de dichas encuestas se obtuvieron 81 observaciones válidas, como se aprecia en la siguiente ficha técnica:⁴

Universo:	Empresas constructoras de Coatzacoalcos registradas en el Directorio SIEM 2009. Empresas comerciales y de servicios registradas en el Directorio Socios CANACO-Coatzacoalcos 2009. Empresas industriales registradas en el Directorio CANACINTRA-Coatzacoalcos 2009 y Directorio AIEVAC Delegación Sur. Población total: 663 empresas.
Ámbito:	Municipio de Coatzacoalcos, Veracruz. (México)
Método de recogida de la información:	Encuesta personal
Tamaño muestral:	84 encuestas: 81 observaciones válidas
Procedimiento:	Muestreo aleatorio simple estratificado por el porcentaje de la Población Económicamente Activa en Sector de Actividad Económica de Coatzacoalcos.
Trabajo de campo:	Julio y agosto 2010.

El cuestionario empleado⁵ siguió los trabajos de Alarcón (2008), Unidad de Desarrollo y Estadística (2007) y una encuesta preliminar que ya se tenía elaborada en borrador dentro de la Comisión de Vinculación. Se expone a continuación un análisis descriptivo de los resultados hallados.

3.1 Características estructurales de las empresas relativas a la vinculación.

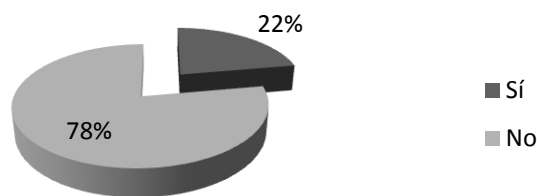
Como se observa en la Gráfica I, del total de empresas encuestadas, un 78% no tiene convenios con alguna institución educativa, lo cual concuerda con lo que señalan Soto

⁴ Previamente se realizó una prueba piloto del instrumento a una muestra de 5 empresas para corregir errores y medir el tiempo medio de contestación.

⁵ Detalles de todos los resultados obtenidos y el formato completo del cuestionario pueden ser proporcionados vía e-mail en la dirección electrónica del autor que se anota al principio del artículo.

Vázquez *et al.* (2007) y Saavedra García (2009) en el sentido del poco interés efectivo de empresarios y universidades en vincularse, así como lo difícil que es conseguir la comunicación entre ambos ámbitos, principalmente debido a la diferencia entre las metas y objetivos de los empresarios con las instituciones educativas. La encuesta también revela que las universidades privadas son las instituciones educativas más mencionadas con las que se tienen convenios por parte de las empresas de la localidad (en segundo lugar está la universidad pública).

¿La empresa tiene convenios o mantiene vinculación con alguna escuela?



Gráfica I. Fuente: Elaboración propia.

No obstante lo anterior, a la pregunta: “¿En el momento actual considera que es importante para su empresa mantener relación con alguna escuela?,” más del 60% de los empresarios respondieron afirmativamente. Esto sugiere que los bajos porcentajes de vinculación encontrados no deban tanto a la falta de interés de los empresarios sino, probablemente, a la falta de comunicación con las instituciones educativas o al desconocimiento de los programas y los procedimientos de vinculación que tienen las mismas.

Los resultados obtenidos también permiten observar que prácticamente la mitad (un 48%) de las empresas contrata, en estos momentos, estudiantes o recién graduados. Esto sin duda está ligado al ciclo económico que vive la región sur del país. Se observa también que al elegir la institución de procedencia del egresado, las empresas encuestadas prefieren claramente a las instituciones de educación públicas (universidades, tecnológicos, bachilleratos, etc.) en relación a las privadas. Esto implica un reto para las instituciones de carácter privado de la región y contrasta con el

resultado expuesto líneas arriba sobre el número de convenios, donde las instituciones privadas aventajan a las públicas.

La encuesta también muestra que aproximadamente un 60% de las empresas no cuentan con programas de servicio social, estancias o prácticas profesionales para estudiantes. Este resultado no sorprende ya que, como se expuso líneas arriba, más de la mitad de las empresas de la muestra no tienen establecido convenios con alguna institución educativa y existe una relación robusta entre establecimientos de convenios y programas de servicio social o prácticas profesionales.

Los resultados igualmente muestran que, aunque un poco más del 70% de las empresas encuestadas mencionan capacitar a su personal, el papel que tienen las instituciones educativas en este rubro es prácticamente nulo (la participación va desde un cero por ciento para el caso de las instituciones de educación públicas hasta un 1.6% para el caso de las instituciones educativas privadas). La capacitación del personal de las empresas de la muestra es realizada principalmente (y en éste orden) por cámaras o asociaciones empresariales, por departamentos o áreas de capacitación de las propias empresas, por instructores independientes y por empresas privadas de capacitación.

La encuesta también pone de manifiesto la insuficiencia de capital humano cualificado en la región, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, aproximadamente un 60% de las empresas de la muestra cuentan con menos del 25% de su personal con grados universitarios. De la misma manera, el 60% de las empresas encuestadas afirman sentirse satisfechas con las competencias laborales que tiene su personal.

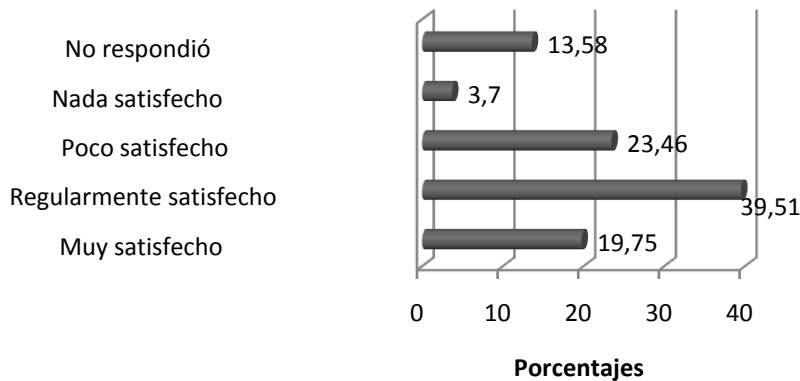
3.2 Conocimientos de los estudiantes: satisfacción y valoración.

Uno de los objetivos del estudio fue conocer la percepción que tienen las empresas sobre sus experiencias con estudiantes o recién graduados. Para ello se decidió explorar la valoración y el grado de satisfacción que perciben los empresarios en tres dimensiones de las competencias que tienen los estudiantes y los recién graduados: nivel de conocimientos, actitudes y habilidades para el trabajo.

Tanto valoración como grado de satisfacción fueron medidos mediante escalas de Likert que iban desde “Mucho” a “Nada” para el caso de la valoración y desde “Nada satisfecho” a “Muy satisfecho” para el caso de la satisfacción.

De acuerdo a esto, a la pregunta: “¿Qué tan satisfecho se encuentra del nivel de conocimientos que tienen los estudiantes o los recién graduados?”, aproximadamente un 40% de los empresarios manifestaron sentirse “regularmente” satisfechos” como se muestra en la Gráfica III.

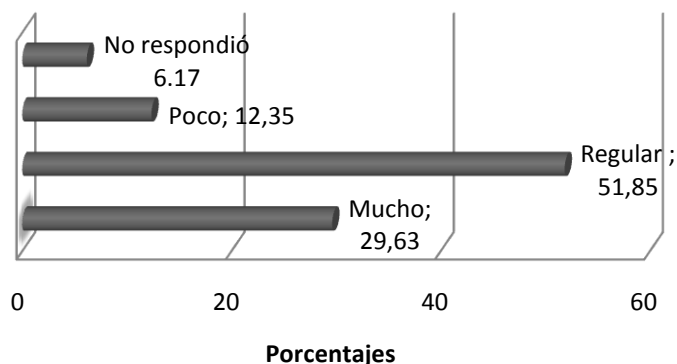
¿Qué tan satisfecho se encuentra del nivel de conocimientos de los estudiantes y los recién graduados?



Gráfica III. Fuente: Elaboración propia.

No obstante, como se observa en la Gráfica IV, un poco más de la mitad de las empresas encuestadas manifestó que el nivel de conocimientos que tiene un estudiante o recién graduado lo valoran de manera “regular”. Esto quizás esté ligado a la pregunta anterior: si el empresario se encuentra regularmente satisfecho con el nivel de conocimientos de los estudiantes, entonces no valorarán tanto éste atributo. También la baja valoración podría deberse a que las empresas piensen que los conocimientos que necesitan de los estudiantes podrían ser adquiridos dentro del desempeño laboral y, por tanto, será menor la importancia que les den a los conocimientos aprendidos en la universidad.

¿Qué tanto valora el nivel de conocimientos que tiene un estudiante o recién graduado?



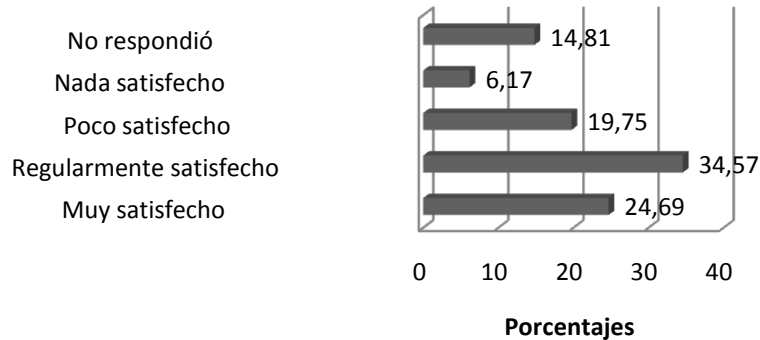
Gráfica IV. Fuente: Elaboración propia.

3.3 Actitudes de los estudiantes: satisfacción y valoración.

Para evaluar las actitudes de los estudiantes y recién graduados se determinaron diez actitudes necesarias para el trabajo, las cuales fueron obtenidas de Manpower (2008) y Beneitone *et al.* (2007) quienes proponen una serie de competencias genéricas dentro del ámbito laboral. Las diez actitudes que se incluyeron fueron: responsabilidad, puntualidad, disposición de aprender, iniciativa y toma de decisiones, solución de problemas, adaptación, cooperación y trabajo en equipo, respeto, compromiso con la calidad y ética. Como ya se comentó se usaron escalas de Likert para medir tanto la valoración como el grado de satisfacción.

Para el caso del grado de satisfacción, de las diez actitudes evaluadas, la fuente de insatisfacción proviene de la “iniciativa y toma de decisiones” por parte de los estudiantes y, principalmente, de la actitud “solucionar problemas.” Como se muestra en la Gráfica V más del 30% de los empresarios encuestados respondieron sentirse regularmente satisfecho con esta actitud que perciben de los estudiantes y recién graduados.

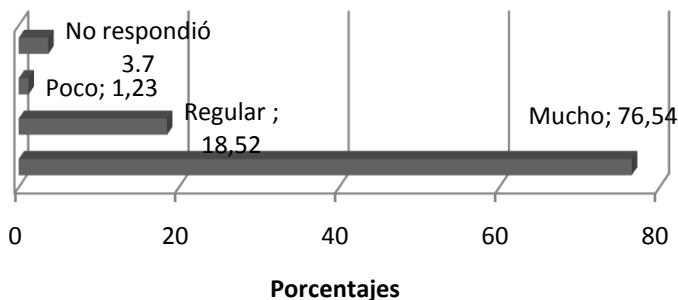
¿Qué tan satisfecho se encuentra de la actitud para solucionar problemas que tienen los estudiantes y recién graduados?



Gráfica V. Fuente: Elaboración propia.

Y, al contrario de la valoración del nivel de conocimientos, los empresarios encuestados valoraron altamente las actitudes que tiene un estudiante o recién graduado. Como se observa en la Gráfica VI, más del 70% de las empresas valoran “mucho” las actitudes de los estudiantes. Este dato, aunado con el anterior sobre la valoración del nivel de conocimientos, parece apoyar la idea que las empresas valoran más las actitudes para el trabajo que tiene un estudiante que el nivel de conocimientos aprendidos en la universidad.

¿Qué tanto valora las actitudes que tiene un estudiante o recién graduado?



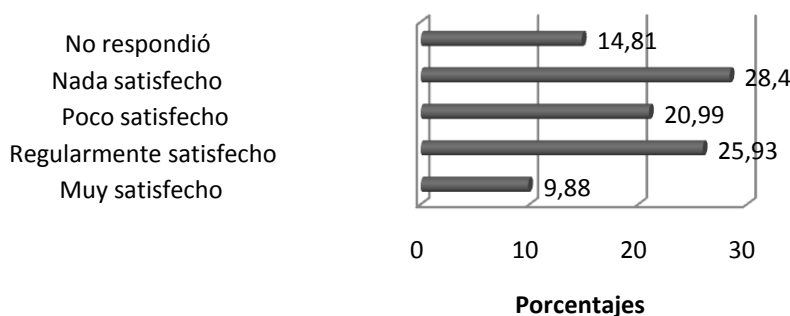
Gráfica VI. Fuente: Elaboración propia.

3.4 Habilidades de los estudiantes: satisfacción y valoración.

Al igual que se hizo con las actitudes, para evaluar las habilidades de los estudiantes y recién graduados se siguieron también los trabajos de Manpower (2008) y Beneitone *et al.* (2007), con lo cual se establecieron diez habilidades que se consideraron más importantes para el ámbito laboral. Las diez habilidades fueron: capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para organizar y planificar el tiempo, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de comunicación en un segundo idioma, habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad creativa y capacidad para identificar y resolver problemas. Se usaron escalas de Likert para medir tanto la valoración como el grado de satisfacción de las habilidades.

Respecto al grado de satisfacción, de las diez habilidades evaluadas solamente en una las empresas manifestaron sentirse satisfechas: la habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. En el resto de las habilidades, los empresarios se mostraron de “regularmente satisfechos” a “poco satisfechos”. La habilidad peor evaluada, como muestra la gráfica VII, fue la “habilidad para comunicarse en un segundo idioma” donde casi un 60% de las empresas encuestadas manifestaron sentirse “regular” y “nada satisfechas” (y si tomamos únicamente a las empresas que manifestaron sentirse “nada satisfechas” la cifra es relativamente alta: casi un 30%)

¿Qué tan satisfecho se encuentra de la habilidad para comunicarse en un segundo idioma que tienen los estudiantes y recién graduados?



Gráfica VII. Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, a la pregunta: “¿Qué tanto valora las habilidades que tiene un estudiante o recién egresado?”, aproximadamente un 60% de los empresarios respondieron que las valoran “mucho.” Esto reafirma lo dicho líneas arriba en el sentido que las empresas parecen valorar más las actitudes y las habilidades para el trabajo que tiene un estudiante que su nivel de conocimientos.

IV. FACTORES ASOCIADOS A LA VINCULACIÓN: UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y ECONOMETRICO

En este apartado se estudia a través del análisis estadístico y la modelización econométrica, cuáles de los factores a nivel estructura de las empresas y a nivel satisfacción empresarial en los conocimientos, actitudes y habilidades de los estudiantes, son significativas sobre los incentivos de las empresas a vincularse con alguna institución educativa. La vinculación en este trabajo se entiende como la relación que tiene una institución educativa con el sector empresarial. Dicha relación ha sido investigada, principalmente, desde la óptica del número de convenios que establecen las escuelas con las empresas. Sin embargo y como sugiere Saavedra García (2009), la vinculación podría verse desde un punto de vista más amplio. Por ello, en este documento además de estudiar los factores asociados con el establecimiento de convenios, se explora también la “contratación de estudiantes” como otra forma de vinculación. Se argumenta que la decisión de contratar un recién egresado por parte de una empresa implica la valoración del stock de conocimientos, actitudes y habilidades obtenidas por el estudiante mediante su educación formal. Así mismo, al estudiar la vinculación desde el punto de vista de la contratación de estudiantes, se enfatiza claramente el papel que tienen las escuelas como proveedores de capital humano para las empresas (y acaso ésta sea la forma más valiosa de “vinculación” que tiene una empresa con alguna institución educativa).

4.1 Convenios entre empresas y escuelas.

4.1.1 Análisis cruzado y prueba estadística ji cuadrada.

El primer método que se usó para analizar la vinculación mediante convenios es una prueba de contrastes no paramétricas. Las pruebas no paramétricas se aplican a datos medidos a nivel nominal u ordinal y no necesitan suposiciones críticas respecto a los datos de la población (como la normalidad de la distribución de la probabilidad por ejemplo). De esta manera, se eligió la Prueba Ji-Cuadrada (χ^2), la cual es una medida de la relación o dependencia estadística entre dos variables categóricas, y se efectuó un análisis cruzado mediante tablas de contingencia⁶. La variable dependiente fue la “elección de convenios”, tomada de la pregunta correspondiente del cuestionario. Como se muestra en la Tabla I, para el caso de las variables independientes, se decidió dividir las en dos categorías: una correspondiente a las características estructurales propias de las empresas recogidas en la encuesta y otra correspondiente al nivel de satisfacción empresarial respecto a los conocimientos, actitudes y habilidades de los estudiantes, la cual fue descrita en la sección 3 de este documento.

Tabla I. Variables empleadas en las tablas de contingencia y prueba χ^2

Variable Dependiente:	Variables Independientes:
Convenios con escuelas.	<i>Estructurales propias de las empresas</i>
	Giro, Número de empleados, Membresía en asociaciones o cámaras empresariales, Certificación en normas de calidad, Presencia de programas o políticas de capacitación, Importancia de mantener relación con alguna escuela, Contratación de estudiantes
	<i>Percepción de satisfacción empresarial</i>
	<i>Conocimientos de los estudiantes.</i>
	<i>Actitudes de los estudiantes.</i>
	<i>Habilidades de los estudiantes.</i>

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la prueba χ^2 con un nivel de significancia al 0.05, mostraron que no existe relación estadísticamente significativa entre las empresas que tienen o no

⁶ Para una explicación más detallada de esta prueba y su justificación en estudios cualitativos véase Kerlinger (2000)

convenios, con las variables de percepción de satisfacción empresarial (es decir con los factores a nivel individual de los estudiantes). Las variables que mostraron relación con el establecimiento de convenios fueron las correspondientes a la estructura propia de las empresas, como se observa en la siguiente tabla:

:

Tabla II. Variables estructurales de las empresas con mayor relación con el establecimiento de convenios.

Variable	Ji-Cuadrada (Valor p)
Número de empleados	0.0522
Contratación de estudiantes	0.0001
Importancia de tener relación con una escuela	0.0548
Tener programas y políticas de capacitación	0.0338

Fuente: Elaboración propia

Puede verse que las dos variables que resultaron estadísticamente significativas son “Contratación de estudiantes” y “Tener programas y políticas de capacitación”, mientras que “Número de empleados” e “Importancia de tener relación con una escuela” no lo fue por muy poco, lo cual podría interpretarse, para estas últimas, que la relación es débil o que existen otras variables intervinientes que influyen también.

Estos resultados sugieren que el tamaño de la empresa (“Número de empleados”), la responsabilidad o conciencia social que tenga la empresa (“Importancia de tener relación con una escuela”), la frecuencia con la cuál contratan estudiantes (“Contratación de estudiantes”), y el hecho que cuenten con programas o políticas de capacitación (“Tener programas y políticas de capacitación”) influirá en la decisión de establecer un convenio con alguna institución educativa.

4.1.2 Modelos econométricos de variable dependiente binaria cualitativa.

Siguiendo, como ya se mencionó, el trabajo de Alarcón (2008), se estimaron modelos econométricos de variable dependiente cualitativa binaria para entender los factores determinantes de la vinculación entre empresa y escuela. Estos modelos son especialmente útiles cuando la variable dependiente es una variable discreta que refleja decisiones individuales en las que el conjunto de elección está formado por alternativas separadas y mutuamente excluyentes (Pérez, 2007). Cuando la variable dependiente es discreta y toma sólo un número pequeño de valores (en este caso dos: si la empresa

tiene convenios o no) no tiene sentido tratarla como si fuera variable continua y lo que interesa es caracterizar la probabilidad de que un agente tome una determinada decisión (discreta), condicionada a los valores de ciertas variables explicativas. En este caso, cuando el conjunto de elección tiene solamente dos alternativas posibles se les conoce como modelos de elección binaria. Las variables empleadas se muestran en el apartado siguiente, mientras que la estimación de los dos modelos econométricos utilizados se detalla en el apartado 4.1.2.2.

4.1.2.1 Variables de los modelos.

Las variables que se pusieron a prueba se fundamentan en la relación funcional expuesta por Alarcón (2008), la cual describe una relación teórica entre la demanda de conocimientos y la transferencia de tecnología que determinan la vinculación universidad-empresa. Dichas variables, en el contexto de este trabajo, corresponden a las que hemos denominado “características estructurales propias de las empresas” y fueron obtenidas de la encuesta aplicada. Las variables fueron:

Variable dependiente:

CONVENIO: Variable cualitativa que toma el valor de 1 si la empresa tiene convenios con alguna escuela y 0 si no los tiene.

Variables independientes:

- EMPLEAD: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa tiene menos de 50 empleados y 0 si la empresa tiene de 51 empleados en adelante.
- GIRO: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa pertenece al giro comercial o de servicios y 0 si la empresa pertenece al giro industrial o de la construcción.
- CER_CALIDAD: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa está certificada en alguna norma de calidad y 0 si no está certificada.
- IMP_CONVENIO: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa considera que sí es importante mantener una relación con una escuela en el momento actual y 0 si la empresa considera que no lo es.
- CAPACITAC: Variable dummy que toma el valor 1 si la empresa cuenta con programas y políticas de capacitación y 0 si no cuenta con ellos.

- COMP_LABORA: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa está satisfecha con las competencias laborales de su personal y 0 si no lo está.
- CONTRATA: Variable dummy que toma el valor de 1 si la empresa contrata estudiantes o recién graduados y 0 en caso contrario.

4.1.2.2 Estimaciones de los modelos.

Los modelos estimados pretenden determinar cuáles son las variables significativas en la decisión de las empresas por establecer un convenio con alguna institución educativa. La variable dependiente, como se anotó en el apartado anterior, es una variable binaria y_i (toma el valor de 1 si la empresa encuestada mantiene algún convenio con una escuela y 0 en caso contrario) que suponemos es función de una serie de variables explicativas, que expresaremos como X_k .

De tal manera el modelo de regresión resultante tomará la siguiente forma:

$$P(y=1|X) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k \quad (1)$$

Donde la probabilidad de ocurrencia de que un agente tome una determinada decisión discreta y binaria (en este caso, tener un convenio o no) está condicionada a los valores de las variables explicativas X_k .

Para estimar la ecuación de regresión (1) se optó por utilizar dos vertientes de los modelos de variable dependiente binaria: el Modelo de Probabilidad Lineal (MPL) y el Modelo Logit.

A partir de ambos modelos, se estimaron inicialmente modelos de regresión considerando todas las variables identificadas en la sección 4.1.2.1.

Posteriormente se depuraron las variables realizándose diferentes estimaciones, en las cuales se fueron eliminando aquellas que no resultaban estadísticamente significativas hasta llegar a los modelos definitivos (Véase Tablas III y IV), que resultaron los más robustos y con mejor significancia estadística.

Tabla III. Modelo de Probabilidad Lineal (Modelo final).

Variable Dependiente: CONVENIO (1 la empresa tiene convenios con escuelas, 0 si no los tiene)			
Variable	Coeficiente	t-estadístico	Probabilidad

C	0.0623	0.4057	0.6860
EMPLEAD	-0.1508	-1.2104	0.2298
CONTRATA	0.3087	3.4785	0.0008
CAPACITAC	0.1856	1.9317	0.0571
R-cuadrada	0.2433		
Est. Durbin-Watson	1.7724	Prob. (Estadístico F)	0.000079

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia de la Tabla III, aunque no todas las variables resultaron estadísticamente significativas al nivel de significancia del 0.05, el MPL estimado tiene una buena significatividad conjunta medida por el estadístico F, lo cual puede interpretarse como que las variables explicativas utilizadas tienen un impacto importante en la variable dependiente. La R^2 obtenida no es muy alta, aunque el estadístico de Durbin Watson es cercano a dos, por lo que podríamos suponer que no existen problemas graves de autocorrelación, sin embargo no hay que perder de vista que se trata de un MPL.

Al interpretar los coeficientes se observa que la probabilidad de establecer un convenio para las empresas de menos de 50 empleados es menor en un 15% que las empresas que tienen de 51 empleados en adelante.

De igual forma, la probabilidad de establecer un convenio para las empresas que contratan estudiantes o recién graduados es más alta en un 30% en comparación con las empresas que no contratan estudiantes.

Y, por último, la probabilidad de establecer un convenio para las empresas que tienen políticas de capacitación es mayor en aproximadamente 18% en comparación con las empresas que no tienen políticas de capacitación.

Para el caso del modelo Logit se obtuvieron los resultados que se muestran en la Tabla IV:

Tabla IV. Modelo Logit (Modelo final).

Variable Dependiente: CONVENIO (1 la empresa tiene convenios con escuelas, 0 si no los tiene)
--

Variable	Coeficiente	z- estadístico	Probabilidad
C	-5.2058	-3.7379	0.0002
IMP_CONVENIO	0.8318	1.0913	0.2751
CAPACITAC	1.9441	1.7463	0.0807
CONTRATA	2.5600	3.1519	0.0016
Mc Fadden R-cuadra.	0.2701	Criterio Akaike	0.87
Prob. (RV Estadístico)	0.0000370	Criterio Schwarz	0.99
		Criterio Hannan-Quinn	0.91

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse, al igual que para el caso del MPL, no todas las variables resultaron significativas al nivel de significancia del 0.05. No obstante, la significatividad conjunta de las variables explicativas es alta porque el valor de la probabilidad del estadístico de la Razón de Verosimilitud (RV) es muy pequeño. De igual forma el Pseudo R² de McFadden no se acerca demasiado a la unidad y los valores de los criterios de información (Akaike, Schwarz y Hannan-Quinn) son bajos y muy parecidos. En el caso del modelo Logit como la variable dependiente es el logaritmo ponderado de las probabilidades a favor de tener convenios, una interpretación mecanicista de los coeficientes no tendría mucho sentido.

Una interpretación más significativa y útil se da en términos de probabilidades, las cuales se obtienen al tomar el antilogaritmo de los diversos coeficientes de la regresión (Gujarati, 2003).

De esta forma, podemos observar que las empresas que en el momento actual consideran importante relacionarse con las escuelas son aproximadamente 2 veces más propensas a establecer un convenio con una institución educativa que las que no lo considera importante.

Por otro lado también se observa que las empresas que tienen políticas de capacitación en su personal son aproximadamente 6 veces más propensas a establecer un convenio con una institución educativa que las que no las tienen.

Y, finalmente, se muestra que las empresas que en el momento actual contratan estudiantes o recién graduados son aproximadamente 12 veces más propensas a establecer un convenio con una institución educativa que las que no lo hacen.

4.2 Contratación de recién graduados.

4.2.1 Análisis cruzado y prueba estadística ji cuadrada.

Se decidió no realizar un ejercicio econométrico en este caso debido a la carencia de un marco de referencia claro que sustente la relación funcional entre contratación de estudiantes con las variables explicativas exploradas en el trabajo, de esta manera evitamos un posible error de especificación en las regresiones estimadas (Gujarati, 2003).

De esta forma, para analizar la vinculación desde la óptica de la “contratación de estudiantes” se efectuó únicamente un análisis cruzado mediante tablas de contingencia y se contrastó la hipótesis de independencia entre las variables utilizando la prueba χ^2 .

La variable dependiente fue, en este caso, “contratación de estudiantes”, tomada de la pregunta correspondiente del cuestionario y las variables independientes fueron las mismas empleadas en la sección 4.1.1 del documento.

Como puede apreciarse en la Tabla V, los resultados de la prueba χ^2 con un nivel de significancia al 0.05, muestran que las variables a nivel estructura de las empresas que tienen relación estadísticamente significativa con la contratación de estudiantes son “Número de empleados” y “Establecimiento de convenios con escuelas”. Lo cual podría interpretarse como que el incentivo a contratar estudiantes por una empresa estará influido tanto por su tamaño (entre más grande sea, mayor será la contratación de estudiantes que realizará) como por el número de convenios que establezca (entre más convenios mantenga una empresa con una escuela, mayor será el incentivo para contratar estudiantes).

Tabla V. Variables estructurales de las empresas con mayor relación con la contratación de estudiantes.

Variable	Ji-Cuadrada (Valor p)
Número de empleados	0.0190
Establecimiento de convenios con escuelas	0.0001

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, es el terreno de la satisfacción empresarial respecto a las competencias de los estudiantes (conocimientos, actitudes y habilidades) donde se encontró una

fuerte relación estadísticamente significativa con la decisión de las empresas al contratar o no un egresado. De hecho *todas* las variables de satisfacción empresarial salieron significativas y, por tanto, podemos argumentar que se encuentran robustamente relacionadas con la contratación de estudiantes por parte de las empresas. Esto contrasta con el resultado obtenido para el caso de la decisión de establecer un convenio, donde ninguno de estos factores tuvo significancia estadística. En la Tabla VI se aprecian las diez actitudes de los estudiantes que fueron evaluadas de acuerdo al nivel de satisfacción empresarial y sus correspondientes valores p.

Tabla VI. Actitudes en el trabajo relacionadas con la contratación de estudiantes.

Actitud	Prueba Ji-Cuadrada. Valor p
Compromiso con la calidad	0.0010
Solucionador de problemas	0.0016
Responsabilidad	0.0018
Puntualidad	0.0019
Disposición de aprender	0.0021
Iniciativa y toma de decisiones	0.0045
Adaptación	0.0062
Ética	0.0064
Respeto	0.0074
Cooperación y trabajo en equipo	0.0107

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver, todas las actitudes (o más precisamente *el grado de “satisfacción”* que las empresas tienen de ellas) están relacionadas con la contratación de estudiantes. Aunque todas resultaron estadísticamente significativas (lo cual implica que todas son importantes en su relación con la contratación de estudiantes por parte de las empresas), no todas tienen la misma *intensidad* en sus niveles de significancia. En la misma Tabla se observa que las actitudes están ordenadas de mayor a menor *intensidad* en sus niveles de significancia de acuerdo al valor p de la prueba χ^2 . Por lo cual se puede sugerir que la satisfacción en la actitud del estudiante respecto al “Compromiso con la calidad” es la que influye más en la contratación de un recién egresado, después seguiría la actitud de “Solucionar problemas”, posteriormente la “Responsabilidad”, enseguida la “Puntualidad” y así sucesivamente.

Finalmente en la Tabla VII se muestran los resultados obtenidos de la prueba χ^2 para el caso de las diez habilidades para el trabajo evaluadas por su grado de satisfacción empresarial y la relación que tienen con la contratación de estudiantes.

Tabla VII. Habilidades en el trabajo relacionadas con la contratación de estudiantes.

Habilidades	Prueba Ji-Cuadrada. Valor p
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	0.0003
Capacidad para identificar y resolver problemas	0.0006
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	0.0010
Capacidad de comunicación oral y escrita	0.0016
Capacidad para organizar y planificar el tiempo /Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0.0020
Capacidad creativa	0.0031
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	0.0039
Habilidad para buscar, procesar y analizar información de diferentes fuentes	0.0041
Capacidad de aplicar los conocimientos	0.0074

Fuente: Elaboración propia

Como puede verse todas las habilidades resultaron significativas con un nivel de significancia al 0.05, por lo que se puede argumentar que todas tienen una relación importante con la contratación de estudiantes.

En la Tabla nuevamente se les ordenó de mayor a menor intensidad en sus niveles de significancia de acuerdo al valor p de la prueba χ^2 , de tal manera que podemos argumentar que la satisfacción en la “Capacidad de comunicarse en un segundo idioma” es la que influye más en la contratación de un recién egresado por parte del sector empresarial, después seguiría la “Capacidad para identificar y resolver problemas”, posteriormente las “Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación” y así sucesivamente.

Los resultados obtenidos parecen ser congruentes con la situación del sector productivo de la región sureste de México, caracterizado por un entorno más competitivo, volátil y aún en recuperación económica, en el cual la tecnología, la resolución de problemas, las normas de calidad y el uso de un segundo idioma juegan un papel clave dentro de las estrategias empresariales.

V. CONCLUSIONES

Se presentan a continuación los principales hallazgos surgidos de los diferentes análisis efectuados en el trabajo:

- Casi un 80% de las empresas de la localidad no tiene convenios con alguna escuela.
- Las universidades privadas son las principales instituciones con las que tienen convenios las empresas de la localidad, en segundo lugar las universidades públicas y, en tercer lugar, los tecnológicos y bachilleratos técnicos públicos
- Un 64% de las empresas consideran importante acercarse o mantener una relación con alguna escuela.
- Las instituciones de educación públicas (universidades, tecnológicos y bachilleratos) son las preferidas por las empresas de la localidad al momento de contratar estudiantes.
- Aproximadamente un 60% de las empresas no cuentan con programas de servicio social, estancias o prácticas profesionales de estudiantes.
- La capacitación del personal de las empresas de la localidad es realizada mayormente por cámaras o asociaciones empresariales, por departamentos de capacitación de las propias empresas, por instructores independientes y por empresas privadas de capacitación. La participación de las instituciones educativas en este rubro es prácticamente nula.
- Un 60% de las empresas de la localidad cuentan con menos del 25% de su personal con grados universitarios.
- Aproximadamente un 60% de las empresas se encuentran satisfechas con las competencias laborales que tiene su personal.
- Un poco más del 70% de las empresas encuestadas capacita a su personal.
- Aproximadamente un 40% de las empresas manifestó sentirse regularmente satisfechas con el nivel de conocimientos que perciben de los estudiantes recién graduados.
- En el terreno de las actitudes, la iniciativa y la solución de problemas por parte de los estudiantes se perciben como las generadoras de insatisfacción para las empresas (más del 30% respondieron sentirse regularmente satisfechas en esas dos actitudes).

- Donde más se percibe la insatisfacción de las empresas es en el terreno de las habilidades. De las 10 habilidades evaluadas con el cuestionario, solamente en una las empresas manifestaron sentirse muy satisfechas: la habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. La habilidad que causa mayor insatisfacción para las empresas es la capacidad de comunicarse en un segundo idioma que tienen los estudiantes.
- Las empresas valoran más las actitudes y las habilidades para el trabajo que tiene un estudiante recién graduado que su nivel de conocimientos.
- Más del 70% de las empresas encuestadas requieren empleos de tiempos completos y fijos.
- En el momento actual las empresas encuestadas requieren mayormente personal sin ninguna especialidad y técnicos más que profesionistas.
- Los programas académicos más demandados en estos momentos por las empresas son: en primer lugar Administración de Empresas o Negocios, en segundo lugar Contaduría y en tercer lugar programas académicos de Turismo e Ingenierías en general.
- Los resultados de los análisis estadísticos sugieren que la decisión de una empresa para establecer un convenio con una escuela obedece a motivaciones completamente diferentes a la decisión de una empresa para contratar recién graduados. Los factores asociados a la decisión de establecer un convenio provienen de elementos estructurales de la propia empresa, mientras que los factores asociados a la decisión de contratar un recién graduado provienen de elementos de carácter individual del mismo egresado (conocimientos, actitudes y habilidades).
- Los principales factores que incentivan a una empresa a establecer un convenio con una escuela son: el número de empleados, la importancia que la empresa le dé a la relación con una escuela, el que la empresa cuente con políticas de capacitación para su personal y, por último (el más importante), el hecho que la empresa contrate regularmente estudiantes o recién graduados.

- Las tres principales actitudes que influyen en la contratación de un recién graduado por parte de las empresas son: el compromiso con la calidad, la solución de problemas y la responsabilidad.
- Las tres principales habilidades que influyen en la contratación de un recién graduado por parte de las empresas son: la capacidad de comunicarse en un segundo idioma, la capacidad para identificar y resolver problemas y las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

VI. FUENTES CITADAS

Alarcón, M. A. (2008). Los factores de vinculación universidad-empresa-gobierno y su efecto en las innovaciones: el caso de la industria del software en la ZMG. *Documento de trabajo*. SINNCO.

Beneitone, P. et al. (2007). Informe final –Proyecto Tuning- América Latina: 2004-2007. *Documento de investigación*. Universidad de Deusto, Universidad de Gronigen, Programa Alfa de la Comisión Europea.

Centro de Sistemas de Conocimiento del Tecnológico de Monterrey. (1994). Reporte sobre capital humano en México. *Capítulo VIII dentro del estudio Aspectos Tecnológicos de la Modernización Industrial en México*. Academia de la Investigación Científica, Academia Nacional de Ingeniería y Fondo de Cultura Económica.

Chang Castillo, H.G. (2010). El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la universidad y la empresa. *Revista Nacional de Administración*. 1(1):85-94. Enero-junio. Obtenido el 3 de julio del 2010 desde:

<http://www.uned.ac.cr/rna/articulos/12.pdf>

Gujarati, D.N. (2003). *Econometría*. Mc Graw Hill. México.

Idea Consultora LTDA. (2008). Estudio para mejorar la vinculación Universidad-Empresa y la transferencia de resultados de la investigación. *Informe final*. Subdirección de bienes públicos para la innovación e I+D Precompetitiva de Innova Chile.

Kerlinger, F.N. (2000). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw Hill. México.

Manpower. (2008). La integración al mercado laboral del talento latinoamericano. *Documento de investigación*. Manpower MECARD, Manpower Sudamérica y Grupo IDM.

Morales Parra, A. (2007). La vinculación Universidad-empresa-gobierno: Un soporte para el desarrollo local. *Memorias del IV Congreso Internacional de la Red de Investigación y Docencia sobre Innovación Tecnológica*. Obtenido el 3 de julio de 2010 desde:

<http://www.uasnet.mx/ridit/Congreso2007/m3p09.pdf>

Pérez, C. (2007). *Econometría básica: técnicas y herramientas*. Prentice Hall. Madrid.

Saavedra García, M. (2009). Problemática y desafíos actuales de la vinculación empresa universidad-empresa: El caso mexicano. *Actualidad Contable FACES*. Año 12. Núm. 19. Julio-diciembre.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). Programa de vinculación escuela empresa. STPS.

Soto Vázquez, R. et al. (2007). Vinculación Universidad-Empresa-Estado en la realidad actual de la industria farmacéutica mexicana. *Edusfarm*. Núm. 2 Obtenido el 4 de julio desde:

<http://www.publicacions.ub.es/revistes/edusfarm2/documentos/125.pdf>

Unidad de Desarrollo y Estadística. (2007). Estudio de determinación de necesidades de capacitación y formación profesional para técnicos en mecatrónica. Instituto Nacional de Aprendizaje.

La irrupción de “La mano visible” en la Argentina

Diego Szlechter
Universidad Nacional de General Sarmiento

1. La perspectiva chandleriana en la historia de empresas

Alfred Chandler Jr. fue probablemente el historiador de empresas más reconocido del Siglo XX. Su objeto de estudio es la gran corporación norteamericana administrada por gerentes asalariados, la cual vino a reemplazar a la empresa familiar tradicional como instrumento de administración de la producción y de la distribución. En otras palabras, es la historia de una institución y de una clase empresarial (Putterman, 1994). En uno de sus libros más divulgados, “La mano visible” (1977), el autor alude a que la empresa moderna reemplazó al mecanismo de mercado en la coordinación de las actividades económicas y en la asignación de recursos. La mano visible del *management* pasó a ocupar lo que otrora hacía la mano invisible de las fuerzas del mercado. Es por esto que Chandler habla de un nuevo capitalismo gerencial, en contraposición del capitalismo de mercado.

¿Por qué su análisis, restringido a la realidad de los EEUU, puede ayudarnos a dilucidar el surgimiento y el desarrollo de una *clase gerencial* en nuestro país? El modelo de la gran empresa moderna diversificada, si bien constituye un producto del desarrollo económico de los EEUU, se expandió por el mundo occidental como la forma preeminente de organización capitalista a partir de la Segunda posguerra. Esto se debe no sólo al poderío económico norteamericano (manifestado, por ejemplo, a través del Plan Marshall, que condicionaba sus préstamos a la incorporación de administradores profesionales formados en las universidades –*mánagers*- en las empresas hacia donde se destinaban esos préstamos), sino al afán de las grandes corporaciones por expandirse y establecer filiales por todo el mundo en un grado mucho mayor al que se había visto hasta ese momento.

En la Argentina, el Primer régimen de sustitución de importaciones (1946-1955) frenó por algún tiempo la irrupción de la industria del *management*, si bien el terreno ya estaba allanado: tal como lo veremos más adelante, el país con la mayor inversión extranjera directa en la Argentina lo constituyen los EEUU. Si bien es cierto que la adopción de este tipo empresarial y el despliegue de sus mandos gerenciales revistieron las características que le son propias a cada país, la metodología utilizada por Chandler para dar cuenta de este nuevo fenómeno puede aportarnos algunas claves de análisis del objeto de estudio en nuestro país. Debido a la falta de literatura acerca del surgimiento de este fenómeno en la Argentina, es

necesario hilvanar datos y referencias aislados que nos brinden los indicios suficientes para arrojar luz sobre el nacimiento de un *management* profesional local.

El objeto de estudio de Chandler es lo que él llama la *empresa moderna de negocios*, la cual posee 2 características específicas: contiene muchas unidades operativas y está dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados. A pesar de la diversidad de configuraciones que adquieren actualmente las grandes empresas transnacionales, como ser las diferentes modalidades de empresas-red descritas por Castells, la caracterización de la corporación chandleriana sigue siendo válida para nuestro análisis, ya que es la que se instala en la Argentina bajo la forma de inversión extranjera directa. Básicamente, cada unidad de este tipo de empresa está coordinada por un directivo asalariado, empleando una jerarquía de gerentes de primera y segunda línea manejándose como si fuera una empresa en sí misma. Están diversificadas tanto territorialmente como en la línea de productos que produce. En los EEUU, esta clase de empresa es la que se convirtió en la forma dominante de institución empresarial a partir de la Primera Guerra mundial. Su expansión internacional, especialmente cuando se decidía la instalación de una fábrica, se lo hacía como resultado de los altos costos de transporte, altas tarifas locales u otras restricciones a bienes importados (Chandler, 1977: 412). En los Estados Unidos (y luego en el mundo, difundido por las grandes consultoras) el modelo según el cual las grandes corporaciones diseñaban sus estructuras organizacionales, era la General Motors, especialmente luego de las reestructuraciones empresariales acaecidas al finalizar la Primera Guerra Mundial (Chandler, 1977: 459). Esto se debe a que sus ejecutivos se encargaron de describir sus logros en las revistas destinadas a los *mánagers*¹. En nuestro país, este tipo de configuración comenzó a tener preponderancia recién al finalizar el Segundo régimen de sustitución de importaciones, cuando los grupos económicos locales comenzaron a emular las características de las grandes corporaciones (especialmente norteamericanas) que se instalaban en nuestro país.

En sus comienzos, el gerente de mando medio (*middle manager*) vino a ocupar el rol del dueño de una fábrica o de un negocio, ya que estaba a cargo de una de las unidades de la empresa diversificada. Sin embargo, sus tareas estaban enmarcadas en los nuevos métodos de gestión. Éstos perfeccionaron técnicas de diferenciación de productos a través de la publicidad y las marcas registradas que habían sido inicialmente desarrolladas por comercializadores de productos masivos, agencias de publicidad y productores de patentes medicinales. Los

¹ De aquí surge lo se llama el método de casos, tan utilizado en las escuelas de negocios, que se lo utiliza como método de enseñanza en la formación de gerentes.

gerentes también definían la forma en que competirían con otras empresas. De hecho, la competencia entre las empresas era en realidad la competencia entre los gerentes y sus organizaciones, por lo que el éxito de una firma dependía del calibre de su jerarquía gerencial (Chandler, 1977: 411 y 413). Los gerentes asalariados de la empresa moderna chandleriana son seleccionados y promovidos en base a la experiencia y el desempeño, más que a relaciones familiares o al dinero. Estos ejecutivos tienen, frecuentemente, una educación similar, atienden a los mismos centros de formación, leen los mismos diarios y pertenecen a las mismas asociaciones. Los *mánagers* llevan a cabo tareas similares en diferentes tipos de empresas (en general, las escuelas de negocios pretenden brindar una formación más bien generalista, especialmente en los cursos de posgrado, a los que asisten alumnos que han sido formados en una amplia gama de profesiones). Como la propiedad de estas empresas está muy atomizada, los accionistas no tienen influencia, información, experiencia o deseo para participar en el alto mando. Es por esto que los *mánagers* definen la política a largo plazo y administran las actividades operativas en el corto plazo. Este tipo de empresas conforma lo que Chandler llama el capitalismo *mánagerial* (Chandler, 1977).

2 El debate historiográfico sobre las empresas y los empresarios en Latinoamérica

La historia de empresas o la historia empresarial aborda el objeto de estudio de 3 maneras diferentes (si bien muchas veces éstas se superponen): 1) Estudios comparativos de empresas, 2) Historias de empresas en forma de estudios de casos y 3) El área de historia de los emprendedores pioneros en la creación de sus empresas (Barbero en Amatori and Jones, 2003). Llama la atención la falta de estudios sobre las capas medias de las empresas, encargadas de llevar adelante las políticas de las grandes corporaciones. El foco en la historia de los emprendedores de las empresas –cuyos primeros trabajos se remontan a la década del 60- (incluso de las que hoy se encuentran diversificadas en numerosos departamentos), se debe a que de acuerdo a la autora mencionada, el abordaje schumpeteriano² fue el preponderante en dichos estudios. Sin embargo, probablemente se deba también a la emergencia relativamente tardía de los mandos medios en las grandes empresas en la Argentina, tal como lo veremos más adelante. Los empresarios han sido estudiados a partir de 2 perspectivas diferentes aunque muchas veces complementarias: la mirada micro, enfocada en trayectorias individuales de los dueños de las firmas y la mirada macro, la cual considera su constitución como actor colectivo y su accionar como grupo de intereses (en relación con

² Este tipo de abordaje se focaliza en el análisis histórico de las acciones de los emprendedores, el desarrollo de los grupos de emprendedores y su contribución (o fracaso) en los procesos de innovación y desarrollo.

otros grupos sociales, el Estado y el poder político). Más allá de la perspectiva que se haya adoptado, en este campo se evidencia una fuerte confrontación entre un modelo hipotético – deductivo signado por obras de carácter ensayístico, por una parte, y una forma de concebir la labor histórica que sigue un camino de construcción inductiva a partir de una minuciosa consulta a las fuentes, por otra (Barbero en Gelman, 2006).

La historiografía de empresas latinoamericana como disciplina se remonta a la década del 80. Sin embargo, ya en los 60's y en los 70's se comenzaban a avizorar debates sobre el rol de los emprendedores. Esto se debe a la emergencia de una burguesía industrial en aquellas décadas. Esto trajo como corolario un interés en compañías y emprendedores, si bien subordinados al estudio del desarrollo, el subdesarrollo y la industrialización. Los estudios en dichos períodos se enfocaban en verificar si se podía hablar del surgimiento o no de una burguesía industrial en los países latinoamericanos, sus características específicas en relación con los de los países desarrollados y su capacidad de liderar procesos de transformación económicos, sociales y políticos (Barbero en Amatori and Jones, 2003).

Un ejemplo de los estudios precursores de la historia de empresas es el caso de la Teoría de la modernización y el estructuralismo. Su análisis se centraba en el estudio de las capacidades innovadoras de los emprendedores industriales y su habilidad para liderar procesos de desarrollo económico. Un claro ejemplo de estos análisis es el que llevó a cabo el ECLA (Estudio de la Ciencia Latinoamericana, proyecto creado por la Universidad del Salvador en 1973) en diferentes países latinoamericanos, con el objeto de comprender las características de los empresarios y sus capacidades emprendedoras. Estos abordajes carecían de una dimensión historiográfica. En el caso argentino, hubo producciones con un intento de historizar el campo. Esta tendencia estuvo marcada por el estudio del pasado con el objetivo de encontrar una explicación a la llamada “debilidad estructural del empresario industrial” (Barbero en Amatori and Jones, 2003). El foco siempre estuvo en el intento de problematizar la cuestión del desarrollo, pero en ningún momento se presentó como materia de análisis el trabajo mismo de los empresarios al interior de sus organizaciones.

Tal como lo mencionamos, la Historia de empresas se perfila como una subdisciplina autónoma en la década del 80, proceso que se profundiza en los 90's. Más allá de las múltiples razones que se pueden esbozar, es indudable que las nuevas condiciones del contexto macroeconómico ayudaron a incrementar el interés en las firmas comerciales y en los emprendedores. Lo que la Sociología del Trabajo llama “el retorno al actor” producto de

la crisis del estructuralismo, probablemente se deba al rol preponderante que comienza a tener el empresario en el contexto de la implementación de las políticas económicas neoliberales, signadas por las crisis de la deuda, la liberalización de la economía, la retracción del Estado como promotor del desarrollo industrial y en general las políticas gubernamentales que comenzaban a conferirle a la empresa privada un rol más relevante en la actividad económica. Sin embargo, este retorno se produce en el marco del estructuro funcionalismo del estudio de casos³, poniendo foco en la acción de los empresarios como la única variable explicativa. Esta perspectiva culturalista relega a un segundo plano el contexto nacional e internacional (Barbero en Gelman, 2006).

En líneas generales, se puede afirmar que la Historia del emprendedorismo se desarrolló mucho más que la Historia de empresas, debido al enfoque microhistórico que había adoptado, otorgándole un papel relevante a los actores y sus estrategias (Barbero en Gelman, 2006). En otras palabras, el principal objeto de estudio ha sido el emprendedor (hombres, familias, grupos) más que las compañías. Lo que le faltó a este campo en la Argentina fue una perspectiva chandleriana (ver apartado anterior), la cual hubiese incluido en el análisis histórico a las capas gerenciales de las grandes empresas como motor del desarrollo económico del país. Esto puede deberse a ciertos prejuicios o falta de interés desde la historia social (mucho más desarrollada)⁴. En líneas generales, los análisis sobre el empresariado fueron descuidados por los intelectuales debido a preconcepciones negativas o a la falta de anclaje teórico respecto de otros actores sociales, en apariencia más atractivos (Rougier en

³ Es necesario reconocer que desde los comienzos, en la historia de empresas local existió una corriente crítica hacia los empresarios (y alejada del estructuro funcionalismo), originada en distintas vertientes de izquierda (Barbero en Gelman, 2006). Como asuntos pendientes en la agenda de investigación sobre historia de empresas en Latinoamérica, Barbero menciona al estudio comparativo de casos focalizado en problemáticas específicas (tal como lo hacemos en nuestro trabajo), abandonando así la etapa descriptiva de la disciplina. De todos modos, se ha desarrollado una importante línea de investigación en torno a las asociaciones corporativas y su accionar político. Entre ellos, cabe mencionar a los trabajos sobre la Unión Industrial Argentina, la Sociedad Rural Argentina, los capitanes de la industria, asociaciones empresarias, los centros de investigación económica y social vinculados al mundo empresario, etc. Otra de las vertientes desarrolladas dentro del campo se centró en las dimensiones sociales y culturales de las firmas, como ser el estudio de las redes sociales al interior de las empresas, las condiciones de trabajo en las fábricas y las ideologías empresarias (Barbero en Gelman, 2006). En suma, sólo adoptando la perspectiva comparativa será posible apreciar la relevancia y especificidad de cada caso. De las problemáticas vacantes, se destacan el gerenciamiento de las empresas, las relaciones sociales dentro de las empresas y la cultura características de las mismas (Barbero, 2008). Si bien no adoptaremos la perspectiva historiográfica, nuestro trabajo viene a cubrir este “hueco teórico”.

⁴ Existe una vertiente crítica del abordaje chandleriano, la cual sostiene que este modelo no es el que más se ajusta a la realidad latinoamericana, donde el Estado ha jugado un rol preponderante en la economía hasta casi los 80's. Una línea diferente de investigación aplica el método chandleriano inductivo, admitiendo la especificidad de nuestra región. Por último, una tercera línea de pensamiento utiliza el paradigma chandleriano para comparar el desarrollo de grandes corporaciones en Latinoamérica con el de las grandes corporaciones gerenciales de EEUU. De todas formas, queda claro que no hay corrientes teóricas que hayan elegido como objeto de estudio al *management* local (y mucho menos al que se desempeña en empresas multinacionales) (Barbero en Amatori and Jones, 2003).

Basualdo et al., 2007). No es de extrañar, por lo tanto, que el estudio de las empresas transnacionales en nuestra región aparezca recién en los 90's, pero a partir de trabajos de historiadores extranjeros, interesados en analizar las estrategias internacionales de las empresas de sus propios países (Barbero, 2008).

3 Las multinacionales en la Argentina

Si bien el debate sobre el surgimiento de la gran corporación multinacional es pertinente para nuestro objeto de investigación, es necesario dar cuenta de la especificidad de nuestro país a lo hora de trazar la historia del establecimiento de dichas compañías y su forma de inserción en el mercado. Argentina es en la actualidad una de las economías más transnacionalizadas del mundo⁵, si se atiende al grado de control de los activos productivos y de participación en los flujos económicos principales que exhiben estas empresas (Kulfas et al, 2002). EEUU se presenta como la gran usina ideológica desde la cual se irradia la ideología gerencial al resto del mundo⁶. Sin embargo, la particularidad de la sociedad argentina y la contextualización histórica del desarrollo de la gran corporación, ayudará a hacer pie en el debate acerca de la figura del gerente en nuestro país.

Salvo el caso de México –en el que se estudiaron filiales de multinacionales-, el estudio de las grandes empresas en nuestro continente estuvo restringido a grandes grupos económicos de capital nacional con inversiones diversificadas, los cuales constituyen el tipo de organización más frecuente dentro de las firmas de mayor tamaño⁷. De acuerdo con Barbero, el grupo económico es específico de los países de industrialización tardía y se caracteriza por la escasez de recursos gerenciales (Barbero en Amatori and Jones, 2003, Barbero en Gelman, 2006). No por eso se puede afirmar que no haya habido estudios historiográficos sobre la inversión extranjera en el país, pero éstos se restringen a la época previa 1930⁸, por lo que queda pendiente la investigación referente al período contemporáneo (Barbero en Amatori and Jones, 2003). La típica empresa multinacional estudiada por Chandler es un fenómeno reciente en nuestro continente, caracterizado por el desarrollo de estructuras organizaciones con eje en emprendedores -llamadas holdings, compañías mixtas, grupos de inversión, redes

⁵ La inversión externa en el país osciló entre U\$S 65,000 y U\$S 100,000 millones (según diferentes estimaciones) entre 1990 y 2000 (Kulfas et al, 2002).

⁶ A pesar de haber perdido participación dentro de la inversión extranjera directa en el país durante la década del 90, EEUU sigue siendo el país inversor más importante en la Argentina, con el 31% (Kulfas et al., 2002).

⁷ No es de extrañar que el primer estudio de caso sobre empresas en la Argentina fue el de Tomás Cochran sobre la compañía SIAM, presidida por Torcuato Di Tella, publicado en 1962 (Barbero, 2008).

⁸ En forma indirecta, durante los 70's y 80's se ha estudiado el rol de empresas multinacionales en el fragor de los debates sobre imperialismo.

de emprendedores, etc. Las compañías transnacionales tuvieron que rediseñar sus estrategias al establecerse en nuestra región.

La instalación de empresas de capital extranjero en nuestro país tiene larga data, pudiendo remontarse hasta principios del siglo pasado. El origen de las empresas transnacionales diversificadas y/o integradas permite constatar que son importantes actores en la economía nacional desde hace mucho tiempo. Ciertamente, no es en su reciente conformación donde radican los cambios en el poder económico, sino en que por primera vez esta fracción del capital ocupa (junto con los grupos económicos nacionales) el centro del proceso de acumulación y sintetizan un proyecto orgánico común (Aspiazu et al., 1986). Estos autores resumen el nacimiento de una nueva etapa de la economía argentina, en la cual se hará necesaria la conformación de un grupo que pueda formarse en el marco de un nuevo *espíritu* capitalista:

El golpe militar de 1976 expresó la confluencia de la fracción diversificada de la oligarquía con la fracción diversificada de aquel capital extranjero que condujo la segunda fase de la industrialización sustitutiva. Ambas fracciones sintetizaron sus proyectos históricos en un nuevo proyecto dominante, que constituyó la base social fundamental de la dictadura militar (Aspiazu et al., 1986: 179-180).

Es por este motivo que este apartado amerita una aclaración: no es el objetivo de nuestro trabajo hurgar en la historia de la empresa transnacional en la Argentina, ya que el foco de atención está puesto en el *management* surgido al interior de éstas, el cual pasa a revestir características comunes al que surgió en los países industrializados. Estas compañías siempre requirieron de cuadros administrativos para gestionar sus operaciones en el país. Sin embargo, éstos estaban conformados, por una parte, por empleados traídos desde las casas matrices y por otra parte, por cuadros mayormente técnicos (ingenieros, contadores) autóctonos. Consecuentemente, dentro de la historia de las empresas transnacionales en la Argentina, el período que nos interesa analizar parte del comienzo del Segundo régimen de sustitución de importaciones, acaecido a fines de la década del 50 y principios de los 60. Con la inversión extranjera directa promovida por el gobierno de Frondizi, comienzan a instalarse terminales automotrices, se produce la venta de empresas pertenecientes a grupos económicos a las grandes compañías transnacionales –especialmente en el sector petrolero y petroquímico-. Durante el gobierno del General Onganía se venden grandes empresas tabacaleras y bancos nacionales al capital transnacional. Es a partir de este periodo cuando aparece un nuevo grupo

social con su propia usina ideológica (en términos de formación, de literatura especializada, de códigos específicos de reclutamiento de pares, en fin, una comunidad imaginada en términos de Anderson). Lo veremos más adelante.

Las estrategias de las empresas transnacionales en la Argentina se han ido redefiniendo acorde con la apertura comercial y la modificación de las condiciones de competencia. La racionalización de los niveles y de la estructura del personal y la depuración de estructuras administrativas y comerciales, pueden ser algunas de las respuestas ante los nuevos escenarios. Este tipo de políticas van acompañadas de la adopción de nuevas técnicas de organización, de manejo del proceso productivo, de nuevas estrategias de comercialización y de distribución que le brinden un halo de legitimidad a las mismas. La adopción de estas nuevas técnicas organizativas ha requerido un flujo de inversiones en la incorporación de las llamadas “tecnologías blandas” y en capacitación del personal (Kulfas et al., 2002). Dentro de estas tecnologías, tiende a evaluarse muy positivamente la capacidad de aprendizaje y comienza a desdeñarse el trabajo rutinario propio del modelo anterior. Es así como, a partir de mediados de la década del 80 y profundizado en los 90, las estrategias de las filiales de las empresas transnacionales se concentraron en el “corazón” de su negocio y, por lo tanto, la configuración de la filial argentina tendió a replicar (especialmente el marketing y el desarrollo de mercados) el perfil organizativo internacional de la empresa. La capacitación y el entrenamiento del personal en las nuevas tecnologías de gestión ha sido esencial para maximizar el retorno esperado de las inversiones y las transformaciones organizativas realizadas.

No es nuestro interés delimitar o ceñir el análisis a las empresas de mayor facturación o tamaño en la economía local, debido a que nuestro objetivo, en última instancia, es de encontrar los trazos de una lógica global que subyace al capitalismo, partiendo siempre de la contextualización del fenómeno en cuestión. Es por eso que, algunas de las compañías transnacionales establecidas en el país no se encuentran dentro del ranking de empresas de mayor facturación que publica la Revista Mercado cada año (ver anexo). No obstante, el hecho de que algunas de las empresas transnacionales establecidas en la Argentina no ocupen los primeros puestos en el ranking de las de mayor facturación, no implica que no haya habido un proceso de extranjerización de la economía del país (Schorr, 2001 y Aspiazu y Basualdo, 2009), profundizado durante la década del 90. Este fenómeno está ilustrado en el estudio de “Grandes empresas en la Argentina”, que publicó el INDEC hasta el año 2004. En

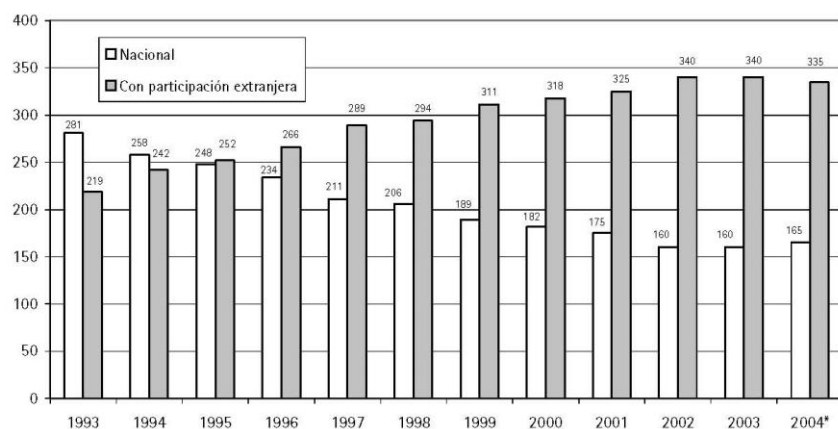
éste, se aporta una amplia y variada gama de estadísticas económicas referidas al comportamiento y al perfil estructural de la cúpula empresaria del país (las 500 firmas de mayor tamaño –según valor de la producción– que actúan en los distintos sectores de actividad, con la excepción del agropecuario y el financiero). En este estudio es posible vislumbrar las transformaciones económicas que viene sufriendo la economía argentina en los últimos 20 años. Si bien el gráfico abarca sólo hasta el año 2004, la participación del capital extranjero dentro de las firmas de mayor tamaño se incrementó notablemente en los últimos años (Aspiazu y Basualdo, 2009).

Cuadro 3.2.2.1. Empresas según origen del capital. Años 1993-2004

Origen del capital	Cantidad de empresas											
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Total	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
Nacional	281	258	248	234	211	206	189	182	175	160	160	165
Con participación extranjera	219	242	252	266	289	294	311	318	325	340	340	335
Hasta 50%	58	68	66	62	55	53	56	56	55	47	44	46
Más de 50% a 98,9%	65	71	81	87	99	103	110	100	94	92	81	79
De 99% a 100%	96	103	105	117	135	138	145	162	176	201	215	210

Fuente: INDEC. Encuesta Nacional a Grandes Empresas.

Gráfico 3.2.2.1. Cantidad de empresas por origen del capital. Años 1993-2004



Fuente: INDEC. Encuesta Nacional a Grandes Empresas.

Tal como se constatará en el próximo apartado, el surgimiento de una *clase gerencial* (*business class*, en términos de Chandler, 1977) que se reconoce como tal, estuvo acompañada por la irrupción del Segundo régimen de sustitución de importaciones (1964-1974) iniciada alrededor de 1960 y la creciente gravitación de empresas extranjeras dentro del núcleo del capital más concentrado. Por otro lado, las empresas extranjeras constituyen las firmas de mayor envergadura al interior del ranking de las 500 empresas de mayor tamaño; asimismo, son las que presentan los mayores niveles de productividad laboral y, en estrecha relación con ello, las que abonan los salarios medios más elevados. Estas compañías pueden

pagar las retribuciones salariales medias más elevadas en tanto las mismas son –más que– compensadas por los mayores rendimientos productivos de los trabajadores ocupados (Schorr, 2001). En general, los trabajadores bien pagos corresponden a los niveles jerárquicos más altos (gerentes y directores). El establecimiento de las grandes compañías transnacionales a partir de la década del 60 de produjo a través de una “alianza” con una *clase gerencial* local bien remunerada que pudiera gestionarlas. En este proceso, el ejército industrial de reserva estuvo acompañado de un plantel de oficiales en funciones.

4. La formación de cuadros en el capitalismo argentino: el surgimiento de los mandos medios en las grandes empresas argentinas

Del análisis de la inserción de las grandes empresas multinacionales en la Argentina, es posible ubicar la emergencia de los mandos medios y su especificidad respecto de los países desarrollados. Si bien existe abundante literatura acerca de este fenómeno en otras regiones, intentaremos dar cuenta del proceso de formación de cuadros gerenciales en el capitalismo argentino, poniendo la mirada en el modo de apropiación del discurso y las prácticas del *management*.

Schvarzer (en Bustos, 1995), estudia el papel de los grandes grupos económicos en la economía argentina. Estos grupos generalmente están presididos por propietarios locales y gestionados férreamente por ellos. El autor sostiene que es en la década del 80 cuando surge en el mundo un renovado interés en estudiar estos grupos, especialmente en cuanto a la relación entre su función de maximizar ganancias y su estructura de propiedad. La razón se debe a las compras sorpresivas de paquetes de control accionario de grandes corporaciones. Este tipo de operaciones puso nuevamente en evidencia los conflictos latentes entre los accionistas o propietarios los gerentes y directivos encargados de la gestión de sus empresas. A mediados de la década del 80 sólo 2 o 3 grupos (no así las empresas transnacionales, que ya poseían una vasta trayectoria en el reclutamiento de *mánagers* profesionales) habían logrado instalar un equipo directivo profesional mientras que la casi totalidad continuaba basado en el sistema personalizado bajo el control directo del propietario. El nacimiento de la *tecnocracia* en los grandes grupos económicos argentinos es llamativamente tardío, lo que da cuenta de la novedad del fenómeno del *management* en nuestro país. Por otro lado, desafortunadamente no hay estudios que analicen el desarrollo de la *clase gerencial* en las empresas transnacionales

en nuestro país. Barbero sostiene que, entre las razones de este bache teórico, se encuentran el lento desarrollo de mercados de capitales y del llamado capitalismo gerencial, la persistencia de empresas familiares y la importancia de la inmigración como fuente de emprendedorismo (Barbero en Amatori and Jones, 2003). Esto requerirá de la utilización del método indiciario⁹ para rastrear a través de huellas el surgimiento de este fenómeno.

¿Cuáles pueden ser los indicios pasibles de ser rastreados y que nos lleven a dilucidar la aparición de empleados con capacidad decisoria estratégica en la gestión de grandes empresas en la Argentina? Chandler (1977: 464 y 500) describió a este fenómeno “la parafernalia de la profesionalización del *management*”, el cual estuvo signada por la creación de asociaciones profesionales, la publicación de revistas profesionales, la aparición de cursos de formación en *management* (finanzas, marketing, producción, comportamiento en la organización, recursos humanos, etc.)¹⁰. El crecimiento de una clase media urbana con crecientes y sofisticados patrones de consumo que acompañen la instalación de grandes empresas diversificadas y que ofrezcan los productos diferenciados demandados por este grupo social es un ejemplo. Por otro lado, el nacimiento de escuelas de negocios para la formación de gerentes que pasen a constituir los futuros directivos de las empresas es un claro indicio de una profesionalización de la gestión de las compañías y la cesión de parte del poder de los propietarios. Este fenómeno iría acompañado de la contratación de firmas consultoras que les ayuden a las empresas en la “gestión del cambio” que implica la transformación y creciente profesionalización de la gestión empresarial¹¹. Por último, la creación de revistas sobre cuestiones de *management* y negocios implica la existencia de un público ávido de enterarse del quehacer, las tendencias y las modas de pensamiento de la comunidad de negocios. Analizaremos detenidamente cada uno de estos fenómenos, en la medida que se haya

⁹ Ginzburg (1989) en su rol de historiador, y por ser el representante más conocido de la microhistoria italiana, sabe que no tiene contacto directo con su objeto de estudio y que esto lo acerca al baqueano -diríamos por estas pampas-, o al rastreador -menciona Carlo-, quien deberá utilizar los menores indicios dejados por la presa durante su huida (una rama rota, una huella en el lodo, la corteza de un árbol desgarrada) para reconstruir una realidad de la que no fue testigo directo y que sin embargo habla a través de sus huellas.

¹⁰ De acuerdo con Chandler (1977: 468 y 480), este fenómeno acaeció fuera de los EEUU recién en la 2da. Posguerra Mundial, especialmente en Europa (hacia fines de los 50's y comienzos de los 60's, con la creación del Mercado Común Europeo, el cual atrajo masivamente al capital norteamericano) y Japón, lo que da sustento a nuestra hipótesis que en nuestro país esto sucedió tardíamente en relación con los países desarrollados. La emulación del modelo norteamericano, de acuerdo con Chandler (1977: 498), se debe al vertiginoso desarrollo de los EEUU, por lo que el resto de los países, al buscar precedentes y modelos a seguir, tendieron su mirada hacia la experiencia de dicho país.

¹¹ Utilizando un lenguaje menos neutro, es posible sostener que las razones últimas de la contratación de consultoras es para dar legitimidad a nuevos discursos y nuevas prácticas de gestión traídas esencialmente de los EEUU.

encontrado información, dado el escaso interés despertado en la literatura acerca de estas cuestiones, excepto lo concerniente a la historia de las clases medias (ver Visacovsky, 2009 y Adamovsky, 2009).

A nivel global, las nuevas clases medias profesionales irrumpen en la escena económica a partir de la Segunda Guerra mundial, la cual provoca la desaparición de viejos estilos de vida en el mundo occidental. Una de las causas de este fenómeno se compone de drásticos cambios en la estructura ocupacional del mundo occidental, especialmente en los EEUU, que resultaron en una nueva clase media de administradores surgidos de los *college* devenidos muchos de ellos gerentes de las grandes corporaciones. La emergencia de los gerentes como asalariados pone en cuestión la idea de una clase asalariada homogénea al estilo marxista debido a la expansión de actores tales como burócratas, profesionales, que no se agotan en una explicación dualista o dicotómica de la sociedad. Sin embargo, en cada país, el proceso de formación de esta clase es diferente. En la Argentina, así como en el resto del mundo occidental, la emergencia de la misma, en términos de educación (a través de la generalización de la educación) y de estructura ocupacional, sería impensable sin la idea de movilidad social (que en el régimen estamental pre capitalista no existía), posibilitado por el enriquecimiento dado por la estructura del mercado.

A mediados del Siglo XX, se comienza a hablar en los EEUU de una “nueva clase media” (Mills, 2002), que incluía a profesionales asalariados, técnicos, administrativos y oficinistas. Wright Mills identificaba a los gerentes como casos especiales de asalariados de alto rango que ponían en evidencia las complejidades del capitalismo avanzado; en efecto, en dicho período se había producido una inédita separación entre la propiedad y el control en las funciones cotidianas de las grandes corporaciones empresariales, transfiriéndose así enormes cuotas de poder de los propietarios a los gerentes. El autor también puso de manifiesto los valores que dichos estratos encarnaban, los cuales tendían a identificarse con los valores nacionales norteamericanos, como la aspiración individual por la movilidad social.

Con respecto a las investigaciones sobre clases medias en la Argentina, aunque éstas han sido sin duda importantes, no han problematizado histórica y contextualmente la categoría misma de clase media, sus condiciones de producción y de uso y su variabilidad histórica; en general, se la ha tratado mayormente como una población predefinida por el investigador y no se ha privilegiado la indagación de las prácticas y las perspectivas de los actores (Garguin 2006 y 2007). Entre este tipo de autores, sin duda el que mayor repercusión alcanzó fue Gino

Germani, quien establecía una distinción entre clase media autónoma (compuesta por artesanos, industriales, comerciantes y profesionales autónomos) y clase media dependiente (empleados de todas las categorías, funcionarios, profesionales asalariados y técnicos). A la primera correspondía el “self made man” y estaba representado por los inmigrantes que habían ascendido socialmente. A la segunda categoría pertenecían los diplomados de origen nativo (Svampa, 2001). Torrado (1997), retomando a Germani, divide a las clases medias en 2 grupos: asalariados y autónomos. A partir de 1970, la expansión de los sectores medios se apoya sobre un aumento de la salarización (más en el sector privado que en el público y dentro del sector privado, los que logran el mayor crecimiento son los profesionales asalariados) en detrimento de las clases medias autónomas. Esta tendencia se refuerza en la década del 80. La alianza que se estableció entre los grandes capitanes de industria dueños de los grupos económicos y la nueva clase gerencial probablemente se deba al fenómeno que Germani tanto le criticaba a las clases medias: por esfuerzo por identificarse con las elites.

Garguin (en Visacovsky, 2009) postula que la identidad de clase media comienza a cristalizarse con la llegada del peronismo, ya que con anterioridad a dicho período su conceptualización era un tanto difusa, debido a que encarnaba un concepto restringido de nación (homogéneamente blanca, europea y abierta a la movilidad social ascendente de todo el que lo intentara). Es a partir de la diferenciación con el migrante interno beneficiario de la política social del peronismo, que comienza a perfilarse la identidad de clase media. Durante el tercer período peronista, se produce una profunda transformación en las clases medias, llamada repliegue sobre el espacio privado (Svampa, 2001). Este fenómeno va a mostrar su cenit durante la última dictadura militar, la cual produjo una desmovilización de la sociedad argentina en general y de las clases medias en particular. Salvo el interregno de los comienzos del gobierno de Alfonsín, esta tendencia continuó más marcadamente, especialmente con el arribo de Menem al poder. Este gobierno promovió el logro individual por sobre el colectivo, extrayendo los componentes más individualistas del ideario del progreso, asociados con una lógica dual de “ganadores” y “perdedores”. Entre los ganadores, se encontrarían los sectores gerenciales y profesionales.

El grupo social –en términos de Weber- conformado por gerentes de grandes empresas en la Argentina, constituye un fenómeno relativamente novedoso en relación a Europa y los EEUU. En Latinoamérica en general y en la Argentina en particular, la sutil “división del trabajo” entre propietarios, gerentes y trabajadores no se da –aunque más no sea tenuemente- hasta la

década del 60 con el comienzo de la apertura de la economía argentina a la inversión extranjera directa y la irrupción de la corporación multinacional en la escena económica. Esto hace que la caracterización del gerente aparezca en forma relativamente tardía con respecto al llamado primer mundo, por un lado, y que los procesos de concentración económica generen una menor dispersión y diferenciación entre gerentes medios y altos en términos de acceso al mercado de bienes y servicios y consumos culturales. La primera investigación que toma la perspectiva de estos actores ocurre recién a principios de la década de 2000, en una investigación etnográfica llevada a cabo en Buenos Aires por Tevik (en Visacovsky, 2009) y en la cual se hace mención a una “clase media profesional”, sector que creció con las políticas económicas de la década de 1990, con altas competencias obtenidas en instituciones educativas privadas, que se desempeña en compañías multinacionales, con posiciones gerenciales en las áreas de servicios o finanzas.

El nacimiento de nuevos sectores medios urbanos que puedan pasar a formar parte más adelante de la nueva *clase gerencial* por un lado, y que demanden productos diferenciados (respecto del resto de la población, con niveles socioeconómicos más bajos), diversificados y sofisticados, por otro, constituye un pilar fundamental desde el cual se puede vislumbrar un nuevo grupo social con características propias. Este fenómeno se remonta a la década del 60, en plena etapa de sustitución de importaciones del gobierno desarrollista (Aspiazu et al, 1986), en la cual ingresan nuevas empresas transnacionales y se expanden la que existían desde la década del 20. Esto produce el surgimiento de una demanda de cuadros gerenciales locales. A su vez, pasará a conformarse un mercado de consumo de bienes simbólicos (escuelas de negocios, consultoras, revistas) que dará sustento a este nuevo grupo social.

No obstante, este es un proceso lento, con marchas y contramarchas. En 1974 culmina el Segundo régimen de sustitución de importaciones y recién con la llegada del golpe militar en 1976, la emulación del modelo gerencial norteamericano cobra nuevos bríos. Aspiazu et al. (1986) fijan el año 1978 como el de la modificación más sustantiva en la política económica de la dictadura, en el cual se da comienzo a una nueva etapa sustentada sobre la base de la

“apertura de la economía y la confianza en las empresas privadas como sostén y motor de la economía”¹².

¹² Discurso del Ministro de Economía publicado en el Boletín Semanal del Ministerio de Economía, N° 265, 25 de diciembre de 1978.

Es en ese año cuando se crea ESEADE (Escuela Superior de Economía y Administración de Empresas), constituyendo la primera Maestría en Economía y Administración de Empresas (actualmente denominada Maestría en Administración de Negocios). Reflejando el espíritu de la época en la cual fue fundada, esta institución se nace bajo el influjo de ideas que ameritan ser mencionadas. En un discurso pronunciado por Alberto Benegas Lynch (h) en 2001¹³ (Rector de ESEADE 1978-2001), conmemorando los 23 años de la casa de estudios, apunta contra

“las intromisiones del aparato estatal en la vida de las personas, si no se trabaja para revertir la situación”¹⁴,

resaltando la misión que venía a cumplir la misma desde su creación. La idea de la creación de ESEADE fue concebida por su fundador entre 1973 y 1976, período que marca la transición desde el fin del Segundo régimen de sustitución de importaciones hacia la implementación de políticas económicas de corte neoliberal. El sesgo liberal (o más bien neo liberal) y el proyecto ideológico está sustentado en combatir desde sus aulas a las

“variantes marxistas, socialistas, keynesianas, cepalinas y social-demócratas que alimentaron a muy diversos populismos, básicamente, aunque no exclusivamente, de signo nazi-fascista” [con el fin de] “contrarrestar la influencia socialista en casas de estudios latinoamericanas”¹⁵.

En ese contexto político y cultural, esta institución creía preciso formar al

“futuro dirigente empresario [para que] no sólo tuviera a su disposición las mejores herramientas de administración sino que se le ofrecerían elementos adecuados para la comprensión del contexto en el que se desenvuelve su empresa”¹⁶.

En cuanto a la financiación del programa, la comunidad empresaria que formó parte del cuerpo de “benefactores” estaba conformada por los antiguos capitanes de industria, miembros de las familias patricias que presidían los grupos económicos más importantes de la Argentina hasta ese entonces y por miembros de los grupos de *lobby* económico y empresarial

¹³ Ver en <http://www.eseade.edu.ar/institucional/historia.asp> (Bajado el 18/01/2011).

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

más influyentes de la época¹⁷. La liberalización próxima de la economía y la apertura indiscriminada hacia los capitales extranjeros, produjo la necesidad en estos capitanes de *aggionarse* a los nuevos tiempos que corrían en el mundo desarrollado. Era necesaria la formación de cuadros con la mirada puesta en los centros de poder económico para que puedan absorber y empaparse de las nuevas prácticas del *management*. En algunos casos, el empresario benefactor enviaba directamente un egresado universitario de su empresa para la utilización de las becas que otorgaba al instituto.

En cuanto a la irrupción de las consultoras especializadas en cuestiones de *management*, Schvarzer (en Bustos, 1995) sostiene que la contratación de éstas por parte de los grandes grupos económicos argentinos se da a partir de mediados o fines de la década del 80, cuando comienzan a producirse las grandes reestructuraciones, fusiones y adquisiciones. Si bien es cierto que las grandes consultoras internacionales especializadas en temas de Management se instalan hacia fines de la década del 80, lo que no menciona Schvarzer es que ya desde la década del 60 se había establecido la primera consultora para grandes empresas: IDEA (Instituto para el desarrollo empresarial argentino). Cabe aclarar que en sus comienzos, esta consultora ofrecía cursos de formación gerencial en temas vinculados al *management* científico de corte taylorista¹⁸. Más allá del rol destacado que jugaban las empresas transnacionales desde la década del 60 y 70, hacia fines de la década del 80 comienzan a jugar un papel destacado las empresas multilatinas (empresas argentinas con presencia en Latinoamérica, así como empresas de la región con presencia en otros países del continente). Esto requirió la designación de una dirección profesional de las distintas filiales del grupo, que en los hechos opera con los mismos cargos que los responsables de las filiales de las empresas multinacionales. Este fenómeno es una mezcla de necesidad y contagio (reproducción de discursos y prácticas para pertenecer a un mismo campo, en este caso, la comunidad de negocios). Es evidente que las empresas transnacionales que llegaron al país para operar los servicios privatizados traccionaron e hicieron explotar el crecimiento de las consultoras. Éstas contrataron a firmas como Mc Kinsey (instalada en el país en 1991),

¹⁷ La Asamblea de Fundadores que brindó el primer apoyo financiero a ESEADE y posibilitó su funcionamiento, estuvo originalmente integrada por Abel Ayerza, Armando M. Braun, Federico Carlés, Rodolfo Costantini, Miguel de los Santos, Enrique Duahu, José A. Estenssoro, Jose A. Esteves, Amalia Lacroze de Fortabat, Roberto Helguera, Guillermo M. Lovegrove, Alfredo D. Olaechea, José E. Rohm, Oscar Secco, Alberto Servente, Mario Vásquez, Wilfred von Büllow, Guillermo Yeatts y Federico L. Zorraquín.

¹⁸ La persistencia del modelo taylorista aún en el trabajo intelectual del mánager puede explicarse por la emulación del modelo imperante en el primer mundo a raíz del Plan Marshall de Posguerra: en Europa se enviaban misiones de productividad a los EEUU, en las cuales trabajadores de cuello blanco eran enviados como pasantes a las grandes corporaciones norteamericanas para formarse en las prácticas tayloristas y fordistas de las administración.

especialista en temas organizativos, para diagnosticar las “ineficiencias” de las compañías otrora estatales. La incursión de este tipo de consultoras también daba cuenta de la dimensión y el grado de diversificación de actividades alcanzadas por los grupos económicos locales y las empresas transnacionales. Es indudable que esta apertura de la economía al ingreso de capitales del exterior se vio posibilitada a partir del modelo económico implementado a partir del golpe de Estado en 1976 y definitivamente consolidado en la segunda mitad de la década del 80 y principios del 90.

Las organizaciones profesionales, así como las revistas destinadas a los mandos gerenciales, tuvieron su origen en cuestiones ligadas a la administración de plantas industriales. Es por eso que los ingenieros mecánicos, eléctricos y más tarde los ingenieros industriales fueron los pioneros en crear revistas y asociaciones para promover sus prácticas e ideas en relación con la producción y la distribución de bienes. Las revistas más destacadas fueron "La ingeniería", "Revista Mecánica Metalúrgica" y "Revista Ciencia y Técnica" perteneciente al Centro de estudiantes de ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (Lobato, 2002). Los problemas del trabajo industrial encontraron en las páginas de "La Ingeniería" un espacio importante y la organización científica del trabajo fue tomada por los apóstoles del nuevo evangelio: los ingenieros. Como hombres de ciencia (así se veían ellos mismos) querían resolver los problemas de la vida industrial pero también sensibilizar a la sociedad en torno a la industria y el trabajo. Las preocupaciones tenían más que ver con cuestiones técnico ingenieriles que con *management*.

La intervención de los ingenieros en cuestiones ligadas a la organización del trabajo industrial, la racionalización, el sistema de incentivos salariales y la productividad, se produjo especialmente en el período de entreguerras. Esta intervención (en términos de planificación y organización del trabajo) estaba fundamentada y legitimada por el hecho que éstos eran quienes estudiaban meticulosamente los mejores procedimientos para el desarrollo de diferentes actividades industriales. El "ingeniero industrial" –como especialista en cuestiones ligadas a las plantas fabriles- ocupó un papel destacado en la escena de la producción. Éste pasó a reemplazar –en parte- a los capataces y jefes de taller, quienes tenían saberes y formación empíricos. Estos últimos se encargaban de vigilar y controlar, pero las tareas de planificación y las decisiones más estratégicas pasaban a estar concentradas en el especialista. En otras palabras, mientras los ingenieros tenían la función de dirección debido a sus capacidades y conocimientos adquiridos en la institución universitaria, los trabajadores tenían

la tarea de ejecutar el trabajo que se les ordenaba y, a lo sumo, en el caso de los jefes de taller, la de resolver problemas menores. En el período previo al peronismo se difundieron algunas técnicas específicas o casos particulares donde pueden aplicarse los principios de la organización moderna en áreas más generales de la administración de las grandes empresas. Así, aparecieron artículos tales como "Ensayo de introducción a una racionalización administrativa" en la revista "La Ingeniería", durante los meses de abril, mayo y junio de 1944 y "Cómo hemos 'taylorizado' nuestro taller mecánico", en la misma revista, durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 1945. Sin embargo, tal como puede verse, el ingeniero sigue estando presente en el centro de la escena como intermediario entre el accionista y el trabajador. Este fenómeno no es exclusivamente local, sino que en los EEUU sucedió algo similar. La razón de esto radica en el éxito que cobró la administración científica de la producción, diseñada por Frederick Taylor en 1911¹⁹ y difundida rápidamente por todo el mundo.

Las primeras revistas destinadas a gerentes de grandes empresas y que abordaban cuestiones generales de *management*, surgieron a partir de fines de la década del 60. La pionera de todas es la revista Mercado, creada en 1969 y especializada en temáticas de marketing. Prensa económica, especializada en economía, finanzas y negocios, fue fundada en 1975. Respecto de revistas centradas en cuestiones generales de *management*, se puede mencionar a Apertura, una revista destinada más directamente a la población de gerentes de grandes empresas, que presenta su primer número en el año 1983. Otra revista similar es Gestión, la cual data del año 1998. En la década del 80 surgió la revista Negocios, aunque con menos éxito editorial que las otras. Estas son las revistas de *management* que mayor aceptación han tenido en el mercado. A partir de la década del 90 se produjo una explosión en la edición de publicaciones con temáticas ligadas a estas cuestiones, por lo que la lista sería demasiado larga (que incluiría los suplementos económicos de los diarios masivos –que pasaban a incluir temáticas de *Management*- y los periódicos especializados en negocios, como ser El Cronista -si bien fue fundado en 1908 con el nombre de El cronista comercial, el cual se vendía por suscripción, recién en 1986 se convirtió en un diario masivo con presencia en todo el país- y Ámbito Financiero -fundado en 1976-. Nuestra intención es simplemente dar cuenta de la

¹⁹ En 1911 Frank Gilbreth formó la Sociedad para la promoción de la ciencia del *management*, la que luego pasó a llamarse la Taylor society, que difundió la ideas de Taylor por todo el mundo, incluyendo a la Argentina. Esta sociedad se preocupaba por temáticas relacionadas a la ingeniería de las plantas de producción. Por otro lado, la difusión del taylorismo en nuestro país se advierte en publicaciones tales como la "Revista Mecánica Metalúrgica" cuyo redactor técnico tradujo y publicó mensualmente la "Dirección de Talleres" de Taylor, entre noviembre de 1926 y diciembre de 1927 (Lobato, 2002).

existencia de un público ávido de leer literatura especializada en cuestiones que le atañan, a la vez que los ayuda a reforzar su identidad de clase (en este caso, la nueva clase gerencial). En cuanto a las asociaciones profesionales, las más antiguas son la Asociación Argentina de Marketing, que data del año 1965 y la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina, creada en 1970.

En cuanto a las consultoras de capacitación empresaria, IDEA es la pionera, habiéndose fundada en 1960, si bien en sus comienzos su público estaba más restringido a los directivos de las empresas. Ilustrando un espíritu de la época en la cual la clase gerencial se erigía en un lugar cada vez más preponderante en el rumbo de las grandes empresas, relegando paulatinamente a los propietarios de los grupos económicos de las decisiones cotidianas, en el acta de fundación de la entidad (IDEA, 2010)²⁰ se declaraba que

“el progreso económico de los pueblos depende de la eficacia con que la energía humana pueda ser utilizada para producir los bienes, servicios y otras satisfacciones apetecidas” y “que esto, a su vez, depende en gran parte de la habilidad o calidad de los gerentes”

por lo que

“que el cometido del gerente de empresa constituye un tipo de trabajo diferenciado y de rasgos propios, de carácter profesional, basado en un caudal cada vez mayor de conocimientos científicos susceptibles de ser enseñados y transmitidos, por lo que se desprende que la formación y capacitación de los gerentes profesionales reviste una importancia primordial en el desarrollo económico del país”.

Es evidente la impronta aún presente de la Administración científica taylorista de la empresa, en parte debido al resurgimiento de estas ideas producto del Plan Marshall de la posguerra el cual a su vez impulsó las misiones europeas de productividad a los EEUU. Este fenómeno se puede observar en la misma acta de fundación mencionada, cuando sus miembros fundadores acuerdan, entre otras cosas,

“Promover la instrucción formal de los principios de la dirección científica para gerentes, por especialistas e instituciones educacionales acreditadas, estimular el

²⁰ Todos los datos acerca del devenir de esta institución, provienen de la publicación “IDEA: 50 años”, editada en ocasión del 50mo. Coloquio de la entidad, llevada a cabo en la ciudad de Buenos Aires, en el año 2010.

interés en, y transmitir, el conocimiento de la ciencia de la dirección profesional y su desarrollo”

Es indudable que la mirada extranjerizante que fundamenta la capacitación gerencial acompaña la tendencia que venía manifestando en la propia carrera de Administración de la Universidad de Buenos Aires. Esto se ve reflejado en el acta mencionada cuando se propone

“hacer sensible en la República Argentina la creciente bibliografía de valor sobre la ciencia de la dirección de empresas que ha resultado de las extensas investigaciones que se han efectuado y se efectúan, sobre este tema en diversas partes del mundo”.

Las revistas Ideario e Idealistas, creadas en 1962 y pertenecientes a IDEA, pueden constituir las primeras publicaciones destinadas a divulgar cuestiones ligadas a “tecnologías blandas” ligadas al gerenciamiento de empresas. Posteriormente, en el año 1963, edita su primer número la Revista IDEA, de aparición trimestral. En ese mismo año, la institución comienza a becar a ejecutivos de las empresas socias para que se capaciten en las universidades Harvard y Columbia en los EEUU. En 1966 la entidad comienza a publicar el Índice de costo de vida para ejecutivos (que en 1983 pasará a denominarse Índice de precios a consumidores de altos ingresos), lo que viene a sugerir el proceso de sofisticación del consumo de las nuevas clases medias, nacidas en el seno del primer gobierno peronista, pero cuyo crecimiento exponencial se da durante la década del 60. En 1968 nace la Escuela de Administración de IDEA, primera institución de nivel superior en la Argentina (no olvidemos que ESEADE constituye la primera Maestría en Administración de Empresas de gestión ininterrumpida en nuestro país, mientras que recién en el año 1988 IDEA tendrá su propio Máster en Administración de Empresas. Es necesario aclarar que en 1972 se lanzó una Maestría en Administración de Empresas en IDEA, aunque a los 2 años fue desactivada), asesorada por la Harvard Business School. Entre 1969 y 1970 IDEA comienza a visitar a las empresas asociadas para evaluar sus necesidades de capacitación gerencial. Entre los años 1972 y 1973 se inicia el Curso para Profesionales Universitarios (CPU), primer programa de posgrado en Administración del país. En los fundamentos de su creación, el CPU de proponía “desespecializar” a los participantes, para proveerles “una visión integradora del negocio”. Más tarde la institución creó el PADE (Programa de Administración de Empresas), destinada especialmente a la formación de mandos medios.

Especial atención merece la creación de la Licenciatura en Administración en la Universidad de Buenos Aires, creada en 1958²¹. Dicha carrera fue creada por un grupo de docentes que firmó un convenio de intercambio cultural con la Universidad de Columbia y de Stanford, en el marco del cual viajaron a formarse en dichas instituciones y luego produjeron la ‘transferencia tecnológica’ necesaria organizando la carrera”. La actual directora del Departamento de Administración, Patricia Bonatti, sostiene que “La carrera se organizó con el más estricto rigor funcional, producto del modelo ACME²², que relacionaba las actividades funcionales y los elementos de la dirección de la empresa centrándose en las áreas funcionales de especialización: Producción, Comercialización, Finanzas, Personal, etc.” Es evidente que el influjo ideológico norteamericano estuvo presente a la hora de concebir la carrera, no sólo en las materias sino también en el soporte bibliográfico, “donde había que ‘apurar’ las traducciones, para absorber el pensamiento de las escuelas de negocios de los Estados Unidos”, declara Bonatti. Cada materia tenía sus “gurúes”, la Biblia de contenidos requeridos para la formación profesional. La formación de los estudiantes de la carrera tenía por objetivo proveer de profesionales a las filiales de empresas multinacionales que comenzaban a instalarse en el país, la industria automotriz y la de laboratorios medicinales, en su gran mayoría. Tal como había sido habitual ya en la clásica carrera de Contador Público, en donde las cátedras principales estaban titularizadas por los responsables de los estudios internacionales en materia de contabilidad y auditoría, la Licenciatura en Administración presentaba como titulares de las asignaturas con las que comienza la carrera a los Gerentes o Directivos de las compañías a las que les proveía sus egresados.

²¹ Los datos que se exponen a continuación fueron extraídos de un reportaje a Patricia Bonatti -Directora del Departamento de Administración de la Universidad de Buenos Aires- aparecido en el suplemento especial del diario Clarín del domingo 5 de octubre de 2008 conmemorando los 95 años de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Ver en www.clarin.com

²² La Association of Consulting Management Engineers (A.C.M.E) editó en 1957 la publicación que lleva el título de: "Common Body Of Knowledge Required by Profesional Managements Consultants". Esta publicación fue resultado de la tarea de un grupo de expertos reunidos en la Association Planning Committee de ACME, entre ellos: H.B. Maynard, Dwight Demier, C.S. Petrasch Jr., J. Alex Smith, W.R. Swett y R. White. Este grupo de expertos determinó que para dirigir son fundamentales tres etapas: 1.Determinar Objetivos, 2. Lograr objetivos fijados en la etapa primera y 3. Medir los resultados. Estas etapas obligan al dirigente a promover innovaciones y a desarrollar a las personas, puesto que sin nuevas ideas o sin individuos cada vez más capacitados, la empresa es avasallada por la competencia y muere; de forma que las tres etapas y sin estos dos factores mencionados, tendría la única vigencia sólo a corto plazo.

Bibliografía

- Adamovsky, E., *Historia de la clase media argentina*, Editorial Planeta, Buenos Aires, 2009.
- Aspiazu, D. et al., *El nuevo poder económico en la Argentina de los años 80*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires, 1986.
- Aspiazu, D. y Basualdo, E. (comp.), *Transformaciones estructurales de la economía argentina. Una aproximación a partir del panel de grandes empresas, 1991-2005*, Programa Naciones Unidad para el Desarrollo, Buenos Aires, 2009.
- Barbero, M. I., “Business History in Latin America. Issues and Debates”, in F. Amatori and G. Jones (eds.), *Business History around the World*, Cambridge, Cambridge University, 2003.
- Barbero, M. I., “Business History in Latin America: a Historiographical Perspective”, *Business History Review*, Autumn 2008, volume 82, number 3, pp. 555-575.
- Barbero, M. I., “La historia de empresas en la Argentina: trayectoria y temas en debate en las últimas dos décadas”, in J. Gelman (coord.), *La Historia Económica Argentina en la Encrucijada. Balances y Perspectivas*, Buenos Aires, Ed. Prometeo Libros/AAHE, 2006.
- Bustos, P. (comp.), *Más allá de la estabilidad*, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, 1995.
- Chandler, A., *The visible hand: The managerial revolution in American business*, Harvard University Press, Cambridge, 1977.
- Garguin, E., “El tardío descubrimiento de la clase media en Argentina”. En: *Nuevo Topo / revista de historia y pensamiento crítico* 4, septiembre/octubre 2007: 85-108.
- Garguin, E., “La formación histórica de la clase media en Argentina. Una aproximación bibliográfica”. *Apuntes de Investigación del CECYP* 11: 228-239, 2006.
- Ginzburg, C., *Mitos, emblemas, indicios. Morfología e Historia*, Barcelona: Gedisa, 1989.
- Lobato, M., “Organización racionalidad y eficiencia en la organización del trabajo en la argentina: el sueño de la americanización y su difusión en la literatura y la prensa”. Trabajo presentado en “Americanización: aspectos culturales, económicos y tecnológicos de la transferencia de un modelo. Los Estados Unidos y América Latina en el siglo XX”, Conferencia regional preparatoria de la sesión plenaria 41 “Americanisation: Cultural Transfers in Economic Sphere in the 20 th Century. Economic and Technological Aspects in Developed and Developing Countries”, del XIII Congreso Internacional de Historia Económica de la International Economic History Association. Buenos Aires, 2002.
- Putterman, L. (Comp.), *La naturaleza económica de la empresa*, Alianza editorial, Madrid, 1994.

Rougier, M., en Basualdo, V. et al., *Transformaciones en la economía argentina: tendencias y perspectivas*, Prometeo libros, Los Polvorines, Universidad Nacional de General Sarmiento, 2007.

Schorr, M., “Principales características e impactos de la “extranjerización” de la industria manufacturera argentina durante los años noventa”, Documento de trabajo, Area de economía y tecnología, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, diciembre de 2001.

Svampa, M., “Los que ganaron: la vida en los countries y barrios privados”. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2001.

Torrado, S., “Notas sobre la estructura social argentina a comienzos de los años 90”, en G. Beliz (ed.), *Política social: la cuenta pendiente*, Buenos Aires, Sudamericana, 1997.

Visacovsky, S. E. y E. Garguin (comp.). *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos*. Buenos Aires, Antropofagia, 2009.

Wright Mills, C., *White collar: The American middle classes*, Oxford University Press, Nueva York, 2002.

Boletines

Discurso del Ministro de Economía publicado en el Boletín Semanal del Ministerio de Economía, N° 265, 25 de diciembre de 1978.

Páginas web

<http://www.clarin.com> (suplemento especial del diario del domingo 5 de octubre de 2008 conmemorando los 95 años de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires).

<http://www.eseade.edu.ar/institucional/historia.asp> (Bajado el 18/01/2011).

Ranking de Grupos

(cifras en millones de pesos)

Pos.	Grupo	Ventas			
		2009	2008	2007	2006
1	Organización Techint Holding liderado por la familia Roca. Lo integran Tenaris, Termium, Techint Cia Técnica Intermac y Tecpetrol. Sumó ventas por US\$ 21.400 millones.	53.028	74.355	59.554	46.400
2	Telefónica España Formado por Telefónica de Argentina, Telefónica Data, Telefónica Móviles y Telefé.	15.606	12.354	11.100	9.478
3	Paulmann Lo integran Cencosud (Jumbo), Easy, Disco, Supermercados Elono (Plaza Veá), Unicenter, Blaisten y diversos shoppings en el interior del país.	12.309	11.121	7.800	6.300
4	Carso Incluye: Claro y Telmex. Lo lidera el empresario mexicano Carlos Slim.	9.509	8.132	6.220	4.749
5	Banco Nación Lo integran el Banco y las compañías de seguros generales, de Retiro y Leasing.	9.346	8.376	5.955	
6	Exxon Mobil Lo integran Mobil Argentina, Mobil Exploration y Exxon Mobil.	7.911	8.688		
7	Fiat Subsidiaria local de Fiat, de Italia. Lo integran, entre otras, Fiat Auto, Iveco, CNH lex New Holland, Iveco Plan, Comau y Fiat Auto Soc. de Ahorro.	6.831	6.999	4.558	3.000
8	Clarín Tiene el control de Endesa Costanera, Hidroeléctrica El Chocón, Central Dock Sud y Edesur.	6.678	5.738	4.384	2.812
9	Santander Río Constituido por el banco, Santander Río Servicios, Santander Asset Management y Gie.	5.324	4.404	2.748	
10	Osde Lo forman la empresa de salud y Binaria Retiro.	4.988	3.955	2.870	2.204
11	Financiero Galicia Lo integran el banco, Tarjetas Regionales, Galicia Seguros y Galicia Warrants.	4.831	4.131	3.168	
12	Macro Lo forman los bancos Macro y del Tucumán.	4.804	3.749	2.954	
13	BBVA Lo integran Banco Francés, Consolidar ART, Consolidar Vida, Consolidar Retiro y PSA Finance Argentina.	4.763	4.628	3.687	
14	Endesa Tiene el control de Endesa Costanera, Hidroeléctrica El Chocón, Central Dock Sud y Edesur.	4.690	4.706	4.371	3.110
15	Provincia de Bs. As. Lo forman Banco de la Provincia, la compañía de seguros generales, de vida y la ART.	4.550	4.024	3.318	
16	Madanes Quintanilla Lo integran las empresas Aluar, Fate e Hidroeléctrica Futaleufú.	4.321	4.116	3.532	2.731
17	Roggio Incluye las empresas B Roggio Transporte, Ciba, Clisa, B Roggio e H.Y Aguas Corobobes.	4.268	2.237	1.597	1.130
18	Glencore Lo integran Oleaginosa Moreno, Oleaginosa Oeste, Sucesión de Antonio Moreno, Glencore Cereales, Ar Zinc, Molinos Libres y Lartrigoyen.	4.195	3.616	2.955	2.330
19	LAN Airlines Incluye LAN Airlines (Sucursal Argentina) y Lan Argentina.	3.866	4.100		
20	HSBC Lo integran el Banco y la compañía de seguros generales de vida y de retiro.	3.704	3.479	2.930	
21	Sancor Constituida por la empresa láctea y la de seguros generales.	3.353	2.766	1.710	
22	Swiss Medical Posee el control de Swiss Medical, Docthos, Qualitas, Maternidad Suizo Argentina, Sanatorio Agote y SMG Cia de seg. Gies. SMG Vida.	3.317	2.418	1.880	1.565
23	Altria Lo integran Massalin Particulares y la fábrica de alimentos Kraft Foods.	3.214	2.718	2.147	1.736

Los grupos empresarios más importantes.
No incluye los que consolidan sus negocios en un solo balance.
Los grupos fueron elaborados por Mercado.

Pos.	Grupo	Ventas			
		2009	2008	2007	2006
24	Bagó Incluye Laboratorios Bagó, Química Montpellier, Biogénesis Bagó, Disprofarma, Nutricia Bagó, Seguros Victoria y Bioprofarma.	2.850	2.418	1.880	1.565
25	Camargo Correa Formado por Loma Negra, Ferrosur Roca y el grupo Alpargatas.	2.704	2.516	1.446	1.352
26	Cristóbal López Lo integran Casino Club, OIL M&S, Clear SRL y Concesionaria Tsuyol.	2.600			
27	Petersen Lo forman la constructora Petersen Thielle y los bancos de Entre Ríos, Nuevo de Santa Fe, de San Juan y de Santa Cruz.	2.527	2.010	1.910	1.679
28	AES Lo integran Edelap, Emp. Distrib. Energía Sur, Hidroeléctrica Alicuá y Termoandes.	2.525	1.963	1.431	
29	Danone Incluye Aguas Danone y Danone Argentina.	2.431	2.019	1.793	1.633
30	Wertheim Lo forman Caja Seguros Generales y Caja ART.	2.162	1.953	2.187	1.748
31	Mercedes Benz Lo forman la terminal automotriz y la financiera del grupo.	2.160	1.888	1.287	
32	Hipotecario Lo forman el banco Hipotecario y el de Crédito y Securitización, BHN Seg. Generales y BHN Vida.	2.150	1.430	1.064	
33	Temis Lo integran Droguería del Sud y Laboratorio Temis Lostakó.	2.051	2.064	1.558	
34	Fondo Pegasus Incluye Músamundo, Farmcity y Freddy.	1.875	1.661	1.332	
35	Electroingeniería Lo integran Integración Eléctrica Sur, Construcciones Técnicas y Soluciones Energéticas.	1.850			
36	Bayer Lo integran Bayer y Bayer Cropscience.	1.692	1.401	907	
37	Total Lo forman Total Austral, Total Lubricantes Argentina y TotalGaz Argentina.	1.620	2.884	2.253	
38	MAPFRE Constituido por la compañía de seguros generales, la ART y la compañía de seguros de vida.	1.569	1.305	1.110	990
39	Arauco de Chile Lo integran la Papelera Alto Paraná y Faplac.	1.568	1.305	1.110	990
40	Grupo Finning Lo forman Grupo Finning Argentina y Finning Soluciones Mineras.	1.567	1.218	738	
41	Marfrig Incluye Quickfood, Estancias del Sur y el Frigorífico AR&P.	1.566	1.218	738	
42	DuPont Forma parte de E.I du Pont de Nemours & Co., de Estados Unidos. Incluye Pioneer.	1.232	1.124		
43	Finning International Lo forman Macosa del Plata y Servicios Mineros Argentinos.	1.103	929	659	
44	Lupier Lo forman AcerBrag y Petroquímica Río Tercero.	1.081	980	653	551
45	Grupo La Segunda Constituido por la compañía de seguros generales y la ART.	1.058	930	660	539
46	José Cartellone Principal accionista José Cartellone. Lo integran Alimentos y Bebidas Cartellone, José Cartellone Construcciones y Viñas Argentinas.	1.018	795		
47	Grupo Albanesi Integrado por Rafael G. Albanesi y Generación Mediterránea.	902	690	583	
48	Williner Incluye Suc. de Alfredo Williner y Las Taperitas.	900	687		

Pos. Grupo	Ventas			
	2009	2008	2007	2006
49 AlzoNobel Incluye AlzoNobel Coatings y Alzo Nobel Functional.	874	571	515	425
50 Canadiense Agrium Lo integran Agroservicios Pampeanos y United Agri Products.	855	1102	612	
51 Saint Gobain Lo integran Barugel Azulay, VASA y Rayén Cura.	845	834	752	639
52 Medicus Lo forman Medicus y Sanatorio Otamendi.	837	705	588	
53 Boldt Lo forman Boldt y Boldt Gaming.	783	586	473	330
54 Novartis Incluye Novartis Argentina y al Laboratorio Sandoz.	781	580	405	311
55 Minera Aguilar Las ventas se forman con las de Minera Aguilar y las de Ar Zinc (ex Sulfacid) que no son absorbidas por Aguilar. Fue adquirida por el grupo Glencore.	740	573	476	416
56 DHL Integrado por DHL Express, DHL Exel Supply y DHL Global Forwarding.	701	681	609	490
57 Ancsol Lo integran Carboclor y Petrolea del Conosur.	680	794	535	645
58 BASF Lo integran BASF Arg y BASF Poliuretanos.	678	772	508	
59 Gasinvest Lo forman Transportadora Gas del Norte y Transportadora de Gas del Mercosur.	661	629		
60 Socma Lo forman las empresas Chery-Socma, Qualix, Macair Jet, Aerochaco y Arelauquen Lodge.	647	535		

Pos. Grupo	Ventas			
	2009	2008	2007	2006
61 Ávila Lo integran los canales Supercanal y América.	633	619	609	601
62 Suez (Tractebel) Lo integran Litoral Gas, Gasoducto Nor Andino y Energy Consulting.	631	618	577	460
63 Pierri Lo integran Papelera Tucumán y el servicio de televisión por cable Telecentro.	596	428	336	
64 Liberty Formado por la compañía de seguros generales y por ART.	594	430	335	
65 Vidriería Argentina Lo integran Vidriería Argentina y Pilkington Automotive Arg.	577	548		
66 BNP Paribas Lo integra el Banco BNP Paribas y Cardif de Seguros.	536	148	122	
67 Ashmore Lo integran las empresas de Distribución de Electricidad de las provincias de La Rioja, Salta y San Luis.	534	379		
68 Gestamp Lo forman Gestamp Córdoba y Gestamp Bailes.	528	530	421	349
69 Ecogas Lo integran Distribuidora Gas Cuyana y Distribuidora de Gas del Centro. Los controles mayoritarios de ambas empresas se encuentran cruzados.	459	425	393	333
70 Berkley Incluye Berkley Seguros Generales, Intemacional y Berkley ART.	449	379		
72 Sidus Lo integran Bio Sidus y Sidus. Principal accionista: Familia Argüelles.	411	421	486	428

**VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades**

Ponencia: “Sindicatos y mujeres. La experiencia argentina y brasileña”

Mesa Temática 3: Sindicatos y movimientos laborales

18 al 20 de mayo del 2011, Mérida Yucatán

Mercedes López Martínez
Candidata a Doctora En Estudios Latinoamericanos
Facultad de Filosofía y Letras, UNAM

Introducción

El presente trabajo intenta ahondar en las políticas de acción afirmativa¹ instituidas por las centrales sindicales más importantes en Argentina y Brasil, con objeto de ubicar los avances y pendientes a nivel de equidad de género. Se pretende, con ello, brindar un marco de referencia para el posicionamiento de las mujeres sindicalistas en la región, tema que ha sido muy poco estudiado en América Latina.

La investigación se ha desarrollado durante poco más de tres años y forma parte de la tesis doctoral de la autora de esta ponencia, basada en investigación documental recopilada en bibliotecas, archivos y publicaciones sindicales de los dos países; así como en 18 entrevistas realizadas a mujeres dirigentes en Argentina, Brasil y México.

Una de las principales categorías de abordaje en este trabajo es la perspectiva de género, que brinda herramientas metodológicas para desarrollar un diagnóstico sobre las condiciones diferenciadas por sexo de las mujeres en las centrales sindicales más importantes de los dos países; y que además, permite ubicar cómo esas condiciones son producto de construcciones sociales.

El universo de análisis se centra en cuatro centrales sindicales de Argentina y Brasil, naciones que en la actualidad son de las más desarrolladas en América Latina a nivel económico, político y social y que además comparten la conformación, devenir histórico y evolución del sindicalismo con similitudes, como se expondrá más adelante.

¹ La acción afirmativa es una estrategia que permite superar discriminaciones y fortalecer el equilibrio social entre sectores poblacionales con diferencias de acceso a las oportunidades (Didice Godhino, 2009).

Además, la mayor parte de confederaciones buscan instrumentar nuevas prácticas sindicales que pretenden ser inclusivas, integrando la opinión de sus bases y desarrollando acciones de formación interna. A nivel externo, participan en campañas amplias de promoción de los derechos humanos-laborales, así como en la discusión de modelos económicos “con un rostro humano”.

En los dos países se han instituido políticas públicas y acciones afirmativas que buscan promover la equidad de género. Una muestra contundente de los avances es el hecho de que actualmente dos mujeres presiden Argentina y Brasil: Cristina Fernández² y Dilma Rousseff.

Las mujeres han podido posicionarse por factores como su incorporación masiva en el mercado de trabajo, a partir de las tres últimas décadas del siglo pasado, fenómeno irreversible; así como por la movilización femenina que estuvo presente aún durante las dictaduras militares en ambos países; así como el empuje, organización y protagonismo femenino.

No obstante, persisten brechas de inequidad de género que contribuyen a mantener vigente el *techo de cristal*³, y ubican a las mujeres en un segundo plano, lo cual contribuye a preservar un imaginario social que naturaliza la subordinación femenina.

Los datos hablan por sí mismos en América Latina, donde el porcentaje de mujeres en puestos directivos sindicales no rebasa el 20%, pese a constituir más del 40% de la membrecía; las tasas de desempleo femeninas son superiores en aproximadamente 30% a las de los varones; perciben remuneraciones en promedio inferiores al 34% en comparación con los hombres por hora trabajada; están sujetas a jornadas semanales superiores en 15 horas a las de los varones, ante la conjunción de responsabilidades laborales y familiares; siguen siendo objeto de hostigamiento sexual y despido por embarazo; además de que más del 50% de las mujeres laboran en trabajos precarios e informales (Abramo, Laís, 2006).

² Cristina Fernández constituye la segunda mujer Presidente en Argentina, ya que en los años setenta Isabel Martínez asumió el cargo a la muerte de su esposo, Juan Domingo Perón. No obstante, fue derrocada por una junta militar en 1976.

³ Este término es utilizado para referirse a los obstáculos invisibles, pero tangibles, que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (al igual que mejores sueldos) en corporaciones, organizaciones gubernamentales, educativas y sin fines de lucro.

Factores que demuestran que el techo de cristal se ha resquebrajado, pero no desintegrado, sobre todo en el mercado de trabajo, donde se percibe que los hombres son los sujetos de la producción y se ubica a las mujeres como intrusas, no obstante que han sido parte integrante y fundamental del trabajo a lo largo de la historia. Fenómeno persistente en América Latina.

En este sentido, cobra vigencia la reflexión de Carmen Urrutia (s/f).

Todavía hoy, sindicalismo y género son dos conceptos difíciles de asociar. Unir conciencia de clase (discriminación como trabajadoras) y conciencia de género (discriminación por razón de sexo), como un todo indivisible, es una tara que tropieza con múltiples prejuicios. A menudo, entre las propias compañeras, pues no todas las mujeres tienen conciencia feminista como no todos los obreros tienen conciencia de clase.

Esto hace necesario el desarrollo de investigaciones que permitan ubicar los avances y obstáculos en la equidad de género en los sindicatos y las federaciones, sobre todo en la época actual donde estas instituciones han sido impactadas negativamente tanto por factores externos como internos, entre ellos; procesos económicos de reestructuración económica instituidos en los años 90; reformas normativas lesivas a los derechos laborales; privatización de instancias públicas lo que devino en desempleo; rotación laboral y problemas internos ante procesos poco transparentes; en adición a la continua exclusión en las instancias de decisión de nuevos actores sociales como las mujeres y los jóvenes.

Sólo un proceso comprometido de transformación interna, acompañada de medidas inclusivas y de acciones de afiliación masiva a nuevos actores productivos, permitirán fortalecer a los sindicatos los cuales constituyen hoy en día, una de las pocas instituciones que pueden oponerse al embate globalizador que busca incrementar las ganancias de las grandes empresas transnacionales, mayores a costa de los derechos laborales.

Así lo han demostrado los sindicatos globales, que aglutinan a federaciones mundiales y regionales por sector de actividad, instituyendo estrategias internacionales para enfrentar los embates transnacionales.

Respecto al desarrollo de esta ponencia, cabe resaltar que en la primera sección se aborda la relación entre sindicalismo y género para, posteriormente,

analizar los momentos más representativos en la historia de la participación femenina en Argentina y Brasil.

En la segunda parte se presenta un recuento de las acciones más relevantes instituidas por cuatro centrales sudamericanas: la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) en Argentina; así como la Central Única de Trabajadores (CUT) y *Força Sindical* (FC) en Brasil.

La tercera sección aborda los avances instituidos en los mecanismos regionales comerciales para integrar una agenda laboral con perspectiva de género; mientras que en la última, se presenta un recuento de los retos a superar por el sindicalismo para promover acciones afirmativas que le permitan reposicionarse socialmente, así como fortalecerse internamente.

Antecedentes históricos de la participación femenina

El posicionamiento de las mujeres en la región comenzó a gestarse en los años 90 del siglo XX, cuando diversos países latinoamericanos incorporaron cambios paulatinos en sus códigos electorales, entre ellos destaca la instauración de leyes de cupo o cuota, que permiten garantizar la presencia femenina en los órganos de gobierno o toma de decisiones, con porcentajes del 20 al 40%.

Es importante destacar que los avances se han logrado por el empuje de las propias mujeres, quienes vivieron periodos de dictaduras militares en ambos países, sujetas a represión. Quienes retornaron del exilio aportaron corrientes del pensamiento provenientes del feminismo europeo y estadounidense. Asimismo, en las últimas décadas del siglo pasado la Organización de Naciones Unidas (ONU) instituyó áreas, mecanismos, convenios y normatividades para comenzar a superar la subordinación y pobreza femeninas, que impactan negativamente a nivel económico, político y social.

Estos elementos contribuyeron a medidas de acción afirmativa como la instauración en ambos países, de programas para certificar empresas que promuevan prácticas que impacten positivamente en el clima laboral, sobre todo a nivel de igualdad; normatividades para sancionar prácticas discriminatorias como el hostigamiento sexual y el despido por embarazo; así como iniciativas para

conciliar las esferas familiar y laboral; mejoras para facilitar la accesibilidad en el empleo de personas con discapacidad y adultas mayores; entre otras acciones⁴.

Centrales sindicales en Argentina

Datos de 2008 señalaban la existencia de 2,957 sindicatos con registro, divididos en representativos⁵ y minoritarios; agrupados como uniones y federaciones. Las uniones son instancias de jurisdicción directa en todo el país y cuentan con representaciones locales elegidas por las dirigencias nacionales o provinciales; mientras que las federaciones están conformadas por diversos sindicatos asociados y su dirigencia es elegida por el voto directo. Las dos uniones más representativas en el país son la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

A nivel de equidad de género, en los sindicatos argentinos se instauró como obligatoria la Ley de Cupo Sindical 25.674⁶, en 2002, que estableció un 30% de representación femenina en los cargos de dirigencia, cuando el número de mujeres alcanzara o superara ese nivel porcentual sobre el total del personal en el país. En caso de que las mujeres no llegaran a constituir el 30%, se instituiría el cupo de participación femenina proporcional a la cantidad en las listas de candidaturas y su representación en cargos electivos y representativos; lo que permitiría asegurar que no fueran excluidas (INFOBAE, 2007).

Datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Argentina indicaban que los 2,800 sindicatos registrados afiliaban a 3'966,394 personas⁷, de las cuales el 31% eran mujeres (1'299,582). Del total de cargos directivos sindicales en el país, 22,372 estaban ocupados por hombres (78%) y 6,285 por mujeres (22%). La participación femenina se incrementa en la medida que decrece la jerarquía de los cargo.

⁴ Argentina instauró en 2009 el Programa Piloto de Certificación de Empresas por la Equidad de Género y Brasil, por su parte, en 2005 instauró un Programa Pro Equidad de Género para las empresas estatales. Ambos programas incluyen procesos de selección, ascenso, conciliación de vida familiar y laboral, prevención del hostigamiento sexual, mejora del clima laboral y promoción de imagen de equidad.

⁵ Guillermo Almeyra y Carlos Abel Suárez, 2009.

⁶ En la elaboración de la ley participaron diversos sindicatos. Su instauración se debió a la movilización y trabajo de cabildeo de las dirigentes sindicales

⁷ La PEA argentina está constituida por 15 millones de mujeres y hombres. Del total 9,4 millones se ocupan como asalariados urbanos y 1 millón como asalariados rurales. La mitad de la mano de obra asalariada del sector privado no se encuentra registrada por sus empleadores, es decir, que desempeña empleos informales (Agenda de las Mujeres, 2006).

En los hechos, este porcentaje muestra cómo las mujeres continúan ausentes en las negociaciones colectivas de trabajo, por lo que su visión y demandas están excluidas de las negociaciones con la empresa y de la agenda laboral.

Las actividades económicas con mayor afiliación sindical femenina en orden progresivo son: servicios (25%); industria (20%); administración pública (19%); comercio (15%) y otros (21%) (Zunilda Valenciano, 2006).

A continuación se presenta un breve panorama histórico de las dos centrales argentinas analizadas, así como sus avances para promover la igualdad.

Confederación General de Trabajadores (CGT)

Fue fundada en septiembre de 1930, entre socialistas, sindicalistas revolucionarios y comunistas. Actualmente constituye una organización de masas que aglutina a importantes sindicatos de rama.

Esta central cuenta con larga data en promoción de equidad de género, ya que en 1973 se creó el Departamento de la Mujer y representaciones en diferentes regiones del país, que empezaron a trabajar por sensibilizar a las mujeres y hombres sobre la necesidad de impulsar políticas equitativas.

En 1984 la CGT conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas, integrada por gremios justicialistas e independientes, creándose paralelamente el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, promovido por algunos de los grupos más conservadores del justicialismo⁸. La Mesa de Mujeres se manifestaba contra la discriminación laboral y social y buscaba promover el liderazgo femenino en los sindicatos; mientras que el Movimiento opinaba que ya se había alcanzado la igualdad de oportunidades y que las mujeres tenían que ser más activas en el sindicalismo.

En 1987 la CGT fundó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer que un año después realizó el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas, buscando posicionar al sector femenino en los cargos de estructura sindical. En una reunión efectuada en 1992, se creó el Instituto de Género, Sindicalismo y Trabajo de la CGT, que pretendía crear programas y acciones para fortalecer la equidad de género; impulsar las habilidades y competencias de los y las trabajadoras, formarles y asesorarles en temas de

⁸ El Partido Justicialista, que actualmente gobierna Argentina, fue creado alrededor de la figura de Juan Domingo Perón, en la década de los años 40 del siglo pasado.

género, sindicalismo y trabajo; promover el intercambio con organizaciones similares a nivel nacional e internacional; realizar estudios y fomentar iniciativas de ley para profundizar la defensa de las trabajadoras; incentivar la participación de las mujeres en el sindicato y en congresos nacionales e internacionales donde se abordaran temáticas de equidad de género; promover políticas para integrar a las mujeres en igualdad de condiciones; y crear comisiones que atendieran temas relevantes como presupuestos públicos con perspectiva de género o políticas públicas de igualdad de oportunidades.

El Instituto participa a nivel internacional desde 1998 en el Foro de Mujeres del Mercosur y forma parte de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.⁹

En 2001 se creó la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato, con tres subsecretarías: de la Mujer, de Discapacidad y de Trabajadores Pasivos; a través de las cuales se incorporaron temas de equidad de género en los contratos colectivos entre sindicatos y gobierno.

La sanción de la Ley Núm. 25764 y la reforma del estatuto de la CGT en julio de 2004, permitieron la incorporación de cuatro mujeres en el Consejo Directivo, una como parte del triunvirato que ejercía la Secretaría General como cuerpo colegiado y las otras tres en las secretarías de Formación y Capacitación Profesional; Defensa del Consumidor, Estadísticas y Registro; y una más como Vocal Titular (Zunilda Valenciano, 2006).

Pocas eran las mujeres hasta antes de la sanción que aparecían como protagonistas en el ámbito sindical, y fue Elena Palmucci, del Sindicato del Seguro Social, la primera en ocupar una vocalía en la conducción de la CGT. No obstante, desde su fundación, la CGT jamás ha tenido a una Secretaria General.

Pese a los avances antes citado la empresa a favor de la equidad no ha sido fácil, como ejemplo, la aprobación de la ley enfrentó la oposición de los principales dirigentes sindicales de la CGT, quienes se negaron a participar en los debates legislativos “acostumbrados a un manejo monopólicamente masculino” en los cargos y decisiones (INFOBAE, 2007). No obstante, la presión sindical femenina logró imponerse.

⁹ Esta instancia fue instituida en 1999 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como espacio de diálogo entre el Estado, los sindicatos y las cámaras empresariales, para instituir estrategias conjuntas que eliminaran la discriminación y promovieran la equidad.

No obstante, existe un retroceso preocupante, ya que de 25 cargos en el Secretariado Nacional (CEN), 23 de ellos están presididos por varones (92%) y dos por mujeres (8%); en comparación con la anterior gestión sindical, donde los porcentajes de varones constituían el 82.6% contra el 17.3% de mujeres (CGT, 2011). Es decir, que se redujo casi a la mitad la incidencia femenina, incumpléndose las cuotas de equidad.

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

Surgió a raíz de una escisión de la CGT en 1992 y fue constituida por un grupo opositor a las políticas económicas del gobierno de Carlos Saúl Menem. En sus inicios estuvo integrada por trabajadores del sector público principalmente y con el paso del tiempo integró a sindicatos provenientes del sector privado. Sus principales tendencias políticas son socialcristiana, peronista, trotskista y comunista.

En su declaración de principios la CTA indica que “trabaja para cambiar la sociedad y hacer realidad esa Argentina con trabajo, salud, educación y justicia para todos” e indica que está: “...fundada sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, una democracia plena y la autonomía política” (CTA, 2011).

Esta central de nueva cuña, se distingue de la CGT sobre todo, porque permite la afiliación directa de personal sin representación de un sindicato del sector, además de que afilia a jubilados y empleados/as del sector informal, desocupados, organizaciones comunitarias, movimientos rurales y de piqueteros, cooperativas y solicitantes de vivienda, entre otros grupos.

Constituye una modalidad novedosa dentro del sindicalismo argentino, ya que no se centra en el trabajo formal -que disminuye en todo el mundo- sino que adaptándose a los nuevos tiempos, incluyó en sus filas a personas del sector informal.

Respecto a las medidas a favor de la igualdad laboral, en junio de 2000 creó la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades e instituyó una cuota mínima por sexo del 20% en los cargos directivos a nivel local, provincial, regional o nacional, posteriormente se amplió al 30%.

Esta reforma permitió posicionar a 400 mujeres en la dirección y la creación de 120 secretarías de equidad de género a nivel nacional. En la Comisión Ejecutiva Nacional existen 20 cargos, de los cuales 14 están coordinados por hombres

(70%) y 6 por mujeres (30%), lo que implica que sí se cumpla la cuota de equidad de género. Los secretarías femeninas son: Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidad, Actas, Juventud y Previsión Social, es decir, áreas sociales y no estratégicas en las decisiones sindicales (CTA, 2011).

Entre sus funciones, la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidad, elabora políticas para impulsar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres trabajadoras; genera programas de formación tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre los sexos; representa a la central en todos los foros y congresos que tiendan a reivindicar la igualdad de género; y elabora propuestas de lucha contra la discriminación (CTA, 2011).

En sus estatutos señala como obligatorio el cumplimiento de la participación por equidad de género en la representación de

...cargos electivos y representativos de los órganos de conducción, con un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres o varones alcance o supere ese porcentual sobre el total de las/os afiliadas/os a la CTA. En caso de no alcanzar dicho mínimo deberá aplicarse el proporcional correspondiente a la cantidad de afiliados/as existentes (CTA, 2011).

Sindicalismo y género en la era de Lula

En 2006, la Población Económicamente Activa (PEA) brasileña se componía por 75 millones de personas, de las cuales el 42% eran mujeres¹⁰ que se desempeñan en los sectores: doméstico (94%), educativo (81%), sanitario (66%), textil, indumentaria y calzado (63%), bancos y actividades financieras (32%), producción de alimentos y bebidas (27.5%), metalúrgico, mecánico y de material de transporte (11%). La ubicación laboral de las mujeres indica que se les sigue ubicando en empleos relacionados directamente con labores reproductivas, hecho que influye, entre otros factores, para que Brasil sea uno de los países latinoamericanos con mayores brechas de inequidad de género (Irma Balderas, 2006).

No obstante, las mujeres se han organizado para lograr mejoras a favor de sus derechos, sobre todo en el ámbito sindical. Este posicionamiento inició en los años 70 del siglo pasado, cuando un grupo de exiliadas retornaron al Brasil luego de la dictadura militar y constituyeron el Comité de la Condición Femenina en la

¹⁰ La PEA femenina en Brasil pasó del 18% en 1979, al 40% en 1995 (María Berenice Godinho, 2001).

Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN), instancia que a principios de los años 90, tenía presencia en 317 sindicatos locales.

Dos de las más importantes agrupaciones sindicales de Brasil son la *Central Única dos Trabalhadores* (Central Única de Trabajadores, CUT) y *Força Sindical* (Fuerza Sindical, FS); que han enfrentado la pérdida de membresía por políticas neoliberales que han impactado en la pérdida de afiliación. Datos de 1998 mostraban que de los 74 millones de personas ocupadas en ese país, tan sólo 9 millones (17.6%) contaban con sindicato: de ellas 74.4% eran hombres y 25.6% mujeres (FLACSO, 2007).

Respecto al posicionamiento femenino en las dirigencias de las centrales sindicales en 1988, de un total de 28,652 cargos ejecutivos, tan sólo el 8.4% estaban presididos por mujeres, además de que en Argentina ninguna de las agrupaciones sindicales ha sido encabezada por una mujer (Maria Ednalva Becerra, 2004).

Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Fue fundada en agosto de 1983, por diversos sindicatos que se oponían al corporativismo, la falta de democracia y a la eternización de líderes en los cargos directivos, manifestándose como:

Una organización sindical de masas, de carácter clasista, autónomo y democrático, que adopta la libertad de organización y de expresión, guiada por preceptos de solidaridad, tanto en el ámbito nacional como internacional” (CUT, 2011).

La CUT se inscribe en el movimiento conocido como “nuevo sindicalismo” que se manifestó activamente durante los años 70 y 80 contra el gobierno militar, integrado por sindicatos de los sectores industriales de punta, profesionales, funcionarios públicos y productores rurales (Maria Berenice Godinho, 2001).

Es la central más grande de Brasil, agrupando a 3,438 entidades afiliadas, a 7'464,846 trabajadoras y trabajadores asociados, así como a 22'034,145 personas de base (CUT, 2011). Agrupa a sectores tecnológicos de punta y “al 60% de los metalúrgicos, el 70% de los bancarios, al 63% de los químicos y el 80% de telecomunicaciones.

Su forma de organización se da en dos niveles: 1.- Horizontal, a través de la dirección nacional, organizada en 26 Estados y el Distrito Federal, llamadas las CUTs estatales; y 2.- Vertical, integrada por organizaciones de base y entidades sindicales por ramo de actividad económica: sindicatos, federaciones y confederaciones.

En opinión de Maria Berenice Godinho (2001: 3; 2004: 40), desde su constitución, la central tuvo una presencia importante de mujeres trabajadoras y una opinión favorable hacia la inserción femenina por el perfil del nuevo sindicalismo; no obstante, el machismo imperante las relegaba de los cargos de decisión e incluso se presentó una férrea oposición ante las cuotas de género.

En 1986 un grupo de mujeres integrantes de la CUT, provenientes de diversas regiones y sindicatos presentaron en el Segundo Congreso Nacional, una propuesta para crear la *Comissao Nacional sobre a Mulher Trabalhadora* (Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora, CNMT), nombrándola Comisión y no Secretaría, porque se pensó que de esa forma sería más fácil transversalizar la perspectiva de género. En 2003 la instancia cambió su nombre a Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (CUT, 2008; Maria Berenice Godhiño, 2001; Maria Berenice Godhiño, 2007).

Las integrantes de la CUT pudieron instituir cambios en su central a través de campañas intensas, cabildeo y negociación, logrando sensibilizar a las diversas corrientes sindicales sobre la importancia del tema.

Al interior de la CUT se constituyó una agenda común a favor de la equidad de género, dejando atrás las diferencias entre las corrientes políticas, lo que derivó en la conformación del Núcleo de Reflexión Feminista sobre el Mundo del Trabajo Productivo y Reproductivo a fines de los años 90; tarea en la que se comprometieron destacadas académicas (Maria Berenice Godhiño, 2007)

Esta instancia contribuyó a incorporar la perspectiva de género en los programas de formación nacional, en los procesos de modernización productiva y en los contratos colectivos de trabajo.

La posibilidad de instaurar cuotas de equidad generó un amplio debate que se prolongó durante dos años y que inició en el Segundo Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora de 1991. La estrategia implicó discusiones intensas en las provincias y en la CUT central; dos foros nacionales; un taller para trazar la ruta crítica que permitiera la aceptación de la cuota; cabildeos para sensibilizar y

convencer a las personas influyentes en la CUT y en los sindicatos; un listado de argumentaciones a favor y en contra de la medida; el diseño de materiales informativos y formativos; una investigación sobre experiencias internacionales similares; identificación de aliados y oponentes; agenda con responsables a nivel nacional y provincial; así como una campaña de difusión donde el lema de la campaña se incorporó en calcomanías, camisetas y promocionales diversos; tareas que implicaron mucho esfuerzo ante la posibilidad de romper relaciones de poder en la central (Maria Berenice Godinho, 2001).

Durante el Sexto Congreso Nacional de la CUT (1997) se logró una participación femenina del 27 % en la dirigencia; hecho significativo pues nunca antes se había rebasado el 10%. En esa reunión se aprobó la propuesta de instituir una cuota no menor al 30% y de no más del 70% de cada sexo en los cargos directivos; medida que se retomó del *Partido dos Trabalhadores* (PT), al cual estaban afiliados los principales dirigentes de la CUT (FLACSO, 2007b: 3).

El 8 de marzo de 1997, durante el festejo del Día Internacional de la Mujer, las tres principales centrales sindicales brasileñas: CUT, Central General de Trabajadores (CGT) y FS anunciaron conjuntamente que adoptarían las cuotas del 30% (Maria Berenice Godinho, 2001).

Medidas que impactaron positivamente en el posicionamiento femenino, ya que en la Ejecutiva Nacional 2009-2011, de un total de 15 Secretarías, nueve están ocupadas por hombres (60%) y 6 (40%) por mujeres. Es decir, que esta central rebasó las cuotas instituidas avanzando hacia la paridad. Los cargos femeninos son Comunicación, Secretaría de las Mujeres, Salud, Juventud, Combate al racismo y Medio Ambiente, aunque al igual que en Argentina, todos los cargos son del ámbito social y no estratégico.

Otro elemento interesante de la CUT es que participa activamente en temas extra sindicales a favor de la igualdad como la despenalización del aborto, los derechos sexuales y reproductivos, además de que afilian a trabajadoras de sectores informales como las sexo-servidoras.

Força Sindical (FS)

Es la segunda central más grande en el país y surgió en 1991, bajo una concepción “moderna, pluralista, democrática y con un proyecto ambicioso:

transformar a Brasil". A lo largo de su historia FS ha tenido sólo dirigentes hombres y, al igual que el resto de las centrales brasileñas, ninguna mujer.

FS ha desarrollado una política de incentivo a la participación de las mujeres en las entidades públicas y cuenta con 15 cargos a nivel de Presidencia y Vicepresidencias, de los cuales 13 son dirigidos por hombres (86.6%) y 2 por mujeres (13.4%). Mientras que a nivel de Secretarías, de un total de 16, 13 están presididas por varones (81.3%) y tres por mujeres (18.7%). Es decir, que en ninguna de las estructuras se alcanza la cuota de género, que es del 30% (FS, 2011).

La Secretaría de Políticas para la Mujer es la instancia responsable de promover la igualdad y efectúa seminarios, congresos, talleres y capacitaciones para abordar la discriminación de género y raza en el trabajo; posicionar sindicalmente a las mujeres, sus derechos ciudadanos y humanos; instituir acciones contra la violencia de género; conmemorar fechas importantes a favor de los derechos femeninos; previene el asedio moral y el acoso sexual; investigar los Femicidios y dar seguimiento al castigo de los culpables; promover investigaciones sobre la situación de las mujeres trabajadoras; incluir la equidad de género en las negociaciones colectivas; promover publicaciones que aborden la problemática de las mujeres trabajadoras; impulsar campañas publicitarias a favor de la despenalización del aborto, contra las drogas y en prevención del contagio de SIDA o enfermedades de transmisión sexual; participar en reuniones internacionales e integrarse en la comisión de Mujeres del MERCOSUR; así como difundir las normas de la CEDAW, entre otras acciones (FS, 2011).

A nivel general, se puede observar cómo una central de cada país cumple – e incluso rebasa- la cuota de equidad de género: en Argentina la CTA tiene un 70% de varones contra el 30% femenino, mientras que en Brasil la CUT alcanza la cifra del 60% de hombres contra un 40% de mujeres¹¹. Mientras que las otras dos centrales, una por país, incumplen la cuota mínima: la CGT argentina cuenta con un 92% de varones contra un 8% de mujeres; en comparación con la FS de Brasil que en promedio está representada por un 82% de hombres, mientras que las mujeres constituyen el 13.3%.

¹¹ No obstante, en la CUT las agrupaciones afiliadas no cuentan con la obligatoriedad de cumplir con la cuota en sus comités directivos, de acuerdo a Didice Godhino, 2009).

Este hecho podría estar relacionado directamente con los procesos de democracia interna sindicales y con la visibilización de la necesidad de avanzar hacia la equidad de género, como medida básica de posicionamiento interno y externo. En el caso de las otras centrales, es evidente que existen pendientes del sindicalismo en ambos países hacia la promoción de la igualdad. Incluso en una nación como Argentina que instituyó leyes para hacer obligatorio el cumplimiento de las cuotas como una medida de acción afirmativa.

Avances en el Cono Sur a favor de la equidad de género

Las cuatro centrales sindicales analizadas están integradas en comisiones tripartitas que buscan comprometer a los gobiernos, ministerios de trabajo y organizaciones sindicales, en una agenda conjunta hacia la equidad de género (OIT, 2000).

Muchas de esas áreas surgieron en el contexto del Mercosur, instancia de intercambio comercial y laboral instituida en los años 90, para hacer un contrapeso al esquema hegemónico de intercambio comercial con Estados Unidos. El mecanismo estuvo integrado en sus inicios por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

Entre los objetivos del Mercosur se encuentran: fomentar el consenso entre los actores sociales para resolver conflictos; promover condiciones igualitarias de acceso, trato y formación entre ambos géneros en el trabajo; desarrollar estrategias tripartitas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo; asesorar a instancias e iniciativas legislativas que así lo requieran; impulsar espacios tripartitas a nivel provincial y municipal para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; participar en la red de intercambio de comisiones nacionales tripartitas en los países del cono sur; y promover estudios sobre la condición de las mujeres trabajadoras (MTSS, 2003).

En la siguiente tabla se presentan, de forma resumida, algunas de las principales medidas implantadas por los gobiernos de Argentina y Brasil, para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Tabla 2. Políticas públicas para promover la equidad de género en la esfera laboral y sindical

Medida	Argentina	Brasil
Comisiones para promover la equidad de género	1998. Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral	1996. <i>Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação</i>
Cuota de cupo femenino en la ley laboral	2002. Ley 25.674 que instituye la cuota del 30% para mujeres en las organizaciones sindicales	No existen acciones legislativas, aunque los principales sindicatos han instituido cuotas del 30%
Incorporación de nuevos sectores de trabajadoras no sindicalizadas	CTA: piqueteras, sexoservidoras, trabajadoras informales, jubiladas,	CUT: trabajadoras del hogar, sexoservidoras
Instancias regionales de organización sindical	Comisión de la Mujer, Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)	
Mecanismos nacionales para el avance de la mujer	1983. Subsecretaría de la Mujer 1989 Secretaría de la Mujer 1992. Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU)	1995. <i>Conselho Nacional Dos Direitos de la Mulher</i> 2003. <i>Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres</i>
Programas de igualdad	1998. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Mundo Laboral, Consejo Nacional de la Mujer y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad	2000. <i>Programa Brasil, Gênero e Raça</i>
Promoción del empleo femenino con perspectiva de género	Programa FORMUJER 1998. Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales	1989. <i>Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI)</i>
Instancias sindicales de equidad de género	CGT. Instituto de Género, Sindicalismo y Trabajo CTA. Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades	CUT. Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora FS. Secretaría Nacional de la Mujer

Fuentes: Creación propia a partir de Teresa Valdés e Indira Palacios, 1999; INMUJERES, 2001; OIT, 2000; Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004; Gloria Bonder y Mónica Rosenfeld, 2004; Lais Abramo y Molly Pollack, 2000.

La tabla anterior muestra importantes avances para posicionar a las mujeres en la esfera laboral y sindical en el cono sur. Destacan la creación de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)¹² en 1986, instancia que aglutina a centrales sindicales nacionales, que en sus inicios se planteó la

¹² Esta instancia surgió en los años 80, promovida por diversos países sudamericanos y se reactivó en los 90, integrándose activamente en el MERCOSUR. En sus inicios estuvo constituida por la CGT de Argentina, la CUT de Brasil y el Plenario Inter sindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay, sumándose al final la CTA.

organización contra los gobiernos militares de la región y la lucha contra políticas económicas lesivas a los derechos sociales; y que trascendió hasta plantear un modelo de integración regional (Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra, 2004).

La CCSCS impulsó la creación de Subgrupos de Asuntos Laborales, Empleo, Seguridad Social y una Comisión de la Mujer en el Mercosur. Esta última instancia coordina las instancias de la mujer en los sindicatos y cuenta, entre sus principales logros con la inclusión del tema de género en la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR en 1988, suscrita por los presidentes de los cinco países integrantes (Lais Ábramo y Molly Pollack, 2000).

Entre sus principales logros se destaca que esta central ha permitido el posicionamiento de los sindicatos como actores con autoridad moral para emprender negociaciones con los gobiernos y empresas del Mercosur. No obstante, existe una disparidad en el grado de compromiso de cada central respecto a la equidad, lo que influye en el liderazgo de esta instancia (Didice Godinho, 2009).

Otro de los progresos para fomentar la igualdad fue la promulgación de leyes nacionales en Argentina, que hicieron obligatorias las cuotas de cupo femenino. Esta medida contribuyó a que se elevara su porcentaje en las organizaciones sindicales, lo que contribuye a la conformación de una “masa crítica femenina” y a la percepción social de que las mujeres tienen las habilidades y capacidades suficientes para constituirse como líderes sociales.

Brasil, por su parte, no ha instituido cuotas de género en la normatividad laboral, lo que limita un posicionamiento femenino, sin embargo éstas medidas sí se han instaurado en los principales partidos políticos, así como en las centrales obreras y en los sindicatos. No obstante, al no existir obligatoriedad, su cumplimiento queda sujeto a la “buena voluntad” de las dirigencias.

Una estrategia novedosa instaurada por las centrales de más reciente cuña en ambos países ha consistido en sumar a las filas sindicales a personal de sectores informales de la economía, lo cual ha incidido positivamente en la membresía sindical, sumando a las filas antes cerradas del sindicalismo a integrantes del comercio ambulante, de empresas subcontratistas, a trabajadoras/es sexuales, personal jubilado, de artesanías y a empleadas del servicio doméstico.

Asimismo, en Argentina y Brasil se instauraron mecanismos nacionales para promover la igualdad, instituyéndose Secretarías, Subsecretarías y Consejos; tarea en la que Argentina fue pionera, ya que fundó sus primeras instancias durante los años 80, mientras que en Brasil se crearon a mediados de los 90.

A nivel laboral, en ambas naciones se instauraron Planes de Igualdad de Oportunidades y políticas de fomento al empleo, que ayudaron a posicionar numéricamente a las mujeres en la esfera laboral. No obstante, muchos de esos esfuerzos sólo se enfocan en el fortalecimiento económico de las mujeres, sin transformar las condiciones estructurales de desigualdad.

Finalmente, cabe destacar que las centrales sindicales objeto de estudio, cuentan con áreas dedicadas a promover la igualdad de género; las cuales a pesar de que no están posicionadas estratégicamente dentro de los Comités Ejecutivos y de no tener incidencia en la agenda sindical; han jugado un importante rol en el posicionamiento de acciones afirmativas, pues han sido presididas, en su mayoría, por mujeres comprometidas con el feminismo.

Retos del sindicalismo para avanzar hacia la equidad de género

A nivel de naciones, podemos concluir que Argentina destaca como pionera en el establecimiento de políticas, acciones e instancias para promover la equidad de género en la región latinoamericana, hecho que podría explicarse por una percepción social de las mujeres como sujetas de derechos y como líderes, al contar con dos líderes históricas con presencia pública: Eva Duarte y Cristina Fernández.

Otro avance en Argentina fue la instauración de una ley nacional que hizo obligatorias las cuotas de género en la esfera pública; además de que a diferencia de Brasil, suscribió el convenio 156 de la OIT, para apoyar a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Además, esta nación ha instituido políticas públicas que brindan reconocimiento social a las labores reproductivas de las mujeres, al otorgar una pensión para las amas de casa.

Mientras que en Brasil, a pesar de contarse con un ex presidente surgido del movimiento obrero y sindical, el tema de la equidad de género ha sido dejado en segundo plano a nivel nacional. No obstante, la nueva mandataria puede

constituir un factor de cambio que contribuya a incorporar acciones afirmativas para el posicionamiento de los derechos femeninos en su país.

A nivel de centrales sindicales, en ambos países dos que han desarrollado acciones que tiendan hacia la transparencia, rendición de cuentas y democracia: la CTA de Argentina y la CUT de Brasil. Ambas centrales, también instauraron prácticas inclusivas para mejorar las condiciones laborales, y optaron por insertar en sus filas a trabajadoras y trabajadores del sector informal de la economía, revitalizando su interior y fortaleciendo su membrecía.

No obstante, persisten prácticas patriarcales, lo que requiere de acciones colectivas, comprometidas y normatividades que permitan profundizar los avances e impulsar nuevas acciones. De lo contrario, el “poder relativo” de las mujeres en los sindicatos sólo se reflejará numéricamente, sin constituirse en acciones para superar las brechas de inequidad de género que contribuyen a mantener a las mujeres en roles secundarios (Lilian Ferro, 2005).

En este avance es fundamental el compromiso de los principales actores sociales que participan en la esfera laboral: gobiernos, sindicatos, empresas, autoridades laborales, así como trabajadoras y trabajadores.

Algunas de las medidas pendientes de instaurar para avanzar hacia la equidad de género y erradicar el machismo que permea a los sindicatos son: incrementar el número de mujeres en las esferas de decisión; impulsar campañas y acciones que fomenten la responsabilidad doméstica compartida entre trabajadores y trabajadoras; formación con perspectiva de género; incorporación de una agenda con perspectiva de género en las negociaciones colectivas; fortalecer los vínculos entre centrales progresistas en la región latinoamericana y en el mundo, para construir políticas de alianzas y fortalecimiento sindical; promover investigaciones en la esfera laboral para ubicar las condiciones diferenciadas por género, a fin de establecer propuestas de mejora; transversalizar la perspectiva de género en las políticas, lineamientos y prácticas sindicales; impulsar campañas sindicales que trasciendan hacia intereses comunes con redes sociales a fin de ampliar el espectro de interacción y el posicionamiento; promulgar leyes, normatividades e instancias que favorezcan climas laborales favorables para la igualdad e inclusión; profesionalizar a mujeres y hombres sindicalistas para el cabildeo interno y externo con objeto de promover políticas de equidad; entre otras acciones.

Sólo la acción decidida y organizada de las propias sindicalistas, junto con otros actores sociales comprometidos en el tema, permitirá avanzar en la transformación de las condiciones sociales de subordinación femenina. Necesidad trascendental, ya que sólo el concurso comprometido de los sindicatos hacia la equidad e igualdad en su sentido más amplio, contribuirá al fortalecimiento democrático, una interlocución ante el gobierno y los empresarios, y el reposicionamiento social.

Bibliografía

- Ábramo, Lais y Molly Pollack (OIT) (2000). *Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- Ábramo, Lais (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- Acosta, Ana Alice, Eleonora Menicucci y Maria Ednalva Bezerra (2004). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*, SNMT-CUT, Sao Paulo, Brasil.
- Agenda de las Mujeres (2006). “Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales”, el Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur, en <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3-a=712>.
- Almeyra, Guillermo y Carlos Abel Suárez (2009). “Sindicalización, sindicatos y experiencias extra sindicales actuales en algunos países de América Latina” en OSAL, Buenos Aires, CLACSO, Año X, N° 26, octubre.
- Balderas, Irma (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina. México, Chile y Brasil*, Plaza y Valdés y Universidad Obrera, México.
- Becerra, María Ednalva (2004). “Participação e poder: as mulheres construindo e transformando”, en *CUT Brasil* (2004). Mulher, participação e poder, Brasil.
- Bonder, Gloria y Mónica Rosenfeld (2004). *Equidad de género en Argentina. Datos, problemática y orientaciones para la acción*, Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP), Área Género, Sociedad y Políticas Públicas, FLACSO Argentina–PNUD, Argentina.
- CGT (2011). Página web de la Confederación General del Trabajo, en http://www.cgtra.org.ar/htdocs/index.php?id_seccion=51.
- CTA (2011). Página web de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), en <http://www.cta.org.ar/institucional/mesa.shtml>.
- CUT (2011). Página web de la Central Única de Trabajadores, en <http://www.cut.org.br/institucional/34/executiva-nacional-2009-2012>.
- Ferro, Lilian (2005). Ser, estar y actuar. Mujeres y participación política, Feminaria Editora, Argentina.

- FLACSO (2007b). "Organizaciones sociales de mujeres", en Brasil, www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/brasil/orga-1-htm.
- FS (2011). Página web de Força Sindical, en http://www.fsindical.org.br/portal/conteudo.php?id_con=123.
- Godinho, María Berenice (2001). *Acciones afirmativas en el movimiento sindical. La experiencia de la cuota en la Central Única de Trabajadores CUT, Brasil*, Digitale Bibliothek, Fundación Friedrich Ebert, Brasil en <http://library.fes.de/iez/01108toc.htm>.
- Godinho, María Berenice (2007). "Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil", *Análisis y Propuestas*, tomado de la Revista Nueva Sociedad 211, Fundación Friedrich Ebert, Uruguay.
- Godinho, Didice (2009). "Sindicalismo latinoamericano y política de género", en *Análisis y Propuestas*, Fundación Friedrich Ebert, Uruguay.
- INFOBAE, 2007. "No se cumple el cupo femenino en los cargos directivos", comunicarse. Comunicación de responsabilidad social de la empresa en <http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-07/0726.html>.
- INMUJERES (2001). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2001-2006, Proequidad, Volumen I, Objetivo y líneas estratégicas, México, en http://www.oei.es/genero/documentos/mex/Mexico_1.pdf.
- MTSS (2003). "Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentas y Dirigentes Sociales", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- OIT (2000). *Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y Desafíos 5 Años después de Beijing*, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú.
- Urrutia, Carmen (s/f). *La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*, en http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html.
- Valdés, Teresa e Indira Palacios (1999). *Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, en <http://www.revistainterforum.com/pdf/lcl1302e.pdf>.
- Valenciano, Zunilda (2006). "Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales", La Agenda de las Mujeres, en <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=712>.

Sindicatos y acción colectiva en tiempos de crisis en Paraguay

Por:

Jana Silverman

**Candidata a Doctorado en Economía Social y de Trabajo
Instituto de Economía, Universidad Estadual de Campinas, Brasil**

Email: janaks95@yahoo.com

**Trabajo preparado para el VII Congreso Nacional de la AMET
18-20 de Mayo de 2011, Merida, Mexico
Mesa tematica: Sindicatos y movimientos laborales**

ABSTRACT

El actuar social, económico y político del movimiento sindical paraguayo en la época después de la caída de la dictadura Stronista en 1989 ha sido bastante condicionado por los efectos institucionales de su inserción tardía en la arena política del país y también por su relación “contestataria” con los partidos políticos según los análisis de Collier y Collier y Samuel Valenzuela, respectivamente. En particular, su fragmentación y baja representatividad ha dificultado su capacidad de incidir a favor de una distribución más igual de los ingresos, un sistema de relaciones laborales basadas en el diálogo social y el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, y una ampliación generalizada de las prácticas democráticas en el país. Con la elección de Fernando Lugo de la Alianza Patriótica para el Cambio en 2008, rompiendo 61 años de hegemonía por parte del Partido Colorado, hubo expectativas dentro del movimiento sindical que sus demandas tendrán más eco ahora con un gobierno más afín en el poder. Sin embargo, a pocos meses después de su inauguración, Paraguay fue golpeado por la crisis financiera mundial, impactando negativamente algunos de sus sectores económicos más dinámicos. Luego, se estalló una crisis política, ligada a cuestionamientos del comportamiento ético del Presidente y disensión entre las facciones de la coalición en poder, combinado con la falta de respaldo en el Congreso para las iniciativas del Ejecutivo y la persistencia de una cultura política fundada en el clientelismo y la corrupción. Este paper analizará la respuesta de los sindicatos en el Paraguay a esta crisis doble en el país, postulando que esta coyuntura podría representar una oportunidad para el sindicalismo paraguayo de recuperar su legitimidad ante la sociedad y superar sus fragilidades institucionales, pero solo si consigan renovar sus estrategias y modalidades de acción colectiva y construir alianzas más amplias y duraderas tanto dentro como fuera del movimiento sindical.

Flagelada por las múltiples guerras sangrientas que han diezmando el país, atrofiada por la ingerencia política constante por parte de las fuerzas armadas, y azotada por las profundas inequidades sociales que han existido desde la época colonial, la democracia paraguaya en el siglo XXI aun está por consolidarse. No obstante, la elección del ex-obispo Fernando Lugo en las elecciones presidenciales de 2008 bajo el siglo de la Alianza Patriótica por el Cambio (APC), significaba un avance cualitativo en el proceso de democratización del país, dado que este acto representaba el fin del predominio absoluto en el poder por mas de 60 años de la Asociación Nacional Republicana (ANR, mas conocida como el Partido Colorado). La llegada al poder de la APC, una coalición de partidos de izquierda y centro-izquierda juntos con el tradicional Partido Liberal Radical Autentico (PLRA), también constituía la primera vez desde 1991 que la izquierda ocuparía un puesto político de importancia nacional. Para el movimiento sindical paraguayo, acostumbrado de vivir a las márgenes de la arena política en el país tanto en la época del gobierno autoritario del General Alfredo Stroessner como en los periodos de democracia formal debido a su naturaleza oligárquica, la elección de Lugo era una oportunidad histórica no solo para profundizar el respeto por los derechos civiles y políticos en el país pero también para modernizar y democratizar las relaciones laborales. Sin embargo, la coyuntura política y económica, y con ella la capacidad de instituir reformas en las políticas sociales y laborales, se complicó luego después de la inauguración de Lugo, como resultado del despliegue de la crisis financiera internacional en Septiembre de 2008 además de los cuestionamientos sobre la autoridad del Presidente que emanaron del Poder Legislativo, dominado por facciones conservadores. En este ensayo, después de un análisis de la inserción política del movimiento sindical paraguayo, examinaremos la evolución de las políticas laborales en el país durante la época Lugo, argumentando que a pesar de los diversos crisis, aun existe la posibilidad que los sindicatos aprovechen de sus afinidades con el gobierno en el poder para fortalecerse como instituciones que regulan los mercados de trabajo y como actores capaces de influir sobre la

agenda política y social nacional, sobre todo si consigan ampliar sus demandas programáticas, sus modalidades de acción colectiva y sus políticas de alianzas.

Para entender el proceso de inserción política de la clase trabajadora en Paraguay, usaremos el marco conceptual proferido por Collier y Collier, quienes analizan los cambios resultantes de la entrada de los trabajadores organizados en la escena política latinoamericana según las configuraciones iniciales entre las distintas clases sociales que permitieron dicha entrada, la cristalización de las relaciones entre los trabajadores y el partido que los representa, y el establecimiento de mecanismos institucionales para regular los conflictos entre capital y trabajo (Collier y Collier, 2002). Se debe enfatizar que estos cambios no son producidos en forma lineal, sino en periodos de corto o mediano plazo clasificados como “coyunturas críticas” (*critical junctures*) en los cuales factores como la política externa, la dinámica económica, y la fuerza organizativa de los trabajadores combinan para generar una reconfiguración radical de los enlaces entre la clase trabajadora y el sistema político, causando repercusiones no solo para los obreros y sus organizaciones sociales sino por todos los actores dentro del *polis* nacional. Luego, siguiendo el concepto de *path dependency*, los resultados de dichas coyunturas críticas delimitan las opciones disponibles a los actores políticos en futuros momentos, hasta que otra coyuntura crítica, producto de divisiones y crisis políticas, se transforme este escenario de nuevo.

El caso paraguayo podría ser clasificado como un ejemplo de “inserción tardía”, por el hecho que no había un reconocimiento pleno de los derechos laborales colectivos e individuales y tampoco había organizaciones políticas que incorporaron las demandas de los trabajadores hasta finales de la década de los 1980s, con la caída de la dictadura Stronista después de 35 años en el poder y la aprobación de la nueva Constitución de 1992. Un intento precoz de incorporación de los trabajadores paraguayos en el escenario político ocurrió en 1936 cuando el gobierno nacionalista de Rafael Franco estableció la jornada de ocho horas, los descansos dominicales, protecciones para trabajadoras

embarazadas, y garantías para el ejercicio de las libertades sindicales. Pero aquel régimen solo duró 17 meses, con su derrota por parte de representantes de las oligarquías rurales tradicionales. Después de varias décadas de extrema inestabilidad política, el Partido Colorado y las Fuerzas Armadas llevaron al poder al Coronel Alfredo Stroessner, quien además de suspender la Constitución y reprimir a los líderes políticos de la oposición, prohibía la creación y funcionamiento de cualquier organización sindical fuera de la central sindical oficialista, la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT). Aun así, y sobre todo después del comienzo de la ola de redemocratización en el Cono Sur, sindicatos independientes fueron fundados, juntándose para formar el Movimiento Intersindical de Trabajadores (MIT) en 1985. Esta organización se convertía en un fuerte competidor del CPT y también en una de las fuerzas sociales más influyentes en la derrota de la dictadura en 1989 y el subsiguiente reconstrucción de la democracia paraguaya (Mirza, 2006).

En este momento de apertura democrática, líderes sindicales comenzaron a entrar en espacios políticos claves, como la elección del Secretario General Adjunto de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Carlos Filizzola como Alcalde de Asunción en 1991 y la participación activa de dirigentes sindicales históricos como Víctor Báez en la Convención Nacional Constituyente de 1992, quienes aseguraron la inclusión de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga en la nueva Carta Magna (Paredes, 2002). Sin embargo, en este momento de renovación política el movimiento sindical no conseguía articularse en una nueva fuerza partidaria capaz de proyectar sus intereses en el escenario electoral, debido a la persistencia del poder institucional de las máquinas políticas tradicionales del Partido Colorado y PLRA. Además, la creciente fragmentación organizacional del sindicalismo paraguayo (ejemplificado por la creación de cinco centrales sindicales nuevas en apenas 11 años) y la aparición de alegatos de corrupción contra dirigentes sindicales con cargos en entidades públicas, socavaron las posibilidades de acción política

conjunta del movimiento de los trabajadores y también su legitimidad ante la sociedad en general.

Debido a estas características, y utilizando la tipología de Samuel Valenzuela que clasifica a los movimientos sindicales según su experiencia de incorporación en el sistema político, se puede decir que el sindicalismo paraguayo actualmente tiene tendencias “contestatarias” (Valenzuela, 1991). Esto significa que la acción sindical, aunque bastante politizada, no siempre logra cambios favorables en el escenario electoral/partidaria, debido al fraccionamiento institucional de las organizaciones sindicales causado por divergencias ideológicas internas, que limita su capacidad de forjar alianzas con otros grupos sociales. Como veremos mas adelante, esta caracterización del movimiento sindical paraguayo es particularmente apta hoy en día, ya que las centrales están comenzando a asumir posiciones distintas con respecto a sus relaciones con el gobierno de Lugo.

Actualmente, el sindicalismo paraguayo sigue dividido en seis centrales nacionales (CPT, CNT, CUT, CGT, CESITEP, y CUT Autentica, en orden de su formación), aunque solo tres (CNT, CUT, y CUT Autentica) tienen algún grado de representatividad dentro de la población ocupada y que son reconocidas por organizaciones internacionales y regionales como la Coordinadora de Centrales Sindicales de Cono Sur (CCSCS). No existen cifras actuales exactas sobre la tasa de sindicalización en el país, pero según representantes del Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se estima en un 6% de la Población Económicamente Activa (PEA), o aproximadamente unos 189.800 trabajadores usando como base información de la Encuesta Permanente de Hogares para el año 2009 (DGEEC, 2011). Esa población de trabajadores sindicalizados está dividida en unos 1800 sindicatos de base (significando un promedio de apenas 105 trabajadores afiliados por organización sindical), con la contundente mayoría de ellos representando a trabajadores del sector publico. Algunos factores que contribuyen a esta panorama institucional frágil del sindicalismo paraguayo

incluyen el bajo número de trabajadores requeridos para la conformación de una nueva organización de base (solo 20), la práctica extendida de paralelismo sindical, y las dificultades de crear organizaciones sindicales en el sector privado, dado que las protecciones contra el despido de sus fundadores apenas extienden a tres integrantes de su comisión directiva y no a toda la membresía. Un perfil organizacional del sindicalismo paraguayo de esta índole incide negativamente en su capacidad de actuar políticamente, dado que su grado de representatividad es extremadamente bajo, especialmente en los sectores económicos más dinámicos del país, y su capacidad de acción colectiva es limitada, por su alta fragmentación y falta de recursos humanos y financieros.

No obstante estas limitaciones, el movimiento sindical paraguayo prestó todo su *leverage* para apoyar la candidatura de Lugo en las elecciones presidenciales de 2008, sabiendo que era una oportunidad histórica para quebrar la influencia de los partidos tradicionales y eliminar por lo menos algunos de los rasgos “salvajemente conservadora” de la sociedad política paraguaya, utilizando el concepto de Bogado (Bogado, 2002). La coalición que apoyaba Lugo tenía una composición *sui generis*, agrupando casi todas las facciones de la izquierda y centro-izquierda paraguaya con el apoyo activo de los sindicatos, las organizaciones campesinas y otros sectores populares, pero también incluyendo el PLRA, una organización política clasificada como “partido-comunidad” por Lachi, debido a su falta de bases ideológicas y sus prácticas generalizadas de clientelismo (Lachi, 2009). Debido a la debilidad ideológica de este partido, el ala izquierdista de la APC conseguía dominar el debate programático durante la campaña, incluyendo temas como la renegociación del tratado de la Hidroeléctrica de Itaipu, la migración y la trata de personas, y la reforma agraria en la plataforma de Lugo.

Las elecciones de Abril 2008 confirmaron las expectativas de los seguidores de Lugo, quien ganó la Presidencia con un 40,82% de los votos, pero terminaron siendo un mal presagio para los sindicatos, organizaciones sociales, y partidos

de la izquierda que abanderaron una agenda ambiciosa de reformas sociales y laborales, dado que fuerzas conservadores lograron captar el Poder Legislativo por un margen amplio. Los partidos políticos agrupados en la APC alcanzaron apenas 38,2% de la votación para el Senado, y de este monto total de votos el PLRA captó 71% y los partidos de izquierda recibieron 29%, significando que de los 45 escaños en el Senado paraguayo, el PLRA alcanzó 15, las fuerzas de la izquierda que forma parte de la base de la APC consiguieron 3, y la oposición (Partido Colorado, UNACE, y Partido Patria Querida) ganó 27, logrando en esta manera una mayoría absoluta. Estos padrones de votación se repiten en las elecciones para la Cámara baja, para las cuales la izquierda apenas captó 2 escaños, el PLRA 29, y la oposición 49, dejando las facciones mas progresistas que formaron la columna vertebral ideológica de la campaña de Lugo casi sin representación en el Poder Legislativo (Abente-Brun, 2009). Esto es de particular relevancia cuando se mira la capacidad del Poder Ejecutivo de dirigir una agenda legislativa, porque según datos del Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID), a pesar de ser un sistema presidencialista, el poder legislativo del Presidente en Paraguay clasifica como lo mas débil en un estudio comparativo del funcionamiento presidencial en los 18 países de América Latina. Así que desde el primer momento del gobierno de la APC, la posibilidad de un “choque político” entre el Legislativo y Ejecutiva, sobre todo en relación a los temas mas polémicas en su agenda política, era algo vigente y creíble.

Las propuestas concretas del gobierno Lugo relacionadas al mundo de trabajo quedaron plasmadas en el Programa Nacional de Trabajo Decente, una agenda que fue concertada con organizaciones de trabajadores y empleadores con la asesoría de la Oficina Subregional de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para el Cono Sur y aprobada por el Poder Ejecutivo en Febrero de 2009. Sus cinco ejes principales son:

- La creación y aplicación de políticas y programas para generar empleos, con énfasis en la inserción laboral y formación profesional de los jóvenes.

- El fortalecimiento de las instituciones publicas relacionadas al mundo del trabajo, y el Vice-Ministerio de Trabajo en particular.
- Un mejoramiento en el cumplimiento de las normas laborales, a través de programas enfocados en la eliminación del trabajo forzoso y trabajo infantil, además del fortalecimiento de la inspección laboral y la homologación de la legislación nacional vigente con los Convenios de la OIT ratificados por el país.
- El fortalecimiento de los actores sociales del mundo de trabajo (organizaciones sindicales y de empleadores).
- La ampliación de los procesos de dialogo social, por ejemplo en relación a los temas de trabajo juvenil, trabajo infantil, igualdad de oportunidades, trabajo forzoso, y otros asuntos de interés a los actores sociales.

Como una política particularmente prioritaria, se señalo la creación de un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que hoy en día las funciones del Estado relacionado con el mundo de trabajo forman parte del Ministerio de Justicia y Trabajo. Esto es un ordenamiento institucional que falta lógica y resta importancia a los temas de trabajo, dado que el Vice-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos controla mas de 80% del presupuesto total destinado al Ministerio, dejando apenas 20% de los recursos para la inspección del trabajo, promoción del trabajo decente, y las demás tareas del actual Vice-Ministerio de Trabajo.

Además de las propuestas políticas consagradas en el Programa Nacional de Trabajo Decente, el gobierno de Lugo también promueve algunas iniciativas importantes en relación al empleo en el sector publico, que forman parte de la agenda de la Secretaria de la Función Publica (SFP), una entidad del Poder Ejecutivo de rango ministerial responsable por las políticas de gestión humana y desarrollo institucional de las entidades estatales, que actualmente esta encabezada por una ex-lider sindical. Específicamente, la SFP propone políticas de profesionalización del servicio publico a través de la implementación de concursos para la contratación de personal; la formalización del trabajo en el

sector público, eliminando el uso indebido de contratos temporarios; la construcción de mecanismos para combatir la discriminación y el acoso en el trabajo; y la ampliación de dialogo con las organizaciones sindicales del sector, con la meta de negociar un contrato colectivo marco aplicable en todas las entidades estatales del gobierno central.

Antes de analizar los resultados concretos con respecto a la implementación de estas políticas, es preciso entender mejor la coyuntura socioeconómica que el Presidente Lugo y su gobierno ha tenido que enfrentar desde que asumió la conducción del país en Agosto de 2008. En primer lugar, apenas un mes después de este cambio político histórico, se estalló una crisis financiera y económica mundial, provocado por el colapso del mercado inmobiliario norteamericano y la subsiguiente insolvencia de varios bancos de inversión sistemicamente importantes. Aunque por un lado, el relativamente bajo nivel de internacionalización del sector financiero paraguayo mermó los efectos domésticos de los “activos tóxicos” que emanaron desde los países centrales, por otro lado, el país sí fue impactado por las restricciones impuestas a la liquidez externa y al mismo tiempo por una sequía que perjudico el sector agropecuario, algo grave dado que la actividad económica de dicho sector cuenta por mas de 16% del PIB y por 31% del empleo total. Por ende, se registró un decrecimiento del PIB del -3,8% en 2009, y se estimó una perdida de unos 80.000-100.000 empleos como resultado de las secuelas de esta crisis internacional (Ocampos, 2009). Sin embargo, también se debe mencionar que la economía paraguaya logró recuperar luego de la crisis, registrando un crecimiento record del PIB de 9,7% en 2010, debido en gran parte a un alza en los precios para los *commodities* agropecuarios exportados por el país y una mejor zafra para la temporada 2009-2010 (CEPAL, 2010). Este crecimiento histórico, combinado con un saneamiento de las cuentas nacionales y mayor recaudo de impuestos (se logró aumentar el numero de contribuyentes en un 9% entre Junio 2009-Julio 2010), ha abierto recientemente la posibilidad de un

aumento en el gasto social, de acuerdo con el programa político del gobierno de Lugo.

En el escenario político, los desafíos para el gobierno de la APC eran mas desalentadores aun. A solo meses después de su inauguración, Lugo tenía que enfrentar una movilización masiva de los empresarios agroindustriales en contra de su propuesta de reforma agraria. Este “tractorazo”, alentado por los medios masivos de comunicación que advirtieron repetidamente sobre la posibilidad de la instalación de un proyecto chavista, dado la supuesta cercanía de Lugo con el líder venezolano, alcanzó movilizar grandes y medianos productores en trece departamentos del país. En seguida, Lugo tuvo que enfrentar choques dentro de su propia coalición política por la percibida marginalización del PLRA, cuyos lideres (incluyendo el propio Vice-Presidente, Federico Franco) le acusaron de no otorgar el numero suficiente de cargos ministeriales a ellos. Esto ha resultado en un creciente distanciamiento entre algunas facciones del PLRA y la coalición gobernante, algo que se ha reflejado por ejemplo en la votación del proyecto de ley para instaurar un Impuesto a la Renta Personal en la cual parlamentares del PLRA se juntaron con los representantes de los partidos de la oposición para vetarlo. Por otra parte, Lugo también ha tenido que superar otros retos mas personales en los primeros dos años de su gestión, como las revelaciones en 2009 de su paternidad de un niño mientras estuvo todavía ordenado como el Obispo del Diócesis de San Pedro, y su lucha contra un cáncer linfático que surgió en 2010. Estos hechos contribuyeron a empeorar su imagen como un líder político ético y capaz ante la sociedad paraguaya (según la firma encuestadora First Analisis & Estudios, la popularidad de Lugo se desplomó de 90% en 2008 a solo 50% en Septiembre del 2010), además de desviar atención del programa de reformas sociales que fue la bandera de su plataforma electoral.

Tomando en cuenta estos grandes retos de la coyuntura económica y política que el gobierno del APC ha tenido que navegar, se debe hacer un balance

general de los avances – o falta de avances – en materia social y laboral desde su llegada en 2008. Con relación a las políticas sociales, en temas como la protección social, la educación, y la salud pública se logró ampliar y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos, pero no hubo progreso notable con respecto a otros temas prioritarios, como la reforma agraria y la provisión de servicios públicos domiciliarios, como luz, agua, y alcantarillado. En materia de protección social, se instituyó Tekoporâ, un programa de transferencias monetarias condicionadas para las familias más pobres del Paraguay al estilo de Bolsa Familia en Brasil, que a finales de 2009 alcanzó más de 120.000 familias beneficiadas. Además se consiguió extender la cobertura en el sistema nacional de salud y seguridad social dirigido por el Instituto de Previsión Social (IPS) a categorías de trabajadores nunca antes incluidos, particularmente a las trabajadoras domésticas y sus dependientes, y a ciertas categorías de servidores públicos. Con respecto a las redes de la salud pública y de la educación pública en el país, en ambos casos se logró ampliar y mejorar su infraestructura física (incluyendo la informatización de salas de aula y el compra de equipos médicos más modernos), introducir nuevos programas como la campaña de alfabetización, y formalizar la situación laboral de muchos de sus trabajadores, reemplazando a los contratos temporarios por vínculos permanentes. Como se mencionó anteriormente, en otros ámbitos ha habido menos avances, con la creación de foros de consulta incluyendo organizaciones campesinas y gremios agro-empresariales sobre el tema de la reforma agraria pero sin ningún resultado concreto hasta ahora, y un retroceso en relación a los servicios públicos domiciliarios, con la rescisión parcial en 2009 del tarifa rebajada para energía eléctrica que antes era extendida a casi toda la población pobre paraguaya (Bozzolasco, 2009).

En materia laboral, los resultados hasta ahora del gobierno Lugo también han sido mixtos. Con respecto a la creación de empleo, los niveles bajos de desempleo urbano en el país se mantuvieron, a pesar de los despliegues de la crisis internacional, aumentando de 7,4% en 2008 a 8,2% en 2009, con un

descenso a 6,1% para el último trimestre de 2010. Sin embargo hay cuestionamientos serios sobre la calidad del empleo, dado que el nivel de subempleo registrado para 2009 sigue por encima de 25%, y el nivel de informalidad en el empleo (contemplando las categorías de trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados, y empleados domésticos) alcanza el 53% del PEA (Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Empleo, 2010). En términos de la inspección laboral y el funcionamiento del Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha habido avances paulatinos en el número de fiscalizaciones realizadas, multas aplicadas, y denuncias de trabajadores por reclamos laborales durante el periodo 2008-2010. Asimismo, una campaña liderada por el Vice-Ministerio para promover la formalización del trabajo a través de la registración de trabajadores de las PYMES en las inscripciones patronales en 2009-2010 rindió una cantidad de 15,500 nuevas inscripciones (Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010). El proyecto de ley para la creación del Ministerio de Trabajo ya ha sido sancionado por el Presidente Lugo y ahora espera su aprobación en el Congreso, como parte de un paquete de reformas al Estado que será debatido en 2011.

A pesar de estos nuevos esfuerzos institucionales del Vice-Ministerio, en materia de relaciones laborales el progreso ha sido escaso. La negociación colectiva sigue siendo una práctica casi desconocida en el país, con apenas 2,7% de los trabajadores empleados en empresas con 20 o más funcionarios (o 51.237 personas) amparado por una convención colectiva en 2009 (Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010). Aunque se amplió la cantidad de reuniones tripartitas con organizaciones sindicales y empresariales, estos espacios produjeron pocos acuerdos duraderos sin poder mermar el número de conflictos laborales, con choques particularmente fuertes registrados en meses recientes con relación a los derechos de los trabajadores del sector transporte y a la fijación del salario mínimo. Además, violaciones a las libertades sindicales siguen siendo endémicas, con cifras de la Dirección General del Trabajo del Vice-Ministerio mostrando que aproximadamente siete de cada diez sindicatos

nuevos fundados no llegan a funcionar, debido a despidos arbitrarios y otras formas de persecución contra sus afiliados y dirigentes.

La dinámica sindical desde la llegada del gobierno de Lugo ha sido profundamente afectada tanto por las expectativas de las organizaciones sindicales producidas tras este cambio político histórico, como por los resultados en materia laboral alcanzados. Según el Presidente de la CUT Autentica, Bernardo Rojas:

“La CUT Autentica nunca apoyaba completamente incondicionalmente al gobierno de Lugo, siempre criticamos las cosas negativas y apoyamos a las cosas positivas. Nunca entremos a formar parte del gobierno pero sí apoyamos a su gestión para profundizar la democracia y la justicia social en el país. Ahora nos toca enfrentar este mismo gobierno, para protestar contra el congelamiento salarial y la falta de libertades sindicales. Uno de las grandes problemas es que Lugo está rodeado de ministros de derecha que no les interesa mejorar a las políticas laborales. De verdad, Lugo tiene un discurso progresista, pero su gobierno en la práctica no lo es.”

A diferencia de la CUT Autentica, líderes de la confederación sindical CNT han asumido puestos en el gobierno de Lugo, y su posición ante ello sigue siendo uno de “apoyo crítico”. Pero hay similitudes con la CUT Autentica en relación a la desilusión que se siente frente a la actuación real del gobierno en los espacios de participación ofrecidos a los sindicatos. En las palabras de Bernardo Zarate, Secretario Nacional de Seguridad Social de la CNT:

“La CNT esperaba un apoyo total de este gobierno para el sector de los trabajadores. Pero los espacios de dialogo social no se concretizó en nada, por falta de voluntad política. Los representantes gubernamentales allá generalmente toman al lado de los empresarios....Se siguen prevaleciendo los intereses particulares por encima de los generales.”

La CUT ha asumido una posición de oposición ante el gobierno del APC, por su percepción de que las violaciones a las libertades sindicales están aumentando, sin que haya una política pública eficaz del gobierno para remediar esta

situación. Según Jorge Alvarenga y Mirtha Arias, Presidente y Secretaria General, respectivamente, de la CUT:

“Lugo tiene una falta de liderazgo, no sabe gestionar los conflictos entre a los trabajadores y los empresarios, y no coloca a las personas mas idóneas en los ministerios. No vemos mucha diferencia entre la gestión de la gente de Lugo y la del Partido Colorado, vemos la corrupción de siempre y una falta de propuestas políticas concretas en materia social y laboral. Los casos positivos que hay, por ejemplo en salud y educación, son el resultado de los esfuerzos individuales de ciertos ministros y no de una política generalizada”.

Así que, en términos de estrategias sindicales, la mayoría de las organizaciones sindicales siguen participando en los espacios de dialogo tripartita ofrecidos a ellas por el gobierno, pero al mismo tiempo no descartan la toma de medidas de fuerza cuando no puedan resolver sus demandas en esas instancias por falta de voluntad de los demás actores sociales o por las dificultades en institucionalizar las decisiones tomadas allí. Por ejemplo, el conflicto liderado por los sindicatos que se desplegó en Marzo de 2011 con respecto al reajuste salarial fue abordado primero en el espacio oficial de dialogo correspondiente (la Comisión Nacional de Salario Mínimo) y también en reuniones bilaterales con representantes del Poder Ejecutivo, incluyendo el Presidente Lugo. Mientras los sindicatos siguen insistiendo en las instancias de dialogo con el gobierno en su demanda de un reajuste de 32% y un control de precios para los productos de la canasta básica familiar, para compensar para una inflación anual total estimada en 10,3% y una alza de 22,3% en los precios de alimentos (Banco Central del Paraguay, 2011), simultáneamente se están preparando para una huelga si sus peticiones no sean recibidas. No obstante, esta estrategia tiene una falla principal, siendo que muchas de las acciones colectivas sindicales en los años recientes han tenido poco eco, debido en gran parte a las debilidades organizacionales de los sindicatos mismos, combinado con la falta de articulación de los sindicatos con otros movimientos sociales y la percepción publica aun generalizada de los sindicatos como entidades esencialmente corporativistas todavía manchadas por

la corrupción de sus dirigentes anteriores. Como ejemplo, protestas realizadas en Marzo de 2011 contra la privatización del aeropuerto de Asunción solo lograron reunir alrededor de 200 personas, menos de la mitad de la nomina de trabajadores que serian afectados por esta política, y no frenaron la aprobación en el Congreso del proyecto de ley autorizando la privatización. Al mismo tiempo, los sindicatos han encontrado mas éxito cuando consiguen acoplar sus demandas e intereses con las de otros sectores sociales por ejemplo en espacios como el Foro Social de las Americas, que fue realizado en Asunción en Agosto de 2010, y donde la CUT Autentica y CNT coordinaron posiciones y estrategias frente a temas como el derecho a la salud, el derecho al empleo, y la criminalización de la protesta con organizaciones campesinas y de derechos humanos nacionales e internacionales.

Para concluir, todavía están abiertas las posibilidades de que los sindicatos paraguayos juntos con el gobierno aprovechen del cambio político que ocurrió en 2008 para reconfigurar el sistema de relaciones laborales en el país a uno basado en los principios de dialogo social, libertades sindicales, y trabajo decente. Sin embargo, dos años después de la llegada del gobierno de la APC, aun existen obstáculos fuertes a la realización de dicha meta, como las fragilidades institucionales tanto del movimiento sindical como del Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la falta de respaldo del Poder Legislativo para las propuestas del Poder Ejecutivo, la ausencia de sectores económicos dinámicos capaces de producir empleos de calidad, y la persistencia entre el empresariado de una cultura política clientelista y conservadora. Para superar algunas de las debilidades que muestran los actores sindicales, además de seguir buscando una unidad organizativa y programática entre las organizaciones sindicales mismas, ellas deben comenzar a construir y apoyar demandas mas universales que van mas allá de temas puntuales como la defensa temporaria de empleos o ingresos, por ejemplo, y que estas demandas deben ser articuladas con las plataformas de los demás sectores sociales en el país, así dando un enfoque “sociopolítico” a la actuación sindical. Por el lado político, acción mas audaz por

parte de Lugo y los integrantes mas “progresistas” de su coalición, respaldado por los actores sociales que jugaron un papel clave en su elección, es necesario para garantizar la implementación de un abanico mas amplio de reformas sociales y laborales. El tiempo para instaurar estos cambios se está agotando, por el hecho que el mandato de Lugo se expira en el 2013 sin posibilidades de reelección; así que en los próximos meses se definirá el legado de este gobierno y con ello el futuro de las relaciones laborales y derechos sindicales en el Paraguay.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abente-Brun, Diego, 2009, "Paraguay: The Unraveling of One-Party Rule", *Journal of Democracy*, vo1. 20, no. 1, pp. 143-156.

Banco Central del Paraguay, 2011, *Informe de Inflacion Marzo 2011*, disponible en la pagina [http://www.bcp.gov.py/Noticias/Informe de Inflacion marzo 2011.pdf](http://www.bcp.gov.py/Noticias/Informe_de_Inflacion_marzo_2011.pdf).

Bogado, Benjamin Fernandez, 2002, "Liderazgos en tiempos de crisis en el Paraguay", en Hofmeister, Wilhem (ed.), *Dadme un balcón y el país es mío: Liderazgo político en América Latina*, Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer.

Bozzolasco, Ignacio Gonzalez, 2009, *Paraguay en la disyuntiva del cambio*, disponible en la pagina <http://germinal.pyglobal.com/articulos.php>.

CEPAL, 2010, *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2010*, disponible en la pagina <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/41898/P41898.xml&xsl=/de/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>.

Collier, Ruth Berins y Collier, David, 2002, *Shaping the Political Arena*. 2nd ed. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.

DGEEC, 2011, *Anuario estadístico del Paraguay 2009*, Fernando de la Mora, Paraguay: DGEEC.

Lachi, Marcello, 2009, "El debate ideológico en la era Lugo", en Área de Comunicación de Decidamos (ed.), *Ciudadanía y partidos políticos: Protagonistas del proceso electoral 2008*, Asunción: Decidamos.

Mirza, Christian Adel, 2006, *Movimientos sociales y sistemas políticos en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.

Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Empleo, 2010, *Principales indicadores del mercado laboral en Paraguay*, Asunción: Servicio Nacional de Empleo.

Ocampos, Genoveva, 2009, "Se gesta plan anticrisis", en *Social Watch Informe 2009*, Montevideo: Instituto del Tercer Mundo.

Paredes, Roberto, 2002, *El sindicalismo después de Stroessner*, Asunción: Portal Guarani.

Valenzuela, J. Samuel, 1991, *Labor Movements and Political Systems: A Conceptual and Typological Analysis*, disponible en la pagina <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/167.pdf>.

Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, *Fortaleciendo las políticas públicas laborales y de empleo*, Asunción: Ministerio de Justicia y Trabajo.

ENTREVISTAS REALIZADAS

Jorge Alvarenga y Mirtha Arias, Presidente y Secretaria General, CUT, Asunción, Paraguay, 21 de Marzo de 2011.

Filemon DelValle, Director, Dirección General del Trabajo, Ministerio de Justicia y Trabajo, Asunción, Paraguay, 22 de Marzo de 2011.

Bernardo Rojas, Presidente, CUT Autentica, Asunción, Paraguay, 21 de Marzo de 2011.

Roberto Villalba, Investigador, Centro de Documentación y Estudios, Asunción, Paraguay, 21 de Marzo de 2011.

Bernardo Zarate, Secretario Nacional de Seguridad Social, CNT, Asunción, Paraguay, 23 de Marzo de 2011.

Las remesas como mecanismo de ciudadanía transnacional en el caso mexicano

Dr. Norberto Emmerich

De acuerdo a la información del año 2005 proporcionada por el Banco de México las remesas enviadas a México pasaron de 2.494 millones de dólares en 1990 a 15.041 millones en 2003 y a 26.069 millones en 2009.

Las remesas familiares han tenido un crecimiento espectacular en los últimos años, aunque la crisis mundial de 2008 provocó una fuerte caída posterior. Su monto ha alcanzado niveles tan importantes que hoy en día es una de las tres principales fuentes de divisas del país. Durante el año 2006 ha superado a las divisas obtenidas por concepto de turismo y los flujos de inversión extranjera directa (IED). De esta forma, el monto actual de las remesas familiares representa algo más del 2,5% del producto bruto interno de México, lo que implica sin embargo un reducido impacto macroeconómico, encontrándose solo por debajo de los derivados de la venta de petróleo y ya superó la exportación de las maquiladoras. Este flujo se vuelve más significativo si se considera que el saldo de la balanza comercial de un país que tiene suscriptos 12 acuerdos de libre comercio fue un déficit de 9.000 MDD en 2004 (Olvera, 2006: 174).

Origen y destino de las remesas en el mundo

De acuerdo con datos del FMI durante 2002 los flujos financieros por concepto de envío de remesas de migrantes superaron los 100 mil millones de dólares. Estados Unidos es el país donde se origina la mayor parte de remesas. En segundo lugar se encuentra Arabia Saudita. Según la misma fuente hasta el año 2002 el principal país receptor de remesas fue India, que apenas superó a México, el cual se ubicó en el segundo sitio. Durante el año 2004 se registraron entradas de divisas por un monto superior a los 18.000 MDD y para el 2009 el monto superó los 25.000 MDD. En el año 2008 México era el tercer receptor mundial de remesas, luego de India y China¹.

Evolución de las remesas

La evolución de las remesas se puede apreciar en el siguiente cuadro, que abarca el rango 1990-2009:

¹ Migration and Remittances Factbook 2008, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, Washington, DC, 2008. Citado por DGPME, pág. 2.

**Monto de remesas familiares
anuales, 1990-2009
(millones de dólares corrientes)**

Año	Remesas	Tasa de crecimiento
1990	2 494	
1991	2 660	6,7
1992	3 070	15,4
1993	3 333	8,6
1994	3 475	4,2
1995	3 673	5,7
1996	4 224	15,0
1997	4 865	15,2
1998	5 627	15,7
1999	5 910	5,0
2000	6 573	11,2
2001	8 895	35,3
2002	9 815	10,3
2003	15 041	53,2
2004	18 331	21,9
2005	21 689	18,3
2006	25 567	17,9
2007	26 069	2,0
2008	25 137	-3,6
2009	21 181	-15,7

Fuente: Banco de México, Sistema de Información Económica (SIE),
Indicadores Económicos, varios años; y página WEB:
www.banxico.org.mx.

La evolución marca un incremento año a año, con un salto importante en el año 2003 (de 9.815 millones de dólares en el año 2002 a 15.041 millones de dólares en el año 2003) hasta llegar a un máximo de 26.069 millones de dólares en el año 2007. La crisis económica mundial impacta muy rápidamente en el flujo de remesas, y éstas caen a 25.137 millones de dólares en 2008 (-3.6%) y a 21.181 millones de dólares en el año 2009 (-15.7%).

En el año 2010, según informa el diario El Economista el 14 de marzo de 2011 México recibió 21.300 millones de dólares en concepto de remesas, con lo cual hubo apenas un pequeño aumento en relación al año 2009². Ese volumen de remesas coloca al país en el primer lugar de América Latina, con el 37% de las remesas de toda la región.

Importancia de las remesas en la economía mexicana

Si comparamos este monto de ingreso por remesas con otros tipos de ingresos, daremos cuenta de la magnitud de las remesas en la economía mexicana:

² México, número uno en recepción de remesas, El Economista, 14 de marzo de 2011.

Diversos ingresos por divisas, 1990-2009
(millones de dólares corrientes)

Año	Remesas familiares	Exportaciones		Saldo de la balanza comercial de maquiladoras	Turismo
		Petroleras	Agropecuarias		
1990	2 494	10 104	2 162	3 552	3 934
1991	2 660	8 166	2 373	4 051	4 339
1992	3 070	8 307	2 112	4 743	4 471
1993	3 333	7 685	2 790	5 410	4 564
1994	3 475	7 619	3 037	5 803	4 855
1995	3 673	8 638	4 573	4 925	4 688
1996	4 224	11 817	4 122	6 416	5 110
1997	4 865	11455	4 436	8 834	5 531
1998	5 627	7 296	4 320	10 526	5 633
1999	5 910	9 959	4 438	13 340	5 506
2000	6 573	16 124	4 752	17 759	6 435
2001	8 895	13 191	4 435	19 282	6 538
2002	9 815	14 823	4 196	18 802	6 725
2003	15 041	18 597	5 023	18 410	7 252
2004	18 331	23 663	5 666	19 207	8 382
2005	21 689	31 889	5 981	21 627	9 146
2006	25 567	39 017	6 836	24 321	9 559
2007	26 069	43 014	7 415	ND	10 340
2008	25 137	50 635	7 895	ND	10 817
2009	21 181	30 883	7 798	ND	9 221

Fuente: Banco de México, *Indicadores económicos*, varios años; Banco de información, *Sistema de Información Económica* (SIE), marzo 2001; y página WEB: www.banxico.org.mx.

En el último año en que contamos con datos completos (2006) solo las exportaciones petroleras superaban al ingreso derivado de remesas (39.017 millones de dólares por exportaciones de petróleo contra 25.567 millones de dólares por remesas). Ambos universos mantienen esa relación en todo el rango histórico (1990-2009), aunque los ingresos por exportaciones petrolíferas se distancian de las remesas a partir del año 2005 con un pico máximo en el año 2008, donde superan a los ingresos por remesas en más del 50%. Pero mientras la balanza comercial de las maquiladoras había superado a los ingresos derivados de remesas desde 1990 hasta 2004, en el año 2005 esa relación se invierte y continúa esa relación inversa en los dos años siguientes (2005 y 2006).

De este modo las remesas tienden a constituir el segundo ingreso de la economía mexicana, solo superado por las exportaciones de petróleo.

En México la recepción de remesas ya no se concentra en el campo o en zonas de marginación, sino que se trata de un fenómeno que se ha generalizado a toda la geografía del país.

Factores explicativos del crecimiento de las remesas

Existen varios elementos que nos ayudan a explicar este notable aumento del flujo de remesas. Entre los más importantes, podemos enumerar los siguientes:

- Crecimiento en el número de inmigrantes mexicanos que vive en Estados Unidos: en los últimos 10 años el movimiento migratorio hacia USA ha crecido en forma espectacular, a razón de 400 mil personas por año, en promedio. Ello significa que entre 1994 y 2004 el número de mexicanos residentes en Estados Unidos pasó de 6.8 a 10.2 millones de personas.
- Endurecimiento de la política migratoria y dificultades para cruzar la frontera: tras el 11 de septiembre y la aparición de grupos caza-migrantes muchos mexicanos que iban y venían cada año dejaron de hacerlo.
- El desgaste del mecanismo de circularidad: cada vez más mexicanos buscan establecer su residencia permanente en Estados Unidos, para lo cual necesitan permanecer dentro del territorio por un tiempo determinado.
- Problemas de seguridad: por los robos y la falta de seguridad en transportes y cruces los migrantes ya no llevan consigo los recursos para sus familias.
- Surgimiento y proliferación de sistemas de transferencia electrónica y de compra de productos con entrega en México: las características de los “braceros” han cambiado. Han dejado de ser en su mayoría trabajadores del campo y se ubican cada vez más en ciudades, donde se emplean en el sector servicios.
- Se ha difundido el uso de la tecnología. Hubo una disminución significativa de las comisiones por transferencias electrónicas y una política mucho más agresiva de los intermediarios financieros.

Hubo además un abaratamiento importante de los costos de transferencia de remesas, que bajaron de un costo promedio de 28.5 dólares cada 300 transferidos en el año 1999, a 10.4 dólares cada 300 transferidos en 2006:

Por otro lado la estabilidad del valor de la remesa promedio es un factor que sustenta la idea de que la estadística está midiendo recursos que efectivamente reciben las familias mexicanas. Según el cuadro siguiente el promedio de remesas enviadas en el rango histórico 1995-2006 oscila entre 325 y 350 dólares por remesa. La difusión del uso de la tecnología ha permitido que la estructura de los envíos privilegie los envíos bancarizados contra las transferencias directas, que en el año 2006 apenas implicaron el 1.5% de los montos remitidos:

Concomitantemente con el uso ampliado de recursos tecnológicos y la bancarización, la casi totalidad de la medición de las remesas que registra el banco de México se deriva de registros contables, lo que da solidez a tales cifras.

Sin embargo, desde el pico máximo del año 2003 comienza un desaceleramiento significativo del crecimiento anual de las remesas, con una tasa de crecimiento que arranca del 53,2 en 2003, y decae a 21,9 en 2004, a 18.3 en 2005 y a 17.9 en 2006. Este proceso derivó en un franco retroceso en los años inmediatamente siguientes, con una tasa de crecimiento de apenas 2.0 en 2007 y una caída de 3.6 en 2008 y de 15.7 en 2009:

Las entidades receptoras

En cuanto a las entidades receptoras de las remesas giradas desde el exterior, Michoacán ocupa el primer lugar con 2.133 millones de dólares (13,3% del total), seguido por Guanajuato, Jalisco y el Estado de México, en alrededor de 1.700 millones de dólares cada uno.

**Remesas familiares y su distribución por entidad federativa,
1995, 2003 y 2009
(millones de dólares corrientes)**

Entidad federativa	1995		2003		2009		Orden de captación		
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	1995	2003	2009
Nacional	3 673	100,0	15 041	100,0	21 181	100,0			
Aguascalientes	114	3,1	261	1,7	281	1,3	12	18	24
Baja California	31	0,8	144	1,0	329	1,6	23	23	21
Baja California Sur	4	0,1	19	0,1	33	0,2	30	32	32
Campeche	4	0,1	53	0,3	57	0,3	31	31	31
Coahuila de Zaragoza	68	1,8	439	2,9	246	1,2	18	11	12
Colima	22	0,6	241	1,6	173	0,8	26	19	17
Chiapas	20	0,5	142	0,9	606	2,9	27	25	26
Chihuahua	64	1,8	105	0,7	410	1,9	19	27	27
Distrito Federal	196	5,3	827	5,5	981	4,6	5	7	9
Durango	77	2,1	265	1,8	381	1,8	14	17	18
Guanajuato	376	10,2	1 403	9,3	1 945	9,2	3	2	2
Guerrero	224	6,1	846	5,6	1 149	5,4	4	6	8
Hidalgo	72	1,9	589	3,9	737	3,5	16	10	10
Jalisco	467	12,7	1 345	8,9	1 716	8,1	2	3	3
México	161	4,4	1 112	7,4	1 715	8,1	7	4	4
Michoacán de Ocampo	597	16,2	1 779	11,8	2 133	10,1	1	1	1
Morelos	131	3,6	369	2,5	542	2,6	9	14	14
Nayarit	58	1,6	230	1,5	348	1,6	20	21	20
Nuevo León	38	1,0	193	1,3	299	1,4	22	22	22
Oaxaca	159	4,3	771	5,1	1 204	5,7	8	9	7
Puebla	178	4,8	805	5,4	1 305	6,2	6	8	5
Querétaro de Arteaga	71	1,9	283	1,9	364	1,7	17	16	19
Quintana Roo	3	0,1	54	0,4	88	0,4	32	30	30
San Luis Potosí	120	3,3	398	2,6	631	3,0	10	13	11
Sinaloa	110	3,0	319	2,1	458	2,2	13	15	15
Sonora	28	0,8	131	0,9	285	1,3	24	26	23
Tabasco	5	0,1	87	0,6	117	0,6	29	28	28
Tamaulipas	47	1,3	238	1,6	424	2,0	21	20	16
Tlaxcala	27	0,7	143	1,0	257	1,2	25	24	25
Veracruz-Llave	76	2,1	990	6,6	1 294	6,1	15	5	6
Yucatán	11	0,3	60	0,4	106	0,5	28	29	29
Zacatecas	114	3,1	401	2,7	570	2,7	11	12	13

Fuente: Banco de México, *Indicadores Económicos*, diversos años; página WEB, www.banxico.org.mx.

Como puede apreciarse en la última columna (orden de captación) Michoacán ha permanecido como principal entidad receptora a lo largo de todo el período, mientras Guanajuato y Jalisco han alternado el segundo y tercer lugar. Excepto 5 entidades

(Aguas Calientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Veracruz) que han experimentado variaciones importantes, el resto de las entidades ha permanecido sin grandes cambios en el orden de captación a lo largo del período 1995-2009.

En varias entidades mexicanas el porcentaje de remesas ocupa un segmento importante del PBI local. Michoacán es el principal receptor y también la entidad en que las remesas impactan más fuertemente en la economía, con una participación del 20,32% en el PBI. Le siguen Oaxaca, Zacatecas y Guerrero con porcentajes alrededor del 15%.

En realidad el impacto económico de las remesas es inferior al que se le suele conceder. De hecho el presupuesto total del Programa 3x1 en México nunca ha superado 0.5% del volumen global de remesas (Canales, 2008: 296).

Hogares perceptores de remesas de acuerdo a la proporción que representan las remesas en su ingreso corriente total por tamaño de localidad, según año, 1992-2008

Tamaño de localidad y estratos de hogares perceptores	Año									
	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2008
Absolutos										
Total	692 676	649 365	1 088 035	1 147 590	1 257 606	1 396 113	1 423 548	1 531 858	1 858 758	1 583 292
Menos de 25%	329 327	280 413	377 141	463 148	536 876	563 254	655 369	612 865	768 174	915 588
De 25% a menos de 50%	197 442	177 991	287 509	266 207	300 801	347 878	348 648	434 700	510 134	342 721
De 50% a menos de 75%	96 041	123 747	243 688	230 931	226 143	308 656	235 898	268 732	324 351	225 746
De 75% o más	69 866	67 214	179 697	187 304	193 786	176 325	183 633	215 561	256 099	99 237
Localidades con menos de 2 500 habitantes										
Total	271 480	343 860	479 001	529 034	533 173	732 920	707 582	774 288	867 232	650 085
Menos de 25%	110 516	130 611	152 175	192 892	224 773	249 224	280 291	267 065	291 894	325 081
De 25% a menos de 50%	86 574	96 841	112 898	110 834	116 409	168 803	199 966	226 361	256 998	157 091
De 50% a menos de 75%	39 916	89 733	120 238	117 690	111 778	213 952	121 941	159 600	176 975	122 793
De 75% o más	34 474	26 675	93 690	107 618	80 213	100 941	105 384	121 262	141 365	45 120
Localidades con 2 500 habitantes o más										
Total	421 196	305 505	609 034	618 556	724 433	663 193	715 966	757 570	991 526	933 207
Menos de 25%	218 811	149 802	224 966	270 256	312 103	314 030	375 078	345 800	476 280	590 507
De 25% a menos de 50%	110 868	81 150	174 611	155 373	184 392	179 075	148 682	208 339	253 136	185 630
De 50% a menos de 75%	56 125	34 014	123 450	113 241	114 365	94 704	113 957	109 132	147 376	102 953
De 75% o más	35 392	40 539	86 007	79 686	113 573	75 384	78 249	94 299	114 734	54 117
Relativos										
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 25%	47,5	43,2	34,7	40,4	42,7	40,3	46,0	40,0	41,3	57,8
De 25% a menos de 50%	28,5	27,4	26,4	23,2	23,9	24,9	24,5	28,4	27,4	21,6
De 50% a menos de 75%	13,9	19,1	22,4	20,1	18,0	22,1	16,6	17,5	17,4	14,3
De 75% o más	10,1	10,4	16,5	16,3	15,4	12,6	12,9	14,1	13,8	6,3
Localidades con menos de 2 500 habitantes										
Total	39,2	53,0	44,0	46,1	42,4	52,5	49,7	50,5	46,7	41,1
Menos de 25%	16,0	20,1	14,0	16,8	17,9	17,9	19,7	17,4	15,7	20,5
De 25% a menos de 50%	12,5	14,9	10,4	9,7	9,3	12,1	14,0	14,8	13,8	9,9
De 50% a menos de 75%	5,8	13,8	11,1	10,3	8,9	15,3	8,6	10,4	9,5	7,8
De 75% o más	5,0	4,1	8,6	9,4	6,4	7,2	7,4	7,9	7,6	2,8
Localidades con 2 500 habitantes o más										
Total	60,8	47,0	56,0	53,9	57,6	47,5	50,3	49,5	53,3	58,9
Menos de 25%	31,6	23,1	20,7	23,5	24,8	22,5	26,3	22,6	25,6	37,3
De 25% a menos de 50%	16,0	12,5	16,0	13,5	14,7	12,8	10,4	13,6	13,6	11,7
De 50% a menos de 75%	8,1	5,2	11,3	9,9	9,1	6,8	8,0	7,1	7,9	6,5
De 75% o más	5,1	6,2	7,9	6,9	9,0	5,4	5,5	6,2	6,2	3,4

Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en INEGI, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH), 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, 2005, 2006 y 2008.

El cuadro anterior muestra que sobre un total de 1.583.292 hogares que recibieron remesas en el año 2008, en 915.588 hogares las remesas representan menos del 25% del ingreso corriente total.

El 1/5 de economía michoacana depende de las remesas. Una caída en el volumen general de remesas, como sucedió en la crisis de 2008 y los años siguientes, debería impactar negativamente en la economía de Michoacán y el resto de los estados con fuerte participación de las remesas en el PBI local (Oaxaca, Zacatecas, Guerrero). Sin embargo, el comportamiento de las entidades no ha sido lineal.

Estados con mayor impacto debido a caída de remesas

	Estado	% remesas del PIB estatal en 2008	% de cambio en 2008*	% de impacto en el PIB estatal 2008
1	Hidalgo	12,86%	-13,50%	-1.7%
2	Chiapas	8,70%	-11,70%	-1.01%
3	Zacatecas	16,02%	-10,50%	-1.7%
4	Veracruz	6,72%	-6,70%	-0.45%
5	Guerrero	15,48%	-1,20%	-0.19%
6	Guanajuato	11,86%	-1,20%	-0.14%
7	San Luis Potosí	7,04%	-0,30%	-0.02%
8	Puebla	7,52%	0,80%	0.06%
9	Colima	6,48%	0,80%	0.05%
10	Morelos	8,18%	1%	0.08%
11	Nayarit	12,09%	1,80%	0.22%
12	Tlaxcala	9,98%	2%	0.2%
13	Oaxaca	16,91%	2,50%	0.42%
14	Michoacán	20,32%	2,70%	0.54%

Fuente: Elaborada a partir de las dos gráficas anteriores (INEGI y Banxico).

Los resultados de la última columna, correspondiente al impacto en el PIB estatal, se obtuvieron a partir de una *regla de tres*, tomando como referencia los datos de las dos columnas anteriores.

Ejemplo: Hidalgo, si 100% = 12.86%, -13.5% = x; entonces x = -1.7%

* Con respecto a 2007, según Banxico.

Fuente: DGPME, 2009, 17

Michoacán y Oaxaca figuran últimos en la lista, sus ingresos en remesas no han caído en medio de la crisis general (al igual que Nayarit), solo ralentaron su índice de crecimiento. Por el contrario Zacatecas experimentó una fuerte caída del 10.5% (que significó una caída del 1.7% de su PBI estatal por la crisis de las remesas) y Guerrero una caída más leve del 1,2%. El comportamiento ha sido dispar, algunas entidades lograron sostener el volumen de remesas enviadas (Michoacán, Oaxaca, Nayarit, Puebla, Colima, Tlaxcala) y otros han experimentado un fuerte retroceso (Hidalgo, Chiapas, Zacatecas, Veracruz). Michoacán y Zacatecas se han comportado de forma inversa en la crisis.

Los programas de inversión de los remitentes, otro tipo de remesas

Algunas entidades han conseguido crear programas de cofinanciamiento con migrantes para la construcción de infraestructura. Zacatecas, Guerrero, Jalisco y Michoacán consiguieron recursos de los gobiernos federal y estatal para aportar tres dólares, por cada uno que donaran los migrantes, para la construcción y reparación de infraestructura en sus comunidades. Estos programas se financiaron a través de

acuerdos para enviar “remesas colectivas” por parte de agrupaciones regionales radicadas en Estados Unidos; de ahí que las remesas enviadas a las familias no se hayan visto afectadas.

La aprobación de la Immigration Control and Reform Act (IRCA) en 1986 permitió la legalización de casi 2.7 millones de inmigrantes, la mayoría de los cuales eran mexicanos. El proceso de legalización en Estados Unidos coincidió con un corte en el rol gobernante del PRI en México, que condujo a las reñidas elecciones presidenciales de 1988. La nueva oposición de izquierda liderada por Cuauhtémoc Cárdenas significó un desafío sin precedentes para el candidato partidario oficial Carlos Salinas. Esta batalla política se extendió a través de las fronteras, motivando que la administración de Salinas resolviera aproximarse a la floreciente diáspora mexicana en Estados Unidos. El gobierno mexicano se propuso elaborar métodos de incentivar a las organizaciones no políticas de las comunidades inmigrantes mexicanas utilizando sus consulados y el nuevo Programa para las Comunidades Mexicanas (PCME). Estas iniciativas se combinaron para impulsar el crecimiento de una nueva red de líderes mexicanos, activistas y organizaciones en los Estados Unidos.

El gobierno mexicano, actuando a través de sus consulados, impulsó el desarrollo de asociaciones locales (HTAs³) y estrechó sus lazos con sus pueblos y estados de origen, especialmente con la creación del Programa para las Comunidades Mexicanas del Exterior (PCME). Los consulados proveyeron una cantidad de importantes servicios a la población migrante, incluyendo la tarjeta de identificación o matrícula consular. Los consulados incrementaron su apoyo a las asociaciones de inmigrantes mexicanos en los 90s y patrocinaron la creación de otras nuevas, frecuentemente mediante las visitas de los alcaldes locales para convocar a los migrantes y alentarlos a organizarse. De forma similar, incrementando las frecuentes visitas de los gobernadores mexicanos se facilitó la organización de nuevos clubes dentro de federaciones de clubes provenientes de los mismos estados. En Los Angeles este proceso de organización fue coronado en 2002 con la creación del Consejo de Presidentes de Federaciones Mexicanas (Ayon, 2005: 10).

La política mexicana en la era post-IRCA se desarrolló desde la reforma y expansión de su red de consulados y la creación del PCME en 1990, pasando por el agregado

³ Hometowns associations

de una Oficina Presidencial para los Mexicanos del Exterior en 2000 y culminando con la creación del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) en 2003, una iniciativa destacada de la administración foxista (Harriague, 2009: 8) que suplantó a las dos agencias previas y se ubicó igualmente en la órbita del Ministerio de Relaciones Exteriores, aunque se trate de relaciones con ciudadanos nacionales. A fines de los 80s esta dinámica adoptó un carácter novedoso especialmente en Zacatecas, donde el gobierno estatal comenzó a aportar fondos equivalentes a los fondos provistos por los migrantes, destinados a una cantidad de proyectos de interés público. En 1992 este incipiente programa se convirtió en el Programa 2x1, mediante el cual los gobiernos de Zacatecas y el gobierno federal se comprometieron cada uno a aportar fondos equivalentes a cada dólar contribuido por las organizaciones migrantes con destino a proyectos mutuamente acordados. Para 1999 el programa se había extendido a varios Estados y se había expandido a 3x1, con los gobiernos municipales también aportando fondos. En el año 2005, la migración zacatecana logró implementar el Programa 4x1 para el Desarrollo Comunitario, con participación privada.

Estos programas no solo sirvieron para que los inmigrantes enviaran recursos a sus comunidades de origen sino que también proveyeron de una estructura a través de la cual las HTAs interactuaron con los gobiernos locales, estatales y federales en México. Surgieron nuevos tipos de relación entre los pueblos y los distintos niveles de gobierno y nuevas relaciones estado-sociedad propias de una esfera transnacional.

Por ejemplo, los líderes de las HTAs adquirieron mucha mayor influencia en México viviendo en Los Angeles de lo que hubieran podido tener si hubieran permanecido en México. Podían reunirse con el cónsul de Los Angeles o incluso con el gobernador de su estado de origen en México: “son gente que disfruta de derechos formales de ciudadanía pero están fuera del centro de poder y de toma de decisiones de sus sociedades natales. Irónicamente, han comenzado a adquirir derechos sustanciales de ciudadanía en México mientras vivían fuera de su territorio nacional” (Zabin, 2002: 15).

Los consulados han jugado distintos roles en la relación con los migrantes mexicanos, la sociedad mexicana y los mexico-americanos, aunque su responsabilidad primaria ha sido tradicionalmente administrar servicios consulares. El IME por otro lado, que tiene personal consular asignado en Estados Unidos y

Canadá además de su staff en Ciudad de México, se dedica a desarrollar la red de líderes, activistas y organizaciones migrantes.

Para fines de los 90s las asociaciones de paisanos basadas en el pueblo de origen junto con las federaciones basadas en los estados de origen se habían convertido en la forma organizativa más extendida entre las comunidades migrantes mexicanas.

Esta tendencia produjo dos cambios: por un lado, en contraste con la relativa informalidad y aislamiento político que las caracterizaba hasta mediados de los años 90s, consolidaron sus estructuras organizativas. De esta manera las actividades filantrópicas que realizaban en favor de sus comunidades de origen se transformaron considerablemente, llevando a un creciente reconocimiento en la esfera pública y política.

Estas transformaciones también se manifestaron en sus relaciones externas. Los funcionarios del gobierno mexicano en sus distintos niveles se vincularon de manera importante con estos grupos, que fueron considerados socios reales tanto por los actores de la sociedad civil como del Estado, al menos en el caso de los migrantes organizados en Los Angeles y Chicago. Es factible que esta exposición a nuevas influencias permitiese la introducción de temas centrales como la noción de derechos humanos en general, y de derechos de los migrantes en particular en las agendas de varios clubes de migrantes mexicanos (Rivera-Salgado, 2005: 26).

La creciente importancia de estas organizaciones se explica por la capacidad de los migrantes mexicanos de convertirse en actores políticos y adaptar sus redes sociales tradicionales y sus formas étnicas a un nuevo contexto social y político.

Los lazos con la “patria chica”, lejos de atenuarse o desaparecer con la distancia, se fortalecieron y se convirtieron en redes de paisanaje que condujeron a que estas asociaciones fueran un modo privilegiado de pertenencia “traslocal”. En este contexto, el trabajo conjunto en los Estados Unidos como grupo organizado le permitió a los migrantes promover y consolidar un sentido de identidad cultural compartida.

El crecimiento en la cantidad de estas asociaciones se experimentó a fines de los 90s, entre los años 1998 y 2003.

Según el censo del año 2000, el 70% de los 9.2 millones de migrantes mexicanos se concentraban en tres estados (California, Texas e Illinois). Las principales actividades de estos grupos consisten en eventos para la recaudación de fondos con

el propósito de financiar proyectos filantrópicos en sus localidades de origen. El surgimiento y consolidación de este tipo de organización formal entre los migrantes mexicanos ha conducido a la creación de un nivel organizativo adicional, las federaciones, que aglutinan a dichos clubes o asociaciones.

Por ejemplo, con el paulatino aumento de clubes zacatecanos, la Federación de Clubes Mexicanos Unidos se convirtió en la Federación de Clubes Zacatecanos del sur de California, y con ello se constituyó en el modelo de federaciones basadas en el estado de origen en México. A su vez el Estado de Zacatecas desplegó un mayor acercamiento con sus comunidades migrantes en los Estados Unidos, particularmente con los clubes zacatecanos en el área de Los Angeles.

Si tomamos en cuenta el marcado declive en la participación cívica en todas aquellas organizaciones con membresías de base en Estados Unidos –desde los sindicatos hasta los clubes sociales y las organizaciones políticas-, el nivel de participación de los migrantes mexicanos en asociaciones de paisanos es por tanto un indicio muy promisorio.

Rivera-Salgado, Bada y Escala-Rabadán afirman que el grado de participación cívica de los mexicanos en Estados Unidos está relacionado con el envío de remesas entre los miembros de la primera y segunda generación de migrantes latinos, núcleo de la acción social binacional (Rivera-Salgado, 2005: 11).

Estos grupos participan con mayor frecuencia en asuntos domésticos de Estados Unidos. Cada vez es más común observar la creciente participación de los líderes de estas asociaciones en distintas organizaciones como sindicatos, asociaciones vecinales, iniciativas para recaudación de fondos y las asociaciones de padres y maestros en Chicago. La participación económica de la emigración a través de remesas es una potencial legitimación de los reclamos de la ciudadanía transnacional por parte de los emigrantes (Parra, 2003: 95).

Las remesas familiares y las remesas colectivas: su importancia transnacional

En las últimas tres décadas el incremento de las remesas enviadas por los migrantes transnacionales ha hecho que instituciones como el Banco Mundial, los gobiernos y las ONGs francesas y británicas las consideren como el más novedoso “mantra del desarrollo” (Kapur, 2004) y como una solución a los problemas del desarrollo (Faist, 2005: 4), percibidas como fuentes de financiamiento generadas “desde abajo”.

Las remesas anuales percibidas por los países en desarrollo se incrementaron más del doble durante la década de los noventa y han sido superiores en un 20%, a la asistencia oficial para el desarrollo canalizada a estos países “desde arriba”, equiparando a la inversión extranjera directa en varios países en desarrollo. A medida que aumenta la tasa de migración transnacional las remesas también aumentan (ONU, 2004).

Adicionalmente las remesas entendidas como conocimiento transferido a través de las redes de científicos y expertos son vistas como una “circulación de cerebros” beneficiosa para todas las partes involucradas (Findlay, 2003).

Y finalmente la transferencia de las remesas políticas, las ideas concernientes al régimen de la ley, el buen gobierno, la democracia y los derechos humanos han logrado notoriedad en las secuelas de los conflictos armados y en los esfuerzos de reconstrucción de los países devastados por la guerra civil. Las diásporas de exiliados, refugiados y migrantes laborales fueron mediadoras en la resolución de conflictos, como sucedió en Sudáfrica o Nigeria (Faist, 2005: 3).

Sin embargo las suposiciones o mitos, como les llama Canales (2008, 285-303), que afirman los efectos beneficiosos de las remesas sobre el desarrollo son bastante problemáticas. Antes que centrarse en el discutible impacto de las remesas sobre el desarrollo es necesario hacer hincapié en el papel de los migrantes como sujetos transnacionales (Faist, 2005: 4), que expresan su identidad y pertenencia a una comunidad y a un territorio transnacional a través de las remesas.

Hay que distinguir entre las remesas colectivas y las remesas familiares. Las remesas colectivas son las relacionadas con los clubes o asociaciones de migrantes que hacen envíos de dinero para la realización de proyectos colectivos en sus lugares de origen, por ejemplo los que se realizan en el marco del programa 3 x 1. Uno de los primeros programas en los que se puso de manifiesto la importancia de las **remesas colectivas** es el Programa 2 x 1 nacido en 1992. Este programa consistió en que por cada dólar que los migrantes aportaban, los gobiernos estatal y federal aportaban cada uno un dólar adicional. En 1999, al integrarse los gobiernos municipales, el programa cambia al ahora llamado 3 x 1, mediante el aporte de un dólar adicional por parte de los municipios. Estos recursos están orientados “a la construcción de infraestructura pública, que beneficiarán no sólo a las familias sino también a toda la comunidad” (Corona, Anguiano y Peña, 2008:1), constituyendo un

ejemplo de la asociación público–privada en la política de desarrollo (Faist, 2005: 16).

Las **remesas familiares** se refieren a envíos de dinero que los migrantes hacen a sus familiares o dependientes económicos. El Banco de México define a la remesa como “la cantidad en moneda nacional o extranjera proveniente del exterior, transferida a través de empresas, originada por una persona física denominada remitente para ser entregada en territorio nacional a otra persona física denominada beneficiario, y que en la terminología de la Balanza de Pagos se identifica como remesa familiar” (Jiménez Calvo, 2010: 13).

Remesas, desarrollo económico y transnacionalismo

Para Jiménez Calvo las remesas, junto con otras fuentes de divisas internacionales, han sido “directamente responsables de la estabilidad política de muchos países”.

En el caso de México las remesas no sólo funcionan como una fuente de ingresos para las familias de los migrantes, sino también significan cantidades de dinero que disminuyen el déficit en la balanza de pagos del país y además disminuyen la presión social y política relacionada al empleo (Jiménez Calvo, 2010: 14).

Muchos de los estudios sobre la relación entre remesas y desarrollo en las comunidades de origen de los emigrantes se han centrado en el ámbito económico. Se ha equiparado el concepto de desarrollo con el de crecimiento económico y se ha trabajado poco en estudios de las remesas familiares que consideren a las familias como sujetos del desarrollo, los cuales actúan con razonamientos económicos pero que también involucran razonamientos afectivos-relacionales en el envío y uso de las remesas (Jiménez Calvo, 2010: 18).

En primer lugar, el sentido de **pertenencia** ayuda a entender las relaciones que involucra la dimensión sociocultural del envío y usos de las remesas familiares. “La pertenencia... es un concepto central de la teoría sociológica en tanto criterio de definición del sistema y de la posición y status que guardan sus elementos; además, como criterio de definición de la personalidad del individuo y, por tanto, de su relación con el sistema socio-cultural”. El sentido de pertenencia nos remite al concepto de identidad ya que sentirse parte de algo implica identificarse con aquello a lo que se pertenece.

La **identidad** no es una esencia sino un sistema de relaciones y de representaciones (que) supone, por definición, el punto subjetivo de los actores sociales acerca de su unidad y sus fronteras simbólicas; respecto a su relativa persistencia en el tiempo; así como entorno a su ubicación en el mundo, es decir, en el espacio social. La identidad colectiva no planea sobre los individuos; resulta del modo en que los individuos se relacionan entre sí dentro de un grupo o de un colectivo social.

El **territorio** es importante en la ciudadanía transnacional y es concebido como “uno de los nombres con los cuales las ciencias sociales se refieren a la dimensión físico espacial de la realidad social. Dimensión evidentemente ubicua y necesaria si admitimos que la sociedad no es solamente un constructo mental. El sentimiento de pertenencia territorial es atribuible a diferentes ámbitos o escalas, se puede hablar de territorio en el ámbito local, regional, nacional o internacional y también puede hablarse del “sentimiento de lugar” (Jiménez Calvo, 2010: 23).

En el envío, uso e impacto de las remesas hay que considerar también a la **comunidad**, un concepto que “abarca varios aspectos: afinidad entre personas, lazos de relación social, aceptación de obligaciones, establecimiento de alianzas, relaciones de amistad y demás. El común denominador de las comunidades es que los individuos comulgan, conviven y comparten los mismos valores a partir de una matriz cultural” (Moctezuma, 2005: 96), haciendo referencia a las relaciones sociales que los individuos comparten entre sí (Jiménez Calvo, 2010: 24).

Si bien las remesas como dinero son un recurso importante no son un elemento suficiente para explicar su probable efecto en el desarrollo, ya que para ello es necesario entender el comportamiento de las familias como actores que utilizan esos recursos de forma diferenciada unas en comparación con otras (Jiménez Calvo, 2010: 26).

El envío y el uso de las remesas contienen una connotación económica y una connotación simbólica. La construcción de una vivienda para la familia cubre la necesidad de un techo para los miembros del hogar pero al mismo tiempo este hecho repercute en el incremento del patrimonio de la familia y simboliza el éxito de la familia del migrante frente al resto de la comunidad (Jiménez Calvo, 2010: 27). Aun cuando los Estados vigilan sus fronteras y límites las comunidades crean un orden social que puede trascender las líneas divisorias (Faist, 2005: 11).

Las personas que pertenecen a las estructuras más pequeñas de carácter transnacional, las familias o grupos de parentesco, los lazos transfronterizos y los modos de vida que surgen de ellos son una estrategia de supervivencia que genera ingresos a partir de la migración como mecanismo de seguridad. Ello implica hogares divididos en diversos Estados y dos lugares de residencia, como da cuenta el texto de la Ley Migrante de Zacatecas al hablar de “residencia binacional”⁴. Muy frecuentemente las remesas monetarias vinculan a los inmigrantes con sus parientes trasponiendo grandes distancias por medio de lazos de reciprocidad y solidaridad. El intercambio intergeneracional de los hijos que trabajan en el extranjero y sostienen a sus padres de edad avanzada y a otros miembros de la familia en su país de origen (Faist, 2005: 12).

Las distintas organizaciones internacionales han captado la posibilidad de que las comunidades transplantadas puedan ir más allá de la conservación de la cultura y dar sentido, en cambio, a una porción considerable de la estrategia de desarrollo económico para su país de origen (Faist, 2005: 15).

Desarrollo económico, comunidad transnacional y participación política

La experiencia de las diásporas zacatecana y michoacana ha mostrado que las organizaciones y grupos transnacionales pueden salir y expresar su voz, lo que se facilita por la movilidad geográfica y se fortalece por los lazos transnacionales. Aunque esta complementariedad puede ser plausible como un mayor espacio de maniobra para quienes se trasladan, la transnacionalización de la participación política genera tensiones entre las personas y asociaciones con acceso a la movilidad frente a aquellas que no se trasladan. Este mecanismo convierte a los primeros en miembros de una nascente elite política que ejerce en la diáspora roles a los que nunca podría haber accedido en su territorio de origen. El hecho de que los zacatecanos residentes en el exterior pueden ser candidatos pero no pueden votar es un ejemplo del componente elitista de la demanda política.

Este comportamiento trastoca la constitución del tradicional demos democrático que supone que quienes toman las decisiones deben ser afectadas por ellas. Los ciudadanos transnacionales participan en la toma de decisiones pero la percepción

⁴ Ver Ley electoral del Estado, Glosario, pág. 5, en http://www.ieez.org.mx/MJ/compendio_est/02%20Ley%20Electoral%20del%20Estado%20Zacatecas%20_Octubre%202009.pdf

tradicional entiende que cuando se trata de las consecuencias de esas medidas actúan como terceros. Este dilema es notorio en los países en transformación como México que han establecido una estructura que alcanza a los emigrantes en el extranjero. El comportamiento transnacional bifurca el demos democrático y acepta el comportamiento diferenciado y bifronte.

Existe una amplia variedad de instrumentos que expresan esta bipolaridad: desde el Programa Paisano, las matrículas consulares, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior y los esfuerzos por institucionalizar la doble ciudadanía junto con los derechos políticos, como la doble ciudadanía y la aprobación del voto extraterritorial en las elecciones federales (Faist, 2005: 16).

Las remesas y el desarrollo como realidad transnacional

Los Estados no sólo se basan en una infraestructura organizacional y en diversos mecanismos de establecimiento, la instrumentación y la puesta en práctica de reglas para el gobierno legítimo, sino también en los elementos comunes de identidad que subyacen a las comunidades políticas, lo que llamamos nación (Faist, 2005: 25). Los migrantes, transmisores de estos flujos llamados remesas, pueden identificarse con múltiples estados, naciones y comunidades, y sus prácticas contribuyen al desarrollo de comunidades transnacionales. Por lo tanto consideramos importante estudiar el tema de las remesas desde una perspectiva transnacional, que incorpora una visión y un análisis holístico de las migraciones y sus prácticas que son destinadas a mantener una serie de redes sociales que traspasan los límites de los Estados nación aunque los Estados desempeñan un papel activo en la configuración de las condiciones de los sujetos transnacionales (Faist, 2005: 28). Estas prácticas tendrán consecuencias importantes para la vida de los migrantes y transformarán los Estados-nación existentes (Cano, 2006: 3).

Los inmigrantes, lejos de asimilarse invariablemente a la sociedad huésped, mantienen relaciones económicas, políticas y sociales con sus lugares de origen, construyendo comunidades transnacionales (Cano, 2006: 4).

La perspectiva transnacional de las migraciones pone énfasis en las capacidades de los sujetos para mantener los vínculos con sus comunidades de origen, con autonomía respecto al Estado y con persistencia y reinención de formas culturales y de costumbres (Cano, 2006: 6).

La migración transnacional es un proceso por el cual los migrantes forjan y sostienen simultáneamente relaciones sociales multívocas que enlazan a la sociedad de origen con la sociedad de acogida. Basch et al. definen al transnacionalismo “como un proceso social donde los migrantes operan en campos sociales que traspasan fronteras geográficas, políticas y culturales” (Basch, Glick Schiller y Blanc-Szanton, 1994).

Escrivá y Ribas afirman que el transnacionalismo es un “cruce imaginario y físico de las fronteras nacionales en la formación de campos sociales de identidad y acción, acompaña desde un inicio a la globalización estrechamente relacionada con la intensificación de las migraciones internacionales e internas” (Escrivá y Ribas, 2004; Cano, 2006: 7).

Las comunidades transnacionales son diferentes de las grandes corporaciones transnacionales y, según alerta Portes, están vinculadas a tres ideas fundamentales: las comunidades transnacionales están asociadas a la lógica del capitalismo en sí mismo, representan fenómenos diferentes de los patrones tradicionales de adaptación de los inmigrantes y ofrecen un potencial de iniciativas populares autónomas. Los migrantes demuestran la capacidad de construir nuevas configuraciones culturales, siendo la comunidad transnacional una de ellas, lo que implica un compromiso con los lugares de origen y destino originando “configuraciones territoriales y culturales novedosas (Cano, 2006: 11).

A esto se añade que “aquellos que viven dentro de campos sociales transnacionales están expuestos a un conjunto de expectativas sociales, de valores culturales y patrones de interacción humana que son compartidos en más de un sistema social, económico y político”. Los inmigrantes no están en un “ni acá ni allá”, no hay dos diferentes comunidades, sino más bien una comunidad constituida por la transnacionalización de las estructuras políticas, económicas, culturales, de género y generacionales.

“Para hablar de comunidad transnacional, es necesario encontrar una conciencia común, algunas creencias y un sentido comunes a la mayoría de los miembros de una sociedad, independientemente de las condiciones particulares en las cuales se encuentren los individuos” (Cano, 2006: 11).

Varios de los estudios etnográficos tienden a exagerar las proporciones del fenómeno, dando la impresión que todos los miembros de las comunidades estudiadas están transnacionalmente involucrados. Los autores realizaron una

investigación cuantitativa, llegando a la conclusión de que solo un tercio de los individuos estudiados se involucraban en espacios transnacionales y que las actividades altamente o estrictamente transnacionales se encontraban en la vida de menos de un sexto de la población. Esto significa que la importancia numérica del fenómeno revela que solo una minoría de los migrantes pueden ser considerados transnacionales. El compromiso sostenido en actividades transnacionales se encuentra en una minoría de migrantes y que incluso en la actualidad es atípico un compromiso ocasional (Cano, 2006: 14-15).

La aparición de una nueva dimensión política de las prácticas transnacionales ha pasado a ocupar un hueco en la agenda de los Estados. Esto se pone de manifiesto con la preocupación de los estados emisores por sus diásporas con el fin de obtener votos llegando incluso hasta desplazarse a los lugares donde se encuentran para garantizar ese derecho y aumentar el apoyo electoral.

¿Cuál es el papel del Estado en las migraciones? Desde la creación del estado-nación en la modernidad quedó definido por la legitimidad del poder (estados soberanos) y por circunscribirse al territorio limitado por sus fronteras. De esta forma el Estado se encarga de regular y poner orden hacia el interior, considerando que lo externo es la anarquía, pasible de guerra. En consecuencia el Estado soberano controla las fronteras y el acceso al territorio y tiene el poder para crear identidades nacionales basadas en la solidaridad interna y la lealtad de sus miembros. Los conceptos de identidad y territorio van a jugar un papel importante en lo que respecta a la vinculación entre migraciones y Estado. La clave de esta relación está en que las migraciones internacionales tienen un carácter global y desterritorializado que provoca tensión en los Estados ya que estos, por su configuración, sólo pueden responder de manera nacional y territorializada.

De esta forma el Estado tiene que hacer frente a procesos que generan una controversia en su mismo origen y naturaleza. Además la economía liberal propone la apertura de fronteras para la libre circulación de capitales mientras que desde el interior del Estado se aplica una política proteccionista en manifestación de soberanía.

Los mecanismos de respuesta del Estado en el control fronterizo resultan ineficaces ya que la inmigración irregular pone en entredicho el poder soberano. De ahí que algunos autores hablen del papel del Estado como de *doble escritura*, producido y reproducido como natural y fijo pero simultáneamente transformado por su propia

práctica. En síntesis el Estado se encuentra en un continuo proceso de construcción. Por eso emerge el co-desarrollo y la perspectiva de control de flujos migratorios por parte de los Estados, que se han dado cuenta que deben extender su poder más allá de las propias fronteras para controlar lo que se produce dentro de ellas. Así aparecen los acuerdos bilaterales entre países receptores y emisores que manifiestan el poder más allá de la soberanía territorial.

Desde este prisma, el territorio juega un papel fundamental en la definición del ámbito de poder de los Estados así como de la construcción de identidades. Si vinculamos esto a la teoría transnacional el concepto de territorio limitado por fronteras nacionales queda obsoleto en el análisis de las migraciones ya que aquí hablamos de espacios transnacionales que van más allá de los límites estatales. La construcción de identidades de los transmigrantes implica el viejo espacio al que anteriormente atribuíamos la identidad junto con nuevos espacios de definición donde los mecanismos que entran en juego traspasan las fronteras (Cano, 2006: 16-17).

La ciudadanía transnacional

La migración internacional de las décadas recientes ha movido vertiginosamente a las personas a través de los límites territoriales de los Estados nacionales para mantenerlas asentadas temporal o permanentemente en sociedades distintas a la propia, sin que se extinga del todo la relación con la sociedad originaria, compensándose con prácticas sociales que se desarrollan en dos o más países “simultáneamente”, que incluso generacionalmente mantienen vivo el interés en ambas sociedades de manera tal que dan lugar a formas sociales y expresiones culturales que se desarrollan en lo que se ha denominado “espacio social transnacional” (Reyes Romo, 2007: 2), término que denota procesos amplios y arenas de práctica que incluyen a comunidades transnacionales y a otros actores sociales, organizaciones e instituciones (el estado nacional, autoridades políticas, partidos políticos, y organizaciones no gubernamentales) (Goldring, 2002: 58). El transnacionalismo supone un ejercicio ciudadano anclado en lealtades múltiples y expresa demandas de participación de personas que pertenecen a minorías, que conforman comunidades que no se limitan a un solo territorio y que están políticamente ajenas al ámbito restringido que conforma el estado-nación tradicional,

constituyendo lo que ha comenzado a concebirse como democracia supranacional o democracia cosmopolita.

Las elecciones celebradas más allá de los límites territoriales no presentan condiciones de igualdad en el procedimiento, generando “un diferencial democrático” verificable entre dos demos políticamente y territorialmente diferenciados, unidos bajo la noción de demos transnacional. La condición de dispersión del poder en este demos ampliado y la desigualdad entre lo factible y el ideal son características propias del planteamiento teórico de la poliarquía. La tendencia a la disminución de ese diferencial marca la “cualificación de la democracia” (Reyes Romo, 2007: 17). Se trata de nuevas formas de expresión y de demandas de participación que discursiva y organizacionalmente van más allá de las demarcaciones implícitas en la idea tradicional de nacionalidad. Y los sujetos que protagonizan estos nuevos “espacios” son los migrantes, consecuentemente definidos como “una cantidad significativa de personas que orientan sus vidas de manera sistemática alrededor de más de un estado nación” (Basch, 1994).

La migración más allá de las fronteras nacionales crea una disyunción conceptual entre territorio y ciudadanía y con ello a su vez, dos circunstancias de particular complejidad: los ciudadanos que viven en el extranjero y los inmigrantes extranjeros que viven en el país.

Amplios sectores poblacionales no son incorporados al proceso de la participación ciudadana y representación política en sus gobiernos, por el hecho de encontrarse fuera de su ámbito territorial. En su papel histórico, las diásporas han dado origen a un proceso de gran complejidad, que experimentan hoy en día multitud de personas en el mundo, configurando desde varias dimensiones lo que se ha denominado transnacionalismo, fenómeno dentro del cual México ocupa un lugar excepcional por su magnitud migratoria.

A comienzos de los 90s el gobierno mexicano comenzó a poner atención a la diáspora de su país mediante varios programas de asistencia a los migrantes y las “comunidades mexicanas” en Estados Unidos. La capacidad de los migrantes mexicanos de convertirse en actores políticos y adaptar sus redes sociales tradicionales y sus formas étnicas a un nuevo contexto social y político estaba en la base de la creciente importancia de las organizaciones migrantes. Los lazos con la “patria chica”, lejos de atenuarse o desaparecer con la distancia, se fortalecieron y se convirtieron en redes de paisanaje que condujeron a que estas asociaciones

fueran un modo privilegiado de pertenencia “traslocal”. En este contexto, el trabajo conjunto en los Estados Unidos como grupo organizado le permitió a los migrantes promover y consolidar un sentido de identidad cultural compartida.

El Estado mexicano se embarcó entonces en un proyecto para redefinir y reincorporar a los mexicanos que vivían en el extranjero como miembros de la nación. Este proyecto político y económico incluía un rango de programas y políticas, incluso una enmienda constitucional de 1998 legislando que los mexicanos que vivían en el exterior no perderían su nacionalidad (Goldring, 2002: 56).

Este transnacionalismo liderado por el Estado surgió en contrapartida a un transnacionalismo liderado por los migrantes, referido a las prácticas e instituciones iniciadas por los migrantes que fomentan los espacios sociales transnacionales (miembros familiares viviendo en ambos lados de la frontera, envío/dependencia de remesas, mantenimiento de redes sociales a través de la frontera, proyectos colectivos comunitarios, organizaciones del pueblo originario, etc. (Goldring, 2002: 57).

Quizás el argumento más fuerte para el estudio de este tema es el incremento de la politización de los espacios sociales transnacionales, el aumento de las relaciones estado-transmigrantes y la participación de un amplio conjunto de actores en esos espacios. Ejemplos notables de estos procesos incluyen el tour de campaña estadounidense de Cuauhtémoc Cárdenas antes de la elección presidencial de 1988, las visitas desde mediados de los 80s de los gobernadores de algunos Estados mexicanos como Oaxaca, Zacatecas, Puebla y Guanajuato, visitas similares de algunos presidentes municipales de algunos Estados que fueron financiados por el gobierno federal desde mediados de los 90s, la gira de campaña a gobernador del candidato Ricardo Monreal de Zacatecas en 1998, los esfuerzos de varios grupos, incluyendo una coalición binacional, invocando el derecho de los mexicanos en el exterior a votar al presidente de México y la campaña en Estados Unidos de los principales candidatos de la oposición en la campaña electoral del año 2000 (Goldring, 2002: 57).

La democracia y el ejercicio de la ciudadanía son construcciones sociales que responden a las necesidades de legitimación del Estado, sujetas a la legislación vigente al interior de un territorio determinado. Sin embargo Estado y territorio son dos conceptos que mantienen entre sí relaciones subordinadas a la formación históricamente condicionada del Estado-nacional. Contemporáneamente mientras el

Estado se refiere a la representación política de una comunidad humana, el territorio geográficamente determinado parece ya no ser el referente exclusivo de las relaciones sociales que hasta ahora le eran inmanentes.

El transnacionalismo forma parte de las relaciones de los ciudadanos que residen fuera del territorio nacional ya que sus prácticas han dado lugar a nuevas membresías y lealtades sin romper con el país de origen y reclamando derechos en ambas. Así las prácticas políticas transnacionales han dado lugar a una disyunción conceptual entre territorio y ciudadanía, lo que implica un profundo cuestionamiento a las concepciones tradicionales condicionadas a la pertenencia exclusiva a una única comunidad política manifestando la necesidad de trascender los modelos teóricos que se han mantenido dentro del nacionalismo territorializado. Aunque el Estado nacional continúa y continuará siendo el referente más importante de la unidad de organización política desde la teoría política desarrollada en torno a la democracia liberal y representativa surge la necesidad de replantear los derechos de ciudadanía en un ámbito que ha dejado de ser exclusivamente nacional y comienza a ser postnacional (Reyes Romo, 2007: 3). Bauböck afirma que “la condición de transnacionalismo inmigrante significa no solo hacer concesiones a un grupo particular sino cuestionar los propios cimientos de las concepciones de ciudadanía tradicionales, como una pertenencia exclusiva a una única comunidad política” (Bauböck, 1994: 195).

Sin embargo el otorgamiento de los derechos políticos a los migrantes mexicanos es decir, la formación de un *demos* transnacional, ha sido una cuestión históricamente postergada. A lo largo de varias décadas los migrantes han experimentado una evolución de la identidad social y política que configura la existencia de un nuevo sujeto colectivo transnacional, en virtud de que al propio tiempo que se adaptan a las nuevas circunstancias sociales del país de acogida, mantienen vínculos y compromisos hacia el país de origen, conformando un campo social transnacional (Reyes Romo, 2007: 8).

El marcado declive en la participación cívica en todas aquellas organizaciones con membresías de base en Estados Unidos –desde los sindicatos hasta los clubes sociales y las organizaciones políticas-, contrasta con el nivel de participación de los migrantes mexicanos en asociaciones de paisanos.

Rivera-Salgado, Bada y Escala-Rabadán afirman que el grado de participación cívica de los mexicanos en Estados Unidos está relacionado también con el envío de

remesas entre los miembros de la primera y segunda generación de migrantes latinos, núcleo de la acción social binacional (Rivera-Salgado, 2005: 11). Estos grupos participan con mayor frecuencia en asuntos domésticos de Estados Unidos. Cada vez es más común observar la creciente participación de los líderes de estas asociaciones en distintas organizaciones como sindicatos, asociaciones vecinales, iniciativas para recaudación de fondos y las asociaciones de padres y maestros en Chicago.

Importantes sectores de migrantes viven en el extranjero como si vivieran en el país de origen y de manera concomitante viven en la comunidad de origen como si estuvieran en el extranjero. Se desarrolla un proceso de identidad binacional que se realiza en dos espacios nacionales de forma simultánea y permite asumir compromisos, prácticas y relaciones que se construyen binacionalmente en beneficio del país de origen (Reyes Romo, 2007: 9). En tanto que se es “miembro de” se asume la membresía como algo esencialmente práctico, que conlleva una compleja construcción identitaria. Cuando la identidad y la pertenencia se desarrollan respecto al estado-nación, tendiendo a transformarse en membresía práctica, se transita desde ese sentimiento perceptivo hacia la acción social. La membresía es entendida como “ciudadanía sustantiva” o “ciudadanía práctica”, lo cual implica la construcción extraterritorial de la pertenencia al estado-nación de origen (Reyes Romo, 2007: 9).

A esta nueva geografía le corresponde la demanda por el ejercicio de derechos ciudadanos y participación democrática desde el exterior, dando lugar a lo que Yosemite Soysal ha denominado “ciudadanía postnacional”, que no es solamente el resultante de un conjunto de derechos legales y privilegios o un estatus otorgado a una persona, como se ha asumido en las definiciones de ciudadanía apegadas al pensamiento de T. S. Marshall.

Más bien significa un conjunto de prácticas a través de las cuales individuos y grupos activan su sentido de pertenencia y su membresía *a través* de los Estados nacionales, ámbito en el cual las personas y los grupos interactúan dentro de esferas públicas que abarcan más de un país. En esta perspectiva el Estado mexicano ha promovido y ha reconocido la existencia de la nacionalidad y de la ciudadanía fuera de su territorio.

Bibliografía

1. Ayon, D. R. (2005). *Mexican policy & emigré communities in the United States*, Documento preparado para la conferencia "Mexican migrant social and civic participation in the United States", Woodrow Wilson International Center for Scholars, Washington DC, noviembre 4 y 5.
2. Basch, L., Glick Schiller, N. y Szanton Blanc, C. (1994). *Nations unbound: transnational projects, postcolonial predicaments and deterritorialized nation-states*, Amsterdam, Gordon and Breach.
3. Bauböck, R. (1994). *Transnational citizenship. Membership and rights in international migration*, Viena, Edward Elgar Publishing.
4. Canales, A.I. (2008). *Vivir del norte. Remesas, desarrollo y pobreza en México*, Consejo Nacional de Población CONAPO, México.
5. Cano, S., Menchero, I., Moreno, M. (2006). *Las remesas y el desarrollo como realidad transnacional*, Master en Acción Solidaria Internacional de Europa, Universidad Carlos III, Madrid, enero.
6. Corona, R., Anguiano M. E. y Trejo Peña A. (2008). *Remesas y hogares en México: estimaciones, mitos y realidades*, II Simposio Internacional sobre Inmigración: Las Remesas y los países receptores de emigración, Fundación Ciudadanía y Valores, Madrid, marzo 28 de 2008.
7. DGPME (2009). Dirección General de Protección a los Mexicanos en el Exterior, Secretaría de Relaciones Exteriores, *Comportamiento del envío de remesas en tiempos de recesión económica*, http://portal2.sre.gob.mx/dgpme/images/pdf/prospectiva_remesas_2009.pdf
8. Escrivá, N., Ribas, N. (2004). *Migraciones y Desarrollo. Estudios sobre remesas y otras prácticas transnacionales en España*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de estudios Sociales de Andalucía.
9. Faist, T. (2005). *Espacio social transnacional y desarrollo: una exploración de la relación entre comunidad, Estado y mercado*, Espacio nacional y desarrollo, segundo trimestre.
10. Findlay, A. M. (2003), *Skilled Transients: The Invisible Phenomenon?*, en Robin Cohen (ed.), *The Cambridge Survey of World Migration*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 515–523.
11. Goldring, L. (2002). *The mexican state and transmigrant organizations. Negotiating boundaries of membership and participation*, Latin American Research Review, volumen 37, N° 3.

12. Harriague, A. I. (2009). *La relación bilateral México-Estados Unidos en torno a las migraciones. Perspectivas de análisis en el siglo XXI*, Universidad de Buenos Aires, diciembre.
13. Jiménez Calvo, G. (2010). *Usos, significados e impacto de las remesas en el bienestar de las familias. El caso de Rincón del Bosque en Motozintla, Chiapas*, Tesis de maestría en Desarrollo Regional, Tijuana, Baja California.
14. Kapur, D. (2004). *Remittances: The New Development Mantra?*, G-24 Discussion Paper Series, no. 29.
15. Moctezuma, Miguel (2005), *La cultura migrante y el simbolismo de las remesas. Reflexiones a partir de la experiencia de Zacatecas*, en Raúl Delgado Wise y Beatrice Knerr (Coord.) *Contribución al análisis de la migración internacional y el desarrollo local en México*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrua, México.
16. Olvera, T. (2005). *Las remesas familiares: la gota que se volvió río*, Revista Mexicana de Comercio Exterior, N° 74, marzo-junio.
17. Parra, J. F. (2003). *Acercamiento al derecho de la migración y la ciudadanía transnacional. El caso de los emigrantes mexicanos y sus derechos políticos*, América Latina hoy, N° 33, págs. 73-100.
18. Reyes Romo, F. (2007). *Transnacionalismo y participación política. Consideraciones teórico-metodológicas para el desarrollo de un sistema electoral con participación extraterritorial*, Revista Congressistas, N° 149-153, México, Septiembre-diciembre.
19. Rivera-Salgado, G., Bada, X. y Escala Rabadán, L. (2005). *Participación cívica y política de los migrantes mexicanos en Estados Unidos: las asociaciones de paisanos en Los Angeles y Chicago*, Documento preparado para la conferencia "Mexican migrant social and civic participation in the United States", Woodrow Wilson International Center for Scholars, Washington DC, noviembre 4 y 5.
20. Soysal, Y. (1994). *Limits of Citizenship*, University of Chicago Press, Chicago.
21. Zabin, C. Escala, L. (2002). *From civil association to political participation: Mexican hometown associations and Mexican immigrant political empowerment in Los Angeles*, Frontera Norte, enero-junio, Vol. 14, N° 027, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México, pág. 7-42.

Estrategias laborales de subsistencia frente a la exclusión en un contexto migratorio:

El caso de los campos agrícolas de Sonora.

Lourdes Betina Minjárez Sosa
betinaminjarezsosa@hotmail.com

Dra. Manuela Guillén Lúgigo
mguillen@sociales.uson.mx

Universidad de Sonora

Resumen

La presente ponencia está sustentada en el trabajo empírico realizado para una investigación más amplia sobre la salud de las mujeres migrantes asentadas en Estación Pesqueira, municipio de San Miguel de Horcasitas, Sonora. Hemos querido distinguir la voz de los actores insertados en el mercado laboral en un contexto multicultural, principalmente de las jornaleras indígenas provenientes de Oaxaca, ya que un gran porcentaje de ellas proviene de ese estado del país. El trabajo de campo se realizó de noviembre de 2005 a abril de 2007, utilizando el método etnográfico y entrevistas a profundidad.

Introducción

Las crisis económicas que sufrió el país en las últimas décadas del siglo pasado, fueron determinantes para que se diera un desarrollo acelerado del fenómeno migratorio, siendo las poblaciones rurales las más impactadas por sus altos niveles de pobreza, por lo que se generaron movimientos migratorios interregionales, los cuales se han constituido como un importante indicador económico, tanto desde la visión cuantitativa como cualitativa, para evaluar la evolución del desarrollo regional en un territorio. La población indígena se considera un sector importante en estos movimientos.

La escasa, por no decir nula, oferta de trabajo en las regiones más marginadas del país, fundamentalmente indígenas, ha desencadenado un éxodo de mano de obra hacia regiones cuyo desarrollo económico presupone una evolución en el nivel de vida, por lo que sus pobladores toman la decisión de

desplazarse (ya no únicamente los hombres, sino familias completas) a laborar como jornaleros en los campos agrícolas de los estados del noroeste de la República.

La precariedad económica que predomina en estas regiones ha sido un factor importante para que la mujer participe activamente en el mercado laboral, tanto en el sector terciario como el primario, siendo las maquiladoras y las actividades agrícolas las que han captado mayor mano de obra, realizando labores de obreras y jornaleras. Sin embargo, a la par, han surgido otros fenómenos que han afectado el ámbito laboral, como las condiciones de trabajo precarias, la subcontratación y el crecimiento del sector informal.

En muchos de los casos, “su migración de haber sido planeada como temporal, llega a convertirse en definitiva, lo que va en detrimento de la sociedad tradicional, preferentemente ubicada en el ámbito rural. (Rodríguez 1984: 603) El indígena al emigrar, con la esperanza de encontrar mejores condiciones de vida, además de separarse de sus familiares deja atrás su estatus social, su lengua, su espacio físico, sus relaciones con la comunidad, entre muchas cosas más.

Guillén Lúgigo (2010: 48) señala, siguiendo a Manuel Hernández Pedreño (2008), que las nuevas manifestaciones de la pobreza y la desigualdad no se refieren a una mera cuestión económica (consecuencias de la pobreza monetaria) sino a la emergencia de nuevas formas de desigualdad. Esto es, la configuración de una serie de procesos estructurales que afectan cada vez a más colectivos en ámbitos diversos (económico, laboral, formativo, sociosanitario, residencial, relacional y participativo) para cuya explicación resulta pertinente el concepto *exclusión social*.

Hernández Pedreño (2008: 9) refiere que la exclusión social se presenta como un “fenómeno dinámico, estructural, multicausal y multidimensional, que limita la capacidad integradora que, tiempos atrás, se asentaba en los derechos de ciudadanía que propugnaban los Estados de Derecho y que el concepto de exclusión social constituye una herramienta para definir y explicar las nuevas situaciones de pobreza y desarraigo social que se están originando en las sociedades actuales.

Asimismo, Guillén Lúgigo (2010: 48) retoma el planteamiento de Subirats, Gomá y Brugué (2005) quienes al igual que Pedreño, conceptualizan el fenómeno de la exclusión social a partir de diferentes aristas: como fenómeno estructural, relacional, dinámico, multifactorial, multidimensional y politizable,¹ en donde Subirats (2004:22) desde una perspectiva más integral lo distingue en diferentes ámbitos, como el económico, formativo, socio-sanitario, residencial, relacional, y el de la ciudadanía y participación; cada uno con sus factores asociados.²

Es decir, la noción de exclusión social constituye una herramienta analítica para dar cuenta del nuevo contexto social actual, el cual no puede interpretarse exclusivamente a partir del análisis de las desigualdades en la distribución de los recursos materiales (como se ha hecho con la noción tradicional de pobreza), sino contemplando el conjunto de factores de riesgo o vulnerabilidad en términos dinámicos, es decir procesuales, en sus múltiples dimensiones (Subirats, Gomá y Brugué, 2005: 175 citado por Guillén Lúgigo, (2010: 49)

¹ *Estructural* porque se inscribe en la trayectoria histórica de las desigualdades sociales, aunque en los tiempos que corren se expresa la nueva configuración de éstas en el contexto de transición hacia la sociedad del conocimiento caracterizada, además, por crecientes heterogeneidades donde la exclusión supone fracturas en el tejido social, ruptura de ciertas coordenadas básicas de integración, dando como resultado una nueva escisión dentro/afuera. Ésta es generadora de un nuevo sociodrama de sujetos excluidos (a diferencia de las polarizaciones de la vieja sociedad industrial) y va más allá de las desigualdades verticales del modelo industrial. Esta dimensión ha de articularse con su naturaleza relativa, es decir *relacional*, en virtud de que se encuentra enmarcada en una red de agentes sociales que adoptan decisiones de las que pueden derivar procesos de exclusión, donde la combinación de estructura y agencia asume especificidades en tiempo y espacios concretos... y *Dinámica* porque aluden a que la exclusión es más un proceso (o conjunto de procesos) que una situación estable porque afecta de forma cambiante a personas y colectivos (y no sólo a grupos predeterminados concretos) a partir de las modificaciones que asume la función de vulnerabilidad de los agentes sociales a las dinámicas de marginación. *Multifactorial* y *Multidimensional* porque se configura merced a la articulación de diversas circunstancias desfavorables, con frecuencia fuertemente relacionadas; y *politizable* porque a diferencia de la capacidad de autoorganización social y política de los colectivos sometidos a relaciones de desigualdad y subordinación en las etapas centrales de la sociedad industrial, los grupos en condiciones de exclusión social no conforman ningún sujeto homogéneo y articulado de cambio histórico con capacidad de superación de dichas condiciones. (Subirats, Gomá y Brugué, 2005: 11-13)

² En el *ámbito económico*: pobreza económica, dificultades financieras, dependencia de prestaciones sociales y carencia de protección social; en el *laboral*: desempleo, subocupación, descualificación o no cualificación laboral y precariedad laboral; en el *formativo*: la no escolarización/sin acceso a escolarización obligatoria, analfabetismo, fracaso escolar, abandono prematura del sistema educativo y barreras lingüísticas; *socio-sanitario*: no acceso a los recursos socio-sanitarios básicos, adicciones y enfermedades relacionadas, enfermedades infecciosas, trastorno mental, discapacidad u otras enfermedades crónicas que provocan dependencia; *residencial*: sin vivienda propia, infravivienda, acceso precario a la vivienda, vivienda en malas condiciones, malas condiciones de habitabilidad, espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas; *relacional*: deterioro de las redes familiares, escasez o debilidad de redes familiares, escasez o debilidad de redes sociales, rechazo o estigmatización social; y *ciudadanía y participación*: no acceso a la ciudadanía, acceso restringido a la ciudadanía, privación de derechos por proceso penal, no participación política y social.

En busca de una mejor vida: De Oaxaca a Sonora.

En este apartado hemos querido contextualizar la situación socioeconómica de los estados de Oaxaca y Sonora para entender las razones por las cuales se han agudizado los movimientos migratorios ocurridos en las últimas décadas, lo que ha generado sociedades más diversas y complejas en distintas zonas del Estado.

Para Cortés (2006), la Marginación es un fenómeno que afecta a las localidades y no necesariamente a las personas que viven en ellas. La marginación intenta dar cuenta del acceso diferencial de la población al disfrute de los beneficios del desarrollo.

La publicación oficial de los “Índices de Marginación, 2005” del Consejo Nacional de Población [CONAPO], señala que “*Estadios superiores de desarrollo con equidad social elevan el desarrollo humano, al ampliar las capacidades, las opciones y las oportunidades de las personas, y al facilitar el disfrute de sus libertades*”. También hace especial énfasis en que “*una de las más altas prioridades de la política social y de población del Gobierno de México es el combate a las desigualdades sociales, económicas y demográficas*”, conjetura que en la actualidad no se ha logrado ni con programas ni con políticas públicas que se han implementado, ya que han funcionado ineficientemente para los requerimientos de gran parte de la población mexicana. De 103'263,388 millones del total de la población mexicana en el año 2005, 36'694,477 millones de personas vivían en un *alto y muy alto* grado de marginación. Esto significa que alrededor del 35 por ciento de la población del país vive en condiciones de pobreza, careciendo de los derechos fundamentales como la educación, el acceso a los servicios de salud, vivienda y trabajo dignos, entre otros, que le permita vivir una vida de calidad. (Minjarez, 2010: 89)

En los municipios reconocidos con presencia indígena se reporta que un 25.5 y 25.2 por ciento de hombres y mujeres indígenas, respectivamente, nacieron en esos lugares. Por otra parte, estos mismos municipios redujeron su población en un 18.3 y 18.7 por ciento (CDI e INM, 2006), debido a la expulsión de su población. Lo anterior refleja una movilidad poblacional indígena de

municipios expulsores y receptores, creando en estos últimos co-presencias culturales.

En el cuadro 1 se pueden observar, las diferencias en la marginación entre los estados de Oaxaca y Sonora, las cuales suponen importantes brechas.

Cuadro 1
Grados de Marginación Oaxaca y Sonora. Comparativo Estatal al año 2005

		No. Municipios	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
Clave Entidad	Nacional	2454	365	886	501	423	279
20	Oaxaca	570	173	290	73	24	10
26	Sonora	72	0	3	8	34	27

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de : CONAPO 2005, Índices de Marginación.
http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/margina2005/01_b.pdf

Según el CONAPO, en Oaxaca, el 30 por ciento de los municipios vive con un nivel Muy Alto de Marginación y sólo el 1.75 por ciento con nivel Muy Bajo, mientras en Sonora, el 4.16 por ciento de sus municipios vive en el nivel Alto y el 37.5 por ciento en el nivel Muy Bajo.

De manera más detallada, en el cuadro 2 presentamos los indicadores socioeconómicos que nos muestran el grado de marginación estatal de Oaxaca y Sonora, lo que permite apreciar una imagen del nivel de vida de los residentes de estos lugares y la gran diferencia entre un estado y otro. A nivel nacional, Sonora se ubica con un nivel bajo de marginación, ocupando el lugar 26 dentro de las 32 entidades de la República Mexicana, mientras que Oaxaca, se ubica dentro de los clasificados en condiciones de Muy Alta marginación, ocupando el 3er. lugar. Cabe destacar que más de la mitad de la población de Oaxaca vive en localidades de menos de 5,000 habitantes, por lo que padecen privaciones asociadas a la dispersión y al aislamiento de los asentamientos humanos,³ mientras que en Sonora menos de la quinta parte de su población vive en este tipo de localidades. Véase el siguiente cuadro.

³ Índices de Marginación 2005, CONAPO.

Cuadro 2

Población Total, indicadores socioeconómicos, índice de grado de marginación que ocupan en el contexto nacional los estados de Sonora y Oaxaca, 2005

Entidad Federativa	Oaxaca	Sonora	Diferencias
Clave de la entidad federativa	20	26	
Población Total	3'506,821	2'394,861	1'111,960
% Población analfabeta de 15 años o más	19.35	3.73	15.62
% Población sin primaria completa de 15 años o más	38.49	17.21	21.28
% Ocupantes en viviendas sin drenaje ni servicio sanitario	6.84	1.92	4.92
% Ocupantes en viviendas sin energía eléctrica	7.21	1.87	5.34
% Ocupantes en viviendas sin agua entubada	26.29	4.01	22.28
% Viviendas con algún nivel de hacinamiento	53.06	38.73	14.33
% Ocupantes en viviendas con piso de tierra	35.17	9.67	25.5
% Población en localidades con menos de 5000 habitantes	61.27	18.29	42.98
% Población ocupada con ingreso de hasta 2 salarios mínimos	69.65	31.76	37.89
Índice de Marginación	2.12936	-0.74955	1.37981
Grado de Marginación*	Muy Alto	Bajo	Alto y Medio
Lugar que ocupa en el contexto nacional	3	26	23 lugares entre uno y otro

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de: CONAPO 2005, con base en el II Censo de Población y Vivienda y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005, IV Trimestre.

* De acuerdo a la escala: Muy Alto, Alto, Medio, Bajo y Muy Bajo.

En lo que a educación se refiere, en Oaxaca casi el 20 por ciento de la población no sabe leer ni escribir, mientras para Sonora es un 3.73 por ciento. Las condiciones de vida también presentan diferencias significativas, ya que casi el 70 por ciento de la población de Oaxaca, en edad de trabajar, no alcanza a ganar más de dos salarios mínimos mientras que para Sonora poco más de la cuarta parte lo logra. Además, el hacinamiento es otro factor que se aprecia en Oaxaca, ya que más de la mitad de la población vive en tal situación, mientras que en

Sonora éste se aprecia sólo un poco más de la tercera parte. Asimismo, en cuanto al material de los pisos en las viviendas, en Oaxaca más de la tercera parte tiene piso de tierra, mientras que en Sonora sólo el 9.67 por ciento se encuentra en esta condición. En lo que se refiere a los servicios, en Oaxaca la cuarta parte de la población no cuenta con servicio de agua entubada, mientras que en Sonora sólo el 4.01 por ciento; el drenaje y la energía eléctrica se observa con mayor cobertura, aunque con diferencias de un estado a otro.

Los datos anteriormente expuestos, constituyen –en parte- factores que han influido en el surgimiento de la migración rural-rural, fenómeno que se ha presentado en las últimas décadas del siglo pasado. La gran cantidad de poblaciones rurales de estados del sur del país, con elevados niveles de pobreza y marginación, al no contar con una oferta de trabajo que responda a la demanda de sus pobladores, ha desencadenado la migración interna dirigida principalmente a estados del noroeste de la República, cuyo atractivo principal ha sido la generación de empleo en el sector agrícola.

El contexto estudiado

San Miguel de Horcasitas, Sonora, es un municipio que durante los últimos veinte años ha presentado un acelerado crecimiento de su población,⁴ debido a su gran desarrollo agrícola, cuya oferta laboral en los campos frutícolas y de hortalizas ha atraído población indígena proveniente de estados del sur del país, principalmente de Oaxaca, Chiapas y Guerrero.

Cabe destacar que la mayor parte de la población se ha concentrado en Estación Pesqueira, una de las localidades del municipio, debido a su ubicación tan cercana a los campos agrícolas. La población de Estación Pesqueira, según el censo del INEGI de 1990, ascendía únicamente a 634 habitantes; para el año 2000 el censo reportó 3,648 habitantes, es decir, la población creció más de cinco veces en diez años. El último Censo de Población y Vivienda del año 2005, reportó que la población aumentó a 4,636 habitantes (INEGI, 2005), de cuyo

⁴ Según INEGI, en 1990 la población ascendía a 2,285 y para el año 2010 están contabilizados 8,382 habitantes en el municipio.

aumento casi el 34 por ciento son indígenas.⁵ Con este aumento, igualmente se han elevado los requerimientos de los servicios públicos, los cuales no alcanzan a cubrir la demanda de su comunidad, principalmente durante los meses de diciembre a junio que es cuando se concentra una mayor cantidad de migrantes que vienen a laborar en el proceso de producción de la Uva de Mesa de exportación.

Gran parte de los migrantes estacionales que vienen a trabajar a los campos de Pesqueira cambian de residencia estableciéndose en este poblado, aunque no hubiera sido su objetivo inicial,⁶ emergiendo un nuevo tipo de comunidad, cuya multiculturalidad es su rasgo distintivo, por la confluencia de grupos indígenas, principalmente triquis, zapotecos y mixtecos. Este crecimiento de la población ha provocado que en el poblado se presente un fuerte hacinamiento urbano y, a la par, una insuficiente infraestructura en los servicios, los cuales no alcanzan a cubrir las necesidades de la población. Véase el Siguiete Cuadro:

Cuadro 3

Comportamiento del Crecimiento de la Población en la localidad de Estación Pesqueira Total y por Sexo, 1990, 1995, 2000 y 2005

	1990		1995		2000		2005	
Total	634		2,354		3,632		4,636	
Localidad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estación Pesqueira	333	301	1,198	1,156	1,893	1,739	2,342	2,294

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de: INEGI 1990, 2000, 1995, 2005, XI y XII Censos General de Población y Vivienda, y del I y II Censo de Población y Vivienda.

⁵ De 988 que aumentó, 335 son indígenas.

⁶ Cristina Blanco menciona la Teoría de las redes sociales, divulgada por Massey, insiste en la idea de que la duración del asentamiento no se determina exclusivamente en función del proyecto inicial y los objetivos en él trazados. Al igual que en la comunidad de origen, en la de destino los inmigrantes acceden a determinadas redes sociales que, en buen medida, influirán en su decisión de retornar o permanecer, hayan o no alcanzado los objetivos prefijados de antemano. Casarse o tener hijos en la nueva comunidad será un factor determinante para que la migración se convierta en definitiva, aun cuando sólo se haya proyectado para un corto periodo de tiempo. (2000, 66)

El censo de 2010 reporta que la población municipal ha ascendido a 8,382, la cual no se presenta desagregada por localidad, más por la tendencia que se ha venido presentando inferimos que ésta se sigue concentrando en Estación Pesqueira.

Condiciones de subsistencia y laborales de los jornaleros agrícolas

Según relatos de personas asentadas en el pueblo, para 1986, la relación que se daba entre los jornaleros y los propietarios de los campos estaban mediatizadas por el *enganchador o contratista*;⁷ personas que se dirigen a pueblos marginados de los estados del sur del país a traer personas, tanto hombres como mujeres, en edad económicamente activa, quienes viven en pobreza extrema,⁸ a trabajar en los viñedos. Para esa fecha venían contratados para trabajar únicamente como empacadores de la uva. Los informantes de la localidad narran que no había relación directa con el dueño del campo, “*era a través de los contratistas, quienes lograban ganancias formidables*”.

Los migrantes provenientes de pueblos de Sonora, a los que llamamos migrantes internos,⁹ se dedicaban al tratamiento de la uva dentro del surco, por lo que coincidimos con Cristina Blanco quien de acuerdo a Michael Piore, enfatiza que la desigualdad de los mercados de trabajo nacionales no conforman una unidad igual para todos los trabajadores, sino que están compuestos por dos niveles: uno inferior para los trabajadores foráneos y otro superior para los trabajadores nativos”. (Blanco 2000, 66)

El enganchador llega a esas poblaciones con un ofrecimiento atractivo, en relación al salario, prestaciones sociales y de vivienda dignas, lo que hace que las personas construyan un imaginario social prometedor que elevará su calidad de

⁷ Persona contratada por los dueños de los campos agrícolas para ir y ofrecer trabajo de jornaleros agrícolas a comunidades marginadas de estados del sur del país. Estos contratan a los jornaleros en sus lugares de origen y los trasladan en autobuses hasta Estación Pesqueira. Una vez terminado el contrato, los regresan a sus lugares de origen. En muchos de los campos, les cobran el viaje al término del contrato.

⁸ Cristina Blanco dice que para Stark “no es el sujeto individual el que elabora las estrategias migratorias para mejorar sus condiciones de vida materiales, sino la familia. Los movimientos migratorios son el resultado de una acción colectiva ubicada en el seno familiar. Ante una situación económica adversa, la familia reacciona desarrollando diversas estrategias de supervivencia y generando diferentes tipos de migraciones”. (2000, 72),

⁹ En ese entonces la migración que se daba era temporal y las personas provenían de pueblos de la sierra de Sonora a laborar únicamente en la temporada del proceso de la producción de la uva.

vida, lo cual los estimula a que, en muchos de los casos, decidan trasladarse con sus familias al lugar de destino. Mas la realidad es totalmente opuesta, ya que no se cumple lo prometido por los contratistas: a) el salario aunque sea más alto, no les alcanza para cubrir sus necesidades vitales (no se les informa que esta zona geográfica es más cara que la del sur), b) sufren hacinamiento residencial, lo que les ofrecen como viviendas son galeras (tipo almacén) en donde llegan a cohabitar decenas de personas, y en otros casos, sólo un cuarto de 4 x 4 m, el cual únicamente está amueblado con camastros,¹⁰ en donde llegan a acomodar hasta 20 personas, y muchas de ellas con familia,¹¹ c) es común que adolezcan de cortes de luz y escasez de agua, entre otras contingencias.

En los viñedos, los contratistas recibían el dinero equivalente a cada caja y con ese dinero, ellos les que pagaban a los trabajadores, *ahí estaba el negocio* como describe a continuación un informante de la localidad.

- *... el patrón, el dueño del campo, entonces ¿no les pagaba a los trabajadores?*
- *No, empezó pagándole al contratista, al contratista le da "aquí están tus 200 mil pesos" y él se aventaba la bronca de pagar. El campo tenía sus trabajadores que eran los que levantaban la uva, los que entarimaban, los que tenían que subirla al camión, los que tenían que fumigar, los que tenían que tirar el material y la supervisión.*
- *...entonces "Los del sur" ¿nomás venían a empacar?*
- *Sí, nada más a puro empacar, a puro empacar y la gente local de aquí [se refiere a la de Sonora] era la que trabajaba en el campo.*
- *Y a los contratistas ¿cómo les paga el campo?*
- *Les pagan por caja, has de cuenta que decían [los dueños de los campos] "te voy a pagar un dólar por caja empacada" "está bueno". A él le pagaban un dólar y él por decir así les decía a los migrantes "te voy a pagar 4 pesos a ti". En aquel tiempo si el dólar valía 7 pesos, les decía "Ok, te voy a pagar*

¹⁰ Estos son tipo litera, mas consta de 3 lechos, de estructura de fierro y malla, apilados hacia arriba.

¹¹ Observación registrada en el Diario de campo del 11 de febrero de 2006.

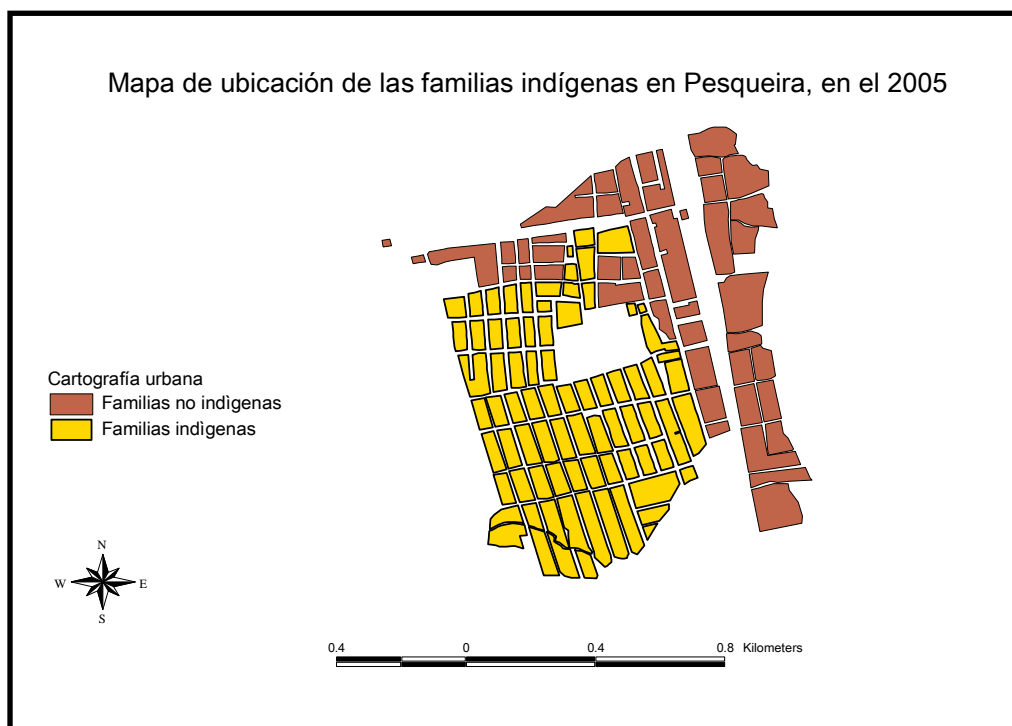
*a dólar”, él le pagaba a la gente, a “los del sur” [a los empacadores] a 4 pesos la caja empacada y él de esos 3 pesos tenía que pagar al supervisor y los camiones. Ya después el dueño les empezó a ayudar con la mitad.*¹²

En el transcurso de los años noventa, la producción de uva de mesa fue en aumento y junto con ella el crecimiento de la población, por lo que cambió el tipo de contratación a los migrantes estacionales. A éstos ya no los empleaban exclusivamente para “el empaque”, debido a que la gente de la localidad y de los pueblos serranos de Sonora no alcanzaba a cubrir las necesidades en el surco. Los del Sur, de venir únicamente a trabajar en el empaque en mayo y junio, encontraron una fuente de trabajo extra que les aseguraba un ingreso salarial durante más tiempo. Algunos de ellos empezaron a llegar desde mediados de diciembre, y permanecían hasta siete meses en los campos de Estación Pesqueira, retornando a su lugar de origen en julio.

Sin embargo, es a partir de esa década cuando se manifiesta un mayor crecimiento urbano, debido a los nuevos asentamientos de población, principalmente indígena. En el siguiente Mapa se distingue la ubicación de la comunidad indígena de Estación Pesqueira.

¹² Entrevista a trabajador de un campo, asentado desde hace más de 30 años en Estación Pesqueira.

Mapa 1



Fuente: Licón González, Héctor et al, 2005.

Una de las estrategias que utilizan los migrantes en Estación Pesqueira, para poder vivir en “mejores condiciones” es compartir la vivienda con familiares, compadres o amigos de su mismo pueblo. Si bien es cierto que economizan en pago de renta, gastos de alimentación y de servicios, generalmente cohabitan hacinados, expuestos constantemente a vivir un entorno violento y situaciones de riesgo.

A pesar de que vienen buscando un mejor nivel de vida, viven en la marginalidad y, en algunos aspectos, se encuentran más vulnerables que en su lugar de origen. No obstante, según testimonios de algunos migrantes, laborar en los campos agrícolas de Estación Pesqueira implica contar con un ingreso monetario que les permite tener capacidad de compra, lo que -según dicen- en sus comunidades ésta es nula.

- *Y ¿cómo te sientes aquí Lupita? ¿te regresarías a tu pueblo?*
- *Uyyy no, allá no hay nada, no hay trabajo, no hay dinero, siquiera aquí trabajo mucho, pero tengo dinerito, pa' comprar lo que quiera, yo voy a tienda y que compro azúcar, que compro galletas, compro tortillas, muy malas las tortillas, pero compro... allá no, allá no hay nada de eso...*¹³

Estación Pesqueira, se ha convertido en una extensión territorial de gran parte de los municipios de los estados del sur de país con un mayor índice de marginación.

“Mi peor infierno fue el Paraíso”

En Estación Pesqueira la población migrante es más vulnerable que el resto, por no contar con redes de apoyo que la oriente en sus trámites para acceder a los programas sociales que ofrece el sector público. En algunos casos, esta vulnerabilidad se agrava por las desigualdades étnicas o de género, aunada a los trámites burocráticos y los costos de traslado a la ciudad, mucho más si se vive en condiciones de pobreza.

Las condiciones en que vive esta población (laborales, de acceso a la vivienda y los servicios y el tipo de trato que reciben) implican enfrentar cotidianamente los efectos de la exclusión social en sus distintas manifestaciones. Incluso los agentes sociales externos lo reconocen y lo manifiestan a través de sus narrativas, cuando emiten su opinión sobre la situación de los migrantes indígenas:

-... mira, en ese campo mucha gente no tiene seguro social, nomás la que se queda como quien dice de planta... pero la mayoría no tiene, sólo unos cuantos que vienen siendo gente de aquí, de Sonora, como los mayordomos, los soldados, los regadores, los tractoristas, pero los que andan en los surcos no, menos los que están en las últimas secciones (...) Mira este campo es muy grande, no lo alcanzas a recorrer en un día de tan grande, entonces lo dividen en

¹³ Entrevista a jornalera migrante mixteca.

tres partes, la primera es la que cumple con todas las reglas que piden, eso de la inocuidad y la limpieza en los cuadros... entonces cerca de ahí hacen casitas donde viven los jornaleros que cumplen con todo lo que se les dice, esos son los que viven mejor, tienen gas, luz y agua... esas partes son las que les enseñan a los que vienen a supervisar de fuera, esas sí cumplen con lo que exigen (...) las otras, ¡si las vieras!, ahí es donde trabaja la mayoría de la gente, la segunda está más o menos, pero, pero siempre están bien jodidos, viven en galerones y se les va mucho la luz, tienen que acarrear agua y siempre les dejan tener estufas de gas, pero los que viven a lo último esos sí, casi nunca tienen luz y guisan con leña, batallan mucho con el agua... pero eso sí, ahí no hay tanta supervisión, ahí hasta los dejan drogarse, con tal de que rindan más trabajando...¹⁴

Asimismo, los testimonios de quienes viven los efectos de la exclusión son indicativos de una realidad que se antoja impensable. La *realidad vivida* sale a flote cuando quien cuenta la historia es uno de sus protagonistas. En el siguiente fragmento de entrevista que mostramos a continuación, se trasluce la desesperanza y el desencanto que produce la realidad que enfrenta una trabajadora del campo, quien la considera “un infierno” en “El Paraíso” (nombre del campo donde laboró los primeros años, como cocinera):

- Trabajaba yo, todo el tiempo ando la cocina; hacía cuarenta kilos de la mediodía, maseca; cuarenta kilos la cena, treinta y cinco de la mañana desayuno, como...ochocientos gentes daba comida; pues yo trabajo en un comedor (...) por ellos [sus hijos] no quise salir de campo, por ellos aguanté, porque mira, si yo no saco aquí Pesqueira arrendando una casa, qué va a pasar; voy a trabajar campo, los dejo solos aquí... otras gentes lo hacen daño; eso pensé mucho, le pensé mucho y ahí aguanté, aguanté. Y la señora me maltrataba, la niña iba a hacer leche; llegó la doña, me cachetió; ay Dios Mío, le dije: ¿por qué me pegaste?, ¿Por qué andas haciendo leche? si la niña no está llorando me dijo. Mira, le dije yo, que bueno que no llore, pero ahorita voy a hacer tortillas, y va a llorar; me dio

¹⁴ Entrevista a chofer mestizo de un campo agrícola de la Costa de Hermosillo.

cachetada, me quitó mamila y la dejó ahí. Pero ese día ¡coooooo lloré! todo santo día (...) como te digo, yo aguanté mucho, tengo que aguantar, porque tengo cinco hijos, y luego uno, una niña que tuvo accidente ya va a la escuela, ya va al kinder, va al kinder; ¿cómo lo voy a sacar a mi niña de ahí? ¿cómo voy hacer sus zapatos, su comida, su todo, qué voy hacer? Y la señora vienes aquí Pesquiera o va pa' Hermosillo, compraba la ropa, compraba todo, ahí tenga tus hijos, y la raya no me paga, por lo mismo, ella lo gastaba (...) Si, no me paga... me da comida sí, comida sí; comida gratis para mí, comida gratis pa' los chamacos (...) Sí, ese que vivía en el Paraíso [Nombre del campo]. Allí es donde tuve al infierno...

Por las vivencias laborales de nuestras informantes podríamos pensar que en los campos agrícolas no es muy acentuada la división del trabajo por genero,¹⁵ es común que hombres y mujeres realicen las mismas tareas, inclusive llegando a incorporarse a las labores toda la familia en donde, dependiendo del esfuerzo y el tiempo en que las realicen, pueden ganar más de lo establecido.

- *...antes era puro puro diario el que pagaban... ahora no, ahora no, ahora dicen pues “vamos hacer por contrato la poda, el deshoje” y se gana más pues uno allí.*

(...) o sea que dicen “el surco lo vamos a pagar por decirte así a 80 pesos cada surco o a 100 pesos, a 120, a según como esté la mata pues, que si tiene mucho trabajo lo pagan un poquito más caro, si es muy fácil lo pagan más barato, entonces la gente ya se apuran y hacen surcos y ya se andan desbaratando y así (...) en otro campo que está por aquí, hace dos años fui a trabajar con mi esposo el año antepasado y él era el que estaba apuntado [contratado] ahí y andaba desahijando y yo fui y le ayudé nomás, ahí miré muuucho “Oaxaca” que llevaban a toda su familia... Sí, porque llevaban a los hijos que estaban en la escuela, en la primaria y en la secundaria, y otros

¹⁵ La división sexual de trabajo se refiere al conjunto de relaciones sociales que establecen la producción para el mercado como ubicación prioritaria de los hombres y la reproducción social como la esfera de la responsabilidad principal de las mujeres (Rubin-Kurtzman et al 2006)

*llevaban a sus hijos que iban a Hermosío a la prepa y salían y puun derechito pa'llá, a trabajar.*¹⁶

La jerarquización del trabajo agrícola se da a través de una estructura en la que participan: supervisores, mayordomos y jefes de cuadrilla, la mayor parte de ellos son hombres.

Otras estrategias para obtener dinero.

En Pesqueira, los campos agrícolas representan la única opción para trabajar, para la mayoría de las mujeres, principalmente para las indígenas migrantes, quienes no pueden cubrir el tiempo completo que implica un jornal. Por sus responsabilidades maternas,¹⁷ recurren a la venta de uvas y pasitas, o de la fruta de temporada, ubicándose en los topes de la carretera libre que atraviesa a Estación Pesqueira para ofrecer su producto a los viajeros en tránsito por la carretera. Las informantes señalan que con esta actividad, llegan a obtener un ingreso que oscila entre los cuarenta y sesenta pesos diarios, vendiendo el producto de 8:00 de la mañana a 1:00 de la tarde, y esto, si bien les va.

- ... y *¿has trabajado en el campo?*
- *Siiii, pero ya no puedo porque no tengo quién me cuide a mis hijos. Una comadre me los pide, pero no, ya sé que no los trata muy bien, porque cuando me tenía que ir a trabajar al campo, ella se ofreció a cuidarlos y resulta que cuando llegaba estaban todos hambriados y les había pegado y, ni modo, me tuve que salir de trabajar para poder cuidarlos... no, es muy triste, siempre andar batallando...*¹⁸

A diferencia de las mujeres indígenas, cuya opción de trabajo se reduce a la labor en el campo o a la venta de pasitas, las mestizas sonorenses asentadas cuentan con más redes sociales que les permiten obtener ingresos por otros

¹⁶ Entrevista audio grabada a Carmen, jornalera asentada sonorenses, realizada el 26 de julio de 2006.

¹⁷ La mayoría de los Campos Agrícolas de Pesqueira no cuentan con servicio de guardería para los hijos de las jornaleras, por lo que muchas mujeres no pueden trabajar en los campos por tener que cuidar a sus hijos, obligándolas a buscar otra forma de obtener ingresos.

¹⁸ Entrevista migrante náhuatl.

medios, lo que se refleja en sus mejores condiciones de vida, como es el caso de Rosario.

Rosario, para sobrevivir con sus hijas, ha tenido que recurrir a todo tipo de trabajos: ha sido jornalera, trabajadora de una granja avícola, lavó ropa ajena, ha atendido a jornaleros viviendo en su casa, se ha dedicado a actividades como la venta clandestina de cerveza y licor, ha jugado apuestas e incluso recurrió, durante parte de su vida, a la prostitución.

- *Yo anduve francamente de puta mucho tiempo para poder mantenerlas... yo trabajaba en Hermosillo, como te digo, de "Prosti" porque es una cosa que a mi no me da vergüenza en decirlo porque yo trabajé por el panecito para mis hijas (...) en veces me quedaba allá con unas comadres... sí y ya cuando empezaba aquí el trabajo me venía [se refiere al trabajo en el campo]*

- *Y ¿dónde te iba mejor aquí o allá? [en Pesqueira o en Hermosillo]*

Pues, obviamente que allá, pero a mi me gustaba estar aquí por ellas, por mi familia, o sea que no era para mi el andar de prosti... yo iba por necesidad (...) y me fui a hablar con los del municipio [los responsables municipales] fui a hablar con ellos a San Miguel. Había nomás 2 cantinas aquí, ésta y la de acá, y ellos mismos me ayudaban a que si venían los inspectores de Alcoholes me avisaban "van a venir los inspectores" y se llevaban la cerveza y me la guardaban, y ellos mismos me la traían otra vez, porque yo no tenía permiso (...) Vendía cerveza y vendía pisto [licor], o sea, cuando ya dejé de trabajar [de jornalera] (...) Cuando estaban chiquitas[sus hijas] nunca les hizo falta nada, porque yo era una de las mujeres que todo el tiempo en el molcajete hacía salsa de puro chile pico de pájaro y un tomate nada más y hacíamos apuestas y el que comía 2 cucharadas de chile ganaba un veinticuatro [24 latas de cerveza] y como los de aquí eran tan culones al chile y yo no, yo me los chingaba todo el tiempo, así que todo el tiempo tenía dinero...¹⁹

¹⁹ Entrevista a migrante mestiza.

Como puede apreciarse, la exclusión social es el *mundo de vida* de los jornaleros agrícolas y, en especial, de las mujeres indígenas , de acuerdo al caso que hemos presentado en este trabajo.

Coincidimos con Hernández Pedreño (2008, 10), cuando señala la importancia de superar la visión economicista y material del fenómeno de la pobreza y de que la desventaja social se aborde desde una perspectiva multifactorial y multidimensional de sus expresiones externas. Pero también consideramos que es importante abordarlo desde la perspectiva *interna*, es decir desde la perspectiva de las valoraciones de los propios sujetos.

Los datos y evidencias que hemos presentado, muestran la dimensión multidimensional, multifactorial y los significados múltiples que desatan los contextos de exclusión. Asimismo, Consideramos que el estudio de la exclusión, desde la perspectiva valorativa de sus actores, puede constituir una vía, no sólo para el conocimiento de los *múltiples rostros de la exclusión social*, sino para el desarrollo de políticas públicas de inclusión.

Bibliografía

Blanco, Cristina. 2000. *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza Editorial.

Consejo Nacional de Población [CONAPO]. 2005. *Índices de Marginación, 2005*. México: CONAPO.

Guillén Lúgigo, Manuela (Coord.). 2010. *Procesos de exclusión e inclusión social. Indicadores, conceptos, contextos y significados*. Hermosillo, Sonora: Universidad de Sonora.

Haro Encinas, Jesús Armando. 2007. Globalización y salud de los trabajadores. Jornaleros agrícolas y producción de uva en Pesqueira, Sonora. *Revista Región y sociedad* 19:40. pp 73-105. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

Hernández Pedreño, Manuel. 2008. *Exclusión social y desigualdad*, Murcia: Ediciones de la Universidad de Murcia.

Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica [INEGI].s.f.a.
Página Principal. <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx> (varias consultas).

----- 1991. *XI Censo General de Población y Vivienda, 1990*. México: INEGI.

----- 1996. *I Conteo de Población y Vivienda, 1995*.

<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx> (Consultada el 23 de diciembre de 2008).

----- 2001. *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx> (Consultada el 23 de diciembre de 2008).

----- 2006a. *II Conteo de Población y Vivienda, 2005*. México: INEGI.

----- 2011. Preliminares. *XIII Censo General de Población y Vivienda, 2010*.

Instituto Nacional de las Mujeres [INM]. 2006. *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*. México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas-Instituto Nacional de las Mujeres.

----- 2006. *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Licón-González, H. L., J.A. Cruz - Varela, et. al. 2005. *Ordenamiento territorial del Municipio de San Miguel de Horcasitas, Sonora y ordenamiento urbano de las localidades de San Miguel de Horcasitas y Estación Pesqueira*. Programa Micro-regiones de SEDESOL. Hermosillo: Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Universidad de Sonora.

Minjarez Sosa, Lourdes Betina. 2010. *Resistiendo el embarazo entre los surcos... Acceso y prácticas de atención en el Embarazo, Parto y Puerperio de*

mujeres migrantes en Estación Pesqueira, Sonora. Tesis de licenciatura en Sociología. Universidad de Sonora.

Rubin-Kurtzman, Jane R., Catalina A. Denman Champion y Gabriela Grijalva Monteverde. 2006. *Cambios en el mundo del trabajo y la salud de las mujeres: una revisión desde América Latina*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

Subirats, Joan; Gomá, Ricard y Brugué Joaquim (Coords.). 2005. *Análisis de los factores de exclusión social*. Barcelona: Generalitat de Catalunya-Fundación BBVA.

Subirats, Joan (Dir.). 2004. *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.

VII CONGRESO NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.

EL TRABAJO EN LA CRISIS. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011

Mesa temática en la que se inscribe la ponencia:

04. Migración y trabajo.

Título de la ponencia:

Los déficits en el cumplimiento de los contratos laborales de los trabajadores tamaulipecos que emigran a Estados Unidos con visas H-2A.

Nombre de los autores:

Simón Pedro Izcara Palacios.

Karla Lorena Andrade Rubio.

Ramiro Navarro López.

Institución:

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades.

Centro Universitario "Adolfo López Mateos" A.P.N° 476, C.P. 87149

CD VICTORIA, TAMAULIPAS, MEXICO.

Tel. y Fax: 01834-318-17-23

Correo electrónico:

sp_izcara@yahoo.com; sizcara@uat.edu.mx

INTRODUCCIÓN.

El programa de visas H-2A permite a los empresarios agrarios estadounidenses importar trabajadores huéspedes de modo temporal en aquellas áreas donde existe una escasez de mano de obra local, bajo la condición de que esto no afecte de modo adverso a los trabajadores estadounidenses y de que el empleador pueda proporcionar alojamiento adecuado a los jornaleros migratorios.

La categoría de visas H-2A para trabajadores agrarios fue establecida con la Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 y a lo largo de casi un cuarto de siglo desde su creación el Programa H-2A ha pasado de emplear a trabajadores procedentes principalmente de Jamaica a proporcionar empleo de forma mayoritaria a jornaleros mexicanos.

El número de visas H-2A otorgadas no sufrió importantes cambios durante los primeros quince años de funcionamiento del programa. Sin embargo, durante los últimos años, especialmente a partir de 2008, el Programa H-2A creció de modo acelerado. Resulta paradójico que en un escenario de crisis económica internacional, que se originó y afectó a los Estados Unidos de modo más sobresaliente, la escasez de mano de obra autóctona dispuesta a aceptar los puestos de trabajo ofertados por el sector agrario se haya acentuado.

La agricultura de Estados Unidos es un sector que por presentar estándares sociolaborales y salariales muy por debajo de los del resto de las actividades económicas, durante más de un siglo ha sido rechazado por los trabajadores estadounidenses y ha dependido de la mano de obra foránea. En la actualidad éste es un sector en el que predominan los trabajadores indocumentados, y el crecimiento del número de visas H-2A debe ser entendido como una respuesta de los empleadores ante un descenso de la oferta de mano de obra indocumentada debido a unas mayores dificultades para cruzar a Estados Unidos, y a un incremento del atractivo de los trabajadores huéspedes sobre los ilegales, debido a que aunque los primeros se encuentran legalmente en el país vecino son más vulnerables que los segundos a los abusos cometidos por los empleadores.

Los trabajadores que llegan a Estados Unidos con una visa H-2A están sujetos al patrón que les ofreció trabajo y dependen de éste para poder permanecer en el país y tener la posibilidad de regresar en años sucesivos. Esto crea un desequilibrio de fuerzas entre los empleadores y los jornaleros migratorios y favorece la proliferación de abusos y el incumplimiento de los contratos laborales. Aquellos jornaleros que muestran un descontento con las condiciones laborales y/o salariales recibidas únicamente tienen como opción abandonar el trabajo y regresar a su lugar de origen, donde sufren problemas de subempleo, desempleo y bajos salarios.

Esta ponencia, examina los déficits en el cumplimiento de los contratos laborales de los trabajadores tamaulipecos que emigran a Estados Unidos con visas temporales H-2A para trabajar en la agricultura. Por una parte, examina el problema del incumplimiento de los salarios mínimos fijados en los contratos laborales; por otra parte, analiza el proceso de selección y coacción de los jornaleros migratorios a través de la creación de “listas blancas” de trabajadores deseables y “listas negras” de aquellas personas que no volverán a ser contratadas en el futuro.

En el plano metodológico, esta investigación aparece fundamentada en el análisis del material discursivo recabado de una muestra intencional compuesta por 50 jornaleros que participaron en el Programa H-2A, procedentes de diferentes áreas rurales representativas de la geografía tamaulipeca, a quienes se aplicó la técnica de la entrevista en profundidad.

LOS DÉFICITS DEL PROGRAMA DE VISAS H-2A.

La admisión de trabajadores no cualificados es un tema que genera gran controversia en los Estados Unidos. Los trabajadores huéspedes son demandados por los empleadores debido a su gran capacidad de trabajo y a que únicamente reciben un salario mínimo. Sin embargo, para los trabajadores autóctonos la llegada de trabajadores huéspedes significa una forma de competencia desleal que merma sus oportunidades laborales (Izcarra Palacios, 2010a).

El Programa H-2A pretende proteger los intereses de los trabajadores estadounidenses permitiendo la importación de trabajadores foráneos únicamente en aquellas actividades y espacios donde los empleadores no encuentran una disponibilidad de mano de obra local. Por lo tanto, que para que un empresario agrario obtenga la certificación para emplear jornaleros foráneos temporales, éste debe hacer un esfuerzo por reclutar mano de obra local desempleada. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos únicamente puede conceder esta certificación después de haber comprobado que se cumplió este requisito. Además, con objeto de garantizar el bienestar de los trabajadores foráneos, los empleadores deben demostrar que pueden proporcionarles alojamiento adecuado. El Departamento de Trabajo inspecciona las condiciones de las viviendas donde residirán los trabajadores huéspedes que llegan de forma estacional; sin embargo, se hace de la vista gorda a la hora de certificar que no existe disponibilidad de mano de obra local para realizar aquellas tareas para las cuales se solicitan trabajadores huéspedes con visas H-2A.

El ejemplo más indicativo de que el Departamento de Trabajo no realiza una evaluación rigurosa de la disponibilidad o carencia de trabajadores locales es el hecho de que el número de trabajadores requeridos por el empleador se corresponde casi perfectamente con los trabajadores certificados. El Departamento de Trabajo presenta una predisposición a certificar a todos aquellos trabajadores huéspedes requeridos por los empleadores. Como se desprende de la lectura de la tabla 1 un 97 % de los empresarios agrarios que solicitaron trabajadores con visas

H-2A en el año 2007 fueron certificados, así como un 95.5 % de los trabajadores requeridos. Únicamente Arizona registró un porcentaje relativamente bajo de certificaciones. Como contraste, en Alaska, Connecticut, Delaware, Iowa, Maine, New Hampshire, Carolina del Sur, Vermont y West Virginia el departamento de Trabajo certificó a todos los trabajadores que fueron requeridos.

Tabla 1.: Porcentaje de trabajadores huéspedes H-2A certificados (2007)

	Empleadores participantes	Empleadores certificados	%	Trabajadores requeridos	Trabajadores certificados	%
Alaska	1	1	100	24	24	100
Alabama	42	42	100	600	591	98.5
Arizona	59	56	94.9	2857	1,945	68.1
Arkansas	141	140	99.3	3748	3,725	99.4
California	295	282	95.6	3530	3,098	87.8
Colorado	245	237	96.7	1953	1,925	98.6
Connecticut	108	108	100	829	829	100
Delaware	5	5	100	85	85	100
Florida	110	101	91.8	6291	5,588	88.8
Georgia	80	80	100	6886	6,781	98.5
Hawaii	11	11	100	79	78	98.7
Idaho	552	500	90.6	1839	1,694	92.1
Illinois	28	27	96.4	558	496	88.9
Indiana	9	9	100	75	70	93.3
Iowa	34	34	100	969	969	100
Kansas	149	142	95.3	912	880	96.5
Kentucky	745	737	98.9	4950	4,902	99.0
Louisiana	367	364	99.2	4265	4,248	99.6
Maine	48	48	100	556	556	100
Maryland	58	56	96.6	740	736	99.5
Massachusetts	213	210	98.6	644	641	99.5
Michigan	35	30	85.7	618	593	96.0
Minnesota	87	85	97.7	475	471	99.2
Mississippi	113	111	98.2	2005	1,997	99.6
Missouri	23	22	95.7	207	202	97.6
Montana	260	221	85	608	536	88.2
Nebraska	22	21	95.5	150	146	97.3
Nevada	98	93	94.9	2019	1,744	86.4
N. Hampshire	58	58	100	255	255	100
New Jersey	34	32	94.1	425	416	97.9
New Mexico	24	23	95.8	148	144	97.3
New York	277	276	99.6	3952	3,950	99.9
North Carolina	1260	1256	99.7	9286	9,204	99.1
North Dakota	185	177	95.7	614	591	96.3
Ohio	61	60	98.4	1082	1,072	99.1
Oklahoma	40	39	97.5	228	220	96.5
Oregon	39	36	92.3	104	95	91.3
Pennsylvania	37	35	94.6	310	307	99.0

Rhode Island	9	8	88.9	13	11	84.6
South Carolina	37	37	100	2089	2,089	100
S. Dakota	93	87	93.5	413	394	95.4
Tennessee	275	267	97.1	2739	2,550	93.1
Texas	279	267	95.7	2260	2,133	94.4
Utah	234	219	93.6	1880	1,840	97.9
Vermont	67	67	100	450	450	100
Virginia	536	533	99.4	2809	2,787	99.2
Washington	43	38	88.4	1781	1,684	94.6
W. Virginia	4	4	100	72	72	100
Wisconsin	14	11	78.6	146	140	95.9
Wyoming	144	137	95.1	500	479	95.8
Total	7688	7440	96.8	80028	76433	95.5
Fuente: US Department of Labor (http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm , extraído de la red el 16/03/2008) y elaboración propia.						

En Estados Unidos aspectos como las elevadas tasas de desempleo en las zonas agrarias, el problema del subempleo de los jornaleros estadounidenses y el declive de los salarios agrarios contradicen la idea de que exista una escasez de trabajadores agrícolas (GAO, 1997: 69). La aparente carencia de mano de obra en la agricultura obedece a que el número de trabajadores disponibles presenta una elasticidad con respecto a los salarios. A mayor salario mayor es el número de trabajadores interesados en el empleo ofrecido y viceversa (French, 1999: 3). Por lo tanto, la carencia de trabajadores locales en la agricultura encuentra su explicación en el hecho de que los salarios agrarios han sido históricamente muy inferiores a los salarios ofrecidos en otras actividades.

La dificultad que encuentran los empleadores para reclutar trabajadores estadounidenses obedece principalmente a factores de carácter económico, no de índole cultural (Izcara Palacios, 2010b). Un estudio realizado a mediados de los años 60 en Los Ángeles revelaba que la mitad de los trabajadores desempleados trabajarían en la agricultura si los salarios fuesen más elevados (Martin, 1998: 886). Otros estudios también confirman que pequeños incrementos en los salarios agrarios se traducirían en un aumento de la demanda de empleos agrarios por parte de la población local (Levine, 2008: 5 y 6). En este sentido, la tabla 2 muestra que de modo consistente desde mediados del siglo XX los salarios extra-agrarios han sido casi el doble de altos que los salarios agrarios.

Año	Salarios agrarios				Salarios extra-agrarios				(Salarios extra-agrarios / Salarios agrarios) * 100
	Salarios/hora		Salarios/hora (2006) ¹		Salarios/hora		Salarios/hora (2006)		
	Total	TCMA ²	Total	TCMA	Total	TCMA	Total	TCMA	
1950	0.85		7.11		1.60		13.38		188.2
1960	1.20	3.45	8.17	1.39	2.60	4.86	17.71	2.80	216.8
1989	5.24	5.08	8.52	0.14	9.65	4.52	15.69	-0.42	184.2
1990	5.23	-0.19	8.07	-5.43	10.20	5.54	15.73	0.25	194.9
1991	5.49	4.85	8.13	0.74	10.52	3.09	15.57	-1.02	191.5
1992	5.69	3.58	8.18	0.61	10.77	2.35	15.48	-0.58	189.2
1993	5.90	3.62	8.23	0.61	11.05	2.57	15.42	-0.39	187.4
1994	6.02	2.01	8.19	-0.49	11.34	2.59	15.43	0.06	188.4
1995	6.13	1.81	8.11	-0.98	11.65	2.70	15.41	-0.13	190.0
1996	6.34	3.37	8.15	0.49	12.04	3.29	15.47	0.39	189.8
1997	6.66	4.92	8.37	2.66	12.51	3.83	15.71	1.54	187.7
1998	6.97	4.55	8.62	2.94	13.01	3.92	16.09	2.39	186.7
1999	7.19	3.11	8.7	0.92	13.49	3.62	16.32	1.42	187.6
2000	7.50	4.22	8.78	0.92	14.02	3.85	16.41	0.55	186.9
2001	7.78	3.67	8.86	0.91	14.54	3.64	16.55	0.85	186.8
2002	8.12	4.28	9.1	2.67	14.97	2.91	16.78	1.38	184.4
2003	8.31	2.31	9.1	0.00	15.37	2.64	16.84	0.36	185.1
2004	8.45	1.67	9.02	-0.88	15.69	2.06	16.74	-0.60	185.6
2005	8.70	2.92	8.98	-0.44	16.13	2.77	16.65	-0.54	185.4
2006	9.06	4.05	9.06	0.89	16.76	3.83	16.76	0.66	185.0
1950/2006		4.23		0.43		4.19		0.40	
1960/2006		4.39		0.22		4.05		-0.12	
1950/1989		4.66		0.46		4.61		0.41	
1989/2006		3.22		0.36		3.25		0.39	

Fuente: Martin, 2002: 1129; Mehta et al, 2000: 26; Levine, 2007: 15 y elaboración propia

Los empleadores esperan que los trabajadores agrarios trabajen más que aquellos que realizan otro tipo de actividades, debido a que la producción agraria es perecedera. Paradójicamente, también esperan que éstos demanden salarios más bajos que los trabajadores que realizan otro tipo de actividades.

Los trabajadores que obtienen visas H-2A proceden de áreas rurales donde los salarios son mucho más bajos que en Estados Unidos. Como consecuencia, están dispuestos a trabajar durante largas jornadas por salarios mínimos; además, el contrato que firmaron les impide abandonar al empleador que les contrató.

¹ Salarios deflactados al año 2006 teniendo en cuenta la evolución del Índice de Precios al Consumo en Estados Unidos.

² Tasa de Crecimiento Medio Anual = $I_n (P_f / P_i) / n * 100$

Por el contrario, los trabajadores estadounidenses aspiran a salarios más elevados, no trabajan tan duro, y nada les impide abandonar a un empleador cuando la temporada agrícola está por concluir, o cuando otro empresario les ofrece un salario más elevado. Además, son más conscientes de sus derechos laborales y son más proclives a hacerlos efectivos (Izcarra Palacios, 2010c).

Por lo tanto, los trabajadores huéspedes ofrecen a los empresarios agrarios estadounidenses seguridad y certidumbre en un sector donde la carencia de mano de obra durante periodos muy críticos podría hacer peligrar la viabilidad económica de esta actividad (Boucher et al., 2007). Como apuntaba Laufer (2006: 245 y 248) en una entrevista realizada a un granjero de Kentucky, la mano de obra local no está dispuesta a trabajar las cuarenta o cincuenta horas semanales necesarias para recoger la cosecha, o tiende a abandonar el trabajo a los pocos días. Este granjero, que en el pasado contrataba a peones estadounidenses, desde hacía varios años únicamente empleaba a trabajadores mexicanos con visas H-2A.

La escasez de trabajadores autóctonos en el campo obedece a unos salarios inferiores a los pagados en otros sectores, y a unas condiciones sociolaborales desventajosas. Los empresarios agrarios encuentran en el programa de visas H-2A un mecanismo para poder reclutar mano de obra barata y esforzada. Si los empresarios agrarios tuviesen que competir en el mercado de trabajo nacional se verían obligados a elevar los salarios y a mejorar las condiciones de trabajo del campo (Stephen, 2002: 108). El programa H-2A, además de la disposición abundante de trabajadores indocumentados, permite a los agricultores evadir los mecanismos del mercado (Griffith, 2002: 19). Es por ello que se ha argumentado que este programa está excluyendo del empleo agrario a los ciudadanos y residentes permanentes legales en Estados Unidos (Geffert, 2002: 119).

No resulta extraño que el Programa H-2A se haya caracterizado por una tendencia al relajamiento de las normas y por una prevalencia de los puntos de vista de los empleadores (Jones, 2007: 91); no existe un control oficial de la implementación del programa (Durand, 2007: 39). Además, el estado mexicano acepta de modo implícito una restricción de los derechos de los trabajadores

mexicanos contratados con objeto de dilatar las remesas (Ruhs y Martin, 2008: 259). En este sentido, Binford (2006: 66) en un estudio sobre el Programa para Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá (SAWP) encontró que en las disputas entre jornaleros y granjeros, el Consulado de México en Toronto tomaba partido a favor de los últimos para evitar que optasen por contratar trabajadores caribeños.

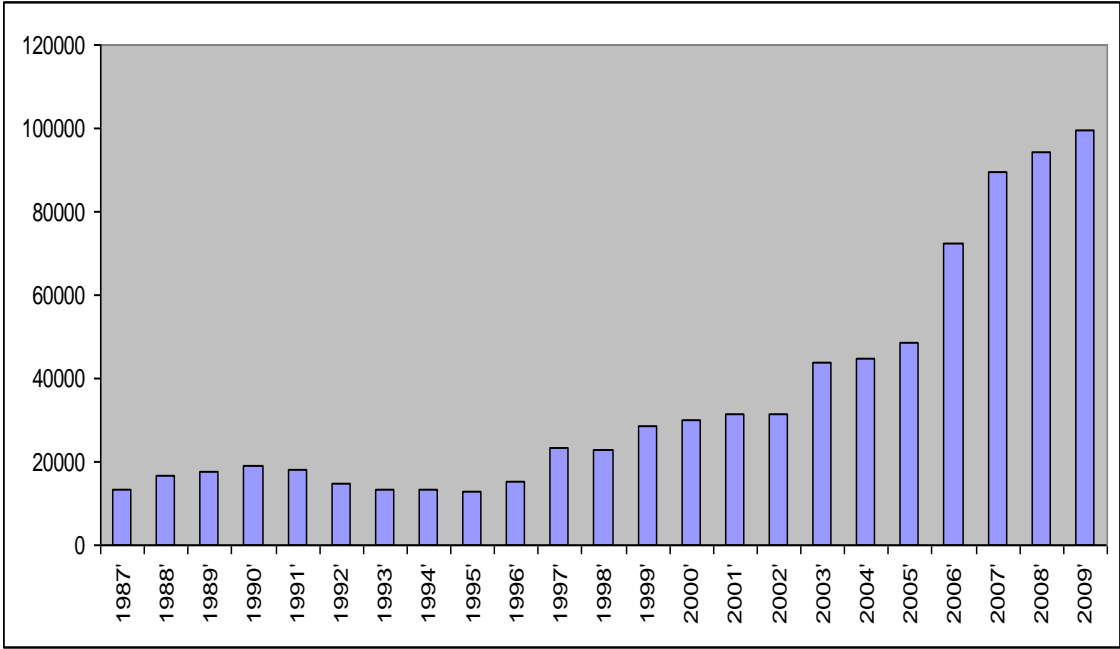
El programa H-2A se caracteriza por una estructura rígida que no da cabida a la organización y defensa colectiva de los jornaleros (Binford, 2006: 72), y permite a los empleadores ejercer un férreo control de la fuerza laboral (Stephen, 2002: 106). En Estados Unidos los jornaleros están excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), que garantiza los derechos de libertad de asociación, organización, movilización y huelga, y en la mayor parte del país pueden ser despedidos por organizarse (Compa, 2000: 38 y 2006: 47; Hill, 2008: 316). Además, los trabajadores huéspedes enfrentan graves obstáculos para contactar con proveedores de servicios, y son mantenidos por la fuerza lejos del contacto con organizaciones sindicales (Smith-Nonini, 2002: 78; Izcara Palacios, 2010c). Compa (2000: 151 y 2006: 48) ha señalado que en Carolina del Norte el deseo de los jornaleros de sindicalizarse se ve frustrado por un sinnúmero de obstáculos: se les prohíbe recibir visitas, carecen del derecho de libertad de asociación, sufren campañas de intimidación y son deportados si se sindicalizan.

EL INCREMENTO DE LA DEMANDA DE TRABAJADORES HUÉSPEDES EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA E INCREMENTO DEL DESEMPLEO.

Durante las dos últimas décadas los países más desarrollados se han visto inundados con la llegada de millones de trabajadores indocumentados (doce millones en Estados Unidos y ocho millones en la Unión Europea) que buscan emplearse en aquellos puestos de trabajo que los locales rechazan. Por lo tanto, parecería lógico pensar que tanto Estados Unidos como Europa ya no necesitan que lleguen desde países menos desarrollados más trabajadores no calificados. Es por ello que resulta paradójico el renovado interés producido en las sociedades más desarrolladas por el desarrollo de programas de trabajadores huéspedes no calificados cuyo objetivo es importar trabajadores estacionales para cubrir las necesidades laborales específicas en sectores donde los empleadores no encuentran trabajadores dispuestos a insertarse en empleos caracterizados por un entorno salarial y sociolaboral desfavorable. Así, tanto en Europa, como en Asia y en Norteamérica (Estados Unidos y Canadá) se está produciendo una expansión de los programas de trabajadores huéspedes (Castles, 2006; Chang, 2009; Basok, 2000 y 2004). Este crecimiento de los programas de trabajadores temporales no se ha detenido en un contexto de crisis económica, donde el número de desempleados ha crecido de forma desmesurada. Esto significa que en las sociedades desarrolladas un número creciente de puestos de trabajo únicamente pueden ser cubiertos por trabajadores muy vulnerables, procedentes de economías más pobres.

El programa H-2A creció de forma muy acelerada a partir de 2006 (véase el gráfico 1). Resulta paradójico que en un periodo de profunda crisis de la economía estadounidense, que elevó a dos dígitos la tasa de desempleo, la demanda de trabajadores huéspedes lejos de haberse contraído, se haya elevado de modo geométrico. Esto obedece a que el sector agrario estadounidense, donde más de la mitad de la mano de obra que emplea es indocumentada, se ha tornado muy dependiente de los trabajadores migratorios (Izcara Palacios, 2010d: 59).

Gráfico 1: Número de trabajadores huéspedes H-2A certificados por el Departamento de Trabajo (DOL) durante el periodo 1987-2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de: GAO, 1997: 100 y 101; Levine, 2009: 6 y http://www.globalworkers.org/PDF/061110_H2_2009.pdf, extraído de la red el 06/10/2010).

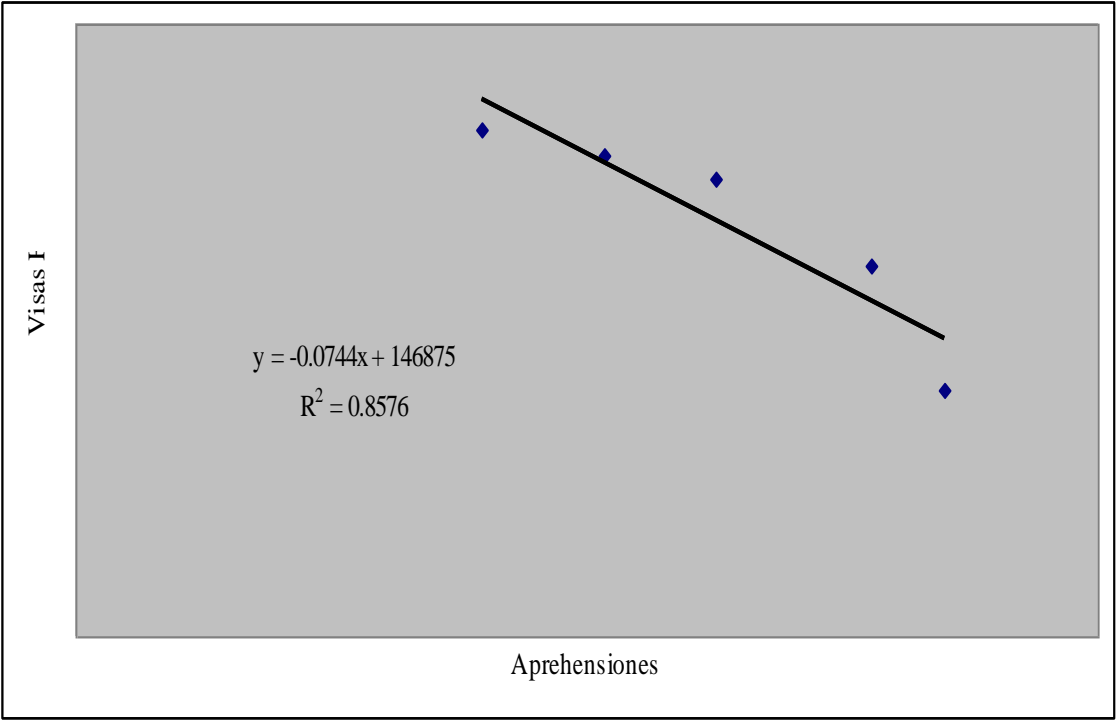
En los dos últimos años el número de aprehensiones realizadas por la Patrulla Fronteriza se ha reducido hasta niveles no alcanzados desde los años setenta. Esta caída en la inmigración ilegal es achacada a la crisis económica y a un control fronterizo más eficiente (Wasem, 2010: 5); aunque el factor que durante los últimos años está pesando más sobre la decisión de emigrar de muchas personas que no tienen documentos es la inseguridad que se registra del lado mexicano de la frontera. Así, una fuerte caída en el número de personas que cruzan la frontera de modo subrepticio a partir de 2005 ha generado un déficit de jornaleros indocumentados, que es contrarrestado con un mayor reclutamiento de mano de obra igual de vulnerable: los trabajadores huéspedes.

En el gráfico 2 se aprecia como durante el periodo 2005-2009 se ha producido una correlación negativa casi perfecta entre el número de aprehensiones de

indocumentados y el número de trabajadores huéspedes H-2A certificados por el Departamento de Trabajo.

El dato de la ecuación de regresión entre el número de trabajadores huéspedes H-2A certificados por el Departamento de Trabajo y el número de aprehensiones de indocumentados durante el periodo 2005-2009, permitiría concluir que un 86% de la varianza en la contratación de trabajadores huéspedes vendría explicado por la caída en el número de trabajadores indocumentados que se arriesgan a cruzar la frontera estadounidense (véase el gráfico 2). Esto significa que el déficit de mano de obra indocumentada en la agricultura estadounidense está siendo cubierto con un incremento de la demanda de trabajadores huéspedes.

Gráfico 2: Ecuación de regresión entre el número de trabajadores huéspedes H-2A certificados por el DOL y el número de aprehensiones de indocumentados durante el periodo 2005-2009.



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de: Levine, 2009: 6; http://www.globalworkers.org/PDF/061110_H2_2009.pdf, extraído de la red el 06/10/2010); Izcara Palacios, 2006: 95.

EL DÉFICIT DE CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS JORNALEROS TAMAULIPECOS EMPLEADOS CON VISAS H-2A.

Con objeto de impedir que la importación de trabajadores huéspedes afecte negativamente a los trabajadores estadounidenses el Programa de visas H-2A hace que sea más caro contratar a un trabajador foráneo que a uno estadounidense. Los empleadores están obligados a pagar a los trabajadores huéspedes un salario mínimo, o *“efecto adverso de la tasa salarial”*, que es diferente en cada estado; también están obligados a proporcionar vivienda gratuita, inspeccionada y aprobada por el Departamento de Trabajo, así como proporcionar tres comidas diarias bajo un costo pre-establecido. Los empresarios agrarios también están obligados a pagar los gastos de transporte y alimentos desde el lugar de reclutamiento al lugar de trabajo y un mínimo de un 75 % del salario correspondiente al periodo por el cual el trabajador fue contratado, siempre que éste haya completado la mitad del periodo laboral. Sin embargo, las condiciones sociolaborales imperantes en el país de origen constituyen el marco de referencia de los trabajadores huéspedes, de modo que éstos no esperan ni demandan un trato equitativo en el país donde son invitados a trabajar de modo temporal (Ruhs y Martin, 2008: 254).

El desempeño laboral exigido a los trabajadores huéspedes no debe diferir del rendimiento demandado a los jornaleros locales. Sin embargo, la realidad es muy diferente. Cuando los empresarios agrarios contratan trabajadores huéspedes esperan que éstos trabajen más duro que los trabajadores autóctonos. Los empresarios agrarios estadounidenses únicamente contratan a trabajadores jóvenes y experimentados en el trabajo agrario que estén dispuestos a trabajar al máximo de su capacidad sin quejarse nunca acerca de las condiciones sociolaborales (Smith y Ruckelshaus, 2007). Es más, frecuentemente los contratos aparecen sujetos a unos niveles mínimos de rendimiento laboral (Izcara Palacios y Andrade Rubio, 2011).

El trabajador es contratado en su lugar de origen, y éste sabe de antemano cual será su salario por hora trabajada, que nunca puede ser inferior al salario mínimo para trabajadores agrarios, o *“efecto adverso de la tasa salarial”*, que es

diferente en cada estado. Sin embargo, con frecuencia sus expectativas salariales chocan con la realidad. Los empresarios agrarios buscan con el Programa H-2A mano de obra barata. El salario mínimo que al jornalero le corresponde por ley sólo es lucrativo para el empleador si el trabajador ejecuta un desempeño laboral extraordinario. La única forma que encuentran los empresarios agrarios de garantizar este nivel de desempeño es mediante el trabajo a destajo. Como ha señalado Smith-Nonini (2002: 73) la mayoría de los agricultores paga a sus trabajadores H-2A por destajo. Aunque, también hemos podido comprobar que algunos empresarios agrarios pagan a sus empleados un salario que es inferior al “*efecto adverso de la tasa salarial*”. Así, por ejemplo, un jornalero que trabajó durante los últimos 10 años en el tabaco, en Carolina del Norte, afirmaba que su salario en el año 2008 era de 7.35 dólares la hora, casi lo mismo que recibía 10 años atrás; cuando el salario mínimo en ese estado era un 20% más elevado.

Por otra parte, la realización de horas extraordinarias es muy común en la agricultura. En este sector las necesidades laborales aparecen concentradas en periodos cortos durante los cuales los jornaleros tienen que trabajar durante jornadas muy largas. Sin embargo, los jornaleros tamaulipecos raramente son compensados con salarios más elevados por las horas extraordinarias que realizan; incluso, hay ocasiones en las que éstos no reciben ninguna retribución por el sobre-trabajo realizado más allá de los horarios laborales establecidos en sus contratos.

En el sector agrario estadounidense un clima de sobre-explotación de los jornaleros e incumplimiento del pago de salarios mínimos aparece perpetuado a través de mecanismos de selección y coacción de los jornaleros migratorios, que son incluidos en “listas blancas” de trabajadores deseables y “listas negras” de trabajadores no deseables.

Uno de los mayores temores de los trabajadores tamaulipecos es el de ser incluidos en las denominadas “listas negras” por no ser suficientemente productivos, tener una actitud reivindicativa o no resistir las duras jornadas laborales que les son impuestas.

En Estados Unidos son los empresarios agrarios quienes deciden qué jornaleros trabajaran allí, y quienes no volverán durante la siguiente temporada. Es por ello que los capataces tienen que hacer un listado de todos aquellos trabajadores que no son rentables porque no trabajan bien, son enfermizos, participan en disputas o se quejan por las condiciones sociolaborales. Cuando un trabajador es incluido en la “lista negra” ya no podrá trabajar en temporadas sucesivas. Por lo tanto, un miedo fundado de los jornaleros a ser anotados en esta “lista negra” hace que acepten con resignación los abusos cometidos por sus empleadores (Smith-Nonini, 2002: 75; Gross, 2006: 48).

Por otra parte, los contratistas laborales locales elaboran en Tamaulipas las listas de aquellos trabajadores que emplearán los empresarios agrarios estadounidenses durante una campaña agrícola determinada. Ningún jornalero tamaulipeco está seguro de que su nombre aparecerá en estas “listas blancas”. Todos tienen la ilusión de ser incluidos en la lista; es por ello que con frecuencia les preguntan a los contratistas locales cuándo se publicará la lista. Esta lista no la elaboran éstos; sino los contratistas laborales estadounidenses a partir de los datos de las listas negras. El ser joven, fuerte y haber participado previamente en el Programa sin haber protagonizado ningún incidente es una garantía casi segura de aparecer en la lista; pero aquellos trabajadores entrados en años tienen una probabilidad más baja de ser llamados a trabajar (Izcara Palacios, 2010c).

Cuando un jornalero descubre que su nombre no apareció en las “listas blancas” significa que la situación económica de su familia empeorará. En el medio rural tamaulipeco los salarios son muy inferiores a los recibidos en Estados Unidos, y aquellos trabajadores que no tienen tierras padecen problemas permanentes de desempleo y subempleo. En la mayor parte de los casos los salarios obtenidos en Estados Unidos constituyen la fuente más importante de ingresos familiares, y hay muchas familias jornaleras que viven exclusivamente de estas rentas. Por lo tanto, cuando un jornalero recibe la noticia de que no apareció en la lista, su familia se ve seriamente afectada. Es por ello que los jornaleros que participan en el programa H-2A procuran ahorrar una parte de las rentas ganadas en Estados Unidos, ya que

conocen que únicamente podrán trabajar en el país del norte durante un grupo reducido de años.

CONCLUSIÓN.

El programa estadounidense de visados temporales H-2A para trabajadores agrícolas constituye un mecanismo de importación de mano de obra proveniente de áreas rurales deprimidas. Los jornaleros tamaulipecos que participan en el programa H-2A obtienen el grueso de los ingresos familiares durante el periodo que trabajan en el país del norte. Por lo tanto, para ellos no ser llamados a participar en el Programa constituye un drama familiar. Los empresarios agrarios estadounidenses se han tornado dependientes del empleo de mano de obra foránea proveniente principalmente de México. Sin embargo, en las áreas rurales de México el número de jornaleros que desean trabajar en Estados Unidos es muy superior al número de trabajadores demandados.

Esto genera una situación de desigualdad. Los empleos ofertados en los países de destino son reducidos, mientras que el número de posibles demandantes de estos puestos de trabajo en los países de origen es casi ilimitado. Esto coloca a los empleadores en una posición ventajosa y a los trabajadores H-2A en una situación de subordinación.

Los contratos firmados por los trabajadores H-2A les otorgan unas condiciones sociolaborales y salariales favorables; sin embargo, carecen de libertad para demandar las condiciones que registran los contratos. Los empleadores contratan a aquellos trabajadores que consideran más apropiados para la labor a realizar. Por lo tanto, cuando se enfrentan con un trabajador reivindicativo lo incluyen en una “lista negra”, que significa su exclusión futura del Programa. De esta forma, los jornaleros que desean seguir trabajando en Estados Unidos durante temporadas sucesivas no tienen otra opción que aceptar de modo callado las exigencias y el trato recibido por sus empleadores.

BIBLIOGRAFÍA.

Andrade Rubio, K.L. (2008) "Intermediación laboral, migración y exclusión social: los pizcadores de naranja en Tamaulipas", *Caleidoscopio. Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12 (23): 101-114.

Andrade Rubio, K.L. (2010) *Exclusión social e inmigración: Los pizcadores de naranja en Tamaulipas*. Tesis presentada en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla para obtener el grado de doctora en Sociología.

Basok, T. (2000) "He Came, He Saw, He ... Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return". *International Migration*, 38 (2): 215-238

Basok, T. (2004) "Post-national citizenship, social exclusion and migrant rights: Mexican seasonal workers in Canada". *Citizenship Studies*, 8 (1): 47-64.

Binford, L. (2006) "Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos", *Migraciones Internacionales*, 3 (3), pp. 54-80.

Boucher, S., Smith, A., Taylor, J.E., & Yuñez-Naude, A. (2007) Impacts of Policy Reforms on the Supply of Mexican Labor to U.S. Farms: New Evidence from Mexico. *Review of Agricultural Economics*, 29 (1), pp. 4-16.

Castles, S. (2006) "Guestworkers in Europe: A Resurrection?" *International Migration Review*, 40 (4): 741-766.

Chang, D.T. (2009) "What can Taiwan and the United States Learn from each other's Guest Workers Programs?" *Journal of Workplace Rights*, 14 (1): 3-26.

Compa, L.A. (2000) *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States Under International Human Rights Standards*, Human Rights Watch.

Compa, L.A. (2006) "Workers' Freedom of Association in the United States: The Gap between Ideals and Practice", en Gross, James A., *Workers' Rights as Human Rights*, Cornell University Press, pp. 23-52

Durand, J. (2007) "El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico", *Migración y Desarrollo*, 9, 27-43.

French, A. (1999) "Guestworkers in Agriculture: The H-2A Temporary Agricultural Worker Program", *Labor Management Decisions*, 8 (1), 3-7.

GAO (General Accounting Office) (1997) H-2A Agricultural Guestworker Program. Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers. United States General Accounting Office Report to Congressional Committees. (GAO/T-HEHS-98-20)

Geffert, G.G. (2002): "H-2A Guestworker Program: A legacy of Importing Agricultural Labor", en: Thompson, C.D. y Wiggins, M.F., *The Human Cost of Food: Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*, Austin: University of Texas Press, pp. 113-136.

Griffith, D. (2002) "El avance de capital y los procesos laborales que no dependen del mercado", *Relaciones*, 90 (XXIII), 19-53.

Gross, J.A. (2006) *Workers' Rights as Human Rights*, Cornell University Press.

Hill, J. (2008) "Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers into the House of Labor", *Fordham Urban Law Journal*, 35, pp. 307-338.

Izcara Palacios, S.P. (2006) *Infraclases rurales. Los trabajadores eventuales agrarios de Tamaulipas (México) y Andalucía (España)*. México: Plaza y Valdés.

Izcara Palacios, S.P. (2010a) “Los jornaleros tamaulipecos y el programa de visas H-2A”. *Estudios Sociológicos*, XXVIII (83): 471-501.

Izcara Palacios, S P. (2010b) “Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco)”. *Frontera Norte*, 22: 237-264.

Izcara Palacios, S.P. (2010c) *Los jornaleros tamaulipecos y el programa de visas H-2A de trabajadores huéspedes*, México: Plaza y Valdés.

Izcara Palacios, S.P. (2010d) La adicción a la mano de obra ilegal: Jornaleros tamaulipecos en Estados Unidos. *Latin American Research Review*, 45 (1), pp. 55-75.

Izcara Palacios, S.P. y Andrade Rubio, K.L. (2008) “Los jornaleros tamaulipecos y los déficits del Programa H-2A de trabajadores huéspedes”, en ACMS, *Sociedad, consumo y sostenibilidad*, Toledo, pp. 367-378.

Izcara Palacios, S.P. y Andrade Rubio, K.L. (2011) “Guest Workers’ working conditions in U.S. farming: The example of farm workers from Tamaulipas”, *Journal of Workplace Rights*, 16 (1).

Jones, R.C. (2007) Los braceros mexicanos en Estados Unidos durante el periodo bélico. El programa mexicano estadounidense de prestación de mano de obra. En *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, compilado por Jorge Durand, 85-154. México: Miguel Ángel Porrúa.

Laufer, P. (2006) *Nación de mojados. El contexto para abrir la frontera entre México y Estados Unidos*, México: Diana

Levine, L. (2007) *Farm Labor Shortages and Immigration Policy*. Congressional Research Service Report for Congress. RL 30395

Levine, L. (2008) *The Effects on U.S. Farm Workers of an Agricultural Guest Worker Program*. Congressional Research Service Report for Congress. 95-712

Martin, P. (1998) "Guest Workers: Past and Present". *Research Reports and Background Materials del Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre Migración*, 3, pp. 877- 896.

Mehta, K.; Gabbard, S.M.; Barrat, V.; Lewis, M.; Carrol, D. y Mines, R. (2000) "Findings from the National Agricultural Workers S (NAWS) 1997-1998. A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers. Research Report No 8. US Department of Labor.

Ruhs, M. y Martin, P. (2008) "Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs", *International Migration Review*, 42 (1), pp. 249-265.

Smith, R. y Ruckelshaus, C. (2007) "Solutions, not spacegoats: Abating sweatshop conditions for all low-wage workers as a centerpiece of immigration reform". *Legislation and Public Policy*, 10: 555-602

Smith-Nonini, S. (2002) "Nadie sabe, nadie supo: El programa federal H2A y la explotación de mano de obra mediada por el estado", *Relaciones*, 90, Vol. XXIII, pp. 56-86.

Stephen, L. (2002) “Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas “flexibles”: Trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón”, *Relaciones*, 90 (XXIII), 89-114.

Wasem, R. E. (2010) *Immigration Reform Issues in the 11th Congress*. Washington, DC: Congressional Research Service.

Terciarización del trabajo guatemalteco en Chiapas a partir de la crisis agrícola en la región del Soconusco, una visión desde la familia¹

Jéssica Natalia Nájera Aguirre²

Introducción

La frontera sur de México esta integrada por las entidades de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo, que colindan con Guatemala y Belice. No obstante, la mayor dinámica poblacional, laboral, migratoria y sociocultural se desarrolla en la zona representativa por el estado de Chiapas y el suroccidente de Guatemala. Uno de los principales flujos poblacionales que transitan por esta región es el de los guatemaltecos que laboran en Chiapas. La presencia de trabajadores guatemaltecos en esta entidad data de principios del siglo XX, cuando las primeras fincas cafetaleras en la región del Soconusco requerían de mano de obra en grandes cantidades, tanto nacional como extranjera. La creciente importancia de Chiapas como entidad productora de café promovió el trabajo temporal de los guatemaltecos durante más de un siglo, razón por la cual las familias guatemaltecas han hecho del trabajo temporal una de sus principales fuentes de ingresos.

Sin embargo, dos eventos han trastocado el ámbito laboral de esta región, el primero de ellos es la profunda crisis en el sector cafetalero a finales de los años noventa, por la liberación comercial del precio del café a nivel internacional, y el segundo, el deterioro del campo agrícola con el paso de los huracanes Mitch y Stan en los años 1999 y 2005, respectivamente. Ambos eventos contribuyeron al deterioro de la principal fuente de empleo de los guatemaltecos residentes en la región fronteriza del occidente de Guatemala. La menor demanda de trabajadores agrícolas en el Soconusco significó para los guatemaltecos incorporarse a fuentes de empleo no agrícolas, continuando así con la movilidad laboral transfronteriza y la reproducción social de sus unidades domésticas.

Los guatemaltecos que trabajan en el campo agrícola chiapaneco se identifican principalmente por una movilidad laboral de tipo “familiar”, característica de las economías agrícolas donde toda la familia se traslada por temporadas de entre 1 y 3

¹ Trabajo a ser presentado en la VII Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo en la mesa “Migración y trabajo”, Mérida, México.

² Doctorante del programa de Estudios de Población del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, de El Colegio de México.

meses a las fincas cafetaleras ya que entre mayor sea el número de personas laborando mayor es el pago. Sin embargo, el abandono paulatino del trabajo agrícola y la actual movilidad laboral hacia actividades no agrícolas han sido producto de la diversificación y terciarización del mercado de trabajo chiapaneco, lo que ha significado una ampliación de los modelos de migración transfronteriza como el “familiar” y el “individual”.

En el presente trabajo tiene como objetivo mostrar las diversas formas de inserción laboral en Chiapas de los jefes de hogar, las esposas, las y los hijos adolescentes guatemaltecos, por medio de variables como el tiempo de permanencia laboral en Chiapas, el oficio desempeñado y la posición en la ocupación, el lugar de origen y destino laboral, entre otras. El interés es contribuir al planteamiento de la complejidad de las relaciones familiares en un contexto transfronterizo donde la inserción laboral a diferentes sectores económicos y las condiciones socioeconómicas y ambientales (como los huracanes) se entrelazan para crear diversas formas de convivencia familiar en función de un mercado laboral transfronterizo terciarizado.

Para ello se hace uso de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF SUR, anteriormente EMIF GUAMEX) de los años 2004 a 2007, cuyo objetivo es cuantificar y caracterizar los flujos migratorios laborales que ocurren entre México y Guatemala. Se utiliza el flujo de migrantes guatemaltecos procedentes de México a Guatemala, es decir, los trabajadores una vez que laboran en Chiapas se dirigen a sus comunidades de origen en Guatemala. Finalmente, este análisis nos permite señalar que la permeabilidad de la frontera México-Guatemala, la existencia de un mercado laboral chiapaneco diversificado y accesible y la relación poblacional transfronteriza histórica y en movimiento, han definido las diferentes formas de inserción laboral de los guatemaltecos en el mercado de trabajo transfronterizo.

La frontera México-Guatemala y los trabajadores guatemaltecos transfronterizos a Chiapas

La transnacionalización de las economías en el mundo y en la región latinoamericana ha traído consigo una transnacionalización de la fuerza laboral y de un conjunto de prácticas socioeconómicas que han rebasado los espacios del

estado nación (Morales y Castro, 2006). En este sentido las migraciones no sólo constituyen uno de los principales signos de la transnacionalización del empleo, sino que se convierte en una de las principales fuentes de acumulación de ingresos para numerosas familias, así como en un elemento que influye en la organización de un conjunto de prácticas sociales, entre las que se encuentra la vida familiar.

En el marco de la transnacionalización laboral, las zonas fronterizas entre países vecinos son lugares caracterizados por dos espacios, uno que se especializa en la producción directa del valor, es decir, donde se desarrollan las actividades relacionadas con el empleo; y otro que asegura la reproducción de la fuerza de trabajo, lugar de residencia habitual (Morales y Castro, 2006). Las zonas de mayor migración transfronteriza suelen estar representadas por localidades o ciudades adyacentes a las fronteras, de alta urbanización y concentración poblacional, que funcionan como mecanismos de ajuste de los mercados de trabajo fronterizos. Según Dickens (2003:24) el espacio transfronterizo se caracteriza por la interconexión de actividades económicas, así como por la diversificación económica y del mercado laboral local.

En América Latina existen diversos ejemplos de países fronterizos con un mercado laboral compartido (Morales, 2007), como el de Nicaragua y Costa Rica por ejemplificar. El caso que aquí ocupa es el de la frontera entre México y Guatemala. La frontera sur de México está integrada por los estados de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo, que colindan con Guatemala y Belice a lo largo de 1,149 kilómetros. La línea fronteriza entre México y Guatemala es la de mayor extensión (956 Km.); sin embargo, dada la gran diversidad de selvas, ríos y montañas en ambos lados de la frontera, las zonas de intercambio poblacional tienden a focalizarse en la zona fronteriza entre el estado mexicano de Chiapas y los departamentos guatemaltecos de San Marcos y Huehuetenango.

Por su parte, Guatemala es un país que se ha caracterizado por un precario mercado laboral, resultado de los programas de ajuste estructural llevados a cabo en Centroamérica, los conflictos sociales y políticos en su interior y los daños causados por eventos climáticos como las sequías, huracanes, terremotos e inundaciones. En este contexto, las migraciones transfronterizas a México y las internacionales – principalmente a Estados Unidos- han cobrado importancia como mecanismos de ajuste de su población en edad laboral. Por otra parte, en Guatemala poco más de la mitad de su población total, en el año 2002, vivía en condiciones de pobreza

(60.2%);³ pero es de destacar que en el departamento de San Marcos el 73% de su población vivía en pobreza (CEPAL, 2007). Este departamento guatemalteco fronterizo se ha caracterizado históricamente por un fuerte intercambio comercial y poblacional con Chiapas –especialmente a los municipios fronterizos de Suchiate, Frontera Hidalgo, Metapa, Tuxtla Chico, Cacahoatán, Unión Juárez y Tapachula, especialmente para el trabajo agrícola en las grandes fincas cafetaleras.

A pesar de la porosidad de la frontera sur de México y de los cientos de puntos de cruce “no formales”, existen siete puntos de internación con presencia de autoridades migratorias en la frontera Chiapas-Guatemala,⁴ de entre los cuales destacan las localidades chiapanecas de Ciudad Hidalgo (en el municipio de Suchiate) y Talismán (en el municipio de Tuxtla Chico), que hacen frontera con las localidades guatemaltecas de Tecún Umán y El Carmen, ambas pertenecientes al municipio de Ayutla en el departamento de San Marcos. Por estos dos puntos fronterizos ocurre casi el 60% de la movilidad poblacional y migratoria entre México y Guatemala (Dardón, 2002; Palma, 2003; COLEF et al., 2009).

Los flujos poblacionales que se movilizan en dicha zona, a decir de Dardón (2002) y Palma (2003) se pueden distinguir con base en cinco elementos fundamentales, direccionalidad -Sur a Norte o de Norte a Sur; motivo de cruce -laboral, comercial, familiar o turístico; la condición migratoria de cruce, documentada o indocumentada; el destino final, México, Estados Unidos y Guatemala; y la temporalidad o tiempo de estancia en el lugar de destino -se han identificado cruces diarios, semanales, quincenales, o de meses.

Sin embargo, a pesar de todas las posibles combinaciones, el flujo de guatemaltecos a Chiapas está compuesto mayormente por visitantes locales, trabajadores transfronterizos y transmigrantes en tránsito hacia Estados Unidos; los dos primeros flujos han sido los de mayor data entre estos dos países. De acuerdo al Colef *et al.* (2006) el 80% de los guatemaltecos trabajadores transfronterizos que cruzan a México por las localidades guatemaltecas de Tecún Umán y El Carmen lo hacen de manera documentada, con un Pase Local, una Forma Migratoria de

³ Se estima que la población de Guatemala en el año 2007 era de 13.2 millones de habitantes, y el 52% vivía en localidades rurales. Según datos del año 2002, el 52.8% de los hogares guatemaltecos vivía en condiciones de pobreza (CEPAL, 2007).

⁴ Ciudad Hidalgo-Tecún Umán, Suchiate II, Talismán-El Carmen, Unión Juárez-Toquián Grande, Ciudad Cuauhtémoc (Las Champas) -La Mesilla, Carmen Xhan-Gracias a Dios, Frontera Corozal-Bethel.

Visitante Local (FMVL) o una Forma Migratoria de Visitante Agrícola (FMVA)⁵. Sin embargo, sólo el 9% de todos los trabajadores tienen permiso para trabajar, al utilizar una FMVA, que es el único documento que permite realizar una actividad laboral en territorio chiapaneco y sólo es expedida para los guatemaltecos que desempeñan actividades agrícolas.⁶

Los trabajadores guatemaltecos temporales en Chiapas

Entre 1870 y 1890 en el Soconusco chiapaneco se inició la época del desarrollo agrícola basado en la cafecultura, con la instalación de grandes fincas cafetaleras (Zebadúa, 1999; Castillo y Vázquez, 2010), para lo cual se requirió de una constante demanda de trabajadores temporales, chiapanecos –que provenían principalmente de los Altos de Chiapas- y guatemaltecos (Spenser, 1984; Ordóñez, 1985; Castillo y Vázquez, 2010). Este hecho inició un mercado de trabajo regional fronterizo fundado en el sector agrícola, de movilidades temporales, estacionales y en condiciones laborales irregulares.

La importancia del trabajo agrícola en la región del Soconusco así como la demanda constante de trabajadores guatemaltecos, se ha mantenido hasta la actualidad debido a que dicho espacio fronterizo se convirtió en una región estratégica en la producción cafetalera a nivel nacional, por lo que ha hecho imposible dar marcha atrás a la presencia de trabajadores agrícolas guatemaltecos en la región (Martínez, 1994). También se ha hecho hincapié en que este flujo agrícola es de tipo temporal y circular, y donde las fincas cafetaleras de la región se convirtieron en una importante fuente de ingresos para la reproducción social de muchas familias guatemaltecas (Castillo, 2005).

De acuerdo a diferentes estudiosos de la migración en la frontera sur de México (Castillo, Rojas, Dardón, Ángeles, Palma) las actividades laborales de los chiapanecos y guatemaltecos se han diversificado con el paso del tiempo, abandonando el patrón único de economías agrícolas. Eventos sucedidos durante las últimas dos décadas en la región como la crisis cafetalera a nivel mundial (1996-

⁵ Aunque también se utilizan la Forma Migratoria 3 (FM3), la Forma Migratoria 2 (FM2) y la Forma Migratoria de Turista (FMT), pero en mucho menor medida.

⁶ Documento que se regula de acuerdo con los términos de la circular CRE-247-97 del 2 de octubre de 1997. A partir de marzo de 2008, se aprobó la puesta en marcha de la Forma Migratoria para Trabajadores Fronterizos (FMTF), documento que permite la inserción laboral de los guatemaltecos en cualquier sector de la economía siempre y cuando se presente una carta del empleador solicitando sus servicios, entre otros requisitos (Diario Oficial de la Federación, Tomo DCLIV, No.9, México, D.F. 12 de marzo de 2008).

2001), las inundaciones provocadas por el paso de los huracanes Mitch (1999) y Stan (2005), así como la terciarización de la economía chiapaneca, han provocado la modificación del tradicional trabajo agrícola de los guatemaltecos hacia un modelo combinado de actividades agrícolas y no agrícolas, como el comercio informal, el trabajo doméstico y la construcción. Ángeles y Rojas (2000) señalan el aumento en la participación laboral de mujeres guatemaltecas en el trabajo doméstico y de los adultos mayores y niños en el comercio informal, ambos en las localidades urbanas chiapanecas.

A partir del año 2006, con la divulgación de los resultados de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF SUR o EMIF GUAMEX)⁷ aplicada durante el año 2004 en la zona fronteriza entre Chiapas y San Marcos, se ha contado con una fuente de información que ha permitido dar cuenta del flujo de trabajadores guatemaltecos, tanto a actividades agrícolas como no agrícolas.⁸ Esta encuesta, aplicada desde su inicio en las localidades guatemaltecas de Tecún Umán y El Carmen, registró entre los años 2004 y 2007, un promedio anual de casi 268 mil cruces anuales de guatemaltecos de 15 años y más que durante su estancia en Chiapas habían desempeñado una actividad remunerada (COLEF et al., 2006, 2007, 2008 y 2009; Nájera, 2010).⁹ De acuerdo con el ejercicio actuarial realizado por Corona y Reyes (2010) con base en la EMIF SUR 2005, los 275 mil desplazamientos migratorios anuales de trabajadores guatemaltecos registrados en ese año se traducirían en aproximadamente 12,293 hombres y mujeres guatemaltecas trabajadoras en Chiapas.

De acuerdo con los resultados de estudios previos, los trabajadores guatemaltecos tienen estancias laborales de corto plazo en Chiapas debido a la permeabilidad de la frontera, lo que promueve una alta y fácil movilidad

⁷ Del 2004 al 2007 la encuesta era llamada Encuesta sobre Migración en la Frontera Guatemala-México (EMIF GUAMEX), pero en el año 2008, una vez que la encuesta se amplió a Honduras y El Salvador, se le cambió el nombre a EMIF SUR, nombre con el que actualmente le es reconocida. Es una encuesta que realiza El Colegio de la Frontera Norte, el Instituto Nacional de Migración, la Secretaría del Trabajo, el Consejo Nacional de Población y la Secretaría de Relaciones Exteriores, desde el 2004 en los puntos fronterizos guatemaltecos de mayor cruce de migrantes laborales con destino a México o los Estados Unidos.

⁸ La EMIF SUR o EMIF GUAMEX tiene como uno de sus objetivos cuantificar y caracterizar el flujo migratorio laboral de guatemaltecos, y no capta a personas de otras nacionalidades, se aplica en algunas localidades guatemaltecas de mayor cruce de migrantes como son Tecún Umán, El Carmen, La Mesilla y Gracias a Dios, los dos primeros puntos son localidades del departamento de San Marcos y los dos siguientes del departamento de Huehuetenango. Es entrevistada aquella población que cruza a trabajar a México, destacando su volumen y aspectos sociodemográficos, laborales y migratorios de las personas que integran dichos flujos), por ello refleja el número de cruces migratorios de guatemaltecos de 15 años y más que residen en Guatemala y laboran en Chiapas en cualquier sector económico (COLEF et al., 2009: 33).

⁹ La EMIF SUR registró entre 2004 y 2007 un promedio anual de 3 millones de desplazamientos de personas en la región Chiapas-suroccidente de Guatemala, de los cuales el 13% se refiere a desplazamientos de tipo laboral.

transfronteriza. Los datos de la EMIF SUR indican que, al menos la mitad de los desplazamientos laborales que realizan los guatemaltecos a Chiapas, son por estancias de horas, es decir, entran y salen de territorio mexicano el mismo día - tradicionalmente tipificados como "Commuters"¹⁰ (COLEF et al., 2009; Nájera, 2009). Mientras tanto, entre aquellos que permanecen más de 1 día, es posible distinguir estancias de 1 semana, 15 días, 1 y 3 meses (Corona y Reyes, 2010; Nájera, 2010).

Pero incluso con los datos generados a partir de la EMIF SUR no es posible ahondar en todos los tipos de trabajadores guatemaltecos temporales presentes en Chiapas, como es el caso de los menores de 15 años, niños y niñas guatemaltecos que laboran en la frontera sur de México y de cuya presencia se ha hecho énfasis en trabajos como los de Ángeles y Rojas (2000) y Rojas (2008).

Los estudios recientes sobre trabajadores guatemaltecos transfronterizos han mostrado que las características sociodemográficas, laborales y migratorias no son homogéneas entre toda la población, sino más bien se ha reconocido que dichas características son diferenciales por sexo, tipo de ocupación desempeñado y tiempo de estancia en Chiapas, entre las variables mayormente mencionadas (Fernández, 2010; Nájera, 2009). En estudios de tipo cualitativo, el caso de las mujeres guatemaltecas ha sido uno de los flujos más abordados en la literatura; se ha señalado que muchas de las actuales trabajadoras guatemaltecas iniciaron su trayectoria laboral en México como acompañantes de sus padres o parejas en el trabajo agrícola, y ahora se encuentran establecidas en trabajos no agrícolas -como vendedoras ambulantes o trabajadoras domésticas (Ángeles y Rojas, 2000).

De manera general, podemos decir que la mayoría del conocimiento acumulado sobre los trabajadores guatemaltecos temporales en Chiapas se ha hecho teniendo como unidad de análisis a los individuos diferenciados por sexo.

Algunos autores han abordado de manera tangencial el tema de la familia en los estudios sobre trabajadores guatemaltecos temporales en Chiapas y la mayoría se ha referido a las familias que participan en el trabajo agrícola. Se ha señalado que en el trabajo realizado en las fincas cafetaleras ha permeado la tradicional forma de producción campesina en la que la unidad familiar se moviliza en su conjunto para la pizca o recolección del café, ya que el pago se realiza en función del número de pacas/cajones de granos recolectado, de tal forma que un mayor número de

¹⁰ Esta definición se refiere a personas que viven de un lado de la frontera y se desplazan diariamente para trabajar en el otro.

personas asociadas al “trabajador principal” significa una mayor remuneración al trabajo (Martínez, 1994), es decir, se podría hablar de una modalidad de migración de tipo familiar (Ángeles, 2007; Castillo, 2001).

En contraparte, podríamos decir que la inserción laboral de guatemaltecos a labores no agrícolas ha modificado dicho patrón de movilidad laboral transfronteriza de tipo familiar por uno de tipo individual, como sería el caso de las trabajadoras domésticas, en el cual únicamente la persona se moviliza a la casa chiapaneca donde labora. Es así que en el presente trabajo se propone para rescatar el papel de la familia, por medio de caracterizar a los trabajadores guatemaltecos a través de su posición de parentesco respecto al jefe de sus hogares e identificar así los tipos de movilidad laboral transfronteriza a Chiapas.

El interés general de este trabajo es conocer cómo se vincula la movilidad laboral transfronteriza a Chiapas de los guatemaltecos residentes en el suroccidente de Guatemala, con la estructura de parentesco en la que se posicionan éstos trabajadores al interior de sus hogares. Con base en los datos de la EMIF SUR del año 2007, a continuación se presentan las variables que se identificaron como las más representativas para crear los diversos tipos de movilidades laborales transfronterizas, entre mujeres y hombres a partir de su posición en la estructura familiar y su consecuente relación con el sector de la economía, a través del oficio desempeñado en el que se encuentran insertos. Posteriormente con base en un modelo logístico se presentan las probabilidades de tener dichas movilidades transfronterizas para cada tipo de trabajador.

Desplazamientos laborales transfronterizos de los miembros de los hogares guatemaltecos a Chiapas

Después de décadas de estudios especializados sobre los flujos migratorios que transitan a lo largo de la frontera sur de México, El Colegio de la Frontera Norte, el Instituto Nacional de Migración, el Consejo Nacional de Población, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Relaciones Exteriores, convinieron necesario llevar a cabo el establecimiento permanente de una encuesta que midiera y caracterizara los flujos migratorios laborales que cruzan entre México y Guatemala, denominada “Encuesta sobre Migración en la Frontera Guatemala-México” (EMIF

GUAMEX o EMIF SUR).¹¹ Dicho proyecto se inició en 2004 y se ha mantenido hasta nuestros días, teniendo como objetivo proporcionar información sociodemográfica, económica y migratoria de los flujos migratorios laborales que transitan por esta frontera.

Para abarcar los desplazamientos migratorios en la frontera Guatemala-México, la EMIF GUAMEX definió cuatro poblaciones objetivo¹²: Migrantes procedentes de Guatemala a México o Estados Unidos de América; Migrantes procedentes de México o Estados Unidos a Guatemala; Migrantes devueltos por las autoridades migratorias mexicanas; y Migrantes devueltos por las autoridades estadounidenses.

La EMIF GUAMEX se aplica en diversos puntos estratégicos de concentración de salida y entrada de guatemaltecos a México de 4 localidades fronterizas guatemaltecas. Estas localidades son: Tecún Umán y El Carmen (en el departamento de San Marcos), La Mesilla y Gracias a Dios (en el departamento de Huehuetenango) y el Aeropuerto de Ciudad Guatemala en la capital del país.¹³

Debido a que el interés en esta investigación es la migración de trabajadores guatemaltecos a México se podía hacer uso de dos flujos estudiados por la encuesta: Migrantes procedentes de Guatemala a México-Estados Unidos y Migrantes procedentes de México-Estados Unidos a Guatemala, ambos vía terrestre. Sin embargo, debido a que el flujo Procedentes de Guatemala a México es un flujo que apenas se dirige a este país, equivalente a estudiar una expectativa laboral futura -aunque inmediata-, y que puede ser coartada por cualquier evento inesperado, se decidió utilizar el flujo de migrantes Procedentes de México a Guatemala, es decir, aquéllos guatemaltecos que están regresando de México a Guatemala después de haber tenido alguna experiencia laboral en ese país.¹⁴

La definición de la población objetivo captada por la EMIF GUAMEX para este flujo migratorio se refiere a los individuos de 15 años o más, no nacidos en Estados

¹¹ Proyecto similar al desarrollado por estas mismas instituciones en la frontera norte de México hace ya más de una década (EMIF NORTE).

¹² En 2004 la EMIF GUAMEX había definido 2 poblaciones objetivo más, pero después de un año de aplicación de la misma fueron eliminadas debido a que resultaron ser flujos en los que no se utilizaba a México como país de destino o de tránsito. Estos dos flujos fueron: Procedentes de Guatemala a México o Estados Unidos (vía aérea) y Procedentes de México o Estados Unidos a Guatemala (vía aérea).

¹³ En el caso del Aeropuerto sólo son entrevistados los migrantes guatemaltecos devueltos por las autoridades migratorias estadounidenses. Es importante señalar que al iniciar la EMIF GUAMEX en 2004, las localidades fronterizas de aplicación de la encuesta sólo eran Tecún Umán y El Carmen, posteriormente se integró La Mesilla y a partir de 2007 Gracias a Dios.

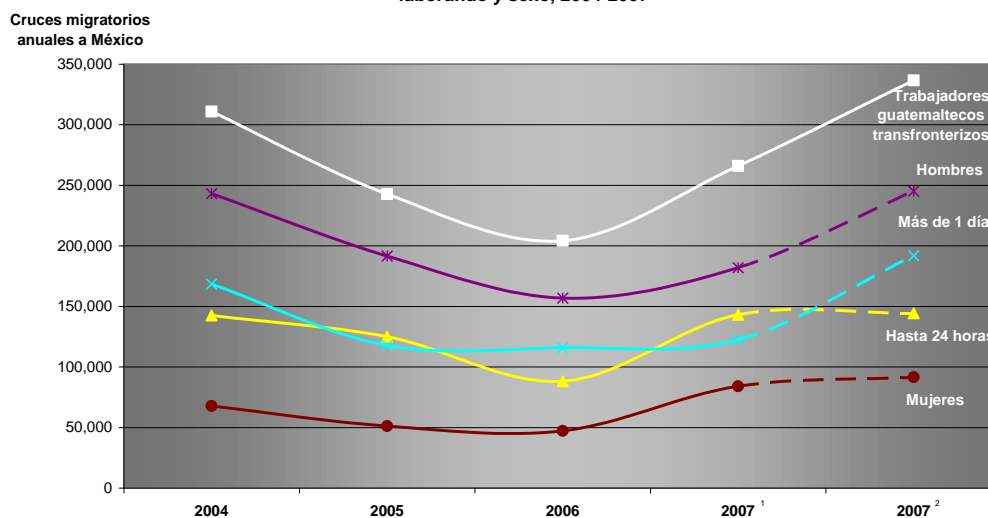
¹⁴ Sin embargo, al revisar ambas bases de datos se encontró que las características sociodemográficas y laborales de éstos trabajadores eran muy similares, teniendo diferencias porcentuales entre flujos menores al 1%.

Unidos o México, procedente de México o Estados Unidos, y cuyo desplazamiento tuvo por motivo trabajar o buscar trabajo en México o Estados Unidos o haber permanecido más de un mes en cualquiera de estos países (COLEF et al, 2007). Sin embargo, para el presente trabajo, la población se acotó a la siguiente definición: “Población constituida por individuos de 15 años o más, nacida en Guatemala, que tuvieron como destino México y que desempeñaron alguna actividad laboral en dicho país”. Se definió al trabajador fronterizo “diario” como aquel que entra y sale en el mismo día del país de destino y regresar a su país de origen -grupo denominado “Hasta 24 horas” y como trabajador fronterizo “no diario” a aquellos con permanencias mayores a un día y menor a 1 año, denominados “Más de 1 día”.

Con base en los datos recopilados durante el período 2004 al 2007, se pueden hacer las siguientes anotaciones (ver gráfica 1):

1. El flujo de trabajadores guatemaltecos a Chiapas oscila en promedio en 250 mil cruces anuales.
2. Los porcentajes de desplazamientos migratorios “diarios” y “no diarios” representan en promedio la mitad del flujo en cada año (50 y 50%).
3. Los cruces de mujeres trabajadoras guatemaltecas a Chiapas representan en promedio el 20% del flujo laboral.
4. Se observa una disminución en la tasa de crecimiento media anual del flujo migratorio de la población guatemalteca que trabajó en México de 2004 a 2005 del 30%, producto del paso del “Huracán Stan” en dicha región fronteriza en el mes de octubre del 2005. Este fenómeno natural detuvo el flujo laboral de trabajadores a Chiapas no sólo por la devastación de la zona de trabajo sino también por la de residencia habitual en Guatemala. Este hecho parece haber permeado también el flujo laboral del año 2006.
5. En el año 2007, el flujo migratorio laboral transfronterizo se incrementó respecto al 2006, y destacar que el incremento en la participación laboral femenina (22%).
6. La ampliación de la aplicación de la EMIF SUR en 2007 hasta las localidades guatemaltecas de La Mesilla y Gracias a Dios, en el departamento de Huehuetenango, contribuyó al aumento del registro de trabajadores guatemaltecos temporales en Chiapas. Por La Mesilla se captó un 23% más de trabajadores y Gracias a Dios un 1% más, respecto al total de trabajadores transfronterizos.

Gráfica 1. Trabajadores guatemaltecos transfronterizos en México, por tiempo que permanecieron laborando y sexo, 2004-2007



¹ Valores referidos sólo a los registrados en las ciudades de aplicación de la encuesta Tecún Umán y El Carmen (Guatemala), para poder ser comparados con los levantamientos previos.
² Incluye las dos nuevas ciudades de aplicación de la encuesta: La Mesilla y Gracias a Dios (Guatemala).
 Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Guatemala-México, Flujo procedentes de México a Guatemala, vía terrestre, 2007.

A continuación se presenta el análisis sociodemográfico y laboral de los trabajadores guatemaltecos para el año 2007, de acuerdo al tiempo que permanecieron laborando en México (hasta 24 horas y más de 1 día), según diferenciación por sexo y posición que ocupan al interior de sus hogares.

De un total de 356 mil desplazamientos migratorios laborales de guatemaltecos a Chiapas en el año 2007, el 24% correspondió a mujeres. La mayoría de los hombres se definieron como jefes de hogar e hijos, 69.3 y 30.5% respectivamente. Sin embargo, entre las mujeres la mayoría se identificó como esposas e hijas, 48.1 y 40.1% respectivamente, y un 10% se autodefinieron como jefas de hogar. Estos resultados permitieron enfocarnos en cuatro tipos de individuos en las familias guatemaltecas que componen el flujo migratorio laboral a Chiapas: hombres jefes de hogar, hombres hijos, mujeres esposas y mujeres hijas.

Los resultados presentados en el cuadro 1 nos permite señalar que las características de movilidad laboral transfronteriza entre hombres y mujeres según su posición en la estructura de parentesco son distintas. El primer rasgo distintivo de la etapa del ciclo de vida de los guatemaltecos en el flujo migratorio laboral a Chiapas es la edad, tanto los varones jefes de hogar como las mujeres esposas se ubican entre los 20 y 49 años de edad (86%); mientras que entre aquellos que se posicionaron como hijas o hijos, el 23 y 30% respectivamente tienen entre 15 y 19 años, y el 62 y 63% entre 20 y 29 años. En general menos del 10% del flujo

migratorio laboral guatemalteco tiene más de cincuenta años de edad. Uno de los indicadores más relevantes es el tiempo que un guatemalteco permanece laborando en Chiapas. Entre los hombres, sean éstos jefes de hogar o hijos, así como entre las hijas, tres cuartas partes permanece más de un día laborando en territorio mexicano; mientras que entre las mujeres esposas el 73% refiere a estancias de menos de 24 horas en Chiapas.

Cuadro 1
Características del flujo de trabajadores guatemaltecos que laboran en Chiapas, por sexo y estructura de parentesco (2007)

	Hombres			Mujeres		
	Jefe	Hijo	Total	Esposa	Hija	Total
Número de desplazamientos migratorios anuales	186,630	82,177	269,287	41,824	34,906	86,946
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Tiempo de estancia laboral en Chiapas						
Hasta 24 horas	25.4	23.7	24.9	72.9	26.1	48.5
Más de un día	74.6	76.3	75.1	27.1	73.9	51.5
Edad						
15 - 19 años	0.7	30.3	9.8	1.2	23.2	10.1
20 - 29 años	24.0	62.7	35.8	19.2	61.9	35.5
30 - 39 años	39.9	5.5	29.4	39.3	13.4	28.1
40 - 49 años	22.1	0.4	15.5	29.2	1.0	17.1
50 - 59 años	9.6	0.9	6.9	9.5	0.2	7.6
60 años y más	3.8	0.1	2.7	1.7	0.3	1.5
Departamento guatemalteco de residencia						
San Marcos	49.4	51.4	50.1	89.4	85.1	82.8
Quetzaltenango	13.3	10.7	12.5	6.6	8.0	10.1
Huehuetenango	25.7	25.6	25.6	1.3	2.9	2.8
Otro	11.6	12.2	11.8	2.7	4.0	4.2
Documento que utilizó para laborar en Chiapas						
No utilizó documentos migratorios	18.2	21.9	19.3	18.4	12.1	19.4
Sí utilizó documentos migratorios	81.8	78.1	80.7	81.6	87.9	80.6
Pase local	61.3	58.3	60.5	73.9	81.6	73.7
FMVL Forma Migratoria Visitante Local	2.4	2.3	2.4	2.7	1.6	2.3
FMVA Forma Migratoria Visitante Agrícola	18.0	17.3	17.8	4.9	4.5	4.5
Otro	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Lugar donde trabajó en Chiapas						
Finca, ejido o rancho	54.5	54.9	54.5	9.2	8.9	9.4
Pueblo o ciudad	45.5	45.1	45.5	90.8	91.1	90.6
Oficio que desempeñó en Chiapas						
Trabajadores agropecuarios	59.7	57.2	58.9	8.9	5.4	7.3
Trabajadores no agrícolas	40.3	42.8	41.1	91.1	94.6	92.6
Trabajadores en la construcción	15.6	19.6	16.8	0.0	0.0	0.2
Trabajadores industriales	4.8	4.9	4.9	2.3	5.1	3.6
Trabajadores en servicios domésticos	1.0	0.6	0.9	29.4	57.9	44.5
Trabajadores en servicios diversos	5.6	8.3	6.4	0.9	4.9	3.4
Comerciantes	4.1	4.6	4.3	22.0	10.6	15.2
Vendedores ambulantes	8.8	4.5	7.5	36.5	16.0	25.6
Profesionistas, técnicos y personal admvo	0.4	0.3	0.4	0.1	0.2	0.1
Posición en el trabajo en Chiapas						
Trabajador a sueldo fijo	22.7	26.7	24.0	20.5	68.9	44.7
Trabajador por su cuenta	11.7	6.6	10.1	55.3	21.0	36.8
Trabajador a destajo o por obra	65.6	66.6	65.9	24.2	10.1	18.4
Otro	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México 2007, COLEF, INM, SRE, CONAPO y STPS.

La mayoría de las mujeres, sean esposas o hijas, provienen del departamento guatemalteco fronterizo de San Marcos (83%), mientras que entre los hombres tan sólo la mitad de ellos provienen de este departamento, y su lugar de residencia se

amplia a otros departamentos como Huehuetenango y Quetzaltenango. La permeabilidad de la frontera ha permitido una movilidad transfronteriza mayoritariamente documentada para su cruce, pero esencialmente indocumentada para trabajar ya que sólo 17.8% de los hombres y 4.5% de las mujeres tienen una FMVA, que es el único documento que permite desempeñar una actividad laboral en territorio mexicano y de manera exclusiva en el trabajo agrícola.

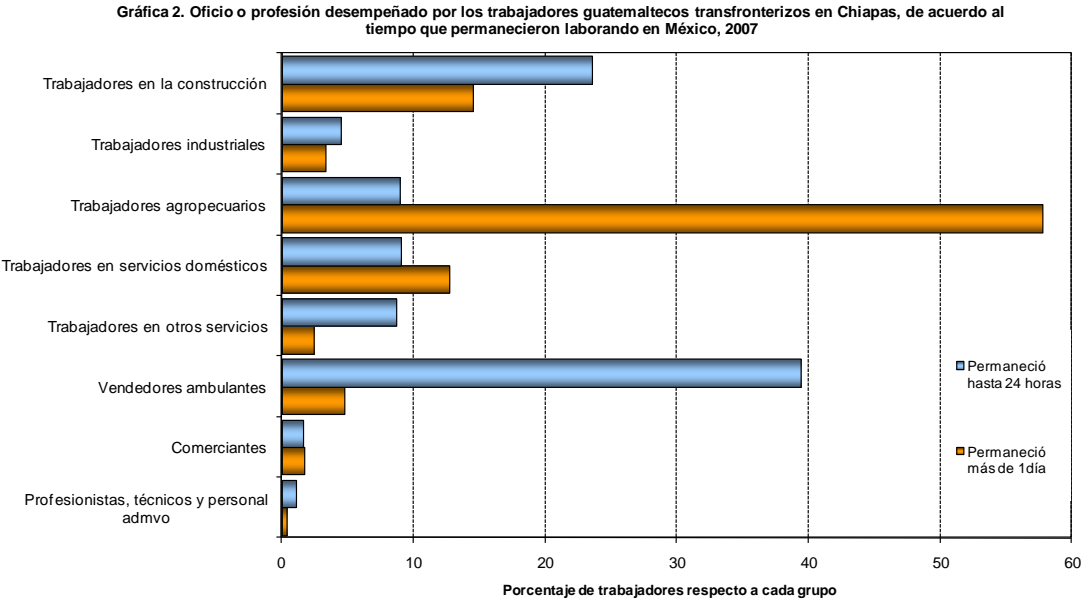
En términos laborales, debido a la actual diversidad de oficios y profesiones desempeñados por los trabajadores guatemaltecos en Chiapas, se elaboró una tipología de 8 grupos de oficios:

1	Profesionistas, técnicos y personal administrativo	Compuesto principalmente por técnicos en dibujo, profesores de enseñanza primaria, cantantes y músicos, trabajadores en servicios administrativos y de contabilidad, recepcionistas y cajeros, y trabajadores en servicios de correo y mensajería.
2	Comerciantes	Son aquellos que trabajan en establecimientos como empleados, demostradores y repartidores.
3	Vendedores ambulantes	Compuesto por trabajadores ambulantes en servicios y por los vendedores ambulantes independientes.
4	Trabajadores en servicios diversos	Se destacan los conductores y ayudantes de éstos en el transporte público, fonderos, cantineros y meseros, porteros y mozos de hotel, así como los que desempeñan servicios de protección y vigilancia.
5	Trabajadores en servicios domésticos	Es un grupo básicamente compuesto por mujeres que laboran como trabajadoras domésticas en viviendas particulares.
6	Trabajadores agropecuarios	Compuesto básicamente por trabajadores agrícolas, dejando un margen pequeño para aquellos que se dedican a la ganadería, silvicultura y acuicultura.
7	Trabajadores industriales	Son aquellos que elaboran alimentos y bebidas, los artesanos y trabajadores febriles, trabajadores en la instalación y reparación de equipos electrónicos.
8	Trabajadores de la construcción	Compuesto por ayudantes y peones de la construcción; así como por los trabajadores en la instalación, acabados y mantenimiento en las construcciones.

En general el primer aspecto a destacar es que el esquema tradicional de ocupaciones desplegadas por los guatemaltecos en Chiapas ha cambiado respecto

al tradicional trabajo agrícola en la región. En el 2007, sólo el 37% de los cruces migratorios eran de guatemaltecos que se dirigían al trabajo agrícola. Los sectores en los que, hoy día, están insertos los guatemaltecos son el secundario y terciario (20% y 40% respectivamente). En el sector secundario destaca el trabajo en el sector de la construcción con un 20%, mientras que en el terciario, el comercio representa el 21% y los servicios el 18%. A pesar de que no se puede hablar de una terciarización clara en el mercado laboral chiapaneco para los guatemaltecos, lo interesante es resaltar el abandono del trabajo agrícola y la actual incursión en el sector terciario. Es así que los principales oficios o profesiones desempeñados por los guatemaltecos transfronterizos son: trabajadores agropecuarios (37%), vendedores ambulantes (19%), trabajadores de la construcción (19%) y trabajadoras en el servicio doméstico (11%).

Por otra parte, parece observarse que el tiempo que permanecen los trabajadores guatemaltecos transfronterizos en Chiapas está relacionado con el oficio o profesión que desempeñan. Por ejemplo, entre aquellos trabajadores que están períodos “menores a un día”, destacan los oficios de vendedores ambulantes (40%) y trabajadores de la construcción (24%), mientras que entre los trabajadores que permanecen “más de 1 día”, destacan los trabajadores agropecuarios (58%), los trabajadores de la construcción (15%) y las trabajadoras domésticas (13%) (ver gráfica 2).



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Guatemala-México, Flujo procedentes de México a Guatemala, vía terrestre, 2007.

En el análisis de los subgrupos según su posición en el hogar (datos del cuadro 1), se observa también una especialización o segregación laboral en el mercado laboral chiapaneco para los guatemaltecos que laboran en él. Los primeros guatemaltecos que laboraban en Chiapas se concentraban en el trabajo agrícola, familias completas migraban temporalmente a la región cafetalera; en el año 2007, la mitad de los varones declararon haberse desempeñado como trabajadores agrícolas (58.9%) y tan sólo 7.3% de las mujeres. Los hombres que laboran en el trabajo no agrícola se desempeñan como trabajadores de la construcción (16.8%) y vendedores ambulantes o comerciantes (11.8%), mientras que las mujeres realizan trabajo doméstico (44.5%), son vendedoras ambulantes (25.6%) o comerciantes (15.2%). Pocas son las diferencias laborales que se observan entre los hombres jefes de hogar y los hijos, es decir, parecen tener tipos de movilidad laboral más homogéneos.

En el caso de las mujeres parece observarse diferencias en las características de su inserción laboral entre aquellas que son esposas y las que son hijas. Por ejemplo, las mujeres esposas se encuentran principalmente como vendedoras ambulantes, seguidas de aquellas que son trabajadoras domésticas y posteriormente por las que son comerciantes (36, 29 y 22%, respectivamente); mientras que las hijas cambian de orden, al ser más de la mitad trabajadoras domésticas, después vendedoras ambulantes y finalmente comerciantes (58, 16 y 10%, respectivamente). Varios factores propios de los oficios desempeñados permean la forma en que las mujeres se insertan al mercado laboral, un ejemplo de ello es que para el trabajo doméstico generalmente se buscan mujeres jóvenes, sin hijos, que puedan permanecer periodos de una semana, quince días o un mes en la casa donde laboran, estos requerimientos promueven más a las mujeres hijas insertarse en este tipo de empleos que a las esposas, por lo que suelen tener estancias laborales de más de un día en Chiapas y posicionarse como trabajadoras a sueldo fijo (69%).

Por otra parte, el trabajo como vendedoras ambulantes, en el cual no existe un horario, ni un espacio fijo para trabajar, ni días continuos obligatorios de trabajo, es decir, son empleos más flexibles, permite a las mujeres esposas movilizarse entre Guatemala y Chiapas por períodos de estancias laborales de algunas horas durante cada día, razón de ello es que más de la mitad de las trabajadoras esposas laboran

como vendedoras ambulantes o comerciantes (58.5%) y se definen como trabajadoras por su cuenta (55.3%).

También es pertinente señalar de manera general que la mayoría de los empleos desempeñados por los trabajadores guatemaltecos transfronterizos son precarios, ya que casi la mitad de éstos son autoempleo y la mayoría pertenecen al sector no asalariado. Ninguno de éstos trabajadores guatemaltecos firmó contrato de trabajo, por ende ninguno gozó de algún beneficio laboral por ley –como prestaciones o servicios de salud-. Es así, que esta contratación informal, aunada a la indocumentación para desempeñarse como trabajadores temporales en Chiapas es un signo de la baja estabilidad laboral contractual y respeto a los derechos laborales en la región mexicana.

Sin embargo, es importante comentar que la mayoría de éstos trabajadores a pesar de no ser asalariados, son trabajadores “permanente”, como se ha señalado en la literatura sobre mercado laboral y en otros contextos, son “asalariados ocultos”, es decir, es un grupo de trabajadores que sostiene algún sector de actividad sin el goce de las prestaciones de ley de los trabajadores formales o asalariados (“la modernización con explotación”).

Es de señalar que el 24% de los trabajadores declararon recibir algún otro beneficio, además del sueldo o pago recibido, aunque dicho beneficio está repartido mayormente entre aquellos trabajadores que trabajaron más de 1 día (93%) y menos en los que laboraron hasta 24 horas (7%). Los principales beneficios señalados por los trabajadores fueron: recibir alimentos (23%) y recibir hospedaje (22%), beneficios que se observan entre aquellos que se desempeñaron como trabajadores agrícolas y trabajadoras domésticas. Es interesante señalar el hecho de que sólo el 5% de los trabajadores declaró recibir algún servicio de salud.

De este análisis descriptivo, podríamos concluir, entre otros elementos, que la forma en que hombres y mujeres guatemaltecas se incorporan al mercado laboral chiapaneco esta permeado por factores como el tiempo que permanecen laborando en Chiapas y el tipo de oficio desempeñado.

Probabilidades de desplazamientos migratorios laborales según sector económico y posición que ocupan los trabajadores al interior de sus hogares

La permeabilidad de la frontera sur de México, especialmente para los guatemaltecos residentes en los departamentos fronterizos, ha hecho que las zonas fronterizas se conviertan en espacios de constante intercambio poblacional laboral para todos aquellos interesados. Las mujeres esposas tienen la posibilidad de cruzar a Chiapas para laborar por lapsos de horas y volver a sus casas; las hijas, hijos y jefes de hogar probablemente porque tienen menores responsabilidades o tareas asignadas al interior de sus hogares y los requerimientos de sus oficios desempeñados, es que permanecen temporalidades en Chiapas más largas.

Pero lo que parece ser un hecho es que en el año 2007, el 48% de los cruces migratorios laborales de las mujeres guatemaltecas a Chiapas se hacían de manera diaria, y 25% entre los hombres; además de que el 59% de los trabajadores guatemaltecos varones se dedicaban al trabajo agrícola y sólo el 7% de las mujeres lo hacía. Estos datos permiten suponer la hipótesis de que los nuevos oficios no agrícolas (trabajo doméstico, en la construcción, vendedores ambulantes y comerciantes) promueven la movilidad laboral transfronteriza de tipo “individual” y que la migración de tipo “familiar” agrícola se ha ido abandonando paulatinamente.

Pero veamos cuáles de estos posibles aspectos afectan en mayor o menor medida la probabilidad de que un desplazamiento migratorio laboral sea de tipo diario (hasta 24 horas) o no diario (más de un día). Para poder estimar estas probabilidades dado un conjunto de variables explicativas, se recurrió a un modelo logístico binomial, el cual mediante una regresión permite obtener la probabilidad de que ocurra un evento (una movilidad laboral de tipo diaria) como función de ciertas variables que se presumen relevantes o influyentes (las ocho que ya se han detallado en el apartado anterior).¹⁵ El procedimiento de ajuste para llegar al mejor modelo se realizó incorporando una a una las ocho variables independientes, de tal manera que se realizaron 9 modelos, incluyendo un modelo nulo. Los resultados con el mejor modelo ajustado se presentan en el cuadro 2.

¹⁵ Donde π = Probabilidad de éxito, y $1-\pi$ = Probabilidad de fracaso. Para la probabilidad de éxito π , los momios están definidos como: $\Omega = \pi / (1-\pi)$, es decir, el cociente entre la probabilidad de que un desplazamiento sea diario y de que no lo sea. Posteriormente es posible transformar las razones de momios a probabilidades, por medio de la siguiente ecuación $\pi = \Omega / (\Omega + 1)$.

El ajuste del modelo de regresión logística muestra que casi todas las variables incluidas, y sus categorías, tienen efectos significativos sobre el logit de los desplazamientos migratorios diarios, con excepción de la variable edad, es decir, que no se encontró evidencia suficiente para sostener que la probabilidad de tener un desplazamiento migratorio laboral diario difiera entre la edad de los trabajadores guatemaltecos.

Para cada categoría dentro de cada variable se obtuvieron los valores β , los exponenciales de β y los exponenciales de β estandarizados. En aras de resumir los resultados más relevantes me referiré a las $\text{Exp}(\beta)$ de las variables sexo y posición en la estructura del hogar. El 0.4730 es la razón de momios de tener un desplazamiento migratorio laboral diario de las mujeres guatemaltecas respecto al de los hombres, es decir, que los momios de las mujeres son 0.4730 veces los momios de los hombres, o lo que es lo mismo que los momios de las mujeres se reducen en 0.527 o 52.7% respecto a los hombres.

Cuadro 2
Factores que afectan la probabilidad de que los desplazamientos migratorios laborales de guatemaltecos a Chiapas sean "diarios", 2007

VARIABLES	β	Error Estándar	Wald	Grados de libertad	Significancia	EXP (β)	EXP (β) Estandarizado
Constante	-1.9648	0.5112	14.773	1	0.0000	0.1402	
Sexo -Mujeres- (c.r. Hombres)	-0.7487	0.1649	20.607	1	0.0000	0.4730	0.7093
Edad	0.0168	0.0256	0.429	1	0.5120	1.0169	1.1983
Edad2	0.0000	0.0003	0.007	1	0.9350	1.0000	0.9790
Posición en el hogar (c.r. Jefe(a) de hogar)			62.507	3	0.0000		
Esposa(o)	1.2542	0.2031	38.150	1	0.0000	3.5051	1.5733
Hijo(a)	-0.2867	0.1455	3.879	1	0.0490	0.7508	0.8733
Otro	1.0640	0.8908	1.427	1	0.2320	2.8979	1.0576
Departamento guatemalteco de residencia -reside en San Marcos (c.r. Otro departamento)	2.2568	0.1546	213.043	1	0.0000	9.5525	1.0576
Documentación migratoria (c.r. Sin documentos)			115.309	2	0.0000		
Permiso para cruzar	-1.4579	0.1469	98.525	1	0.0000	0.2327	2.6741
Permiso para trabajar	-2.0118	0.2475	66.089	1	0.0000	0.1337	0.5314
Lugar de trabajo -trabajó en una Ciudad o localidad- (c.r. Finca/ejido/rancho)	1.4337	0.1848	60.167	1	0.0000	4.1942	1.8807
Oficio desempeñado en Chiapas (c.r. Trabajador agrícola)			33.591	4	0.0000		
Trabajadores domésticos y otros	0.7494	0.1955	14.701	1	0.0000	2.1157	1.3393
Vendedores ambulantes y comerciantes	0.7626	0.2674	8.135	1	0.0040	2.1438	1.3939
Trabajadores industriales y de la construcción	0.9603	0.1662	33.387	1	0.0000	2.6124	1.5096
Profesionistas	0.9430	0.4596	4.210	1	0.0400	2.5676	1.0864
Posición en la ocupación en Chiapas (c.r. Trabajador por destajo/obra)			113.720	3	0.0000		
Trabajador a sueldo fijo	-0.6930	0.1105	39.297	1	0.0000	0.5001	0.7145
Trabajador por su cuenta	1.4056	0.2486	31.975	1	0.0000	4.0779	1.8350
Patrón y otros	3.1487	1.4988	4.413	1	0.0360	23.3049	1.1106

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México 2007 (EMIF GUAMEX o EMIF SUR), Flujo migrantes procedentes de México a Guatemala.

¹ Las categorías que se presentan entre paréntesis a lado del nombre de cada variable, son las categorías de referencia (c.r.).

Por otra parte, en la variable posición en el hogar, que contiene cuatro categorías, entre las cuales ser jefe de hogar es la categoría de referencia, se observa que si el desplazamiento migratorio laboral diario es realizado por una esposa(o), sus momios se incrementan en 3.5051 respecto de los momios de los jefes(as) de hogar, es decir, el coeficiente $\text{exp}(\beta)$ muestra que el efecto sobre el momio masculino es alto, ya que lo triplica. En cambio entre aquellos

desplazamientos diarios que son realizados por hijas(os) sus momios se ven reducidos en 0.7508 respecto del de los jefes(as) de hogar, es decir, se reducen en 24.9%.

De manera general los valores de las $\exp(\beta)$ nos muestran los valores de los momios de un desplazamiento migratorio laboral diario para cada categoría o variable, lo que nos llevaría a señalar que la categoría residir en el departamento fronterizo de San Marcos, es la que más incrementa los momios de realizar un desplazamiento migratorio diario (9.5525), así como laborar en una ciudad (4.1942), ser trabajador de cuenta propia (4.0779) y ser esposa(o) (3.5051), cada una respecto a su categoría de referencia.

Sin embargo, para realizar una lectura más real de los datos se obtuvieron los exponenciales de β estandarizados, los cuales nos permiten sostener qué categoría o variable son las que más influyen en la probabilidad de realizar un desplazamiento migratorio diario, después de haber estandarizado los valores de todas las variables. Entonces, la variable que más influye en que se realice un desplazamiento migratorio laboral diario es que el migrante tenga un permiso para cruzar a Chiapas (2.6741), seguido de laborar en una ciudad (1.8807), ser trabajador por cuenta propia (1.8350) y ser esposa(o) (1.5733); y las variables que menos influencia tienen en los momios de obtener un desplazamiento diario son tener un permiso para trabajar en Chiapas (0.5314), ser trabajador a sueldo fijo (0.7145) y ser hijo(a) (0.8733).

Resumiendo, los resultados obtenidos a partir del modelo logístico para obtener la probabilidad de que un desplazamiento migratorio laboral sea de tipo *diario* respecto de un *no diario* esta dado principalmente por la permeabilidad fronteriza, es decir, la facilidad de cruce que dota la obtención de una forma migratoria que permita el cruce cotidiano –un Pase local o una FMVL. Posteriormente la mayor importancia lo tiene trabajar en una ciudad o localidad y no en una finca/ejido o rancho, es decir, los trabajos no agrícolas son más importantes en los desplazamientos migratorios *diarios* que los trabajos agrícolas, y ser trabajador por su cuenta –entre los cuales se identifica a los vendedores ambulantes o comerciantes. Lo que los datos nos sugieren es que la movilidad laboral transfronteriza diaria parece ser una característica mayormente de las esposas(os) que cuentan con documentos para cruzar a Chiapas, que laboran en una ciudad y que son trabajadores por cuenta propia.

Otra manera más clara de observar los determinantes de los desplazamientos migratorios de tipo *diario* es transformar los momios y razones de momios a probabilidades, a partir de ciertas características seleccionadas. En el cuadro 3 se muestra el cálculo de algunas probabilidades de realizar un desplazamiento migratorio laboral *diario* para hombres y mujeres con la finalidad de mostrar sus diferentes movilidades laborales transfronterizas a partir de su posición al interior de sus hogares. En función de los valores mayor peso para la determinación de que un desplazamiento migratorio laboral sea *diario* obtenidos con el modelo logístico, se obtuvo que provenir del departamento guatemalteco fronterizo de San Marcos, laborar en una ciudad o localidad y entrar con documentación migratoria son las características más representativas de un desplazamiento migratorio laboral diario, a estas características las definimos como básicas.

Un rasgo en común en las estadísticas descriptivas presentadas anteriormente para los cuatro grupos de población estudiados -hombres jefes e hijos y mujeres esposas e hijas, es que en los cuatro existe un flujo laboral que trabaja como vendedores ambulantes o comerciantes. Partiendo de estas características en común, así como de las característica básicas, tenemos que en los primeros cuatro casos presentados en el cuadro 3 la probabilidad de tener un desplazamiento *diario* varía en función del sexo y la posición en el hogar del migrante.

Las mujeres esposas son las que tienen la mayor probabilidad de ser migrantes diarias cuando cumplen con dichas características (0.9398), seguidas por los varones jefes de hogar (0.9040); es decir, la permeabilidad de la frontera (documentación y cercanía de los lugares de trabajo y de origen, así como tipo de empleo desempeñado), podrían ser características que facilitan la migración o movilidad transfronteriza *diaria* entre los miembros de los hogares guatemaltecos que así lo requieran, como es el caso de las esposas y los jefes de hogar. Sin embargo, no es así, para las mujeres y hombres que se posicionan como hijas o hijos, quienes tienen menores probabilidades de hacer una migración diaria (0.7417 y 0.8586, respectivamente).

Cuadro 3
Probabilidad de que un desplazamiento migratorio laboral sea diario, según características seleccionadas como típicas

Número de caso	Sexo	Posición al interior de su hogar	Edad	Departamento guatemalteco de residencia	Documentación migratoria usada en Chiapas	Lugar donde trabajó en Chiapas	Oficio desempeñado en Chiapas	Posición en la ocupación realizada en Chiapas	Probabilidad de que el desplazamiento sea diario
1	Mujer	Esposa	35	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Vendedora ambulante	Cuenta propia	0.9398
2		Hija	25	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Vendedora ambulante	Cuenta propia	0.7417
3	Hombre	Jefe	35	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Vendedor ambulante	Cuenta propia	0.9040
4		Hijo	25	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Vendedor ambulante	Cuenta propia	0.8586
5		Esposa	35	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajadora doméstica	Sueldo fijo	0.6538
6	Mujer	Hija	25	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajadora doméstica	Sueldo fijo	0.2579
7		Esposa	35	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajadora doméstica	Cuenta propia	0.9390
8		Hija	25	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajadora doméstica	Cuenta propia	0.7392
9		Jefe	35	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajador de la Construcción	Destajo u obra	0.7377
10	Hombre	Hijo	25	San Marcos	Para entrar	Ciudad o Localidad	Trabajador de la Construcción	Destajo u obra	0.6447
11		Jefe	35	San Marcos	Para trabajar	Finca/Ejido/Rancho	Trabajador Agrícola	Destajo u obra	0.1286
12		Hijo	25	San Marcos	Para trabajar	Finca/Ejido/Rancho	Trabajador Agrícola	Destajo u obra	0.0869

Fuente: Elaboración propia con base en el modelo logístico del cuadro 2 usando la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México 2007 (EMIF SUR o EMIF GUAMEX).

Otros casos particulares de las mujeres, que presentamos a partir del análisis descriptivo en donde se señalaba que el oficio mayormente desempeñado por las guatemaltecas en Chiapas era el de trabajadora doméstica, manteniendo las mismas características básicas que en los primeros cuatro casos (residir en San Marcos, tener documentos migratorios para entrar a Chiapas y trabajar en una ciudad o localidad), se modificó sobre el tipo de oficio y la posición en la ocupación y se observa que la probabilidad de ser trabajadoras domésticas donde se percibe un sueldo fijo, disminuye las probabilidades de ser un desplazamiento migratorio laboral diario (0.6538, para las esposas y 0.2579 para las hijas), en comparación con las que se posicionan como trabajadoras por cuenta propia (0.9390 las esposas y 0.7392 para las hijas).

Finalmente, para ejemplificar el caso de los hombres, dos tipos de oficio destacan en su desempeño laboral en Chiapas, ser trabajadores de la construcción y ser trabajadores agrícolas. Entre aquellos que laboran en la construcción las probabilidades de encontrarse en un desplazamiento laboral diario son 0.7377 para los varones jefes de hogar y 0.6447 para los hijos –manteniendo las características básicas iguales a los primeros cuatro casos. El modelo de migración tradicional de trabajo agrícola desarrollado en una finca, ejido o rancho con un permiso laboral para ello (FMVA), las probabilidades de que dichos desplazamientos sean diarios se ven disminuidos al mínimo (0.0869 para el caso de los varones hijos y 0.1286 para el caso de los jefes de hogar). Este último caso ejemplifica que la migración laboral agrícola de guatemaltecos a Chiapas esta representada por temporalidades diferente al movimiento diario como lo es las estancias de entre 2 o 3 meses, tiempo en el que se llevan a cabo las tareas de cosecha y recolección –principalmente de grano de café.

A manera de conclusión

La cuantificación y caracterización de la dinámica migratoria laboral transfronteriza de los guatemaltecos a la frontera sur de México, especialmente al estado de Chiapas, sigue siendo un tema a estudiar, en tanto que impacta no sólo a las condiciones de vida de dicha población en sus lugares de origen, sino también al mercado laboral chiapaneco y nacional –respecto a la producción cafetalera. La experiencia de cuatro años de aplicación de la EMIF GUAMEX o EMIF SUR ha mostrado que el aumento o disminución del flujo migratorio laboral ha estado influenciado tanto por eventos meteorológicos (como el Huracán Stan en 2005), así como por la paulatina diversificación y terciarización de la economía local.

La conclusión más generalizada e inmediata, después de haber presentado una caracterización del flujo de trabajadores guatemaltecos a Chiapas, es que el mercado laboral en el que se encuentran insertos estos trabajadores es diverso. En el año 2007, sólo el 37% de los trabajadores guatemaltecos se desempeñan como trabajadores agrícolas, mientras que resaltaron empleos del sector secundario y terciario como los oficios de vendedores ambulantes (20%), trabajadores de la construcción (19%) y trabajadoras domésticas (11%), encontrando diferencias significativas de acuerdo al tiempo que permanecen laborando en México.

El caso del trabajo desempeñado por las mujeres guatemaltecas es de resaltarse la aparente feminización de la migración, entendida como la migración autónoma hacia oficios o profesiones en los que de manera individual se desempeñan, es decir, se estaría hablando de un abandono de la categoría de “acompañantes”, que tradicionalmente tenían respecto a sus padres o cónyuge en el trabajo agrícola (de tipo familiar) para desempeñarse como vendedoras ambulantes o trabajadoras domésticas, de tipo individual. Dos elementos parecen permear en esta feminización, la segregación ocupacional hacia empleos como el trabajo doméstico y la elección de empleos que permiten asumir el rol amas de casa y cuidadoras, al mismo tiempo que laboran del otro lado de la frontera.

La mayoría de los trabajadores guatemaltecos transfronterizos son no asalariados, trabajadores por cuenta propia no profesionales y trabajadores familiares no remunerados, es decir, diversas formas del subempleo o empleo precarios. Parecería pertinente rescatar el concepto de los “asalariados ocultos”,

para reconocer empleos como el de los comerciantes guatemaltecos transfronterizos que laboran en establecimientos fijos, sin que los privilegien las leyes laborales.

Se identifica además la alta vulnerabilidad de los trabajadores guatemaltecos transfronterizos en Chiapas, en función de encontrarse en empleos que dependen de dos factores esencialmente: del propio trabajador (el caso de los vendedores y comerciantes ambulantes) y de las condiciones económicas y meteorológicas de los lugares de trabajo –el caso de la disminución de demanda de trabajadores agrícolas y el aumento de trabajadores de la construcción para el reestablecimiento de zonas dañadas. Estos hechos ponen de manifiesto la vulnerabilidad y riesgos que las familias guatemaltecas que han sido parte del flujo de trabajadores transfronterizos a Chiapas enfrentan para su reproducción social.

Parecería recomendable avanzar en las condiciones laborales de dichos guatemaltecos, por medio del proceso de documentación migratoria para todos los trabajadores transfronterizos, lo que significaría el reconocimiento tácito de su trabajo y por consecuencia del respeto a sus derechos laborales. Para ello, la participación tanto de las autoridades migratorias como de las laborales mexicanas es imprescindible. En el año 2008, con la creación de la Forma Migratoria para Trabajadores Fronterizos, parece haber iniciado este reconocimiento, sin embargo, aún hace falta el establecimiento de las instancias a las que los trabajadores podrían acudir para resolver discrepancias laborales.

La terciarización es una transformación económica y social que no solamente consiste en que la población ocupada en el sector terciario (servicios) pasa a ser más numerosa que la del sector secundario (industria), sino que la forma de trabajo propia de este sector se difunde por todos los demás, *terciarizándolos*. Es decir, El predominio del sector terciario frente a los otros dos en las economías más desarrolladas permite hablar del proceso de terciarización. En nuestro caso de estudio a pesar de que el sector terciario representa el 40% de los empleos de los trabajadores guatemaltecos, lo que sí se ha producido de manera notable es la terciarización del espacio rural, que ha dejado de ser tan exclusivamente agrario como había sido tradicionalmente, para alojar todo tipo de actividades económicas.

Finalmente, este trabajo intentó englobar a hombres y mujeres guatemaltecos que laboran en diferentes sectores económicos en Chiapas desde su participación como miembros de su unidad doméstica. Para ello nos enfocamos en las mujeres que eran esposas y las que eran hijas, así como en los varones que eran jefes de

hogar y los que eran hijos. Dado que el estudio cuantitativo es de tipo transversal – año 2007, el ejercicio de modelación de la forma en que los individuos miembros de una familia, hogar o unidad doméstica, participan en el mercado laboral transfronterizo constituye una simplificación del carácter procesual del fenómeno de la migración laboral y la relación individuo-familia.

La identificación de los diferentes patrones de movilidad laboral transfronteriza por parte de los miembros de las familias guatemaltecas, mostró que las mujeres esposas son las que mayor movilidad *diaria* en contraste con los varones jefes de hogar o las hijas y los hijos. Las estancias laborales más cortas en Chiapas y la inserción en empleos que les permiten mayor flexibilidad de tiempo y espacio (como el trabajo de vendedor ambulante), puede estar relacionado con las responsabilidades domésticas y de cuidado de otras personas en Guatemala.

Por su parte, la forma de movilidad laboral transfronteriza de las hijas y los hijos se asemejan más a la de los varones jefes de hogar. Sin embargo, la ausencia temporal de las hijas debido al trabajo extradoméstico en Chiapas podría significar una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados para las mujeres que se quedan en Guatemala. Mientras que la movilidad laboral transfronteriza de los varones jefes de hogar, que son las de mayor tiempo fuera de su lugar de residencia, probablemente esté relacionado con el tradicional rol asignado de proveedores económicos, por lo que sus ausencias son más permitidas y entendidas que las de otros miembros del hogar. Parece que el mercado laboral chiapaneco transfronterizo es un espacio laboral que ha permitido la inserción laboral de diferentes miembros de las unidades domésticas guatemaltecas en función de tres factores principales, la diversificación de la economía chiapaneca, la permeabilidad de la frontera para su cruce y la cercanía de los lugares guatemaltecos de residencia y las localidades de destino laboral en Chiapas –lo que facilita la circularidad.

Este primer acercamiento a los principales tipos de movilidad laboral transfronteriza de los guatemaltecos a Chiapas a partir de su posición en la estructura de sus hogares, puede constituir la base para ahondar en las formas de organización en la vida diaria de los hogares guatemaltecos que posibilita la movilidad laboral transfronteriza a Chiapas de algunos o de todos sus miembros temporalmente. Es decir, parece que estamos ante el cambio que se ha dado de una migración familiar de tipo agrícola a una migración individual a diferentes sectores de la economía por parte de distintos miembros del hogar.

Bibliografía

- Ángeles Cruz, Hugo, 2007, "La situación de los trabajadores agrícolas guatemaltecos en la frontera sur de México", en *Decisión Migración y Educación de jóvenes y adultos*, No 18, CREFAL, septiembre-diciembre, pp. 22-27.
- Ángeles Cruz, Hugo y Martha L. Rojas, 2000, "Migración femenina internacional en la frontera sur de México, en *Papeles de Población*, enero-marzo, núm. 23, UAEM, Toluca, México.
- Castillo, Manuel Ángel, 2005, *Fronteras, migración y seguridad en México*, en *Alteridades*, julio-diciembre, año/vol. 15, número 030, UAM-Iztapalapa, México, D.F., pp. 51-60.
- _____, 2001, *Los flujos migratorios en la frontera sur de México*, *Amerique Latine, Histoire et Memoire*.
- Castillo, Manuel Ángel, y Mario Vázquez Olivera, 2010, *Los inmigrantes guatemaltecos en México: antecedentes históricos y situación actual*, en Ernesto Rodríguez (coord.), *Extranjeros en México: continuidades y nuevas aproximaciones*, Instituto Nacional de Migración-Centro de Estudios Migratorios y DGE Ediciones, México, pp. 237-273.
- Comisión Económica para América Latina, 2007, *Panorama social de América Latina 2007*, Capítulo 1 Avances en la reducción de la pobreza y desafíos de cohesión social, Pág. 9 y Anexo estadístico.
- El Colegio de la Frontera Norte, Instituto Nacional de Migración, Consejo Nacional de Población, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Relaciones Exteriores, 2006, 2007, 2008 y 2009, *Encuesta sobre Migración en la Frontera Guatemala-México 2204,2005, 2006 y 2007*, COLEF, INM, CONAPO, STPS y SRE, México, D.F.
- Corona, Rodolfo y Miguel Ángel Reyes (2009), "Identificación, caracterización y cuantificación de los flujos laborales guatemaltecos en la frontera sur de México", en Ma. Eugenia Anguiano Téllez y Rodolfo Corona Vázquez (coord.), *Flujos migratorios en la Frontera Guatemala-México*, México, COLEF-INM/Centro de Estudios Migratorios-DGE/Ediciones, pp. 371-401.
- Dardón S., Juan Jacobo (coord), 2002, *La frontera de Guatemala con México: aporte para su caracterización*, FLACSO, Guatemala.

- Dickens, Peter, 2003, *Globalization Shift, Reshaping the Global Economy Map in the 21st Century*, The Guilford Press, London.
- Fernández-Casanueva, Carmen, 2010, *Building migratory trajectories, Guatemalans, Salvadorans and Hondurans at the southern Mexican border*, VDM Verlag Dr. Müller, Berlin.
- Martínez Velasco, Germán, 1994, *Plantaciones, trabajo guatemalteco y política migratoria en la Frontera Sur de México*, Gobierno del Estado de Chiapas-Instituto Chiapaneco de Cultura, Chiapas.197 p.
- Morales, Abelardo y Carlos Castro, 2006, *Migración, empleo y pobreza*, FLACSOCosta Rica, San José, C.R. Pág. 44.
- Morales, Abelardo, 2007,
- Nájera Aguirre, Jéssica N., 2009a, "Trabajo extradoméstico de las migrantes guatemaltecas en Chiapas" en Ma. Eugenia Anguiano Téllez y Rodolfo Corona Vázquez (coord.), *Flujos migratorios en la Frontera Guatemala-México*, México, COLEF-INM/Centro de Estudios Migratorios-DGE/Ediciones.
- _____, 2009b, "Diversificación laboral y autoempleo entre los trabajadores migratorios guatemaltecos en Chiapas, México", en Jesús Arroyo Alejandro y Salvador Berumen Sandoval (coord.), *Migración a Estados Unidos: remesas, autoempleo e informalidad laboral*, México, Universidad de Guadalajara y INM-Centro de Estudios Migratorios.
- Ordóñez Morales, César Eduardo, 1985, *Contexto socioeconómico de la producción agrícola en la subregión Tuxtla Gutiérrez, Chiapas*, Serie: Estudios Regionales núm. 1, abril, Centro de Estudios Políticos, Económicos y Sociales, Chiapas-CIES, 63 pp.
- Palma, Silvia Irene, 2003, *Caracterización de los movimientos de la población en la frontera Guatemala-México*, FLACSO-Guatemala, Guatemala.
- Rojas Wiesner, Martha Luz, 2008, *Trabajadoras agrícolas guatemaltecas en México*, Tesis de maestría, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México, 89 p.
- Spenser, Daniella, 1984, *Trabajo forzado en Guatemala, bracerismo guatemalteco en Chiapas*, en Cuicuilco, año IV, núm. 12, enero, 5-10 pp.
- Zebadúa, Emilio, 1999, *Chiapas, historia breve*, Secretaría de Educación Pública, El Colegio de México, México.

Mesa “Migración y Trabajo”

IMIGRAÇÃO LABORAL INTRARREGIONAL: ILEGALIDADE E TRABALHO PRECÁRIO NOS COMPLEXOS TÊXTEIS-VESTUÁRIOS METROPOLITANOS.

Autora: **Beatriz Isola Coutinho**¹

Universidade Estadual Paulista (UNESP)

Faculdade de Ciências e Letras – Araraquara/SP – Brasil

Programa de Pós Graduação em Sociologia

E-mail: beatrizisolacoutinho@gmail.com

Resumo:

O presente artigo intenta um estudo do setor têxtil-vestuário na cidade de São Paulo e na cidade de Nova Iorque. Tem-se entre as hipóteses centrais a tendente ampliação do setor assentada sob a utilização de mão-de-obra imigrante ilegalizada e relações precarizadas de trabalho. Buscamos entender os mecanismos estabelecidos a partir de uma cultura imigratória nestas metrópoles e sua apropriação pelo capital para a expansão do setor. Para tal, utilizamo-nos da observação das confecções de vestuário e uma análise de sua organização produtiva. Esperamos constituir um instrumental teórico que contribua para a melhoria das condições de vida e trabalho dos imigrantes empregados no setor.

Palavras chave: Imigração; Trabalho; Ilegalidade; Redes.

¹ Aluna de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Sociologia – UNESP/FCLar.

Introdução

O texto que segue é o primeiro levantamento bibliográfico para a construção da pesquisa acerca das questões que envolvem os trabalhadores que emigram clandestinamente para o Brasil e para os Estados Unidos em busca de melhores condições de vida, e empregam-se no setor têxtil-vestuário na cidade de São Paulo e na cidade de Nova Iorque. Diante do aumento no número de confecções cuja mão-de-obra é constituída por estrangeiros ilegalizados, majoritariamente hispânicos, concebemos o fenômeno como crescente e de importância atual, demonstrando a capacidade do capital em mobilizar trabalho em âmbito mundial, conforme elucidada Gaudemar (1977). Na sociedade moderna, as reservas estrangeiras de trabalho são uma das variadas formas assumidas pelo exército de reserva industrial; a importação de trabalhadores da América Latina suplementa a força de trabalho das cidades e adiciona à massa absoluta do proletariado. A população imigrante inclui-se na degradação do trabalho e das condições de vida do trabalhador na complexa estrutura de classe do moderno capitalismo (BRAVERMAN, 1981).

Sabemos que as imigrações contemporâneas situam-se em novos contextos históricos, econômicos, sociais e políticos. Diferentemente das chamadas imigrações históricas, significativas até o primeiro quartel do século passado, os imigrantes vivenciam outras relações de trabalho, pautadas na ilegalidade jurídica, na auto-organização em meio urbano e na mundialização comercial e econômica. Brasil e Estados Unidos compartilham a característica comum de uma formação populacional e cultural diversificada, constituída desde sua origem, a partir dos diferentes ciclos migratórios e dos estrangeiros que nestes países se instalaram, formando bairros e cidades de caráter étnico e cultural diversificado (FAUSTO, 2000). Atualmente, atraem cidadãos das nações vizinhas de continente que, motivados pela expectativa de uma

mobilidade social ascendente, se encaminham para estas áreas de maior desenvolvimento econômico. Trata-se de uma imigração laboral intrarregional para o meio urbano, de populações economicamente ativas que em grande parte vêm no processo migratório a possibilidade de um investimento para o posterior retorno (BID; CEPAL, 2007).

O final do século XX demonstrou a ampliação hispânica nos Estados Unidos, os latino-americanos são atual maioria dentre os estrangeiros no país. Estima-se que em 2050 serão um quarto da população estadunidense, superando numericamente os afro-americanos em vários estados já na próxima década (TORRES, 2001). Segundo dados do U.S Census Bureau levantados em 2010, um em cada seis cidadãos que vivem no país é hispânico, representando mais da metade do crescimento populacional de 9,7% registrado na última década, cerca de 50,5 milhões do número total de habitantes que é de 308,7 milhões. O Censo não questiona a legalidade jurisdicional do cidadão entrevistado, no entanto, evidencia uma nova configuração demográfica fortemente marcada pelo aumento da comunidade latina. Os dados censitários aclaram a importância numérica dos residentes de origem mexicana, estes somam 31,7 milhões de indivíduos, 10% da população total do país e 66% da população hispânica, sendo que somente 2,6 milhões de nascidos no México residentes nos Estados Unidos encontram-se naturalizados estadunidenses. A pesquisa também demonstrou sua forte presença na Califórnia e um crescimento destes em Nova Iorque². A conexão entre os imigrantes vindos da Ásia e da América Latina, ocupados com o setor têxtil-vestuário nesta última cidade é realidade vigorosamente observável. Segundo Hum (2003), estimativas apontam para a existência de 2.500 confecções de vestuário em Nova Iorque que envolvem trabalhadores asiáticos, dominicanos e mexicanos, verifica-se ainda o aumento da participação destes últimos no setor.

No caso brasileiro, a chegada de imigrantes latinos se intensificou na última década, porém, apresenta ainda números tímidos em relação aos norte-americanos. A lei de anistia promulgada pelo Governo Federal no ano de 2009 regularizou a situação de 43 mil estrangeiros indocumentados. Os bolivianos representam a maior parcela de

² Dados obtidos no *Census Bureau* 2010, disponível em <http://2010.census.gov/2010census/> (acessado em 25/03/2011).

beneficiados, aproximadamente 17 mil, dos quais 16,3 mil somente no estado de São Paulo. Em terceiro lugar, ficaram os peruanos com 4,6 mil pedidos, seguidos dos paraguaios com 4,1 mil³. No entanto, a iniciativa não passou de um mero paliativo, uma vez que em boa parte, os hispânicos permaneceram indocumentados, principalmente, os de origem pobre e sem qualificação profissional. Estimativas da Pastoral do Imigrante apontam para cerca de cem mil sul-americanos que continuam em situação ilegal na capital paulista, majoritariamente bolivianos, algo em torno de setenta mil, dos quais mais da metade mora e trabalha nos bairros do Brás e Bom Retiro⁴. O Ministério do Trabalho e Emprego admite trinta mil hispânicos ilegais na mesma cidade⁵, enquanto o Sindicato das Costureiras fala em oitenta mil trabalhadores irregulares de língua espanhola trabalhando em confecções têxteis, entre homens, mulheres e até mesmo crianças⁶.

Esta nova tendência migratória para o Brasil está fortemente relacionada ao setor têxtil-vestuário na região central de São Paulo. Pequenas fábricas de vestuário, fundamentalmente propriedades de imigrantes asiáticos, empregam boa parte destes trabalhadores ilegalizados (SILVA, 2005). Buscando compreender este fenômeno corrente no Brasil, encontramos o caso de Nova Iorque e suas indústrias de vestuário, que como veremos adiante, é passível de comparação com a realidade paulistana e constitui importante ferramenta às nossas intenções.

Relatórios de agências internacionais, dados governamentais, pesquisas institucionais e estudos de especialistas em migração e trabalho imigrante apontam para as características mais gerais dos indivíduos que buscam melhorar de vida nas cidades de outro país, através do trabalho. Basicamente são jovens, em idade economicamente ativa; com leve destaque o sexo masculino, uma vez que o deslocamento de mulheres cresceu vertiginosamente nos últimos anos equilibrando as estatísticas; constam de pouca qualificação profissional; muitos não possuem

³ Dados obtidos no Ministério da Justiça, disponível em <http://www.mj.gov.br>, publicado em 07/01/2010 (acessado em 19/09/2010).

⁴ Dados obtidos em visita a Pastoral do Imigrante de São Paulo, em 04/07/2010.

⁵ Dados obtidos no Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em www.mte.gov.br, publicado em 27/02/2007 (acessado em 19/09/2010).

⁶ Dados obtidos no “Relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito para apurar a exploração de trabalho análogo ao de escravo” da Câmara Municipal de São Paulo, publicado em 05/02/2006. Disponível em <http://www.camara.sp.gov.br/> (acessado em 19/09/2010).

proficiência no idioma inglês e português e contém fortes traços étnicos indígenas. Evidenciam-se pela intenção de transitoriedade, ou seja, não pretendem fixar residência nos países de destino, embora muitas vezes isto aconteça. Geralmente, deslocam-se sozinhos e enviam dinheiro aos familiares que permaneceram, podendo eventualmente buscá-los e incentivá-los a emigrar; normalmente constituem planos para o retorno que incluem estes familiares. A indocumentação, que confere o status jurisdicional de ilegalizado para os imigrantes laborais predomina, salientando muitas vezes o caráter transitório da estadia no país de destino.

Para o estudo dos fluxos emigratórios com direção ao Brasil e aos Estados Unidos, consideramos a importância dos tratados supra-nacionais os quais estes países são signatários; vinculados a Organização das Nações Unidas (ONU) e suas agências; dentre as quais Organização Internacional do Trabalho (OIT). Da mesma forma, faz-se necessária a análise dos blocos comerciais e econômicos, assim como acordos bilaterais onde são partícipes os países de origem e os países de destino em questão, com destaque para o Tratado de Livre Comércio das Américas (NAFTA), Tratados bilaterais entre Brasil e Bolívia assim como práticas comerciais no âmbito do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), uma vez que constroem relevantes significações aos novos movimentos migratórios continentais (BID; CEPAL, 2007). No entanto, tornar-se-ia inviável para nossos propósitos aqui, trabalhar com as diversas esferas do conhecimento que nos são úteis ao estudarmos os eventos imigratórios contemporâneos, exigentes de grande instrumental teórico. Inserimos nosso objeto de estudo na compreensão de um mundo globalizado, onde as variadas relações estabelecidas entre os sujeitos encontram-se sob tal lógica.

Da mesma maneira, não pretendemos nesse artigo, uma análise dos sistemas e normas jurídicas destas Repúblicas e suas Federações no que concerne às leis trabalhistas e de imigração. Igualmente, não nos caberá no presente momento, um mapeamento de políticas públicas municipais, estaduais e federais para a nossa população alvo, nem a observação de sua atuação com sindicatos e movimentos sociais. Focamos nossas análises sobre o funcionamento do setor têxtil-vestuário na cidade de São Paulo e na cidade de Nova Iorque e suas similaridades, dentre as quais o uso de mão-de-obra imigrante ilegalizada sob extrema precarização e exploração do

trabalho. Com este intuito, realizaremos uma breve apresentação histórica do setor em questão para, posteriormente, descrevê-lo em sua atualidade, dialogando com a formação das metrópoles e seus bairros, assim como com a cultura imigratória e étnica envolvida.

A presença hispânica nos países de destino.

O Brasil assumiu, notadamente na última década, uma posição de destaque econômico e político na América do Sul. Tornou-se pólo atrativo de trabalhadores vindos dos países vizinhos que intentam uma mobilidade social ascendente, ocupando aos poucos o lugar anteriormente exercido pela Argentina dentro do continente sul americano (GRINSON e JELIN, 2006). A metrópole paulistana concentra grande parte destes imigrantes laborais; local que oferece variadas oportunidades de trabalho e agrega elevado número de colônias estrangeiras de primeira, segunda e terceira gerações já estabelecidas em determinadas regiões do município. A formação da cidade e de seus bairros está diretamente relacionada à presença dos migrantes nacionais e não nacionais, assim como as localidades de determinadas atividades econômicas ligam-se a presença de respectivas etnias (DERTÔNIO, 1970). Um espaço onde convivem, lado a lado, múltiplas nacionalidades e culturas que se mesclam preservando tradições e construindo a estas, novas significações. No Brasil, São Paulo se sobressai quanto ao número de estrangeiros recém chegados, formadores constantes de um elevado contingente populacional de indocumentados. Somam-se a população paulistana os chineses, os coreanos e os povos andinos, essencialmente bolivianos e peruanos, formadores dos maiores grupos atuais de estrangeiros que aportam.

As mesmas características acima descritas aplicam-se a Nova Iorque, a cidade concentra milhares de imigrantes e seus descendentes responsáveis cujos quais foram responsáveis pela construção das múltiplas identidades que coexistem no espaço urbano desta metrópole (ROSENWAIKE, 1972); regiões da cidade e seus bairros marcantes, como o Chinatown próximo ao *Little Italy* servem de exemplo. O fluxo de hispânicos para os Estados Unidos é mais antigo e volumoso do que este mesmo para o Brasil, fato observável, sobretudo, através de seus dados demográficos. A população

de língua espanhola constitui substancial parcela da mão-de-obra estadunidense, mesmo encontrando-se majoritariamente, em condições de ilegalidade jurisdicional no país. Sua importância para o funcionamento do capitalismo local ficou evidente em ocasião da primeira grande greve dos trabalhadores do setor de *delivery* em 2001, apoiada pela *United Parcel Service*, a maior confederação sindical norte-americana. O *Census Bureau* de 2010 demonstrou um atual acréscimo da imigração mexicana em relação às demais nacionalidades hispânicas para o território estadunidense. Segundo Marroni (2006), entre 1990 e 2002 houve um significativo aumento da imigração clandestina para este país, principalmente no caso dos mexicanos que se direcionam para Nova Iorque, com um crescimento de 165%. Empenham-se diariamente a trabalhos pesados em restaurantes, a entregas em domicílio, confecções de roupas, limpeza doméstica e de proximidade, cuidando de outrem (MARRONI, 2006). Exercem também importante função na construção civil, aproximadamente 63% dos trabalhadores no setor são negros, hispânicos ou asiáticos, prevalecendo este segundo grupo étnico, com 33,1% dentre os quais a maioria de origem mexicana⁷.

No caso brasileiro, a presença hispânica, ainda recente e pouco expressiva quando comparada aos Estados Unidos, encontra maiores restrições ao desempenho de variadas atividades laborais. Mesmo em São Paulo, uma metrópole com grande oferta de ocupações na construção civil, no trabalho doméstico e de limpeza e nos setores comerciais, os imigrantes sul-americanos enfrentam a concorrência dos migrantes nacionais, substancialmente nordestinos. Há no país um fluxo interno de populações advindas das regiões mais economicamente desfavorecidas rumo a locais com maior desenvolvimento econômico. As desigualdades regionais engendraram a saída e a chegada sistemática de brasileiros entre as federações. Estes deslocamentos foram fundamentais para o desenvolvimento financeiro do estado de São Paulo e sua capital, uma vez que forneceram mão-de-obra para os setores urbanos e rurais. Portanto, os hispânicos que atualmente se dirigem para esta metrópole aplicam-se basicamente ao trabalho informal nas ruas, vendendo para os transeuntes artigos artesanais de identidade andina ou, como faz grande parte, empregam-se como

⁷ Dados disponíveis no site www.nyc.gov coletados do relatório *The New York City Construction Labor Market*, publicado em abril de 2006 (acessado em 25/03/2011).

costureiros nas confecções têxteis clandestinas de bairros da região central (AZEVEDO, 2005).

Ambas as cidades apresentam altos custos de vida e os rendimentos dos imigrantes são insuficientes para arcar com todas as despesas necessárias a uma existência digna. Segundo dados publicados em 2005 pela prefeitura de Nova Iorque⁸, os hispânicos apresentam a menor renda *per capita* dentre os moradores da cidade, deste grupo, os mexicanos ocupam a pior posição. A pesquisa também analisou os grupos mais próximos da linha da pobreza, uma vez mais a comunidade hispânica é a maior prejudicada, sendo considerada a mais pobre. Conforme Marroni (2006: 678):

“(…) la renta de la vivienda y los costos de los servicios (energía, calefacción, etc.) son mencionados como los rubros que más encarecen los costos de vida en Nova York, aun en las zonas mexicanas como Brooklyn o Queens. Una parte importante de los conflictos cotidianos se deriva de la precariedad de las condiciones habitacionales, ya que los migrantes, debido al problema del costo de las rentas, deben compartir la vivienda entre varias familia o paisanos.”

A situação dos hispânicos em São Paulo assemelha-se com a Nova Iorque. Os baixos lucros obtidos a partir de altas jornadas de trabalho ensejam péssimas condições de vida. Muitos imigrantes costureiros residem no local de trabalho sem que este ambiente possua qualquer infra-estrutura habitacional, dormem, cozinham e estendem suas roupas lavadas em meio às máquinas de costura. Sentem-se ameaçados pelos donos das confecções que impõem, a todo o momento, o risco da deportação e a necessidade de dedicarem-se ao trabalho até a exaustão (SILVA, 2005). Para os ilegalizados que não estão no ramo da costura, inóspitos hotéis localizados nos bairros centrais, como o Itaúna, tornaram-se o lar. Ajuntam-se pelos quartos insalubres e corredores infiltrados do lugar, onde residem assim como produzem e guardam as mercadorias a serem comercializadas pelas ruas da região central⁹. Os bairros assumem uma dimensão essencial para compreensão destes fenômenos imigratórios, uma vez que se tornam locais de moradia e trabalho para determinadas populações, constituindo-se como importantes meios de sobrevivência no

⁸ Dados obtidos no *Socioeconomic Characteristics by Race/Hispanic Origin and Ancestry Group*, relatório do Departamento de Planejamento da Cidade de Nova Iorque. Publicado em 2005, disponível em http://www.nyc.gov/html/dcp/pdf/census/acs_socio_05_nyc.pdf (acessado em 30/05/2011).

⁹ Observação feita a partir de visitas realizadas no local nos meses de julho, do ano de 2004 e julho do ano de 2009.

país receptor. Transformam-se em espaços de comunidades específicas, assumindo características diferenciadas do restante do contexto urbano em que se inserem. Concentram amigos, familiares e conterrâneos, propiciando o acolhimento aos recém chegados. Como explicita Marroni (2006:678) acerca dos Estados Unidos:

“(...) le proporcionan vivienda, información, contactos, y lo ubican en un nicho laboral asignado a su minoría en Nueva York.”

Ainda de acordo com Marroni (2006), nos anos 2000, os bairros mexicanos de Nova Iorque eram basicamente o *Brooklyn*, com 30,7%; o *Queens* com 17,1% e o *Bronx* com 15,9%, em Manhattan; e em *Staten Island*, 4%. Nestes locais da cidade a supremacia é dos demais moradores de origem hispânica. As leituras sobre a pequena indústria de vestuário nova iorquina apontam para a crescente aglomeração do setor nestes bairros, através do estabelecimento de confecções que se utilizam dos trabalhadores imigrantes, notadamente, os indocumentados e recém chegados nos Estados Unidos, com destaque para a população feminina. Em São Paulo, os bairros da região central concentram os imigrantes hispânicos, com destaque para o Brás, Bom Retiro e, em menor escala, Sé. Com frequência, nestas partes da cidade, acontecem eventos culturais e políticos ligados a comunidade latino-americana, como feiras de artesanatos, religiosidades, dias de nacionalidade e manifestações em prol dos direitos dos imigrantes. Como veremos adiante, estes espaços abrigam o cluster têxtil-vestuário da capital paulista e tem uma formação histórica intimamente ligada a presença de estrangeiros.

Cultura imigratória, redes e capital social no ser migrante.

Os deslocamentos territoriais, curtos ou longínquos; transitórios ou permanentes; implicam necessariamente na existência de dois lados, o local da chegada e o local da partida. Com a análise conjunta desta bipolaridade país de origem e país de destino, surgem os mecanismos interpretativos “fatores de repulsão” e “fatores de atração”, essenciais ao entendimento das lógicas para se cruzar a fronteira (FAUSTO, 1991). Admitimos a variedade e mutabilidade destes fatores, no entanto, limitamos nossos interesses à atualidade da imigração laboral. Por conseguinte, consideramos que o trabalhador imigrante intenta conseguir no país de destino, através do seu trabalho,

uma mobilidade social ascendente que traduzimos em termos de melhoria das condições de vida, através da acumulação de capital e do envio de remessas¹⁰. Tais objetivos, comuns aos imigrantes laborais, são articulados por meio de redes constituídas durante o trajeto do deslocamento. Nesse sentido, a elevação almejada somente pode ser compreendida quando relacionada com as condições do imigrante no país de origem.

As nações de procedência, assim como suas menores parcelas (divisões político-administrativas e municípios) são indispensáveis para a reflexão sobre as redes formadas a partir do processo migratório. Estas são fundamentais para romper barreiras nos deslocamentos, tornando-os viáveis e, muitas vezes, incentivando-os. Situam-se nos dois pólos, país de origem e país de destino, sendo observáveis ao longo de todo o curso da transferência. De acordo com Marroni (2006), as redes formadas para vincular regiões de origem e destino são características de uma cultura migratória.

La cultura migratoria es un capital social de raigambre comunitaria, propia de los habitantes de un contexto específico, independientemente de que hayan o no migrado, y de su disposición o rechazo a hacerlo. (Marroni, 2006:668)

Segundo Silva (2005:18),

A inserção no mercado para quem vem de outro país nem sempre é um processo fácil. Isso porque os imigrantes enfrentam várias barreiras, entre elas, o idioma, costumes diferentes, discriminação, problemas legais, entre outros. Por esta razão, é de suma importância a existência de redes de solidariedade, informação e contratação de mão-de-obra, entre os parentes e amigos no país de origem e os que já estão no Brasil.

A afirmação feita pelo autor a respeito do caso brasileiro, também é válida para a análise estadunidense. Nesse sentido, a importância das redes reside não somente no provimento de habitação e sociabilidade como em sua capacidade de articulação e cooptação da mão-de-obra imigrante. Nos países de destino, os bairros onde residem

¹⁰ Sobre o envio de remessas, o texto de Marroni (2006) é bastante elucidativo. Trata-se do dinheiro que o trabalhador imigrante conseguiu poupar e envia para os familiares no país de origem através de amigos ou conhecidos que estão retornando provisória ou definitivamente. Na maioria das vezes, este dinheiro recebido do emigrante é essencial para a manutenção de toda sua família, simbolizando um projeto comum e um investimento para o posterior retorno. Igualmente aqui, observa-se a existência de trocas por meio de redes estabelecidas em uma cultura migratória. A disparidade dos valores monetários é um importante dado a ser considerado na imigração, uma vez que no câmbio da moeda encontramos um determinante fator de atração para os trabalhadores imigrantes.

e/ou trabalham os imigrantes transformam-se em lócus de uma economia étnica, formada ao longo de um processo histórico de vinda anterior de imigrantes de iguais ou diferentes nacionalidades que ali se estabeleceram.

A concentração geográfica é uma das características apontadas para uma economia étnica. Integração e cooperação étnica, fontes étnicas de capital, trabalho e informação, restrições a competição intra-grupo, especialização ocupacional, solidariedade étnica e confiança em redes internacionais de base étnica são outros apontamentos característicos (GOLD, 1989). De acordo com Truzzi (2009), as relações cooperativas são formas de capital social das redes, especialmente importantes para o estudo das redes étnicas das culturas migratórias. Contratos, normas de confiança e informações redundantes advêm das relações cooperativas, permitindo a troca de informações e reciprocidade. Interações entre os participantes de uma comunidade surgem a partir das redes e economias étnicas originando um importante recurso para se alcançar a mobilidade social ascendente, o capital social constituído.

A força de trabalho estrangeira das confecções têxteis paulistanas, como vimos, constitui-se primordialmente de bolivianos indocumentados. Segundo Silva (2005), nas rádios e jornais de cidades como La Paz e Santa Cruz, faz-se a propaganda enganosa de que a atividade de costureiro no Brasil é extremamente lucrativa. Andinos já estabelecidos em São Paulo igualmente são incentivo para os deslocamentos de compatriotas, processo este que evidencia uma ativa rede de contratação e aliciamento de mão-de-obra para o setor vestuário. A emergência de confecções de vestuário em bairros de maioria imigrante, notadamente hispânica, nos é apresentada por Hum (2003). Segundo a autora, o *Sunset Park* e seus vizinhos, no *Brooklyn*, vivenciaram na última década um crescimento deste segmento, atrelado a proprietários imigrantes asiáticos e hispânicos e à força de trabalho étnica, principalmente feminina. Mostra-nos dados de 2001, nos quais somente na vizinhança do *Sunset Park* existiam 384 lojas de vestuário, empregando mais de 10.000 trabalhadores estrangeiros.

Observa-se em ambos os casos que o setor se utiliza largamente das redes imigrantes para atrair trabalhadores ilegalizados e sujeitá-los a extrema exploração laboral. Desta forma, o entendimento do capital social envolvido nas culturas imigratórias e o mecanismo de funcionamento das redes estabelecidas para os

deslocamentos laborais são necessários à nossa compreensão do setor têxtil-vestuário das cidades de São Paulo e Nova Iorque assim como do trabalho precarizado realizado nestas confecções por imigrantes hispânicos ilegalizados.

O *cluster* têxtil-vestuário: experiências em São Paulo e Nova Iorque.

Diversos setores industriais estão envolvidos na cadeia produtiva têxtil-vestuário, assim como pequenas, médias e grandes empresas. Os fornecedores de fibras; “químicas” ou manufaturadas, insumos para tinturaria e acabamento; fibras “naturais”, de origem animal ou vegetal; indústrias de tecnologia, provedoras de máquinas, equipamentos especializados e softwares; a indústria têxtil, que fabrica os tecidos por meio da fiação e tecelagem e, finalmente, a indústria de confecção, que transforma tecidos em roupas (GARCIA e CRUZ-MOREIRA, 2004). Dentre as etapas acima descritas, focamos nossos olhares sobre a última, especialmente sobre as pequenas confecções instaladas na cidade de São Paulo e na cidade de Nova Iorque.

Uma característica peculiar da pequena produção industrial têxtil-vestuário é sua capacidade de articular-se em meio a uma cultura migratória existente nas comunidades imigrantes. Os proprietários das confecções se utilizam largamente das redes estabelecidas entre os hispânicos, em seus países de origem e de destino, para cooptar e manter os trabalhadores imigrantes, sob a intensa exploração de seu trabalho. Como veremos a seguir, em breve retomada histórica, o setor tem sido de propriedade de determinados imigrantes e seus descendentes, que obtiveram sucesso financeiro em seus negócios graças ao conhecimento do capital social pertinente as práticas imigratórias e a utilização de formas espúrias de apropriação do trabalho imigrante.

A produção em massa de artigos de vestuário nas cidades em questão relaciona-se estreitamente a história de determinados bairros e grupos imigrantes. Ao longo do século XX, a atividade de alfaiataria, costura e sua posterior comercialização estava ligada, em grande parte, aos judeus e italianos. Vanguardistas no processo de produção e venda de roupas de alta qualidade, foram importantes para a consolidação de grandes centros de comercialização de vestuário nessas metrópoles. Constituíram ruas e bairros onde concentravam suas atividades manufatureiras, comerciais e muitas

vezes residiam. Fizeram destas metrópoles centros de referência para a produção e comercialização de artigos têxteis e vestuários em geral, tornando-as representativas do circuito *fashion* e de moda. Em Nova Iorque, essa economia étnica deu origem ao Distrito das Roupas (*Garment District*), restando hoje de judeus e italianos nesta atividade, apenas uma reduzida força de trabalho, constituída de trabalhadores altamente qualificados e de idade mais elevada. Produzem roupas por meio de técnicas semi-artesanais, de alto valor agregado e exclusividade, que se destinam para a alta costura (GARCIA e CRUZ-MOREIRA, 2004). O fracasso financeiro desses empresários deveu-se, em grande parte, ao ascenso das empresas hispânicas e suas práticas de contratação de imigrantes ilegalizados.

Em São Paulo, bairros comerciais da região central formaram-se a partir da imigração, principalmente, de italianos e germânicos, aos poucos, se compôs uma economia étnica que envolvia manufaturas, indústrias e comércios (DERTÔNIO, 1970). A capital paulista recebeu, a partir dos anos sessenta, imigrantes de origem árabe diversa que estabeleceram atividades comerciais nos bairros do centro. No entanto, as levadas de asiáticos (chineses e coreanos) que se fixaram na década de oitenta, foram os grandes responsáveis por mudanças no setor têxtil-vestuário da cidade. Assumiram a propriedade da maioria das confecções da região central, incorporaram tecnologias estrangeiras, como máquinas de costura, de bordados e de estampas, além da importação de tecidos e produtos acabados da Ásia (GARCIA e CRUZ-MOREIRA, 2004). Os empresários italianos e judaicos não conseguiram sustentar suas empresas diante da abertura de mercado ocorrida nos anos oitenta para os produtos asiáticos.

A transferência da propriedade do setor têxtil-vestuário para as mãos de imigrantes asiáticos e imigrantes hispânicos é fenômeno que igualmente ocorreu nas confecções de vestuário em Nova Iorque¹¹. Segundo Waldinger (1984), durante as décadas de setenta e oitenta, os imigrantes latino-americanos foram responsáveis pelo

¹¹ De acordo com Waldinger (1984), na cidade de Nova Iorque, nos anos de 1981 e 1982, prevaleciam entre os proprietários de confecções têxteis que utilizavam mão-de-obra imigrante, os nascidos na República Dominicana, seguidos pelos colombianos, equatorianos e outros países da América Latina. Sobre as atuais empresas asiáticas nesta mesma cidade, Garcia e Cruz-Moreira (2004) nos apresentam dados bastante ilustrativos. A partir da década de 80, as confecções chinesas, sob regime de subcontratação, sendo que as maiores não ultrapassam o número de 100 funcionários, atingem as impressionantes vendas de US\$ 1 bilhão a US\$ 2 bilhões anuais. Em 1995, os empresários coreanos possuíam 400 produtores subcontratados.

reaquecimento do setor na cidade. Abriam por conta própria pequenas fábricas de vestuário, notadamente em bairros com alta concentração de imigrantes de língua espanhola, nos distritos do *Queens*, *Brooklyn* e *Bronx*; e no *Garment Center*, localizado em uma área central de Manhattan. Estes empreendedores obtiveram êxito, apoiando-se nas vantagens oferecidas pelas redes de economia étnica, dentre elas a facilidade de cooptação de trabalhadores imigrantes hispânicos.

Where the prestige of small business is low and the conditions of work poor and particularly demanding, competition with native-born entrepreneur is likely to be minimized; hence, immigrants have easy access to business ownership. Moreover, since the labor market in small firms is generally unstructured, immigrant's connections to the broader immigrant community are a source of considerable advantage. Family and ethnic ties enable immigrant owners to mobilize, train and maintain a stable labor force, and too keep labor costs down (Waldinger, 1984:61).

Segundo Garcia e Cruz-Moreira (2004), na década de 90, a participação de imigrantes asiáticos no setor têxtil-vestuário nova iorquino se intensificou, principalmente chineses e coreanos. Os primeiros, a partir de *Chinatown*, estenderam suas redes familiares fabricando artigos simples e de baixo valor ainda nos anos sessenta. Duas décadas após, algumas destas pequenas empresas agregaram-se a grandes grupos familiares ainda produzindo artigos de baixo valor agregado por meio de mão-de-obra pouco qualificada. Atualmente, são subcontratados de empresas detentoras de marca, produzindo produtos de alta qualidade. Os coreanos fixaram-se no *Garment District*, comprando, sistematicamente, as antigas fábricas de judeus e italianos, atuando como empresas subcontratadas produtoras de vestuário esportivo de baixo valor. Empregam grande quantidade de trabalhadores hispânicos, principalmente dominicanos e mexicanos, e através da exploração intensiva destes trabalhadores garantem sua competitividade no mercado.

A precarização das relações de trabalho é fator comum as empresas de propriedade de imigrantes ou descendentes, no Brasil e nos Estados Unidos. Contratam estrangeiros ilegalizados que se destinam a longas e mal remuneradas jornadas de trabalho. No caso dos bolivianos costureiros das confecções clandestinas em São Paulo capital, as jornadas de trabalho têm início às seis da manhã e se encerram às dez da noite, podendo ainda se estender pela madrugada. A renda média por peça de roupa costurada é dez centavos, neste ritmo, o ganho mensal do

trabalhador raramente ultrapassa quinhentos reais (SILVA; 2005). Da mesma forma, Morroni (2006) fala dos baixos salários e das poucas oportunidades de ascensão para a mão-de-obra imigrante do setor, uma indústria manufatureira degradada que a autora traduz “*talleres del sudor*”. Em consonância com as exposições acima, Garcia e Cruz-Moreira (2004) apresentam o ressurgimento das “*sweatshops*”¹², tal fato demonstra as relações de trabalho precarizadas estabelecidas nas confecções de vestuários metropolitanas, onde os lucros dos empresários e a capacidade competitiva concentram-se na extrema exploração do trabalho imigrante. Na acepção de Waldinger (1984), ao aprofundarmos nossos olhares sobre as confecções têxteis, veremos que estas empresas não são meramente “*sweapshops*” uma vez que servem de meio para ascensão social através da utilização e desenvolvimento de habilidades. Para a discussão sobre qualificação do trabalho no setor, faz-se necessário aprofundar sua descrição.

Concepção e execução nas confecções de mão-de-obra imigrante.

Prontamente, podemos encontrar semelhanças entre as confecções de São Paulo capital e da cidade de Nova Iorque ao observarmos suas estruturas físicas externas e internas. Quando clandestinas, estão escondidas nos andares superiores de prédios ou no fundo de lojas para atacado e varejo. A imagem hostil destas indústrias não difere em quase nada mesmo para aquelas que possuem alvará de funcionamento. Em verdade, as janelas constantemente fechadas e a aparência de abandono dos prédios escondem o trunfo de seus proprietários, o trabalhador imigrante. Nos bairros do Brás, Bom Retiro e em menor escala Sé, aos fundos dos pontos comerciais e acima destes, localizam-se as confecções de vestuário. Nestes espaços amontoam-se os insumos de produção, máquinas e os produtos acabados; muitos trabalhadores residem no local de trabalho, maneira de otimizar o tempo dedicado as jornadas laborais. Além

¹² De acordo com Hum (2001), nos Estados Unidos a palavra “*sweatshops*” é usada para definir um empregador que viola mais de uma lei trabalhista federal ou estadual, acerca de salário mínimo, limite de horas extras, trabalho infantil, atividade industrial em residências, saúde e segurança no trabalho, compensações trabalhistas e regulamentação industrial. Este conceito é aplicável ao caso brasileiro, uma vez que as confecções da cidade de São Paulo assim como as da cidade de Nova Iorque infringem várias leis. Empregam trabalhadores indocumentados que não gozam, portanto, de direitos sociais e trabalhistas e exercem ocupações laborais sob condições degradantes. No caso do Brasil, a prática dos contratantes em custear os custos de viagem dos imigrantes e mantê-los habitando o local de trabalho sob ameaças diversas caracteriza o trabalho em condições análogas ao escravo.

de possibilitar dezesseis ou mais horas diárias de atividade, diminuem as despesas com moradia e protegem os ilegalizados da deportação, uma vez que propiciam a estes uma exposição menor¹³. Em Nova Iorque, as pequenas frentes de lojas no com suas janelas cobertas por jornais e tábuas de madeira, segundo Waldinger (1984), indicam a existência de confecções têxteis-vestuários. Em bairros como *Corona-Jackson Heights*, no *Queens*; no *Sunset Park*, em *Brooklyn* e *Washington Heights* na alta *Manhattan*, é difícil discernir as fábricas de trabalhadores e proprietários imigrantes, uma vez que a maioria delas ficava em espaços comerciais abandonados. No *Garment Center*, as indústrias ocupam pequenos porões e terraços de grandes prédios multifuncionais. Instaladas nos bairros hispânicos, articulam mão-de-obra nas proximidades sem dificuldades. O espaço interno, pouco arejado e quase sem iluminação natural, consta de maquinário e produtos relacionados.

A aparente desordem ludibria a percepção correta de um observador desatento. Existe uma organização produtiva, semelhante a uma linha de montagem, onde o parcelamento das tarefas garante maior aproveitamento do espaço e do tempo. Os autores traçam basicamente três etapas do processo de execução que por sua vez possuem inúmeras subdivisões funcionais. Alguns trabalhadores efetuam os cortes dos tecidos, geralmente através de moldes prontos desenvolvidos pelo setor de criação destas empresas. Posteriormente, juntam-se os cortes de tecidos, originando as peças semi-prontas que passarão à etapa final, de acabamento e adorno. A disposição do maquinário no interior destas confecções visa o correto funcionamento destas etapas produtivas, desconsiderando o bem-estar do trabalhador.

Além do parcelamento ocupacional dentro das próprias confecções, existe comumente a especialização destas para determinada parte do processo de execução. Verificamos tal ocorrência preferencialmente nas confecções subcontratadas de empresas maiores, detentoras de marcas e grandes redes varejistas. De acordo com

¹³ Os indocumentados quando descobertos por Agentes da Polícia Federal Brasileira, recebem notificação para deixar o país em oito dias, conforme determina a lei 6.815, de 1980. Segundo Silva (2005) esta é uma lei restritiva e transforma os imigrantes mais pobres em possíveis “ameaças” ao país. Contradiz o caráter de direitos igualitários entre brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil proposto pela Constituição de 1988, que segundo o autor, em prática não funciona. Os imigrantes mais pobres continuam destituídos de seus direitos sociais; acesso a saúde, educação, à moradia, à estabilidade no emprego etc.; e direitos políticos; acesso à liberdade de expressão, de organização, de votar e ser votado.

Waldinger (1984), as operações de corte têxtil, de coser e costurar, assim como de acabamentos, são previamente organizadas pelos fabricantes contratantes e distribuídas para as empresas subcontratadas. Mantém para si as funções de compra de materiais e insumos, desenvolvimentos de tecnologia, criação de *design* e *marketing* além da distribuição e comercialização das peças (GARCIA e CRUZ-MOREIRA, 2004). Esta prática de subcontratação utiliza as pequenas confecções de propriedade de imigrantes e seus descendentes para acessar o importante nicho laboral composto por imigrantes ilegalizados, essenciais para os baixos custos das atividades de execução.

Costumeiramente, as confecções instaladas em ruas comerciais que se destinam ao atacado e varejo direto para os consumidores detêm o controle de todo o processo produtivo. Isto porque são responsáveis pelas mesmas “funções inteligentes” que as grandes marcas sub-contratantes; nesse tipo de pequenas empresas, coabitam as funções de concepção e execução. Cabe ressaltar que as funções de gerenciamento como a compra de tecnologia e materiais, funcionamento das lojas, etc., assim como o processo criativo ficam a cabo dos donos das empresas, imigrantes e seus descendentes. Segundo Garcia e Cruz-Moreira (2004), a habilidade destes empresários em captar as tendências da moda e delas se apropriarem é essencial para a sua manutenção e crescimento. Adéquam a alta costura das passarelas, ao gosto e capacidade financeira de consumo popular, resultante em produtos de baixa e média qualidade altamente comercializáveis e lucrativos. Concomitantemente a este processo, está a crescente profissionalização dinamizadora do setor, anteriormente estabelecido em Nova Iorque, e mais recentemente, fenômeno pertinente, sobretudo a São Paulo

(...) Há também cursos técnicos superiores e de Engenharia Têxtil (FEI Têxtil, em São Bernardo do Campo), e outras instituições já oferecem cursos de pós-graduação, que vão do *marketing* ao Jornalismo de moda. Nesse sentido, nota-se um aumento do número de cursos ligados aos elos à jusante da cadeia na região. Segundo dados do MEC¹⁴, em 1995, eram 6 cursos de moda em nível superior, contra 34 cursos em 2002 (Garcia e Cruz-Moreira, 2004: 293).

O acesso a formação profissional fica restrito, no entanto, aos proprietários das confecções, principalmente para seus descendentes, e aos nacionais brasileiros e estadunidenses. Os operários imigrantes ficam aleijados desta capacitação, assim

¹⁴ Ministério da Educação do Brasil.

como das atividades de concepção envolvidas no setor têxtil-vestuário.

Percebemos claramente uma distinção entre o trabalho realizado pelos costureiros imigrantes, pelos empresários imigrantes e seus descendentes, pelas marcas contratantes de oficinas e pelas suas subcontratadas. É possível situar a mão-de-obra imigrante responsável pela transformação dos tecidos em roupas meramente nas tarefas de execução do processo. Este trabalho braçal, repetitivo e metódico não agrega conhecimentos e não desenvolve habilidades, limitando a expressão das faculdades intelectuais e criativas dos trabalhadores. O mesmo é pertinente para os imigrantes proprietários das empresas subcontratadas, uma vez que exceto por funções mínimas de gerenciamento da produção, passaram as responsabilidades de execução para as empresas contratantes. O que os diferencia é a posse do capital envolvido e o poder de contratação e controle que exercem sobre os funcionários. Para as grandes marcas e lojas varejistas, esta delegação de funções produtivas de execução à pequenas empresas imigrantes que se utilizam dos trabalhadores ilegalizados garante a capacidade de competir com os produtos importados, principalmente, asiáticos. Quanto às “funções inteligentes”, ficam circunscritos a grupos privilegiados, empresários imigrantes que vendem sua produção no atacado e varejo para lojas menores e afastadas das capitais; mantendo a atividade de concepção dentro de sua própria indústria, e às grandes marcas e lojas varejistas, como as de departamento.

O parcelamento do processo de trabalho nos é apresentado por Braverman (1987) como meio de tornar mínima a aptidão necessária ao desempenho das tarefas, assim como o aprendizado nelas envolvidos. Trata-se de um instrumento do capital para reduzir os custos de produção, no que concerne aos gastos com o trabalho. Como consequência, o trabalhador perde o caráter intelectual em seu trabalho, decorrendo a dissociação entre o trabalho manual, entendido como simples execução de tarefas definidas pelo trabalho mental, que as concebe. O autor nos apresenta a desvalorização da força de trabalho e a precarização de suas condições no século XX; as confecções de vestuário das metrópoles nos mostram que a degradação do trabalho permanece tal qual no século XXI.

Considerações Finais.

A metrópole paulistana e a metrópole nova iorquina, enfrentaram nos últimos anos, o que alguns estudiosos definiram como desindustrialização, um processo em que diversos segmentos e setores produtivos deixam as grandes cidades em busca de regiões com menor custo e incentivos fiscais. No entanto, o mesmo não é válido para o *cluster* têxtil-vestuário. A aglomeração do setor em determinadas áreas dos municípios de São Paulo e Nova Iorque explica-se não somente pela proximidade do mercado consumidor, como principalmente, pelo expressivo uso que as confecções fazem da força de trabalho imigrante indocumentada. Os empresários destas pequenas indústrias aproveitam-se do status jurisdicional de ilegalidade dos trabalhadores estrangeiros para expô-los ao trabalho intenso e mal remunerado sob o qual fundamentam sua capacidade competitiva. Por se tratarem de imigrantes empreendedores, possuem situação vantajosa em relação aos empresários locais, uma vez que articulam as culturas imigratórias e redes estabelecidas nos bairros étnicos para recrutar os trabalhadores e mantê-los nas condições de elevada precarização. Por sua vez, empresas maiores, detentoras de marcas; grandes lojas de departamento, voltadas ao consumo popular; e comerciantes menores, espalhados por variadas regiões destes países, buscam na produção de baixo custo destas confecções de trabalho clandestino, produtos para serem revendidos através da subcontratação ou do consumo direto no atacado.

Este espúrio empreendedorismo imigrante dinamizou toda a cadeia produtiva do setor têxtil-vestuário, reaquecendo a produção de artigos vestuários nas metrópoles e viabilizando uma resistência aos produtos importados da Ásia, comercializados com valores inferiores. Acreditamos na tendente ampliação do setor, tendo em vista o vultoso consumo nessas sociedades, paralelamente à considerável capacidade que possuem essas indústrias em acompanhar o surgimento constante de novos modismos.

Bibliografia Utilizada e Consultada.

AZEVEDO, F. A. G. **A presença de trabalho forçado urbano em São Paulo: Brasil/Bolívia.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina. PROLAM. Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2005.

BACELLAR, C. A. P. *et al.* **Atlas da Imigração Internacional para São Paulo 1850-1950.** São Paulo: UNESP; FAPESP, 2008.

_____. **Repertório de Legislação Brasileira e Paulista Referente à Imigração.** São Paulo: UNESP; FAPESP, 2008.

_____. **Roteiro de fontes sobre a imigração em São Paulo 1850-1950.** São Paulo: UNESP; FAPESP, 2008.

BID; CEPAL. Banco Interamericano de Desenvolvimento; Comissão Econômica para América Latina (CEPAL). **Migración y Desarrollo:** el caso de América Latina. Informe Compilado de las actividades de difusión: talleres nacionales y seminário internacional. Santiago de Chile, diciembre de 2007.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista.** A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

BENTON, L.; CASTELLS, M.; PORTES, A. (org.) **The Informal Economy: studies in advanced and less developed countries.** Londres: Johns Hopkins University Press, 1989.

BERND, Z.; GRANDIS, R. (org.). **Imprevisíveis Américas:** questões de hibridação cultural nas Américas. Porto Alegre: Sagra-Luzzatto, 1995.

BORJA, S. A. P. **Teoria Geral dos Tratados MERCOSUL:** a luta pela união latino-americana. Porto Alegre: Ricardo Lenz, 2001.

DERTÔNIO, H. O Bairro do Bom Retiro. In: _____. **História dos Bairros de São Paulo.** São Paulo: Prefeitura Municipal; Secretaria de Educação e Cultura; Departamento de Cultura, 1970. v. 9.

FAUSTO, B. (org.). **Fazer a América.** 2. ed. São Paulo: EDUSP, 2000.

_____. **Historiografia da Imigração para São Paulo.** São Paulo: Sumaré; FAPESP, 1991.

FIGUEIREDO, J. *et al.* **Empleo Y Salarios em América Latina.** Rio de Janeiro: programa ECIEL, 1985.

GARCIA, R.; CRUZ-MOREIRA, J (2004). O Complexo Têxtil-Vestuário: Um Cluster Resistente. In: COMIN, Á.; SOMEKH, N (org.). **Caminhos para o Centro – Estratégias de Desenvolvimento para a região central de São Paulo.** PMSP- EMURB/ CEBRAP-CEM, pp. 271-306, São Paulo: Editora Unesp, 2004.

GAUDEMAR, J.P. **Mobilidade do Trabalho e Acumulação do Capital.** Liboa: Editorial Estampa, 1977.

GOLD, S.J. Chinese-vietnamese entrepreneurs in Southern California: na enclave with co-ethnic customers? In: **Proceedings of the American Sociological Association,** Anais. San Francisco, 1989.

GRIMSON, A.; JELIN, E. (org.). **Migraciones Regionales hacia La Argentina:** diferencia, desigualdad y derechos. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2006.

HUM, T. Mapping Global Production in New York City's Garment Industry: The Role of Sunset Park, Brooklyn's Immigrant Economy. In: **Economic Development Quarterly: 17**, pp, 294-309, agosto, 2003.

MARRONI, M. G. Migrantes Mexicanas em los Escenarios Familiares de las Comunidades de Origen: amor, desamor y dolor. In: **Estudios Sociológicos XXIV: 72**, PP, 667-699, maio, 2006.

ROSS, A. **No Sweat: Fashion, Free Trades and Rights of Garment Works**. Nova Iorque: Verso Books, 1997.

ROSENWAIKE, I. **Population History Of New York City**. Nova Iorque: Syracuse University Press, 1972.

SILVA, S. A. **Bolivianos: a presença da cultura andina**. São Paulo: Editora Nacional, 2005.

_____. **Costurando Sonhos: trajetória de um grupo de imigrantes bolivianos em São Paulo**. São Paulo: Paulinas, 1997.

_____. Clandestinidade e intolerância: o caso dos bolivianos em São Paulo. In: **Travessia**, Revista do Migrante, n. 30, jan/abril, 1998.

_____. **Virgem/Mãe/Terra: festas e tradições bolivianas na metrópole**. São Paulo: Hucitec;FAPESP, 2003.

_____. Os hispano-americanos e a construção da cidadania. In: PINSK, J. (org.). **Práticas de cidadania**. São Paulo: Contexto, 2004.

TORRES, S. **Nosotros in USA: literatura, etnografia e geografias de resistência**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

TRUZZI, O; NETO, M. Economia e Empreendedorismo Étnico: balanço histórico da experiência paulista. In: MARTES, A. C. B. (org.). **Redes e Sociologia Econômica**. São Carlos: EdUFSCar, 2009.

WALDINGER, R. Immigrant Enterprise in the New York Garment Industry. In: **Social Problems: 32:1**, pp, 60-71, outubro, 1984.

_____. **Through the Eye of the Needle: Immigrants and Enterprise in New York's Garment Trades**. Nova Iorque: N.Y.U Press, 1986.

**Trayectorias laborales de profesionales y movilidad internacional por
razones de estudio.
El flujo de colombianas a México. 1990-2005**

Rosa Emilia Bermúdez Rico
Doctorado en Estudios de Población
El Colegio de México
rosaemiliaber@gmail.com

I. Presentación

La migración internacional de profesionales que se moviliza con el propósito de realizar estudios de postgrado ha alcanzado magnitudes sorprendentes hasta llegar a definirse como un específico flujo migratorio calificado en las últimas décadas. Este flujo migratorio calificado se presenta con una dinámica singular y se ha ido configurando bajo lógicas, redes y vínculos propios; constituyéndose en un fenómeno actual que ha sido poco estudiado.

De acuerdo con los registros de la UNESCO, en el año 2001-2002, el número de estudiantes en educación terciaria que se encontraban realizando estudios en el extranjero es superior a 1.993.792 personas (UNESCO, 2004). Para el año 2005, este grupo de estudiantes internacionales es superior a 2.728.480 personas (UNESCO, 2007). Estos datos revelan la alta magnitud alcanzada por este flujo migratorio y el significativo incremento presentado en la última década. La última cifra disponible, para el año 2008, indica que el flujo de estudiantes internacionales es superior a 2.965.840 personas en el mundo (UNESCO, 2010); lo que confirma la tendencia señalada.

En este sentido, se puede afirmar que la movilidad de estudiantes a nivel internacional es un fenómeno global, no sólo por su magnitud sino porque se presenta en todas las regiones del mundo. No obstante, las diferencias en la movilidad de estudiantes en las distintas regiones resultan igualmente relevantes e ilustran varios aspectos importantes de este fenómeno en la actualidad.

Se presenta una alta concentración en los destino de este flujo migratorio. Para el año 2005, el 67.8% de los estudiantes movilizados se dirigieron a América del Norte y Europa Occidental (1.851.018). En tanto, el 16.6% de los estudiantes internacionales lo hicieron a Asia Oriental y el Pacífico y el 7.7% lo hizo a Europa Central y Oriental. Estas tres regiones reciben el 92.8% del total de estudiantes internacionales en ese año (UNESCO, 2007). Para el año 2008, se mantiene la alta concentración en estas tres regiones con el 89% de los estudiantes movilizados a nivel internacional que se dirigieron a ellas (UNESCO, 2010), (Ver Tabla 1).

De otro lado, están las regiones con menor volumen de recepción de estudiantes en educación terciaria movilizados internacionalmente: Asia Meridional y Occidental, América Latina y el Caribe, Asia Central, África Subsahariana y los Estados Árabes, que en su conjunto, para el año 2005 acogían el 7.9% de este flujo y en el año 2008, aumenta su participación al 11.3% (Ver Tabla 1).

Con respecto a la dinámica que presenta este flujo migratorio en América Latina nos interesa señalar algunos aspectos que consideramos importantes, tanto como región receptora y como expulsora de estudiantes movilizados internacionalmente. El número de estudiantes en educación terciaria movilizados internacionalmente que reciben los países de América Latina ha crecido de manera sostenida e importante en los últimos años. Pasando de 33,987 en el año 2005 a 57,709 en el 2008.

De los 33,987 estudiantes internacionales que eligieron América Latina para realizar sus estudios de educación terciaria en el año 2005, el 68.6% provenían de países latinoamericanos, lo que indica la importancia que tiene la movilidad intrarregional de los estudiantes en este nivel. Para el año 2007, esta participación de la movilidad intrarregional se incrementa hasta representar el 72.5% del total de los estudiantes internacionalmente movilizados para realizar estudios terciarios en los países de la región. Es decir, tres de cada cuatro

estudiantes que realizan estudios terciarios en los países de América Latina provienen de algún país de esta misma región. Esta dinámica intrarregional permite resaltar la importancia que adquiere la movilidad sur-sur en este flujo migratorio.

Tabla No. 1 Estudiantes en educación terciaria provenientes del extranjero en la región anfitrión, promedios regionales (países con más de 1000 estudiantes extranjeros)						
Territorio anfitrión	2005	2007	2008	2005 %	2007 %	2008 %
Mundo	2,728,480	2,800,470	2,965,840	100	100	100
Estados Árabes	67,440	80,026	132,752	2.5	2.9	4.5
Europa Central y Oriental	209,356	199,955	228,753	7.7	7.1	7.7
Asia Central	40,993	52,307	51,375	1.5	1.9	1.7
Asia Oriental y el Pacífico	452,853	514,290	559,236	16.6	18.4	18.9
América Latina y el Caribe	33,987	53,113	57,709	1.2	1.9	1.9
América del Norte y Europa Occidental	1,851,018	,816,945	1,841,933	67.8	64.9	62.1
Asia Meridional y Occidental	10,658	10,739	14,665	0.4	0.4	0.5
África Subsahariana	62,175	73,095	79,417	2.3	2.6	2.7
Fuente: Elaboración propia, a partir de UNESCO, 2007, 2009 y 2010						

En la última década la movilidad por razones de estudio en Colombia se ha dinamizado así lo indica los datos de la UNESCO. En el año 2005, 19.903 colombianos se encontraban matriculados en programas de educación terciaria en el exterior. Este número de estudiantes coloca a Colombia en el segundo lugar, después de Brasil, en Sur América, con mayor número de estudiantes en

educación terciaria movilizados internacionalmente y es el que tiene la tasa más alta de movilidad hacia el extranjero¹.

En esta ponencia se presentan aspectos centrales del debate contemporáneo sobre la migración calificada y su dinámica en el contexto de la actual globalización. Seguidamente se presenta una tipología en construcción de la migración calificada, como panorama general de este dinámico flujo en la actualidad. En tercer lugar, centramos nuestra atención en el flujo de los profesionales que migran por razones de estudio. En particular, nos detenemos en el análisis de las trayectorias laborales de un grupo de profesionales colombianas que se movilizan a realizar estudios de postgrado a México, con el propósito de señalar algunos de los patrones que caracterizan su inserción en el mercado laboral profesional colombiano previo a la movilidad y analizamos sus percepciones con respecto al mercado laboral. En este análisis se discute la incidencia de esta inserción -en sus dimensiones estructural y subjetiva- que define la movilidad internacional de este grupo poblacional.

Este análisis constituye un aporte al conocimiento de los emergentes y dinámicos flujos migratorios calificados sur-sur que han venido cobrando importancia en y para América Latina. El estudio permitirá avanzar en la caracterización de las profesionales que se movilizan a nivel internacional para adelantar estudios de postgrado como una estrategia de cualificación profesional en el marco de una trayectoria laboral.

El análisis presentado se fundamenta en la información recopilada en 14 entrevistas en profundidad realizadas a mujeres profesionales colombianas que se movilizaron por razones de estudio a México entre 1995 y 2007. La codificación de las entrevistas se realiza en Atlas-ti. Esta ponencia constituye un resultado parcial de una investigación más amplia sobre migración calificada sur-sur, donde

¹ Tasa de movilidad hacia el extranjero, es el número de estudiantes de un país determinado estudiando en el extranjero como porcentaje del total de estudiantes matriculados en educación terciaria en dicho país. UNESCO, 2007).

se analiza diferentes aspectos de la migración calificada de colombianas hacia México.

II. La migración calificada en el contexto actual del capitalismo

La migración calificada se ha establecido en referencia al nivel de escolarización alcanzado: personas que habiendo obtenido el grado de licenciatura, profesionistas, se movilizan a nivel internacional. (Pellegrino, 2001; Ozden, 2007; Khadria, 2007). En este sentido, se establece una definición restringida a científicos, intelectuales e ingenieros. Desde una definición más amplia, abarcaría a todos los profesionales y técnicos, e incluso, en algunos casos, a los obreros calificados (Pellegrino, 2001:25). En ocasiones también suele incluirse en las definiciones de migración calificada la posición ocupacional que se tiene en la estructura del empleo –tanto en el país de origen como en el destino-, asociándola con el nivel de escolaridad o sustituyéndola por ésta.

Varios aspectos hacen relevante el análisis de la migración calificada en el contexto mundial actual. En primer lugar, en la discusión suscitada en torno a la disponibilidad de recursos capacitados, como uno de los requisitos imprescindibles para enfrentar el nuevo empuje del desarrollo tecnológico e informático en el mundo contemporáneo, la migración calificada ocupa un lugar central. En esta discusión se ha ido sustituyendo su conceptualización, pasando de entenderse como “*fuga de cerebros*” (“brain drain”) para asumirla en nuevos roles y designaciones tales como “recuperación”, “ganancia”, “circulación” e “intercambio” de cerebros (“brain gain”, “brain circulation” y “brain exchange”), (Pellegrino, 2001; Martínez, 2005).

Estos giros en la comprensión de la migración calificada podrían estar indicando la existencia de cambios en sus funciones y dinámicas en la actualidad, tanto en los países de origen como en los países de destino. Así, en los países de origen se ha ido transformando la representación de “perdida” e instalando la imagen de

movilidad de agentes altamente calificados como posibles nexos de redes globales para atraer conocimiento, desarrollo científico y tecnológico.

De otro lado, los países de destino han introducido reglamentaciones de selectividad en la política migratoria favoreciendo la recepción de mano de obra especializada y haciendo más flexible su contratación. En este sentido, se ha establecido, para el caso de la migración calificada, un marco legal diferenciado bajo una normatividad que reglamenta la inserción en el mercado laboral de los países desarrollados. Lo que podría indicar una representación social positiva del migrante calificado en el ámbito productivo, aspecto que resulta de interés en la reflexión que proponemos desarrollar. Más aún, si se tiene en cuenta que *“durante muchos años, la clase política de los países receptores de inmigrantes ha visualizado a los inmigrantes procedentes de países subdesarrollados del sur como un problema para la preservación de la identidad nacional y la cohesión social, incluso más recientemente como una amenaza para la seguridad nacional”* (Castles y Delgado, 2007:5).

En segundo lugar, a partir de la década del noventa, la migración calificada ha adquirido patrones renovados. Nuevos flujos desde los países del sur han ganado fuerza en respuesta a iniciativas que buscan captar mano de obra calificada para los países del norte. La ampliación del programa de visas H-1B, mediante el cual profesionistas altamente calificados son contratados para trabajar temporalmente en Estados Unidos, ilustra esta situación: pasando de 65.000 inmigrantes calificados admitidos en 1990, a otorgar 360.498 permisos H-1B a trabajadores temporales con grado de licenciatura en el año 2003. El cómputo, la ingeniería y tecnología de la información son las principales áreas de especialización admitidas. Los países de origen de estos flujos de profesionistas son: India (75.954), Canadá (20.947), México (16.290), China (12.501) y Colombia (10.268) (Office of Immigration Statistics, 2004; citado por Portes 2007:30).

En tercer lugar, se puede afirmar que se han configurado dos flujos migratorios claramente diferenciados: el flujo de mano de obra poco calificada y el flujo de profesionistas y personal técnico de alto entrenamiento. De ahí que sea necesaria una mirada en contraste –comparativa- de los determinantes y posibilidades de uno y otro. Estos dos flujos pueden ser vistos como las dos caras del proceso migratorio en la globalización. También, estos dos flujos pueden ser vistos como dinámicas contradictorias y complementarias de las condiciones de la acumulación flexible y globalizada del capitalismo actual. De tal forma que resulta interesante analizar bajo qué estrategias y cuál es el alcance que tiene, para el caso de la migración calificada, el planteamiento acerca del *“importante papel que tienen los migrantes en el nuevo patrón de acumulación, en el cual se busca la devaluación de la fuerza de trabajo vía la migración para reducir los costos de los productos ante la descarnada competencia mundial”* (Aragónés et al., 2008:202)

Desde una perspectiva neoclásica, los flujos de migración calificada se explican en los diferenciales de salario entre los países de origen y los de destino. Se considera a los profesionistas como seres individuales racionales que deciden migrar con base a un cálculo de costo-beneficio. Se contrapone a esta perspectiva, el enfoque de análisis de las condiciones estructurales, enfatizando que las decisiones individuales acontecen en contextos sociales de atracción y expulsión configurados históricamente y que expresan desiguales relaciones económicas entre el origen y el destino, introduciendo estos aspectos de carácter histórico estructural como factores explicativos de la migración calificada (Martínez, 2005:30).

Una tercera vía analítica ha argumentado que el acceso al estudio y la adquisición de niveles superiores de formación –bajo parámetros de entrenamiento educativo importado de los países desarrollados- establecen una proximidad entre los profesionistas y los circuitos limitados de flujos de conocimiento internacionales en los países de origen. De tal manera que las escasas oportunidades para una práctica profesional adecuada constituyen una privación relativa que busca ser

satisfecha en el extranjero. En su conjunto, la incapacidad para acceder a remuneraciones deseables que hagan posible un estilo de vida digno en los países de origen, la falta de infraestructura apropiada para el desarrollo de un trabajo de investigación y académico, asociadas con la baja valoración y el poco reconocimiento social al trabajo de investigación para el desarrollo son detonantes que impulsan el flujo de emigración calificada (Portes, 2007).

En América Latina la subutilización de los recursos humanos calificados favorece la emigración. Estudios recientes de la CEPAL, señalan que el incremento en el flujo de la emigración calificada se asocia con la limitada absorción laboral que no se corresponde con incrementos en la oferta de personas con formación profesional, los bajos salarios, la inactividad involuntaria, el desempleo abierto, el incremento del subempleo, la desalarización y la terciarización –subcontratación– de los servicios (CEPAL, 2006:42; Martínez, 2007:31).

De acuerdo con información censal de los países de la región, la fuerza de trabajo calificada no alcanza a representar el 20% del total, en la mayoría de los países de América Latina y, la emigración calificada, representa entre 5 y 10% de los profesionales, técnicos y afines (PTA). El número de PTA latinoamericanos fuera de su país de origen aumentó pasando de más de 300 mil en 1990 a casi un millón en el año 2000 (CEPAL, 2006). Algunos países presentan situaciones críticas, como es el caso de Jamaica o Guyana, donde el 70% o más de la población de estos países con educación universitaria se encuentran residiendo en Estados Unidos (Orozco, 2006:128). Por tanto, en la migración calificada convergen tanto una baja disponibilidad de recursos humanos calificados como una escasa absorción laboral asociada con formas de subutilización de estos recursos en los mercados de trabajo (Martínez, 2007).

Un aspecto central para avanzar en la comprensión del fenómeno de la migración calificada sur-norte –y sur-sur– está dado por las limitaciones que presentan las fuentes de datos tradicionales sobre migración, tanto en los países de origen como

en los de destino. La aproximación a la magnitud de la migración calificada es bastante general, tanto la cuantificación de los flujos migratorios como la caracterización de los emigrantes ha sido una labor compleja y difícil, sin que aún pueda precisarse cabalmente ni cuántos ni quiénes son los migrantes calificados. La escasa información es parcial, está desactualizada y presenta altos niveles de subregistro. La variable más frecuentemente utilizada, y casi la única, para ponderar este tipo de migración es el nivel de escolaridad declarado en los registros censales. Menos aún se conoce acerca de los procesos sociales, culturales y económicos mediante los cuales se opta por la migración internacional por parte de este grupo social. Es decir, desconocemos cómo se construye y qué significado adquiere esta opción para los profesionales que “están saliendo de los países de origen”, cómo viven esta experiencia, con qué recursos cuentan para materializarla, qué significado adquiere el estatus social que tienen en sus países de origen y dejan al migrar y, cuáles son sus expectativas al partir.

Los inmigrantes calificados constituyen un grupo heterogéneo en su composición. Su configuración responde a lógicas diferenciadas de acuerdo con las razones que impulsaron la migración, el estatuto legal con el que se ingresa al país receptor y el nivel de escolaridad alcanzado en el país de origen. En el siguiente apartado presentamos una propuesta de clasificación de los migrantes calificados que nos permiten acercarnos a la construcción de una tipología de este grupo poblacional.

III. Categorías ó tipos analíticos de los migrantes calificados

Las categorías que presentamos intentan recoger los posibles tipos de migrante calificado, es decir se acercan a la configuración dada por las características presentes en el proceso migratorio en esta población, a manera de clasificación. Es importante advertir que en cada caso la consideración frente a sexo-género debe incluirse como una mirada diferenciada entre unos y otros que recoja las especificidades culturales genéricas.

Una clasificación por categorías ocupacionales está dada por: 1. Directores y ejecutivos, 2. Ingenieros y técnicos, 2. académicos y científicos, 4. empresarios y 5. Estudiantes, (Mahroum, 1999; citado por Van Mol, 2008:110). Estas categorías están asociadas a las posiciones ocupacionales que pueden encontrarse en algunas fuentes de información.

Los casos tipos constituyen una primera aproximación, incompleta, en proceso de construcción. La idea es, a partir de estas categorías, avanzar en la definición de unos escenarios de la migración calificada, que integre perfiles sociales y demográficos de los inmigrantes y regímenes migratorios en las sociedades de destino.

1. *Migrantes calificados acogidos a un programa de recepción de mano de obra calificada* en un país desarrollado y se inserta en un trabajo calificado con estatus legal y protección social en la sociedad receptora. En estos casos la fuente de información serían los registros de recepción de los programas en los países de destino. Puede sugerirse que se trata de migración familiar, o al menos que en el medio plazo plantea la opción de reunificación familiar.

2. *Migrantes calificados que emigran por las condiciones de insuficiencia del mercado laboral de su país de origen* y se inserta en trabajos no calificados en el país de destino. La fuente de información no es tan clara, la información se encuentra dispersa, en muchos casos se trata de migrantes con estatus legal ambiguo, en mayor medida puede corresponderse con un patrón migratorio individual. Esta migración puede estar más asociada con redes sociales, amigos y familiares, que apoyan o estimulación la migración.

3. *Migrantes asociados con redes empresariales.* La movilidad se presenta como un procedimiento interno en los cargos ocupados en una red empresarial transnacional. Es un grupo muy selecto, implica una inserción laboral en un alto nivel ejecutivo y de dirección empresarial o un alto nivel técnico productivo, en el

caso de los profesionales de la ingeniería. Se puede sugerir que se trata de migración familiar.

4. *Migrantes refugiados políticos.* Se trata de profesionales que han salido del país acogiéndose a programas de asilo político, en razón a persecución y temor por su integridad física y por su vida. Son exiliados políticos, que llegan al país receptor bajo medidas de protección. La movilidad casi siempre contempla reunificación familiar. Está asociada a redes institucionales y es apoyada por redes de amigos.

5. *Estudiantes migrantes.* Aquí se pueden evaluar dos situaciones, de un lado, quienes estudian y trabajan habiéndose movilizado por razones de estudio. De otro, quienes terminado su ciclo de escolaridad permanecen y se insertan laboralmente, cambiando de condición migratoria. Aunque puede resultar discutible asumir a los estudiantes como migrantes en un análisis sobre integración laboral, sin embargo, cada vez más se acepta que la movilidad de estudiantes constituye un flujo potencial de trabajadores calificados. La literatura revisada para el caso de la India y en América Latina, así lo muestra:

“Los indios con alta calificación han emigrado a los países desarrollados no sólo por medio de la “puerta del empleo”, también ha operado otro flujo de migración de personal calificado a través de la “puerta académica”. Esta última se da a medida que las crecientes cohortes de estudiantes comenzaron a formar un conjunto distinto de actores entre los migrantes indios, el capital humano “semiterminado” de profesionistas indios en el extranjero (Khadria, 2007:94). Los países desarrollados han adoptado la política de permitir a los estudiantes extranjeros que cursan estudios en sus universidades la posibilidad de quedarse por más tiempo y trabajar en vez de regresar a sus países al graduarse” (Khadria, 2007:94).

También se ha identificado que la migración calificada de latinoamericanos y caribeños responde en mayor medida a patrones de permanencia que a traslados

estacionales. Así, dos de cada tres estudiantes de doctorado permanecen en Estados Unidos después de terminar su ciclo escolar. (Lema 2000, citado en CEPAL, 2006).

A continuación presentamos el análisis de las trayectorias laborales de un grupo de profesionales colombianas que se movilizaron a México por razones de estudio. Nos interesa discutir en qué medida y de qué forma la historia laboral desarrollada antes de la movilidad define la estrategia de la movilidad internacional en este grupo de mujeres.

Entendiendo que la decisión para la movilidad internacional es un proceso de carácter cualitativo en el que se enfrentan de manera simultánea ante una diversidad de factores y se evalúan de forma interconectada las motivaciones de formación, los vínculos afectivos y las aspiraciones profesionales, así como las estructuras de oportunidades que se perciben en los países de origen y en los países de destino. En el contexto de este proceso cualitativo nos interesa analizar el recorrido laboral como factor que impulsa la decisión de movilizarse a nivel internacional.

IV. Acerca de las trayectorias laborales en la actualidad

Las investigaciones sobre trayectorias laborales han adquirido una particular importancia en las últimas décadas en correspondencia con el reconocimiento de su mayor heterogeneidad y variabilidad actual en contraste con una relativa linealidad que las caracterizó en el pasado. Este cambio sustancial en las historias laborales contemporáneas se corresponde con los cambios estructurales en el mundo del trabajo. De tal forma que la desregulación y la inestabilidad laboral que predominan en el mundo actual han cambiado la relación que establecemos con el trabajo y modificado las fronteras entre diversos ámbitos de la vida.

Para el análisis empírico consideramos profesionales colombianas tituladas de licenciatura a partir de 1991, con el objetivo de delimitar la investigación principalmente a aquellas profesionales que hubieran ingresado al mercado laboral en condiciones equiparables en términos del sistema de regulación del empleo en Colombia, tras las reformas laborales señaladas acontecidas a inicios de la década del noventa. Para el grupo de mujeres entrevistadas, la inserción laboral como profesionistas ocurre, en su mayoría, a mediados de la década del 90 y a inicios del Siglo XXI, posterior a la Reforma Laboral de inicios de los años 90. Este nuevo contexto laboral establece un marco común para las experiencias de trabajo en las que estas mujeres se incorporan al mercado de trabajo.

Hemos seleccionado cuatro momentos clave en el recorrido laboral, estos son: la primera experiencia laboral antes de la titulación en los casos en que se presentó, el primer empleo profesional, el segundo empleo profesional, si lo hubo y el empleo antes de la movilidad. A través de esta secuencia de empleos y ocupaciones señalaremos aspectos relevantes de la identidad profesional construida, el tipo de condiciones laborales a las que se accede y la percepción del mercado laboral profesional que se tiene y, a partir de esta, la incidencia en la movilidad internacional por razones de estudio como una estrategia de concurrencia al mercado laboral (Tabla 2).

Tabla 2: Trayectorias laborales de migrantes profesionales movilizadas por razones de estudio a México

Migrante	Empleos/trabajos previo a la titulación profesional	Primer empleo profesional	Segundo empleo profesional	Empleo previo a la movilidad
E1 (28)	Monitora de la universidad donde estudió la licenciatura	Contratista del Sector Público (2 años)	Evaluación de indicadores de calidad en educación en Universidad Pública	Docente hora cátedra Universidad Privada (2 años)
E2 (28)	Auxiliar de investigación	Asistente Investigación, contratista en universidad (2 años)	Secretaría de Desarrollo Social, coordinadora de un programa de intervención social	coordinación Técnica Proyecto Intervención social Distrital, contratista (2 año)
E3 (29)	Auxiliar en investigación en la Universidad donde estudió la licenciatura	Guía educativa y cultural, por contrato (2 años y medio)	Coordinadora del área educativa y cultural en una institución de servicios culturales	Jefe División Educativa Y Docente Hora Cátedra en dos Universidades (1 y 1/2)

E4 (31)	Instructora de natación	Proyecto de investigación, honorarios (2 años)	Docente hora cátedra Universidad	Docente hora cátedra Universidad Privada, (5 años)
E5 (35)	Monitora de clase	Tres trabajos, medio tiempo en dos universidades y consultorio privado (2 años)		Coordinación Formación social universidad (10 años)
E6		Profesora contrato en Colegio (5 años)		Docente por contrato en Universidad T.C.(8 ños) Y Docente hora cátedra en otra universidad
E7 (40)		Profesora contrato en Colegio (10 años)		Docente hora cátedra en dos universidades (2 años)
E8 (22)	Monitora en Universidad	Apoyo voluntario en investigación y participa en intervención social (medio año)		Asistente de investigación universidad en México (1año)
E9 (26)		Intervención social contratista del gobierno municipal en zona de conflicto (1 año)	Profesora colegio privado	Profesora de colegio por contrato anual (2 años)
E10 (26)		Atención clínica en una institución pública (práctica profesional remunerada) (1 año)		contratista del gobierno intervención social y Profesora hora cátedra universidad privada (1 ½ años)
E11 (30)	Profesora en una escuela pública en nivel de primaria	Formulación de proyectos de intervención social para una ONG-Gobierno (1 año)	Intervención social en zonas campesinas	Intervención social en comunidades marginales ONG-Programa Cooperación internacional (1 año)
E12 (32)	Becaria en la biblioteca en la Universidad	Profesora en colegio por contrato anual (1 año)		Administración negocio familiar y Profesora por horas en colegio (2 años)
E13 (32)	Monitora			Investigadora
E14 (32)		Trabajo voluntario en medios de comunicación (1 año)		Asesoría en relaciones internacionales partidarias y advocacy para formulación políticas públicas (2 años)

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2010

Una primera situación que predomina entre este grupo de profesionales migrantes consiste en haber desarrollado algún tipo de actividad remunerada o voluntaria previa a su titulación de pregrado. Estos vínculos en ambientes laborales se tuvieron de manera simultánea a la realización de los estudios de licenciatura y estuvieron estrechamente relacionados con la formación profesional. Algunas de ellas se desempeñaron como monitoras de docencia, becarias de investigación, ejercieron como profesoras en escuelas y colegios o se desempeñaron como asistentes de investigación en las facultades donde estudiaban. También se ofrecieron como voluntarias en muchas actividades o espacios de interacción

profesional donde desarrollaron trabajos sin obtener ninguna remuneración, como seminarios, coloquios, intervenciones sociales de organismos del Estado, entre otros. Tanto las actividades de becarias como las de carácter voluntario constituyen formas de ingresar al mundo del trabajo, de insertarse en circuitos de conocimiento, de adquirir habilidades, de hacerse conocer y establecer contactos, de obtener experiencia valiosa para la calificación profesional. En gran medida, estas experiencias definen la continuidad de la trayectoria laboral. Estas formas de ingreso al mundo laboral se han hecho necesarias y han terminado siendo estrategias imprescindibles para la *empleabilidad* posterior.

Yo no necesitaba hacer Opción Colombia, no me valía como materias ni práctica profesional, no la necesitaba, pero la hice porque me correspondía, todos mis amigos eran opcionistas. Me fui un semestre a trabajar con comunidades campesinas en una zona roja, donde la gente estaba en medio del enfrentamiento entre la guerrilla y el ejército y los paramilitares, es decir estaba en medio del diablo, allí me fui a formular proyectos de inversión para gestionar ante la comunidad internacional, siendo estudiante como que te corresponde prestar este servicio, todos mis amigos habían ido a Opción Colombia y yo quería hacer lo mismo que ellos. Cuando regresas de Opción Colombia eres parte de una comunidad, eres opcionista. Cuando terminé los cursos, mis amigos opcionistas me avisaron que el gobierno Distrital estaba contratando profesionales para formular proyectos de desarrollo social para las localidades. Ese fue mi primer contrato como formuladora y evaluadora de proyectos para el Instituto de Cultura y Turismo².

Un segundo rasgo en común es que el acceso al empleo se caracteriza por una contratación temporal –por tiempo definido-, con duración menor a un año y mediante una orden de prestación de servicios profesionales, como regla general. La forma de pago es el salario integral que coloca en responsabilidad de la contratada el pago del servicio de salud, el aporte a un fondo privado de pensiones e incluso el pago para el seguro de riesgos profesionales. En todos los casos éstas son las circunstancias del primer empleo y en adelante estas

² Entrevista E1, Abril de 2010.

condiciones de inestabilidad e incertidumbre laboral serán permanentes y serán características a lo largo de su vida laboral. En el testimonio de E3, se expresa en parte la situación vivida:

Las condiciones laborales complicadas, en la medida en la que no éramos de planta entonces no teníamos vacaciones remuneradas, nos tocaba pagar a nosotros como contratistas las pensiones, las cesantías, la salud. Y era mucho trabajo, había mucho menos gente que la que se necesitaba. Y entonces eso hace que se recargue mucho el trabajo. Entonces era mucho trabajo. Con coyunturas de dificultades en la contratación, muy difícil trabajar así. Era mucho trabajo, todos los días de 8 de de la mañana a 7 de la noche y nos tocaba trabajar los sábados y un domingo al mes y pues estar como muy prendido del trabajo todo el tiempo, todos los días³.

En otros casos, se insertaron como profesionistas en programas de intervención social de gobiernos locales de la ciudad. En estos casos, igualmente, su vínculo laboral consiste en un contrato por tiempo definido para desarrollar trabajo de campo y atención a la población específica del programa en cuestión. Para ellas, la inestabilidad laboral va a ser mayor y la continuidad en el trabajo va a depender de la disponibilidad presupuestal de los gobiernos de turno, de la decisión política de dar continuidad a los programas de intervención y atención a la población y de las preferencias políticas de la administración en relación a los cambios de los grupos en el poder.

En estas circunstancias laborales, la seguridad social y la reproducción social queda como una responsabilidad individual, los vínculos de cohesión social para garantizar la protección social han sido desmontados y las generaciones recientes viven sin protección en un mundo que ha individualizado la experiencia de la seguridad social.

³ Entrevista E3, Abril de 2010.

En este contexto y para este grupo de mujeres estas condiciones laborales no son objeto de cuestionamiento, no se discute ni se manifiesta sorpresa porque así sean. Por el contrario, están integradas con estos criterios de contratación y de duración del empleo. La rotación laboral hace parte de la vivencia del trabajo. Lo importante es tener opciones y encontrar rápidamente un nuevo empleo, conseguir un nuevo contrato, cambiar tan pronto se presenta la oportunidad. Las buenas referencias del trabajo desarrollado, los contactos personales y las redes de amistad se van tejiendo por toda parte. Es importante tener la certeza de que los colegas te van a avisar de las convocatorias y las vacantes que se abren en cualquier parte; que los otros conocen tus intereses y/o tus afinidades.

Todas estas posibilidades resultan fundamentales para tener siempre opciones de empleo. Este rasgo de adaptabilidad es *un tercer aspecto* interesante de destacar de la experiencia laboral vivida por ellas. La actitud de estas mujeres no es de confrontar el sistema laboral que les ha correspondido vivir sino de buscar formas y estrategias para jugar en él de la mejor manera.

Un cuarto aspecto que se puede subrayar es que no se trata de trayectorias laborales de ascenso ininterrumpido donde cada trabajo haya significado un cambio significativo –positivo- en las condiciones de trabajo en todos los sentidos ni un cambio de estatus en el desempeño profesional. En una trayectoria laboral pueden ocurrir significativos retrocesos en términos del empleo que se consigue o por permanecer en desempleo prolongado o mantenerse en condiciones de subempleo ya que sólo se dispone de tiempos parciales de ocupación. Un cambio de empleo a mejor salario casi siempre implica una intensificación de la jornada de trabajo y de las responsabilidades delegadas.

En estas circunstancias, el vínculo laboral que se establece se caracteriza por su debilidad y fácil ruptura tanto de parte del empleador como de la empleada. En general, al momento de emigrar a estudiar a México los compromisos laborales fueron fácilmente resueltos. El desprendimiento del empleo que se tiene no

aparece como un dilema, por el contrario la renuncia resulta ser un deseo no declarado pero sí buscado. Ninguna tuvo duda con respecto a dejar sus contratos laborales flexibles para adelantar su viaje para realizar estudios de postgrado. Se renuncia al trabajo con facilidad dado el débil vínculo laboral establecido y dado el peso que tiene la insatisfacción por las condiciones laborales.

Sus trayectorias laborales se caracterizan por empleos con diversos contratos cortos –de meses- y con dinámicas laborales muy intermitentes; incluso con períodos de desempleo largo –de un año o más-. Es bastante frecuente que sus empleos antes de migrar estuvieran relacionados con procesos de intervención social agenciados por Organizaciones de la Sociedad Civil o en calidad de contratistas de gobiernos locales. Así, cuando se movilizan a estudiar se enfrentan a “dejar” un trabajo que, por cualquier otra razón, en cualquier momento podría darse por terminado.

Esta vulnerabilidad en el empleo, en muchos casos no reconocida como tal, sugiere que las condiciones laborales desfavorables que caracterizan las trayectorias laborales de estas mujeres generan un sentimiento de frustración y de desmotivación que termina presionando la migración internacional para configurarla como una alternativa próxima y la establece como canal de escape en este contexto.

Las entrevistadas manifestaron muy poca confianza en una transformación de estas condiciones laborales. En este contexto, la movilidad internacional por razones de estudio aparece como una alternativa de ocupación y, tal vez, como una estrategia de cualificación para el desempeño profesional, en la perspectiva de tener más opciones de competir por un empleo con mejores condiciones de estabilidad laboral.

No obstante, es importante resaltar que entre las mujeres que cuentan con mayor experiencia laboral y tienen un acumulado más significativo en sus trayectorias

laborales la expectativa de tener oportunidades de competir por un empleo con más certezas y estabilidad sí aparece como objetivo planteado e incluso, en algunos casos, hace parte de las consideraciones explícitas para la movilidad. Para estas mujeres las capacidades demostradas en los empleos que han tenido y los méritos y logros obtenidos en su trayectoria pesan al proyectar su futuro laboral. De igual forma, en estos casos la percepción de estar en condiciones de desigualdad laboral y sin tener la oportunidad de una compensación digna a su esfuerzo y calidad de trabajo es más fuerte.

Este es el caso de las mujeres tras de desarrollar una formación de maestría en Colombia se proyectan como docentes universitarias en la modalidad de hora cátedra, con contrato a tiempo definido según las semanas de duración del semestre. Bajo este sistema de contratación permanecen por años. En la modalidad de profesoras hora cátedra se mueven simultáneamente en dos o tres universidades para completar el número de horas equivalente a un tiempo completo y ajustar ingresos suficientes. Algunas de ellas tienen mayor continuidad en sus trabajos y logran permanecer como profesoras horas cátedra durante varios años en una misma institución sin que su contratación temporal cambie. Este es el caso de Mary que duró nueve años seguidos como profesora universitaria por contrato hasta el momento en que es aceptada para realizar su Doctorado en México⁴.

De otro lado, entre las mujeres con trayectorias laborales más cortas y con menos desarrollo es mucho menos significativa la expectativa con respecto al logro de un trabajo seguro y satisfactorio. En estos casos la movilidad por razones de estudio se asume para darle un viraje a la vida y tener la oportunidad de conocer, confrontarse con situaciones nuevas, aprender de otras culturas, entre otros.

⁴ Entrevista E6, realizada en Abril de 2010.

Referencias bibliográficas

Aragonés, Ana María et al (2008). "Migración y mercados de trabajo en el nuevo siglo. Un acercamiento teórico y un estudio de caso", en: *La migración y los latinos en Estados Unidos. Visiones y Conexiones*, editora Elaine Levine, Universidad Nacional Autónoma de México-Cisan, México, p. 201-223.

Castles, Stephen y Delgado, Raúl (2007). "Migración y desarrollo: perspectivas desde el sur", en: *Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur*, coordinadores Stephen Castles y Raúl Delgado Wise editorial: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, p. 5-19

CEPAL – Comisión para América Latina y el Caribe (2006). *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Síntesis y conclusiones*, Montevideo.

Khadria, Binod (2007). "India: migración calificada a los países desarrollados migración laboral al Golfo", en: *Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur*, coordinadores Stephen Castles y Raúl Delgado Wise, editoriales: Universidad de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, p. 87-124.

Martínez, Jorge (2005). *Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*, editores: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población, Santiago de Chile, Febrero.

_____ (2007). "La migración calificada en América Latina: tendencias, inquietudes, posibilidades", en: *Nuevas tendencias y nuevos desafíos de la migración internacional. Memorias del Seminario Permanente sobre Migración Internacional, Volumen II*, Coordinadores: Miguel Ángel Castillo y Jorge Santibáñez, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía y Sin Fronteras, México.

Orozco, Manuel. (2006). "Remesas y migración: el rostro humano de la globalización", en: *Colombia: Migraciones, transnacionalismo y desplazamiento*, Gerardo Ardila (editor), Facultad de Ciencias Humanas UN, Colección CES, Bogotá, 2006, p. 127-138.

Özden, Caglar (2007). "Fuga de cerebros en América Latina", en: *Migración Internacional y desarrollo en América Latina y el Caribe*, editores: Paula Leite, Susana Zamora y Luis Acevedo, editorial: Secretaría de Gobernación y Conapo, México, p. 469-482.

Pellegrino, Adela (2001). ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada, editor: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales- Programa de Población, Marzo.

Pellegrino, Adela (2002). Reflexiones sobre la migración calificada, consulta en línea: www.sela.org/public_html/aa2k2/esp/docs/coop/migra/spsmirdi3-02/spsmirdi3-02. Consulta realizada: 01/10/2008.

Portes, Alejandro (2007). Migración y Desarrollo: una revisión conceptual de la evidencia", en: *Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur*, coordinadores: Stephen Castles y Raúl Delgado Wise. Editores: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, p.21-49.

Szelényi, Katalin (2006). ¿Students without Borders? Migratory Decision-Making among International Graduate Students in the U.S., en: *The Human Face of Global Mobility. International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, edited by Michael Peter Smith y Adrian Favell, New Jersey, p. 181-209.

UNESCO (2004). Compendio Mundial de la Educación 2004: Comparación de las estadísticas de educación en el mundo, Montreal, Canadá.

UNESCO (2007). Compendio Mundial de la Educación 2007: Comparación de las estadísticas de educación en el mundo, Montreal, Canadá.

UNESCO (2009). Global Education Digest 2009: Comparing Education Statistics around the World. Montreal: UNESCO Institute for Statistics, IUS, Montreal, Canadá.

UNESCO (2010). Global Education Digest 2010: Comparing Education Statistics around the World. Montreal: UNESCO Institute for Statistics, IUS, Montreal Canadá.

Van Mol., C. (2008). La migración de estudiantes chinos hacia Europa, en: *Migraciones internacionales*, El Colegio de la Frontera Norte, vol. 4, Julio-Diciembre, p. 107-133.

VII Congreso Nacional
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades
Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011

Mesa: Migración y Trabajo

Ponencia

De polleros a criminales organizados: La transfiguración de las migraciones de México a Estados Unidos.

Marcela Ibarra Mateos
Universidad Iberoamericana Puebla

Voy a iniciar con dos extractos de entrevistas realizadas el año pasado.

Entrevista 1 “¿Don Pedro?.....no ya no...antes si pasaba....él pasó a todos mis hijos. Primero se fue Miguel ahí por Tijuana. Más al rato se fue Antonio, los dos pasaron bien y no ya tiene rato que no vienen.....ya luego pasó a Juan, pero más difícil, le tocó por Arizona, pero no ahí si está feo, le costó trabajo pasar, y ahí asaltan mucho. Pero don Pedro ya no pasa. Ahora está enfermo. Fue por lo del secuestro.....el año pasado.....tuvo que vender sus terrenos.....no ya no quiere....no se sabe bien como estuvo.....pero se lo llevaron, ya luego sus hijos vendieron todo....ahora los cruza otro señor de allá de Tochimilco, pero no le confío...a Don Pedro si pues es de acá y conocía a mis hijos desde chamaquitos.....”.

Entrevista 2 “Nosotros estamos aquí en Sonoita, por ejemplo aquí....aquí radicamos nosotros, toda esta ruta que yace aquí, a Sasabe y Nogales, a Sasabe es de nosotros, tenemos contactos hacia Nogales, tenemos contacto hacia acá, hacia arriba hasta Agua Prieta, Ciudad Juárez, aquí así es donde están los contactos de nosotros y para acá tenemos contacto, ya sea algunos hacia Sonoita, San Luis Rio Colorado, que sería San Luis Arizona, esa es la ruta que marca la familia de nosotros, se le podría llamar una familia porque,

nosotros trabajamos de Sonoita a la división, Sasabe es una familia, Nogales es otra, a mediados de Agua Prieta y Nogales, más o menos en Naco y Agua Prieta es otra, para California no nos metemos nada, ese es de otro cartel, se podría decir, de los Arellano, otras personas que trabajan para allá....”.

La primer entrevista que fue realizada en una comunidad poblana a una señora cuyos hijos han migrado, da cuenta desde un microcosmos de cómo se ha transformado el contexto de las migraciones internacionales, nuevos lugares de cruce, pero también la aparición de personajes que si bien no son una causa directa de la migración, si se vinculan a la economía que se genera alrededor de éste. La segunda entrevista fue realizada a un joven narco, un junior, en Caborca, Sonora. Y da cuenta de un hecho que ha sido recurrente en los últimos años y que se expone de manera cotidiana a través de los medios de comunicación: La repartición de la frontera por parte de grupos delictivos que la administran violentamente para beneficio propio y con la anuencia de las autoridades. Este es el contexto por el que cruzan hoy nuestros migrantes.

Lo que me interesa mostrar con estas dos entrevistas y con otras más que iré presentando a lo largo del texto, es un primer panorama de cómo se ha transformado la industria de la migración o lo que en algunos otros contextos se ha llamado tráfico de personas o comercio ilícito. A la figura del pollero se han ido sumando otras que se han hecho visibles en las últimas décadas, pero también han aparecido nuevos personajes en este campo. Alrededor de los migrantes, no solamente de sus traslados, o de su cruce por la frontera se han ido agregando personajes que abusan permanentemente de ellos y de sus familias.

Esta reflexión que presento parte la noción de circuito migratorio transnacional que ha resultado una herramienta metodológica y analítica sumamente enriquecedora para comprender las transformaciones socioculturales en México y Estados Unidos como parte de las migraciones internacionales. El circuito me permite dar cuenta de los diferentes actores que participan de este proceso en los contextos de salida, de llegada y en los cruces. El documento intenta ser no sólo una denuncia de la explotación y marginación a la que son sometidos los y las trabajadores migratorios y sus

familias, como lo ha planteado el Foro Mundial alternativo de los pueblos en movimiento, sino también de denuncia del abuso sistemático que se hace del migrante a lo largo del circuito migratorio

I. Nociones importantes.

El circuito migratorio como un espacio social creado a partir del tránsito de bienes simbólicos y materiales, personas e información entre lugares situados en ambos lados de la frontera. La figura de circuito migratorio nos permite ubicar, describir y explicar las múltiples redes que se construyen además de ubicar nodos o lugares fundamentales, además de plantear la multilocalización de los imaginarios y prácticas sociales.

Los elementos fundamentales de un circuito estarían conformados por lo que Rivera y Lozano han denominado contextos de salida:

“como espacios complejos insertos en dinámicas regionales que rebasan la división administrativa de los estados, municipios y localidades, espacios donde se concatenan lógicas de la migración interna, la dinámica colectiva local–regional que alude a la conformación de las sociedades y su relación con los territorios, con los vaivenes de la economía nacional e internacional, así como la particular reestructuración de los mercados laborales y las políticas migratorias estadounidenses”.

Y que pueden encontrar su réplica en los contextos de llegada, en donde dinámicas estructurales también se vinculan a la economía nacional e internacional y a los mercados laborales y políticas en países como México y en donde elementos como las crisis financieras o estructurales reconfiguran estos circuitos y las condiciones de vida de quienes los transitan. La frontera juega un papel fundamental que da sentido justamente a la noción de transnacionalidad (atravesar un país), la frontera como lugar de cruce que condiciona el estatus de legalidad o ilegalidad de las personas y que ciertamente juega un papel fundamental en la estructuración del crimen organizado.

Es importante señalar que cuando hablamos de crimen organizado o economía ilícita se contemple la figura del estado dentro de estas nociones. Retomo los trabajos de Josiah Heyman y Alan Smart y por otro lado el trabajo

de de Souza sobre crimen organizado porque permiten referir a lo que me interesa puntualizar:

“Las leyes del estado inevitablemente crean sus contrapartidas, zonas de ambigüedad y de ilegalidad total. El hampa, los piratas y los delincuentes, los mercados negros, los inmigrantes ilegales, los contrabandistas, los chantajistas: son temas que quizás ejercen una atracción escabrosa o acaso desafiante. Pero no se encuentran distanciados del estado ni el estado de ellos. Debido a que crecieron necesariamente conectadas, las leyes del estado y la evasión de las leyes del estado deben estudiarse de manera conjunta. (...) es interesante indagar sobre las condiciones bajo las cuales los gobiernos y las prácticas ilegales gozan de ciertos tipos de simbiosis y sobre las que se producen niveles de conflicto mayores o menores”.

Los límites sociales del crimen organizado no sólo son difíciles de identificar; ciertamente no existen en la forma de una frontera nítida con respecto del resto de la sociedad que se encuentra. La delincuencia no es característica de los menos favorecidos económicamente. El hecho de que el crimen organizado reclute a sus agentes en segmentos sociales diversos puede ser tomado como un indicio de la dependencia de los sistemas ilícitos con respecto del mundo de los negocios lícitos, e incluso de la utilización de instituciones públicas.

I. Transformaciones en los paisajes.

Desde finales del siglo pasado, encontramos transformaciones en las condiciones en que hoy tienen lugar las migraciones a nivel mundial, pero particularmente hacia Estados Unidos. Incertidumbre, criminalización y violencia son las tres grandes tendencias en las que hoy tienen lugar estas migraciones.

En los últimos años he estado trabajando en dibujar puntualmente estas transformaciones en las migraciones y he tratado de ubicar tres grandes paisajes con los que nos encontramos. La Nueva Era de las migraciones terminó pronto y creo que hoy tenemos problemas mucho más complejos que los que nos presentaba Stephen Castles a principios de este siglo.

Encontramos un primer paisaje de **reconfiguraciones** que está marcado fundamentalmente por la precarización laboral, la incertidumbre económica y en el que la recesión-crisis actual es el elemento característico. En términos de migración esto se traduce en condiciones de vida más precarias para los migrantes, una disminución del envío de las remesas a los hogares y una fuerte tendencia al establecimiento en Estados Unidos, con una disminución en los retornos o visitas a México. Las condiciones de las familias en México también perpetúan la migración, a la vez que las redes facilitan estos desplazamientos.

El segundo paisaje que yo he denominado desconfiguración está ligado por un lado a las restrictivas y punitivas políticas internacionales, particularmente las que Estados Unidos ha implementado y a la vehiculización de imágenes a través de medios de comunicación de los migrantes como criminales. Tal vez el 11 de septiembre ha sido el parteaguas de este paisaje.

El tercer paisaje que es justamente en el que me detendré y que he denominado de transfiguración tiene que ver con la imposibilidad del estado de proteger a sus ciudadanos, por la creciente corrupción del estado y por el posicionamiento del crimen organizado en nuestro país y en Estados Unidos. En términos migratorios se refiere a la transformación de las redes de migración, que hace décadas estaban conformadas por un “enganchador” y algunos “coyotes” o “polleros”, en redes articuladas al crimen organizado.

II. Contextos de salida.

Como ya había yo referido al inicio, la figura del pollero ha sido históricamente una figura vinculada a la comunidad o a la región. Un conocido en la localidad que migró muchas veces en el Programa Bracero o que fue contratado por una figura que precedió a la del pollero, la del enganchador. Algunos migrantes se refieren al enganchador como un empresario americano que “vino a contratar gente y de ahí nos llevó al otro lado. Ya después aprendimos el camino y nos íbamos solos”. No eran contratados legalmente sino “pasados” por algún coyote. También los “enganchadores” han sido personajes ligados a caciques locales. Las primeras migraciones en algunas zonas estuvieron ligadas al trabajo en los campos en la zona norte de México,

como en Sinaloa, o las Bajas Californias. Verdaderas experiencias de explotación para los jornaleros agrícolas que en algunas zonas de México representan un porcentaje alto de la población laboral y como ya ha sido documentado, forman parte de la población peor pagada, pero que se expone a riesgos de salud sumamente graves por el uso y manejo de pesticidas peligrosos. Los niños que laboran y migran con sus padres son víctimas de este mercado laboral. Algunos de estos jornaleros han logrado brincar al otro lado.

Así pasó en San Jerónimo Coyula. *“Los primeros se fueron a Tijuana a trabajar. De ahí mandaban el dinero. Ya luego se fueron para California y de ahí alguien se contactó para irse a Nueva York donde había más trabajo y pagaban mejor. Luego de Brooklyn y el Bronx, se empezaron a ir a Los Hampton”*, como narra una abuela de una comunidad poblana.

La contratación del pollero se hace a través de los familiares que viven en Estados Unidos, ellos son los que dan el dinero para la pasada. Sin embargo, los primeros migrantes adquirirían la deuda y en algunas ocasiones dejaban en prenda *“a la familia o a mis tierras”* como señala un migrante de la región de Izúcar de Matamoros. *“Pero yo tenía que cumplirles y mandarles el dinero o regresar y pagar. Sino...pues yo estaba allá y mi familia acá”*.

Uno de los “actores” fundamentales de la migración en México durante la década de los cuarenta y cincuenta, fue sin lugar a dudas El Programa Bracero (acuerdo laboral temporal iniciado en agosto de 1942). Grupos significativos de trabajadores contratados en este programa han participado a la fecha en luchas locales e internacionales en demanda de que se les sean devueltas las deducciones hechas a sus pagos de 1942 a 1948, destinadas presuntamente a cuentas de ahorro las cuales fueron legalmente garantizadas para ser devueltas una vez a su regreso a México al concluir sus contratos. Muchos nunca recibieron sus ahorros. Se presentaron Demandas y Juicios en Cortes Federales en California, a finales de los 1990 y principios del 2000, se evidenciaron las condiciones anómalas y se documentó el destino final de dichas deducciones. Las demandas fueron desechadas porque los Bancos Mexicanos en cuestión, nunca operaron en los Estados Unidos.

Una figura que pronto empezó a surgir a partir de la consolidación de redes fue la del paquetero. El personaje que traía y llevaba productos, bienes

como ropa, juguetes, cartas, planos de casas o dinero a lo largo del circuito migratorio. Esta figura de paquetero ha sido fundamental para mantener los vínculos familiares y comunitarios. Frecuentemente es el pollero, pero también se ha ido configurando como un personaje propio y legal dentro del circuito. Primero porque se trata de migrantes que han obtenido su ciudadanía o residencia y están en posibilidades de moverse de un lado a otro. Y segundo porque han tenido que tramitar su licencia para poder traer y llevar documentos porque si son detenidos por autoridades aduanales pueden ser hasta encarcelados. El costo del paquete depende, como en cualquier paquetería del peso y de las dimensiones del mismo. Pero generalmente es mucho más barato que las paqueterías comerciales como Red Pak, DHL, Federal Express. Desde tres dólares por un documento hasta más de 50 por electrodomésticos. El paquetero al configurarse como una empresa, deja de ser un personaje local y se vuelve más un comerciante regional. Su participación es de un lado y otro de la frontera.

El precio del cruce ha crecido significativamente en la última década. Todavía hacia 1998-2001 algunos migrantes referían que el pago por el cruce oscilaba entre 1,500 y 2,000 dólares. Quienes cruzaban por línea pagaban más, quienes cruzaban por lugares más peligrosos o rutas más largas pagaban menos, aunque en el corto plazo podían morir en el intento. Hoy en día el costo en el estado de Puebla está entre 3,000 y 3,500 dólares. Si bien, durante el siglo pasado los cruces se hicieron básicamente por Tijuana y Mexicali en Baja California; desde inicio de este siglo se incrementaron los cruces por Sonora y Arizona. El aumento en el costo tiene que ver con las transformaciones que se han dado en la frontera.

Es muy común en las comunidades rurales que las familias reciban llamadas sobre “supuestos” secuestros de sus familiares. Entre 3,000 y 5,000 es el dinero que se solicita para que sea depositado inmediatamente en una cuenta. Así también las estafas sobre llamadas de supuestos familiares se han vuelto muy comunes en los lugares de origen. Las estafas sobre proyectos productivos vinculados al gobierno del estado y muchas veces las iglesias se reproducen rápidamente en las comunidades. Con la idea de que “hay mucho dinero” se invita a grupos de familias a formar parte de estas iniciativas. Una vez que han dado su aportación el grupo a cargo desaparece.

Las cajas de ahorro y financiadoras también han encontrado en las remesas de los migrantes la oportunidad de aumentar sus ganancias. Así el caso más visible en los últimos años fue el de la Financiadora COOFIA que si bien defraudó a muchos ciudadanos en México, varias familias de migrantes resultaron afectadas por este fraude. *“Yo no invertí en nada de eso. Sólo lo que mi hijo hace es lo que yo hago. Pero mi prima si....ella si perdió el dinero de más de cinco años que le mandaba su hijo.....no sabe ni como decirle.....ni para recuperarlo”.*

Así también en México y en otros países se popularizó el programa 3*1 que en sus inicios promovía fundamentalmente la inversión migrante y pública en obras de infraestructura familiar. Las remesas comunitarias organizadas por iniciativa de los propios migrantes o algún comité de base empezaron a canalizarse para obras públicas. Toda una discusión se ha generado alrededor de esta visión de promover el uso de los salarios y sueldos de los migrantes para obras que son responsabilidad del estado. En muchas de ellas, derivado de los conflictos existentes entre los ámbitos de gobierno, no siempre se cumple con el acuerdo entre las partes. Hoy en día se mantienen estos programas en diferentes estados en México enfocados fundamentalmente a inversiones productivas, pero que muchas veces son coptadas por redes u organismos que representan nuevos caciquismos.

III. Tránsitos, trayectos y fronteras.

El cruce de la frontera se caracteriza por la incertidumbre de no conocer el lugar al que se llega, por no saber qué tiempo estará uno ahí, por intentar cruzar y ser detenido y regresado a México, pero sobre todo por la condición de vulnerabilidad a la que se enfrenta el migrante, en medio de una serie de actores que se articulan alrededor de él de manera violenta. El migrante también es la fuente de ingreso más importante para algunas localidades fronterizas.

Los taxistas los trasladan de los aeropuertos a las ciudades fronterizas. En algunos casos los taxistas están en relación con redes de polleros y coyotes, y en algunas ocasiones son quienes “les bajan al pollo”. Es decir lo

remiten a otro pollero y no con el que hicieron el contacto inicial. También es muy común que estos migrantes se trasladen en autobuses hacia las ciudades fronterizas.

“No aquí todos abusan de los migrantes, todos. A mi me tocó llevar a un señor que me contó que lo tenían encerrado y uno de los polleros le dijo que si quería comer que le diera dinero y él le había a compra algo.....Ahí le daba cincuenta pesos y le traía unas papas y un refresco y ya.....le decía es lo que costó. Todos, todos les sacan lo que pueden. Y sí a mi me piden que les recoja a los pollos y se los lleve, a veces vienen por ellos, luego no. Pero si no traen el contacto yo los llevo. A veces hasta la frontera, bueno antes ahora no, ya no, ahora si está peligroso”.

En las ciudades fronterizas, los migrantes llegan a la casa de huéspedes. Este trayecto de la parada del autobús a la casa de huéspedes puede convertirse hoy en día en un viacrucis para quien intenta pasar:

Tal es el caso de Norma quien relata su llegada a Sásabe:

“No pues lo que paso pues este, mi primo me subió al autobús, salí a las siete y cuarto de allá, y aquí llegue como cuatro, cuatro y media de la mañana, me baje del autobús, me dijo el chofer ¿vas a cruzar?, y le dije yo, no; y me dice, no me engañes, ya sé que todos lo que vienen para acá cruzan; ya nada más me empecé a reír y le dije ¿dónde me va a bajar?, aquí no hay terminales, te voy a bajar enfrente de la plaza, y me dijo ten mucho cuidado, porque aquí bajando, bajando, luego los agarran. Y ya no le hice caso y me baje del autobús, me pase la calzada y están unos teléfonos ahí en la placita, ahí le hable a mi esposo; y le dije, ya le marque el numero de la señora, pero no entra ¿entonces qué hago?, espérate, le voy a marcar y ahorita me vuelves a marcar, y ya le volví a marcar y me dice: van a ir por ti, ahí espérate, pero ahorita me marcas, si. Ya me quede ahí sentada, cuando de repente llegaron unos señores, y me dijeron ¿eres Norma? Y yo me quede así y le dije ¿y usted quién es?, y me dijo, no es que mandaron por ti, vengo de parte de doña Martha, y agarre y le digo, pero de ella, y dice si, estaba yo dudosa, me agarra del brazo y me dice vente porque se hace tarde, y va venir mas gente....., y yo agarre y me subí, me llevaron mas delante de ahí de la capilla, me metieron en un callejón, esta una casa de huéspedes también ahí, y ahí me tuvieron, me dijeron, nada más que amanezca va a venir la señora a hablar contigo, y yo le

dije, pero yo quiero hablar con mi esposo; no ahorita no, hasta las nueve de la mañana que traigan los teléfonos, porque estos no tienen crédito; y le dije, pero es que esté a mi me urge hablar con él,”

Ya me quede ahí no me sentí a gusto, me dijo él, pásate y acuéstate, le digo, no, aquí voy a estar, y estuve sentada en el sillón hasta que amaneció; y ya le volví a decir, yo quiero hablar por teléfono, no, porque ya va a venir la señora, no te preocupes, y así me tuvieron, nunca me dejaban hablar por teléfono, y yo le dije, sabe que, quiero ir a la tienda..., ya luego le dijo al otro señor, llévala a la tienda, para que vea que está cerrado, y ya que me lleva y si estaba cerrado y yo le dije al señor que me llevó, no sea malo, yo quiero hablar por teléfono, y usted no me va a obligar a que me meta yo sin hablar por teléfono. Pero hazlo rápido, porque si nos ven se van a enojar, me dijo. le hable a mi esposo y fue cuando me dijo él, que no eran las personas donde iba yo a llegar; y entonces que me saliera de ahí, le digo, es que no me puedo salir, porque me tienen bien vigilada, ahorita para hablarte me mandaron con un señor, dice: no se a ver cómo le haces, pero escápate; entonces le dije, bueno. Y ya nos metimos de vuelta y le dije al señor ¿qué paso con la señora?, yo quiero hablar con la señora, dice, es que ella no puede venir, espérate ahorita voy a hablar, según hablo, y dijo ya en unos diez o veinte minutos ya viene la señora, y ya me quede sentada. Y Llega otro, otro así bien refinado y me dice, sabes que, te voy a decir una cosa, todos los trabajos que hace Martha, yo los hago, ella me los pasa, porque a ella ya la torcieron, ella ya no sabe nada de eso, yo soy el que llevo el mando, es mas ¿Cuánto le van a cobrar a tu esposo?, no sé, te pregunto para qué respetemos el precio; le dije, si está usted trabajando con ella, por qué usted no sabe; y dice, nada más nos dicen, ve a traer a tal persona, vamos y no sabemos la realidad; será hasta que venga ella, porque yo quiero hablar con ella; y dice, entonces espérate un momentito”.....

Al final Norma logró escapar y ponerse en contacto con la señora Martha quien la llevó a su casa de huéspedes.

Para los gobiernos locales de las ciudades fronterizas los migrantes son vistos como negocio, como una parte fundamental de la economía. Así lo señalaba el presidente municipal de una localidad fronteriza:

“básicamente ha sido la economía de este pueblo, en varios años, por decir de diez años para acá, ha sido lo fuerte de la economía de nuestro municipio, porque es un centro de concentración de las gentes que pasan por aquí, y ha sido muy importante para nosotros, el que nuestros connacionales crucen por aquí, aquí se les da hospedaje, se les da comida y se les brinda el transporte, el transporte se ha ido organizando, haciendo líneas de transportistas, uniones de transportistas, hay unas por medio de CNOP, por medio del PRI, hay unos que se organizan en esa unión de transportistas, prácticamente son “venes” y uno que otro camión grande, pero prácticamente son “venes” los que transportan a los connacionales, a cien kilómetros de aquí está la frontera en Sasabe, ellos los transportan allí, y ha ido bajando ese flujo migratorio por diferentes circunstancias que se han presentado en la región, y también que el gobierno estadounidense.....nosotros tratamos de brindarles la mejor atención posible a esa gente que significa parte de nuestra economía, si no es que total, porque aquí no contamos con, si nos vamos a la ganadería estamos total mente mal, si nos vamos a la agricultura, tampoco no hay agricultura, es muy poquito lo que mueve la economía en cuestión de agricultura, entonces se enfoca la gente más a eso, a prestarle el servicio a los migrantes, como le decía, llegan, se hospedan, posteriormente los organizan para transportarlos, los llevan y ahí termina la función”.

Pero las venes o camionetas a veces meten 30 personas y les cobran por el viaje igual, por cada pollo son 100 pesos. A veces es más si hay poca gente.

Otros personajes fundamentales son Las dueñas o dueños de las casas de huéspedes en donde se hospedan los migrantes. Muchas veces son quienes apoyan a a quienes no tienen dinero.

Doña Martha empezó en 1996 con su casa de huéspedes pero narra cómo ha ido disminuyendo la migración por esa zona:

“pero aquí en México todos han tratado de acabarse ese negocio, los “muerden” mucho, mire aquí hay en la plaza, si se ponen a fijarse están los

“roba gentes”, otros les llaman “bajadores”, un día fui yo a irme a San Luis, y se paró un camión y se fueron así (Martha hace una ademan que significa muchos), no sé de donde salieron, y yo te llevo, soy de aquí, y luego les ponen el teléfono, y si la persona comete el error de decirles, no es que yo vengo recomendado a cierta casa de huéspedes, les dicen yo te llevo con ella y los secuestran. Ahora han tomado otra medida de que, compren un celular para que cuando vienen en el camión te dicen, “ doña Martha voy a llegar ahí en tales horas”, “ya voy llegando aquí estoy”. Porque cuando llegas al camión, todavía está el camión andando y la gente no está, hay una mafia entre el boletero y los roba gentes, porque yo creo que ellos sueltan dinero a las autoridades. Yo no suelto dinero, yo estoy pagando impuestos, yo estoy pagando contador y todo, a mi no me vienen a molestar a pedirme algo, y ellos si les dan. Y desde que vienen en los retenes allá, a mi me han dicho, hay que llevar dinero aquí, se apartan, porque los soldados nos piden 300 pesos para que pase la “van”, el reten de soldados de aquí de México. Está el Beta, y como el Beta les dice que “no se vayan porque se van a morir, tenemos ordenes de que no pasen porque se van a morir, está haciendo mucho calor” (Martha hace una seña como dando dinero), y pasan, eso todo el mundo lo comenta. Los policías también los paran y los asustan “que les van a buscar droga”, pero ya saben que son migrantes, y ya los asustan porque lo que no quieren es perder Y luego la cuota, la cuota se impuso en marzo de 2007, de repente no salieron las venes, en noviembre ya les habían quemado como diez allá los agarraron, uno de un jeep blanco, como que los del narcotráfico se hicieron dueños del monte, no querían que pasaran porque les perjudicaban, tenían algunas entradas que les decían por ejemplo el bajío, la ladrillera, la sierrita, que sabe que, entonces por ahí estaban pasando su droga, los grandes narcotraficantes que quizá vinieron de fuera. Y luego ya se impuso la cuota, les comenzaron cobrando 500 pesos, mas el dueño de la ven que cobra 250 o 300 pesos por llevarlos, y ahorita le aumentaron empezando el año en febrero a 700, entonces ellos son mil pesos, mil cien los que necesitan para subirse a la ven, aparte de que compran su “lonche.

Otros personajes son los vendedores que tienen en sus puestos el kit del migrante con productos necesarios para el cruce: chamarras, gorras, botas, cantimplora, botellas de agua, galletas, guantes, bufanda, antídoto para las

picaduras de serpiente. etc. El médico local, que atiende a quienes regresan deshidratados o enfermos. A veces les cobra, a veces no depende como vengan.

El guía es la persona que acompaña a los migrantes a la frontera y los dirige durante el cruce. Si el guía es bueno pueden llegar rápido, pero si es inexperto pueden hasta perderse.

En estos cruces también se han conformado “mafias” llamadas bajadores que se dedican a robarle a los migrantes. Los bajadores pueden aparecer desde el camino que va de Altar a la frontera o en la frontera misma. En este sentido el guía, quien acompaña al migrante en el cruce, se apoya en ocasiones de El punto. El punto es un personaje avisa cuando es posible cruzar. Generalmente está en la línea, pero también puede avisar sobre si hay bajadores en la zona. La comunicación por radio es importante, pero no todos los guías cuentan con esta tecnología.

Una figura de reciente aparición, que surge precisamente por este aumento de la vigilancia en la zona fronteriza y que ha obligado a realizar los trayectos por zonas de propiedades privadas es la del cobrador. Se trata por lo general de los dueños que cobran al migrante por cruzar por su propiedad. El costo según nos refirió un migrante es de 50 o hasta 100 pesos por pollo. De esta manera pueden seguir su camino hacia la frontera. También en estos lugares se encuentran establecimientos informales en donde venden agua. El migrante relata que hay que tomarla de poquito porque se puede acabar.

Las autoridades tanto de uno como de otro lado se encuentran representadas en México por el Ejército y los Grupos Beta. El primero vigila la frontera debido al tráfico de armas y de estupefacientes en esta zona, pero a decir del Grupo Beta –que se encarga de rescatar y apoyar migrantes- también puede recibir su colaboración si es necesario. El Grupo Beta fue creado en 1990 por el Instituto Nacional de Migración y realiza recorridos por la frontera para recoger a los migrantes extraviados o que se encuentran deshidratados y apoyarlos en su regreso a sus lugares de origen. Sin embargo, como se encuentran en territorio mexicano no pueden obligarlos a salir del desierto, a menos que se trate de migrantes centroamericanos que se encuentran de manera indocumentada en México. Los Betas hacen patrullaje y forman parte del Instituto Nacional de Migración. El Instituto les apoya a migrantes

deportados para que regresen a sus comunidades dándoles el 50% de su boleto de avión. “Pero a veces nos dicen que cuesta más, y como nosotros ponemos la mitad, pues casi nos sale igual”, contaba un migrante.

De acuerdo con los testimonios de algunos migrantes que fueron regresados por la Border Patrol y entregada a la policía de migración, tienen que esperar a ser regresados a sus casas. Pero sus familiares tienen que pagar la mitad del boleto. “Claro el de migración le dijo a mis hijos el boleto costaba 2,000 pesos y cuando voy viendo en la estación costaba la mitad. Acá nos roban por todo. Si está el comedor, y hay albergues, pero solo podemos estar por un día. Nos dan de comer y a veces si tienen nos dan ropa”.

Del otro lado “la migra” está conformada por la Border Patrol, cuerpo de vigilancia conformado en 1924 se con 450 agentes responsables de patrullar la frontera con México y Canadá (Massey, Durand y Malone, 2009: p. 33). La Border Patrol, hace recorridos en la línea, pero últimamente opera cerca de las ciudades como Tucson, esperando a los migrantes que ya han cruzado y llegan cansados sin posibilidad de correr. También han integrado a sus equipos helicópteros con sensores “pueden registrar los latidos del corazón”, dice un migrante fuera de las oficinas de los grupos Beta. “Más delante de la línea, además de los vigilantes de la garita están los ice (Oficina de Inmigración y Control de Aduanas). Pero también hay autoridades locales como los Sheriff cuyas prácticas racistas han sido denunciadas frecuentemente por los migrantes. Destaca un caso particular en Arizona el Sheriff Joe Arpaio, en el condado de Maricopa y que de acuerdo con la Sra. Maria de el Albergue Juan Bosco, los migrantes que han llegado a su albergue le han comentado. En Arizona existe una ley la cual permite detener a una persona y si ésta no presenta una licencia de conducir legítima puede enfrentar una sentencia mínima de seis meses y posteriormente ser devuelto a México. Los arrestos se hacen bajo el cargo de conspiración contra Estados Unidos.

La tensión y conflicto entre los diferentes grupos que conforman esta industria de la migración son muy comunes. Una persona narra la historia del dueño de uno de los ranchos que con las ramas de un árbol golpearon a uno de los guías que cruzaban con las Vans. Después lo asesinaron. Así también hay serios enfrentamientos entre polleros y guías, o entre mafia y polleros.

La migración mantiene la economía de ciertas ciudades fronterizas. El cierre de supermercados y de tiendas por la falta de personas que compren los productos. Para esta zona, una disminución en el flujo migratorio significa que vienen tiempos duros para ellos.

La presencia de los carteles no es nueva, pero con el aumento de la vigilancia fronteriza, la lucha por los espacios se complica y se torna mas violenta.

Como refiere un joven líder narcotraficante: *“.....y veo venir gente, por ejemplo yo vivo a este casa de huéspedes que le dicen, son casas que rentan 50 pesos diarios, ahí llegan taxis llenos de gente que va hacia el otro lado, de aquellas partes, y de hecho nos tienen que pagar una cuota a nosotros, ósea ellos nos tienen que pagar una cuota, ya sea 100 200 dólares por persona, porque nosotros manejamos otro tipo de materiales o algo, esa persona pagan esa cuota, pues porque no deben andar molestando el camino, “calentando” como decimos nosotros aquí, porque lo que nosotros metemos son cosas que valen mucho dinero. Los ven cámaras, binoculares, que ven a kilómetros de distancia, y los van a ver que van ellos caminando, por ejemplo ellos pasan, la Border Patrol, ven huellas y se van a dejar venir unas diez o veinte y a lo mejor nosotros andamos trabajando en algo y pues son para que le voy a decir, miles de pesos, sino miles de dólares, lo que se perdería en ese día o esos dos tres días mientras se acomodan las cosas, y por eso nosotros cobramos una cuota para, y también sabemos cuándo dejarlos pasar, sabes que ahora no se puede, ni mañana, ni pasado mañana, en tres días, cuatro o cinco días”.*

O algunas veces son redes del crimen organizado que trabajan en ambas cosas:

“Pues de hecho nosotros nos dedicábamos al tráfico de personas, fue así como se pudiera decir iniciamos esta organización, esta familia lo que sea, nos dedicábamos al tráfico de personas del país de México, porque el tráfico de personas, ya sea de otros países, no se Venezuela, Brasil, Cuba, hondureños, todo eso, es un delito muy grande, de eso, aunque usted tenga una buena influencia con autoridades de alto nivel o lo que sea, ni ellos se lo permiten a uno, aunque tenga buenas relaciones o todo eso, no se lo permiten a uno

porque es otro nivel de, pues es otra categoría eso, es otra categoría que no nos corresponde a nosotros”, narra otro de los jovencitos narco entrevistados.

IV. Contextos de llegada.

El contexto contemporáneo de llegada se ha transformado significativamente en las últimas décadas, pero sobre todo por la crisis económica en los últimos tres años. Precarización laboral, incertidumbre económica, y criminalización son los elementos que describen las condiciones de los migrantes en Estados Unidos.

La migración mexicana a Estados Unidos, desde una visión macroeconómica, ha estado articulada a los períodos de crecimiento en los Estados Unidos. La migración hacia Estados Unidos ha aumentado en la medida en que el empleo ha aumentado en este país. Hacia 1993, se registró un aumento de 1.98 millones y en este período aumentó el número de migrantes de 332 mil a 507 mil. Hacia el 2000, Estados Unidos registró un aumento de 3.4 millones de empleos y 530, 000 nuevas llegadas. En la fase de decline de la economía estadounidense en 2002 se pierden 415 mil empleos y la migración decae a 378, 000 mil migrantes (Passel y Cohn, 2009)

Antes de iniciada la crisis los migrantes mexicanos tenían mayor facilidad para conseguir empleo que aquellos mexicanos nacidos en EEUU; sin embargo, la crisis parece estar teniendo mayores efectos negativos en los migrantes mexicanos, que de una tasa de desempleo de 3.7% en mayo de 2006, alcanzaron en febrero de 2009 una tasa de 12.2%; mientras que los nativos de EEUU con origen mexicano, pasaron de una tasa de desempleo de 5.8% a 10.7% en los mismos meses. Esto implicó que en ese periodo, el número de migrantes desempleados se incrementara en alrededor de 480 mil para llegar a 800 mil aproximadamente, mientras que alrededor de 290 mil mexicanos nativos de EEUU más se integraron al desempleo, con lo que en enero de 2009 sumaron alrededor de 630 mil. En comparación con los mexicanos de segunda y tercera generación, los inmigrantes tienden a dedicar más tiempo a las actividades laborales. Con la crisis económica los dos grupos han reducido el número de horas que trabajan a la semana, mayormente los inmigrantes, quienes de un promedio de 39 horas trabajadas a la semana en el

primer trimestre de 2008, trabajaron en promedio 38 horas a la semana en el mismo periodo de 2009 (Passel y Cohn, 2009).

Todo este contexto ha exacerbado el racismo de la sociedad estadounidense hacia los migrantes y ha llevado a generar políticas migratorias más restrictivas.. En los lugares de llegada los personajes que aparecen alrededor de la economía ilícita de la migración, están vinculados a la obtención de trabajo y la posibilidad de convertirse en “legales”.

Se han documentado extensamente algunas de las redadas que en Estados Unidos han violado los derechos humanos de los migrantes. Una de ellas es el caso de Postville, Iowa que narra los maltratos a que fueron sometidos y la forma ilegal en que fueron procesados y condenados a prisión 270 trabajadores arrestados de origen Guatemalteco y mexicano que trabajaban en Agriprocessors, Inc, la fábrica destazadora y empacadora de carne kosher más grande de Estados Unidos. Este acontecimiento tuvo lugar el 12 de mayo de 2008 y participaron en el arresto 900 agentes del departamento de Inmigración y Control de Aduanas fuertemente Armados y con el apoyo de helicópteros, avionetas, agentes estatales y policía local (Camayad-Freixas, 2009).

En el 2007, también se registró un desalojo de viviendas habitadas en su mayoría por mexicanos en Long Island Nueva York en Farmingville y Brookhaven. El Consejo Nacional de la Raza ha denunciado de manera sistemática la manera en que los niños son separados de sus padres porque estos últimos han sido arrestados o deportados. Un estudio de este mismo colectivo señala que en una redada de los ICE¹ se arrestaron 900 adultos que afectaron a 500 niños (Holohan, 2008 y Bonilla 2006).

Parejas de puertorriqueños han destacado en algunas zonas de Nueva York por su negocio de matrimonios arreglados. El costo de este tipo de contratos oscila entre los 8,000 y 10,000 dólares, que al tratarse de una madre soltera que ha dejado a su hijo en México se convierte en una de las pocas posibilidades de volver a verlo. Es así que durante más de 5 años Ana María ha ido juntando su dinero luego de tener varios trabajos como empleada doméstica. Su salario no es malo (15 dólares la hora, aproximadamente), pero

¹ Agentes especiales del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos

con la actual crisis la contratan por menos horas. La pareja de puertorriqueños con la que ella está haciendo el arreglo, le pide que una vez que tenga el dinero se lleve a cabo la firma del acta matrimonial. Es una pareja que se ha casado y divorciado varias veces, a eso se dedican. Sin embargo, si son detectados por las autoridades pueden ir a juicio e incluso ser encarcelados. Generalmente el castigo es para quien no tiene documentos. Los puertorriqueños pueden pagar una multa y salir libres. También suele suceder que siempre quieran más dinero (extorsión) y terminen cobrado una fortuna y a veces abandonan al esposo o esposa antes de tramitar la residencia.

Es muy común también que las agencias de empleo (cobran entre 100 y 200 dólares por el empleo obtenido), te den dos días de garantía. Es decir, sino te gusta el trabajo en esos dos días, te buscan otro. No te devuelven el dinero. Sin embargo, como relatan algunos migrantes, es muy común que ofrezcan empleos en condiciones aparentemente favorables, con un buen horario, con un trato amable, pero que luego de tres días estas condiciones se vayan deteriorando. Una vez pasado los “dos días de garantía”, la agencia no se hace responsable de buscar otro empleo. También suele suceder que envíen a los solicitantes a lugares que no existen y que se roben su dinero y desaparezcan.

La condición de ilegalidad del migrante lo ubica en una posición sumamente vulnerable. Don Adrián, un señor de 54 años comenta “yo trabajé por 11 años en una tienda de Bagels. Siempre entre 10 y 11 horas diarias....me pagaban 7.50, cuando el salario mínimo es de 8.15. El gerente de la tienda me golpeó una vez por llegar tarde a trabajar....y varias veces me trató mal, me dijo que no hablaba inglés.....otro día llegué tarde y me golpeó otra vez y me corrió, me siguió hasta la calle y volvió a pegarme. Yo le avisé a un policía, pero me preguntó si tenía papeles, le dije que no y entonces me dijo que no podía ayudarme.

O el caso de Jorge: “yo trabajaba en un restaurante, el dueño era musulman. Un día llegué temprano a trabajar y me puse a desayunar. Cuando llegó el dueño, me dijo que no podía comer y que me pusiera a trabajar. Yo le contesté que no era todavía mi hora de entrada y que iba a acabar mi comida. El musulman me despidió yo le dije que me pagara lo que me debía. Bajé al sótano por mi mochila y me encerró. Este.....llamó a la policía y me acusó de

agresión, él mismo se cortó para que vieran la sangre. La policía me detuvo, al día siguiente me pasaron a la cárcel. De ahí me dijeron que me deportarían. Pero como yo estoy en un grupo de danza mexicana, todos mis amigos se movieron para contratar un abogado privado, porque el consulado no da abogados para casos específicos, sólo consultoría en general. Me quitaron los cargos de agresión, porque otros compañeros del trabajo testificaron a mi favor.

María, asistente de un despacho de abogados que apoya a migrantes en Westchester Nueva York narra las condiciones en que llegan las mujeres a trabajar a esta zona: *“Muchas mujeres vienen con sus visas para hacer trabajo doméstico y se les asigna una familia. La primera semana de su sueldo es para la agencia que los contrató en México. La segunda semana sirve como depósito por si deciden irse a otro trabajo. La agencia se queda con su pasaporte y sus documentos. Muchas de estas jovencitas son de Guanajuato, Durango y Zacatecas. Las mujeres se quedan con esta familia por un año y es su obligación trabajar a cualquier hora en que sean requeridas. Si dejan el trabajo, pierden depósito y documentos. Así fue el caso de la señora Rita que vino a la oficina a pedir apoyo. Su patrona la tenía encerrada y le pagaba 150 dólares a la semana, decía que era suficiente para una persona como ella. Ahí duro año y medio, luego conoció a un taxista que le ayudó a escaparse. Iba sacando sus cosas poco a poco porque la mantenían vigilada. El problema fue que la agencia se quedó con sus documentos. Pero tenemos muchos casos de mujeres que trabajan en el servicio doméstico y cuando dejan a sus patronas les rompen los documentos”.*

Todas estas historias aquí narradas intentan dar cuenta de la situación de violencia que viven los migrantes, de la presencia de personajes que se vinculan a la economía-industria de la migración. A veces son redes que sólo se conectan en el cruce, pero quienes tienen relaciones de confianza que es a través de las que se mantienen. Los costos de esa confianza los paga el migrante durante todo su trayecto.

Reflexiones finales.

Tal como lo señalaba el primer día nuestro ponente acercarnos a estos problemas requiere de poner a funcionar toda nuestra creatividad en términos de construcción de conocimiento, formas innovadoras de poder enfrentar estas estructuras que se construyen a partir de las poblaciones residuales, vulnerables que habitan nuestros países. Se trata de largas cadenas de crimen organizado, en donde todos se benefician del más vulnerable. En este caso en particular los migrantes.

Es un hecho que un sinnúmero de actores se benefician de el migrante indocumentado. Aquí en el texto solo he caracterizado a algunos de ellos, no es posible apreciar con nitidez los acuerdos de carácter transnacional esto implicaría acercarse a otros actores, pero algunas de las entrevistas nos lo dejan entre ver.

La vinculación entre lo lícito y lo ilícito dificulta también la intervención. Un primer paso es reconocer que cuando hablamos de crimen organizado o de economía o comercio ilícito es fundamental incorporar la discusión sobre el estado y sus instituciones. No se puede “combatir a la delincuencia organizada” a partir de un discurso elaborado de un nosotros y un ellos.

Referencias Bibliográficas

Bonilla, Denise, Bart Jones, John Moreno Gonzales, and Theresa Vargas. “Farmingville: Where controversy lives.” Newsday.com 29 January 2006. 10 October 2008. <http://www.newsday.com/topic/nyfarmingville0129,0,5336053,full.story>.

Camayad-Freixas, Erik (2009) **Postville: la criminalización de los migrantes**. Guatemala: F&G Editores.

Holoha, Megahan (2008) *Human Rights and Poverty: An Analysis of the Case of Mexican Day Laborers in Farmingville, New York*.

Lins, Ribeiro Gustavo (2007) **El Sistema Mundial No-hegemónico y la globalización popular. Serie Antropología** é editada pelo Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília, desde 1972.

Passel, Jeffrey y Cohn, D'vera (2009) **Mexican Immigrants: How Many Come? How Many Leave?** Washington, D.C: Pew Hispanic Center Report.

Rivera Sánchez, Liliana y Fernando Lozano Ascencio (2006) Los contextos de salida urbanos y rurales y la organización social de la migración. En Revista de la Red Internacional de Migración y Desarrollo. Pp. 45-101.

Rubio, Blanca (2008) De la crisis hegemónica y financiera a la crisis alimentaria. Impacto sobre el campo mexicano. En Argumentos, Vol. 21, Núm. 57, mayo-agosto, 2008, pp. 35-52. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco. México

PONENCIA INTITULADA: ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO MIGRATORIO EN MÉXICO A TRAVÉS DE LA TETRADIMENSIONALIDAD, QUE MARÍA DE LOURDES GONZÁLEZ CHÁVEZ PONE A CONSIDERACIÓN DEL VII CONGRESO DE LA AMET “EL TRABAJO EN LA CRISIS”, A CELEBRARSE EN YUCATAN DEL 18 AL 20 DE MAYO DE 2011.

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: UNA APROXIMACIÓN

CONCLUSION

ALTERNATIVAS DE INVESTIGACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos al trabajo migratorio en México, es necesario, en primer término definir lo que entenderemos por migrantes, pues si bien para todos el término parece inequívoco, lo cierto es que el fenómeno de la migración es muy amplio y cuenta con un sinnúmero de aristas.

Para efectos de la investigación definimos como migrante a todo aquel que se ha desplazado de su lugar de origen a otro diferente, sin embargo, ello nos lleva a definir qué se entenderá por su lugar de origen, si se trata de la calle, la colonia, el barrio, la población, la ciudad, la entidad federativa o el país.

En la investigación consideramos como su lugar de origen a la población, ciudad, entidad federativa o país en el cual nació y del cual se desplaza.

A partir de esta definición podemos considerar que existen las migraciones llamadas nacionales que realizan los habitantes de un país a su interior, en las cuales se incluyen los siguientes escenarios: de las zonas rurales a las urbanas y

viceversa, de una población, ciudad o entidad federativa a otra diversa dentro de la república mexicana.

Respecto a las migraciones llamadas internacionales definidas como aquellas en las cuales un habitante de un país se traslada a otro país, en ellas hemos incluido tres escenarios: El primero que consiste en los migrantes que dejan su país para asentarse en otro; el segundo que se refiere a los migrantes que dejan su país para llegar a otro, teniendo que transitar por otro u otros países antes de llegar a su destino final.

En este contexto, consideramos necesario en primera instancia realizar una taxonomía de los diversos colectivos de migrantes, con objeto de determinar quiénes de ellos serán objetivo de esta la investigación que recién inicia.

Así mismo conviene mencionar que la investigación tendrá como su objeto al derecho migratorio, analizado a la luz de cuatro ejes: la situación social del migrante, los valores que les asisten, las normas que los protegen y finalmente la eficacia de las políticas públicas dirigidas a construir una plataforma tendiente a proteger al colectivo migrante en sus status de originarios, foráneos, nacionales y extranjeros.

En este tenor, se concluye que la situación de migrante, por lo general es discriminatoria; razón por la que requiere de una protección jurídica.

Y para el efecto se proponen algunas alternativas de análisis tendientes a ofrecerles el respeto a su dignidad humana.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: UNA APROXIMACIÓN

MARCO TEÓRICO.

Dado que la ponencia que hoy se presenta consiste en ofrecer una taxonomía del colectivo migrante, como lo hemos mencionado con antelación, el marco

conceptual se convierte en un elemento indispensable y fundamental para la realización de este trabajo.

Para tal efecto, en primer término procederemos a conceptualizar lo que se entiende por taxonomía, a pesar de que existen autores que critican el hecho de que se lleven a cabo investigaciones de fenómenos sociales a través de estancos, fragmentaciones o atomizaciones y que se clasifiquen a las personas para incluirlas en los diversos estancos, afectando su dignidad humana; en lo personal consideramos que ello no viola la dignidad del migrante y si, por el contrario permite tener una visión más exacta de los individuos que integran a este colectivo.

Así que, con el fin de definir con exactitud nuestro objeto de estudio y estar en posibilidad de analizarlo mediante una visión tetradimensional del derecho, hemos decidido, en primer término construir la taxonomía con objeto de clasificar y definir los diversos colectivos que a su vez integran al colectivo migrante. .

En este sentido, para contextualizar el análisis propuesto, como primera etapa de la investigación conviene definir el concepto de taxonomía, el cual si bien nace en Francia, para posteriormente ser utilizado por un biólogo suizo y más tarde, por el médico sueco Carolus Linnaeus a quien se le considera su exponente más importante por haber desarrollado una nomenclatura binomial capaz de identificar de manera unívoca a las especies, y así evitar los problemas de comunicación producidos por la variedad de nombres locales para identificar a un mismo grupo, mediante la agrupación en un mismo género, los géneros en familias, y así sucesivamente en órdenes, clases, filos y reinos, proporcionando una imagen estructurada.

En las ciencias sociales la “Taxonomía de los objetivos de la educación” de Benjamín S. Bloom, nos indica las bondades de éste forma de organizar información, de las cuales consideramos importante rescatar las siguientes con objeto de justificar el objetivo de su utilización:

“Tiene como propósito sentar los fundamentos de una clasificación.....Tiene sobre todo el propósito de ayudarles a discutir con mayor precisión este orden de problemas.”¹; que en caso que nos ocupa se trata del fenómeno migratorio.

Por tanto, la taxonomía también constituyen una fuente de vocabulario estructurado controlado como es el caso de la que hoy ponemos a consideración como taxos, construidos a partir de la situación del migrantes y de las causas que generan la migración; en este sentido, en ellos se incluirán los extranjeros, los desplazados, los exiliados y en las causas se incluirán el territorio, la situación familiar y el trabajo por mencionar algunas.

Pues como es de todos conocido en el ámbito de la investigación del fenómeno migratorio existen términos nebulosos, como es el caso de los desplazado, ante el emigrante, el inmigrante legal frente al ilegal, y con la taxonomía que hoy proponemos se pretende obtener un conjunto de clasificaciones estandarizadas que facilitaron el intercambio de información del fenómeno migratorio.

Otra bondad, como lo menciona Bloom, “Más allá de todo esto, sin embargo, la taxonomía debería ser fuente de ayuda constructiva en relación con estos problemas”², que en el caso que nos ocupa son los relacionados con el fenómeno migratorio. Y “también puede facilitar la obtención de una cierta perspectiva respecto de los énfasis conferidos a ciertos comportamientos en conjuntos específicos”³ del colectivo migrantes.

Al igual que le sucedió a Bloom, la idea de clasificar a los migrantes tomó forma ante la necesidad de contar con un marco referencial que pudiera facilitar la comunicación entre quienes pretenden abordar a la migración como objeto de estudio, constituyendo el punto de partida para futuros trabajos.

¹ BLOOM, BENJAMÍN S. y colaboradores, Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales, 6ª edición, Biblioteca nuevas orientaciones de la educación, Editorial “El Ateneo”, Buenos Aires, 1977, p 3

² BLOOM, BENJAMÍN S. y colaboradores, Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales, 6ª edición, Biblioteca nuevas orientaciones de la educación, Editorial “El Ateneo”, Buenos Aires, 1977, p 3

³ BLOOM, BENJAMÍN S. y colaboradores, Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales, 6ª edición, Biblioteca nuevas orientaciones de la educación, Editorial “El Ateneo”, Buenos Aires, 1977, p 4

De lo expresado por Bloom, se desprende la validez de ordenar al fenómeno migratorio para posteriormente ser observado y manipulado como lo hacen quienes “trabajan las ciencias físicas o biológicas, campos en los cuales ya se han desarrollado taxonomías de elevado orden teórico.”⁴

DISEÑO TAXONÓMICO

Con objeto de clasificar a todos los grupos que conforman al colectivo migrante, esta investigación se propone precisar lo mejor posible en donde ubicar a cada una de las personas nativas que se desplazan hacia otro lugar, lo cual no es sencillo dado que la misma persona puede insertarse en más de un grupo; sin embargo, con respecto a cada migrante se trata de ubicarlo en un estado a partir de un estudio integral.

La taxonomía pretende crear una red de relaciones entre los diferentes grupos para así ubicar de manera más precisa y práctica a cada uno de los integrantes del colectivo migrante y asegurar el consenso de quienes pretendemos utilicen la taxonomía que se propone.

El orden que presenta esta taxonomía, parte de un sistema de redes, en el cual mediante conexiones se fueron construyendo los géneros y las especies que constituyen la red de la familia llamada migrante.

La descripción del contenido de la taxonomía la constituyen todos los grupos de personas que han emigrado de su lugar de origen a otro, por algunas de causas analizadas y su situación migratorio provocada por dicha causa.

Por tanto, la taxonomía que hoy ponemos a consideración de la mesa pretende construir un orden al interior del colectivo migrantes, sin que ello signifique que ya se encuentra totalmente elaborada, con el objetivo de determinar quiénes de ellos, formarán parte de nuestro objeto de estudio.

⁴ BLOOM, BENJAMÍN S. y colaboradores, Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales, 6ª edición, Biblioteca nuevas orientaciones de la educación, Editorial “El Ateneo”, Buenos Aires, 1977, p 7

Para tal efecto, en primer término nos dimos a la tarea de determinar la diferencia entre el nativo, el nacional, el migrante y el extranjero, que conlleva al análisis del fenómeno desde el punto de vista sociológico y jurídico..

Entenderemos como nativo a la persona que se encuentra asentado en el lugar donde nació y como nacional aquel que habita en la nación que lo vio nacer, a diferencia del migrante que es la persona que se ha trasladado a un lugar diverso de donde es nativo y al extranjero que es aquel que se encuentra asentado en otro país diverso al propio.

La clasificación anterior nos lleva a la necesidad de definir con mayor claridad , para evitar equívocos, que entenderemos por migrantes y en qué consiste el fenómeno de la migración.

En tal sentido, procederemos a definir en qué consiste el fenómeno migratorio, dado que por ser muy amplio y contar con un sinnúmero de aristas, es conveniente dejar bien claro sus alcances en función de la investigación que nos hemos propuesto.

A la luz de la sociología el fenómeno migratorio es aquel movimiento o desplazamiento de un ser humano sobre la superficie terrestre. Fenómeno que cuenta con dos acepciones, en sentido amplio el fenómeno incluye cualquier tipo de desplazamiento de su lugar de origen del individuo por corto que éste sea en función del tiempo o el espacio, como es el caso del desplazamiento que diariamente realiza la persona de su hogar a su trabajo. En sentido amplio el desplazamiento del individuo involucra un cambio de residencia de su lugar de origen o del lugar donde se encontraba asentado antes de iniciar el éxodo, hacia un nuevo lugar de residencia que puede ser al interior de su país o en otro país diverso al suyo.

Ahora bien, una vez conceptualizado al fenómeno migratorio desde el punto de vista sociológico, procederemos a definir a los individuos que integran al colectivo migrantes, en este sentido, la construcción de una taxonomía del migrante se está

realizando como una clasificación ordenada respecto a una serie de relaciones sociales de las personas no originarias de una localidad, que se requieren desmembrar en géneros y en especies, a partir de sus similitudes y diferencias sociales que los asemejan o los diferencian del resto de un grupo determinado de la comunidad.

Para el efecto, en sentido amplio, se considera integrante de este colectivo, a todo aquel que ha cambiado su lugar de residencia, constituyendo "la familia". Y para definir los géneros y las especies, en primer término se llevó a cabo la construcción del género migrantes en función del territorio.

Cabe mencionar que para elaborar el género a la luz del territorio se partió del colectivo de la sociedad que se ha desplazado de su lugar de origen, en donde muchos de los desplazamientos, hasta ese momento se podían definir como, semidesconocido y desorganizado; pero que poco a poco ha ido constituyéndose en lo que hoy presentamos como género territorio del colectivo migrante, sin que ello signifique que se trata de un producto terminado.

Como elemento común para definir al Colectivo migrante en el **género territorio**, consideramos que lo que le otorga el carácter de migrante lo es el ser no nativo del lugar donde se encuentran asentados; luego entonces la variable que define al colectivo migrante con respecto al resto de la sociedad lo constituye su lugar de origen. Luego entonces si migrante es todo aquel que se ha desplazado de su lugar de origen a otro diferente; ello nos lleva a definir qué se entenderá por lugar de origen. En este sentido, el lugar de origen es donde se encuentra asentado antes de iniciar su éxodo.

La primera especie del colectivo migrante, se da en función de su ubicación con respecto a su lugar de origen y a su lugar de destino; y en este sentido, se define a la persona emigrante cuando ésta ha dejado su lugar de origen para establecerse en otro diferente, como inmigrante en tránsito, cuando ha dejado su país de origen pero su objetivo no consiste en permanecer por el país que transita y como inmigrante cuando llega a un territorio distinto del suyo para establecerse

en él. De lo cual se desprende que un mismo migrante, a la vez puede ser considerado, como emigrante e inmigrante.

Y si bien, como lo mencionan los demógrafos existen migraciones que se dan a diario por motivos de trabajo o salud, por mencionar algunas causas y éstas se realizan mediante traslados entre calles, colonias, barrios, poblaciones o ciudades cercanas como en el caso de las llamadas ciudades dormitorio; también las hay entre el lugar de origen de un individuo y otra entidad, nación, países o comunidad internacional diversa al de origen.

A partir de lo expresado, en la segunda especie del género territorio, podemos considerar que existen dos especies: las nacionales y las internacionales. en las migraciones nacionales, se incluyen a las llamadas péndulo y las que implican cambio de residencia: entre las que se encuentran las locales y las estatales. Se definen como migrantes péndulo aquellos que realizan un éxodo diario para trasladarse de su hogar al trabajo, por mencionar un ejemplo; a diferencia del migrantes que cambian de residencia al interior de su país por ejemplo por motivos laborales, y en las cuales hemos incluido a las locales que consiste en el desplazamiento que realiza un individuo de su comunidad, población o ciudad natal a otra diversa; y las estatales, cuando el desplazamiento se lleva a cabo de una entidad federativa a otra.

Respecto a las migraciones llamadas internacionales se les ha definido como aquellas en las cuales un habitante de un país se traslada a otro país, en éstas hemos incluido dos escenarios: El primero que consiste en los migrantes que dejan su país para asentarse en otro; y el segundo que se refiere a los migrantes que dejan su país para llegar a otro, teniendo que transitar por otro u otros países antes de arribar a su destino final.

De lo anterior se desprende que a la segunda especie de los integrantes del colectivo migrante internacionales se les puede clasificar en dos subespecies en las cuales se les ubica en función de la forma y del país hacia donde se da el desplazamiento, en este sentido, existen tres grupos: los migrantes péndulo que

cambian de país todos los días por motivos de trabajo, los migrantes que transitan por un país diverso al suyo para llegar a otro país y quienes han dejado su país de origen para asentarse en otro diverso.

Otro género del colectivo migrante, en función del territorio, se construyó a partir de los polos de desarrollo tanto nacionales como internacionales. Y en este sentido, a nivel nacional se ubican cinco géneros: los de las zonas rurales que se desplazan a las urbanas; los de las zonas urbanas que se trasladan a las rurales, los de las zonas urbanas que se trasladan a las suburbanas, los de las zonas rurales que se desplazan hacia las zonas suburbanas, los de las zonas suburbanas que se desplazan a las urbanas y los de las zonas suburbanas que se desplazan a las rurales.

Cabe mencionar que el desplazamiento en función de los polos de desarrollo se da a partir de variables e indicadores muy diversos que van desde las potenciales oportunidades de salud, educación y empleo hasta las de habitación digna y recreación. Sin embargo, cabe hacer mención que en ocasiones no son ciertas, pues constituyen simples quimeras.

En este género, dentro de la especie persona que emigra del campo a la ciudad, podemos ubicar a los jóvenes que salen de las comunidades rurales con el objetivo de lograr niveles más altos de educación; pero también los hay adultos que emigran con objeto de conseguir un mejor empleo y adultos mayores quienes salen de sus comunidades en busca de nuevos sistemas de salud, todos ellos tienen en común el deseo de elevar su calidad de vida, sea a través de la educación, el empleo o los servicios de salud.

Entre quienes emigran de la ciudad al campo, se ubican a los migrantes que regresan a su lugar de origen por múltiples causas, entre las cuales se encuentran los jóvenes que han concluido sus estudios y regresan a su lugar de origen, los adultos que al perder su empleo regresan al terruño con el fin de colocarse en unidades productivas de familiares o amigos, a quienes al perder salud y por ende su calidad de vida regresan con la esperanza de reencontrarse con su familia y ser

auxiliados por ellos en la última etapa de su vida, estas son sólo algunas de las causas que orillan a las personas que emigran a la ciudad, a regresar a su lugar de origen.

Las personas que emigran de las zonas rurales a las suburbanas, por lo general lo realizan como una situación transitoria, con la esperanza de mejorar en un futuro cercano su calidad de vida, cabe mencionar que hay quienes si lo logran, pero los más nunca pueden elevar su calidad de vivienda mediante el desplazamiento a la zona urbana. En este colectivo podemos encontrar desde quienes acaban de emigrar hasta quienes emigraron desde hace bastante tiempo y nunca han podido cambiar de residencia.

El colectivo de las personas que emigran de las zonas urbanas a las suburbanas, en su casi totalidad está constituido por quienes a consecuencia de un descenso en sus niveles de bienestar se ven obligados a trasladarse a unidades habitacionales más económicas, las cuales por lo general se encuentran en la zona suburbana, éste es el caso de quienes han sufrido la pérdida del proveedor de la familia, han sufrido accidentes que los incapacitan, han perdido su empleo o han quebrado sus negocios, por mencionar algunas causas.

En este género, se considera que quien emigra del campo a la ciudad y independientemente de que se asiente en la zona urbana o suburbana se considera que es un logro en su superación personal y que ello le va a provocar un estatus superior de bienestar; es decir, inicia el camino hacia el éxito, aunque esto no siempre sea cierto.

A diferencia de la persona que regresa de la zona urbana o de la suburbana a la rural, en cuyo caso se considera que ésta ha fracasado cuando su migración se da en los mismos términos que su éxodo y ha sido exitosa cuando su migración le permite recursos suficientes demostrar que ha elevado su nivel de vida, como el caso de la construcción de una casa.

Otro **género**, en la taxonomía del colectivo migrante lo constituye su **origen étnico**, el cual, en el caso de México se integra por las siguientes especies:

Los llamados indígenas, nativos, oriundos o aborígenes que son todos aquellos originarios de México, integrantes de las comunidades asentadas antes de la llegada de los Europeos a América, los cuales pertenecen a etnias en las que tienen como objetivo preservar sus culturas y tradiciones que van desde su organización familiar hasta su propio sistema de organización política, pasando por sus formas de producción en antítesis de la cultura europea. Y dado su diversidad cultural con respecto a la de la civilización europea son definidos como una minoría, o grupo vulnerable y con bastante frecuencia les son violentados sus derechos humanos.

Situación que en México dio origen a una reforma Constitucional con objeto de promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, mediante el establecimiento de instituciones y políticas que garanticen los derechos del indígena y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades.

La siguiente especie la constituyen los migrantes mestizos quienes, en América, por lo general tienen su origen en grupos étnicos indígenas, africanos y europeos, los cuales a consecuencia de sus rasgos raciales constituyen un grupo heterogéneo que incluye desde quienes mantienen los rasgos europeos, hasta quienes mantienen los rasgos indígenas o africanos, cabe mencionar que en este grupo de migrantes tienen mayor aceptación los que cuentan con mayor número de rasgos de la raza definida como aquella que dio origen a la raza europea y que es llamada *area*.

Con respecto a los migrantes de las razas africanas y asiáticas, cabe mencionar que en México son más aceptados que en otros países del planeta;_sin embargo, aún existen un gran número de colectivos de origen europeo que llevan a cabo prácticas de racismo y xenofobia en su contra.

Del género anterior se desprende que, a pesar de ser México un país que enarbola la igualdad racial; lo cierto es que el origen étnico es un elemento de discriminación que favorece o afecta a algunos de los migrantes; pues como es de todos conocido, en México los migrantes de raza área no sólo son aceptados sino reciben un trato preferencial aún frente a los mexicanos, es decir son más favorecidos que los de origen asiático y ambos son más aceptados que el mestizo y el negro, quienes sólo se ve en ventaja con respecto a los migrantes indígenas de Centro y Sudamérica.

En el **género sexo**, al colectivo migrantes se les clasifica en femeninos, masculinos y con preferencias sexuales diferentes. Con respecto a este género cabe mencionar que los migrantes del sexo masculino se encuentran en ventaja con respecto a los del sexo femenino y a los de preferencias sexuales diferentes, dado que a los dos últimos grupos mencionados en este párrafo, por sus características sexuales frecuentemente se les vulnera su derecho de libertad sexual, al tener que aceptar su prostitución sexual a cambio de favores otorgados por aquellos que les ofrecen ayuda para trasladarse al país receptor o por quienes son responsables de regular los flujos migratorios en el país en el cual o al cual emigran.

En el **género** del colectivo migrantes **por edad**, en un principio procedimos a definir las especies tomando como base la clasificación por quinquenios o decenios de edad; sin embargo, pudimos percatarnos que había, en algunos grupos características similares con otros grupos y dentro del mismo grupo había diferencias importantes; razón por la cual, conforme a las características que los asimilaban o diferenciaban con respecto a un grupo determinado, se crearon las siguientes especies: En este tenor a los migrantes se les agrupó en la primera especie de cero a quince años; en la segunda de dieciséis a treinta; en la tercera de treinta y uno a cuarenta y cinco; en la cuarta de cuarenta y seis años o más; dado que en este caso, pudimos percatarnos que las variables que generan la vulnerabilidad del migrante por edad difieren en cada uno de los grupos mencionados.

Tratándose de migrantes de la primera especie definida, a su vez, pueden subdividirse en dos grupos el primero conformado por quienes se trasladan solos, los cuales son vulnerables ante los fenómenos de delincuencia organizada, pseudo ONG'S y autoridades migratorias del país receptor y el segundo, por quienes viajan acompañados de un mayor de edad, los cuales son vulnerables por motivos de salud y frente a las autoridades migratorias del país receptor debido a problemas generados por su identidad, principalmente.

Con respecto a los mayores de quince años y menores de treinta y un años, cabe mencionar que ésta es la especie con mayor número de migrantes, dado que se trata de jóvenes que buscan su superación personal o personas que tienen la necesidad de trabajo para mantener a la familia; sin embargo, por ser la mayoría, son que se enfrentan principalmente a los peligros provocados por los llamados traficantes de personas, la delincuencia organizada y los sistemas estatales de regulación migratoria, riesgos que van desde el maltrato verbal y físico hasta el abuso sexual y la pérdida de la vida.

Con respecto a la especie conformada por el grupo de migrantes que va de los treinta y uno a los cuarenta y cinco años la situación del migrante además de los problemas a los cuales se enfrentan los de la especie anterior, por sus características físicas, debido a su edad, son también susceptible a accidentes durante el traslado y, en consecuencia a la pérdida de su salud.

Por lo que hace a los migrantes de cuarenta y seis años o más aunados a los riesgos mencionados que afectan a los dos grupos anteriores se enfrentan a problemas de desintegración familiar y pérdida de su núcleo social, cuando esa emigración la realizan sin el interés de reencuentros familiares.

Respecto al género **condición social**, se establecieron como especies, las siguientes: los migrantes de clases bajas, los de clase media y los de clase alta, habiendo detectado que son más vulnerables aquellos que pertenecen a los estratos sociales bajos y menos los que emigran de clases altas y pueden

sostener su estado social durante algunos meses en tanto se integran a un nuevo núcleo social dentro del país receptor.

En relación al **género condición económica**, cabe mencionar que los migrantes de condición económica baja son más vulnerables que las de condición económica alta y por otra parte, quienes llegan al país sostenidos por sus familiares, cuentan con una beca, o con un empleo, se pueden adaptar a las condiciones económicas del país con mayor facilidad, a diferencia de quienes llegan sin contar con una solvencia económica que les permita sobrevivir o vivir holgadamente en el país receptor, en el período de adaptación.

Por lo que hace al **género condición de salud**, cabe mencionar que los migrantes que ingresan al país receptor con salud quebrantada, pueden agruparse en tres especies: aquellos que están dispuestos a cubrir los gastos que les ocasione el sistema de seguridad social que se hará cargo del enfermo; aquellos que en éxodo pierden la salud a consecuencia de un riesgo natural o provocado por un ser humano y debido a su situación económica se ven impedidos para cubrir los costos que requiere su sanación, y quienes ingresaron o adquirieron una discapacidad en el país receptor.

Luego entonces, con respecto a la discapacidad, podemos encontrar dos grupos, aquellos cuya discapacidad está provocada por causas anteriores a su situación de inmigrante, es decir desde que inician el éxodo, ellos ya van con una minusvalía y muchos de éstos emigran con la ilusión de tener mejores condiciones de salud, sea con sus propios recursos o buscando otras fuentes alternativas de financiamiento; a diferencia de la discapacidad provocada por su situación de migrante, es decir aquellas que se da durante el traslado de su lugar de origen a su asentamiento final y en este grupo desafortunadamente se incluyen a todos aquellos que sufrieron la pérdida de su salud como consecuencia de los riesgos a que están sujetos los migrantes en su traslado, sobretodo, aquellos que realizan el éxodo en situación precaria.

El **género religión** también constituye un elemento importante para establecer las especies en el grupo migrante, así los migrantes que profesan la misma o similar religión de los nativos del país receptor cuentan con mayor posibilidades de ser aceptados por la sociedad del país al cual emigran; sin embargo, quienes profesan una religión diversa a la del país al cual emigran se encuentran en desventaja. Por otra parte, conviene mencionar que, actualmente, un gran número de religiones de origen cristiano y musulmán engruesan sus filas de quienes las profesan con migrantes que ingresan al país receptor sin una situación estable, ya que a cambio de profesar una nueva religión los ministros o miembros de ella les ofrecen apoyos para obtener una mejor calidad de vida en el país receptor.

Al analizar al **género opinión política**, nos percatamos que existe un importante flujo migratorio relacionado con sus preferencias políticas, llamados exiliados políticos; es decir aquellos que han manifestado estar en contra del sistema político de su país, quienes por lo general emigran por esta causa son bien recibidos en los países que les dan asilo, tal es la situación de los exiliados de Chile, de Cuba y de la Ex Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas que emigran a países capitalistas, por mencionar algunos casos. Al respecto cabe mencionar que si bien son aceptados en un país diverso al suyo, pierden el derecho de externar sus preferencias políticas con relación al país receptor.

En este género es importante mencionar a los migrantes exiliados a consecuencia de guerras civiles como en el caso de los países del África, en donde los campamentos de exiliados dependen de la ONU y de ONG´Gs internacionales.

En el **género** de migrantes llamados **desplazados** se clasifican en especies debido a la causa por la cual han dejado sus lugar de origen, las cuales son: la depredación ambiental, la agresión de grupos étnicos enemigos, la agresión de grupos económicos a los cuales no son afines, la violencia ocasionada por una guerra o la violencia ocasionada por la delincuencia organizada, entre otras.

De acuerdo con el territorio a los migrantes desplazados se les puede clasificar en nacionales y extranjeros.

Nacionales, cuando los migrantes se definen como desplazados de su lugar de origen a otra región de su país, desafortunadamente, en México tenemos grupos de indígenas desplazados a causas de conflictos bélicos internos como en el caso de los indígenas desplazados de sus comunidades en los Estados de Oaxaca y Chiapas y desplazados de clases medias originarios de los Estados del Norte a causa de la ola de violencia provocada por la delincuencia organizada.

A nivel internacional, cabe señalar que el colectivo de migrantes desplazados en el mundo, por lo general viven en situaciones infrahumanas en los países vecinos al suyo, tal es el caso de los desplazados de Ruanda, a consecuencia de la guerra interétnica entre tutsis y hutus que dejó, además de 1 millón de niños huérfanos, unos 1,2 millones de desplazados, quienes tuvieron como destinos al Congo, a Tanzania, a Burundi y a Uganda.

Otro caso lo constituyen los desplazados a consecuencia de las luchas armadas generadas por los Gobiernos de los países en contra del crimen organizado, en donde las cadenas productivas de la droga, que van desde la siembra hasta la venta al menudeo y sus empresas colaterales como lo son el de tráfico de personas y el tráfico de armas, por señalar algunas defienden sus intereses económicos, como sucede en el caso de Colombia, Guatemala, México y Estados Unidos de Norte América, países en donde existen grupos de desplazados a causa de este sistema productivo.

Con respecto al **género estado civil**, los migrantes pueden clasificarse en tres especies: Los solteros mayores de edad, quienes al no contar con una posibilidad de desarrollo en su país de origen emigran hacia otro país en donde se cree existe un nicho al que pueden acceder fácilmente para su desarrollo, tal es el caso de quienes emigran hacia los Estados Unidos de Norte América; los casados mayores de edad quienes emigran también con la ilusión de encontrar nichos de desarrollo con objeto de elevar la calidad de vida de la familia que dejan en su país de origen; los menores de edad y personas de la tercera edad con familiares

migrantes, quienes por lo general emigran con el objeto de reencontrarse con sus familiares ubicados en el país receptor.

En relación al **género lengua**, es importante analizar la realidad social, lingüística y comunicativa en la que se desenvuelve el colectivo migrante, las cuales influyen en el proceso de adquisición de la lengua del lugar receptor, cuando esta es diversa a su lengua materna.

En este género a partir del tipo de idioma con el cual se comunican, los migrantes pueden aglutinarse en tres especies los parlantes de la lengua de su lugar de origen; los parlantes de la lengua de su país de origen y los parlantes bilingües o trilingües, capaces de comunicarse en más de una lengua.

Sin embargo, con respecto al territorio, el género lengua incluye dos especies: los parlantes de la lengua nacional y los de lenguas internacionales, y en ambos grupos se pueden detectar, a su vez, cuatro especies con respecto al número de lenguas que hablan, así podemos ubicar a los migrantes en: Los monolingües que, en el caso de México hablan el español, una lengua indígena o una lengua de otro país; los bilingües que hablan dos lenguas, los trilingües que hablan tres y los políglotas que hablan más de tres lenguas.

Cabe mencionar que en México existen consorcios de empresas en zonas indígenas, cuyos habitantes son bilingües ya que hablan alguna lengua indígena además de otra que no es el español, sino el inglés o el alemán, como sucede en el consorcio de IUSA ubicado al norte del Estado de México.

Si bien se podría pensar que los monolingües se encuentran en una situación de vulnerabilidad, con respecto a los bilingües, trilingües o políglotas, esto no aplica para todos los migrantes, sino sólo para aquellos que hablan lenguas indígenas o asiáticas, pues cuando se trata de lenguas sajonas o europeas los nativos de México demuestran un especial interés por aprenderlas y en la conversación con extranjeros hacen su mejor esfuerzo para comunicarse con ellos en forma fluida, e incluso se les apoya en el proceso de adquisición de la segunda lengua.

Por lo anterior podemos afirmar que el proceso de integración sociolingüística es diferentes en cada una de las especies, así el migrante que sólo habla una lengua indígena se encuentra en desventaja con respecto de quienes hablan el español, de los extranjeros que no hablan el español; sin embargo los indígenas bilingües están mejor posesionados ante cualquier persona monolingüe.

Otro **género** del colectivo migrante lo constituye el **nivel educativo**, el cual debido al fenómeno migratorio generado por la mundialización y la transformación del sistema productivo capitalista ha provocado una amplia diversidad cultural en los centros educativos de los países receptores; ante esta situación, se requiere de una reorganización del sistema educativo que permita acoger la diversidad cultural de los migrantes discentes y promover entre todos los educandos la solidaridad con objeto de que puedan participar en la construcción de un sistema productivo cuyos ejes los constituyan el autoempleo y las actividades del sector primario.

La educación como el proceso a través del cual se transmiten conocimientos, valores y costumbres que definen la forma de actuar del migrante, que habita en nuestro país, incluye tres especies:

La educación no formal que es aquella que adquiere el individuo desde el momento de su nacimiento y concluye al fallecer, la cual por una parte se encuentra a cargo de la familia y por la otra, de su núcleo social en el cual se desenvuelve, además tiene como el objetivo el convertirlo en un hombre independiente, pero sujeto a determinados valores que le son inculcados por la familia y su núcleo social.

La educación formal que, en el caso de México, tiene como objetivo general desarrollar armónicamente todas las facultades del migrante y fomentar en él, a la vez, el amor a nuestra Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, artículo 3° Constitucional.

Para lograr su objetivo, el sistema educativo cuenta con tres especies: La de educación básica con carácter de obligatoria, artículos 3° y 4° Constitucionales, sobre todo para los migrantes menores de edad, la cual incluye los niveles de preescolar, primaria y secundaria, con el objetivo de adaptar al migrante a las características lingüísticas y culturales de México con objeto de formarlo como un ser democrático, nacionalista y respetuoso de los derechos humanos del colectivo en el cual habita, obligación que deberán compartir con el Estado Mexicano sus ascendientes, tutores y custodios. La de educación media que comprende los niveles de bachillerato y sus equivalentes con objeto de preparar al discente para acceder adecuadamente a la de educación superior cuyo objetivo consiste en educar, desarrollar la investigación científica y tecnológica y alentar el fortalecimiento y difusión de la cultura nacional, está compuesto por la licenciatura, especialidad, maestría y doctorado, cabe mencionar que en ésta se destaca la formación de los docentes como un pilar fundamental del sistema educativo.

A la par de este sistema, existen dos sistemas más el de educación: El especial, formado por todos aquellos programas dirigidos a discentes con capacidades diferentes en los cuales se incluyen desde los discapacitados hasta los sobredotados; así como el de educación para adultos que también forma parte de este género y adquiere una importancia relevante tratándose de los migrantes adultos con bajos niveles académicos, ya que conforme a la Ley General de Educación en su artículo 10, deberá impartírseles educación con objeto de que puedan incorporarse a la sociedad mexicana y, en su oportunidad, desarrollar una actividad productiva; además se obliga al patrón a otorgar al trabajador migrante la oportunidad de estudiar.

Con respecto a la educación informal del migrante, ésta consiste en ofrecerle a lo largo de su vida una formación que le permita su convivencia sana con quienes habitan en el país receptor y en ella se incluye desde la educación para socializarlo, hasta la capacitación para y en el trabajo, a fin de que cuente con actitudes de respeto a la diversidad étnica, a la patria que lo acoge, así como con habilidades y destrezas para el desarrollo de trabajos lícitos y legales.

Cabe mencionar que respecto a los migrantes indígenas, México se compromete, en su Carta Magna a garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior. Y dado su grado de vulnerabilidad, propone establecer un sistema de becas para estudiantes indígenas en todos los niveles. además de definir y desarrollar programas educativos de contenido regional que reconozcan la herencia cultural de sus pueblos, e impulsar el respeto y conocimiento de las diversas culturas existentes en la nación.

Por lo que hace al **género cultura**, al colectivo migrante se le ubica a partir del proceso sociocultural, en tres grupos los que sólo cuentan con la cultura adquirida en su país de origen; los que cuentan con una cultura fruto de la interacción entre su cultura de origen y la de la sociedad receptora, proceso que se lleva a través de la sensibilización, integración e interacción de las culturas del migrante y de los nativos, mediante el trabajo social y la mediación intercultural y los que ya han sufrido el proceso de transculturización como consecuencia de la mezcla entre las culturas nativa y receptora, proceso que no sólo se da en los inmigrantes sino en los habitantes del país receptor.

Con objeto de que tales procesos se realicen en un clima de concordia, así como de fortalecimiento y acrecentamiento de ambas culturas, se recomienda tomar en cuenta las costumbres y especificidades culturales del migrante y de la sociedad a la cual llega, respetarlas y en su caso adaptarlas, siempre y cuando no contravengan los valores de ninguna de las culturas, y en caso de que alguna tenga que ceder con respecto a la otra, le correspondería a la del país nativo.

Si bien es cierto, como todos los habitantes del país, los migrantes tienen la capacidad de ejercer su derecho a la cultura, el Gobierno Mexicano promueve medios para la difusión y desarrollo tanto de la cultura del migrante, como de la Mexicana, atendiendo a su diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones, con pleno respeto a la libertad creativa del migrante, mediante su

acceso y participación en cualquier manifestación cultural que desee desarrollar en México.

El **género recreación** es el penúltimo, antes de abordar al jurídico, pero no por ello el menos importante, en él se analiza al migrante con carácter de víctima y victimario frente a actos de racismo y xenofobia. En carácter de víctima frente a su vulnerabilidad provocada en sus convivencias recreativas con los nativos, quienes desarrollan una actitud de superioridad. En el de victimario, cuando por sus características raciales o económicas lleva a cabo acciones en perjuicio de la población mexicana, como sucede en los llamados clubs privados de las zonas turísticas de México.

Para la conformación del **género migrante jurídico** en la construcción de la taxonomía, como lo hemos mencionado existen tres flujos migratorios que son los nativos en el territorio nacional, los nativos que emigran a otro país y los migrantes de otro país.

Desde el punto de la especie migrantes de otro país, esta se define en función de la situación del migrante a la luz de su nacionalidad y la del estado jurídico que guarda en el país receptor, que en el caso que nos ocupa es México.

Ahora bien, debido a que éste género constituye un pilar del estudio que se pretende realizar, las especies del colectivo migrante a la luz del derecho se analizará a partir de la Ley General de Población, a la cual en lo sucesivo denominaremos LGP, y su Reglamento al cual denominaremos en lo sucesivo RLGP, que son las que establecen las clasificaciones de migrantes extranjeros, procediendo únicamente a enunciar las categorías migratorias en este momento, las cuales son:

A su vez, por su forma de ingreso, los extranjeros, pueden clasificarse en tres categorías: Los indocumentados, los que se encuentran en tránsito y los debidamente documentados, artículo 21 y 26, LGP.

Conforme a la legislación mexicana, quienes se internan legalmente al país, pueden obtener una de las tres calidades migratorias siguientes: no inmigrantes, inmigrantes e inmigrado. Artículo 41 LGP.

Se concede la calidad de no inmigrante a quien con permiso de la Secretaría de Gobernación se interne a México temporalmente con carácter de turista, transmigrante, visitante, ministro de culto o asociado religioso, asilado político, estudiante, visitante distinguido, visitantes locales, visitante provisional, corresponsal y familiar del no inmigrante que se constituya en su dependiente económico, Artículo 42 LGP.

Se concede la calidad de inmigrante, hasta por cinco años, al extranjero que se interna legalmente a México con el interés de radicar en él, en tanto adquiere la calidad de inmigrado en caso de solicitarla. Los tipos de inmigrantes son: rentista, inversionista, profesional, con cargo de confianza, científico, técnico, familiar dependiente económico de un inmigrante, artista, deportista y asimilados que realicen una actividad lícita y honesta. Artículos 44, 45, 47, 48 Y 53 LGP.

Se considera Inmigrado al extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva o permanente en el país, incluyendo a quienes se les reconoce la condición de refugiado o reciben protección complementaria por parte de México. Todos ellos podrán dedicarse a cualquier actividad lícita, así como entrar y salir libremente del país, con las limitaciones que establece la LGP y su reglamento. Artículo 52, 55 y 56 LGP.

En relación a su aceptación por el servicio de migración, los extranjeros se clasifican en aceptados y rechazados, quienes lo pueden ser por no poseer documentación migratoria, por no estar ésta en regla o por haber ingresado como polizón. artículo 27 LGP.

Por su actividad o zona de residencia, serán aceptados los inmigrantes: Científicos y técnicos dedicados o que se hayan dedicado a la investigación o a la enseñanza en disciplinas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por

mexicanos a quienes se les facilitará su arraigo y asimilación en México, siempre y cuando sean solicitados por instituciones de su especialidad e instruyan en ella a mexicanos mediante conferencias, cursos y cátedras, entre otros medios, en el cumplimiento de esta obligación es corresponsable el patrón. Además de los inversionistas y turistas, artículos 32 , 33, 36, 49 y 61 LGP.

Por su situación familiar los extranjeros casados con mexicanos o con hijos nacidos en México, en tanto permanezcan casados y cumplan con sus obligaciones alimentarias podrán ser autorizados a internarse o permanecer en el país, pues en caso contrario serán expulsados excepto si han adquirido la calidad de inmigrado, Artículo 39 LGP.

Los diplomáticos y agentes consulares extranjeros acreditados en el país, así como otros funcionarios que se encuentren en la República por razones de representación oficial de sus Gobiernos, los cuales no podrán adquirir derechos de residencia por la mera razón de tiempo.. Artículo 57 LGP

Tratándose de inmigrantes extranjeros no documentados podemos encontrarlos las siguientes categorías:

Los que se encuentre ilegalmente en el país como inmigrantes o transmigrantes; los rechazados por haberse internado a México sin la documentación requerida o sin documentación migratoria vigente; los que se encuentran en proceso de regularización de su situación migratoria; los asegurados en estaciones migratorias o lugares habilitados para su expulsión; los asegurados en custodia provisional dada a una persona o institución de reconocida solvencia; los sujetos a procesos penales o de carácter civil; los arraigados por autoridades judiciales o administrativas migratorias; los que deben salir del territorio por haberseles cancelado su calidad migratoria; los expulsados de países que no cuenten con convenio de reciprocidad con México, quienes a su vez se clasifican en expulsados con posibilidades de regular su situación migratoria, expulsado sin acuerdo de readmisión o permiso de internación; los expulsados definitivos por atentar en contra de la soberanía nacional y los

expulsados, cuyos gastos de expulsión correrán a cargo del patrón o de quien dependan económicamente; los deportados y los repatriados, aquellos que por convenio de reciprocidad entre México y su país se envían a su país de origen; los desplazados, aquellos que se envían a la frontera del país vecino. Artículos 61, 71, 73, 117, 118, 125, 126, 128, 129, 132, 133 LGP

Con objeto de proteger a los mexicanos o extranjeros dentro y fuera del país, la ley impone severos castigos a los que se dedican como actividad productiva al tráfico de personas sin la documentación requerida para su salida o internación a México, castigos que se incrementan cuando el albergue o la transportación sea de menores de edad y éste pongan en peligro su salud, integridad, vida o sean sometidos a tratos inhumanos que vulneren sus derechos fundamentales, con el fin de evadir la revisión migratoria del país al cual emigran. Artículo 138 LGP

Para concluir cabe mencionar que independientemente de su situación migratoria, todo extranjero tiene pleno de derecho de ejercer sus derechos humanos, con excepción del derecho al trabajo; también podrá ejercer su derecho a la salud y demandar la procuración de justicia, conforme al Marco Jurídico Mexicano cuanto éste sufra una violación de ellos que le ocasione perjuicio alguno en su dignidad humana, en cuyo caso las autoridades mexicanas no están obligadas a dar aviso a la Secretaría de Gobernación. Artículo 67 y 74 LGP

CONCLUSION

A manera de conclusión, cabe mencionar que quienes están en contra de las taxonomías consideran que sólo significa una simple organización de datos; sin embargo, el resultado de este esfuerzo clasificatorio, constituye una colección de grupos expresados en una multiplicidad de mosaicos conexos, integrados con sentido estructural, mediante un análisis inductivo y comparativo.

Aunque la ubicación de cada uno de los miembros del colectivo en estudio se puede encontrar en más de un género en función de los diversos escenarios, esta taxonomía nos permite delimitar con mayor exactitud quienes de los migrantes se

constituirán en el objeto de estudio de la investigación que se pretende realizar a continuación.

En este sentido, podemos mencionar que el colectivo a estudiar está constituido por los transmigrantes no documentados que se encuentran ilegalmente en el país con origen étnico latinoamericano y sólo faltaría decidir a partir de que géneros se iniciaría el estudio que a continuación se pretende realizar.

ALTERNATIVAS DE INVESTIGACIÓN

Por las características del colectivo transmigrante latinoamericano no documentado, consideramos que se le puede analizar a partir de los siguientes géneros: Sexo, edad, condición social, condición económica, salud, desplazados, estado civil, lengua y nivel educativo. Sin embargo, antes de tomar la decisión es necesario determinar la vulnerabilidad de estos grupos a la luz de cada uno de los géneros mencionados.

FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRAFÍA

BARROS DE CASTRO, ANTONIO Y CARLOS FRANCISCO LESSA, Introducción a la economía: un enfoque estructuralista, Editorial siglo veintiuno editores, México, 1993, 164 p.
BLOOM, BENJAMÍN S. y colaboradores, Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales, 6ª edición, Biblioteca nuevas orientaciones de la educación, Editorial "El Ateneo", Buenos Aires, 1977, pp 355
BENÍTEZ TREVIÑO, V. HUMBERTO. Ponciano Arriaga: Defensor paradigmático de los pobres, Editorial Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1998, 152 p.
CARBONEL, MIGUEL, JUAN A., CRUZ PACERO y RODOLFO VÁZQUEZ. Derechos sociales y derechos de las minorías. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, 273 p.
HERNÁNDEZ LAOS ENRIQUE Y JORGE VELÁZQUEZ ROA. *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia mexicana*, Universidad Autónoma Metropolitana y Editorial Plaza y Valdes editores, México, 2003, pp 217
SCHAFF, ADAM. Estructuralismo y marxismo. Editorial enlace-grijalbo, México, 1985, 314 pp.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA. Editor Henry Pratt Fairchild, decimotercera reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, 317 p.
ENCICLOPEDIA HISPÁNICA, Macropedia, Volúmenes 4 y 14, Editorial Encyclopaedia Britannica, Editorial Publishers, Inc., México, 1990, 408 pp c/u.
ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomos II, IX y XVIII, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1985, 2749 pp.

HEMEROGRAFÍA

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Gaceta 70. Editorial: CNDH. Publicación periódica, México, 1996, 196 pp.
CUADERNOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Revista periódica, números del 1 al 15 del Año III, Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985-1992.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 5 de febrero de 1917, con reformas a marzo de 2011
Ley General de Población, del 7 de enero de 1974 con reformas a marzo de 2011.
Ley General de Educación, del 13 de julio de 1993 con reformas al mes de marzo de 2011.
Convención Americana sobre Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.
Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948.
Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.

PORTALES DE INTERNET

Portal de la ONU, página: <http://www.onu.org/public/spanish/index.htm>. Búsquedas de septiembre de 2009 a marzo de 2011
Portal de la SG, página: <http://www.gobernación.gob.mx>. Búsquedas de septiembre de 2009 a marzo de 2011

La inserción laboral de la población migrante y la no migrante en la zona Metropolitana de Pachuca.

Dra. Laura Myriam Franco Sánchez
Dr. Aurelio Granados Alcantar
L.E. Silvia Lizbeth Aguilar Velázquez

Introducción

El presente documento pretende abordar el estudio de una de las zonas metropolitanas de Hidalgo, por lo que cabe destacar que cada una de estas zonas metropolitanas se encuentran en una fase distinta del proceso de urbanización, lo que significa etapas de desarrollo económico distintas. Geyer (2002), se plantea que conforme va avanzando el grado de urbanización en un país o ciudad se van desarrollando actividades económicas distintas. Aquellas ciudades en etapas tempranas se han caracterizado por tener un amplio desarrollo de actividades industriales. Conforme va creciendo la industria, va aumentando el grado de urbanización y junto con ellas otras actividades vinculadas al sector terciario en todas sus subdivisiones. Cabe mencionar que este no es un proceso mecánico, en el sentido de que todo va sucediendo por etapas. Hay indicios de que en algunos países de Europa y, especialmente en los países en vías de desarrollo el proceso de urbanización esta acompañado por el crecimiento de la industria y del sector terciario (Oliveira y Stern: 1972; 33-36;)

Las características diferenciadas de las zonas metropolitanas, consecuencia del nivel de desarrollo urbano que mantiene cada una, tienen implicaciones sobre la composición mercado de trabajo. Uno de los principales objetivos de este trabajo es identificar los sectores de inserción tanto de la fuerza de trabajo migrante como de los no migrantes en la Zona Metropolitana de Pachuca. Además de analizar si existe una inserción diferenciada de éstos que este determinada por el lugar o región de origen.

Al abordar el tema de mercado laboral es necesario introducirnos en la discusión de la terciarización y la calidad del empleo. En ésta se plantea el crecimiento del sector terciario en actividades de baja calidad, resultado que en

cierta forma han sido consecuencia de las nuevas formas de contratación y organización del trabajo imperante en la década de los noventa. En este período se identifican nuevas formas de contratación, en los sectores secundario y terciario, impulsado por el surgimiento acelerado de micro-negocios y trabajadores cuenta propia; este tipo de empleadores se han caracterizado por ofrecer contrataciones sin garantías laborales. En este sentido se ha planteado que las reformas económicas (de los ochentas) han intensificado la segmentación del empleo en los sectores formal e informal, lo que ha provocado el crecimiento del empleo en el sector terciario, donde además se ofrecen trabajos de baja remuneración y nulas garantías, por lo que se plantea que el trabajo durante la década de los noventa mantiene una tendencia a la precarización (Hernández Laos, E.; Garro Bordonaro, N.; Llamas Huitrón, I.:2000; Sotelo Valencia, A.; 1999). Se puede decir entonces, que el mercado laboral en este período se caracteriza por el proceso de terciarización y precarización del mercado laboral. El primero de estos procesos lo podemos entender como el traslado acelerado de empleos del sector industrial al sector servicios. Dicho proceso trae consigo una característica adicional: su heterogeneidad. El desarrollo de actividades dentro de este sector ha estado vinculado al proceso de desarrollo y modernización de la producción industrial. El desarrollo de centros financieros y comercializadoras que impulsan el desarrollo industrial, han sido uno de los principales detonantes del crecimiento del sector terciario de alta calidad. Sin embargo, se sabe que dentro de éste sector se desarrollan actividades de baja calidad como los servicios sociales, el comercio mayorista y minorista, que han sido considerados como trabajos de baja calidad dadas sus características: baja remuneración, trabajo familiar sin contrato laboral y prestaciones, etc., vinculado a este proceso se encuentra el crecimiento de las microempresas y de los trabajadores cuenta propia.

El estudio laboral planteado en este trabajo se ubica haciendo referencia a la calidad del empleo. En el caso de encontrarnos con mercados laborales dinámicos, en el sentido de que absorben tanto a la fuerza de trabajo migrante como no migrante es importante preguntarnos no únicamente por el sector de inserción sino también por el tipo de trabajo que se está ofreciendo. Es importante

identificar si son empleos que se ofrecen bajo condiciones laborales normales (salario, seguro social, vacaciones, etc.) o si están cayendo hacia los trabajos de baja calidad.

En el caso de un trabajo como el que presentó a continuación donde se esta comparando la inserción laboral de dos grupos poblacionales migrantes y residentes, es importante preguntarse: sí se están insertando en el mercado laboral de la zona metropolitana de destino y, sobre todo, es importante identificar los nichos de inserción, así como, la calidad de los empleos que ofrece cada zona metropolitana en función de su capacidad productiva.

La inserción laboral de la población residente estará determinada en cierta forma por la especialización económica en cada una de ellas, pero también por las características de la oferta laboral (migrantes y población residente).

Por tanto se analizará la inserción laboral (en el año 2000), de la población residente (migrante y no migrante) en cada una de las zonas metropolitanas consideradas, De la misma forma se busca cubrir los objetivos planteados sobre la caracterización de la estructura laboral en las zonas de estudios, identificar los sectores de inserción y analizar si existen diferencias en la inserción de acuerdo a la condición migratoria y la región de origen.

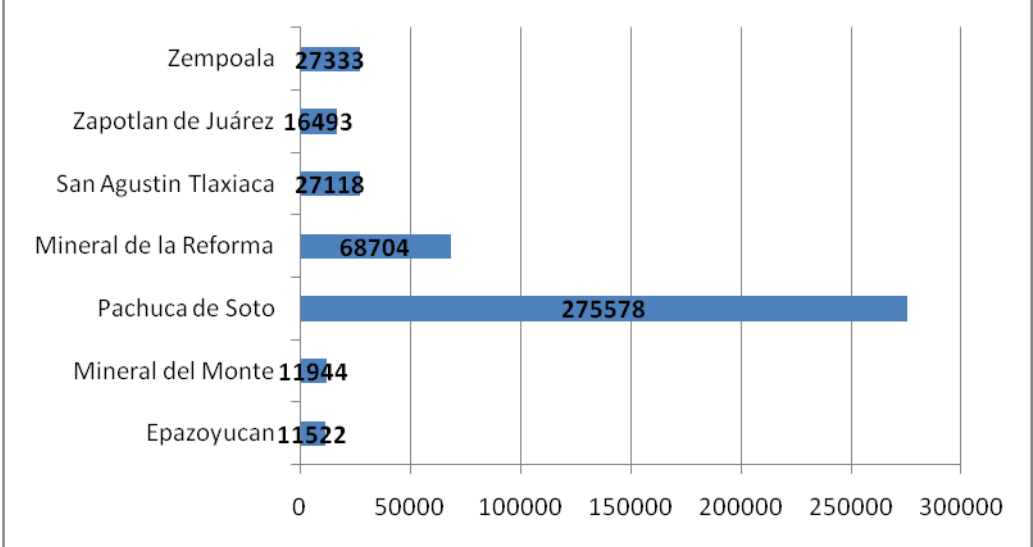
1. La Zona Metropolitana de Pachuca

Las zonas metropolitanas de Hidalgo se encuentran localizadas al interior de la región centro, cada una de ellas presenta rasgos que las hace diferentes y es importante tenerlos en cuenta. Por un lado, nos encontramos ante zonas que atraviesan por etapas distintas de urbanización, hecho que tiene implicaciones sobre la estructura económica y la dinámica demográfica. Cada una de las zonas metropolitanas se han conformado en forma distinta, en el sentido de que son varios los factores que han intervenido, pero sobre todo algunos han tenido más incidencia que otros. La conformación de zonas metropolitanas es el resultado de la combinación de varios elementos: crecimiento de la población, crecimiento económico, colindancia con centros económicos importantes, acceso a vías de comunicación, etc. (SEDESOL, CONAPO, INEGI, 2004).

La concentración de las actividades económicas en determinadas áreas geográficas ha provocado el desplazamiento de la población hacia estas zonas. En un principio se ha considerado a Hidalgo con un Estado expulsor de población debido a la cercanía con la ciudad de México, y de igual manera proveyendo de población a otros Estados. Sin embargo, en años recientes Hidalgo ha presentado una disminución de emigrantes (personas nacidas en Hidalgo y que salen de él para residir en otros Estados); por lo que en años recientes Hidalgo esta experimentado un cambio en su comportamiento migratorio, atrayendo inmigrantes, principalmente concentrados en las Zonas Metropolitanas.

De acuerdo a CONAPO, SEDESOL e INEGI (2005) el Estado de Hidalgo cuenta con una división territorial de 84 municipios, de los cuales, solo 15 municipios forman parte de las tres zonas metropolitanas¹ que tiene el Estado: Zona Metropolitana de Pachuca, Zona Metropolitana de Tulancingo y Zona Metropolitana de Tula.

Grafico 1. Población de la Zona Metropolitana de Pachuca por municipio.



Fuente: Elaboración propia en base al Censo de Población y Vivienda 2005.

¹ CONAPO, SEDESOL e INEGI (2005), definen zona metropolitana como el conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica.

Para el año 2005 la población del Estado de Hidalgo ascendió a 2, 345, 514 habitantes, de los cuales, 438, 692 se concentraron en la Zona Metropolitana de Pachuca, representando el 18.7%, quedando conformada como se muestra en el grafico 1.

En el municipio de Pachuca de Soto se concentra el mayor numero de población de la ZMP, que representa el 62.8%, seguido por los municipios de Mineral de la Reforma con un 15.7%, San Agustín Tlaxiaca concentra el 6.2%, con el mismo porcentaje se encuentra el municipio de Zempoala, con el 3.8% Zapotlan de Juárez y por último los municipios de Mineral del Monte y Epazoyucan, solo participan con el 2.7% y 2.6% respectivamente. Como podemos observar los municipios de Pachuca de Soto y Mineral de Reforma son los municipios con el mayor número de habitantes, ya que concentran 344,282 habitantes (78.5%), mantienen una conurbación física y son municipios centrales.²

Cabe mencionar que de acuerdo a Granados (2010), Pachuca de Soto es el municipio central de la ZMP, debido a que Pachuca es la ciudad principal que da origen a la Zona Metropolitana, Mineral de la Reforma se incluyo por conurbación física y los municipios de Epazoyucan, Mineral del Monte, San Agustín Tlaxiaca, Zapotal de Juárez y Zempoala por criterios de planeación y política urbana.

La Zona Metropolitana de Pachuca cuenta con una tasa de crecimiento media anual de 2.8%, una superficie de 1,202 Km²., con 80.6 hab/ha de densidad media urbana. Llama la atención que Mineral de la Reforma está creciendo a un ritmo de 9.6 uno de los mayores del país, frente a la pérdida de población que ha tenido Mineral del Monte (-1.3%).

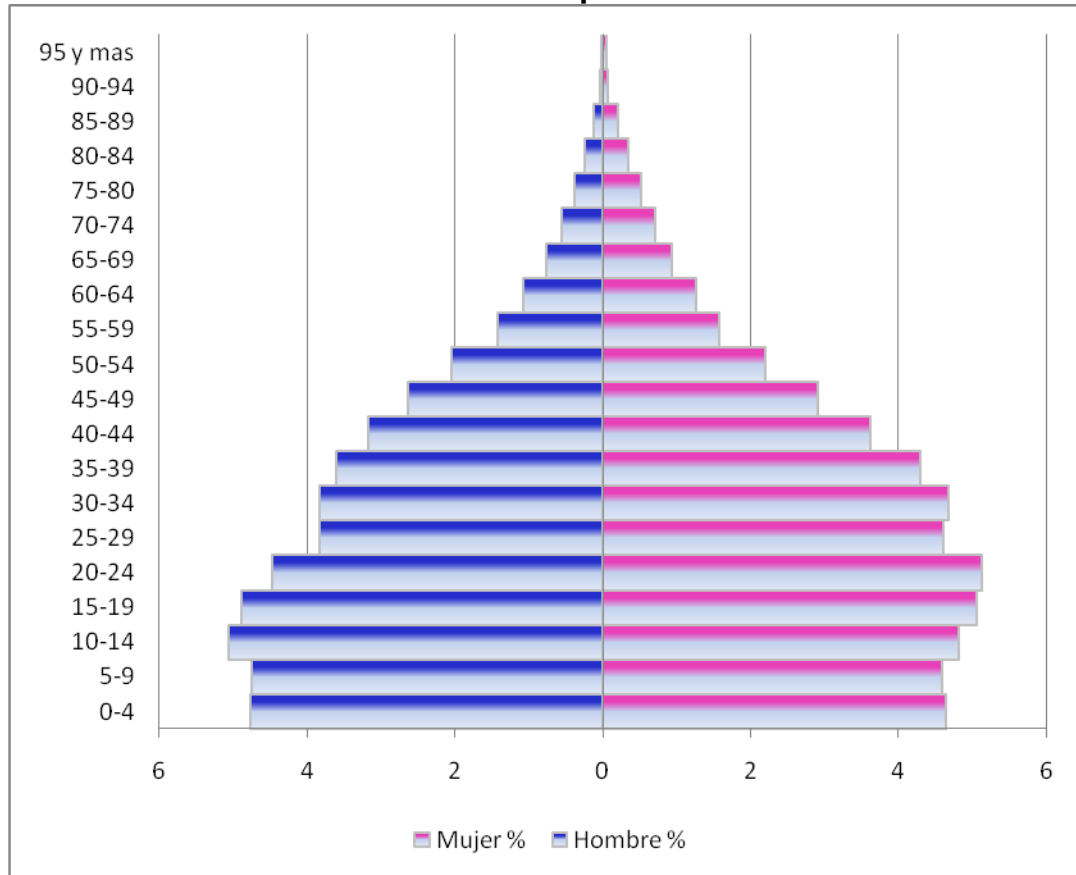
La composición de la población según edad y sexo la podemos visualizar a través de la pirámide poblacional, los cambios que se producen en el interior de ella son consecuencia de la mortalidad, natalidad y fecundidad. La estructura por edad y sexo de la población de la Zona Metropolitana de Pachuca, puede definirse como una pirámide que ha iniciado el proceso de envejecimiento, resultado en gran medida de la reducción de la fecundidad desde la década de los setenta. El

² Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2005. Sedesol, Conapo, INEGI.México 2007.

grueso de la población se localiza entre las edades de 10 a 40 años de edad, en este rango se concentra más del 50% de la población; por lo que la presión de la estructura demográfica en el mercado laboral es muy significativa (ver gráfico 2).

Cabe mencionar que en la población de la tercera edad se muestra un incremento continuo, producto del descenso de la mortalidad.

Gráfico 2. Pirámide de la población ZMP



Fuente: Elaboración propia de acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2005.

2. Inserción laboral en la zona metropolitana de Pachuca ZMP

2.1 Participación Económica de la población residente: migrante y no migrante

En este apartado se analizará la participación económica de los residentes en la ZMP. es un indicador del dinamismo del mercado laboral, da cuenta del porcentaje de la población en edad de trabajar (12 años y más) que se encuentra participando en él.

En el cuadro 1 se presenta la tasa de actividad de los residentes en la zona metropolitana de Pachuca por gran grupo de edad y condición migratoria. Los hombres migrantes que residían en la frontera presentan una tasa de actividad del 76.9%, los migrantes procedentes del Distrito Federal y el Estado de México de 73.5%, los migrantes provenientes del resto de las entidades de 68.5% y los no migrantes del 69.3%. Se observa que la tasa de participación de los migrantes provenientes de la frontera, Distrito Federal y Estado de México están por encima del 71.5% (INEGI, 2000) que corresponde al nivel nacional; los resultados sugieren una tasa de participación alta para los hombres migrantes. En términos generales se observa que la población migrante, siendo la de mayor calificación mantuvo una participación por encima de la no migrante.

Los resultados sugieren que el mercado laboral de la ZMP esta demandando fuerza de trabajo con niveles básicos y medios de educación y, mayores de 29 años; éste resultado se deduce al observar en el cuadro 1 que los grupos de edad en los que hay una mayor participación laboral son los de 30-39 y 40-49.

Cuadro 1. Tasas de actividad de los hombres residentes en la zona ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000

Gran grupo De edad	No Migrantes	Migrantes		
		Residencia en la Frontera	Residencia en el D. F. y E. México	En otra entidad
12-19	26.8%	25.5%	25.1%	26.9%
20-29	77.8%	90.0%	85.7%	77.59%
30-39	93.7%	90.4%	94.1%	93.67%
40-49	90.8%	93.6%	91.5%	90.81%
50-59	83.0%	46.2%	83.8%	82.90%
60 y +	46.4%	20.0%	58.7%	46.22%
Total	69.29%	76.90%	73.50%	68.50%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

De esta manera, en el cuadro 2 se presenta la tasa de participación femenina, según condición migratoria y región de origen. En un primer acercamiento se encuentra que tanto las mujeres migrantes y no migrantes mantienen tasas por encima del 31.3% que corresponde a la participación

nacional (INEGI, 2000). El 50.46% de las mujeres no migrantes en edad de trabajar se encuentra participando en el mercado laboral de la zona metropolitana de Pachuca; comparando por región de origen se observa que las migrantes con mayor participación laboral son las que vienen de la frontera (39.41%), seguidas de las de residencia en otra entidad (38.41%) y por último las de el Distrito Federal (30.47%). Llama la atención que siendo las migrantes del Distrito Federal las de mayor nivel educativo, sean las que mantengan una participación más baja con respecto a los otros dos grupos de migrantes. Pareciera que el mercado laboral esta demandando fuerza de trabajo femenina con menor preparación.

Cuadro 2. Tasas de actividad de las mujeres residentes en la zona ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000

Gran grupo De edad	No Migrantes	Migrantes		
		Residencia en la Frontera	Residencia en el D. F. y E. México	En otra entidad
12-19	18.6%	9.7%	8.9%	18.8%
20-29	44.6%	45.2%	32.5%	44.13%
30-39	55.2%	60.8%	42.8%	54.92%
40-49	51.7%	48.3%	41.3%	51.82%
50-59	38.4%	62.1%	30.0%	38.40%
60 y +	14.0%	0.0%	15.5%	13.93%
Total	50.46%	39.41%	30.47%	38.41%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

El estudio de la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido un tema de estudio importante durante los últimos años. Las brechas de participación entre hombres y mujeres han llevado a plantear el problema de la división del mercado laboral en trabajos femeninos y masculinos. Si bien es cierto que la brecha en los niveles de participación entre hombres y mujeres ha disminuido, vale la pena decir que tal comportamiento ha sido en gran medida consecuencia del proceso de terciarización, que ha tenido como bien demandar fuerza de trabajo femenina. Las transformaciones en la inserción laboral de la mujer y la migración interna son fenómenos que han estado estrechamente vinculados. La migración interna a diferencia de la migración internacional se ha llevado a cabo

primordialmente por mujeres. La migración femenina en nuestro país en un principio estuvo vinculada con la migración rural, como consecuencia de las transformaciones ocurridas en este sector a causa del apoyo que se le dio a la industrialización en la década de los cincuenta. Las mujeres pierden sus ocupaciones a consecuencia de la crisis en el campo, encuentran en el trabajo doméstico y en la migración hacia centros urbanos la solución a sus problemas de ingresos. La demanda creciente por trabajadoras domésticas en las zonas más urbanizadas acelera e impulsa la migración femenina. Los desplazamientos femeninos han estado acompañados de transformaciones en la estructura del mercado laboral, actualmente la importancia que han adquirido las actividades del terciario denominadas como “femeninas” han sido un acicate de la migración interna (Ariza, 2000; Szasz, 1999; Oliveira y Ariza :2001).

2.2. Sector de ocupación de la población residente en la ZMP: migrante y no migrante

En este apartado se estudiara la rama de inserción laboral de la población ocupada residente en la zona metropolitana de Pachuca según condición migratoria. La estructura laboral de la zona estará muy vinculada con el tipo de actividades productivas que se desarrollen al interior. Durante la década de los setenta en el estado de Hidalgo se impulsaron políticas de fomento industrial. Éstas tenían como base el desarrollo de parques industriales, con esta política se perseguían dos objetivos básicos: diversificar la planta productiva de la entidad y homogeneizar el desarrollo productivo del país.

En la década del sesenta la Zona Metropolitana de Pachuca daba señales de una diversificación de su economía. Lo cual coincide con la aparición de nuevos centros industriales cercanos a la ciudad, entre ellos Ciudad Sahagún y Tizayuca en Hidalgo y Ecatepec, Lechería, Tlanepantla y Naucalpan en el estado de México. En este caso gran parte de la mano de obra fue absorbida por estas industrias, sobre todo aquella cuya actividad es semejante en la manufactura y metalmecánica en general. Ello generó el desplazamiento de grandes grupos de trabajadores, así como sus familias. Este proceso impactó directamente en el

sector laboral de extracción de material en la mina, por lo cual se tuvo una vez más una gran escasez de mano de obra³.

En los años ochenta la crisis nacional de 1982, el terremoto que sufrió la ciudad de México en 1985 y una crisis ambiental de grandes proporciones a finales de esa década;⁴ originaron una serie de iniciativas del gobierno federal que se enfocaban a regular el desmedido crecimiento de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) consolidando actividades más que nada industriales en ciudades como Pachuca, Puebla, Querétaro, Cuernavaca, Toluca y Tlaxcala. Además, la administración federal privilegia a Pachuca como lugar central para permitir una mayor integración regional. La implementación de tales medidas, propició la desconcentración de actividades y personas de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México y en la ciudad de Pachuca originó una serie de transformaciones que sentaron las bases para que se diera una expansión poblacional en los últimos veinte años del siglo XX.

A partir de estos años la ciudad no sólo ha crecido en número de habitantes, sino también aumenta su papel en la organización del espacio regional. La proximidad de Pachuca a la Ciudad de México facilitó la ubicación de estas nuevas funciones administrativas. Los datos sugieren que dentro de la entidad hay un dinamismo importante del sector terciario, lo interesante en este ejercicio es analizar si este sector ha sido lo suficientemente dinámico como para absorber tanto la fuerza de trabajo migrante como la no migrante, o sí, por el contrario otros sectores han impulsado la generación de empleos.

En el cuadro 3 se presenta la distribución de los hombres por gran sector de actividad. Observamos que el 54% de los no migrantes esta laborando dentro del sector terciario y apenas el 8% esta en el sector primario. Este resultado es interesante tomando en cuenta que a nivel nacional se plantea un predominio del sector terciario en la generación de empleos. Los resultados demuestran que en la

³ De hecho el traslado fue de tal forma que grandes grupos de mineros se ubicaron en la industria de Cdad. Sahagún, lo que promovió que la experiencia sindical se trasladara de igual forma. Con ello la aparición de nuevos sindicatos industriales tienen su origen en este proceso de migración interna de mano de obra.

⁴ La contingencia ambiental provocó el cierre de actividades industriales por varios días y la puesta en marcha de un programa para evitar el uso masivo de automóviles el “Hoy no circula”, programa que actualmente sigue operando en la ZMCM. Después de pasada la contingencia se llevó a cabo un programa para trasladar fuera de la ZMCM la industria más contaminante.

zona metropolitana de Pachuca el sector que genera la mayor parte de los empleos para la población residente es el terciario. Con respecto al sector de inserción de los migrantes se observa que el 55% del total de la población ocupada masculina migrante se encuentra ocupada en actividades del sector terciario y el 36% en el sector secundario. Por lo anterior, se evidencia que las actividades del sector terciario son el nicho de inserción principal para la fuerza de trabajo masculina migrante y no migrante.

Cuadro 3 Distribución porcentual de los hombres migrantes residentes en la ZMP por Sector de actividad, condición migratoria y región de origen, 2000

Sector	No migrantes	Residencia en Frontera norte	Residencia en el D. F. y E. México	Residencia en otra entidad	Otra	Total
Primario	8%	16%	3%	8%	2%	8%
Secundario	36%	29%	40%	36%	33%	36%
Terciario	54%	56%	55%	54%	63%	55%
NE	1%	0%	1%	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

En términos generales se observa que en su mayor parte la población masculina de los tres flujos migratorios se mantiene laborando en actividades del sector terciario. Es importante hacer esta distinción para no caer en lo planteado durante la década de los sesenta, donde se hablaba de una “hinchazón del terciario” provocada por la inserción de los migrantes internos en actividades precarias; este planteamiento tuvo que replantearse al menos en México cuando se demostró a través de trabajos empíricos que la inserción de los migrantes estaba en función de dos elementos: las características de los flujos y la demanda de la región de destino (Oliveira:1976).

En este caso la zona metropolitana de Pachuca se encuentra en una fase casi inicial de su proceso de urbanización, el sector servicios siguiendo la tendencia nacional hacia la terciarización de los mercados laborales, y que como hemos visto parece estar sucediendo a nivel zona metropolitana.

Cuadro 4 Distribución porcentual de las mujeres migrantes residentes en la ZMP por sector de actividad, condición migratoria y región de origen, 2000

Sector	No migrantes	Residencia en Frontera norte	Residencia en el D. F. y E. México	Residencia en otra entidad	Otra	Total
Primario	1%	0%	3%	1%	0%	1%
Secundario	19%	0%	31%	19%	19%	19%
Terciario	77%	100%	65%	78%	81%	77%
NE	3%	0%	1%	3%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

En el cuadro 4 tenemos la distribución porcentual de las mujeres ocupadas por sector de actividad. En términos generales los datos sugieren que más de la mitad de la población femenina residente en la zona metropolitana de Pachuca se encuentra laborando en actividades vinculadas con el sector terciario de la economía: 77%, tanto de las no migrantes como de las migrantes. Al hacer la comparación entre flujo migratorio encontramos ligeras diferencias, especialmente en cuanto al porcentaje de participación en cada uno de los sectores. La estructura laboral de las mujeres migrantes procedentes de la frontera presenta rasgos interesantes: el 100%. Llama la atención que las mujeres que vienen del Distrito Federal y Estado de México laboren en mayor proporción en comparación con las de la Frontera y de otras entidades en actividades del sector secundario con 31%.

2.3. Calidad del empleo: grupo de ocupación, ingresos, prestaciones, horas de trabajo

En el cuadro 5 se presenta la distribución ocupacional de los hombres residentes en la ZMP según condición migratoria. Se observa que el grueso de ellos está concentrado en ocupaciones manuales. La población masculina migrante está ocupada en actividades manuales (32.6%) y manuales no calificadas (19.6%). Son actividades en las que no se requiere calificación y vinculadas con la industria

manufacturera o el comercio. En cierta forma la ocupación responde a las características de la población, especialmente con el nivel de educación.

5. Distribución porcentual de los hombres residentes en la ZMP por grupo de ocupación, condición migratoria y región de origen, 2000.

Grupo de Ocupación	NO MIGRANTE	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federal y Edo. De México	De la Frontera	Otra	
Prof. Y Directivos	8	12.5	15.0	12.0	12
No manual calificado	14.5	14.2	9.8	11.8	13.7
No manuales	14.3	12.7	13.2	12.8	19.3
Manual	36.5	39.1	34.7	38.7	32.6
Manual no calificado	24.2	19.6	27.3	23.7	19.6
NE	2.5	1.9	0	1	2.8
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

Los migrantes que vienen del Distrito Federal y Estado de México están empleados principalmente en actividades manuales (39.1%), la segunda ocupación en importancia es la de manual no calificado (19.6%). Los migrantes procedentes de la frontera presentan una estructura ocupacional similar con la diferencia de que el tercer grupo de ocupación en importancia es el de profesionistas y directivos (15%), las actividades que conforman este grupo demandan personas con cierta calificación, podríamos decir que son empleos de mayor calidad, en comparación con los manuales y manuales no calificados en donde se concentra la mayor parte de los migrantes masculinos del centro. El caso de los migrantes procedentes de otra entidad federativa muestra una distribución similar en el sentido de que es el grupo de manuales el que emplea la mayor parte de estos migrantes (38.7%) seguido de los manuales no calificados y no manuales (23.7% y 12.8%). Un elemento que se tiene que rescatar es que un poco más del 10% de los migrantes en cada uno de los flujos está empleado en el

grupo de profesionistas y directivos. Esto habla de que existe un mercado de alta calificación en el que los migrantes masculinos se están insertando.

En el cuadro 6 se tiene la distribución ocupacional de las mujeres residentes en la zona metropolitana de Pachuca. Estas en su mayoría se encuentran empleadas en tres grupos ocupacionales: no manual calificado, no manual y manual; destaca la baja participación de la fuerza de trabajo femenina dentro el grupo de profesionistas y directivos.

Cuadro 6. Distribución porcentual de las MUJERES residentes en la ZMP, por grupo de ocupación, condición migratoria y región de origen, 2000.

Grupo de Ocupación	NO MIGRANTE	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federal y Edo. De México	De la Frontera	Otra	
Prof. y Directivos	7	6.3	7.4	10.6	7.6
No manual calificado	18.5	24.2	16.5	18.7	26.2
No manuales	24.3	39.8	23.7	30	37
Manual	28.7	18.2	27.2	23	13.8
Manual no calificado	19.7	10.4	24	17.2	12.5
NE	1.8	1.1	1.2	0.5	2.9
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

La estructura ocupacional de las mujeres no migrantes es en cierta forma homogénea, en el sentido de que no hay un grupo de predominio, destaca el empleo en los grupos no manuales (24.3%) y manual (28.7%). Estos grupos en conjunto emplean poco menos de la mitad de mujeres no migrantes residentes en la ZMP, el resto de ellas se encuentra laborando en actividades no manuales calificadas (18.5%) y manual no calificado (19.7%).

Con lo que respecta al flujo global de mujeres migrantes se observa cierto predominio de empleo dentro del grupo de ocupaciones no manuales. Sin

embargo es importante hacer notar las diferencias que existen al interior de cada flujo en cuanto a su estructura ocupacional. Dentro de la corriente migratoria de mujeres proveniente del núcleo encontramos un predominio de las ocupaciones no manuales (36%), seguido de las no manuales calificadas (26.2%). En ambos grupos se está empleando casi el 60% de la población ocupada migrante. Cabe destacar que a pesar de ser el flujo que viene del Distrito Federal y Estado de México el porcentaje de empleo al interior del grupo de profesionista y directivos (6.3%) es bajo en comparación con los otros dos grupos de migrantes. Con lo que respecta al total de las migrantes, observamos que más de la mitad se emplean en los grupos ocupacionales mencionados.

Otros indicadores que se utilizan para medir la calidad de los empleos son los ingresos mensuales, las prestaciones laborales (vacaciones, seguro social, etc.) y las horas trabajadas. La década de los noventa permitió ver cambios importantes en las formas de contratación y comportamiento del mercado laboral a nivel internacional. Dichos cambios han impactado en forma directa la composición del mercado laboral, provocando el crecimiento de trabajos de baja calidad, entendidos como aquellos en donde se trabaja más de cuarenta horas, no contar con prestaciones básicas como lo es la seguridad social.

En cuanto a nivel salarial en el estado de Hidalgo y por tanto la Zona Metropolitana de Pachuca se encuentran clasificados dentro de la zona c de salario mínimo, esto significa que se encuentran en el tabulado más bajo del salario mínimo (s.m.). El ingreso promedio de la población masculina residente en la zona metropolitana de Pachuca es de 1.5 salarios mínimos. Los migrantes reciben en promedio 2.5 salarios mínimos mientras la población masculina no migrante recibe 1.7 salarios mínimos en promedio. Si comparamos entre flujos migratorios encontramos que los migrantes del Distrito Federal y Estado de México son los que tienen el ingreso promedio mensual más alto: 2.6 s.m.; los de la Frontera por su parte están recibiendo en promedio 2.3 salarios mínimos y los de otra entidad Federativa 1.9. En el cuadro 7 se presenta la distribución de la población ocupada masculina según salario mínimo recibido en el año 2000. Los resultados muestran claramente que poco más del 50% de la población residente

(migrante y no migrante) recibe entre 1 y dos salarios mínimos. Dentro del grupo de los migrantes el porcentaje de hombres sin ingresos es (6.8%). De manera que los migrantes que se instalan en la ZMP tienen niveles de ingreso promedio superiores a los de la población residente.

Cuadro 7. Distribución porcentual de los hombres residentes en la ZMP, por nivel de ingreso y condición migratoria, 2000.

Nivel de Salario Mínimo	No Migrante	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federa y Edo. De México	Frontera Norte	Otra entidad	
SIN SM	17.5	8.7	11.0	9.8	6.8
1 a 2 SM	53.5	51.4	45.8	48.8	43.6
3 a 4 SM	15.0	13.9	22.5	17.9	12.7
5 a 6 SM	5.0	7.2	9.2	8.2	13.8
7 a 8 SM	2.0	3.3	2.9	3.1	2.2
9 a 10 SM	0.8	5.3	1.6	3.6	4.0
11 a 15 SM	1.0	2.0	2.6	2.3	2.8
16 y más SM	1.0	3.9	0.0	2.1	2.7
NE	4.2	4.2	4.3	4.3	11.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

Con lo que respecta a las mujeres observamos que su ingreso promedio mensual es de 1.4 salarios mínimos. Siendo las mujeres migrantes las que reciben ingresos promedio más altos (1.7 s.m.) con respecto a la población femenina no migrante (1.3 salarios mínimos en promedio). En el cuadro 8 se presenta la distribución salarial de las mujeres según nivel de ingreso por salario mínimo. Uno de los principales aspectos por destacar es que más del 20% de la población ocupada femenina residente en la ZMP no reciben ingresos: el 25.8% de las no migrantes y le 21.8% de las migrantes. Se observa que el 40% de las mujeres recibe de 1 a 2 salarios mínimos. Comparando de acuerdo con su condición migratoria encontramos que las migrantes tiene una mejor estructura salarial al contar con un 12.9% que recibe más de 5 salarios mínimos, mientras

las no migrantes que reciben este salario es de 4.6%. Entre los flujos de migrantes encontramos diferencias importantes que denotan una mejor condición salarial para las mujeres que vienen del Distrito Federal y Estado de México y de otras entidades.

Cuadro 8 Distribución porcentual de las mujeres residentes en la ZMP, por nivel de ingreso y condición migratoria, 2000.					
Nivel de Salario Mínimo	No Migrante	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federal y Edo. De Mex	Frontera Norte	Otra entidad	
SIN SM	25.8	25.1	27.7	25.7	21.8
1 a 2 SM	43.9	40.1	35.9	41.3	43.2
3 a 4 SM	17.4	15.7	11.3	20.2	14.9
5 a 6 SM	4.6	5.4	1.6	2.5	12.9
7 a 8 SM	1.6	1.9	0	5.3	0
9 a 10 SM	0.8	1.2	2.2	1.4	0
11 a 15 SM	0.5	1.6	2.8	1.8	0
16 y más SM	0.4	0	0	0	0
NE	5.1	8.9	18.4	1.8	7.3
Total	100	100	100	100	100
Absolutos	29,249	1,958	606	717	635

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

Los resultados hasta ahora analizados sugieren que la población migrante tiene mejores condiciones laborales que la población residente.

Otro de los indicadores utilizados para medir la calidad del empleo son las prestaciones laborales. En el cuadro 9 se presenta el porcentaje de hombres empleados que cuentan con prestaciones laborales según condición migratoria. En términos generales observamos que más del 60% de los trabajadores en la ZMP no cuentan con prestaciones laborales. En cierta forma este resultado es coherente con el crecimiento de la micro industria dentro de la zona metropolitana. Es importante mencionar que no existen diferencias entre la población migrante y

no migrante, en ambas sub-poblaciones se observa la misma distribución porcentual. Entre flujos migratorios no se observan diferencias significativas.

Cuadro 9. Prestaciones laborales de la población ocupada masculina residente en la ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000.					
Prestaciones	NO Migrante	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federal y Edo. De México	De la Frontera	Otra	
Sin prestaciones	66.5	64.5	62	63	66
Con prestaciones	31.7	33	35	35	33
NE	1.8	2.5	3	2	1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.
Prestaciones: seguro social, vacaciones y aguinaldo.

En el cuadro 10 presentamos la distribución de las mujeres ocupadas de acuerdo a si reciben o no prestaciones laborales. Los resultados dejan ver que se repite el caso como el de los hombres ya que tanto las mujeres no migrantes como migrantes tienen. Con lo que respecta a diferencias entre los flujos migratorios vemos que las que vienen de entidades externas a la región cuentan con un 70% de mujeres que no reciben prestaciones laborales. Este porcentaje esta por encima del 65% y 66% de las migrantes del núcleo y la periferia respectivamente.

La jornada laboral es otro de los indicadores utilizados para evaluar la calidad del empleo. En el cuadro 11 presentamos al distribución de la población ocupada masculina de acuerdo a la jornada laboral. Los resultado permiten darnos cuenta que la mayor parte de los hombres ocupados en la ZMP trabajan sobre jornada. En este caso vale la pena resaltar las diferencias observadas entre los no migrantes y los migrantes. En este caso particular son los hombres migrantes los que presentan mejores condiciones de trabajo en cuestión de horas trabajadas. El 24.1% de ellos trabaja jornada normal, mientras que en los no

migrantes encontramos un 49.9% que trabaja sobre jornada y un 25% que lo hace en jornada normal. Comparando entre flujos migratorios vemos nuevamente que son los no migrantes los que tienen mejores condiciones en cuanto a las horas trabajadas.

Cuadro 10. Prestaciones laborales de la población ocupada mujeres residente en la ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000.					
Prestaciones	NO Migrante	Residencia			Total Migrantes
		Distrito Federal y Edo. De México	De la Frontera	Otra	
Sin prestaciones	63	65.6	65.1	66.7	66
Con prestaciones	35.6	32	32.9	32	33
NE	1.4	2.4	2	1.3	1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

Cuadro 11. Jornada laboral de la población ocupada masculina residente en la ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000					
Tipo de Jornada	NO Migrante	Migrante TOTAL	En el D.F y Edo de México	Residían en	
				En la Frontera	Otra entidad
Ninguna	0.4	0.2	0	0	0
Normal	25	24.1	25.9	26.7	26.7
Parcial	22.2	16.3	19	16.3	17.1
Sobre jornada	49.9	57.7	53.1	55.6	54.5
NE	2.5	1.7	2	1.4	1.7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

El caso de las mujeres es interesante, por un lado no encontramos un porcentaje tan elevado en la sobre jornadas. Sin embargo se observo que un 60%

aproximadamente se encuentra trabajando sobre jornadas y jornadas parciales. El 37.8% de las migrantes trabaja sobre jornada, cifra superada por las no migrantes con 42.1%. En este sentido se observa que ligeramente las mujeres migrantes están en mejores condiciones que las no migrantes, pues la mayor parte de ellas trabaja una jornada parcial. Es muy probable encontrar altos porcentajes de mujeres laborando en jornadas parciales, especialmente en aquellas que son casadas y con hijos. Comparando entre flujos migratorios no se observaron diferencias significativas, con excepción de las mujeres migrantes de otra entidad que son las que tienen una mayor participación porcentual dentro de la sobre jornada (42.1%) que esta por encima de los otras sub poblaciones.

Cuadro 12. Jornada laboral de la población ocupada femenina residente en la ZMP, según condición migratoria y región de origen, 2000					
Tipo de Jornada	NO Migrante	Migrante TOTAL	Residente En el D.F y Edo de México	En la Frontera	Otra entidad
Ninguna	0.4	0.4	0	0	0
Normal	33.3	31.8	35	34.7	36.7
Parcial	24.2	27	22.9	24.2	19.1
Sobre jornada	40.1	37.8	40.1	39.7	42.1
NE	2	3	2	1.4	2.1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la muestra del XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2000.

3. Aspectos sociodemográficos de la población migrante

La información analizada en cuanto a las características de inserción laboral revela que la población migrante (hombres y mujeres) ha alcanzado una mejor estructura laboral con respecto a la población no migrante de la Zona Metropolitana de Pachuca. Por lo que es pertinente examinar algunas características específicas de dichos inmigrantes.

La población que se inserta en otro Estado puede analizarse de acuerdo a su condición migratoria, es decir, desde una perspectiva por lugar de nacimiento o por lugar de residencia anterior. En el cuadro 13 se muestra la población inmigrante de la ZMP por municipio, de acuerdo a ambas condiciones.

Cuadro 13. Población inmigrante, por lugar de nacimiento y de acuerdo al lugar de residencia en 1995.

Municipio	Inmigrantes LN	Inmigrantes LR
Epazoyucan	1187	459
Mineral del Monte	500	197
Pachuca de Soto	45371	15997
Mineral de la Reforma	8717	4082
San Agustín Tlaxiaca	4742	2036
Zapotlan de Juárez	2834	900
Zempoala	4864	1799
Total	68215	25470

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

De acuerdo a la condición migratoria por lugar de nacimiento (personas que nacieron en otra entidad federativa y que residen en este caso en la ZMP), Pachuca de Soto concentra el 66.5% de los migrantes, seguido por Mineral de Reforma con un 12.8%, Zempoala con el 7.1%, con un punto porcentual menor esta San Agustín Tlaxiaca, Zapotlan de Juárez con 4.2%, Epazoyucan con un 1.7%, en tanto que Mineral del Monte participo solo con un .7%. Pachuca de Soto concentro a más de la mitad de los migrantes, debido a que es el municipio en donde reside la mayor actividad económica de la ZMP, extendiéndose hasta el Mineral de la Reforma.

En tanto, por el lado de la condición migratoria de acuerdo al lugar de residencia en 1995 (personas que cambiaron su residencia durante los últimos 5 años a la ZMP, en este caso), llegaron a la ZMP 25, 470 migrantes, de los cuales, el 62.8% residen en Pachuca de Soto, el 16% en Mineral de la Reforma, seguido

por San Agustín Tlaxiaca con un 8%, Zempoala concentro el 7.1% de los migrantes, Zapotlan de Juárez el 3.5%, mientras que Epazoyucan y Mineral del Monte solo participaron con el 1.8% y .8% respectivamente.

El comportamiento de la recepción de migrantes en ambas condiciones migratorias es similar, los municipio de Pachuca de Soto y Mineral de la Reforma concentran el mayor porcentaje de migrantes, en tanto Epazoyucan y Mineral del Monte son los municipios a los que llegan menos migrantes. Lo cual puede deberse en parte a la ubicación geográfica de cada unos de ellos, tomando en cuenta que la ciudad de Pachuca es la principal de la ZMP.

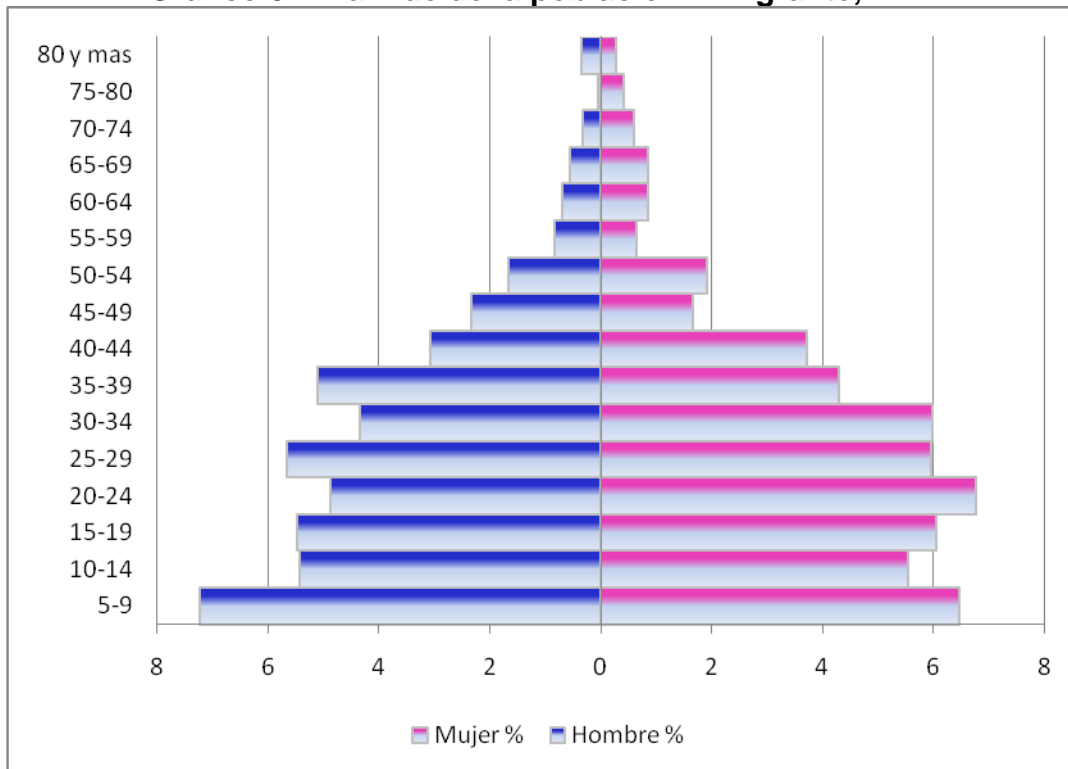
Sin embargo, la diferencia del número total de migrantes es significativa. Sobre la condición migratoria por lugar de nacimiento no se puede saber en qué intensidad se ha dado esta inmigración, ya que no existe un periodo de referencia definido, se desconoce en qué momento ocurrió la migración y por lo tanto, los resultados agrupan movimientos migratorios ocurridos en diferentes instantes de tiempo, de acuerdo a Granados (2010). Por lo cual, la cifra de inmigrantes en la ZMP por lugar de nacimiento es más del doble que la calculada por lugar de residencia.

En tanto, la condición migratoria de acuerdo al lugar de residencia, obtenida a través de la pregunta sobre lugar de residencia 5 años antes, arroja una buena medición del volumen y dirección de la movilidad, aquí si existe un periodo de referencia definido, en cual no es muy largo para verse afectado por la mortalidad, ni muy corto para confundirla con movimientos temporales o estacionales (Rincón, 1998, citado en Granados, 2010).

Por lo cual, las siguientes características analizadas de la población inmigrante de la ZMP serán de acuerdo a la condición migratoria por lugar de residencia en 1995.

De los 25, 470 migrantes que residen en la ZMP, el 48.1% son hombres y el 51.9% son mujeres, 3% mas son mujeres. El grafico 3 muestra la pirámide poblacional de los inmigrantes de la ZMP.

Grafico 3. Pirámide de la población inmigrante, ZMP

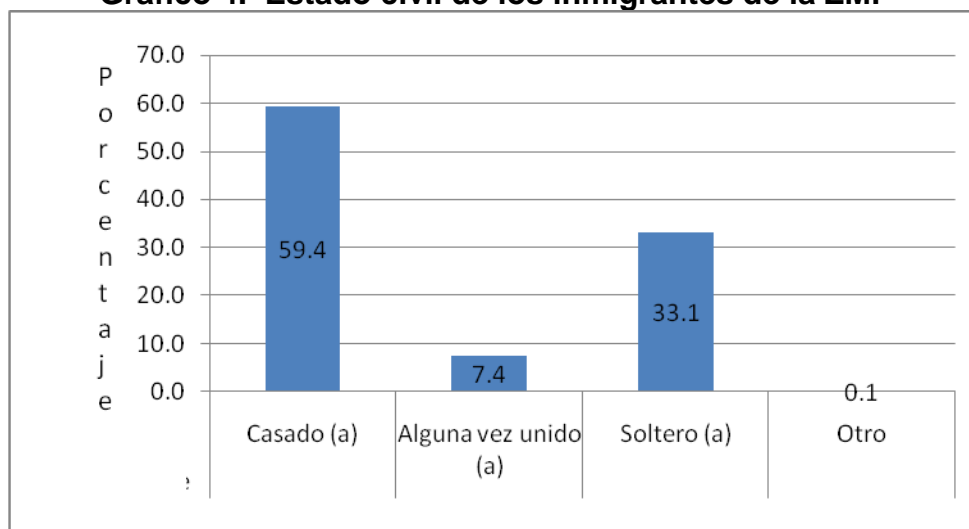


Fuente: Elaboración propia de acuerdo a XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

El mayor porcentaje de la población migrante que ha llegado recientemente a la ZMP, está compuesta por población joven y en las primeras edades adultas, la base de pirámide por el lado de los hombres representa el mayor porcentaje de migrantes (7.2%), mientras que para las mujeres se ubica en el grupo quinquenal de 20 a 24 años de edad (6.8); en contraste, el porcentaje de inmigrantes de edad avanzada es muy reducido.

Como ya se menciona, la cohorte más reciente, es decir, la base de la pirámide es amplia, sin embargo, a partir de los subsecuentes grupos quinquenales se va reduciendo, en tanto, a partir de los 20 años de edad hasta los 39 años nuevamente se expande no en la misma magnitud, pero si significativamente, predominando más mujeres.

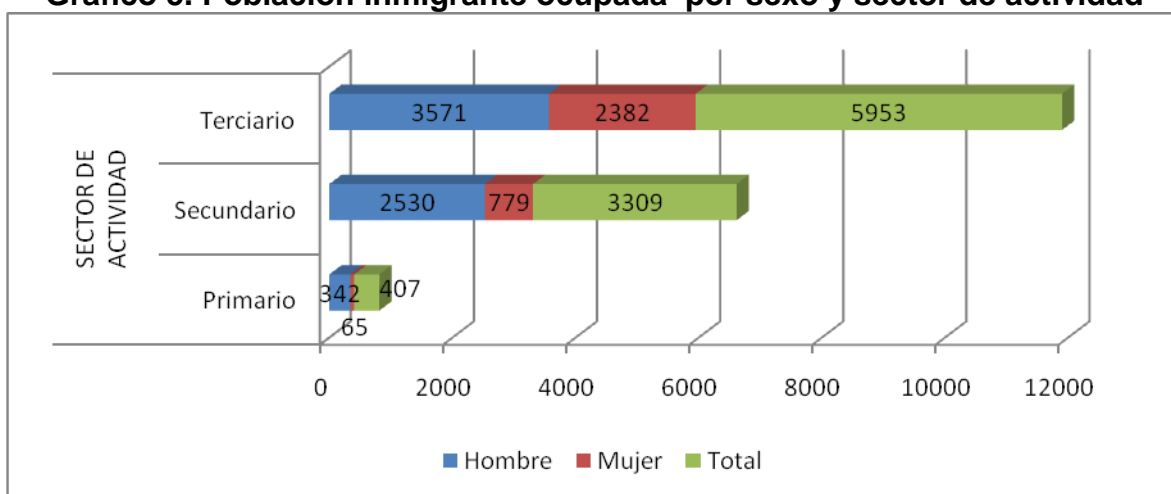
Grafico 4. Estado civil de los inmigrantes de la ZMP



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

El grafico 4 muestra el estado civil de acuerdo al sexo, de los migrantes. Más de la mitad de los migrantes son casados (59.4%), por lo que es muy probable que familias completas lleguen a residir a la ZMP, seguidos por migrantes solteros (33.1%), y solo un 7.4% migrantes se unieron en pareja alguna vez, en tanto, el .1% tiene otro estado civil.

Grafico 5. Población inmigrante ocupada por sexo y sector de actividad



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

El grafico 5 muestra la población inmigrante ocupada por sexo y sector de actividad, en el sector terciario está inserto el mayor número de migrantes 5, 935,

los cuales representan más del 60%, el mayor porcentaje de ellos son hombres; mientras que en el sector secundario solo participan un 34.2%, menos de una tercera parte son mujeres; solo el 4.2% de la población inmigrante se incorpora al sector primario, de los cuales más de la octava parte son hombres.

La situación en el trabajo en la cual se encuentra la población inmigrante ocupada en los diferentes sectores de la economía se presenta en el cuadro 14.

Cuadro 14. Población inmigrante ocupada por situación en el trabajo y sexo

Situación en el trabajo	Sexo	
	Hombre	Mujer
Empleado(a) u obrero(a)	5100	2571
Jornalero(a) o peón	210	0
Patrón(a)	223	43
Trabajador(a) por su cuenta	1448	717
Trabajador(a) sin pago en negocio familiar	143	156
Otra	97	64
Total	7221	3551

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Tanto el mayor número de hombres como de mujeres son empleados u obreros (5, 100 y 2, 571, respectivamente), seguidos por 1, 448 hombres y 717 mujeres que se dedican a trabajar por su cuenta; solo 223 hombres y 43 mujeres son patronos; migrantes que trabajan como jornaleros o peones solo se ubican 210 hombres y ninguna mujer: migrantes sin pago en negocio familiar 143 hombres y 156 mujeres.

De acuerdo a lo anterior, el 67% de los inmigrantes ocupados son hombres y solo un 33% son mujeres. Los migrantes ocupados hombres que se desempeñan como empleados u obreros representan el 47.3%, mientras que las mujeres en la misma situación laboral solo participan con un 23.9%. Trabajadores por su cuenta representan el 13.4% y las trabajadoras por su cuenta el 6.7% de los migrantes ocupados. Un dato que resalta es la participación nula de las

mujeres como jornaleras o peón, las mujeres inmigrantes a la ZMP no se desempeñan en dichas actividades, pero tampoco cuentan con una participación significativa como patronas, pues solo el .4% de las mujeres migrantes lo hacen.

Conclusiones

En términos generales observamos que el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Pachuca se tuvo capacidad para generar empleos gracias al dinamismo de sector terciario en general.

Los resultados observados dan cuenta clara del proceso de terciarización que vive el país, y que se siente aún a nivel zona metropolitana. Sin embargo, no se pueden menospreciar la generación de empleos por parte del sector manufacturero. El proceso de terciarización que vive la economía se dejó ver claramente. La diversidad de actividades que involucra este sector y la estructura productiva prevaleciente ha acrecentado la importancia del mismo tanto en actividades de baja como alta calidad.

Los resultados revelan que la zona metropolitana de Pachuca tiene capacidad para generar empleos gracias al dinamismo que ha mostrado el sector terciario en ella.

Para el año 2005 la población del Estado de Hidalgo ascendió a 2, 345, 514 habitantes, de los cuales, 438, 692 se concentraron en la Zona Metropolitana de Pachuca. Dentro de los habitantes de la ZMP se encuentran personas que llegaron a residir a esta Zona Metropolitana; de acuerdo a la condición migratoria por lugar de nacimiento los inmigrantes que llegaron a la zona representan el 18.3% de la población total, llamados también migrantes absolutos; y de acuerdo a la condición migratoria por lugar de residencia el 6.8% de los habitantes de la ZMP son migrantes residentes.

El mayor porcentaje de la población inmigrante residente de la Zona Metropolitana de Pachuca, tiene alguna o algunas de las siguientes características: población joven y en las primeras adultas, casada (que probablemente migra con su familia completa), que su actividad laboral la realiza dentro del sector terciario

como empleado u obrero; en menor medida soltera, insertada en el sector secundario de la economía, que trabaja por su cuenta.

Bibliografía

Aguilar, A, y Graizbord, B. (2001). La distribución espacial de la población. Concentración y dispersión, en la población de México. Tendencia y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI. CONAPO-FCE; México.

Ariza, M. (2000). Ya no soy la que deje atrás. Mujeres migrantes en Republica Dominicana UNAM y Plaza y Valdés; México.

Ariza, M. y Ramírez (2005) Urbanización, mercados de trabajo y escenarios Sociales en el México finisecular, en Portes, A., Roberts, B y Grimson, A. comp.) Ciudades latinoamericanas. Un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo, pp. 299-361 Prometeo Libros: Buenos Aires Argentina.

Chávez, A.M (1988). La buena dinámica de la migración interna en México de 1970 a 1990, UNAM-CRIM, Cuernavaca, México.

García, B. y Oliveira, B.(1990). Expansión del trabajo femenino y transformación social en México; 1950-1987, en México en el umbral del milenio. COLMEX: México.

García, B. y Oliveira, B.(2001). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998, en Estudios Demográficos y Urbanos, vol 19, num 57. COLMEX: México.

Geyer, H.S. (2002) International Handbook of urban Systems. Studies of urbanization and migration in advanced and developing countries, MPG Books; Great Britain.

Hernández E (2006) Determinantes de la oferta de trabajo de las regiones, en Hernández, E y Llamas, I. Mercado laboral y capacitación. Un análisis Regional para México, UAM-I y Plaza y Valdéz Editores: México.

Hernández, E; Garro Bordonaro N y Llamas Huitrón I (2000) Productividad y Mercado de trabajo en México, Editorial Plaza y Valdés; México.

Muñoz, H y Oliveira, O. (1972) Migraciones internas en América Latina; Exposición y crítica de algunos análisis; en Muñoz, H, Oliveira, O., Singer, P. y Stern, C. Migración y Desarrollo. Consideraciones Teóricas . Informe de Investigación de la Serie de Población. Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires Argentina.

Oberai, A.S. (1989). Migración y absorción de mano de obra en la Ciudad de México, 1930- 1970. Cuaderno del CES, COLMEX; México.

Oliveira, Oy Ariza, M. (2001). Género, trabajo y exclusión social en México. Revista Estudios Demográficos y Urbanos. COLMEX; México.

Oliveira, O y Stern, C. (1972) Notas acerca de la teoría de las migraciones. Aspectos Sociológicos; en Muñoz, H., Oliveira, O., Singer, P. y Stern C. Migración y Desarrollo. Consideraciones Teóricas. Informe de Investigación de la Serie de Población. Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires Argentina.

SEDESOL, CONAPO e INEGI (2003). Delimitación de Zonas Metropolitanas en México. SEDESOL, et al; México.

Szasz, I y Pacheco E. (1995). "Mercados de trabajo en América Latina", en perfiles Latinoamericanos, núm. 6, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México.

Szasz, Ivonne (1999). La perspectiva de género en el estudio de la migración femenina en México en Brígida García (Coordinadora) Mujer, género y población en México, COLMEX- SOMEDE; México.

Sotelo Valencia A (1999) Globalización y Precariedad del trabajo en México. Ediciones el Caballito; México.

VII Congreso Nacional
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades

Mesa 04. Migración y trabajo

Estudio regional de la Migración Interna en el Estado de Yucatán.

*MC. Karina Concepción González Herrera,
MA. Lucía Trinidad Pérez Cervera.
MC. Cecilia Ramírez Gamboa.*

Universidad Tecnológica Metropolitana.

Palabras clave: Migración interna, Migración regional en Yucatán, Migración a la ciudad de Mérida y al estado de Quintana Roo.

Resumen

En el presente artículo se plasman resultados del análisis de la forma en cómo se comporta la migración interna en las regiones del estado de Yucatán, considerando aspectos generales de la familia y del integrante que decide trasladarse a un lugar diferente al de origen

La migración interna se presenta por cuestiones diversas en los núcleos familiares, que van desde los paseos cotidianos, las necesidades educativas, pero las cuestiones económicas son las que fuertemente fungen como atracción para los pobladores de localidades, municipios y/o estados. La migración interna es hoy por hoy un factor detonante para las economías locales y estatales, debido a que al momento de insertarse una unidad económica en un territorio ésta será generadora de empleos y por consiguiente, el área geográfica o región a la que pertenezca será atractiva para los habitantes que radican en el área y para diversos lugares.

Es la migración un fenómeno de interés debido a las situaciones que se derivan de ella, que dan la pauta para analizar la importancia del mismo en el contexto económico y social de una localidad, estado y/o país, las características en la composición de los migrantes (sexo, edad, alfabetismo, escolaridad, sector de actividad, etc.), suelen repercutir modificando las condiciones de la población tanto en las áreas de origen como en las de destino.

El fenómeno migratorio interno en nuestro país tiene importancia de manera local, estatal y nacional, tomando como parámetro el enfoque económico, ya

que es generadora de ingresos a las familias que presentan esta condición, fortaleciendo las economías familiares, siendo el factor trabajo, el impulsor económico de las familias.

El fenómeno migratorio interno en el estado de Yucatán indica que existe una corriente migratoria principalmente a la ciudad de Mérida debido a la concentración de más del 40% de las empresas del estado y seguidamente al estado de Quintana Roo (entidad que destaca por ser un polo de desarrollo económico no sólo a nivel regional, sino nacional, basado sobre todo en su actividad turística). Cuando no se logra tener éxito laboral en el estado se marchan a otro país, Estados Unidos de América (EUA). Los motivos por los que deciden salir de su municipio son para tener un trabajo, para tener un mejor trabajo, para mejorar su economía, siendo las tres principales razones por las que los habitantes de los municipios de Yucatán deciden migrar hacia otros sitios.

La investigación abarcó diez municipios, ubicados en las siete regiones de Yucatán. En el estudio se pudo identificar la fuerte presencia de la lengua maya en la región sur, región que presenta los más altos indicadores de marginación en relación al Estado; es sin embargo la región que tiene la cultura con mayor arraigo y que también reúne condicionantes que proliferan la migración, creándose redes de familiares y amigos, con la finalidad de apoyarse en los lugares a donde se dirigen. La investigación se realizó en colaboración con el Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán (INDEMAYA), y los Colegios de Bachilleres del Estado de Yucatán (COBAY).

Antecedentes

El flujo migratorio que se presenta en Yucatán y la movilidad son procesos que se han identificado en los núcleos familiares, debido a las necesidades que se presentan en las familias, preponderantemente siendo la económica la que se busca subsanar o mejorar con una mayor remuneración, para poder adquirir más y mejores productos y servicios para la familias, de allí que el factor trabajo, juega un papel fundamental en las economías locales, regionales y estatales.

En otras palabras Sánchez A. (1999) afirma que el crecimiento económico se vincula directamente con el aumento de la capacidad del nivel de producción real de la economía nacional, es decir, lo que genera una sociedad

para disfrutar de mejores condiciones de vida. En este sentido, se dice que un país crece económicamente si se modifican las perspectivas de la producción de los entes económicos en relación con un período transcurrido.

Al momento en que las economías locales se activan se beneficia desde la población, hasta los empresarios orientando su mano de obra hacia una actividad económica específica. Lo que implica atracción de mano de obra cuando este proceso se cumple en las localidades o municipios.

Rodríguez (citado por Granados, 2007) menciona que hasta finales de los setenta, la migración interna en los países de América Latina y el Caribe fue objeto de numerosas investigaciones nacionales y regionales, pero en los ochenta y noventa el estudio de la migración se centró en el ámbito internacional, esto como resultado de las crecientes tensiones de los países que reciben a los emigrantes internacionales.

México, como otros países ha empezado a experimentar en los últimos años un acelerado proceso de urbanización, que ha pasado de ser predominantemente rural a concentrar su población en áreas urbanas; en el año 2000 habitaba 63.6% de ella en 398 localidades y conurbaciones con más de 15 000 personas (Granados, 2007).

La migración interna en México adquiere cada día mayor importancia por la influencia que ejerce sobre la dinámica demográfica, al originar notables modificaciones en el patrón de distribución espacial de la población (Cea, 2004)

El Instituto Nacional de Geografía e Historia (INEGI, 2000), reconoce que la migración interna en México adquiere cada vez mayor importancia debido a los cambios económicos y sociales, así como, por la influencia que ejerce sobre la dinámica demográfica, al originar notables modificaciones en el patrón de distribución de la población.

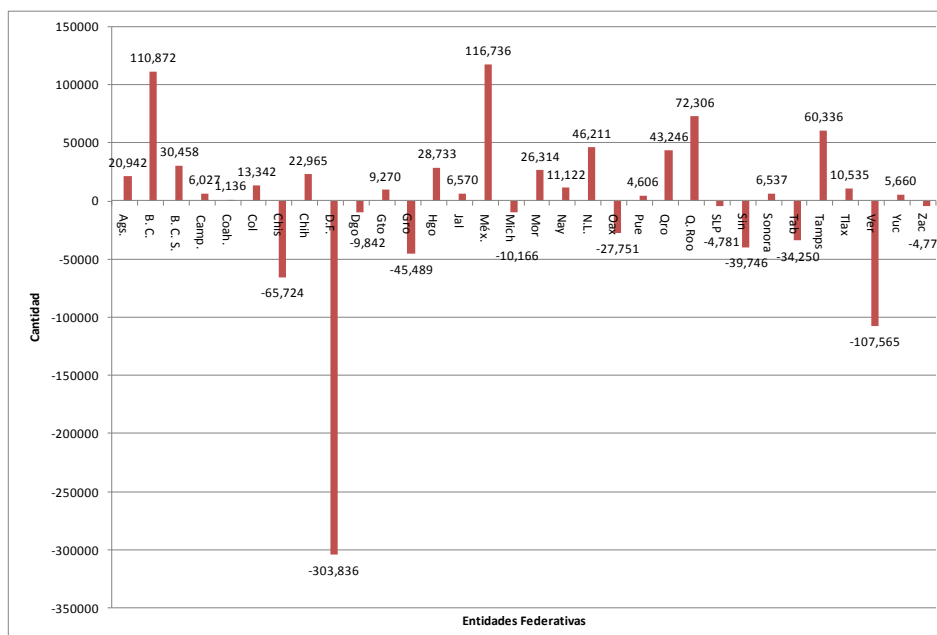
Las distintas características en la composición de los migrantes por sexo, edad, alfabetismo, escolaridad, sector de actividad, capacitación para el trabajo, entre otros, repercuten modificando condiciones socioeconómicas de la población tanto en sus áreas de origen como en las de destino.

En relación a las condiciones económicas, los individuos buscan nuevos y mejores satisfactores, lo que incide en la decisión de migrar de las personas, para poder contar con un trabajo que les arroje las ganancias suficientes en los ingresos familiares. Cabe recalcar que este esfuerzo humano no siempre

refleja una remuneración, o un pago adecuado relacionándose con la energía agotada, debido a que se presentan las variables para el establecimiento del salario que se basan no únicamente en el tipo de trabajo, puesto ocupado, nivel educativo, entre otras, sino también en el área geográfica nacional en la cual se ubica el trabajo o empresa. Sin embargo es el medio por el cual se adquiere un ingreso que va dirigido al conjunto de personas que dependen del trabajador.

Por otra parte se identifican como zonas de expulsión los estados de Chiapas, Oaxaca, Sinaloa, Veracruz y el Distrito Federal, en contraposición son zonas de atracción principalmente Baja California, el estado de México y Quintana Roo, dos de ellos constituyen los centros turísticos de mayor importancia actualmente en el país.

Gráfica 1. Saldo Migratorio en México, 2000.



Fuente: Elaboración propia con información del II Censo de población y vivienda 2005.

El fenómeno migratorio interno en el estado de Yucatán indica que existe una corriente migratoria hacia el estado de Quintana Roo (entidad que destaca por ser un polo de desarrollo económico no sólo a nivel regional, sino nacional, basado sobre todo en su actividad turística), el 63.07% de los emigrantes yucatecos eligen este estado, el 4.02% prefiere Veracruz y 2.96% el estado de México.

Causas de la migración

Se identifican causas que generan la migración que fundamentadas por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) en el año 2000, el 33.6%

del ingreso en México se distribuyó entre los hogares urbanos más ricos, mientras que sólo el 2.8% se distribuyó entre los más pobres y el 14.3% entre la clase media, esto implica que en México, la clase alta es 30.8% más rica que la clase baja y 19.3% que la clase media (en términos de ingreso por hogar).

Se tiene conocimiento que ante el escenario de regiones abatidas económicamente, surge el proceso migratorio hacia localidades, estados o países considerados florecientes y prósperos.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Población, sostiene que entre las causas que motivan la migración, se encuentra la búsqueda de una vida mejor (tanto individual como familiar), las disparidades de ingreso entre distintas o incluso dentro de una misma región, así como las políticas laborales y migratorias de los países de origen y de destino. (Carstens, citado por Meza, 2008).

Los factores que influyen en la decisión migratoria, están relacionados con las características del mercado laboral del área de destino, donde los migrantes buscan beneficios monetarios (incremento de ingresos) y no monetarios (mejoramiento de servicios) y en general mejores condiciones de vida, los cuales constituyen factores de atracción, como puede verse la emigración implica costos monetarios y no monetarios. En sentido opuesto operan los factores de expulsión, como la falta de empleos permanentes, la incertidumbre de buenas cosechas y las escasas posibilidades de acceso a determinados servicios sociales como la educación o la sanidad.

Oberai, Fields, Hasnson y Spilbergo (citados por Meza, Hernández y Ruiz, 2007) afirman que en general, los individuos con mayor nivel educativo se encontrarán en mejor situación para acceder a información sobre las condiciones del mercado laboral y serán los que tengan mayor probabilidad de encontrar empleo en las áreas destino, esperándose una relación positiva entre el nivel educativo de los individuos y las probabilidades de migrar.

Pero contrariamente a lo señalado por Oberai, *et. al.*, ante la oferta de trabajo, la demanda se incrementa y las posibilidades serán basadas ahora en la experiencia que puedan tener los “trabajadores” para ocupar los puestos, considerando de igual forma que los salarios no serán altos, sino se tiene conocimiento previo, al campo laboral en donde se insertará el individuo.

Colectivo, (citado por Cea, 2004) considera que las causas de la migración son las diferencias geográficas en la oferta, la demanda de trabajo y las diferencias salariales. Considerando éste punto se puede señalar que una oferta laboral, genera atracción y demanda tal cual se hace mención, pero los ingresos contrariamente no siempre superan en cantidad a las del lugar de origen, debido a los gastos que implican los traslados al lugar en donde se tiene el trabajo.

Objetivo

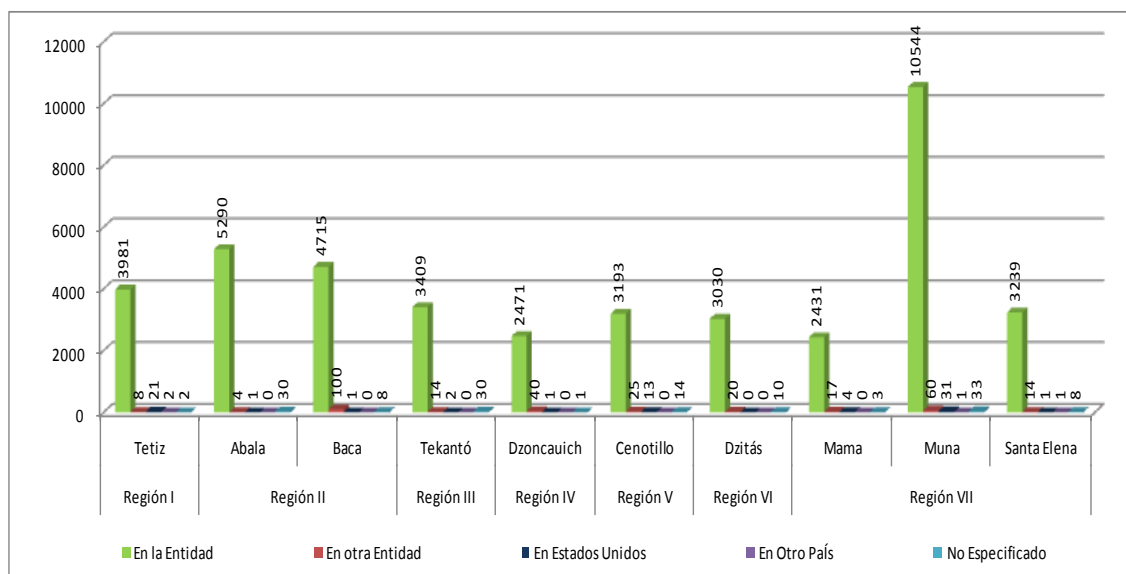
Analizar la forma en cómo se presenta la migración en las regiones objeto de estudio, con la finalidad de estudiar las variables demográficas, económicas, actitudes e imágenes sociales que permita a las autoridades pertinentes diseñar estrategias en materia de política pública, dirigida a los pobladores como factor clave del desarrollo económico y social de las regiones del estado de Yucatán.

Contextualización

En el contexto regional la migración tiene registros generados del cual se menciona lo siguiente:

De la población en Yucatán de 5 años y más (figura 1) suman en total 1,617,102 habitantes (INEGI 2000), la región I contribuye con el 4.32% de la población, de la cual el 98.98% se encuentra en la entidad, el 0.50% en otra entidad, el 0.04% se trasladó a EUA, el 0.01% a otro país y el 0.47% no especifica su ubicación. Esta región es la que en menor porcentaje se presenta la movilidad territorial externa e internacional hacia Estados Unidos de América, con respecto a las regiones restantes del Estado.

Gráfica 2. Municipios Objeto de Estudio de las Regiones en Yucatán.



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI. Publicado en el II Censo de Población y vivienda de 2005.
 *Población de 5 años y más de residencia actual y residencia en Octubre de 2000.

El municipio objeto de estudio de la región I es Tetiz, el cual presenta características migratorias que a continuación se señalan: se encuentra en la misma entidad el 99.18%, se ha trasladado a otra entidad el 0.20% (de los cuales el 60% se dirigen principalmente a Quintana Roo); de igual forma se ha trasladado a EUA el 0.52%, finalmente se encuentra en otro país el 0.05% y el 0.05% no especifica su ubicación.

La región II cuenta con el 57.13% de habitantes con respecto al total de la población en Yucatán, a su vez la migración presentada en la misma entidad es del 96.23%, hacia otra entidad del 3.06%, a EUA y a otro país el 0.11% respectivamente y con información no específica del lugar el 0.50%. Esta región denominada Noroeste, es la que reúne a la mayor concentración de población con respecto a las otras regiones, también refleja los mayores indicadores de movilidad hacia otra entidad, EUA y a otros países.

De los municipios estudiados de ésta región, Abalá y Baca se encuentran integrados por 5,325 y 4,824 personas respectivamente con las características descritas, representando el 0.58% y el 0.52% de los habitantes del municipio con respecto a la región. El municipio de Abalá a su vez tiene el 99.34% de la población residiendo en la entidad, el 0.08% en otra entidad, de los cuales el 50% se encuentra en Quintana Roo y el 50% restante en Tabasco; en los EUA está el 0.02% y el 0.56% no especifica su ubicación.

Baca tiene registros de la dinámica migratoria, identificando que en la entidad el 97.74%, en otra entidad 2.07% (siendo principalmente el estado de Quintana Roo el 78% el lugar de destino de los pobladores, seguidamente de Tabasco con el 15% y la diferencia restante se encuentran en Campeche con el 5%, Chiapas el 2% y Michoacán el 1%). A nivel región el municipio tiene el 5.3% de pobladores en la entidad, el 22.2% en otra entidad, el 2.6% en EUA y el 1.9% no tiene un dato específico del lugar en donde se encuentra residiendo.

La región III cuenta con una población de 69,784 habitantes de 5 años y más, lo que es a nivel estado el 4.32%, de lo anterior el 98.98% se encuentra en la entidad, el 0.66% en otra entidad, el 0.07% en EUA, se ha trasladado a otro país el 0.01%, por último el 0.28% no especifica la información de su ubicación. Es importante destacar que esta región es la que cuenta con menor población con las características señaladas, con respecto a las regiones restantes en el Estado.

Tekantó reúne el 98.67% de la población en la misma entidad, el 0.41% en otra entidad (siendo Quintana Roo el mayor receptor con el 92.86%) a EUA el 0.06% y no se detalla el lugar en donde se ubica el 0.87%. Al vincular estas cifras con el acumulado de la región se detecta que el 4.89% se encuentra en la entidad, el 0.02% en otra entidad, el 0.003% en EUA y el 0.04% no se especifica.

La población de la región IV representa el 4.96% en relación al total estatal de 5 años y más, el 98.87% de la misma se encuentra en la misma entidad y la migración detectada hacia otras entidades es del 0.83%, a EUA el 0.06%, a otro país el 0.01% y no especifica el 0.22%.

El municipio de Dzoncauich, arroja a nivel región los siguientes datos: los pobladores que permanecen en la entidad el 3.081%, se encuentra en otra entidad el 0.05%, se trasladó a EUA el .001% y no especifica el 0.001% su ubicación.

Con respecto a la información que se tiene del municipio se puede hacer mención que el 98.33% se encuentra en la entidad, el 1.59% en otra entidad (principalmente Quintana Roo con el 80%, seguidamente de Tabasco el 17.50% y Puebla el 2.50%); el 0.04% se fue a EUA y no especifica el lugar de ubicación respectivamente.

Para la región V se encuentra en la entidad el 98.34% de la población de 5 años y más, el 1.16% se fue a otra entidad, el 0.06% a EUA, tuvo como dirección otro país el 0.01% y no especifica el lugar de destino el 0.44%, ésta región contribuye con el 6.41% de los pobladores con las características plasmadas.

Los datos que se generan de Cenotillo con respecto a la región seleccionada es que el 3.08% de los pobladores permanecen en la entidad, el 0.02% se trasladan a otra entidad, por último el 0.01% se va a EUA y el mismo porcentaje no especifica en donde se ubica.

Para Cenotillo se identifica que de la población de 5 años y más, el 98.40% se encuentra en la entidad, el 0.77% en otra entidad (principalmente Quintana Roo con el 80%, también a Chiapas el 20%; el 0.40% en EUA) y el 0.43% no especifica su ubicación.

En la región VI se presenta la migración de la siguiente manera: el 1.27% hacia se dirige a otra entidad, a EUA el 0.02%, a otro país el 0.03% y no especifica el 0.76%, siendo éste último dato el mayor porcentaje con la que contribuye la región para el estado. Esto indica que el 97.92% de la población de 5 años y más se registra en la entidad. Es importante hacer el señalamiento de que ésta región es la segunda con mayor población con el 11.46%.

El municipio que se seleccionó de la región VI fue Dzitás, del cual el 1.63% de la población a nivel regional radica en la misma entidad, el 0.01% en otra entidad y el mismo porcentaje no especifica el lugar en donde se traslada.

También se logró identificar que en el municipio el 99.02% de los pobladores radica en la misma entidad, el 0.65% en otra entidad (siendo Quintana Roo donde el 90% de los señalados se dirige, a Campeche y Chiapas el 5% respectivamente), por último el 0.33% no detalla el lugar de su ubicación.

Por último la tercera región con mayor población de 5 años y más es la VII con un 10.14% de habitantes con las características descritas, se identificó que el 98.79% está en la entidad, el 0.63% en otra entidad, el 0.13% de la migración externa se presenta hacia EUA, el 0.01% tiene como dirección a otro país y el 0.43% no especifica el lugar de destino.

De ésta región se seleccionaron los municipios de Mama, Muna y Santa Elena que en forma regional presentan las siguientes características: del municipio de Mama el 1.48% de sus habitantes de 5 años y más se encuentra

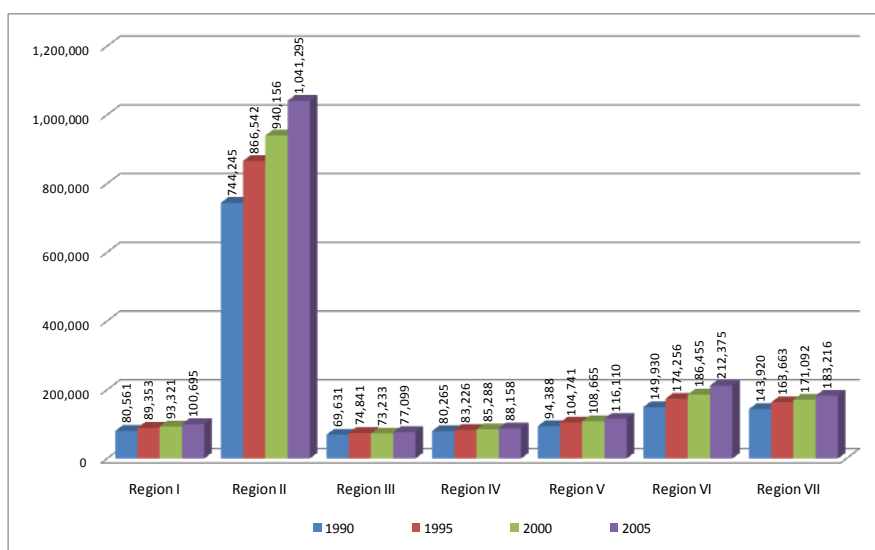
en la entidad, en otra entidad el 0.01%, en EUA no especifica el 0.002% respectivamente. El 6.43% de los pobladores de Muna se encuentra en otra entidad, el 0.04% en otra entidad, el 0.02% a EUA, el 0.001% a otro país, y el 0.02% no especifica su ubicación. Santa Elena tiene el 1.98% en la entidad, el 0.01% en otra entidad, el 0.001% en EUA, el 0.001% en otro país y el 0.005% no especifica. Siendo Muna el que registra mayores indicadores de migración tanto interna como externamente.

Dinámica Poblacional.

El estado de Yucatán se encuentra situado en el extremo norte de la península del mismo nombre en el sureste de la República Mexicana. Colinda al norte con el golfo de México, al este y sureste con Quintana Roo y al oeste y suroeste con Campeche. Se conforma por 106 municipios, los cuales se han clasificado en siete regiones a partir de 2008 para la adecuada implementación de programas, recursos, proyectos y acciones.

La variación de la población en los últimos veinte años refleja en gran medida, la importancia que tiene la ciudad central “Mérida” como nodo de atracción, para los habitantes de Yucatán. Mérida se ubica en la región II, región que en 1990 concentraba al 54.6% de habitantes, debido al incremento poblacional en 1995 contaba con el 55.9%, en 2000 el 56.7% y en el 2005 el 57.2% de habitantes del Estado. Sin embargo la región III es la que con respecto al total de regiones, cuenta con la menor cantidad de habitantes y a su vez, en el 2000, presentó una baja o disminución poblacional (gráfica 3).

Gráfica 3. Dinámica Poblacional Regional del Estado de Yucatán.



Fuente: Elaboración propia con base a Censos Generales de Población y Vivienda 1990, 2000 y Censo de Población y Vivienda 1995, 2005. INEGI.

Al seleccionar a los diez poblados para efectuar el presente estudio se detectó que territorialmente son no homogéneos identificándose plenamente variaciones en la cantidad de habitantes que la integran. De 1990 con respecto al 2005, Tekantó tiene una disminución del 6%, municipio que quinquenio tras quinquenio presentó una reducción poblacional.

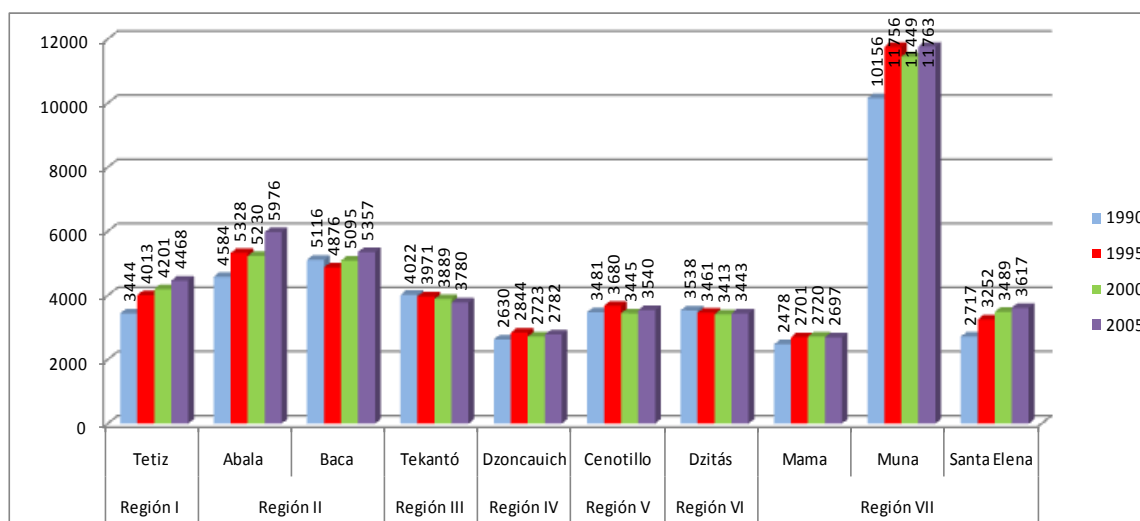
Los municipios que presentan incremento porcentual en la cantidad de habitantes son Tetiz y Santa Elena de 1990 al 2005, del 29.7% y 33.1% respectivamente.

Es importante destacar que la totalidad de la población que conforma a los municipios en los quinquenio analizados representan el 3.1%, 2.9%, 2.8% y el 2.6%, de habitantes en Yucatán para los períodos mencionados.

En la región II se seleccionaron a los municipios de Abalá y Baca, de la región VII a Mama, Muna y Santa Elena, y en las regiones restantes se consideró a un solo municipio.

Con respecto al total regional se presentan los movimientos poblacionales de mayor repercusión en el estado y son los siguientes: la región II el 23%, 22.2%, 22.6% y el 23.9%; de la región VII el 36.4%, 38.6%, 38.7% y el 38.1% respectivamente, porcentajes que representan la dinámica quinquenal regional (gráfica 4).

Gráfica 4. Variación Poblacional de los municipios estudiados de 1990 a 2005.



Fuente: Elaboración propia con base a Censos Generales de Población y Vivienda 1990, 2000 y Censo de Población y Vivienda 1995, 2005. INEGI.

Planteamiento del Problema

La migración se presenta como un proceso necesario en familias yucatecas, sin embargo existen situaciones que lo originan, siendo fundamentales para la toma de decisiones, considerando primeramente los aspectos económicos de los 106 municipios que conforman a Yucatán, seguidamente al territorio yucateco que no presenta una homogeneidad en cuanto a la conformación geográfica. También intervienen aspectos del municipio que inciden en la localización de las empresas, como el número de pobladores, la ubicación geográfica, los medios de comunicación, vialidades, entre otros, a los cuales podrá tener acceso la empresa. Lo que genera que localidades pequeñas o medianas se excluyan por sí mismas ante la vista y estudio de empresarios e industriales. Creando en localidades (que no reúnen los aspectos mencionados) un flujo migratorio constante (municipios expulsores), hacia otros municipios, otros estados y por último otro país.

Para Hatton y Williamson, 1994 (citados por Mendoza Cota, 2006) uno de los motivos por los que se presenta la migración se deriva por “los diferenciales de los salarios de trabajadores urbanos poco calificados y el crecimiento de la población rezagado han sido considerados factores que han impulsado la migración” (p.129).

Según Pérez Monterosas (2003) Entre los motivos que los hombres y mujeres del campo veracruzano argumentan para su incorporación a los flujos migratorios se encuentran traslapados los factores económicos y sociales. La falta de empleo y los bajos salarios son los principales; pero también hay quienes decidieron emigrar por ser parte de una red familiar y de paisanaje, o bien por cumplir el deseo de “conocer” y comprobar que es verdad lo que se dice de los Estados Unidos. Lo cierto es que, si bien las decisiones se toman individualmente, están influidas por las narraciones y la invitación que se les hace a las personas para irse al norte (p.153).

Aunado a lo anterior Hicks, 1932 (citado por Mendoza Cota, 2006, p.128) establece que “las decisiones de migración se relacionan con las oportunidades salariales”.

Lewis, 1954 y de Harris y Todaro, 1969 y 1970 (citados por Mendoza Cota, 2006, p.128) consideran que las decisiones de migrar dependen de los

ingresos y de las probabilidades de obtener un empleo, las cuales están ligadas a los niveles regionales de empleo y a los salarios (urbanos y rurales).

Metodología

Delimitación y alcance

El estudio fue dirigido a los familiares de mayor cercanía (papá, mamá, hijo, o en su caso hermano) de los migrantes que habitaban en la vivienda, a quienes se les aplicó la encuesta, siendo un solo instrumento empleado para cada una de las viviendas identificadas en el municipio.

El estudio se realizó en un período de un año iniciando en septiembre de 2009, para concluir en septiembre de 2010.

La investigación es de tipo transversal, ya que el levantamiento de la información se realizó en un solo período de tiempo.

Hipótesis

H. Los habitantes de los municipios seleccionados ubicados en las siete regiones del Estado de Yucatán deciden emigrar principalmente a la ciudad de Mérida en un 50% de los casos presentados y al Estado de Quintana Roo el 20%.

H. Se considera que los habitantes de los municipios en las regiones de Yucatán se van a otros municipios o estados, debido a que no cuentan con un empleo, lo anterior en un 40% de los casos.

Tipo de investigación

La investigación es cuantitativa y descriptiva, porque las variables contenidas en el instrumento especificarán las características de los integrantes de las viviendas objeto de estudio y la forma en cómo se comporta la migración en las regiones del estado.

La finalidad de la información es generar datos que permitan identificar la forma en cómo se manifiestan las variables estudiadas en las regiones del estado de Yucatán relativas al fenómeno migratorio.

Población Objetivo

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones según Selltiz (1980). Por lo que la población objetivo del presente estudio está conformada por el jefe de la vivienda de cada vivienda.

Para la presente investigación se seleccionaron diez municipios, ubicados en las siete regiones del Estado de Yucatán como representativos del fenómeno migratorio.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se consideró un nivel de confianza del 98%, considerando un margen de error del 2%, tomando como base la población establecida, jefes de las viviendas.

Se consideró para la determinación del tamaño de la muestra las viviendas particulares (INEGI, 2005), habitadas, siendo estas un total de 11,234 distribuidas en los 10 municipios seleccionados. Para el cálculo de la muestra se procedió a la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n' = \frac{s^2}{V^2} = \frac{p(1-p)}{V^2} =$$
$$n = \frac{n'}{1 + n'/N'} = 2600$$

En donde:

n' = Tamaño de la muestra sin ajustar.

n = Tamaño de la muestra

V^2 = Varianza de la población al cuadrado. Su definición se^2 (cuadrado del error estándar).

s^2 = Varianza de la muestra, la cual podrá determinarse en términos de probabilidad donde $s^2 = p(1-p)$.

p = Porcentaje estimado de la muestra. Probabilidad de ocurrencia p de que si ocurra y q de que no ocurra.

N = Tamaño de la población.

Seguidamente se determinó la muestra para cada municipio, con la fórmula que a continuación se detalla:

$$ksh = \frac{n}{N} = \frac{2600}{11234} = 0.2314403$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población.

ksh = Tamaño por municipio.

Tabla 1. Determinación del tamaño de la muestra por municipio y región.

Región	Municipio	Viviendas Habitadas*	Tamaño de la Muestra	Encuestas Aplicadas
I Poniente	Tetiz	1044	242	281
II Occidente	Abala	1435	332	387
	Baca	1327	307	358
III Centro	Tekanto	927	215	250
IV Litoral Centro	Dzoncauich	639	148	172
V Noroeste	Cenotillo	998	231	269
VI Oriente	Dzitás	773	179	208
VII Sur	Mama	619	143	167
	Muna	2696	624	727
	Santa Elena	776	180	209
Total		11234	2600	3029

Fuente: Elaboración propia. Con información del INEGI (2005) II Censo de Población y vivienda.

* Viviendas particulares habitadas.

Diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas, únicamente se procedió a observarlas en su ambiente natural.

La investigación fue transeccional o transversal, este tipo de investigación recolecta datos en un solo momento, en tiempo único. Pretende describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El tiempo en el que se desarrolló el estudio fue en un año.

Unidad de análisis y muestreo.

La unidad de análisis fue el jefe de la vivienda o una persona (mamá, papá, hermano, hijo, etc.) de 18 años o más que habitara la casa, y cuya cercanía familiar permitiera obtener información requerida del migrante en los municipios objeto de estudio.

Diseño del muestreo

La selección de las viviendas se realizó mediante la identificación del Área Geoestadística Básica (AGEB) de mayor registro de viviendas de acuerdo al Scince (INEGI, 2005); al momento de seleccionar la AGEB el mecanismo fue de forma aleatoria y la elección de las viviendas a encuestar fue establecida por salto sistemático, hasta alcanzarse la cantidad a encuestar por AGEB.

Resultados

La presencia del fenómeno migratorio en Yucatán es de relevancia debido a la repercusión económica y social que genera en el Estado, en los espacios geográficos y territoriales, en donde se presenta. De la migración se deriva una fuente de ingresos para las familias, pero también para los individuos que requieren salir fuera de su localidad, municipio, estado o país, aunado a lo anterior propicia repercusiones sociales en el núcleo del hogar, involucrando a la totalidad de los familiares directos del migrante.

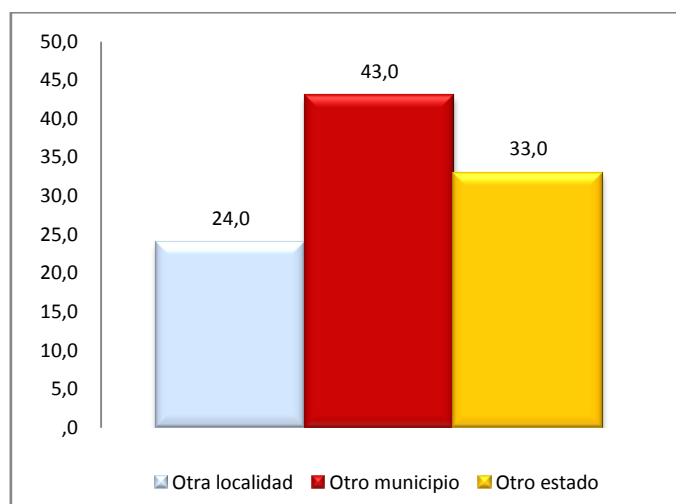
El estudio arrojó información relacionada con la forma en cómo se presenta la migración en el estado, en el contexto regional y local, identificando el registro de los municipios de mayor atracción en Yucatán, concentrando laboralmente a gran parte de la población del estado.

Cabe enfatizar que para el desarrollo del presente estudio, la clasificación del fenómeno migratorio que fue eje rector de la investigación, se concibió como migración interna, debido a la especificación que se logró obtener de diversos autores y que son base para comprender de mejor forma el comportamiento de la migración en las regiones. En el presente documento se tiene información relativa a la migración interna y el perfil del migrante en el periodo actual o de estudio.

La manera en cómo se presenta la migración interna en las regiones de Yucatán, tiene a bien destacarse hacia otro municipio primeramente, secuencialmente a otro estado, por último y ante mayores inversiones económicas personales, suelen trasladarse a Estados Unidos de América.

Al contar con los resultados derivados del estudio, se logró identificar que las personas que internamente han migrado que son en relación al total estatal el 38.2%, este porcentaje se comporta de la siguiente manera:

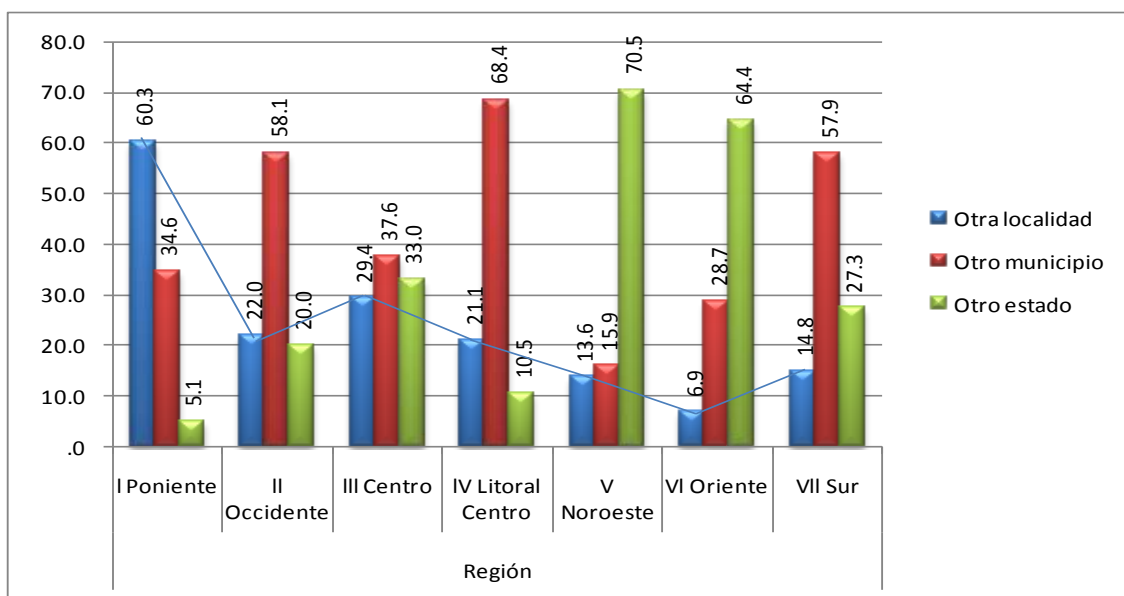
Grafica 5. Migración regional interna en Yucatán



Fuente: Elaboración propia con base a la información generada en el estudio.

Sin embargo en las regiones la migración tiene una variación que se especifica a continuación:

Gráfica 6. Comportamiento de la migración interna



Fuente: Elaboración propia con base a la información generada en el estudio.

En relación a la totalidad de regiones del Estado, tiene mayor presencia el fenómeno migratorio en la región IV, II y VII con un 68.4%, 58.1% y 57.9% respectivamente.

Las regiones representativas de migraciones hacia otros municipios son la I y la III registrando el 60.3% y el 29.4% respectivamente. Por último se

cuenta con dirección hacia otro estado, predominio que se observa en las regiones V y VI con el 70.5% y el 64.4% respectivamente.

Al analizar los datos del estudio, se puede señalar que Yucatán es un estado dinámico en relación al comportamiento de la migración interna, ya que los individuos requieren de un flujo constante debido a las razones que impulsan y determinan la migración en las localidades.

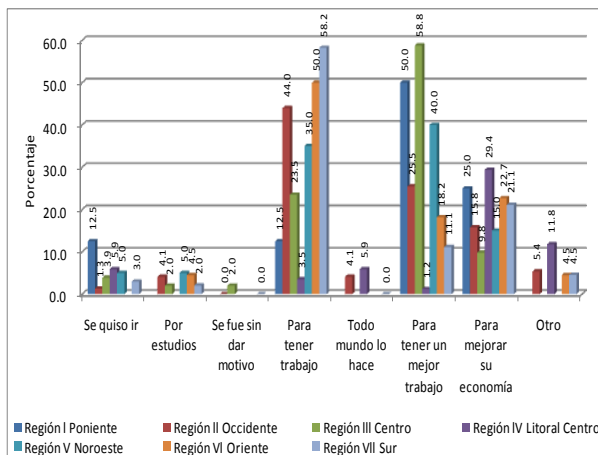
Se logró detectar que la dirección que toman las personas que habitan las regiones en nuestro estado es primeramente a la ciudad de Mérida y como segunda opción se trasladan al Estado de Quintana Roo.

Se elige ir a la ciudad de Mérida debido a que concentra a más del 40% de las empresas con respecto al total estatal, lo que la vuelve atractiva, registrando un mayor vínculo en la región I con el 85.7% debido a la cercanía a la ciudad y lo que representa un retorno con mayor frecuencia al lugar de origen, dando pauta para una reducción en gastos de transporte, lo que también se presenta en la región II con el 59.2%, en la región VII con el 78.9%, y el 57.9% de la región III. Las personas que se dirigen a Quintana Roo, son de las regiones V y VII con el 64.8 y el 64.1%, siendo estos territorios identificados con mayores porcentajes de expulsos interestatales.

Los motivos que se relacionan con la decisión de migrar a la ciudad de Mérida son eminentemente económicos ya que el mayor porcentaje se va “por tener un empleo”, lo cual se refleja en las regiones VI con el 58.2% y el 50% en la VII, con mayor representatividad. Otra opción registrada con gran intensidad es “por tener un mejor trabajo”, lo anterior se identifica con mayor fuerza en la región III con el 58.8% y el 50% en la región I; la tercera opción con indicadores sobresalientes se encuentra “para mejorar su economía” en la región IV y es aquella en la que se muestra con mayor presencia, identificándose el 29.4%; cabe mencionar que la única región en donde se registra el “irse sin dar motivo” es en la III con un 2%.

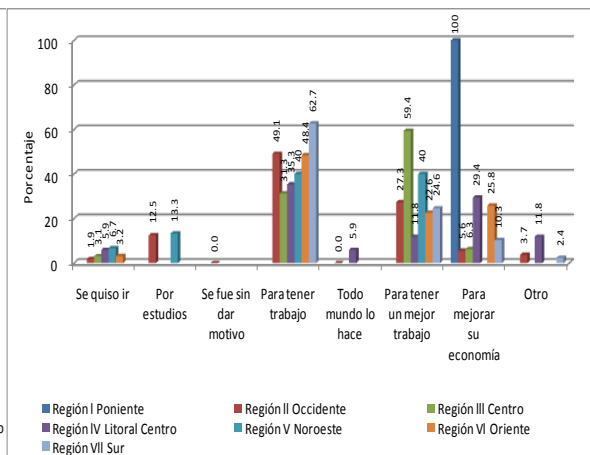
Los motivos de la migración al estado de Quintana Roo, se presenta con mayor dinámica la opción para “mejorar su economía” con el 100% en la región I, seguidamente se identifica a la región VII Sur con el 62.7%, la razón de la migración es para “tener un trabajo” y como tercer indicador de mayor representatividad se encuentra la región III Centro con el 59.4%, el motivo es “para tener un mejor trabajo”.

Gráfica 7. Motivos de la migración a Mérida.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. Motivos de la migración a Q. Roo.



Fuente: Elaboración propia.

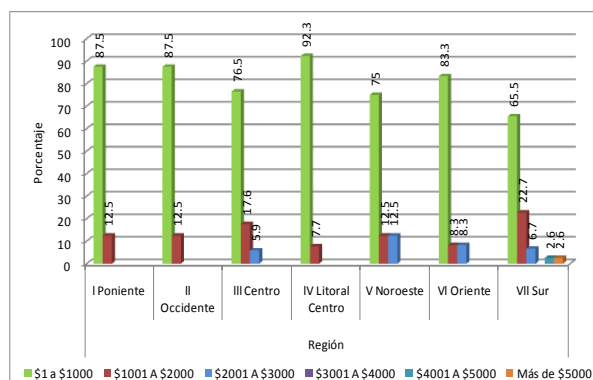
Como resultado de la migración se encuentra el envío de dinero, que es precisamente el derivado del proceso migratorio, sin embargo no en todos los casos se presenta este flujo monetario. Con respecto al total de regiones de Yucatán, se identificó que en la región I y VI, existe mayor número de personas que envían a sus familiares dinero con el 89.6% y el 87.8% respectivamente, señalando a la región V con los menores resultados reflejados con un 50%.

La cantidad enviada por las personas que migran a Mérida oscila entre \$1 a \$1,000 en las regiones IV, con el 92.3%, y el 87.5% para la I, y II respectivamente. Seguidamente se realiza el envío de \$1,001 a \$2,000 principalmente en las regiones III y VII, teniendo el 17.6% y el 22.7% destaca el envío de más de \$4000 en la región VII.

Con respecto a los envíos de las personas que se fueron a Quintana Roo, sobresale la región I en dónde el 100% envía de \$1 a \$1,000, la III y VII con cantidades mayores a \$4000, el 7.1% y 23.4% respectivamente.

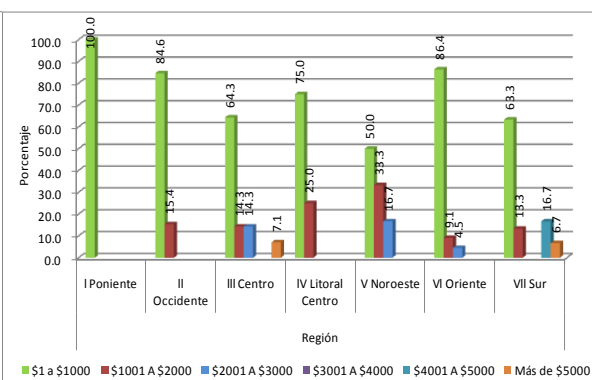
Con respecto a los envíos de las personas que se fueron a Quintana Roo, sobresale la región I en dónde el 100% envía de \$1 a \$1,000, la III y VII con cantidades mayores a \$5,000.00 el 7.1% y 23.4% respectivamente.

Gráfica 9. Monto de envío (Mérida)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10. Monto de envío (Q. Roo)



Fuente: Elaboración propia.

Al recibir el envío o entrega de la cantidad de dinero, los familiares tienen a bien adquirir alimentos como proceso fisiológico por satisfacer, lo anterior detectado en todas las regiones, también compran ropa y calzado como complemento de los satisfactores de la familia en las regiones II el 3.1% y V el 3.4%. De igual forma adquieren útiles escolares principalmente en la región VI por el 9%, se destina una cantidad al ahorro familiar en la V y VII con el 3.4% y el 1.2%, y por último se ha de adquirir otros bienes y servicios necesarios.

Perfil del emigrante

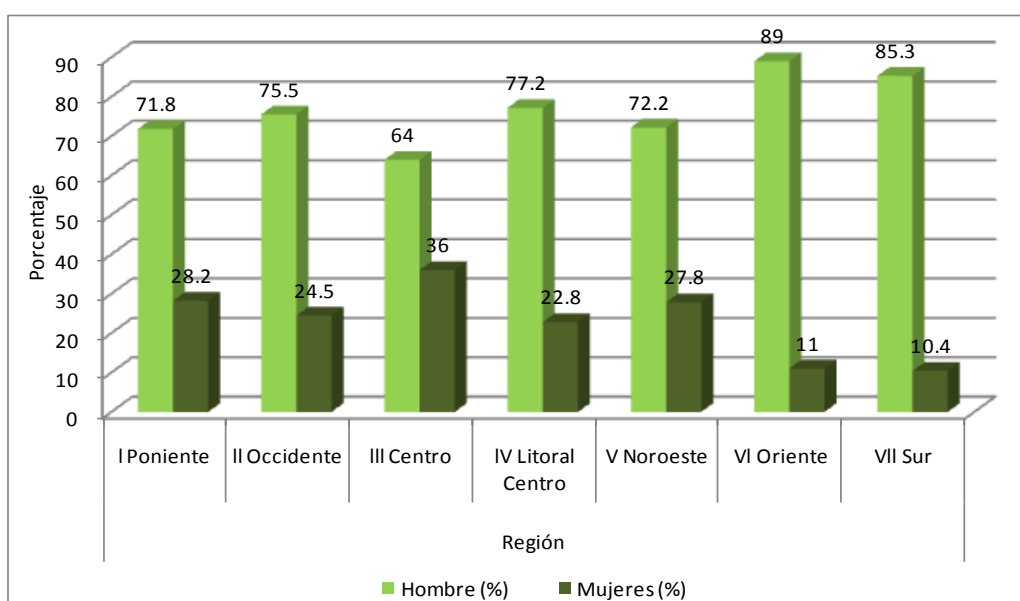
En relación al parentesco que une al migrante a la familia es el esposo el que toma la iniciativa de irse, claramente detectado en la región I con el 63.8%, en la II con el 50.8%, y en la VI y VII el 61.6% respectivamente; en orden de importancia también se presenta el hijo de la familia como migrante potencial y tiene mayor representatividad en las regiones III, IV y V con el 37.1%, el 50% y 34.6%. El hermano (a) de la familia se traslada a otros municipios con fines laborales identificado con mayor porcentaje en las regiones III y V, presentándose el 14.4% y 23.1%, por último se identificó otro tipo de parentesco cercano a la familia y que habita en la vivienda que tiene la necesidad de irse.

Al analizar el sexo del migrante se logró identificar que el 76.4% es hombre situación presentada a nivel estatal, lo que respecta a las regiones en las que se tiene presencia migratoria, es el género masculino el de mayor índice en la región VI y la VII, con el 89% y el 85.3%.

El promedio de emigrantes del género masculino es de uno, identificándose que la mayoría de las viviendas presenta este comportamiento, la curtosis ilustra que existen varias moradas cuyos integrantes varones han emigrado en un mayor número, ocurriendo este comportamiento en las regiones VII, VI y II. Es importante señalar que esto no es generalizable con respecto al total estatal.

La media estatal es de una persona por familia que requiere salir de su municipio. En las regiones al menos un integrante de la familia se va por cuestiones laborales o económicas como mínimo y como máximo 5 integrantes, comparado con la media de los que habitan la vivienda se van todos los de la familia, por diversidad de motivos siendo la principal la laboral. El rango máximo se presenta en las regiones I, III, y VI con la cantidad de 5 personas. Lo anterior hace referencia exclusivamente al sexo masculino.

Gráfica 11. Sexo del migrante.



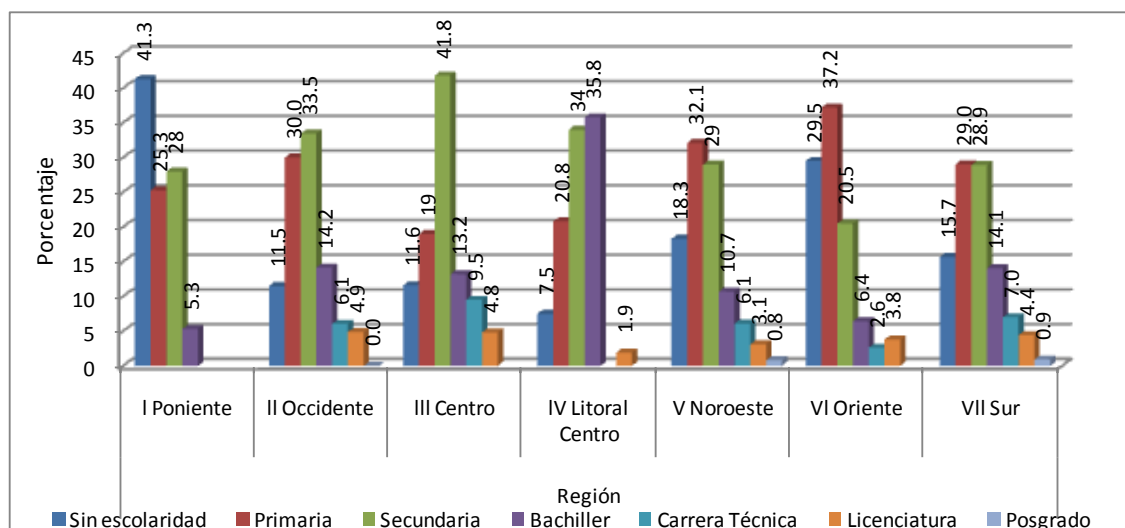
Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte se detectó que del sexo femenino es una persona la que migra por vivienda como mínimo estatal, ya que se presenta esta condición en la totalidad de regiones. El rango máximo es de 5 mujeres por familia que se va, situación claramente visible en la región I, en orden de ocurrencia del fenómeno en las regiones II y IV con 4 mujeres, en la III, VI, VII, se tiene a 3 mujeres y en la región V a 2 mujeres, que parten a otros municipios por diversidad de circunstancias, siendo la principal el contar con un trabajo.

En lo que respecta al género femenino, la proporción que emigra es inferior al masculino, siendo la región III donde existe una mayor diferencia, contrariamente es la VII la que presenta una menor representatividad del mismo. Tanto la desviación estandar como la asimetría indican que el promedio de mujeres que toma la decisión de irse es similar en todas las regiones. Por su parte la curtosis confirma que existen varias viviendas, cuyas integrantes emigran en una mayor cantidad al promedio, pudiendo irse hasta 5 mujeres de la misma vivienda. Se puede decir que la mujer contribuye fuertemente en la economía familiar y por su actividad desempeñada mejora los ingresos familiares. También es un vínculo administrador de los recursos que se obtienen en las actividades económicas que se desempeñan.

Por otra parte el nivel académico de las personas que se dirigen a un lugar diferente al de origen con respecto al total estatal es secundaria el 30.8%, primaria el 27.6%, sin escolaridad el 19.3%, bachillerato el 14.2%, carrera técnica, licenciatura y posgrado con el 4.5%, 3.3% y el 0.2% respectivamente.

Gráfica 12. Escolaridad del migrante.



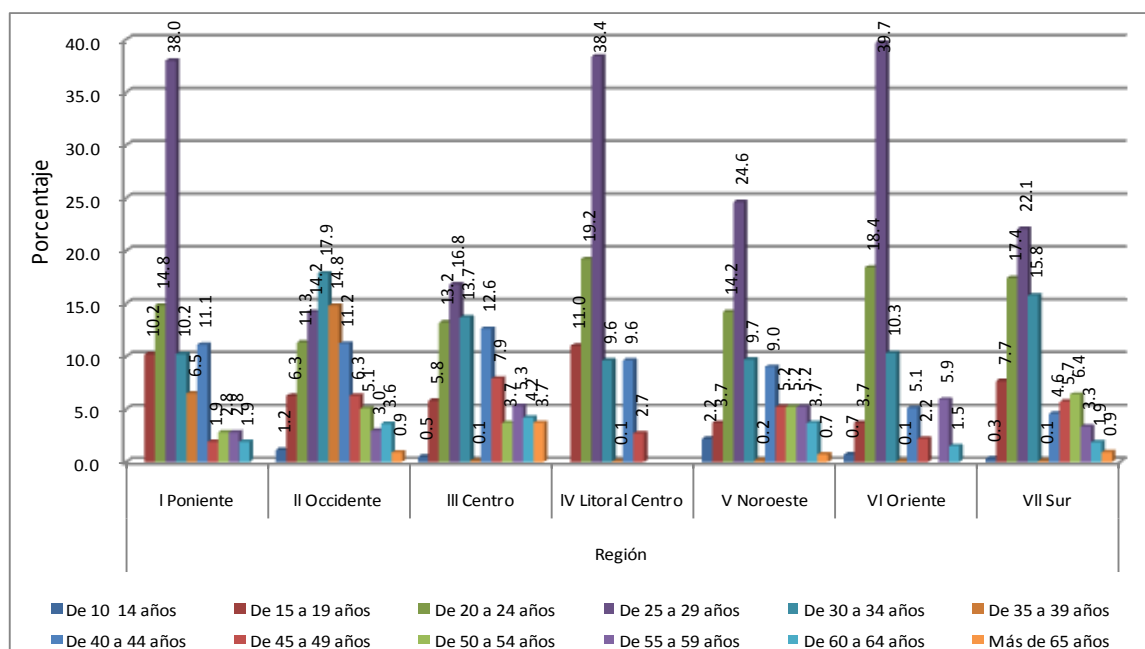
Fuente: Elaboración propia.

Las regiones que tienen la mayor representatividad del nivel escolar de los migrantes son: en la región III se identificó al 41.8% con secundaria, en la región VI el 37.2% cuenta con primaria, en la región IV el 35.8% tiene bachillerato y carrera técnica el 9.5%, en la región II el 4.9% cuenta con licenciatura y por último con posgrado las regiones V y VII el 0.8% y el 0.9%

respectivamente. Sin embargo o tienen escolaridad el 41.3% de las personas que emigran.

Los rangos de edad que predominan en los migrantes son: de 20 a 24 años el 15.5%, de 25 a 29 años el 27.7%, y de 30 a 34 años el 12.4% en el estado. En las regiones los rangos señalados se presentan en cantidades más elevadas en la región VI el 39.7% tiene de 25 a 29 años, en la IV el 19.2% y el 17.9% en la región Occidente. Es importante aclarar que se presentan otros rangos de edad pero se toman los que se presentan en cantidad de mayor representatividad.

Gráfica 13. Edad del Migrante.



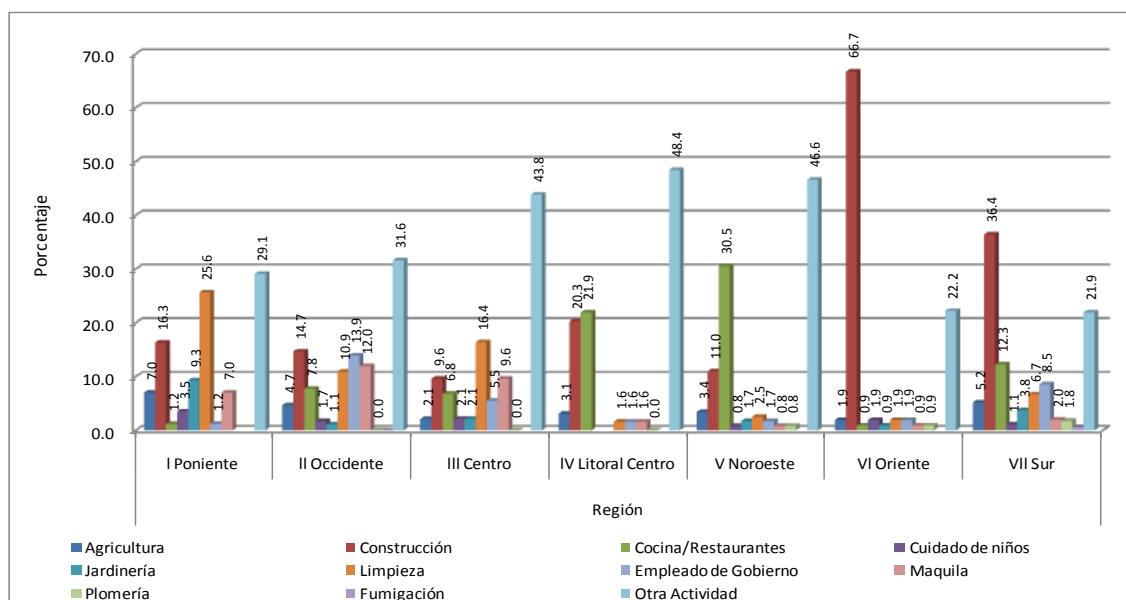
Fuente: Elaboración propia.

En relación al dominio de la lengua Maya los migrantes que la hablan y tienen la facilidad de poder entablar un diálogo es el 62.5% con respecto al total estatal. Sin embargo el Maya es de mayor uso en el proceso de comunicación en la región VII Sur, identificando mayor cantidad de personas Maya hablantes con el 83.6%, seguidamente la región IV Litoral Centro con el 81.1%. Cabe destacar que al ser utilizado el Maya, se conserva la lengua, se difunde y se van creando nuevas generaciones de Maya hablantes en Yucatán.

Las actividades económicas desempeñadas en el lugar de destino son primeramente la construcción con el 25%, de igual forma trabajan en

actividades relacionadas con la cocina/banquetes el 11.6% y el 9.4% en la limpieza, sobresalen los empleados que laboran en el gobierno (federal, estatal o municipal) con el 4.9% y por último son realizadas otras actividades en el sector productivo por el 34.8% representativo a nivel estatal. Cabe destacar que en la región Oriente la actividad de mayor presencia es la construcción, generando personas con esa habilidad y conocimiento empírico para el trabajo a la ciudad o Estado de destino. El empleo en cocina/restaurantes tiene el 30.5% en la región Noroeste y el trabajo de limpieza se presenta en la región I, con mayor porcentaje.

Gráfica 14. Actividad económica



Fuente: Elaboración propia.

Cuando se genera la migración, uno de los objetivos adicionales a los económicos de los individuos es precisamente regresar a sus lugares de origen. Con respecto al total estatal las personas que se trasladan a Mérida retornan a la semana el 44.2%, el 15.8% todos los días y el 10.5% a la quincena, cabe señalar que se presenta el retorno del 11.3% con una frecuencia diferente a las planteadas. A nivel regional todos los días regresa el 33.3% de las personas que salen de la región I, el 75% retorna a la quincena datos que se obtiene de la región VI y el 18.2% de la región V vuelve al mes.

En relación al total estatal el 22.6% de los que se van a Quintana Roo regresan a la semana, a la quincena el 13.8% y el 9.9% al mes. Con respecto

a las regiones, el territorio identificado con retorno del 60% es la región IV; de la región VII Sur se identificó que regresa el 45.6% y el 16.7% a la quincena y al mes respectivamente. Es pertinente decir que es rara la ocasión en la cual las personas regresan al día, pero no se exceptúa en su totalidad ya que se presentaron los casos, la actividad económica que desempeñan las personas que logran este retorno es el comercio y eso les da la oportunidad de volver al día o con mayor frecuencia con sus familiares.

Conclusiones y recomendaciones

Para concluir se puede aseverar que irse por un trabajo es una de las razones principales, pero no en todas las regiones del estado. En las regiones I, III, VI, y VII se rechaza como principal motivo la emigración “por un trabajo”,

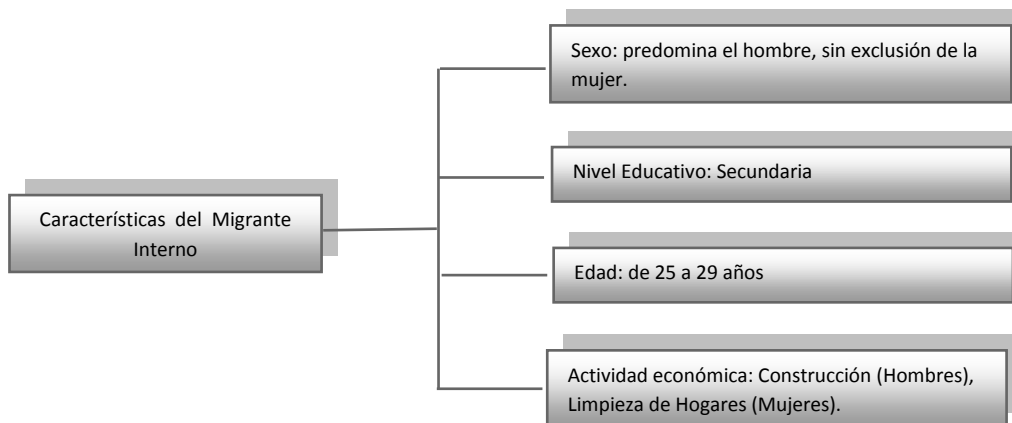
Con respecto al sexo de los migrantes internos, el hombre es el que representa un mayor indicador estatal, pero la mujer contribuye fuertemente en este proceso, ya que si bien se trasladan a otro lugar distinto al de origen es sin duda alguna por cuestiones económicas (un trabajo, un mejor trabajo o para mejorar su economía). Se presenta un rango mínimo de una persona por vivienda que sale fuera del municipio y máximo de hasta 5. Los ingresos totales de las familias provienen, de lugares diferentes al municipio en donde se radica.

La ciudad de Mérida se vuelve atractiva en primera instancia por su ubicación geográfica, por la infraestructura en carreteras, calles, por los medios de comunicación, transporte, telecomunicaciones (teléfono, radio, internet, etc.) y por concentrar a más del 40% del total de empresas del estado, entre otros factores. Mérida es el municipio principal al que emigran las personas del estado de Yucatán. También es el nodo de atracción que permite el flujo constante de personas no únicamente del estado, también de otros estados del país. Seguidamente cuando no se encuentra en el estado oportunidades laborales, la dirección que toman los habitantes, es al estado de Quintana Roo.

Este ir y venir provoca cansancio, fatiga, pereza, cuando los lugares de origen son distantes, lo que induce a la búsqueda de un lugar en donde permanecer por más tiempo en la Cd. de Mérida generando un incremento poblacional. Lo anterior con la finalidad de reducir costos, y contar con un mayor margen de ganancia por el esfuerzo laboral y tener un espacio o lugar para llegar. Es necesario señalar que el espacio puede ser: en primera

instancia prestado, seguidamente las personas que migran se integran a una familia en el lugar de destino, o se adquiere en la periferia una vivienda precaria, pero cuando los recursos así se lo permiten, la adquisición será en una zona con mejor ubicación y servicios.

Las características primordiales de las personas que migran internamente son:



Fuente: Elaboración propia

Una vez identificadas las características principales de los migrantes internos se vuelve pertinente mencionar, que las actividades económicas que se generen sean enfocadas a este perfil, para que se dote de un empleo a las personas, que bien puede ser en su territorio, o en el estado, fomentando las actividades de la construcción para los hombres en los municipios o localidades que son principales expulsores de mano de obra y el auto empleo para las mujeres. Lo anterior podrá generar que la PEA de los municipios, regiones y del estado mismo pueda dirigir su esfuerzo laboral a las actividades de Yucatán. Buscando disminuir la migración interna, y beneficiando a las familias yucatecas en economía y en estabilidad emocional, generada por la ausencia de un integrante familiar.

Por otra parte es importante señalar que dentro de los procesos de difusión en el estado no se deberá excluir la transmisión de la información en lengua Maya, debido que la pérdida de la cultura se hace presente en la región II, principalmente en la Zona Metropolitana de Mérida.

Es de relevancia fomentar el ahorro en las familias, debido a la falta de un banco en los municipios o localidades genera que los integrantes de la

familia guarden su dinero en su casa, provocando robos en las viviendas, pudiéndose resguardar el dinero en un lugar seguro. Aunque sea un ingreso bajo se debe concientizar al ahorro constante indistintamente de la cantidad que se destine para el mismo.

Finalmente se vuelve importante realizar un monitoreo del comportamiento de la migración interna, cada dos años. O con la frecuencia que así lo consideren las instancias correspondientes, ya que es un parte-aguas de las necesidades de los municipios, regiones y las actividades económicas que se requieren impulsar.

Referencias

- Cea H. (2004, Diciembre) *La Migración Indígena Interestatal en la Península de Yucatán*. Ed. Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM.
- Granados A. J. (2007). *Las corrientes migratorias en las ciudades contiguas a la zona metropolitana de la ciudad de México: El caso de la aglomeración urbana de Pachuca*. Obtenido el 2 de Junio de 2010, de la base de datos de Redalyc: <http://www.redalyc.org>
- INEGI (2000). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. XII Censo General de Población y Vivienda. México, D.F.
- INEGI (2005). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. II Conteo de Población y Vivienda. México, D.F.
- Sánchez M. A. (1999). *Macroeconomía*. México: Banca y Comercio Editores.
- Sánchez P. F y Vizcarra B. I (2009). *Tres generaciones de Migrantes transnacionales del Valle de Solís*. Obtenido el 2 de Junio de 2010, de la base de datos de Redalyc: <http://www.redalyc.org>
- Meza, Hernández y Ruiz (2007). Migración interna en Nayarit. XVII. Coloquio Mexicano de Economía, matemática y econometría en la Universidad de Quintana Roo. Chetumal Quintana Roo, Mayo.
- Meza Ramos, E. :(2008) "*Estructura económica y migración interna en Nayarit*". Un análisis macroeconómico", Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/tesis/208/emr/

Innovación y los recursos dedicados la IDT en las empresas mexicanas

Delia Margarita Vergara Reyes*

En las últimas décadas, se han hecho grandes esfuerzos en México para alcanzar la estabilidad macroeconómica, sin embargo, no ha logrado mejorar su productividad y crecimiento económico. Existen diversas formas de estimular la productividad, una de ellas es innovación tecnológica, cuyo resultado esperado en el largo plazo es el crecimiento económico sostenible; por lo tanto, es imprescindible para los países aumentar la capacidad de innovación en todas las actividades de la economía para garantizarlo.

El estudio tiene los siguientes objetivos: 1) Exposición y análisis del esfuerzo tecnológico de las empresas mexicanas con respecto a otros países; 2) aspectos generales de empresas innovadoras nacionales e internacionales; y 3) Personal dedicado a actividades de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

Se aborda a la innovación tecnológica desde la perspectiva teórica evolutiva, analizando indicadores de *input* y *output* de innovación; la participación de las empresas en el proceso de innovación; y aspectos de los recursos humanos dedicados a la Investigación y Desarrollo Tecnológico (IDT) basado en datos de la Encuesta Nacional de Innovación 2001 y la Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico 2006; y la ENESTYC 2001 y 2005.

Introducción

El concepto amplio de innovación es la de un proceso de aprendizaje interactivo, complejo; donde las instituciones formales e informales juegan un papel importante; el conocimiento es acumulativo, generado en el contexto de paradigmas tecnológicos dados a lo largo de las trayectorias tecnológicas (Lundvall & Borrás, 1997). Este parte de las aportaciones de Joseph A. Schumpeter, sobre el análisis del proceso de producción y el cambio efectuado

* Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. e-mail: verdel@servidor.unam.mx

cuando se ponen en práctica nuevas combinaciones, aparecen en forma discontinua, de los materiales y fuerzas que intervienen en la producción y son características del desenvolvimiento económico. Por lo tanto, la innovación incluye los siguientes casos: 1) la introducción de un nuevo bien; 2) la introducción de un nuevo método de producción; 3) la apertura de un nuevo mercado; 4) nuevas fuentes de aprovisionamiento de materias primas o de bienes semimanufacturados; 5) nuevas formas de organización (Schumpeter, 1997:77). La principal función de las innovaciones Schumpeter lo sintetiza como “El impulso fundamental que pone y mantiene en movimiento a la máquina capitalista procede de los nuevos bienes de consumo, de los nuevos métodos de producción y transporte, de los nuevos mercados, de las nuevas formas de organización industrial que crea la empresa capitalista” (Schumpeter, 1997:120).

Los agentes que intervienen en el proceso de innovación difieren en términos de competencia y racionalidad vinculados con los procesos de aprendizaje; presentan diferencias en la capacidad de aprendizaje. Asimismo, los países y regiones presentan desigualdades sistemáticas en el contexto social, las formas de organización y los patrones de especialización, manifestado en los sistemas nacionales de innovación; los cuales en países en desarrollo son muy heterogéneos, integrados en un único marco institucional socio-económico (Lundvall, et. al. 2009).

El proceso de innovación comprende la generación de nuevos conocimientos que complementan los activos de I+D, así como el software, el capital humano y las estructuras de la organización; por lo tanto la construcción de capacidades es fundamental para la creación, absorción y la difusión del conocimiento para la innovación; y en países como México, la absorción y la adaptación de la tecnología de fuentes externas de conocimiento. Los activos intangibles se ubican como factores estratégicos en la creación de valor de las empresas, tan importantes como los activos tangibles (Lundvall, et. al. 2009). Las habilidades desarrolladas son relevantes en este sentido, es necesario un nivel mayor de calificación de los trabajadores.

Con este marco de referencia, a continuación se presenta el resultado de la búsqueda de distintas variables que permiten conocer algunos aspectos de la situación que tiene México en relación a la innovación como parte de la solución a sus problemas, se utiliza en gran medida la Encuesta de Innovación Tecnológica 2001 y la Encuesta sobre Investigación y Desarrollo de Tecnología en especial el módulo de Innovación Tecnológica 2006.

La estructura del trabajo se divide en tres apartados: 1) El *input* y *output* de la innovación, en el *input* de la innovación se hace la comparación del esfuerzo realizado en I+D en México y la de otros países; en el *output* de la innovación se hace una comparación de las patentes mexicanas y la de un grupo de países; 2) Rasgos de la innovación de las empresas mexicanas, a través de la exposición de los hallazgos en las encuestas de innovación; 3) Sobre los recursos humanos dedicados a la IDT (Investigación y Desarrollo Tecnológico), en donde se muestran datos de las empresas que realizaron IDT y la distribución de trabajadores en las distintas ocupaciones relacionadas con la innovación; y la productividad del trabajo en México. Al final se hacen algunas conclusiones.

1. El input y output de la innovación

I+D input de la innovación

Debido al carácter dinámico del proceso de innovación, naturaleza, complejidad y sus diversas etapas dificultan su estimación, sin embargo se han construido indicadores que proporcionan una forma de “medición”, que constituye una manera de aproximarse hacia algunos aspectos relativos a las actividades innovadoras. Los indicadores tradicionales en ciencia y tecnología se refieren a los recursos destinados a las actividades de Investigación y Desarrollo (I+D)¹ y los

¹ La información sobre I+D (investigación y el desarrollo experimental: comprende el trabajo creativo llevado a cabo de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluido el conocimiento del hombre, la cultura y la sociedad, y el uso de esos conocimientos para derivar nuevas aplicaciones [OCDE, 1996:37]) se obtienen por medio de encuestas nacionales de acuerdo al Manual de Frascati publicado por la OCDE.

datos estadísticos sobre las patentes² (OCDE, 2005:23), expresan características diferentes del mismo proceso de innovación, pero son complementarias entre sí, ya que la I+D es considerada un *input* y las Patentes el *output* de las actividades de innovación tecnológica. Sin embargo, presentan dificultades: la I+D no expresa todas las medidas que realizan para la innovación las empresas y los gobiernos, o el aprendizaje adquirido por la experiencia; así como, no se puede distinguir las categorías como los productos de los gastos del proceso de innovación, ya que la información la proporcionan, por lo general, en cantidades o porcentajes.

De la misma forma, los resultados de la actividad en I+D no siempre se patentan, algunas empresas prefieren otras formas de protección industrial o también pueden tener la forma de un *know how*, y como lo señala Dosi “en este caso la I&D será un indicador más confiable de la actividad innovadora que las patentes” (Dosi, et al, 1993:59). Con todo y sus limitaciones proporcionan información importante para tomar en cuenta en la elaboración de políticas que promuevan la innovación, por ejemplo, los datos de I+D se refieren a la inversión realizada por el Estado, por las empresas y otras organizaciones; y las patentes muestran la capacidad inventiva de países, regiones, empresas, etc.

La forma de medir la innovación ha ido evolucionando, transitando de la medición de los *outputs* hacia un enfoque sistémico; tomando como punto medular a la empresa, y haciendo estimaciones apropiadas de las actividades innovadoras que realizan, siendo la OCDE³ (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) la institución que ha contribuido en la construcción de metodologías para dicho objetivo, establecidas por primera vez en 1992 en el manual de Oslo “que procuraba medir los productos, procesos y servicios que surgen como resultado de actividades innovadoras en el sector manufacturero” (Albornoz, 2009:17).

² Una patente es un derecho de propiedad legal sobre una invención, que es concedido por las oficinas de patentes nacionales. Una patente confiere a su titular el derecho único (de duración limitada) de explotar la invención patentada como contrapartida a la revelación del descubrimiento y con el fin de permitir una utilización colectiva más amplia (OCDE, 2005:15) las patentes se registran en las Oficinas de Propiedad Industrial y a nivel de empresa se obtienen también por medio de las encuestas sobre innovación tecnológica con base en el Manual de Oslo de la OCDE.

³ En la actualidad participan 34 países en la OCDE

Asimismo, el enfoque sistémico de la innovación propuesto por la teoría evolucionista, persigue integrar los distintos componentes del sistema, en donde los distintos elementos y agentes interactúan, planteado en el concepto de Sistema Nacional de Innovación. En este enfoque las empresas innovadoras tienen un rol fundamental, porque son las que introducen en la actividad económica las innovaciones de producto, proceso, nuevas formas de organización y administración, para conservar o conseguir mejores niveles de competitividad. En este sentido son muy importantes las relaciones que se establecen entre las empresas y otros agentes que participan en sistema de innovación, como las instituciones o centros de investigación, centros de enseñanza superior, etc., que pueden ser captadas a través de los resultados de las encuestas de innovación. Con la información de las encuestas de innovación⁴, se pueden elaborar indicadores necesarios para medir las actividades de innovación que realizan las empresas, y aproximarnos en el conocimiento sobre el nivel de desempeño en innovación que tienen los países; las formas en que innovan las empresas, las distintas clases y mecanismos de transferencia aplicados, e identificar los esfuerzos de la actividad en innovación, las cuales pueden estar relacionadas con los mercados, a la mejora continua de la calidad, eficiencia, mejoramiento en la organización; y también, detectar los posibles impedimentos que limitan las actividades de innovación. Los elementos que pueden obstaculizar a la innovación suelen ser de carácter económico, altos costos, demanda insuficiente; falta de personal calificado, etc. Por su naturaleza y dimensión, las encuestas son realizadas por instituciones gubernamentales, en el caso de México el encargado es el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) apoyado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

A continuación se presentan las características fundamentales de los indicadores I+D y Patentes de países miembros de OCDE, que agrupa a los países más avanzados y desarrollados, no obstante, desde 1994 México pertenece a dicha organización.

⁴ Se utiliza en su diseño la metodología planteada en el Manual de Oslo, para su comparación con la de otros países

Comparación del esfuerzo en I+D

Por varias décadas los países han seguido políticas enfocadas a promover el gasto en I+D, para impulsar el proceso de innovación tecnológica, convirtiéndose en una de las medidas más utilizadas de los esfuerzos en innovación realizado por las empresas y países; vinculado a la innovación por medio de nuevos productos y nuevos procesos, e indirectamente a la inversión para generar conocimiento. El gasto que se realiza en I+D puede presentar variaciones, sobre todo, en períodos de crisis como el experimentado en los últimos años; esta situación pudo haber influido en los Estados Unidos, como se muestra en el Cuadro 1, que del año 2000 a 2008 la intensidad de I+D (nivel tecnológico) paso de 2.74 a 2.77, diferente a lo ocurrido en Finlandia, Japón, Suecia y Suiza.

Cuadro 1. Intensidad en I+D^(*). Países de la OCDE seleccionados

PAÍSES	1981	1995	2000	2008
México	n. d.	0.31	0.37	0.38 (2007)
Alemania	2.35	2.19	2.45	2.64
Dinamarca	1.04	1.82	n. d.	2.72
España	0.4	0.79	0.91	1.35
Estados Unidos	2.34	2.51	2.74	2.77
Finlandia	1.16	2.27	3.34	3.76
Japón	2.33	2.92	3.04	3.42
Suecia	2.2	3.32	n. d.	3.75
Suiza	2.15	n. d.	2.57	3.01

Fuente: Elaborado con datos de la OECD: Science and Technology Database y Main Science and Technology Indicators, 2010-1

n. d. no disponible

(*) Gasto interno en I+D como proporción del PIB (I+D/PIB)

Se observa una tendencia positiva a través del tiempo en la intensidad de I+D en Dinamarca, España, y Finlandia; constante con tendencia positiva, en Estados Unidos, Finlandia, Japón, Suecia y Suiza; pero no así en el caso mexicano, ya que de 1995⁵ a 2007 la intensidad en I+D ha sido de 0.31 a 0.38. Hasta ahora, no se ha logrado determinar la intensidad de I+D más adecuada para alcanzar un nivel definido de crecimiento, sin embargo, la evidencia empírica muestra que los países que invierten en I+D han logrado situarse como los más competitivos en el mercado internacional, por ejemplo: en el ranking del World Economic Forum⁶

⁵ En la base de datos consultada no hay información de años anteriores a 1995

⁶ A partir de 2004 el World Economic Forum presenta anualmente el Global Competitiveness Index (GCI)

2009-2010, el índice de competitividad para Suiza la ubica en primer lugar; Estados Unidos en segundo, Singapur en tercero; Suecia en el cuarto y Dinamarca en el quinto sitio. En este ranking España ocupa el lugar 33, mientras que México esta en el 60 (WEF, 2009). Es indudable la importancia de la I+D, pero no debe olvidarse que sólo es una de las variables que intervienen en la generación de la innovación.

Output de la innovación

Otro indicador del proceso de la actividad innovadora considerado en este estudio es la patente. Las patentes proporcionan un cúmulo de conocimientos codificados, los cuales pueden ser transferidos a través de licencias “capturan y miden las primeras etapas de un proceso que conduce de la novedad/invencción a través del desarrollo, proceso de prueba e ingeniería a la innovación completa” (Dosi, et. al., 1993:56). Es importante señalar, que la información incluida en la documentación de las patentes presenta una descripción técnica de la invención; el desarrollo y la titularidad de la invención y la historia de la solicitud (OECD, 2009), parte del conocimiento no se puede codificar (tácito). Sin embargo, con los datos estadísticos de las patentes se tienen posibilidades de inferir el *output* de las actividades enfocadas a la innovación, ya que muestran la capacidad de inventiva de países, regiones, empresas, e inventores individuales; además, se pueden utilizar para estar al tanto del nivel de difusión del conocimiento e internacionalización de las actividades de innovación.

Asimismo, las patentes pueden ser utilizadas para medir el *output* de I+D, su productividad, estructura y desarrollo de una tecnología/industria específica; además, son indicadores del *input*, cuando representan una fuente de información para los inventores subsecuentes (OECD, 2007). Para que una invención sea protegida por una patente, es necesario que cumpla con las siguientes condiciones: debe tener uso práctico; se obliga a mostrar un elemento novedoso que no sea conocido en el cuerpo de conocimiento existente en su ámbito técnico. Al cuerpo de conocimiento existente se le denomina estado de la técnica (WIPO, 2007).

Por lo anterior, y bajo el supuesto de que las patentes reflejan la producción inventiva y que el aumento en su número significa una mayor cantidad de invenciones, éstas contribuyen al crecimiento económico. No obstante, presentan algunos inconvenientes entre ellos, la posibilidad de que su valor pueda sesgarse, ya que no todas se utilizan en la industria, por esta razón pueden representar poco valor para la sociedad, sólo algunas tienen un valor sustancial; en algunos casos los dueños de las invenciones no las registran, ya sea porque las protegen por otros métodos, como el secreto industrial (know how), o por estrategia de ventaja de tiempo, por lo que, deben ser interpretadas con cautela.

La propensión a patentar difiere entre países e industrias, como lo muestran los indicadores de intensidad de patentamiento, los que elabora la WIPO (World Intellectual Property Organization) permiten comparar el número de solicitudes de patente presentadas con otros indicadores, como la Población, el Producto Interno Bruto (PIB) y el Gasto de Investigación y Desarrollo (I+D). En diez años Estados Unidos (Cuadro 2) pasó de 437 a 800 solicitudes de patentes presentadas por residentes por millón de habitantes, otros países registraron un leve aumento como Alemania, Canadá, Dinamarca y España.

Cuadro 2. Intensidad de Patentamiento

Países de la OCDE. Seleccionados						
PAÍSES	Solicitudes presentadas por residentes por millón de habitantes		Solicitudes presentadas por residentes por mil millones de dólares de PIB ⁽ⁱ⁾		Solicitudes presentadas por residentes por millón de dólares de gasto en I+D ⁽ⁱⁱ⁾	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
México	4.45	5.97	0.41	0.45	0.14	0.1 (2006)
Alemania	541.46	581.67	18.99	17.53	0.91	0.74
Canadá	111.51	151.56	n. d.	n. d.	0.24	0.22
Dinamarca	249.61	303.95	8.46	8.69	0.47	0.36
España	52.52	72.80	2.54	2.55	0.33	0.22
Estados Unidos	437.23	800.17	12.20	18.57	0.50	0.72
Finlandia	402.90	341.10	18.21	10.25	0.8	0.31
Japón	2660.82	261013	96.73	82.35	3.50	2.48
Suecia	466.7	276.23	18.19	8.10	0.50	0.22
Suiza	339.73	224.10	10.38	5.96	0.40	0.22 (2005)

Fuente: Elaborado con datos de WIPO (2010) <http://www.wipo.int/en/statistics/patents/>

(i) El PIB viene expresado en dólares constantes de los EE.UU. En base a la paridad del poder adquisitivo

(ii) El gasto en I+D se expresa en millones de dólares constantes de los EE.UU. En base a la paridad del poder adquisitivo, y con un desfase de un año para determinar el número de solicitudes presentadas por residentes en relación con el gasto en I+D

n. d. no disponible

Suecia y Suiza disminuyeron el número de solicitudes de patentes en 2007, esta situación tiene que ver con el total mundial aproximado alcanzado: 1,85 millones de solicitudes en todo el mundo “aumentó 3.7% el número de solicitudes de patente presentadas en comparación con el aumento del 5.2% registrado el año anterior representando un aumento de 3.7%” (OMPI, 2009:8), estas cifras manifiestan los primeros efectos de la recesión económica mundial, esta tendencia a la baja puede continuar en los siguientes años (no se dispone de cifras de 2008 y 2009).

Con respecto a la proporción de solicitudes de patentes presentadas por residentes con respecto al PIB, se trata de establecer una mejor comparación entre los países de distintos tamaños. En este grupo de países Japón es el que presenta un elevado número de solicitudes registradas por residentes tomando en cuenta su PIB, este índice varía del 82.35 en Japón al 0.45 de México.

También se utiliza el gasto en I+D, para fines de comparación internacional neutralizando las diferencias de dimensiones entre países. La intensidad de patentamiento medida por las solicitudes presentadas por residentes, es alta en Japón, menor en Alemania, Estados Unidos; y muy reducido en México (0.1) no sólo es menor comparado con países desarrollados, sino con países latinoamericanos como Brasil y Argentina, 0.29 y 0.56 respectivamente.

Estos indicadores revelan la difícil situación que se presenta en México, para mejorar su capacidad competitiva sustentada en la innovación tecnológica, el esfuerzo para sustentar el proceso de innovación es insuficiente. El grupo de países que ocupan los primeros lugares del ranking internacional de competitividad, son los que registran una mayor intensidad en I+D, y en patentamiento, que les permite agregar valor a su producción; inversión en nuevos conocimientos, nuevos productos y procesos, creando círculos virtuosos de acumulación (Lundvall, 1992).

2. Rasgos de la innovación en las empresas mexicanas

Bajo las consideraciones teóricas de que el proceso de innovación, es dinámico, continuo y sistémico (Lundvall, 1992, Niosi, 2002), la evidencia empírica que proporcionan las encuestas de innovación (fuente estadística basada en la concepción evolucionista de la innovación), es muy relevante. Una de las limitaciones más importantes que se enfrenta en el desarrollo de la investigación empírica es la escasa información disponible; en México, las instituciones encargadas de recabarla son el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través de las encuestas, pero no siempre publican los resultados, si lo hacen es después de varios años de haber levantado los datos, no se sabe si es por razones de costo o políticas. Frente a esta situación la información debe ser solicitada institucionalmente, es el caso de la utilizada en esta investigación; de tal manera, se dispone de los resultados parciales de las encuestas 2001 “Encuesta Nacional de innovación (ENIN)” y 2006 “Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET)”, para su análisis, metodológicamente estandarizadas - ajustadas a los criterios establecidos en el Manual de Oslo de la OCDE (2005).

Las encuestas

Se entiende por empresa innovadora a la que ha introducido una innovación durante el período de la encuesta; ésta puede consistir en la introducción de un solo y único cambio importante o de una serie de pequeños cambios progresivos que juntos crean un cambio significativo (OECD, 2005). En las encuestas mexicanas, se considera una empresa innovadora a la que realiza al menos un proyecto de innovación, en el periodo de la encuesta: la de 2001 incluye datos de los años 1999-2000; la de 2006 con información de 2004-2005.

La muestra de 2001 abarcó a un total de 11,983 empresas y la de 2006 fue de 16,399 empresas, expuestas en el Cuadro 3, de las cuales 25.6% en 2001 y 29.8% en 2006 efectuaron al menos un proyecto de innovación; más del 70% de las empresas no innovan.

Cuadro 3. Proyectos de Innovación en la Actividad Productiva por tamaño de empresa

Tamaño de empresas (Número de empleados)	Número de Empresas Innovadoras		Si realizaron al menos un proyecto de innovación (Porcentaje)	
	2001	2006	2001	2006
Pequeño (50 a 100)	1,324	2,511	11.0	15.3
Mediano (101 a 250)	761	1,298	6.4	7.9
Grande (251 o más)	977	1,087	8.2	6.6
Total de empresas innovadoras	3,062	4,896	25.6	29.8
Tamaño de la encuesta	11,983	16,399		

Fuente: Elaboración propia con datos de CONACYT e INEGI: ENIN 2001 y ESIDET 2007

En el período de 2001 a 2006 se observa un aumento importante en la proporción de empresas que realizan actividades de innovación; mientras que las grandes manifiestan ligeras variaciones, relacionadas con las diferencias del tamaño de las muestras y en número de empresas grandes respecto a las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

La falta de actividades de innovación en las empresas mexicanas, obstaculiza su inserción exitosa al mercado internacional, así como, ensancha la brecha con los países desarrollados y con otros de la región, por ejemplo con Brasil, que en 2005 el 34.4% de sus empresas son innovadoras (IBG, 2007), 4.6 puntos porcentuales superior a la mexicana.

Por otro lado, los países que integran la Unión Europea (UE), se han propuesto convertir a Europa en una zona atractiva para invertir, procuran la creación de círculos virtuosos que les permitan fortalecer sus facultades de innovación, estimulando la iniciativa empresarial y creando un ambiente productivo donde la capacidad de innovación pueda generarse y desarrollarse⁷. Los datos del Cuadro 4, corresponden a la cuarta encuesta sobre innovación tecnológica de la Unión Europea (UE), ajustados al Manual de Oslo; muestran, que el promedio de 27 países en 2004 alcanzó el 40% de la participación de las empresas en actividades de innovación, existe una alta propensión a innovar.

⁷ En 2006 el parlamento europeo y el Consejo adoptaron la decisión de establecer un programa marco de Competitividad e Innovación para el período 2007-2013

Cuadro 4. Proporción de empresas innovadoras de la Unión Europea. Países seleccionados, (% de todas las empresas)

Países	2000	2004
UE-27	39.0	40.0
Alemania	60.9	65.1
Dinamarca	44.3	52.0
España	32.6	34.7
Finlandia	44.8	43.3
Francia	40.8	32.6
Italia	36.3	36.3
Reino Unido	35.8	43.0
Suecia	46.8	50.0

Fuente: Elaborada con datos de Eurostat, Fourth Community Innovation Survey (CIS 4), 2007

Dentro del grupo de países seleccionados, Alemania es el que alcanza una proporción mayor de empresas con actividades innovadoras, con 60.9% en 2000 y 65.1% en 2004; Dinamarca, aumentó 7.7%; Suecia, 3.2%; estos resultados están directamente relacionados con la inversión realizada en distintas actividades de innovación. Finlandia presenta una ligera variación a la baja, no obstante el alto nivel de propensión de innovación. Como ya se ha mencionado, la metodología utilizada es la establecida en el Manual de Oslo, con la finalidad de que los datos sean comparables, sin embargo, es difícil hacer una comparación fehaciente, porque la base tecnológica de las empresas, el entorno institucional, etc., difieren entre los países desarrollados y los subdesarrollados, en este caso UE y México.

3. Sobre los recursos humanos dedicados a la IDT

En los países subdesarrollados como México, es indispensable fortalecer la capacidad de aprendizaje de los trabajadores como de las organizaciones, debido a que el conocimiento específico de la tecnología no puede ser transferido automáticamente; éste se encuentra de manera codificada y tácita. El conocimiento codificado se transmite por medio de manuales, patentes, etc., y el tácito por medio de una interacción específica, similar al proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el entrenamiento y la experiencia son insustituibles (Nelson y Winter, 1982; Buesa y Molero, 1996). De tal manera, que se puede generar

conocimiento tecnológico basándose en las rutinas y los conocimientos acumulados por los trabajadores que constituye el de la empresa después de utilizar continuamente la tecnología, *learning by doing* (Arrow, 1979).

El origen de la mayor parte de las innovaciones utilizadas en el país es de los de mayor desarrollo entre ellos: Estados Unidos, Alemania y Japón. Frente a esta situación sería muy conveniente tener la capacidad tecnológica para que se lleve a cabo la absorción de la innovación, es necesario asimilarla y mejorarla (*catching-up*), para ello, es necesario contar con personal altamente calificado, que sea capaz de crear y aplicar conocimientos e ideas en la empresa y en la sociedad; por lo tanto, es indispensable aumentar la calificación del mayor número posible de personas a través de la educación y la capacitación.

En la actualidad, es difícil "medir" el capital humano⁸ y los resultados de innovación. Hay pocos estudios empíricos, por ejemplo, en México las encuestas utilizadas en este trabajo, fueron hechas en 2001 y 2006, difieren en la presentación de datos limitando el análisis del caso; sobre todo, efectuar comparaciones sobre si hay avance, retroceso o se tiene una situación constante. En especial, por el propio carácter de la innovación, reconocido como uno de los principales actores para mejorar de manera continua el nivel de vida y para solucionar problemas sociales que requieren de una atención inmediata, de ahí la importancia de que las empresas realicen tareas de investigación y desarrollo tecnológico. Los datos disponibles reportan que durante 2005 sólo 1324 empresas realizaron IDT de 11983 empresas, que en términos porcentuales representó el 11% y el 89% no realizó IDT.

El conjunto de empresas⁹ encuestadas tuvo el siguiente comportamiento: las pequeñas empresas sumaron 5,770 de ellas sólo 550 realizaron actividades de investigación y desarrollo tecnológico, 9.5% del total como se observa en el cuadro 5. Las que tuvieron una mayor participación fueron las grandes con 17.1% de 2622, y las medianas 9.1% de 3591 empresas.

⁸ Se ha definido como "los conocimientos, habilidades, competencias y atributos de las personas que faciliten la creación de bienestar personal, social y económico" (OCDE, 2001, p. 18).

⁹ Pequeña empresa: 50 a 100 trabajadores; Mediana empresa: 51 a 250 trabajadores; Grande: 251 y más trabajadores.

Cuadro 5. Empresas que realizaron IDT en 2005 (porcentajes)

Empresas	Empresas que realizaron IDT		
	Si	No	Total
Pequeña	9.5	90.5	100.0
Mediana	9.1	90.9	100.0
Grande	17.1	82.9	100.0

Fuente: ESIDET 2007

Es preocupante el alto porcentaje de empresas que no realizaron IDT, porque representa una limitación en el esfuerzo por mejorar la productividad y competitividad de las empresas.

En 2005 de 189,957 trabajadores que laboraron ese año, 7,060 trabajó en actividades de IDT, que representó el 3.7% del total. La información se puede observar de dos maneras: la primera es calculando la participación porcentual del tipo de ocupación sobre el total del personal contratado en cada actividad y su distribución en las empresas, Cuadro 6a; y la otra es calculando la tasa de las ocupaciones más recurrentes, y la participación del total contratado por tamaño de empresa, Cuadro 6b.

Para el primer caso, se tiene que las empresas que contratan a más *Investigadores y Tecnólogos* son las medianas ya que tienen 50.6%, las grandes 26.7% y las pequeñas 22.7%. Del *personal Técnico y personal equivalente*, las empresas que tienen mayor porcentaje son las pequeñas 37.7%, las medianas 35.6% y las grandes 26.8%. Las empresas que concentran la mayor parte de *Personal de apoyo administrativo* son las pequeñas con 79.4% y en menor porcentaje las medianas y grandes: 12% y 8.6% respectivamente.

Cuadro 6a. Personal que trabajó en actividades de IDT en 2005 por ocupación y tamaño de empresa

Ocupación	Pequeña	%	Mediana	%	Grande	%	Total	%
Investigadores y tecnólogos	368	22.7	822	50.6	434	26.7	1,624	100.0
Técnicos y personal equivalente	1,494	37.7	1,410	35.6	1061	26.8	3,965	100.0
Personal de apoyo administrativo	1,168	79.4	176	12.0	127	8.6	1,471	100.0
Total	3,030	42.9	2,408	34.1	1622	23.0	7,060	100.0

Fuente: Elaborada con datos de ESIDET, 2007

En el segundo caso, se observa (Cuadro 6b) de las 3030 personas contratadas por empresas pequeñas, el 49.3% son Técnicos y personal equivalente; el 38.5% es personal de apoyo administrativo y sólo el 12.1% contratado son Investigadores y tecnólogos.

Cuadro 6b. Personal que trabajó en actividades de IDT en 2005 por ocupación y tamaño de empresa

Ocupación	Pequeña	%	Mediana	%	Grande	%	Total	%
Investigadores y tecnólogos	368	12.1	822	34.1	434	26.8	1,624	23.0
Técnicos y personal equivalente	1,494	49.3	1,410	58.6	1061	65.4	3,965	56.2
Personal de apoyo administrativo	1,168	38.5	176	7.3	127	7.8	1,471	20.8
Total	3,030	100.0	2,408	100.0	1622	100.0	7,060	100.0

Fuente: Elaborada con datos de ESIDET, 2007

Las medianas empresas contrataron en 2005 a 2408 personas para actividades de IDT, de estas el 58.6% son Técnicos y personal equivalente; el 34.1% son Investigadores y tecnólogos y el 7.3% es Personal de apoyo administrativo. La distribución del personal que trabajó en actividades de IDT en las 1622 grandes empresas, fue 65.4% Técnicos y personal de equivalente 26.8% Investigadores y tecnólogos y 7.8% Personal de apoyo administrativo. En términos generales el personal que más contratan las empresas es de carácter técnico, 56.2% del total; sólo el 23% son investigadores y tecnólogos y 20.8% son de apoyo administrativo.

Datos sobre la capacitación de los trabajadores

Las definiciones de las habilidades y la innovación, la dificultad de medir el capital humano y los resultados de la innovación, así como la falta de información específica limitan el conocimiento de estas relaciones para tomar las mejores decisiones. Es importante llegar a entender las habilidades y atributos que pueden ayudar a las personas a contribuir al proceso de innovación, para que los formuladores de políticas puedan elaborar las agendas que coadyuven a una mejor situación económica del país.

La capacitación de las personas para innovar no solo debe basarse en la educación formal, sino también en el desarrollo de sus habilidades y

oportunidades para utilizar y aplicarlas en beneficio de la sociedad en su conjunto. Como ya se ha mencionado, el capital humano es fundamental para el crecimiento de la innovación; del mismo modo, constituye una medida de la calidad del trabajo y refleja las habilidades de las personas y las competencias desarrolladas; por todo esto, es importante hacer del capital humano una prioridad.

Para el caso mexicano, tenemos que se ha reducido el número de trabajadores capacitados según la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación 2005 (ENESTYC), en -43.5% en 2004 con respecto a 2000 (Cuadro 7); así como el número total de trabajadores en un -11.1%, es decir, la industria ha dejado de crear empleos.

Cuadro 7. Número de trabajadores de los establecimientos manufactureros no maquiladores que recibieron capacitación

Trabajadores	2000	2004	Tasa de crecimiento
Trabajadores capacitados	1907455	1077105	-43.5
Total de trabajadores	3397656	3018929	-11.1
Trab capacitados /Total Trab	56.1	35.7	

Fuente: Elaboración propia con datos de ENESTYC 2001 y 2005

Además, en el 2000, el 56.1% de los trabajadores recibieron capacitación; y en 2004 sólo el 35.7%. Esta situación, afecta negativamente a los trabajadores y a la productividad de la empresa.

Productividad del trabajo en México

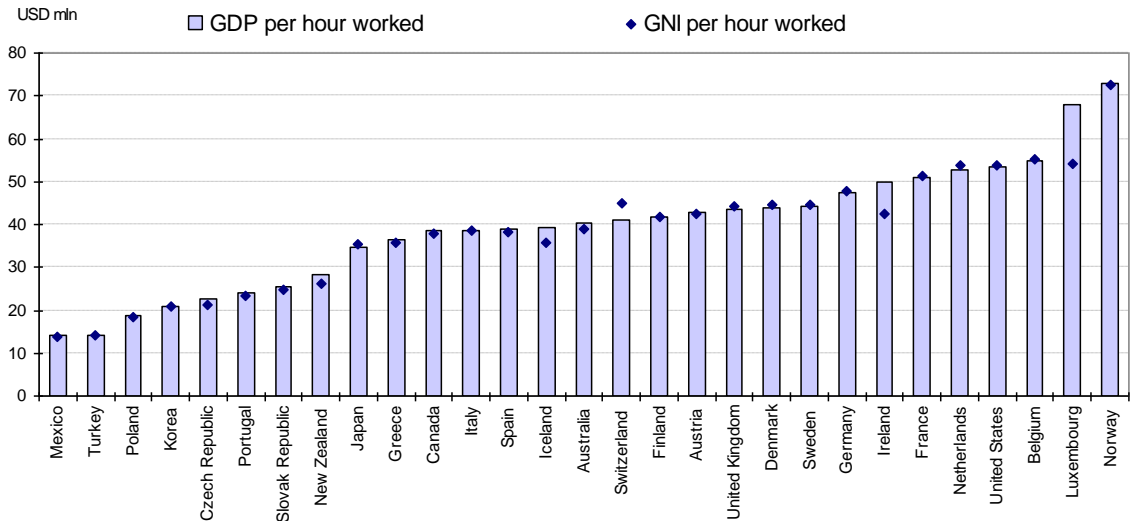
Las empresas tratan de elevar su productividad para ser más competitivas. El concepto de productividad que aquí se utiliza es el de la relación entre el volumen de la producción y el volumen de insumos. Mide la eficiencia de los insumos de producción, como la mano de obra y el capital, su utilización en la economía para producir un nivel dado de producción (OECD, 2008). Además, la productividad es considerada como la fuente clave del crecimiento económico y de la competitividad, basada en la innovación.

El Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada, es una de las medidas más usadas de la productividad, ya que manifiesta la utilización de insumos de trabajo de mejor manera que solamente la producción por trabajador, sin embargo, esta forma de medición de las horas trabajadas todavía tiene una serie de problemas

estadísticos, como los mencionados, debido a que los organismos internacionales como la OECD se nutren de los datos que los países miembros les proporcionan, lo que puede complicar la comparación internacional.

En la gráfica 1 se puede apreciar que México tiene la posición más baja de los países de la OECD en productividad, en términos del PIB por hora trabajada; así como, del Ingreso Nacional Bruto por hora trabajada.

Gráfica 1. Producto Interno Bruto e Ingreso Nacional Bruto por hora trabajada (*)
2006



Fuente: OECD, 2008

(*) Gross Domestic Product (GDP) and Gross National Income (GNI) per hour worked.

La productividad del trabajo de México ha sido una de las variables más afectadas por las crisis económicas, además de los factores internos.



Fuente: Elaborada con datos de la OECD. Stat

Se observa en la Gráfica 2, que en el año 2000 se tuvo una productividad de 6%, disminuyendo en 2001 a 1.2% y como efecto de la crisis de ese año en 2002 reportó una tasa de -2.8%; mostró una ligera recuperación en 2003, pero cayó a 1.1 en 2004. En 2006 reportó una tasa de 2.9% disminuyendo a 2.3% en 2007, cayendo en 2008 a -1.8 y a -3.1% en 2009, en parte por la crisis mundial 2008-2009.

Conclusiones

La experiencia internacional ha manifestado la importancia que tienen las innovaciones tecnológicas para potenciar el crecimiento de las economías, contribuyendo a la elevación de la productividad de las empresas. Las estrategias competitivas se basan en la introducción de nuevos productos, nuevas tecnologías; es decir, con una mayor intensidad tecnológica.

El desafío que enfrenta México es difícil de resolver, debido a los escasos logros en el tema de la innovación, reflejados en la baja intensidad en I+D, en la intensidad de patentamiento, que limita la producción de mejores y diferentes productos, la evidencia empírica comprueba que los países que tienen una mayor intensidad en I+D ocupan los primeros lugares del ranking internacional de competitividad. La situación de México, se debe en gran parte a la falta de visión de largo plazo en las políticas de industrialización para fijar los factores más

adecuados sobre los cuales construir la capacidad productiva del país, como es el caso de la innovación tecnológica endógena.

Se identifica un alto porcentaje de empresas mexicanas que no realizan actividades de innovación, esto puede deberse a los altos niveles de incertidumbre sobre los resultados y a una falta de cultura empresarial para asumir el riesgo.

Por los resultados se aprecia que no se ha tomado con el interés y responsabilidad suficiente, por parte del Estado en el fomento de la generación y utilización de los indicadores que pueden contribuir al diseño de mejores políticas: industrial, ciencia-tecnología e innovación.

Las encuestas son un instrumento invaluable, por la información que contienen, sin embargo, no reflejan la transmisión del aprendizaje.

Es relevante la capacitación de los trabajadores, desarrollar sus habilidades para elevar la productividad, la cual se sostiene en la calidad del trabajo y las competencias desarrolladas; sin embargo, el porcentaje de trabajadores capacitados tuvo una caída importante de -43.5% en 2004 con respecto a 2000.

La productividad de México, es la más baja del conjunto de los países que conforman la OECD.

Los problemas que se relacionan a la falta de innovación tecnológica, hacen que el camino de México hacia mejores niveles de bienestar esté cada vez más lejos

Bibliografía

Arrow, K, (1979), El bienestar económico y la asignación de recursos para la invención, en Rosenberg, Nathan, (1979), Economía del Cambio Tecnológico, Ed. FCE, México, Lecturas No. 31.

Buesa, M. y Molero, J., (1996), Innovación y Cambio Tecnológico, en Garcia Delgado, J. L. (Dir), en Lecciones de Economía Española, 2ª. Ed. Civitas, Madrid.

INEGI, STPS (2006) Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (2001) ENESTYC 2001

INEGI, STPS (2010) Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (2005) ENESTYC 2005

Lundvall, B. A., (1992) *National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive learning*. Londres, Printer Publishers.

Lundvall, Bengt-Ake and Borrás, Susana (1997), The globalising learning economy: Implications for innovation policy, report Based on contributions from seven projects Under the TSER programme DG XII, Comission of the European Union

Lundvall, B. A., Chaminade, C., Vang-Lauidsen, Joseph, K. J. (2009) Innovation policies for development: towards a systemic experimentation based approach, Ponencia en la 7th Globelics Conference, Dakar (Senegal) 6-8 October 2009

Niosi, J., (2002), National systems of innovations are “x-efficient” (and x-effective). Why some are slow learners, *in Research Policy* 31, pp. 291-302.

Niosi, J., Saviotti, P., Bellon, B., and Crow, M. (1993), National Systems of innovations, in *Search of a Workable Concept. Technology in Society* 15, 207-227

OECD (2001), *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris

OECD, (2005), Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd Edition,

OECD, (2007), Compendium of Patent Statistics, Ed. OECD, Paris.

OECD (2008) Compendium of Productivity Indicators 2008, OECD, París

OECD, (2009), OECD Patent Statistics Manual, Ed. OECD, Paris.

OMPI, (2009), Indicadores mundiales de propiedad intelectual, Ginebra, Suiza.

OECD (2010), *The OECD Innovation Strategy. Getting a head start on tomorrow*, OECD Publishing.

OECD (2011), *Skills for Innovation and Research*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097490-en>

Schumpeter, J. A., (1971), *Capitalismo, Socialismo y Democracia*, Ed. Aguilar, Madrid, España.

Schumpeter, J. A., (1997), *Teoría del Desarrollo Económico*, Ed. F.C.E. México.

LA PYME INNOVADORA DE YUCATÁN ANTE LA CRISIS ECONÓMICA. UN ESTUDIO EMPÍRICO¹

INTRODUCCIÓN

La actual crisis económica y financiera, iniciada en los Estados Unidos de Norteamérica, se originó por la combinación de factores como: el desmedido gasto, el incremento de los apalancamientos financieros, el otorgamiento de préstamos hipotecarios con un alto riesgo, entre otros factores, provocando importantes desequilibrios económicos al sistema financiero norteamericano. Así, la crisis económica que inicialmente se manifiesta en el país vecino, fue extendiéndose rápidamente a todos los sistemas financieros del mundo. Ésta es una de las consecuencias de la globalización financiera, y su impacto es reflejado en la desaceleración de la productividad económica de países en vías de desarrollo, como lo es el caso particular de México. El efecto de la actual crisis internacional en la economía mexicana impactó fuertemente a los sectores industrial y laboral, con la pérdida de numerosos empleos formales a nivel nacional, debido a la disminución de los ingresos y la pérdida de la demanda (Hernández y Herrera, 2008; EGAP, 2010). Tan sólo en el último bimestre de 2008, el impacto de los efectos de la crisis en México representó un deterioro de 413,000 puestos de trabajo, ocasionando incremento en las tasas de desempleo, y afectando a varios sectores de actividad económica, como es el caso de la industria manufacturera (Samaniego, 2009).

En un mundo acostumbrado al constante cambio, el desarrollo económico del país se ve favorecido al buscar nuevas oportunidades, con la ayuda de nuevas tecnologías y la innovación. Un país que invierte en innovación, mejora su capacidad competitiva y aprovecha las oportunidades que la globalización ofrece (FUMEC, 2008).

La innovación puede presentar diferentes formas, como la creación o adopción de nuevas tecnologías y conocimientos, para mejorar los procesos y productos existentes o únicamente la creación de nuevos bienes y servicios.

¹Este trabajo se llevó a cabo en el marco del proyecto "Plan Estratégico para desarrollar en Yucatán una Ciudad Internacional del Conocimiento", el cual fue elaborado por el Centro de Investigaciones Científicas de Yucatán (CICY), en conjunto con el Plan Estratégico de Mérida, A.C., en colaboración con la Universidad Autónoma de Yucatán.

Al ser reconocida la innovación como un elemento importante para el desarrollo de las empresas, y bajo la óptica de los efectos de la crisis global vivida, es de esperarse que las empresas con mejor tecnología soporten de una mejor manera la crisis. Así, las preguntas que pretende responder este trabajo son las siguientes: las empresas industriales manufactureras que son innovadoras, ¿crecieron durante la crisis? ¿conservaron a su personal? Así, el presente trabajo tiene como propósito estudiar el crecimiento y el empleo de las empresas industriales manufactureras que son innovadoras del estado de Yucatán, en México, durante el trienio 2007-2009, periodo en el cual la crisis financiera originada en Estados Unidos se manifiesta con mayor intensidad, tanto en dicho país como en el nuestro. Se estudiará, de manera específica, el impacto que dicha crisis tuvo en el crecimiento y el empleo en dichas empresas, comparado con aquellas empresas que no son innovadoras. Para ello se realizó un estudio empírico usando una muestra de 138 Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), con ánimo de conocer si existe diferencia en el comportamiento de las variables estudiadas con relación al crecimiento.

Esta línea de investigación es relevante debido a la necesidad de conocer el impacto de la crisis en el crecimiento y el empleo de las empresas industriales que son innovadoras. El resto del trabajo se organiza de la siguiente forma: en el segundo apartado, se expone la importancia de la innovación en la economía global. En el tercer apartado, se realiza una revisión de estudios empíricos previos acerca de las PYME y el impacto de la crisis, y se plantean las hipótesis de investigación. En el cuarto apartado, se explica la metodología usada, especificando las características de la población y la muestra, y se definen las variables de estudio. En el quinto apartado se analizan los resultados y, posteriormente, se exponen las principales conclusiones del estudio.

2. LA INNOVACIÓN EN LA ECONOMÍA GLOBAL

En pleno siglo XXI, en términos económicos, predomina la globalización, que como bien es sabido, “es un proceso de integración que está asociado con el aumento de intercambios de bienes y servicios, la internalización de capitales y el aumento de la producción internacional de las empresas multinacionales, lo cual está ligado al uso de las nuevas tecnologías” (Vázquez, 2005; citado en Ojeda y Martín, 2010). Lo anterior

significa que cualquier empresa de cualquier parte del mundo puede acceder a los mercados internacionales. Aunado a la globalización, se encuentran las nuevas tecnologías, especialmente las de información y comunicación, que permiten a las empresas realizar operaciones financieras y comerciales en pocos segundos, a un bajo costo. Por tal motivo, las empresas, para sobrevivir a los constantes cambios y exigencias de los clientes, han de situarse en la necesidad de innovar. La OCDE y EUROSTAT (2006), explican en el Manual de Oslo, que la innovación consiste “en los cambios de las empresas en sus métodos de trabajo, en el uso de los factores de la producción y en sus tipos de productos para mejorar su productividad y/o su rendimiento comercial pudiendo ser las innovaciones de producto, de proceso, de organización y mercadotecnia. Una innovación se considera como tal cuando es introducida en el mercado (innovaciones de productos), o utilizada en un proceso de producción (innovaciones de procesos). En ellas intervienen toda clase de actividades científicas, tecnológicas, financieras y comerciales”. En efecto, la innovación debe ser vista como una herramienta idónea para la búsqueda de la satisfacción del cliente como meta principal, y como consecuencia, el crecimiento de la empresa en cuanto a competitividad. La competitividad es definida como la posibilidad de las empresas de competir en el mercado, sobrevivir, y obtener beneficios (Estrada y Heijs, 2005). Tratándose de actividad empresarial, la competitividad es la capacidad de las empresas en la búsqueda de eficiencia elevada en lo que respecta a la utilización de recursos, y a la calidad de los bienes y recursos ofrecidos al mercado (OEA, 2008).

La necesidad de innovar es imprescindible para las organizaciones, porque es un tema de actualidad, y porque así lo exige la velocidad y lo complejo del cambio en el entorno. La innovación tecnológica es factor explicativo del éxito competitivo de las empresas y los países, y un factor determinante para lograr mejorar la competitividad (Wad, 1996). Sin embargo, en México la innovación es muy poco entendida, y aún en círculos empresariales destacados, se piensa que la innovación es un lujo que está fuera del alcance de los inversionistas, cuando en realidad es una necesidad su aplicación.

La creación y permanencia de empresas ha sido un tema que interesa a Gobierno y a inversionistas, ya que constituyen unidades económicas de producción y

decisión que persiguen obtener un beneficio, con la producción y comercialización de productos, o prestación de servicios en el mercado (Andersen, 1999).

Autores como Freeman (1974), Sen y Egelhoff (2000) y Guan, Yam y Mok (2006) consideran la capacidad de una empresa de innovar tecnológicamente una fuente de ventaja competitiva. En este sentido, AECA (2005), mide la orientación tecnológica de la empresa a través del “enfoque del párrafo”, para conocer la percepción que tiene la empresa de su propia tecnología, categorizándola en: a) Posición tecnológicamente fuerte o buena: la empresa utiliza tecnología desarrollada por ella misma o adquirida, intentando alcanzar mejores resultados que los competidores; b) Posición tecnológica sostenible o débil: la tecnología usada en la empresa es similar o inferior a la de los competidores, y la empresa solamente invierte en nueva tecnología una vez que se alcanzan los resultados exitosos con la implementación.

3. LAS PYME MEXICANAS Y EL IMPACTO DE LA CRISIS

La experiencia muestra que aquellas empresas que no han desarrollado una adecuada capacidad de cambio, van reduciéndose en su capacidad competitiva considerablemente, por lo que ninguna empresa, sin importar su tamaño, escapa al proceso del cambio. Las exigencias de los consumidores obligan al cambio en los productos y servicios, lo que promueve la competitividad en las organizaciones (Sáez, García, Palao y Rojo, 2003). Con el fin de reactivarlas, los gobiernos impulsan a las PYME mediante el fomento de programas y herramientas, con el propósito de crear, consolidar y desarrollarlas (S.E., 2010). En este sentido, innovar es la mejor alternativa para hacer crecer y fortalecer a las PYME, ya que permite a las empresas lograr ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (Vermeulen, 2004), pues las hace partícipes del rápido cambio tecnológico (Roper, 1997). Tan es así, que es un tema abordado por autores como Keeble (1997); Van Dijk, Den Hertog, Menkveld y Thurik (1997); Sternberg (1999); y Rominj y Albaladejo (2002).

Conviene aclarar que no existe ninguna definición aceptada universalmente para las PYME, ya que varía constantemente en función de las regiones del mundo. Por lo general, el número de empleados y la magnitud del negocio ayudan a identificar a las PYME, sin embargo no existe algún acuerdo para identificar estos criterios. A

continuación se presentan algunas clasificaciones de acuerdo a diferentes instituciones como: El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos en Francia (INSEE); la Small Business Administrations de Estados Unidos (SBA); la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la revista mexicana de Ejecutivos de Finanzas (EDF), y finalmente la Secretaría de Economía de México (S.E.) (Zorrilla, 2004). Instituciones dedicadas al fomento y desarrollo de las empresas [ver cuadro 1].

Cuadro 1. Clasificación del tamaño de las Empresas

Institución	Tamaño de la empresa	Número de empleados
INSEE	Pequeña	De 50 a 250
	Mediana	De 250 a 1000
SBA	Pequeña	Hasta 250
	Mediana	De 250 a 500
Comisión Económica para América Latina	Pequeña	Entre 5 y 49
	Mediana	De 50 a 250
EDF	Pequeña	Menos de 25
	Mediana	Entre 50 y 250
Secretaría de Economía	Pequeña	De 11 a 50
	Mediana	De 51 a 250

Fuente: Zorrilla (2004)

La Secretaría de Economía², en acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, estratifica a las empresas de acuerdo a su actividad productiva dando un criterio mucho más específico [ver cuadro 2].

Son muchas las características que diferencian a las PYME de las grandes empresas. Las PYME tienen la ventaja, en comparación con las grandes empresas, de reconocer fácilmente las oportunidades, al ser más flexibles al cambio y a la innovación (Hartman, Tower y Seborá, 1994; Roper, 1997; Rogers, 2004; Laforet y Tann, 2006). El tamaño de la empresa es otro factor a considerar en el comportamiento innovador. Por ejemplo, las empresas de menor tamaño que invierten en innovación, el monto erogado facilita la comunicación interna, permitiendo su adaptabilidad a cambios externos y al cuidado de los recursos para la inversión. Otras ventajas que puede representar el tamaño para la PYME, son: la flexibilidad y la facilidad de adaptación a los cambios tecnológicos, y la capacidad de conocer las necesidades de sus clientes, y de aprovechar mejor las oportunidades (Chew y Wai-Chung, 2001) [ver cuadro 3]. Sin embargo, las PYME tienen características estructurales que las ponen en desventaja en

²Publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha última de reforma el 6 de junio de 2006.

la competitividad local y global, enfrentándose a obstáculos como la conversión tecnológica, y el estímulo del comportamiento innovador. Tales desventajas pudieran ser: recursos limitados para enfrentar gastos de Investigación y Desarrollo (I+D), lo que impide la búsqueda de nuevas alternativas, las dificultades de gestión de su tecnología, o el uso de maquinaria adaptadas o de segunda mano. Estas desventajas convierten a las PYME en entes vulnerables, dificultándoles la generación o apropiación de tecnología (Díaz, 1996; Rogers, 2004).

Cuadro 2. Estratificación del tamaño de las empresas según la Secretaría de Economía de México

Sector Tamaño	Actividad Productiva		
	Industriales	Comerciales	Servicios
Micro	De 0 a 10 empleados	De 0 a 10 empleados	De 0 a 10 empleados
Pequeña	De 11 a 50 empleados	De 11 a 30 empleados	De 11 a 50 empleados
Mediana	De 51 a 250 empleados	De 31 a 100 empleados	De 51 a 100 empleados

Fuente: Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa -Reformada (2006)

México ha sido fuertemente afectado por la crisis internacional, lo cual tiene repercusiones negativas en el ámbito económico. El sector empresarial resultó uno de los más afectados durante la crisis, debido a la disminución de los ingresos y la pérdida de la demanda, causando la disminución de la actividad comercial, manifestándose en el cierre definitivo de las empresas. La EGAP (2010), en su estudio, evaluó el impacto de la actual crisis en la pérdida de medios para obtener ingresos utilizando las siguientes variables: a) negocios formales perdidos recientemente; b) pérdida de negocio propio por situaciones adversas al desarrollo de la actividad; y c) cambio en el número total de empresas. Por otra parte, un segundo sector afectado resultó ser el sector laboral, debido a la disminución de medios para obtener ingresos, con la reducción de las jornadas laborales y la pérdida del empleo como consecuencia del cierre de empresas o recortes de personal. Las PYME³ al sentir los efectos de la crisis mundial, recortaron sus gastos para su supervivencia, principalmente en mano de obra.

³Según datos recabados por el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI, 2004), las empresas del país son principalmente Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), las cuales ocupan el 99.8% del total del universo empresarial, por lo que constituyen un tejido importante en la sociedad mexicana para el desarrollo económico del país en la generación de empleos -ocupando el 72% en empleos formales-, así como su aportación al Producto Interno Bruto (PIB) (S.E., 2010).

Así, el incremento del desempleo, es una consecuencia por el cierre de numerosas empresas que no lograron encarar la crisis (Hernández y Herrera, 2008). La industria manufacturera está siendo severamente afectada por la caída en la demanda mundial, mostrando una clara tendencia a la baja de la actividad económica, siendo la actual crisis, la más grave que a México le ha tocado afrontar. Las autoridades gubernamentales están conscientes que para recuperarse de la actual crisis, resulta indispensable la inversión en innovación. Hablar de inversión en innovación es invertir en las personas, la búsqueda y la transmisión del conocimiento. Dicha inversión contribuirá a la generación de empleos (OCDE, 2009).

Cuadro 3. Ventajas y desventajas entre las empresas grandes y pequeñas en cuanto a recursos y capacidades para innovar

	Empresas Grandes	Empresas Pequeñas
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor volumen de ventas ▪ Capacidad de cubrir los costos de la innovación ▪ Capacidad de organización ▪ Sistema de Control de Gestión ▪ Capacidad de influir en el mercado ▪ Personal especializado ▪ Mejor acceso exterior ▪ Mayores posibilidades a realizar proyectos costosos ▪ Mayores posibilidades de acceso al financiamiento ▪ Posibilidad de subcontratación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad y adaptación al mercado ▪ Contacto directo con el cliente ▪ Menos requerimientos burocráticos ▪ Sistema de comunicación informal ▪ Rapidez en la resolución de problemas ▪ Mayor colaboración directivo-empleado ▪ Especialización productiva ▪ Participación en segmentos despreciados por las empresas grandes ▪ Existencia de programas públicos de apoyo ▪ Multiplicidad de funciones
Desventajas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de flexibilidad y adaptación al mercado ▪ Exceso de burocracia ▪ Problemas de comunicación ▪ Actitud negativa de la dirección hacia los empleados ▪ Desprecio por segmentos específicos de negocio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos limitados ▪ Estructura de gestión poco profesionalizada ▪ Escaso control de canales de comunicación ▪ Dificultades de gestión de tecnología: patentes, apropiación, innovación, etc. ▪ Dificultades de encontrar economías de escala ▪ Bajo nivel de escolaridad ▪ Uso de maquinaria de segunda mano o adaptada

Fuente: Basado en Díaz (1996) y Rogers (2004)

De las regiones económicas de México, Yucatán -debido a su situación geográfica- se encuentra entre aquellas diez que presentan crecimiento más rápido, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ya que

cuenta con condiciones favorables para su crecimiento y desarrollo. En este estado mexicano, las PYME ocupan el 99.6%, siendo en proporción, una demografía empresarial alta en comparación con las PYME existentes en otros países, como España (INEGI, 2004). Mérida, su ciudad capital, concentra la mayor parte de la actividad industrial del estado, representa el 42% de la población estatal, ocupa a más del 60% del empleo y produce más de dos tercios del Producto Regional Bruto (Banamex, 2006). Mérida es privilegiada con respecto al resto de la península de Yucatán y Mesoamérica, ya que su localización e infraestructura física y tecnológica, la convierte en un polo de desarrollo con potencial para realizar actividades de logística, distribución y procesamiento para zonas de América Central, el sur de México, el Caribe y Estados Unidos de Norteamérica, al contar con niveles altos de productividad. No obstante, la capital y el resto del estado, muestran grandes rezagos, bajos niveles de capital humano, falta de innovación, así como redes de abastecimiento insuficientes y no competitivas, haciéndola más vulnerable a los cambios económicos que conlleva la crisis (OCDE, 2008; León, 2009). Es de esperarse que los empleos y el crecimiento se hayan visto disminuidos como consecuencia de dichos efectos económicos.

Lo descrito en el párrafo anterior, motiva las siguientes hipótesis:

H₁: Las PYME innovadoras, conservaron o incrementaron sus ventas en mayor medida, comparadas con aquellas que son escasamente innovadoras.

H₂: Las PYME innovadoras conservaron o incrementaron su personal, comparadas con aquellas que son escasamente innovadoras.

4. METODOLOGÍA

Para recolectar la información se utilizó un cuestionario, mediante una entrevista personal con el propietario o gerente de la empresa. El uso del cuestionario permite obtener información de forma rápida y simple, sobre todo teniendo en cuenta la característica de escasez de recursos de las PYME (Martín y Aguiar, 2004). El cuestionario ayuda a conocer las ideas y opiniones de los encuestados acerca de los

aspectos relativos al estudio, de manera directa y simple (Sabino, 1984), y es de relativa facilidad y rapidez al aplicarlo y procesarlo (Mathers, Fox y Hunn, 1998).

4.1 Características de la muestra

La población de las PYME industriales manufactureras en el estado mexicano de Yucatán, es de 622 empresas de acuerdo al Censo Económico (2004) del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), y se ubican principalmente en la ciudad de Mérida y su zona conurbada. La industria yucateca se caracteriza por la producción de alimentos (galletas, botanas, panes, refrescos, tortillas, salsas, entre otros), la industria del vestido, la elaboración de muebles y la producción de insumos para la construcción.

La muestra fue obtenida con base en los datos de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación Delegación Yucatán (CANACINTRA). El diseño general de la muestra se basa en los principios del muestreo estratificado en poblaciones finitas. Los criterios utilizados para la estratificación deben estar correlacionados con las variables objeto de estudio ya que la ganancia en precisión es, en general, decreciente al aumentar el número de estratos. Es por esto que el número de criterios y estratos debe ser moderado y congruente con el tamaño de la muestra que podamos trabajar. Así, la población ha sido segmentada siguiendo dos criterios: actividad y tamaño. El número de empresas en cada uno de los estratos construidos se ha obtenido a partir de la información del INEGI. La elección de las empresas a entrevistar en cada estrato se realizó a través del muestreo aleatorio simple, de tal forma que todas las unidades tienen la misma probabilidad de ser elegida, y las extracciones son independientes unas de otras (Anderson y Sweeney, 2008).

El cuestionario utilizado para recoger la información fue revisado a través de un pre-test realizado a diez empresas. Esta fase permitió revisar preguntas que eran confusas y difíciles de contestar, siguiendo las indicaciones de Mathers *et al.* (1998) que señala que las preguntas deben ser claras y consistentes. El trabajo de campo se realizó entre el 1 de mayo y el 16 de junio de 2010.

Finalmente, se obtuvieron 142 encuestas, de las cuales 4 fueron desestimadas por existir casos perdidos en las variables de interés, y porque no fueron contestadas

por gerentes o propietarios. La muestra final se compuso de 138 encuestas válidas (22% de la población).

4.2 Variables

En este apartado se describen las variables utilizadas.

Variables dependientes

- **Crecimiento porcentual de la empresa:** Variable que recoge el crecimiento de las ventas de la empresa entre 2007 y 2009. La variable fue recodificada como: 1= la empresa creció y 0= la empresa no creció.
- **Crecimiento porcentual del empleo:** Variable que recoge el crecimiento del número de empleos entre 2007 y 2009. La variable fue recodificada como 1= la empresa creció y 0= la empresa no creció.

Variables independientes

- **Empleados.** Esta variable se midió a través del promedio de empleados del año 2007. El número de empleados ha sido usado como medida de tamaño de las empresas (Westhead y Cowling, 1997; 1998; Anderson y Reeb, 2003).
- **Ventas:** Esta variable se midió a través del promedio de las ventas del año 2007.
- **Edad:** Se midió a través del número de años transcurridos desde la constitución o inicio de actividades.
- **Empresa familiar:** Esta variable toma el valor de 1 si la estructura de la propiedad es familiar, y 0 si no lo es.
- **Formación universitaria del director:** Toma el valor de 1 si el director tiene estudios básicos, y 2 si posee estudios universitarios.
- **Estrategia:** Para analizar el tipo de estrategia que siguen las empresas se seleccionó la tipología de Miles y Snow (1978). El criterio para establecer esta tipología refiere a la actitud de la empresa respecto al grado de innovación que esta presenta. Se establecen dos categorías de empresas dependiendo de la estrategia utilizada: Exploradora-Analizadora y Defensiva-Reactiva. A partir de esta clasificación se ha realizado la siguiente codificación: toma el valor 1 cuando

la empresa sigue una estrategia exploradora o analizadora, y toma valor 0 para el resto de los casos.

- **Posición Tecnológica:** Mide la orientación tecnológica de la empresa a través del “enfoque del párrafo” para conocer la percepción que tiene la empresa de su propia tecnología, codificándola como: 1= si tiene Tecnología Sostenible-Débil, y 2= si tiene Tecnología Fuerte-Buena.
- **Ventas internacionales:** Esta variable se midió por el porcentaje de ventas que las empresas realizan a mercados internacionales. Tiwari y Buse (2007) relacionan positivamente la adquisición de tecnología e innovaciones en procesos con las exportaciones.
- **Certificación de Calidad:** Toma el valor 1 cuando la empresa está certificada por algún organismo certificador y 0 cuando no se encuentra certificada. La certificación ofrece ventajas competitivas en los mercados internacionales.
- **Empresa innovadora:** Constructo que recoge las innovaciones hechas en la empresa en el período 2007-2009 (nueve ítems: tres relacionados con innovaciones en productos, tres relativos a innovaciones en procesos, y tres a sistemas comerciales), así como seis ítems que revelan la inversiones realizadas en el período en actividades de innovación. Este constructo está basado en la “Encuesta sobre Innovación Tecnológica en las Empresas” (INE, 2006). Se consideró a una empresa como Poco Innovadora cuando realiza cinco o menos actividades e inversiones en innovación, y como Innovadora si contestó afirmativamente a más de cinco de los ítems:

1. Durante el periodo 2007-2009, ¿introdujo su empresa...

1...métodos de fabricación o producción de bienes o servicios nuevos o mejorados de manera significativa?
2...actividades de apoyo para sus procesos, como sistemas de mantenimiento u operaciones informáticas, de compra o de contabilidad, nuevas o mejoradas de manera significativa?
3...modificaciones significativas del diseño del producto o en el envasado de los bienes o servicios?
4...nuevas prácticas empresariales en la organización del trabajo o de los procedimientos de la empresa?
5...nuevos métodos de organización de los lugares de trabajo en su empresa con el objetivo de un mejor reparto de responsabilidades y toma de decisiones?
6...nuevos métodos de gestión de las relaciones externas con otras empresas o instituciones públicas?
7...sistemas logísticos o métodos de entrega o distribución nuevos o mejorados de manera significativa para sus insumos, bienes o servicios?
8...nuevas técnicas o canales para la promoción del producto?
9...nuevos métodos para el establecimiento de los precios de los bienes o servicios?

2. En el período 2007-2009, ¿ha realizado su empresa alguna de las siguientes actividades de innovación, con el objetivo de conseguir productos (bienes o servicios) o procesos, nuevos o sensiblemente mejorados?

1. I+D interna. Trabajos creativos llevados a cabo dentro de la empresa para aumentar el volumen de conocimientos y su empleo para idear productos y procesos nuevos o mejorados (incluido el desarrollo de software).
2. Adquisición de I+D. Las mismas actividades que las indicadas arriba, pero realizadas por otras organizaciones (incluidas las de su mismo grupo) u organismos públicos o privados de investigación, y compradas por su empresa.
3. Adquisición de maquinaria, equipos y hardware o software avanzados destinados a la producción de productos o procesos nuevos o mejorados de manera significativa.
4. Adquisición de otros conocimientos externos para innovación. Compra o uso, bajo licencia, de patentes o de invenciones no patentadas y conocimientos técnicos o de otro tipo, de otras empresas u organizaciones para utilizar en las innovaciones de su empresa.
5. Formación para actividades de innovación. Formación interna o externa de su personal, destinada específicamente al desarrollo o introducción de productos o procesos nuevos o mejorados de manera significativa.
6. Introducción de innovaciones en el mercado. Actividades de introducción en el mercado de sus bienes o servicios nuevos o mejorados de manera significativa, incluidas la prospección del mercado y la publicidad de lanzamiento.

4.3 Métodos de análisis

Se contrastaron las diferencias observadas en las medias de los indicadores elegidos para determinar si las diferencias observadas entre los distintos grupos de interés, son suficientes para afirmar que tales factores tienen una incidencia significativa en el comportamiento de los grupos.

Se verificó la ausencia de normalidad en las variables utilizadas por medio del test de Kolmogorov-Smirnov. Se llevaron a cabo tanto test paramétricos como no paramétricos, mostrando en las tablas de resultado la significatividad para los test no paramétricos. Las variables continuas han sido analizadas, como prueba paramétrica, con el test de la varianza ANOVA, asumiendo varianzas iguales o distintas dependiendo de la prueba de Levene, y como prueba no paramétrica el test de Mann-Witney. Las variables categóricas se analizaron usando tablas de contingencia, a las que se les aplicó el test de la χ^2 de Pearson con el fin de valorar si dos variables se encuentran relacionadas, usando la corrección por continuidad de Yates. Se usaron tablas 2 x 2 para obtener mejores resultados.

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Con relación al tipo de innovación, se encontró que las PYME Innovadoras (con más de cinco respuestas afirmativas relativas a las actividades e inversiones en innovación) representan el 21.7%, en tanto que el 78.3% de ellas resultaron ser Poco Innovadoras (con cinco o menos respuestas afirmativas) [ver tabla 1]. Referente a la distribución sectorial de la muestra, se encontró que el 0.8% de las PYME pertenecen a sectores considerados de Alta Tecnología, el 5.3% pertenecen a sectores de Tecnología Media-Alta, el 23.0% relativo a sectores de Tecnología Media-Baja, y el 70.9% son considerados de Baja Tecnología [ver tabla 2]. Ante la baja innovación encontrada en las empresas estudiadas, tal como se reveló anteriormente, se consideró para este trabajo, que una empresa es innovadora si contestó afirmativamente a más de cinco preguntas relacionadas con actividades o inversiones en innovación.

Tabla 1. Clasificación de la muestra según el tipo de innovación

Empresa	Población	Muestra	Innovación	
			Innovadora	Poco Innovadora
PYMES	622	138	21.7%	78.3%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Distribución sectorial de la muestra

Sectores de actividad	Nº de empresas	%
Alta tecnología	1	0.8
5. Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión	1	0.8
Media-alta tecnología	7	5.3
8. Fabricación de maquinaria y equipo mecánico no clasificados previamente	4	2.9
9. Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos no clasificados previamente	2	1.6
10. Fabricación de material ferroviario y otro material de transporte	1	0.8
Media-baja tecnología	32	23.0
11. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	8	5.8
14. Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	13	9.3
15. Fabricación de metales comunes	6	4.3
16. Fabricación de productos de caucho y plástico	5	3.6
Baja tecnología	98	70.9
17. Fabricación de papel y productos de papel y actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	19	13.8
18. Elaboración de productos alimenticios, bebidas y de productos de tabaco	22	15.9
19. Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y materiales trenzables	5	3.6
20. Fabricación de productos textiles, curtido y adobo de cuero, fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y cuarnicionería y calzado	26	18.8
21. Fabricación de muebles, industrias manufactureras no clasificados previamente y reciclamiento	5	3.6
22. Industria Hotelera y de servicios	21	15.2
Total	138	100.0

Fuente. Elaboración propia

En lo que respecta a los descriptivos de las variables continuas, en 2007 las empresas estudiadas tuvieron 38.4 empleados promedio, las ventas medias de ese año fueron 11,160 miles de pesos, y tienen actualmente una antigüedad promedio de 22.36 años, perfilándose como empresas maduras en el mercado. Se observa también que más de las tres cuartas partes de las empresas (76.6%) son familiares, que el 68.1% de los gerentes/directores tienen formación universitaria, que el 62.3% de las empresas utilizan una estrategia más agresiva (Exploradora-Analizadora) y el 53.6% posee una posición tecnológica Fuerte-Buena. También se observa que el 26.1% de las empresas estudiadas acuden a mercados internacionales, y el 13.7% de ellas cuentan con certificación de calidad [ver tabla 3].

Tabla 3. Descriptivos de las variables caracterizadoras

Variables Continuas	Estadísticos			
	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Número medio de empleados (2007)	38.42	37.45	5	180
Ventas medias (miles de pesos mexicanos) (2007)	11,160	25,656	500	27,000
Edad de la empresa	22.36	19.85	3	129
Variables Categóricas		%		
Empresas Familiares (variable propiedad)		76.6		
Formación universitaria del gerente		68.1		
Exploradora- Analizadora		62.3		
Posición tecnológica Fuerte-Buena		53.6		
Exporta		26.1		
Certificación de Calidad		13.7		

Fuente: Elaboración propia

Relativo al tema del crecimiento -medido en ventas-, los resultados arrojaron que la mitad de las PYME Innovadoras crecieron; de las PYME consideradas como Poco Innovadoras, crecieron el 37.5%, mientras que el 62.5% no crecieron. El 2.8% de la muestra no contestó a la pregunta [ver tabla 4]. Referente al tema del empleo [ver misma tabla], la mitad de las PYME Innovadoras aumentó en número de empleos, contrastando con el 24.5% de las empresas que son Poco Innovadoras.

Tabla 4. Crecimiento de la PYME

	Crecimiento medido en ventas		Crecimiento en el empleo	
	Empresas	%	Empresas	%
PYME innovadora que creció	15	10.9	15	10.9
PYME innovadora que no creció	15	10.9	15	10.9
PYME poco innovadora que creció	39	28.3	26	18.8
PYME poco innovadora que no creció	65	47.1	80	58.0
No contestaron	4	2.8	2	1.4
Total	138	100.0	138	100.0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 muestra las Innovaciones que han llevado a cabo las PYME estudiadas, así como las inversiones en Innovación. Se observa que las empresas Innovadoras han invertido en mayor medida en “modificaciones significativas del diseño del producto o en el envasado de los bienes”, en tanto que las empresas Poco Innovadoras invirtieron en “nuevos métodos de organización de los lugares de trabajo, con el objetivo de un mejor reparto de responsabilidades y toma de decisiones”, y en “adquisición de maquinaria, equipos y hardware o software avanzados”. La tabla 6

muestra la Tabla de contingencias entre las variables categóricas, mientras que la tabla 7 muestra las correlaciones entre las variables caracterizadoras.

Tabla 5. Innovación e inversión en la PYME

Durante el periodo 2007-2009, ¿introdujo su empresa...	Innovadora		Poco Innovadora	
	Número	%	Número	%
1 ...métodos de fabricación o producción de bienes o servicios nuevos o mejorados de manera significativa?	29	21.6	56	41.8
2 ...actividades de apoyo para sus procesos, como sistemas de mantenimiento u operaciones informáticas, de compra o de contabilidad, nuevas o mejoradas de manera significativa?	29	21.6	56	41.8
3...modificaciones significativas del diseño del producto o en el envasado de los bienes o servicios?	38	28.4	39	29.1
4...nuevas prácticas empresariales en la organización del trabajo o de los procedimientos de la empresa?	26	19.4	54	40.3
5 ...nuevos métodos de organización de los lugares de trabajo en su empresa con el objetivo de un mejor reparto de responsabilidades y toma de decisiones?	28	20.9	64	47.8
6 ...nuevos métodos de gestión de las relaciones externas con otras empresas o instituciones públicas	27	20.1	17	12.7
7 ...sistemas logísticos o métodos de entrega o distribución nuevos o mejorados de manera significativa para sus insumos, bienes o servicios?	25	18.7	23	17.2
8 ...nuevas técnicas o canales para la promoción del producto?	28	20.9	29	21.6
9 ...nuevos métodos para el establecimiento de los precios de los bienes o servicios?	20	15.0	26	19.4

En el período 2007-2009, ¿ha realizado su empresa alguna de las siguientes actividades de innovación, con el objetivo de conseguir productos (bienes o servicios) o procesos, nuevos o sensiblemente mejorados?	Innovadora		Poco Innovadora	
	Número	%	Número	%
1. I+D interna.	25	18.7	42	31.3
2. Adquisición de I+D.	25	18.8	32	23.9
3. Adquisición de maquinaria, equipos y hardware o software avanzados.	24	18.0	50	37.3
4. Adquisición de otros conocimientos externos para innovación.	18	13.4	13	9.7
5. Formación para actividades de innovación.	27	20.1	18	13.4
6. Introducción de innovaciones en el mercado.	29	21.6	16	11.9
Total de empresas que contestaron= 134; no contestaron= 4				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Tabla de contingencias entre las variables caracterizadoras que son categóricas (Test de la Chi-Cuadrado)

Variables	Categorías %	Empresas Familiares	Formación universitaria del gerente	Estrategia (Exploradora-Analizadora)	Tecnología Fuerte-Buena	Certificado de Calidad
Empresas Familiares	Si		71.0**	70.6**	74.0	72.2***
	No		29.0**	29.4**	26.0	27.8***
Formación del gerente	Universitario	62.9**		74.4*	73.0	88.8**
	No universitario	37.1**		25.6*	27.0	11.2**
Estrategia	Exploradora-Analizadora	57.1**	68.1*		85.1***	100.0***
	Resto estrategias	42.9**	31.9*		14.9***	0.0***
Tecnología	Fuerte-Buena	51.4	57.4	73.3***		55.6
	Sostenible-Débil	48.6	42.6	26.7***		44.4
Certificado de Calidad	SI certificación ISO	4.8***	18.4**	22.7***	14.9	
	No certificación ISO	95.2***	81.6**	72.3***	85.1	

*: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Tabla de correlaciones entre las variables caracterizadoras

	Empleados 2007	Ventas 2007	Edad empresa	Certificación de Calidad	Exporta	Formación gerente	Estrategia	Tecnología
a. Empleados 2007	1	0.688**	0.388**	-0.054	0.227**			
a. Ventas 2007		1	0.350**	-0.029	0.249**			
a. Edad empresa			1	-0.174*	0.078			
a. Certificación de Calidad				1	-0.175*			
b. Exporta					1			
b. Formación gerente						1	0.174*	0.112
b. Estrategia							1	0.506**
b. Tecnología								1
a. Crecimiento en Ventas	-0.102	-0.060	-0.105	0.222*	-0.036			
a. Crecimiento en el empleo	-0.353**	-0.133	-0.119	0.289**	-0.022			

*: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$

a. Coeficiente de correlación de Spearman

b. Coeficiente de correlación de Pearson

Fuente: Elaboración propia

Con ánimo de demostrar la primera hipótesis, se dividió la muestra en dos grupos: empresas innovadoras (con más de cinco actividades de innovación) y empresas poco innovadoras (con cinco o menos actividades innovativas). En el contraste de medias [ver tabla 8], se observa que aquellas empresas que crecieron a pesar de la crisis (crecimiento promedio: 31.6%), son Innovadoras. Las Poco Innovadoras crecieron solamente el 13.9%. Lo anterior confirma que las empresas Innovadoras tuvieron mayor crecimiento que aquellas que son Poco Innovadoras. Otros hallazgos interesantes en las empresas que crecieron y son innovadoras, son los siguientes: a) ocupan a mayor número de empleados; b) sus directivos tienen en mayor medida formación universitaria; c) utilizan una estrategia más agresiva (Exploradora-Analizadora); d) poseen una mejor tecnología (Fuerte-Buena); y e) mayor número de empresas se encuentran certificadas de calidad. Las empresas que no crecieron y que son Innovadoras, tienen mayores ventas promedio, usan una estrategia más agresiva, poseen mejor tecnología y se certifican de calidad en mayor medida, comparadas con aquellas consideradas Poco Innovadoras. Cabe mencionar que en el grupo de empresas que no crecieron, no se pudo comprobar estadísticamente que la disminución de ventas haya sido menor en aquellas empresas que son Innovadoras.

Tabla 8. Análisis del crecimiento en ventas de las PYME

	Empresas que crecieron			Empresas que no crecieron		
	Innova-dora	Poco Innova-dora	(Sig.)	Innova-dora	Poco Innova-dora	(Sig.)
^a Número medio de empleados (2007)	40.9	27.0	*	43.2	37.8	n.s.
^a Edad de la empresa	19.9	22.9	n.s.	19.4	28.9	n.s.
^a Ventas medias (miles de pesos mexicanos) (2007)	10,596.6	13,050.0	n.s.	13,096.0	4,357.4	***
^a Crecimiento porcentual en ventas	31.6	13.9	**	-25.8	-19.8	n.s.
^a Crecimiento porcentual del empleo	14.5	3.3	n.s.	-4.5	-8.1	n.s.
^b Exportaciones (% empresas que exportan)	28.0	20.0	n.s.	36.0	25.0	n.s.
^b Estructura de la propiedad (% empresas familiares)	69.0	83.0	n.s.	72.0	89.0	n.s.
^b Formación del gerente (1=Estudios básicos; 2=Estudios universitarios)	1.8	1.4	***	1.8	1.8	n.s.
^b Estrategia (1=Defensiva-Reactiva; 2=Exploradora-Analizadora)	1.8	1.4	***	1.8	1.4	***
^b Tecnología (1=Sostenible-Débil; 2=Fuerte-Buena)	1.6	1.3	**	1.7	1.4	**
^b Certificación de calidad (% de empresas certificadas)	20.0	3.0	**	23.0	0.0	**

^a Prueba T para muestras independientes

^b U de Mann-Whitney;

*: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$; n.s.: no significativo

Fuente: Elaboración propia

Con relación al tema del empleo, la tabla 9 muestra que aquellas empresas que crecieron en número de trabajadores y que son Innovadoras, ocuparon mayor número de empleados a pesar de la crisis (25.0% de incremento comparado con el 9.2%) confirmando la segunda hipótesis. También se observa en las empresas que crecieron en el empleo y son Innovadoras: a) ocupan a mayor personal promedio (39.3 empleados vs. 25.4); b) el importe de sus ventas son mayores; c) mostraron un mayor crecimiento en ventas; d) son en menor medida familiares; e) los directivos tienen en mayor medida formación universitaria; f) utilizan una estrategia más agresiva (Exploradora-Analizadora); g) poseen una mejor tecnología (Fuerte-Buena); y h) en mayor medida las empresas se encuentran certificadas de calidad. Las empresas que no crecieron en el empleo y que son Innovadoras, son más jóvenes y usan una estrategia más agresiva, comparadas con las Poco Innovadoras. Como en el caso de la prueba anterior, en el grupo de empresas que no crecieron no se pudo comprobar estadísticamente que la disminución en el empleo haya sido menor en aquellas empresas que son Innovadoras.

Tabla 9. Análisis del crecimiento en el empleo de las PYME

	Empresas que crecieron			Empresas que no crecieron		
	Innova- dora	Poco Innova- dora	(Sig.)	Innova- dora	Poco Innova- dora	(Sig.)
^a Número medio de empleados (2007)	39.3	25.4	*	46.1	45.4	n.s.
^a Edad de la empresa	21.4	25.1	n.s.	17.0	25.1	**
^a Ventas medias (miles de pesos mexicanos) (2007)	10,274.1	3,644.0	***	13,685.7	21,082.0	n.s.
^a Crecimiento porcentual en ventas	24.1	6.3	*	-4.0	-10.8	n.s.
^a Crecimiento porcentual del empleo	25.0	9.2	**	-22.6	-22.1	n.s.
^b Exportaciones (% empresas que exportan)	30.0	24.0	n.s.	32.0	18.0	n.s.
^b Estructura de la propiedad (% empresas familiares)	70.0	88.0	*	71.0	82.0	n.s.
^b Formación del gerente (1=Estudios básicos; 2=Estudios universitarios)	1.8	1.5	***	1.8	1.7	n.s.
^b Estrategia (1=Defensiva-Reactiva; 2=Exploradora-Analizadora)	1.8	1.4	***	1.7	1.3	**
^b Tecnología (1=Sostenible-Débil; 2=Fuerte-Buena)	1.7	1.4	***	1.6	1.4	n.s.
^b Certificación de calidad (% de empresas certificadas)	25.0	3.0	***	12.0	0.0	n.s.

^a Prueba T para muestras independientes

^b U de Mann-Whitney;

*: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$; n.s.: no significativo

Fuente: Elaboración propia

Este estudio tiene como limitación la naturaleza regional del mismo y sus resultados no pueden ser inferidos a otras regiones del país. Futuras líneas de investigación pudieran darle continuidad a este estudio para poder medir si el efecto de la crisis entre empresas industriales manufactureras se manifiesta en el mismo momento de la crisis internacional o bien, impacta con posterioridad. Otras líneas de investigación pudieran medir si existe relación significativa entre determinadas características de la tecnología, el crecimiento y el empleo en la PYME.

BIBLIOGRAFÍA

- AECA (2005): *Estrategia e innovación de la Pyme industrial en España*. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Madrid. Disponible en <http://www.aeca.es> [08/08/2010].
- Andersen, A. (1999): *La importancia de las Pymes en México y para el mundo*. Disponible en <http://www.gestiopolis.com>[12/08/2010].
- Anderson, R. y Reeb, D. (2003): "Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500", *The Journal of Finance*, LVIII (3), pp. 1301-1328.
- Anderson, D. y Sweeney, D. (2008): *Estadística para Administración y Economía* / Statistics For Business and Economics, 10ª edición. Cengage Learning Editores.
- Banamex (2006): *Indicadores Regionales de Actividad Económica*. División de Estudios Económicos y Sociales. Disponible en: <http://www.banamex.com/> [30/07/2010].
- Chew, Y. y Wai-Chung, H. (2001): "The SME Advantage: Adding Local Touch to Foreign Transnational Corporations in Singapore"; *Regional Studies*, Vol. 35.5, pp.431-448.
- Díaz, M. (1996): "Factores determinantes de la Innovación Tecnológica para las Empresas Pequeñas". *Cuadernos de Estudios Empresariales*, no. 6. Servicio de Publicaciones UCM. Madrid.
- EGAP, (2010): *La Competitividad de los Estados Mexicanos 2010. Fortalezas ante las crisis*. Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública Disponible en: <http://www.itesm.mx/> [13/08/2010].
- Estrada, S. y Heijs, J. (2005): "Comportamiento innovador y competitividad: factores explicativos de la conducta exportadora en México. El caso de Guanajuato". *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*. Vol. 136 Nro. 43, pp. 113-143.
- FUMEC (2008): *La OCDE y las políticas de innovación en México*. Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia. Disponible en: <http://www.fumec.org.mx> [03/08/2010].
- Freeman, C. (1974): *The Economics of Industrial Innovation*. Harmondsworth/Niddleses, Penguin Books.

- Guan, J., Yam, R. y Mok, C. (2006): "A Study of the Relationship between Competitiveness and Technological Innovation Capability based on Dea Models". *European Journal of Operational Research*, May, Vol. 170 (3), pp. 971-986.
- Hartman, E., Tower, C. y Seborá, T. (1994): "Information sources and their relationship to organizational innovation in small businesses". *Journal of Small Business Management*, January 1994, pp. 36-47.
- Hernández, F. y Herrera, J. (2008): "El Impacto de la Recesión Mundial en el Escenario Futuro de la Economía de México" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 109, Disponible en: <http://www.eumed.net> [16/07/2010].
- INE (2006): *Encuesta sobre Innovación Tecnológica en las Empresas*, Instituto Nacional de Estadística, España. En: <http://www.ine.es> [16/07/2010].
- INEGI (2004): *Censo Económico*, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.
- Keeble, D. (1997): "Small firms, innovation and regional development in Britain in the 1990s". *Regional Studies*, Vol. 31, No. 3, pp. 281- 293.
- Martín, M. y Aguiar, M. (2004): *Herramientas basadas en Software Libre diseñadas para la recogida de datos como soporte a la investigación en ciencias sociales*. Edutec, Barcelona.
- Mathers, N., Fox, N. y Hunn, A. (1998): "Surveys and Questionnaires", *Nottingham Trent Focus Group*, pp. 1-50.
- Miles, R., y Snow, C. (1978): *Organizational Strategy, Structure and Process*. West Publishing Company, New York.
- Laforet, S. y Tann, J. (2006): "Innovative characteristics of small manufacturing firms". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 13, No. 3, pp. 363-380.
- León, J. (2009): *Identificación de oportunidades estratégicas para el desarrollo del estado de Yucatán*. Grupo de desarrollo regional del Tecnológico de Monterrey. FEMSA, pp. 78.
- Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2006): Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx> [25/08/2010].

- OCDE (2008): *Estudios territoriales de la OCDE Yucatán, México. Evaluación y recomendaciones*, Ed.OCDE y Plan Estratégico de Mérida, pp. 15-25.
- (2009): *Innovación regional en 15 estados mexicanos*. Disponible en: <http://www.oecd.org> [11/08/2010].
- OCDE y EUROSTAT (2006): *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*, Tercera Edición, Ed. OCDE y EUROSTAR, traducción Grupo Tragsa, España, pp. 58-63.
- OEA (2008): "Innovación tecnológica, competitividad y comercio internacional". Competitividad y política tecnológica. Disponible en: <http://www.redhucyt.oas.org> [02/08/2010].
- Ojeda, R. y Martín, M. (2010): "La investigación en gestión y organización en México". *Organización y Desarrollo Regional*. Ediciones Universidad Autónoma de Yucatán. pp. 45.
- Rodríguez, V. (1996): *Cómo Administrar Pequeñas y Medianas Empresas*. 4ª Edición, Editorial International Thomson Editores, México.
- Rogers, M. (2004). "Networks, Firm Size and Innovation", *Small Business Economics* Vol. 22, pp. 141-153.
- Romijn, H. y Albaladejo, M. (2002): "Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in Southeast England". *Research Policy*, Vol. 31, pp. 1053-1067.
- Roper, S. (1997): "Product innovation and small business growth: a comparison of the Strategies of German, U.K. and Irish Companies". *Small Business Economic*, Vol. 9, pp. 523-537.
- Sabino, C. (1984): *Introducción a la metodología de la investigación*. Caracas: Ariel, pp. 222.
- Sáez, F., García, O., Palao, J., y Rojo, P. (2003): *Innovación tecnológica en las empresas. Temas básicos*. En: <http://www.gsi.dit.upm.es> [28/06/2010].
- Samaniego, N. (2009): "La crisis, el empleo y los salarios en México". *Revista de Economía UNAM*, Vol. 6, No. 16, pp. 62-64.
- S. E. (2010): *Contacto Pyme*. Secretaría de Economía. Disponible en: <http://www.economía.gob.mx> [12/06/2010].

- Sen, F. y Egelhoff, W. (2000): "Innovative Capabilities of a Firm and the Use Technical Alliances, IEEE Transactions" in *Engineering Management*, Vol. 47, No. 2, pp. 174-183.
- Sternberg, R. (1999): "Innovative linkages and proximity: empirical results from recent surveys of small and medium sized firms in German Regions". *Regional Studies*, Vol. 33, No. 6, pp. 529-540.
- Tiwari, R. y Buse, S. (2007): "Barriers to Innovation in SMEs: Can the Internationalization of R&D Mitigate Their Effects?", Working Paper No. 50, *Hamburg University of Technology*.
- Van Dijk, B., Den Hertog, R., Menkveld, B. y Thurik, R. (1997): "Some new evidence on the determinants of large and small-firm innovation". *Small Business Economics*, Vol. 9, pp. 335-343.
- Vázquez, A. (2005): *Las nuevas fuerzas del desarrollo*. Barcelona: Antonio Bosch.
- Vermeulen, P. (2004): "Managing Product Innovation in Financial Service Firms", *European Management Journal*. Vol. 22, No. 1, pp. 43-50.
- Wad, A. (1996): "Las políticas científicas y tecnológicas". En Salomon, J., Sagasti, F., Sanchs, C. *Una búsqueda incierta. Ciencia, Tecnología y Desarrollo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Westhead, P. y Cowling, M. (1997): "Performance contrasts between family and non-family unquoted companies in the UK", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. Vol.3, No. 1, pp. 30-52.
- (1998): "Family firm research: the need for a methodological rethink", *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Vol. 23 No. 1, pp. 31-57.
- Zorrilla, J. (2004): "La importancia de las Pymes en México y para el mundo". En <http://www.gestiopolis.com> [12/08/2010].

Los procesos de innovación en una empresa mexicana productora de bienes tecnológicos.

Yasmín Hernández Romero*

Raúl Vicente Galindo Sosa**

Introducción

En esta ponencia se presentan los resultados obtenidos acerca de la identificación de los procesos de innovación implementados en una empresa productora de distintos bienes tecnológicos, en donde los microscopios han sido el principal producto de ventas. Se trata de una empresa familiar, de capital nacional, y que por el número de trabajadores se clasifica como empresa pequeña. Dicha empresa se constituyó al amparo del modelo de sustitución de importaciones, sobreviviendo en el devenir de su historia al proceso de apertura comercial y al cambio de modelo económico.

En este mismo lapso se ha enfrentado con la incertidumbre del mercado, pues ha tenido como principales competidores a grandes empresas transnacionales, como *Zeiss, Leica (antes Leitz), Nikon y Olympus*. En los últimos años, al igual, ha tenido que competir con los microscopios de origen chino.

La especificidad de esta empresa mexicana nos llevó a indagar sobre las posibilidades que ha tenido de incorporar procesos de innovación, fundamentales para la sobrevivencia empresarial. El supuesto principal del que partimos es considerar a la innovación como un proceso social complejo que se ve influenciado por factores

* Doctora en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.

Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Correo electrónico: yasmin_h_r@hotmail.com

** Maestro en Diseño por la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.

Profesor en la Universidad Autónoma del Estado de México.

Correo electrónico: raulg@megabuzon.com

estructurales, pero en el que resulta fundamental la participación de los actores.

La ponencia se encuentra organizada en cuatro apartados. Las precisiones conceptuales se presentan en la primera parte de este trabajo, en ella se establecen los conceptos de *innovación*, *innovación radical*, *innovación incremental* y *trayectoria tecnológica*. En seguida, se ubican los procesos de innovación seguidos en relación a la trayectoria tecnológica del microscopio (innovación realizada principalmente por las empresas líderes en microscopía). Luego, se expone brevemente el contexto de la empresa que constituye nuestro estudio de caso. Posteriormente, se da cuenta de los procesos de innovación llevados a cabo al interno de la empresa mexicana, considerando la capacidad tecnológica de la empresa, la gestión empresarial, así como la interacción con proveedores y clientes. Por último, presentamos algunas consideraciones finales.

¿Qué es la Innovación?

Durante un tiempo, hablar de innovación estuvo circunscrito a la innovación tecnológica. Sin embargo, en la actualidad, el concepto de innovación supone la introducción y aplicación de ideas, procesos, productos o procedimientos nuevos que conllevan un cambio y una mejora, y que pueden establecerse en diferentes dimensiones, como son: mercado, producto, procesos, tecnología, gestión y organizacional.

Para poder definir qué es la innovación hemos considerado pertinente recuperar la distinción shumpeteriana entre invención, innovación y difusión.

“La *invención* de un nuevo producto o proceso tiene lugar en la esfera científico-técnica, y en dicha esfera puede permanecer para siempre. La *innovación* en cambio es un hecho económico. La primera introducción comercial de una invención la traslada a la esfera económica como un hecho aislado cuyo futuro será decidido en el mercado. En caso de fracasar, puede desaparecer por largo tiempo o para siempre. En caso de tener éxito puede aún permanecer como un hecho aislado, según el grado de apropiabilidad y según el impacto que tenga sobre la competencia o sobre otras áreas de la actividad económica... La *difusión* es lo que en última instancia transforma lo que fue una invención en un fenómeno

económico social.” (Pérez, 1986: 44-45).

Más allá de estas definiciones, podemos decir que existe consenso acerca de la distinción entre dos tipos de innovación: *la innovación radical y la innovación incremental*. Estos conceptos parten de la noción de *Paradigma tecnológico* -entendido como el complejo de conocimientos en que se basan las técnicas de los procesos productivos- el cual inicia con una *innovación radical*, referida a la introducción de un producto realmente nuevo, y del que se desarrollan *innovaciones incrementales*. Éstas implican mejoras sucesivas a los productos y procesos existentes, que conducen a la etapa de madurez, y finalmente al agotamiento de lo que se denomina la *trayectoria tecnológica*.

La conceptualización del paradigma tecnológico es análoga a la definición de paradigma científico, propuesta por Thomas Kuhn, el cual se refiere a un modelo científico que prevalece durante un periodo específico de tiempo (dando lugar a un periodo de ciencia normal. La crisis del paradigma anterior es una condición necesaria para la emergencia de un nuevo paradigma. Un cambio de paradigma supone una revolución científica.

Cada *paradigma tecnológico* determina unas *trayectorias tecnológicas*. El concepto de *trayectoria tecnológica*, constituye otro concepto fundamental. Dicho concepto se ubica dentro de la perspectiva evolucionista del cambio tecnológico, y es introducido por Nelson y Winter, economistas neoshumpeterianos. Una *trayectoria tecnológica* es “entendida como un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que permanecen estables a lo largo del tiempo, aunque están sometidos a pequeñas variaciones incrementales, que son las que adoptan las empresas.” (Broncano, 2000: 196).

Ahora bien, para una nación, existen dos vías para acceder a la innovación tecnológica. Por un lado, mediante la generación propia, con base en la realización de actividades de investigación y desarrollo (I+D). Por otro lado, a través de la importación de las innovaciones que se realizan en otros países.

Respecto a la primera vía, Carlota Pérez refiere que, en el desarrollo tecnológico, hay dos “focos de atención”, la empresa y las instituciones generadoras y difusoras de conocimiento. Dicha autora precisa que la innovación no siempre ocurre como resultado de un proceso de investigación deliberado, ni tampoco supone un proceso lineal, que va del desarrollo de las ciencias básicas hasta objetivarse en la aplicación de los productos resultantes de las innovaciones.

Dentro de esta misma perspectiva, Dossi arguye sobre el cambio técnico: “El cambio técnico no es un proceso monótono y continuo. Está marcado por la sucesión de fases que se inscriben en los paradigmas tecnológicos, bajo la influencia de factores que tienen la propiedad de canalizar y de estimular las innovaciones en cierta dirección.” (Neffa, 2000: 745-746).

Considerando estas premisas, nosotros nos enfocamos en que la empresa es un agente de innovación. Aunado a lo anterior, aclaramos que, desde nuestra perspectiva, a la empresa no se le puede estudiar de forma aislada, sino inserta en una configuración más amplia en la que tienen incidencia otros actores. Ante ello, es preciso puntualizar cuáles pueden ser algunos de estos actores y factores.

Factores que propician la innovación

Como hemos mencionado más arriba, innovar no es proceso exclusivo de las empresas. Pero, la empresa viene a ser síntesis de factores sociales, culturales e individuales en los que se manifiestan de forma clara los procesos de innovación. Cabe puntualizar, que la generación e incorporación de procesos de innovación no la hacen todas las empresas. Lo anterior nos lleva a la necesidad de indagar acerca de los factores que influyen para que una empresa genere o implemente innovaciones.

Esta misma interrogante se encuentra presente en Brocano, para quien “no existe una explicación sencilla para el hecho de la innovación ya que, aun cuando una innovación

tiene éxito todos se benefician de ella, no está claro que sea razonable asumir el riesgo del propio trabajo invirtiendo en innovar.” (Broncano, 2000: 179).

Esta situación de indeterminación ha llevado a que algunas empresas evalúen más rentable esperar a que otros hagan la innovación, para luego imitarlas. Y es que la innovación tiene costos, y a medida que se inserta en un complejo sistema de producción, tiene rendimientos decrecientes. Sin embargo, si esto es así ¿por qué algunas empresas innovan?

Karl Marx ya había establecido algunas consideraciones a este respecto, cuando se refirió a la plusvalía extraordinaria. Las empresas que primero introducen una innovación tienen la posibilidad de obtener mayores tasas de ganancia, al incrementar la productividad. Sin embargo, también estableció que la posibilidad de explotar la plusvalía extraordinaria no logrará permanecer durante mucho tiempo, pues otras empresas competidoras procuraran implantar los nuevos métodos de producción.

“Pero esta plusvalía extraordinaria desaparece tan pronto como el nuevo método de producción se generaliza, borrándose con ello la diferencia entre el valor individual de las mercancías producidas en condiciones de mayor baratura y su valor social”. (Marx, 1959: 256)

Empero, la explicación marxista de los procesos de innovación sólo da cuenta de los factores externos de índole estructural que influyen en la generación de la innovación. Nosotros vemos a la innovación como un proceso social complejo que emana de un sistema social y económico, pero que también se ve influenciado por factores estructurales y por los actores intervinientes.

Ante ello, podemos decir que otra de las fuentes del desarrollo tecnológico y de la capacidad innovativa se encuentra al interno de las empresas. El origen de esta capacidad estaría en la acumulación del saber que se genera mediante la práctica del trabajo, la interacción con otros actores (proveedores, clientes, Universidades e Institutos de Investigación), y en la capacidad de absorción del conocimiento e

información que se genera en otros ámbitos. Dentro de esta línea de explicación podemos mencionar a Lundvall, quien menciona que:

“la innovación no constituye un evento o una etapa, sino más bien, un proceso resultante de aprendizajes interactivos y acumulación de conocimiento, el cual puede tener lugar en muchas organizaciones sociales, particularmente en las empresas...”. (Lundvall, 1992:9; citado en Casas y Detmer, 2008: 33).

Dentro de la empresa, el empresario juega un papel importante en el proceso de conservación o modificación de las rutinas existentes, al ser el directamente responsable de la puesta en práctica de nuevas combinaciones. También, los proveedores tienen la posibilidad de empujar una innovación, debido al potencial técnico de las innovaciones por ellos establecidas e incorporadas en las materias primas o insumos intermedios que son suministrados.

El cliente es otro factor de innovación, independientemente de la posición que tomemos respecto a si primero se presenta la necesidad o si primero se genera el producto. Debido a la particularidad del producto que se fabrica en la empresa que constituye nuestro caso de estudio, consideramos importante señalar que, de acuerdo con Von Hippel (1988:4), el 77% de las innovaciones en instrumentos científicos han sido desarrolladas por los usuarios.

Es necesario señalar que, adicionalmente a lo anterior, para que se lleven a cabo procesos de innovación se requiere de un entorno favorable. Ello involucra a otras instancias, como el gobierno, las Universidades y Centros de Investigación, incluyendo a las instituciones de financiamiento.

Considerando que el microscopio es el principal producto que vende la empresa que constituye el caso, es pertinente hacer un paréntesis para conocer cuáles han sido las trayectorias tecnológicas de este instrumento. Esto nos dará un panorama más amplio para posteriormente entender cómo se han dado los procesos de innovación en la empresa.

Trayectorias tecnológicas del microscopio

El microscopio es un instrumento a través del cual se pueden observar objetos y muestras de dimensiones muy pequeñas. Dicho instrumento se basa en los principios de la óptica, la cual es una de las ramas más antiguas de la ciencia. La óptica, en un sentido amplio, se encarga del estudio y manejo de las imágenes en general, hayan sido formadas o no con luz, o métodos ópticos convencionales.

Existe ambigüedad sobre la invención del microscopio. Para los italianos, el microscopio fue inventado hacia el año 1610 por Galileo; pero para los holandeses, fue inventado por Zacharias Jansen. Pese a no haber un consenso sobre los orígenes de este instrumento, si existe precisión sobre la trayectoria tecnológica que ha seguido, considerando su surgimiento como una *innovación radical*.

Desde su aparición, el microscopio y sus componentes no han dejado de tener mejoras, o *innovaciones incrementales*. Aparecen objetivos corregidos, nuevas series de microscopios, la telemicroscopía, imágenes de alta resolución, alto contraste, en tiempo real, y tridimensionales. A continuación mostramos un breve recorrido por los principales cambios tecnológicos paradigmáticos en el microscopio.

Evolución del microscopio

Las primeras *innovaciones incrementales* al microscopio comienzan en 1655, cuando el científico inglés Robert Hooke, elaboró el primer microscopio compuesto, usando una lente muy pequeña como objetivo para formar una imagen amplificada del objeto frente a otra lente convergente llamada ocular. Debido a lo rudimentario de sus lentes, su microscopio no producía buenas imágenes por lo que no tuvo mucho éxito. Fue hasta 1830 cuando el microscopio compuesto tuvo un importante desarrollo gracias a J.J. Lister, quien inventó el objetivo acromático y aplanático¹.

¹ El objetivo acromático es una combinación de lentes en un microscopio por medio de la cual se corrige la aberración cromática para dos colores. La aberración cromática es inherente al propio proceso de refracción en el que se basan los objetivos de los telescopios refractores. Cuando un material refracta la luz, lo hace de forma diferente

En 1674 el holandés Antonie van Leeuwenhoek construyó el primer microscopio simple. A sabiendas de que los objetos cercanos vistos a través de una lente convergente se pueden observar de mayor tamaño y queriendo observar objetos cada vez a mayor tamaño, hizo las lentes cada vez más pequeñas y con una distancia focal más corta.

El año de 1846 marca el inicio de diversos avances en este instrumento óptico. Ya que en ese año, en Jena, Alemania, Carl Zeiss abre un taller para fabricar y vender instrumentos mecánicos y ópticos. Hasta ese momento, el diseño de los microscopios carecían de una base teórica; sin embargo, Zeiss emplea al Dr. Ernst Abbe, físico y matemático, docente de la Universidad de Jena, y entre ambos trabajan para poner las bases científicas del diseño y la fabricación de sistemas ópticos. A esta relación se adiciona, en 1881, la colaboración de Otto Schott, un químico de vidrio, para el desarrollo de un vidrio óptico con propiedades especiales. En 1893 se integra al equipo el profesor August Köhler, quien había inventado un método de iluminación para fotomicrografía.

Durante la última década del siglo XIX continúan los progresos dentro de lo que podemos llamar la trayectoria tecnológica del microscopio óptico. Dentro de los más importantes podemos mencionar el desarrollo de los microscopios metalográficos. En 1897, con el apoyo del biólogo americano Horatio S. Greenough, se logra construir el microscopio estereoscópico. En 1903 Henry Siedentopf inventa el ultramicroscopio, mientras que Köhler realiza estudios sobre el microscopio de luz ultravioleta, al cual, en 1913, le sucede el microscopio de luminiscencia.

para cada longitud de onda. Esto produce que cualquier lente simple se comporte como un prisma descomponiendo la luz en sus colores primarios y formando un pequeño espectro alrededor del foco de la lente. Los objetivos acromáticos utilizan vidrios con distintos coeficientes de dispersión de modo que la luz no sale del segundo elemento exactamente en la misma dirección que ha entrado (ni exactamente como luz blanca), sino que el conjunto acaba funcionando como una lente convergente pero compensando en parte la dispersión de los distintos colores. Cuando un objetivo corrige adicionalmente la curvatura del campo, se habla de que es un objetivo aplanático.

Un cambio de paradigma podríamos situarlo en 1931 con la invención del microscopio electrónico, considerándolo una *innovación radical*. Max Knoll y Ernst Ruska inventan el primer microscopio electrónico, con el que se alcanzan amplificaciones mayores a 100,000 veces a comparación de con el microscopio óptico cuya mayor amplificación lograda era de 1000 veces. A partir de ahí, se inician nuevas trayectorias tecnológicas, con el microscopio electrónico de transmisión (T.E.M.) que fue el primer tipo de microscopio electrónico desarrollado, el cual utiliza un haz de electrones en lugar de luz para enfocar la muestra.

Más adelante, en 1938, el físico holandés Frits Zernike crea el microscopio de contraste de fases, y con él se da uno de los más importantes progresos en este campo. Para 1942 se desarrolla el Microscopio electrónico de barrido (SEM, Scanning Electron Microscopy). En 1949 se crea el microscopio de transmisión. Posteriormente, en 1955 aparece un nuevo fotomicroscopio con cámara integrada y control automático de exposición.

En 1969 se sigue con un microscopio con fotómetro de barrido para la fotometría automática de muestras microscópicas. En 1982 se crea el prototipo de un microscopio de barrido por láser. En 1995 aparecen los primeros microscopios digitales con control remoto completo, tras los cuales llegan los microscopios USB. El microscopio de Fuerza Atómica es otro instrumento innovador, que desde nuestra perspectiva puede ser considerado como otra *innovación radical*, ya que permite visualizar muestras a dimensiones nanométricas basándose en los principios de la física atómica.

Es importante anotar que paralelamente a la aparición de *innovaciones radicales* en los microscopios, se han introducido mejoras en cuanto al diseño y funcionalidad en cada uno de los diferentes tipos de microscopios. Lo interesante es que, pese a los nuevos tipos de microscopios, basados en los principios de la electrónica y la física atómica, los microscopios ópticos² se siguen utilizando, aunque también han seguido un proceso de

² Un *microscopio óptico* se basa en lentes ópticas. También se le conoce como microscopio de luz o

innovaciones incrementales que los ha dotado de otras funcionalidades, como los microscopios robotizados.

Los procesos de innovación seguidos en este producto se han desarrollado principalmente en Europa, como resultado de procesos de invención de los Centros de Investigación, pero sobre todo como parte de la investigación y desarrollo que las empresas líderes fabricantes de microscopios llevan a cabo³. Se trata de grandes empresas transnacionales, como *Carl Zeiss, Leica, Olympus, o Nikon*, quienes llevan a cabo procesos de I+D constante, lo que les permite ofrecer productos nuevos, con mayor aplicación tecnológica, con lo cual justifican precios más altos. En México ocurrió un desarrollo con algunas similitudes, cuestión que abordamos enseguida.

El desarrollo de la óptica en México

Debido a que en Europa muchas de las innovaciones en los sistemas ópticos provinieron de la estrecha relación entre la industria y las universidades e instituciones de investigación, hemos considerado pertinente hacer una breve presentación del contexto institucional de la óptica en México. El trabajo que presenta Malacara (1997) resulta esclarecedor a este respecto. El desarrollo de la óptica en México es relativamente joven en comparación con el desarrollo habido en Europa, concentrándose más en la parte académica y de investigación que en el aspecto industrial.

Dentro de los pioneros trabajos ópticos a nivel profesional se encuentran las

microscopio fotónico. Dentro de los microscopios ópticos se encuentran el microscopio simple, el microscopio compuesto y el microscopio estereoscópico.

³ Como ejemplo de ello, de acuerdo con información en la página web de la empresa Carl Zeiss, esta solicitó alrededor de 350 patentes durante el último año fiscal. Asimismo, se informa que la empresa invierte el 14% de sus ingresos en investigación y desarrollo, lo que se traduce en 284 millones de euros. “Incluso durante los tiempos de crisis no hay recortes en esta partida.”

investigaciones fotométricas estelares realizadas por los astrónomos del Instituto de Astrofísica de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyo Departamento de óptica se fue profesionalizando con el regreso de alumnos destacados que habían sido enviados a realizar estudios de posgrado en óptica en la Universidad de Rochester.

En 1971 se reformó el Observatorio Astrofísico Nacional de Tonantzintla, Puebla, transformándose en el Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE), en el cual se ofrecieron por primera vez en México los estudios de posgrado en óptica. Para 1973 se crea el Centro de Investigación Científica y Educación Superior de Ensenada (CICESE), en Baja California y en 1976 se establece el departamento de óptica como parte de la División de Física Aplicada. En este departamento además de hacer investigación en óptica se ofrecen cursos de posgrado.

Después, en 1980 se establece en León, Guanajuato, el Centro de Investigaciones en Óptica A.C. (CIO), el cual se dedica única y exclusivamente a la óptica. En el CIO se realiza investigación científica y se lleva a cabo desarrollo tecnológico en óptica, al tiempo que se ofrecen estudios de posgrado en óptica. Posteriormente, en 1990, se crea el Instituto de Investigación en Comunicación y Óptica de la Universidad Autónoma de San Luís Potosí (IICO-UASLP).

Existen otras instituciones, como la Universidad Autónoma Metropolitana, la Escuela Física del Instituto Politécnico Nacional, la Universidad de Puebla, así como también la Facultad de Ciencias, el Instituto de Ingeniería, el Instituto de Física, y el Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico (CCADET) de la UNAM, El Centro de Óptica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), la División de Óptica y Radiometría del Centro Nacional del Metrología (DOR-CENAM), que se dedican a hacer investigación en óptica en el país.

Lo anterior da cuenta de un desarrollo académico y de investigación importante. Sin embargo, este avance no se corresponde con el ámbito industrial de los instrumentos ópticos en México. Por ejemplo, en el campo oftálmico, la mayor parte de los

armazones para anteojos y las lentes se fabrican en México, pero el vidrio oftálmico se sigue importando.

En México y dentro de la óptica, no se han generado *innovaciones radicales*, sino que en su mayoría se han realizado investigaciones académicas desligadas del sector industrial, y que han propiciado que este sector recurra a la segunda vía de innovación, la importación de las innovaciones de otros países. Esta elección la veremos reflejada más adelante, dentro de la exposición del estudio de caso, el cual se considera altamente importante pues únicamente existe una fábrica de microscopios, fundada por el ingeniero Oscar Rossbach Porta.

Descripción de la empresa

Para entender las posibilidades de innovación de la empresa mexicana de microscopios hemos considerado necesario referirnos brevemente al contexto en el que la empresa se funda.

La empresa mexicana fabricante de microscopios surge en 1973, durante el modelo de sustitución de importaciones. En esa época, la producción de microscopios era privativa de países desarrollados; razón por la cual los microscopios que se utilizaban en el sector médico o en el sector educativo eran productos de importación. La empresa mexicana fue la primera fábrica de microscopios instalada en América Latina. Inicia fabricando únicamente microscopios de tipo escolar. Su cliente principal, el gobierno.

Durante el modelo económico de sustitución de importaciones se incentivaron grandes inversiones. La política industrial en algunos casos “empujaba” al industrial a fabricar productos que se quisieran sustituir. Sin embargo, la innovación no era la constante.

Durante los primeros años de actividad, la producción estuvo dirigida exclusivamente al mercado nacional; sin embargo, una vez consolidado ciertos saberes, se comenzó un proceso de expansión del mercado, que llevó en el año de 1999 a la obtención del

Premio Nacional de Exportación en la categoría e empresas exportadoras pequeñas. Al día de hoy sus ventas al exterior se han visto disminuidas por la contracción que ha tenido el mercado debida por la eliminación de las barreras arancelarias a los productos de importación, y por la fuerte competencia que representan los microscopios de origen chino.

En este contexto es donde la empresa ha llevado a cabo procesos de innovación en diferentes dimensiones, pero nos interesa presentar dos de ellas, procesos y productos. Estas dimensiones se encontraron al interior de la misma empresa.

Procesos de innovación llevados a cabo al interno de la empresa

Durante el devenir de la empresa se han aplicado diversos procesos de innovación. Nosotros nos referiremos a dos dimensiones, por su centralidad en la empresa. La primera, que tiene que ver con innovación tecnológica de proceso y la segunda con procesos de innovación del producto.

La innovación tecnológica de proceso:

“es la puesta a punto o adopción de métodos de producción o de distribución nuevos o notablemente mejorados que afectan de manera separada o simultánea los materiales, los recursos humanos o los métodos de trabajo, y que eran imposibles de producir con los métodos anteriores.” (OCDE, 1997, citado en Neffa, 2000: 737).

En cuanto a la Innovación tecnológica de producto, de acuerdo con la OCDE (1997),

“un producto tecnológicamente mejorado es un producto preexistente cuya eficacia se aumenta de manera significativa (eficacia, costos, productividad), utilizando nuevos componentes o materiales, o haciendo modificaciones parciales a los subsistemas que los componen (por ejemplo la sustitución de metal por materias plásticas en el equipamiento de muebles y aparatos para el hogar”. (Tomado de Neffa, 2000: 737).

Innovación tecnológica de proceso

En el inicio de la empresa, se tuvo que emprender la manufactura de un producto que no se fabricaba en México, del que por ende no se contaba en el país con el *know how*

técnico para la producción, ni con los proveedores necesarios para su fabricación integral. Ante ello, inicialmente se acudió a países europeos buscando la ayuda técnica. Sin embargo, finalmente el apoyo se obtuvo de la empresa japonesa *Kiowa*. Así inicia la *trayectoria tecnológica* de esta empresa, en la parte de los procesos.

Cabe resaltar que, al tratarse de tecnología proveniente de otros países, la vía la innovación fue la importación. Sin embargo, este hecho generó para la empresa un cambio, ya que tuvo que buscar los elementos para hacer factible dicha importación.

Al apoyo encontrado contribuye el que, durante la época de la posguerra, Japón se incorporará como proveedor de tecnología industrial a los países en desarrollo, en forma de *know how* o en forma de experiencia industrial general. El beneficio obtenido por Japón, además de la venta de tecnología estaba en el aseguramiento de la exportación de productos semielaborados que se utilizarían con la tecnología transferida.

En un principio, y derivado de la importación de la tecnología y las capacidades de la empresa, esta estaba limitada a la fabricación de aproximadamente un 50% del proceso integral del microscopio. Principalmente en lo que se refiere al proceso de mecanizado, con el cual se conforma el sistema mecánico del microscopio. Las piezas mecánicas de alta precisión se fabricaban utilizando máquinas de mecanizado semiautomáticas.

Así, dio comienzo una serie de acciones de Investigación y Desarrollo en la empresa, las cuales han sido necesarias para mejorar los procesos. Estas acciones han dado lugar a *innovaciones incrementales*, las cuales han sido inducidas por diferentes factores, acciones que analizamos a continuación.

Para poder fabricar el sistema mecánico del microscopio la empresa siguió un proceso de integración vertical al interno. Para ello resultó necesario conformar una amplia base tecnológica. La inversión en máquinas y equipo fue resultado de la evaluación de la posición de la empresa en su entorno, de la relación con proveedores, y de la relación

con su cliente principal. De la relación con el gobierno, de un clima laboral favorable. Obviamente ello conllevó el desarrollo de nuevas capacidades organizativas y productivas.

Un proceso importante que nos permite ubicar el capital intelectual de la empresa fue, la realización de una máquina hechiza de inyección de plástico, debido al tamaño de las piezas requeridas. Esto tuvo que ver con la actitud del empresario/fundador, de buscar la autosuficiencia, pero también de aplicar sus conocimientos y experiencia industrial.

Otro aspecto importante fue la introducción de máquinas de control numérico computarizado, las cuales daban mayor rapidez, precisión y productividad. Por ende, menos rechazos en el proceso de producción. En ello influyó la presión del mercado y de ser competitivos, misma que se vio intensificada con la apertura comercial.

En la compra de nueva tecnología influyeron las visitas que los dueños hicieran a empresas extranjeras. Donde pudieron comprobar el funcionamiento de las máquinas de CNC. Esta modernización tecnológica le dio un nuevo estatus al producto pero también al proceso productivo.

Cada uno de los cambios en los procesos conllevó implicaciones en diferentes órdenes. En el caso de la adquisición de máquinas de CNC, durante los primeros años, se mantuvo una fuerte dependencia con respecto a la empresa proveedora de la maquinaria, pero conforme se fue dominando el funcionamiento de la máquina esto ya no fue necesario. Los nuevos conocimientos sobre el manejo de las máquinas de CNC se fueron adicionando a la memoria rutinaria de los trabajadores.

Un elemento adicional que se introdujo para lograr la fabricación automatizada fue el Diseño por computadora (CAD). Dentro de las ventajas que aporta el CAD podemos mencionar el aumento de la productividad de los ingenieros de diseño, ya que permite optimizar y modificar los productos finales y disminuir tiempos. En la empresa se tiene integrado el sistema CAD a máquinas herramientas de control numérico, lo que permite

que el resultado de ingeniería se vea reflejado directamente en la fabricación.

En cuanto al sistema óptico se buscó generar capacidades propias en la fabricación de algunos componentes de óptica. Contando con ayuda del INAOE y posteriormente del CIO. Estableciendo un taller al interno de la empresa (o departamento). El taller funcionó por poco tiempo. El costo de la tecnología y la lejanía con los Institutos propició su cierre. Posteriormente se conformó una nueva sociedad, establecida en León, en la que se fabrican algunas de las componentes ópticas necesarias. Pero, se sigue manteniendo una situación de dependencia en insumos ópticos de alto valor agregado.

La configuración de la base tecnológica en cuanto al nivel tecnológico podría considerarse como medio, en virtud de que la mayor parte de las operaciones se realizan con maquinaria semiautomática, aun y cuando se cuenta con maquinaria computarizada. También existen procesos en los que las operaciones se realizan manualmente o con el uso de maquinaria y equipo no automatizado, como lo es el proceso de ensamble, donde se requiere una alta calificación de la mano de obra.

Recapitulando, todos los cambios expuestos dan cuenta de cómo, en esta empresa en la parte de procesos, se han generado *innovaciones incrementales*, las cuales no sólo son resultado de factores estructurales, sino que también influye el sujeto empresario y su subjetividad. Por otra parte, también se han generado innovaciones en la dimensión de producto, tema que a continuación tocamos.

Innovación tecnológica de producto

En este rubro estamos considerando los diferentes cambios en el diseño del producto así como también los diferentes tipos de microscopios que de manera paulatina se fueron introduciendo en la gama de productos fabricados. Recordemos, que los cambios e innovaciones en el producto son una de las dimensiones en las cuales se establecen las innovaciones.

Una pregunta en relación a las motivaciones para la innovación de producto que consideramos necesario precisar es ¿Por qué era necesario para la empresa mejorar el producto si se tenía el mercado asegurado?

En este caso, pese a tener la compra preferencial por parte del gobierno, era necesario que el producto cumpliera con los estándares de calidad y precisión por el valor de uso que tienen los microscopios. Además estaba el riesgo latente de que si no se cumplía en términos de calidad y buen precio el gobierno quitaría la protección arancelaria.

En el mejoramiento del producto incidieron varios factores. Uno de ellos tiene que ver con la información de los defectos de fabricación y rechazos que se recibía dentro de los términos de garantía, pues ello permitió el identificar las fallas, mismas que se fueron corrigiendo. Este hecho se combina con la subjetividad del empresario y su interés en *querer hacer bien las cosas*.

En lo que se refiere a la influencia del cliente en los procesos de innovación podemos decir que ésta se da de forma indirecta, pues se trata en su mayoría de compras gubernamentales, por lo que éstas se realizan mediante un procedimiento de licitación pública. Esto hace nos lleva a anotar la diferencia que hay entre el usuario directo del producto y el cliente o encargado de las compras. El usuario es quien utiliza el producto, pudiendo participar o no en los procesos de adquisición; sin embargo, es quien conoce y evalúa la calidad del producto, y por ende puede dar una opinión acerca de su funcionamiento. Con el segundo, media una relación meramente de tipo administrativo.

En algunos casos el usuario participa dando las características generales del producto, pero la mayor exigencia tiene que ver con el precio ofertado. Esto es así porque en las compras del gobierno una condición fundamental para ganar una licitación, además de cumplir con las características solicitadas en el producto, es ofrecer el precio más bajo. Este es un aspecto que presiona a la empresa y que se ha agudizado con la entrada en el mercado de productos de origen chino, situación que es percibida por los

directivos como una competencia desleal, esto, por sus menores costos de producción. Cabe aclarar que en el costo de producción intervienen, entre otros, factores que son determinados por el gobierno, como son: energéticos (electricidad, gas, gasolina, diesel, aceites), impuestos y derechos, prestaciones sociales de los trabajadores, y salarios mínimos y profesionales.

Es importante mencionar en este punto la falta de interacción entre la empresa y los usuarios directos. Cuando ésta interacción se llega a dar es meramente en los términos que se establecen contractualmente, es decir, para brindar asesoría en el manejo del equipo en casos necesarios. Este tipo de relación no favorece el aprendizaje industrial mediante la retroalimentación que puedan hacer los usuarios acerca del producto. La situación de alejamiento entre ambos actores constituye un aspecto que para nosotros es necesario atender.

Empero, resulta necesario anotar que el tipo de usuarios de los microscopios tienen una característica *sui generis*. Nosotros los consideramos como usuarios que demandan innovaciones permanentes en función a las necesidades que les presenta su actividad profesional. En este caso, dentro de los usuarios del microscopio se encuentran personal médico de especialidad (citotecnólogo, ginecólogo, oftalmólogo), o bien personal docente responsable de laboratorios y/o investigadores de Universidades o Institutos.

Por el perfil de este tipo de usuario, ellos están al tanto de las innovaciones realizadas por las empresas competidoras, quienes en algunos casos patrocinan eventos de carácter científico. Se trata de grupos de expertos que se mantienen informados de las innovaciones generadas mediante la búsqueda de información en Internet, la asistencia a congresos, o la comunicación entre expertos por medio de foros virtuales.

A partir de entrevistas a usuarios directos de los microscopios pudimos percibir una preferencia por las marcas extranjeras. El prestigio que tienen las empresas alemanas y japonesas en la fabricación de microscopios y su amplia tradición en el desarrollo de la

óptica es un aspecto que no se puede ignorar; sin embargo, también encontramos, en varios de los casos, que existe un desconocimiento de que existe una empresa mexicana fabricante de microscopios.

En cuanto al diseño de nuevos tipos de microscopios, encontramos que una vez obtenido el *expertis* en la fabricación de microscopios escolares, la empresa inició un proceso de innovación en el producto. De manera paulatina se comenzaron a fabricar nuevos tipos de microscopios, dentro de los cuales se encuentran: microscopios para laboratorios, microscopios para la industria, hasta llegar a los microscopios de aplicación hospitalaria. Cabe anotar aquí, el hecho de la forma en que comienzan las *innovaciones incrementales* al producto.

Es necesario precisar que, a cada tipo diferente de microscopio estamos considerándolo como un *nuevo* producto para la empresa. Para ello, retomamos la diferencia que establece Schnarch (1992), entre un nuevo producto para el consumidor y un nuevo producto para la empresa que lo fabrica. El primero implica una adición a las alternativas disponibles en el mercado; mientras que el segundo, trata de aquello que es nuevo para la compañía, y puede incluir grandes modificaciones de lo existente, ser réplicas de los competidores o adquisiciones, o bien, ser productos verdaderamente originales e innovadores.

En ese sentido, un nuevo producto para la empresa puede implicar solamente una variación o *innovación incremental* del producto, conservando los mismos principios de producción. Con base en esta distinción, cuando decimos que la empresa decidió ampliar su producción hacia nuevos productos nos referimos a productos *nuevos* para la empresa, porque son productos que ya existían en el mercado, pero eran producidos por otros fabricantes.

Para este tipo de innovación fue necesaria la implementación de nuevos departamentos e invertir en el desarrollo del producto. Concretamente, se formó un departamento de ingeniería de diseño, encargado de estudiar y desarrollar las partes correspondientes,

realizar el diseño, los planos y hacer los prototipos.

Ahora bien, pese a que el diseño básico de un microscopio no ha sufrido grandes cambios, la innovación y el desarrollo realizado por las grandes empresas líderes en microscopía (Zeiss, Leica, Olympus), van marcando la pauta en el desarrollo del producto. Lo anterior conlleva una presión para la empresa que estudiamos, obligándola a estar a la par de las innovaciones que se generan en los países del primer mundo para poder responder con productos iguales o mejores.

Para mantenerse al tanto de lo que están haciendo las empresas competidoras, el empresario realiza diversas acciones, consulta revistas de orden internacional, realiza viajes al extranjero, y participa en ferias, exposiciones y en foros de innovación. La participación en los procesos de licitación es otro mecanismo para conocer los requerimientos de los usuarios.

Dentro del proceso de *innovaciones incrementales* cabe resaltar el hecho de la influencia del usuario. Como resultado de la presión de los usuarios la empresa mexicana ha incorporado el uso y adaptación del software al microscopio. El software incorporado permite gestionar completamente la captura, análisis y archivo de la imagen desde el ratón de la computadora, lo que facilita el trabajo del analista o investigador.

En la implementación de este desarrollo, la empresa de microscopios contrató los servicios tecnológicos de empresas ligadas a este medio. A través de la adaptación del software al microscopio la empresa ha podido satisfacer los requerimientos que son demandados.

Actualmente, en la empresa se sigue trabajando en la adaptación de nuevos desarrollos tecnológico a los microscopios. Las posibilidades que vislumbran los empresarios siguen siendo importantes. Empero, el tema financiero es una de las principales limitante para emprender otros desarrollos.

También, se percibió en el análisis de la empresa la influencia de los proveedores. Cuando se habla de las innovaciones inducidas por los proveedores regularmente se piensa en la generación de nuevos procesos o productos a partir de la incorporación de la innovación en las materias primas, maquinaria y equipo. Ello siguiendo una especie de línea ascendente en el proceso de innovación.

Sin embargo, nos parece importante mencionar que la influencia de proveedores puede dar lugar a diferentes configuraciones del proceso de innovación. En el caso de la empresa mexicana, nos encontramos que, dentro de las innovaciones inducidas por los proveedores, hubo la necesidad por parte de la empresa de generar investigación en materiales alternativos ante el aumento de precio del latón, lo que los llevó a realizar una desviación de ingeniería, es decir, a realizar pruebas con otro tipo de materiales de menor costo para evaluar si tenía alguna afectación o no. Así, a diferencia de las grandes empresas transnacionales fabricantes de microscopios, que innovan para mantenerse como líderes en microscopia, en la empresa que nosotros tomamos como caso de estudio, la innovación es más bien un asunto de sobrevivencia.

Los metales para fabricar el sistema mecánico del microscopio se adquieren en el país. En lo que se refiere a la proveeduría de los insumos ópticos, éstos tienen que importarse. Los productos comprados (*traded*) se adquieren en el mercado tal y como son fabricados o mediante catálogo, y en cuya concepción la empresa de microscopios no contribuye en modo alguno.

El problema que se tiene en relación a la proveeduría de insumos ópticos se deriva de la incertidumbre en el precio, ya que la compra se realiza en dólares, por lo que la devaluación del peso mexicano respecto del dólar conlleva un incremento en los costos de producción que, al igual que los metales, no se puede controlar.

Podemos decir que, en términos generales, la relación de la empresa con sus proveedores tanto nacionales como del extranjero está orientada a obtener un producto

competitivo en calidad y precio. Sin embargo, el manejo de las relaciones con proveedores es un asunto que se limita al departamento de compras, pues se trata de empresas cuya funcionamiento tecnológico y organizacional es independiente, por lo que su incidencia en la formulación de las estrategias empresariales es de forma indirecta, es decir, por la presión que pueden ejercer hacia la empresa en precio, calidad y entrega a tiempo. Entre la empresa y sus abastecedoras no existen vínculos en capital ni personales, su relación es simplemente contractual.

Investigación y Desarrollo

Un indicador del nivel tecnológico en una empresa es la realización de investigación y desarrollo. Hacer investigación y desarrollo es una actividad habitual en la empresa debido a la innovación permanente que se genera en las empresas competidoras, pero ésta se reduce a innovaciones de proceso y de producto.

En ese sentido, tal y como lo hemos señalado, se realiza el diseño de nuevos productos, diseño de nuevos procesos, mejora de los procesos, mejora de la calidad de los productos y, en menor medida, mejora de maquinaria y equipo. El presupuesto que se destina a investigación y desarrollo es limitado y depende en buena medida de las ventas de la empresa. Aunque también es importante señalar que la empresa forma parte del Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológica (RENIECyT), por lo que participa en los programa de apoyo financiero del CONACYT.⁴

Sin embargo, la investigación se ha enfocado a desarrollar *innovaciones incrementales*, es decir, mejoras a los productos y procesos existentes, sin llegar a una *innovación radical*, que lleve a introducir un producto o proceso realmente nuevo en la industria óptica. Punto importante a destacar es la vinculación que se ha tenido con instituciones

⁴ Como parte de los estímulos gubernamentales para la investigación y desarrollo de las empresas el Gobierno de la República, a través del Programa Especial de Ciencia y Tecnología (PECYT), establece como una de sus estrategias la de incrementar la inversión del sector privado en investigación y desarrollo mediante un sistema de incentivos fiscales y de financiamiento.

de investigación para el desarrollo de dichas *innovaciones incrementales* aunque sólo algunas han sido fruto de esta vinculación.

Respecto a la vinculación de la empresa con Universidades y Centros de Investigación, por cuanto a la cuestión óptica, la empresa ha establecido convenios de apoyo tecnológico con importantes centros de investigación. Fue el caso de la relación que durante un tiempo se estableció con el INAOE para fabricar lentes para microscopios biológicos.

Al igual se han mantenido vínculos con el Centro de Investigaciones en Óptica A.C. (CIO), ubicado en la ciudad de León Guanajuato, en donde se desarrolla investigación en el área de instrumentación óptica, fundamentalmente en el ámbito de telescopios astronómicos y superficies ópticas. El propósito de estas relaciones ha sido el llevar a cabo actividades de desarrollo tecnológico, asesoría, capacitación y servicios orientados a satisfacer requerimientos productivos, así como también para el desarrollo de sistemas ópticos.

Conclusiones

Como hemos visto, los procesos de *innovaciones incrementales* al interno de la empresa mexicana productora de microscopios no pueden ser reducidos a un determinismo estructural, pues encontramos que se han visto influenciados por las capacidades de la empresa, por la cultura y subjetividad del director/fundador de la empresa, y por los niveles de desarrollo tecnológico existentes en México. Así, hemos querido visualizar a la empresa como una unidad que se ve influenciada y que a la vez se transforma y actúa ante condiciones estructuralmente inciertas, tanto internas como externas.

Los procesos de innovación han sido parte de la memoria rutinaria de la empresa desde sus orígenes. Sin embargo, el cambio de modelo económico y la apertura comercial han forzado la permanencia de esta actividad, en el sentido de que, dentro del nuevo

modelo económico, en la empresa recae la responsabilidad de modernizar o de innovar.

Como hemos sostenido a lo largo de este documento, la innovación puede ser un tema meramente interno en la empresa. Sin embargo, no es un asunto que competa únicamente a la empresa. Ella requiere de condiciones externas como son: personal calificado, financiamiento, articulación con las instituciones de investigación para poder sustituir la importación de insumos ópticos de alto valor agregado. Y en esto, el papel que juega el Estado resulta fundamental.

Por otra parte, la articulación empresa-usuario, al igual que con los proveedores, resulta un factor importante para los procesos de innovación y desarrollo que se llevan a cabo en la empresa. Esto implica que toda empresa debe tener un sistema articulador sobre estas relaciones que favorezca sus procesos de aprendizaje, necesarios para la innovación.

Bibliografía

Broncano, Fernando (2000), *Mundos artificiales. (Filosofía del cambio tecnológico)*. Coeditan: Editorial Paidós Mexicana y Facultad de filosofía y letras de la UNAM, México.

Carl Zeiss de México, S. A. de C. V. (2011), *Historia*. Autor, disponible en <http://www.zeiss.com.mx/41256808003B9902/Contents-Frame/0814176DCFD379F7C1256BBB0044AE16> (Revisado el 15 de marzo de 2011)

Casas, Rosalba y Jorge Dettmer (2008), “Sociedad del conocimiento, capital intelectual y organizaciones innovadoras”, en Giovanna Valenti et al (coord.), *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*. Flacso/Plaza y Valdes, México. pp 21-59.

Jasso Javier y Arturo Torres (2008), “Innovación y gestión del conocimiento: debate y

perspectiva empresarial en el mundo global”, en Micheli Jordy, et al (coord.), *Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial*. UAM-A, UNAM, Plaza y Valdes, México.

Malacara, Daniel (1997), *Óptica tradicional y moderna*, colección La ciencia para todos. FCE, México.

Marx Karl (1959), *El capital*, Tomo I. Fondo de Cultura Económica, México.

Neffa Julio César (2000), “El proceso de innovación científica y tecnológica”, en De la Garza Toledo Enrique (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. COLMEX/FLACSO/UAM/FCE, México. pp. 735-754.

Pérez Carlota (1986), “Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto”, en Carlos Ominami ed., *La tercera revolución industrial: impactos internacionales del actual viraje tecnológico*. RIAL, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina. pp. 43-90.

Press Mike y Rachel Cooper (2009), *El diseño como experiencia. El papel del diseño y los diseñadores en el siglo XXI*. Editorial Gustavo Gilli, Barcelona, España.

Schnarch, Alejandro (1992), *Nuevo producto. Estrategias para su creación, desarrollo y lanzamiento*. McGrawHill, México.

Von Hippel, Eric (1988), *The Sources of Innovation*. Oxford University Press, U. S. A.

Resistencias de trabajadores y directivos frente al cambio tecnológico y el organizacional en las Pymes. Una mirada desde la dirección
Alejandro Espinosa Yáñez¹

Resumen

No nos apartamos de las convenciones dominantes en las narrativas sobre las pymes: las pequeñas y medianas empresas se resisten a impulsar procesos de innovación tecnológica y organizacional. En general, los argumentos apuntan hacia cinco campos problemáticos: 1) las dificultades económicas para introducir tecnologías; 2) procesos de capacitación fragmentados, que no cumplen con sus objetivos; 3) uso inadecuado de las tecnologías (como una forma de resistencia, más que de capacitación deficiente); 4) culturales, bajo el supuesto de que las tecnologías desplazan al trabajo humano; 5) por la aplicación de cambios tecnológicos u organizacionales no comunicados ni acordados con los trabajadores. Cuál es el peso de los actores laborales, sean trabajadores, directivos y/o dueños, en este ensamble problemático es algo que nos proponemos responder, poniendo atención particular en la visión de la dirección (gerencia o dueños) a partir de la aproximación a cuatro empresas. Se aborda, asimismo, la influencia del cambio socio-técnico en la generación de configuraciones societales que reconstruyen la identidad de los sujetos dentro de los espacios laborales, con el correlato de la complejidad que conllevan los cambios tecnológicos en las relaciones laborales en el piso de la fábrica en cuanto a la forma de organización del trabajo, así como en la forma en que son valorados los “recursos humanos”.

Palabras clave: cambio tecnológico y organizacional, resistencia, identidad

Abstract

In the narratives on SMEs we don't move away from the dominant conventions: small and medium enterprises refuse to encourage processes of technological and organizational innovation. In general terms, the arguments point toward five problematic fields: 1) the economic difficulties to introduce technologies; 2) fragmented training processes that don't fulfill their objectives; 3) inadequate use of technologies (like a way of resisting, more than deficient training); 4) cultural issues, on the assumption that technologies supersede human work; 5) due to the application of technological or organizational changes which have not been informed to or agreed with workers. We intend to respond here which is the weight of labor actors, whether they are workers, managers and/or owners, in this problematic ensemble, emphasizing the directive perspective (managers or owners) starting from the approach to four companies. Besides, we deal with the influence of sociotechnical change on the generation of societal configurations that rebuild individuals' identity within labor spaces, with the consequence of the

¹ Profesor investigador del Departamento de Producción Económica, de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco. Área de Análisis y Gestión Socioeconómica de las Organizaciones. E-mail: aley@correo.xoc.uam.mx

complexity implied by technological changes in labor relationships in the factory floor as for the way of work organization, as well as the way “human resources” are valued.

Keywords: technological and organizational change, resistance, identity

Introducción

Hace pocos años, narra Barragán (2002), en 1993, Nacional Financiera (Nafin) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) realizaron un estudio sobre la situación de la pequeña empresa. Se aplicó una encuesta a un poco más de 13 mil empresas. Entre los resultados que destacaron se encuentran: la ausencia de reflexión empresarial sobre asuntos de mercadotecnia, pues no hay investigación de mercados, los productos no se hacen pensando en los consumidores, en los clientes, sino tomando como referencia lo que ofrecen las empresas competidoras, así como no hay propaganda. Otro aspecto que ponen de relieve es la inexistencia de recursos para investigación y desarrollo, para nuevas tecnologías o para el conocimiento de las ciencias administrativas. Siguiendo estas líneas de reflexión, Montoya llega a conclusiones muy similares: “La pequeña empresa se caracteriza, en términos generales, por un bajo nivel tecnológico, estructuras organizativas poco diferenciadas funcionalmente, escasez de personal técnico y administrativo altamente calificado, dificultades financieras agudas, ausencia de planes de largo plazo, incapacidad de desarrollo de proyectos de mercado, bajo nivel de formalización y estructuración de las actividades y, entre otros, una estructura jerárquica sumamente centralizada” (Montoya, 2001: 3)²; en concordancia con lo enunciado, los atributos que caracterizan al empresario, tales como la aceptación del riesgo, la búsqueda de tecnologías a incorporar en sus negocios, así como la distinción entre el espacio privado y el del trabajo, entre otros, no están presentes en general en los directivos de las pequeñas empresas (cf. Montoya, 2001), alejándolos de la

²Este argumento sobre la estructura jerárquica centralizada exige precisión, como la planteada por Amat cuando señala: “Muchas veces se confunde la empresa familiar con la pequeña y mediana empresa (PYME). Aunque en general suelen ser de pequeña dimensión, las empresas familiares también tienen un papel destacado dentro de las principales y más grandes compañías de un país” (Amat, 2004: 19).

articulación entre conocimiento estratégico e innovación tecnológica (cf. Ramírez, 2000)³. Las lecturas bondadosas del proceso, en el que el cambio tecnológico, como enuncia Carlsson (1996), impulsa la especialización flexible⁴, lo que es aprovechado por la pequeña empresa, no soporta la confrontación general con una realidad que se empeña en demostrar la ruptura de cadenas productivas, la debilidad de la pequeña empresa para insertarse en la dinámica económica y, en consecuencia, la mantención de una esperanza de vida corta para este segmento de empresas. Hay pequeñas empresas que han logrado insertarse con empeño y éxito en la economía, pero no es una historia general⁵.

A partir de este matiz, que se apoya en experiencias y realidades diferentes en la pequeña empresa, sobre todo si se considera la experiencia acumulada de los trabajadores y directivos, el talento empresarial y, de manera muy importante, la integración de la empresa en la cadena de valor, es que podemos sostener la premisa de las pequeña y mediana empresa como universo. Veamos en el transcurso de la exposición un acercamiento más puntual al ensamble complejo que se manifiesta en la resistencia de las pequeñas y medianas empresas a impulsar procesos de innovación tecnológica y organizacional, con el objetivo de

³ En el mismo sentido se inscribe el planteamiento de Martín del Campo: “En las empresas pequeñas donde existe un solo centro de utilidades, los niveles de planeación corporativa y de negocios se fusionan, siendo difícil para los empresarios, ver más allá de las operaciones de corto plazo para responder las preguntas estratégicas” (1999: 17).

⁴ En los escenarios laboral y organizacional hay una disputa principal entre los que afirman que la flexibilidad, la polivalencia y las nuevas formas organizacionales deparan cada vez más un futuro amable (posfordistas, con sus matices) y aquellos que viendo al horizonte, como algo “flojamente acoplado”, o bien preñado de incertidumbre, subrayan que asistimos a la reedición de marcos disciplinarios en los que el consenso se presenta como falsa democracia industrial, la reedición de un neofordismo.

⁵ Una reflexión pertinente en este sentido es la expuesta por Rodríguez: “Toda pequeña empresa, desde el mismo momento que abre sus puertas, estará sometida a presiones exteriores derivadas del mercado que sirve y el ambiente donde se desenvuelve, y presiones internas originadas por factores endógenos. Una organización efectiva y eficiente de la empresa requiere que se tengan en consideración dichas presiones y aquellos cambios que fatalmente sobrevienen, unos debidos al crecimiento de la firma, otros a limitaciones en el mercado, etc. Si la estructura de la firma no es lo suficientemente flexible para adaptarse al nuevo ambiente, el cambio le será impuesto a ella por factores externos. Es por eso que la estructura de la empresa y los objetivos que ella trata de alcanzar deberán ser objeto de una detallada planificación teniendo en cuenta el futuro previsible” (Rodríguez, 1980: 27). Otro argumento que alude a las diferencias es el que proporcionan Dutrénit y de Fuentes, al señalar “que existe una relación directa y positiva entre derramas de conocimiento y capacidades de absorción [...] Es decir, que las derramas no pueden ser difundidas homogéneamente ‘en el aire’, sino que las empresas deben tener ciertas capacidades de absorción para poder beneficiarse de las derramas de conocimiento provenientes de otras empresas” (Dutrénit y de Fuentes, 2009: 34).

hacer un mapa convencional de cuáles son los obstáculos que enfrentan o se construyen los actores laborales de las pymes para impulsar los procesos citados, poniendo particular atención en la posición de la dirección, incorporando como esbozo aún, evidencia empírica de cuatro empresas (dos pequeñas y dos medianas empresas, las cuatro manufactureras).

Una reproducción simple revisitada: menos utilidades, menos capacidad de introducir tecnologías

La innovación tecnológica ha modificado la relación entre los trabajadores y las máquinas. El ciclo que se inauguró con la Revolución Industrial sigue dando frutos, ahora de manera amplificada en los procesos de reestructuración productiva. Plantean Martínez y Montoya (1988) que en “aquellos lugares donde se ha dado la modernización, los trabajadores pasan a cumplir funciones de supervisión”. Introduzcamos, a partir de la evidencia empírica que hemos obtenido, el ejemplo que aporta el gerente General de una de las empresas que estudiamos: “...tenemos que tener trabajadores que crezcan más y una de las cosas que nos dimos cuenta, y ya tenemos los esbozos de lo que vamos a empezar a hacer, es de que debe de ser una reeducación al trabajador. Pomposamente alguien nos dijo por ahí la palabra, la tomamos y creo que si suena mal, en realidad esa es la filosofía, queremos más mente de obra que mano de obra. Yo creo que la revolución técnica está obligando a ello. Antes teníamos un trabajador por máquina, el trabajador se cansaba porque tenía que estar metiendo las piezas manualmente; luego se hicieron cargadores mecánicos, pero tenía que ajustar su máquina manualmente, ahora con los sistemas que la tecnología nos ha brindado de que sean electrónicas, de que las máquinas trabajen solas, se necesita otro tipo de trabajador, se necesita otro tipo de mentalidad. Pero el trabajador, la instrucción, no va a jalar, tenemos que instruirlo pero no nada más en los aspectos técnicos, sino también en los aspectos filosóficos o humanos, como les quiera usted llamar, el decirle: ‘Tu chamba está cambiando radicalmente, tu chamba ya no es la de forjador de aquellos que están en el fuego y dándole de golpes al metal, ya te estás convirtiendo en algo vigilante’, y entonces el supervisor ya

también debe de tener otra forma de ver las cosas, el supervisor se tiene que volver un facilitador o un eficientador. Quizás al principio sea un facilitador para que las personas se acostumbren a hacer el trabajo en una forma, pero ya después será un eficientador porque nunca puede quedarse uno parado, entonces tendrá que andar buscando cómo hago que en vez de sacar 1000 piezas, saque yo 1100; por eso la idea de llamarle eficientador: qué tengo que hacer, para qué, cuál es mi cuello de botella, cuáles son mis tiempos muertos, al principio va a ser un facilitador porque ahora sí para que la palabra diga, facilite la entrada de esta nueva técnica filosófica”.

Estas dificultades no están dissociadas, como lo apuntamos líneas atrás, a la “falta de acceso de capital: es un problema que se presenta con mucha frecuencia en la pequeña empresa, debido a dos causas principales: la ignorancia del pequeño empresario de que existen fuentes de financiamiento y la forma en que éstas operan; la segunda es la falta de conocimiento acerca de la mejor manera de exponer la situación de su negocio y sus necesidades ante las posibles fuentes financieras” (cf. Rodríguez Valencia). También ocupa un lugar en esta historia, en el mapeo que realiza Rodríguez, la débil o “ninguna especialización en la administración: en esencia, la dirección en la pequeña y en ocasiones en la mediana empresa se encuentra a cargo de una sola persona, la cual cuenta con muy pocos auxiliares y en la mayor parte de los casos, no está capacitada para llevar a cabo esta función. Es aquí cuando este tipo de empresas corren mayor peligro” (Rodríguez Valencia, 2002: 87). A esto hay que agregar la desventaja competitiva de la pequeña y mediana empresa frente a la gran empresa o la multinacional, por mencionar un ejemplo. De nuevo, acudiendo a Rodríguez Valencia, encontramos que “como consecuencia de la internacionalización y del cambio tecnológico que ha experimentado la sociedad occidental en las últimas décadas, las empresas familiares tradicionales y de carácter más local tienen aún mayores dificultades que muchas de las no familiares para seguir compitiendo

tanto con empresas multinacionales como con empresas de otros países" (Rodríguez Valencia, 2002: 13)⁶.

Otra manifestación, aunque tomamos distancia de asumirla como una determinación, es en torno a procesos de capacitación fragmentados, que no necesariamente cumplen con sus objetivos. Desde la dirección, encontramos en el siguiente testimonio de un gerente la relación que establece del cambio con la capacitación y la resistencia. Así, reconociendo las dificultades por la resistencia al cambio, la gerencia de Relaciones Industriales de la empresa estudiada apuntaba sobre la necesidad del entrenamiento, la capacitación. "Al principio hubo mucha resistencia (sobre todo por el peso de la antigüedad frente a la calificación): ¿Por qué pusimos multihabilidades?: teníamos rotaciones muy altas, los salarios no eran competitivos, a través del sistema se han hecho muy competitivos, el desperdicio muy alto también, la productividad por lo tanto baja, necesitábamos tener una...en la actualidad las empresas, sobre todo las de autopartes, que no tienen sistemas de manufactura flexible están condenadas al fracaso, aquellas empresas que en el pasado estaban acostumbradas a hacer volúmenes altos, economías de escala, ya no funcionan. Ahorita te digo, dame 20 mil piezas de este anillo, y pasado mañana te digo, ahora dame 10 mil del otro. Y pasado mañana 15 mil de aquel o dos mil de este, o mil de esto, entonces tiene que haber una flexibilidad muy fuerte, muy alta. Y para tener una manufactura flexible se requieren trabajadores flexibles". Ahora veamos desde la visión de los trabajadores organizados el problema de la capacitación y sus alcances: las empresas "tendrían que invertir en la capacitación, pero no en la capacitación concebida desde la gerencia, sino en la capacitación platicada entre la gerencia, la dirigencia sindical y los trabajadores, de tal manera que fuera una capacitación que entendiéramos igual tanto la dirección de la empresa, la dirección del sindicato, y los propios trabajadores, que son los actores más importantes en este

⁶Un desafío en este sentido es la diversidad, pero sobre todo para las grandes empresas lo cual se constituye en un hecho de exclusión para las pequeñas empresas en su empeño por establecer vinculaciones productivas. Como lo señala Chanlat, se trata de "**un élément de la gestion d'entreprise...**Dans le contexte contemporain de nos sociétés, la diversité est sans conteste devenue un élément de la stratégie de nombreuses grandes entreprises, notamment dans le discours qu'elles tiennent à ce sujet" (Chanlat, 1990).

proceso de capacitación. Para mí, me pueden dar la mejor capacitación del mundo, pero si yo no estoy convencido de que eso va a ser bueno para mí, pues a la mejor lo rechazo o me aplico pero no con la entrega que esto requiere, con la disposición de tiempo, de mente, de actitud. Entonces, tuvimos que hacer un proceso con la gente de ir planteando de que teníamos que exigir la capacitación como algo de beneficio para nosotros y allí qué era lo que nosotros planteábamos: por un lado, la capacitación para el trabajo, en el trabajo, y la otra la capacitación de desarrollo personal, o sea combinar esto. A mí me pueden enseñar a ser muy técnico, pero voy a ser muy técnico para producir para ti, entonces quiero también algunas partes que me van a beneficiar directamente a mí. Y otra es que si metimos algunos talleres, y algunas cuestiones que eran para desarrollo personal, como lo que se está haciendo ahora [aquí], que ahora ya se hace como muy natural, ahora ya se hace como... incluso la empresa lo presume ahora como que ha sido su gran iniciativa, pero esto en el origen tuvo una discusión muy fuerte entre el sindicato y la empresa” (entrevista a informante sindical).

Aterrizando en la pequeña empresa, señala Ronquillo que “El concepto de Gestión del Capital Intelectual, que se ha desarrollado de manera impresionante en los últimos años, es perfectamente aplicable a las empresas familiares. El Capital Intelectual, según su precursor, Warren Venís, es la suma de todos los conocimientos de todos los empleados de una empresa que le dan a ésta una ventaja competitiva. Hoy en día la principal fuente de ventaja competitiva son los conocimientos esenciales que genera la empresa, pero no todos los conocimientos, sino sólo aquellos que contribuyen decisivamente a la generación de valor económico. Se le llama conocimiento esenciales a los conocimientos, habilidades, experiencias, valores, actitudes, *know how*, entre otros, que se producen en la organización” (Ronquillo, 2006: 57). Esta gestión del capital intelectual se relaciona con el tránsito de la mano de obra a la mente en obra citada, en clara distancia frente al paradigma taylorista, y que en otro nivel de discusión alude al tránsito del –sujeto- trabajador vigilado y sometido corporalmente al trabajador que ejerce autovigilancia, en el que destaca el

sometimiento del alma (la economía de las emociones) (cf. Foucault, 1980; Ibarra, 1994; De Gaulejac, 2006).

Resistencia y amoldamiento. Notas sobre una posible "identidad sustituta"

Cuando las tecnologías desplazan al trabajo humano, así como cuando se modifica intencionalmente el comportamiento (la pregunta pertinente es ¿cuando no es de esta manera?), y como producto de tecnología administrativa meticulosamente forjada en lo teórico y sometida a la experimentación social, podemos aludir a la metáfora de empresas y trabajadores que van perdiendo su identidad inicial o bien reconfigurando lo que son a lo que les demanda el mercado, el contexto, las exigencias de la globalización o de lo local estructurado por lo global, los requerimientos productivos y las conveniencias sociales dominantes.

Retomando los términos de una parte de la discusión de las estrategias gerenciales, podemos denominar a las técnicas que intentan enganchar las preocupaciones individuales a los intereses generales de las organizaciones (de la sociedad encapsulada), como tecnología cultural. Esta tecnología cultural no solamente dice lo que es pertinente mirar sino cómo debe mirarse: no sólo nos da el objeto, también los anteojos graduados. Parte de la labor educativa es encauzar el ingreso a la socialización, como aceptación de la norma y las reglas, de apego a procedimientos, de compartir experiencias y sometimientos, de reconocimientos sociales. La conexión de esta tarea con la fábrica –con el espacio laboral en general- es una evidencia. También es pertinente señalar que la socialización no se da de una vez y para siempre ni es unívoca. La socialización es acción simbólica: ni los sujetos se encuentran al margen de la socialización (incluidos los socializadores como parte de sus representaciones sociales) ni la socialización es un dato fijo: en ella, a pesar de las conveniencias dominantes, están presentes múltiples sentidos, traslados institucionales, conflictos. Es estructura que influye en la acción de los sujetos, y es estrategia como construcción social que se renueva

abriendo nuevos espacios de incertidumbre, de intervención. La socialización busca la cooperación, pero en la propia cooperación están los gérmenes del conflicto, de la diferencia y disputa. Hasta ahora ha sido así. En este camino, podemos concluir que la empresa es un lugar de socialización, lo que no implica que la socialización y la integración por fuera de la empresa estén marcadas por la experiencia en la fábrica, no al menos solamente en una dirección. Apreciamos que el trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la construcción de identidades. En la fábrica se dan intercambios sociales, como también es un espacio para los encuentros y cooperaciones, y por ello una zona de cohesión social, como ha sido apuntado por distintos estudiosos de lo social.

Resumiendo, parte de esta tensión entre la resistencia y el amoldamiento ocupa lugar en experiencias en las que se han aplicado cambios tecnológicos u organizacionales no comunicados ni acordados con los trabajadores. Poniendo atención particular en la resistencia, un autor que ordena la discusión establece lo siguiente: “La clave del problema está en comprender la verdadera naturaleza de la resistencia. De hecho, los empleados no suelen oponerse al cambio técnico, sino al social, al cambio en sus relaciones humanas que generalmente acompaña al cambio técnico (Lawrence, 2002: 459)”, de lo que deviene una solución: “hacer que la gente ‘participe’ en realizar el cambio”, sin la mascarada de que la participación se le “tome”, se enuncia, “como un recurso para lograr que la gente haga lo que se le pide (Lawrence, 2002: 460)”. En evidencia obtenida en una fábrica (empresa M), que transitó recientemente de una administración familiar a una administración profesional, la cual aplicó un conjunto de cambios en el proceso de trabajo, en los ritmos laborales y en los procedimientos, poniendo particular atención en los tiempos de realización de las actividades, encontramos que un 73% de los operarios consideran que no es necesaria la vigilancia (por cierto, los que señalaron que sí es necesaria la vigilancia fueron los trabajadores que al filtrar la información presentan los índices de escolaridad más bajos), a contracorriente de los cambios establecidos por la nueva administración que de manera abierta ha aplicado formas de vigilancia y de ponderación del trabajo evidentes. Esto ha generado una tensión notable dentro de la empresa M, que se

manifestó en nuestras entrevistas en la crítica de los operarios por no haber sido consultados en el conjunto de cambios que se han realizado en la empresa. Por ello no es extraño que califiquen de manera dominante como regular la comunicación. A pesar de esta confrontación con la gerencia, que ha ido disminuyendo en la medida en que la gerencia se ha acercado estratégicamente con los trabajadores explicando las razones del cambio y, eso sí después de aplicarlos, escuchar sus opiniones, construir un escenario para la participación; los trabajadores manifestaron en 84.2% que están comprometidos con la empresa y con la producción.

Repensemos lo enunciado por Amat Salas, cuando señala: "La cultura autoritaria en la que se ha formado y educado la generación que dirige y/ o controla la propiedad de las empresas familiares no ha desarrollado ni la actitud ni la capacidad de prevenir o gestionar conflictos." (Amat, 2004: 40)... "Muchas veces el problema no es tanto de estructura de gobierno sino que radica en la propia familia empresaria. La cultura y pautas de relación interpersonal que ha desarrollado la familia pueden dificultar la continuidad de la empresa familiar tanto al frenar el desarrollo de una cultura de diálogo, cooperación y participación como por generar unos valores que pueden dificultar una adecuada formación de los sucesores, el predominio de la empresa sobre la familia, la adecuada selección del sucesor, o que puedan promover agravios comparativos hacia las mujeres, el sostenimiento del mito de la familia equilibrada que vive en armonía, que ayuda a sostener una serie de estereotipos dentro de la familia y que frena las críticas y conflictos y, en definitiva, el cambio" (Amat, 2004: 42-43).

En el caso del vínculo familia-empresa, la recomendación se adivina: separar claramente lo que le compete a uno u otro ámbito. Pero en el caso de empresas en las que lo familiar parece o tener influencia, no ser una variable interviniente, quizá tendríamos que acudir a la reflexión de D'Iribarne, que al referirse a las diferencias entre los modos de gestión en sociedades diferentes (y en el caso concreto en la experiencia estadounidense), a pesar de situaciones aparentemente distintas D'Iribarne señala lo que esas diferencias "tienen de común...se encuentra dentro de múltiples aspectos de la sociedad americana, y

refleja la manera en la cual aquélla concibe la vida en sociedad y el gobierno de los hombres” (D'Iribarne, 1989: 133). Partimos de la premisa de que estas capas a que se refiere D'Iribarne están presentes en las empresas mexicanas, con los múltiples aspectos, sentidos y determinaciones presentes en la sociedad mexicana.

La empresa, imágenes desde los trabajadores

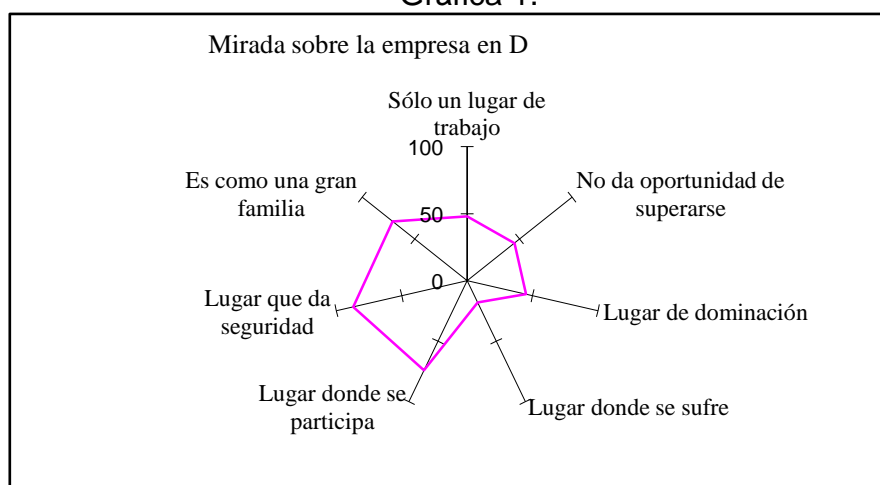
La empresa es algo más que un lugar de trabajo para los operarios, esta es la lectura que permite formular el conjunto de evidencias empíricas, aunque hay matices en los que debemos reparar. Por ejemplo, sobre la confianza, hay algunos aspectos sugerentes a destacar. La confianza encuentra un límite, se erosiona, frente a lo que califica Thuderoz de situaciones ambivalentes: cierre de plazas de trabajo, reestructuraciones sin concertación y al mismo tiempo se ofrece el trabajo en equipo, los círculos de calidad, la participación para la solución de problemas técnicos y el mejoramiento continuo, es decir haber quitado la venda al “silencio productivo”. Por ello se avanza a redefiniciones positivas de las formas del trabajo industrial, hay mayor satisfacción en el trabajo, así como una más estrecha liga entre la formación profesional y la actividad, pero sigue siendo el principal factor de preocupación de los trabajadores la seguridad en el empleo (Thuderoz, 1995).

Ahora pongamos atención en cómo ven los trabajadores de la empresa D su centro de trabajo. Para ellos, la empresa como familia ocupa un menor rango de importancia, a pesar de que se trata de una empresa con una estructura de líneas de mando más tradicional y sobre todo que basó el crecimiento de su plantilla de personal en la contratación de los familiares y amigos de los trabajadores, que eran los primeros en promover las contrataciones del nuevo personal. Es una paradoja, ya que la empresa se fundó con familias y no tanto con un modelo profesional de selección y contratación de personal. Hay una razón, que tiene que ver con la forma en que se funda la empresa, dado que los propietarios-gerentes son oriundos de la entidad a la que regresaron después de vivir un poco más de 20 años fuera de ella, n un proceso de enriquecimiento laboral dados los

beneficios de las derramas de conocimiento en una gran empresa. Su regreso es una re-iniciación en la entidad, de ahí que como se vio en el trabajo de campo, lo más funcional para las gerencias en una plaza con débil tradición industrial y con un mercado de fuerza de trabajo que recién bostezaba en cuanto a la calificación, era contratar a los que recomendaban los propios trabajadores. En la empresa D hay un énfasis que no se aprecia con esa fuerza en las otras dos empresas: el centro de trabajo como un lugar donde se sufre. Dada la carga de trabajo, las condiciones ergonómicas y los ritmos a que son sujetos los trabajadores, en particular en las áreas de Hornos y Fundición, dan lugar a pensar en el centro de trabajo en la dimensión de la pena/sufrimiento. Sobre esto, en la información proporcionada por el Gerente de Planta de la empresa D se apuntaban dos aspectos que ilustran claramente y en consecuencia nos ayudan a la comprensión del problema: “Hay gente, precisamente la mano de obra, sobre todo en la Fundición, es trabajo pesado, y aquí en la ciudad no se consigue, es muy difícil, es muy difícil que se pueda conseguir el personal. Entonces lo traemos de fuera, muchachos que vienen de ciudades retiradas...” (esto ha implicado la reducción drástica de la rotación). Un segundo aspecto a considerar: “antes de que hiciéramos esta planta, estuvimos trabajando en otro lugar, cuando ya nos pusimos a hacer esta nave industrial, lo primero que trajimos fue lo que era nuestra oficina, lo que era el maquinado, usted conoce lo que es el taladro, esmeriles, hasta ahí llegábamos, pero no teníamos ruido de compresores, no utilizábamos el área de ensamble, aquel era el almacén, nuestro ruido era... era una planta muy silenciosa. No teníamos, el ruido era muy leve. La fundición se quedó trabajando allá, junto con lo que es el departamento de tornos. Cuando tuvimos la necesidad ya de integrarnos todo, porque el terreno ese ya nos lo estaban solicitando, de integrar toda la planta, pues ya trajimos lo que era la fundición. Cerramos la planta en tres, cuatro días, y vámonos, nos venimos con todo, montamos todo lo que necesitábamos. A la semana que empezó a trabajar, que le digo a la semana, a los dos días que empezó a trabajar la fundición, empecé a tener problemas de pleitos entre los trabajadores. Pero de los trabajadores que yo tenía aquí y no de los que venían, de los que yo tenía aquí...

No, en ese tiempo pues estábamos carentes de todo tipo de instrumentos de seguridad, no porque no quisiéramos, porque realmente nuestros conocimientos todavía no llegaban hasta allí, de que teníamos que protegernos. De inmediato le digo, tuve tres pleitos, pero pleitos a golpes, en la planta, de inmediato lo que nos dimos cuenta que los alteraba, los alteró el ruido. Eso fue. Les alteró el ruido que entró, vino de la fundición”. Ahora veamos, bajo las consideraciones enunciadas, las opiniones de los trabajadores de D:

Gráfica 1.



Como se puede apreciar, lo más destacado es la participación y en un segundo lugar la seguridad que brinda el trabajar. Como se aprecia en las tres empresas, se plantean claras distancias respecto de ubicar al trabajo como castigo/condena, así como pena/sufrimiento, aunque se cuele el factor necesidad (enraizado en parte en el término “seguridad”) y el de participación, en la dimensión de obra providencia, todas ellas de alguna manera herencia del cristianismo y sus motivaciones (Ellul, 1982). Sin embargo, el peso de ver a la empresa como una gran familia se diluye lo que deja ver las fronteras que se trazan por los trabajadores para distinguir lo público/laboral de lo privado/familia. Lo que vale subrayar es que la empresa es algo más que un lugar de trabajo.

Como se ha apuntado, la empresa es una construcción social, así nos lo deja ver nuestra evidencia. De ahí deviene su complejidad; de ahí deviene,

asimismo, el que la empresa acepta múltiples lecturas. En ese sentido, regresando a parte de lo expuesto, apuntábamos que las empresas son algo más que centros de trabajo, no solamente espacios de explotación y dominación (Chanlat, 1998: 19).

En los centros de trabajo estudiados encontramos un abanico de posiciones de los trabajadores sobre sus empresas. Mirándole de manera general, la empresa no es vista para un 55.9% como solamente un lugar de trabajo. Asimismo 70.4% está en desacuerdo con que la empresa no da oportunidad de superarse. Si en la empresa hay procesos de dominación y en un extremo, puede ser un espacio en el que se sufre, para la mayoría de los trabajadores esto no es así. Sin embargo, para 27.2% de trabajadores la empresa sí es un lugar de dominación, lo que no tiene un correlato necesario en sufrimiento, pues señalando que éste existía en la empresa, o que la empresa era un lugar en el que se sufre, 9.3% le ubica como un lugar en el que se sufre. Por el contrario, mirándole de manera positiva, en la empresa se participa (93.2), da seguridad (87.5%) y es vista como una gran familia (82.0%). Como se aprecia, se trata de escalones que van de arriba hacia abajo de la participación (la cooperación) a la seguridad y por último a la empresa como familia.

De acuerdo a los datos, como enunciábamos, se trata de la perspectiva de los trabajadores que acepta que sus centros de trabajo pueden ser vistos como espacios de dominación y/o de sufrimiento. Esto a su vez nos indica que la mayoría de los trabajadores no comparte estas posturas. Todos son trabajadores, empero no son iguales. En esa línea de reconocimiento de la complejidad social, los trabajadores asalariados, más allá de sus parecidos, encuentran puntos de diferencia basados en la experiencia laboral, las tradiciones, el peso de la socialización, etc.

Los cuatro destacamentos laborales estudiados (aunque por una cuestión de procesamiento de la información básicamente se grafica la información solamente de tres empresas) se diferencian en otorgar una calificación baja a entender a la empresa como lugar de dominación. De hecho, hay que resaltar más allá de los porcentajes, el que la pregunta dominación, en la batería de preguntas

que se establecieron, fue la que atrajo menos respuestas. Revisando el caso específico en las tres empresas, el desacuerdo de los trabajadores se manifestó de forma distinta frente a la empresa como un lugar de seguridad, y frente a la empresa vista como una gran familia.

A pesar de que la mayoría de los trabajadores ubican a la fábrica en la que trabajan como un lugar que da seguridad, y como una gran familia, también hay un porcentaje importante de trabajadores que no comparten esta visión, sobre todo de las empresas D 4.3 y 27.6% que no están de acuerdo con que la empresa da seguridad y es como una gran familia) y F (14.8 y 23.6%, que no están de acuerdo con que la empresa da seguridad y es como una gran familia). La metáfora de la empresa-familia encuentra en estas respuestas una manifestación de resistencia. Más allá de la notable diferencia, es pertinente resaltar que lo referente a la familia fue la respuesta que en este bloque atrajo más respuestas.

La forma en que se materializa la empresa plantea varias dimensiones: el trabajo y su concreción y la responsabilidad por otro lado. La empresa es percibida en los tres establecimientos industriales estudiados principalmente con las metáforas de entenderla como escuela, equipo o familia. Esto nos lleva a pensar en el lugar que ocupan los amigos, la familia y la escuela en la construcción de sentido en los operarios. Pudimos plantear con suficiencia que el peso que tiene mirar la empresa como prisión, destacamento militar, hospital, teatro o arena de lucha tienen poco relieve. En cambio, la significación de pensar la empresa como equipo, familia o escuela tienen, en ese orden, un peso especial. Veamos el siguiente cuadro para apreciar los desniveles de las variables enunciadas:

Cuadro1. Acuerdo en ver a la empresa

General	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Prisión	94.9	2.9	2.2
Escuela	35.0	51.7	13.3
Teatro	85.1	9.7	5.2
Iglesia	89.6	5.9	4.4
Cuartel	91.7	4.5	3.8
Equipo	11.3	66.2	22.5
Hospital	89.5	6.0	4.5
Arena de	85.0	11.3	3.8

lucha			
Familia	25.5	53.8	20.7

Articulando las respuestas de los que señalaron de acuerdo con los que plantearon total acuerdo, con fines de exposición, se aprecian distintas posturas en cada empresa.

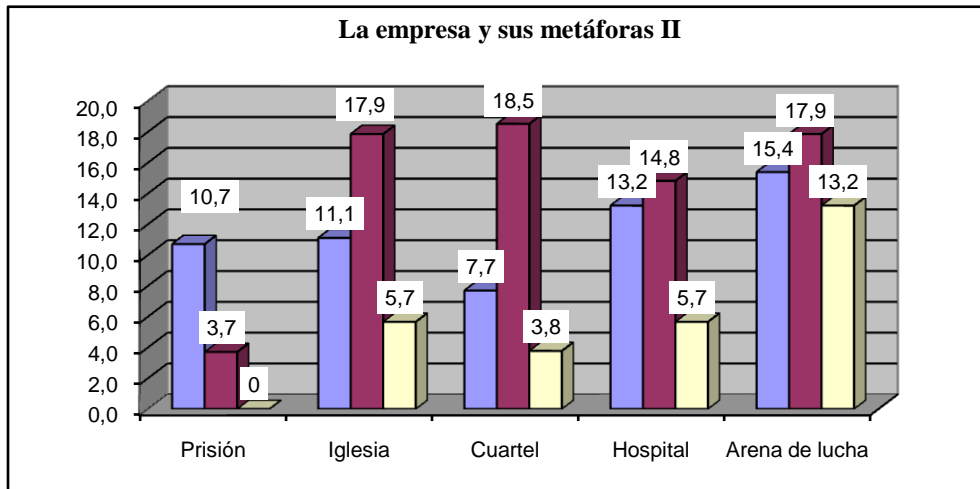
Cuadro 2. Acuerdo en ver a la empresa como

	CP	D	F
Prisión	10.7	3.7	0
Escuela	62.1	78.6	61.4
Teatro	14.5	23.1	11.3
Iglesia	11.1	17.9	5.7
Cuartel	7.7	18.5	3.8
Equipo	86.2	93.1	89.1
Hospital	13.2	14.8	5.7
Arena de lucha	15.4	17.9	13.2
Familia	74.2	77.8	73.2

Como se planteó en lo general, y lo mismo ocurre en cada situación particular de las empresas, las imágenes más poderosas apuntan a entender a la empresa como un equipo, como una familia y como una escuela. Por el contrario, las imágenes más débiles la ven como un cuartel o una prisión. La empresa con más posturas disciplinarias es D⁷, enseguida CP, situándose al final F.

⁷ No está aislada de este hecho la postura del jefe de personal de la empresa D, la cual expuso en entrevista, cuando señala, refiriéndose al tipo de trabajador que requiere la empresa: "Primeramente su escolaridad, debe de estar dispuesto al cambio, debe tener buena presentación, que no se requiere por la cuestión de trabajo directamente, pero no debemos... aquí la política es no tener gente que dé mala imagen, verdad, como son tatuajes o el pelo largo; iniciativa debe de tener [En caso de solicitar empleo, se le pregunta]...No es contratada. En este momento hay algunos, pero ya venían de años atrás, verdad...sacarlos y..., en años recientes no hay ninguna persona con tatuajes, el motivo es precisamente porque se considera que es gente comúnmente llamada chola, la cual puede venir a perjudicar la cultura de trabajo [Respecto del pelo largo, se le inquiriere]...Eso es porque tenemos máquinas de alto riesgo...Por la seguridad de ellos... Incluso las mujeres que son tan necesarias en la planta, traen su gorro, pero excepto ellas, nadie debe traer el pelo largo". Revisando de documentos oficiales los requerimientos que deben de cumplirse para ser candidatos a ocupar un puesto de trabajo en la empresa, en D se presentan las ideas del orden y la presentación social como algo muy valorado, por encima de lo que ocurre en F y en CP, lo que produce una lectura similar a la que generan planteos tayloristas: un buen trabajador es aquel que labora bien y obedece las disposiciones fabriles, agregamos nosotros, desde su entrada.

Gráfica 2.



Orden: empresas CP, D y F

Con esto último hemos hecho referencia explícita a la familia y la escuela, dos dimensiones de la socialización: “Para comprender hasta qué punto familia y escuela forman una pareja, era necesario y suficiente restablecer el término que los une realmente: las relaciones sociales de producción, las leyes de su reproducción y la lucha de clases que emanen de ellas” (Baudelot y Establet, 1975: 262). Antes de un abordaje más directo sobre la presencia de la familia en la fábrica, y viceversa, avancemos en el “mapeo” de las fábricas y las imágenes generadas en los trabajadores.

Como hemos constatado, las empresas no son homogéneas. En ellas, en sí mismas, hay diferencias, que hemos procurado intencionalmente resaltar. En este orden de ideas, es paradójico, por ejemplo, que el establecimiento industrial con menos escolaridad sea, de las cuatro empresas, en las que más se emparenta a la empresa con la escuela. En esto influye su perfil sociodemográfico (mayor presencia de población rural en el destacamento de los trabajadores de D), el énfasis en el curso de inducción y la propia debilidad escolar en sus miembros, lo

que en su ensamble le da ese sentido. Asimismo, en la empresa citada se encuentra la tasa más alta de entender la empresa como equipo, aunque también, considerando a las cuatro empresas, en D se pone de relieve la lectura del espacio jerárquico (el mayor puntaje de asociarle a las imágenes de iglesia, cuartel y hospital).

Como se puede apreciar a partir de la evidencia empírica, la gerencia ha logrado incrustar sus intereses y cosmovisiones (la “mirada” gerencial, retomando a Foucault) en los trabajadores, generándose el proceso de una socialización “fabriquizante”, que se apoya en la socialización básica que los trabajadores llevan auestas, lo que se manifiesta, por ejemplo, en la articulación del orden social y orden productivo. No se aparta en nada de la socialización básica ni la producida por la fábrica el que los trabajadores valoren ampliamente lo que han aprendido, producto de su actividad, del sentirse con más herramientas como correlato de la capacitación, así como de reconocer el relieve de las nuevas experiencias laborales y la responsabilidad que conlleva.

Los trabajadores se valoran a sí mismos a partir de su experiencia laboral. Si bien ubican a la empresa en el punto más alto, como un buen lugar de trabajo, al mismo tiempo este hecho se debe a que los trabajadores son cumplidos con o sin jefe, esa alusión a la que se refiere W. Reich (1980), así como de que el trabajo en equipo es estimulante. Distinguiendo pálidamente que el dueño de la empresa no es un trabajador más, aspecto importante en sí, los trabajadores califican por debajo el respeto con que los tratan, el que son tomados en cuenta, a que la contratación de personal no es muy cuidadosa. En el siguiente cuadro se aprecia de manera descarnada lo comentado.

Cuadro 3. Las actitudes de los operarios hacia el trabajo se deben

	General	CP	D	F
A la información permanente que da la directiva	65.4	66.2	58.1	68.3
Por el respeto con que trata la directiva a los trabajadores	60.4	63.2	64.5	55.0
Porque la contratación de personal es más cuidadosa	62.9	72.1	58.1	55.0
Porque con los jefes se puede hablar	61.6	60.3	80.6	53.3
Porque el trabajo en equipo es estimulante	78.0	80.9	80.6	73.3
Porque se toma en cuenta la opinión de los trabajadores	62.3	63.2	74.2	55.0
A que el dueño de la empresa es como un trabajador más	42.8	35.3	61.3	41.7
A que la empresa es un buen lugar de trabajo	82.4	80.9	80.6	85.0
A que los trabajadores son cumplidos con o sin jefes	78.6	73.5	90.3	78.3

Hay datos expuestos en el cuadro que merecen atención. Por un lado, los trabajadores más informados, en las empresas estudiadas los trabajadores de F y de CP, articulan a la información que reciben su actitud hacia el trabajo. No obstante, hay dos matices significativos: los trabajadores que se dicen más informados (F) son al mismo tiempo el destacamento laboral más crítico por el trato que reciben de sus directivos, en cuanto a respeto⁸, así como también son

⁸ Sobre esto, un informante en F nos confiaba del trato de la gerencia: “Hay partes, hay partes. Si hay veces este... en que como que no, como que la misma jerarquía hace que no sean tan humanos porque, por allí está un folleto que dice uno que está pegado ahí de innovaciones, todos queremos ser iguales quién sabe qué, un rollo que se echan por ahí, y no, hay veces no es así... Hay veces que se te acercan para decirte: ‘mira, eso que está ahí está mal, se ve mal, está mal’, y eso, una crítica de esas se acepta: gracias, ¿no?, que me dijiste donde estoy mal, porque yo ando aquí todos los días y no me había dado cuenta; pero cuando se te acercan y te dicen: ‘oye, esto está mal pero por esto, esto y esto’, no agradeces esa crítica, o sea no es la forma de que te hablen. Y te digo, si te llegaran ‘mira esto que está ahí ya tiene días que se ve mal’. Hasta de esas críticas quiero muchas, mano, para que me ayudes, pero no para que me vengas a regañar o a nada. Un regaño se acepta, correcto, cuando tú cometes un error, pero bueno que también reconozcas cuando cometiste el error, yo tengo la culpa. El operario no tiene la culpa, el operario hizo lo que yo le dije, sí, entonces pues hay que saber manejar la gente. A la gente hay que pedirle, que hay veces, el por favor, el gracias, no está de más... Mmmh hay una cosa que, pues no yo sino varios han dicho de que el trato, que no es parejo, el respeto mutuo, que es mentira a veces lo que pregonan que la verdad, que se va a empezar a ver, pues posiblemente, pero ese es uno de los grandes defectos”.

los más críticos en lo que hace a los procesos de contratación en su empresa⁹. En otros términos, no necesariamente la mayor información genera más adhesión con la empresa. Otra paradoja aparente es que los trabajadores menos informados señalan al mismo tiempo, por encima de las otras dos empresas, que con sus jefes se puede hablar, así como es en su empresa donde toman más en cuenta a los trabajadores – y donde más se aprecia al dueño de la empresa como un trabajador más (hecho que sin duda tiene que ver con el estilo de gestión gerencial en el que predomina el paternalismo). Más allá de nuestra observación, esto también se constató con informantes calificados. Una última anotación que sugiere el cuadro: los trabajadores más sometidos a técnicas de autocontrol –los de CP y F- señalan requerir más la presencia de cuadros de vigilancia y supervisión que sus pares de D. Sin embargo, en nuestra observación, así como mirando el conjunto de evidencia empírica, el problema del control *visible* sobre los trabajadores así como la necesidad de que se amplifique, está más presente en D que en los otros dos centros de trabajo¹⁰.

Consideraciones finales

Dentro de las empresas, la innovación tecnológica ha modificado la relación entre los trabajadores y las máquinas. Asimismo, los cambios dentro de la organización (el trabajo en equipo, el mejoramiento continuo, los cambios en las formas de vigilancia, entre otras) han contribuido en la modificación de las relaciones sociales no solamente entre el capital y el trabajo, sino también entre los propios trabajadores. Por los límites en las pymes en distintas dimensiones, como se enunció en las primeras páginas en lo económico (no reinversión y dificultades de

⁹ En relación con este problema, en información proporcionada por el secretario general del sindicato, se señalaba que lo predominante en las nuevas contrataciones era la selección de personal muy joven, con el atributo de contar con buenos niveles de escolaridad. Estas nuevas contrataciones comenzaban a percibir el mismo monto salarial que el de trabajadores con antigüedad en la empresa, siendo éste un factor de conflicto con la gerencia.

¹⁰ Frente al optimismo enunciado, el pragmatismo: En una postura distinta, en entrevista el jefe de Personal de CP apuntaba: “sigue siendo necesaria una supervisión gerencial en el proceso de trabajo”. Poniendo como ejemplo el alto volumen de desperdicio, el correlato: “la gente necesita estar vigilada o sobrevigilada para poder hacer las cosas”.

acceso al crédito), por una brecha frente a lo tecnológico¹¹ y los conocimientos limitados de administración, como parte del eslabonamiento del discurso dominante en la administración, se apunta la necesidad de promover cambios culturales dentro de las empresas, transitando lo mismo de direcciones familiares a la gestión de administradores profesionales, conociendo las reglas del juego para acceder a créditos e indagando en los nichos que permitan una vinculación con más certezas para la permanencia de las empresas. Es decir, que las convenciones dominantes en las narrativas sobre las pymes plantean un escenario real (débil tecnología, resistencia a su introducción, pocos recursos para acrecentar el capital y reinvertir), pero insuficiente, al no vincular los problemas, sobre todo los de las pequeñas empresas, con la racionalidad capitalista, con la lógica del capital que plantea como premisa para su mantención la reproducción ampliada del capital, con todo lo que significa por ejemplo en términos de tránsito de utilidades a reinversión creciente, recursos para la tecnología y énfasis en procesos de producción de plusvalía relativa. Las pequeñas y medianas empresas no se resisten a impulsar procesos de innovación tecnológica y organizacional por una cuestión de voluntarismo, no solamente es un problema de recursos, argumentamos que los límites se relacionan con las relaciones capitalistas dominantes, y una débil capacidad de regulación estatal. Esto no fue abordado en la exposición, pero es necesario apuntarlo.

En la experiencia de las empresas, al menos por lo recabado en nuestra evidencia empírica, los cambios son realizados con poca o nula información a los trabajadores, sin la construcción de acuerdos bilaterales, lo que ha devenido en posturas de resistencia pasiva y de poco involucramiento con el sentido gerencial de construir adhesión, al menos de manera inicial. Una resistencia más tenue se aprecia en la visión que tienen los trabajadores de sus centros de trabajo, en los

¹¹ Ponce señala que **la inversión que las empresas mexicanas destinan a tecnología por cada empleado asciende a 126 dólares**, que no es ni la tercera parte de la que realizan países como Brasil, donde se invierten en promedio 410 dólares por trabajador. Ponce, Karla, En tecnología las Pymes se quedan cortas (2009), *El Economista*, 19 de Febrero 2009, (17 de Diciembre del 2010; <http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/02/19/tecnologia-las-pymes-se-quedan-cortas>)

que si bien se enfatiza la cohesión dentro del centro laboral, también se plantean distancias que las interpretamos como nichos de identidad frente a los gerentes y/o propietarios.

Intentamos subrayar una preocupación, que se presenta de manera permanente por ejemplo en los trabajos de De Bresson: el papel que juegan los hombres, en este caso los trabajadores. Dotándolos de vida, o menos petulante, reconociendo que no son simples máquinas, y que éstas no pueden ser entendidas sin el concurso de lo humano (el saber hacer que tanto subraya), este relieve precisa del establecimiento de la diferencia por lo que al señalar que la tecnología (su parte dura y su dirección central -el *software*-) se articula con el “saber hacer” lo que hace es aludir a la técnica humana (vaya, en medio hay mediaciones y construcción de subjetividades. Incluso es posible pensar por eso en resistencia). Ahora bien, a De Bresson le interesa aludir al cambio técnico, como espacio privilegiado del saber hacer, frente al conocimiento técnico. El argumento es muy sencillo, puede haber cambios técnicos sin que necesariamente se haga referencia al conocimiento técnico, esto materializado por ejemplo en la modificación de equipo. Así, y señalado de manera enfática, “el conocimiento humano no es simplemente una condición suficiente; es siempre una condición necesaria”. Agregamos nosotros, y la participación también, no es suficiente, pero siempre es necesaria, repensando a Lawrence.

Si se alude a la tecnología de manera tradicional no se resalta el papel de la experiencia. Escogiendo otro camino (e incluso incorporando la “tecnología administrativa”, su filón social, como fue más o menos incorporado, resalta el papel de la interacción, esa socialización que permite el intercambio de conocimientos y asimilación de destrezas, sobre todo reconociendo la evolución de las técnicas hacia prácticas colectivas disminuyendo lo que hasta hace algunos años era lo dominante como habilidades individuales. Las pequeñas empresas mantienen su condición histórica por la relación que establecen con el gran capital y su materialización en grandes empresas, en trasnacionales y multinacionales. El discurso dominante en la administración sobre las pequeñas empresas recorre una parte del velo de responsabilidades y limitaciones en la pequeña, más aquí, y

en la mediana empresa. Solamente lo enunciamos, la necesidad de reflexionar sobre los límites de la pequeña empresa por la sujeción que imprime en ellas el gran capital.

Bibliografía

Amat Salas, Joan M., *La continuidad de la empresa familiar*, Gestión 2000, Barcelona, 2004.

Barragán Codina José N., Pagán José A. (coord.), *Administración de las pequeñas y medianas empresas: retos y problemas ante la nueva economía global*, Trillas-UANL, México, 2002.

Chanlat, J-F, (Dir), *L'individu dans l'organisation, Les dimensions oubliées*, Ste Foy, Les Presses de l'université Laval, París, Eska, 1990.

De Bresson, Chris, *Understanding technological change*. Mimeo

De Gaulejac, Vincent, "Management y comunicación: del poder disciplinario al poder managerial: el poder de la comunicación", en Páramo, Teresa (coord.), *Sociedad y comunicación. Una mirada al siglo XXI*, UAM-I/Plaza y Valdés, México, 2006.

D'Iribarne, Philippe, *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, París, Seuil, coll. Points, 1989.

Dutrénit, Gabriela y Claudia de Fuentes, "Derramas de conocimiento y capacidades de absorción", en Dutrenit, Gabriela (coord.), *Sistemas regionales de innovación: un espacio para el desarrollo de las pymes. El caso de la industria de maquinados industriales*, UAM/Textual, México, 2009.

Ellul, Jacques, "Variations historiques des motivations au travail", en *Société française du psychologie, Quelles motivations au travail ?*, Entreprise moderne d'édition, París, 1982.

Foucault, Michel, *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*, Siglo Veintiuno Editores, colección Nueva criminología y Derecho, México, 1980.

Ibarra, Eduardo, "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", en *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, Serie de Investigación 13, UAM-I, México, 1994.

Lawrence, Paul R., "Cómo enfrentarse a la resistencia al cambio", en Bartlett, Alton C., y Thomas A. Kayser, *Cambio de la conducta organizacional*, Editorial Trillas, México, 2002.

Lutz, Burkart, *The Contradictions of Post-Tayloristic Rationalization and the Uncertain Future of Industrial Work*, mimeo, s.p.i., 1992.

Martín del Campo y Gómez, Francisco, *Planeación estratégica y tecnologías de información para la pequeña y mediana empresa*, UIA, México, 1999.

Martínez, María Eugenia y Jaciel Montoya, "Textiles: Cambio Técnico y Laboral", Pacto y Reconversión, No. 21, enero-Febrero 1988.

Montalván Garcés, César, *Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa*, UIA, México, 1999.

Montoya, Ma. Teresa. "Toma de decisiones y modernidad en la pequeña empresa mexicana", *Administración y Organizaciones*, No. 7, Noviembre 2001.

Ramírez, Hilda. "Planeación estratégica de la tecnología", *Administración y Organizaciones*, No. 5, UAM, México, noviembre 2000.

Rodríguez Valencia Joaquín, *Administración de pequeñas y medianas empresas*, México, Thomson, 2002

Rodríguez Leonardo, *Planificación, organización y dirección de la pequeña empresa*, México, Grupo Editorial Iberoamérica, 1980,

Ronquillo H José Luis, *Administración básica de la empresa familiar: un enfoque práctico*, Panorama, México, 2006

Suarez, Tirso. (2001), "Las pequeñas empresas (PE) en el pensamiento económico", *Administración y Organizaciones*, No. 7, Noviembre 2001.

Thuderoz, Christien, "Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif", *Revue française de sociologie*, volume 36, 1995.

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

VII Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. El Trabajo en la crisis. Desafíos y Oportunidades, 2011.

Mesa temática: Trabajo e innovación en las empresas

Título: Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones

Autores:

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez.

David Castro Lugo

Modalidad del trabajo: Avance de investigación.

Cambio tecnológico y sustitución del trabajo en México y sus regiones

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez[♥]
David Castro Lugo[♦]

Resumen

Posiblemente como en ninguna época previa, en la actualidad se aprecia una creciente incorporación de la tecnología a las diferentes actividades humanas, mismas que se observa tanto en los aspectos de la producción, distribución y consumo de bienes, así como en servicios. Como es de esperarse estos cambios tecnológicos pueden tener impactos relevantes sobre los mercados de trabajo, generando una alteración en la estructura o composición de las ocupaciones así como en las remuneraciones absolutas y relativas, ya que las nuevas tecnologías pueden sustituir o complementar la actividad humana.

A partir de esta consideración el objetivo de este trabajo es explorar la Hipótesis de Cambio Tecnológico Sesgado (HCTS) analizando el comportamiento del premio a la escolaridad y la sustitución del trabajo por medio de los cambios en la oferta, para el mercado laboral de México y sus regiones en el periodo de 2000 al 2009.

El análisis se realiza a partir de la agrupación de los trabajadores en tareas y ocupaciones que puedan considerarse complementarias o sustitutivas a la tecnología. Para ello se retoma la clasificación propuesta por Autor et al. (2003) quienes clasifican las tareas en no rutinarias y rutinarias: las primeras serían aquellas actividades en donde las reglas no están lo suficientemente establecidas para ser codificadas por las computadoras y las segundas serían las que pueden ser desarrolladas por las maquinas o siguiendo reglas de programación.

Las fuentes de información utilizadas serán los microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), donde se consideraran a los trabajadores asalariados capturados en el tercer trimestre de cada año.

Los resultados muestran que durante el periodo de estudio en la economía mexicana se han presentado cambios relevantes en los mercados de trabajo regionales, expresados en la estructura ocupacional y salarial considerando los criterios de clasificación, donde las ocupaciones no rutinarias han ganado mayor presencia, especialmente las manuales, hecho que no va en dirección de sostener que este comportamiento puede estar influenciado por el cambio tecnológico, hecho que es menos evidente en los salarios relativos, los cuales pueden estar siendo afectados por el comportamiento de la oferta laboral. Al probar la HCTS resultó que existe un mayor premio a la habilidad de los no rutinarios y un aumento de la oferta de este tipo de trabajo, aunque no se obtiene suficiente evidencia de complementariedad de no rutinarios con la tecnología.

[♥] Doctora en Ciencias, profesora de la Universidad Tecnológica de Hermosillo (UTH), correo electrónico: reynarodriguez@uthermosillo.edu.mx. Tel 52(662)511100 al 04 ext. 256.

[♦] Doctor en Economía, Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), correo electrónico: david.castro@uadec.edu.mx, tel 52 (844)4121113 ext. 109.

1. Introducción

En el siglo XX se ha producido un aumento de la oferta de trabajo calificado y su complementariedad con las tecnologías. La aceleración de las habilidades sesgadas al cambio tecnológico es probable que tengan una respuesta al rápido aumento en la oferta de calificaciones durante las pasadas décadas, aunque esta perspectiva no sugiere que estamos necesariamente en medio de una “revolución tecnológica”, lo que ha cambiado no es la tasa global del proceso, pero si los tipos de tecnologías que se están desarrollando. Los recientes avances tecnológicos también es probable que se haya afectado por la organización del mercado de trabajo “instituciones” y puede haber tenido un gran efecto sobre la estructura de los salarios a través de este canal.

“En la actualidad, con la apertura comercial y la creciente competitividad entre las economías del mundo el estudio sobre el cambio tecnológico y las calificaciones laborales ha tomado gran importancia, a tal grado de que el cambio tecnológico actual ha llegado a ser complementario y no sustitutivo del trabajo calificado, a diferencia de otro momento económico tal como la primera revolución industrial, donde el citado proceso si sustituyó la mano de obra calificada” (Acemoglu, 2002:56).

Pérez (1992) menciona que un ejemplo claro de lo anterior lo podemos observar en los dos o tres decenios posteriores a la segunda guerra mundial, ya que se encuentran abundantes ejemplos de cambios tecnológicos incrementales y drásticos introducidos; sin embargo, a partir del decenio de los años setenta se ha presentado una situación más compleja. Al igual que antes se han introducido numerosas innovaciones incrementales y en especial radicales; se han desarrollado sistemas tecnológicos totalmente nuevos y asociados con la microelectrónica, así como también con biotecnología.

Esta sucesión de mejoras con nuevos productos, procesos y sistemas tecnológicos conllevó a transformaciones fundamentales en el estilo de vida, en la estructura de la producción y en las condiciones de trabajo. Ocurre también una modificación importante del perfil de mano de obra calificada, la cual exige el readiestramiento de la parte desplazada de la fuerza de trabajo y su adaptación al

sistema de enseñanza y capacitación con las nuevas necesidades. La aceleración del cambio tecnológico de estos años se ha visto acompañada de otros cambios estructurales e institucionales profundos, lo que ha influido en las calificaciones requeridas en los trabajadores. Asenjo y López (2004) exponen que la última ola de innovaciones científicas (las tecnologías de información y de la comunicación) ha penetrado en todo el sistema económico y lo están transformando.

El objetivo central de este trabajo es probar la Hipótesis de Cambio Tecnológico Sesgado (HCTS) para México y sus regiones al analizar el premio a la escolaridad y la sustitución del trabajo por medio del análisis de los cambios en la oferta laboral. Se considera la composición de trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas y manuales.

En la siguiente parte del trabajo se realiza una breve revisión acerca de la HCTS y sus implicaciones en materia laboral; la tercera parte muestra la metodología y describe los datos empleados; la cuarta sección realiza el análisis de la información y se cubre un periodo de 10 años para 2000-2009 que engloba prácticamente toda la década actual, primero con la descripción de la estructura de ocupaciones y sus salarios, segundo se prueba la HCTS al analizar el premio a la habilidad, cambios en la oferta y la demanda específicamente en la sustitución del trabajo; la cuarta parte presenta las conclusiones.

El cambio tecnológico y la teoría del premio a la habilidad

La aceleración del cambio tecnológico de las últimas décadas está transformando la estructura económica y ha incidido en la dinámica de empleo. El análisis de la relación entre la tecnología y el mercado laboral tiene una larga tradición en la literatura económica, los economistas clásicos como Smith, Ricardo y Marx describieron el fenómeno de la tecnología, como aquel elemento que reemplazó a los trabajadores más calificados por los no calificados, por ejemplo, los artesanos calificados fueron sustituidos por las máquinas de hilar operadas por aquellos con poca o nula calificación. En la actualidad la literatura indica dos explicaciones totalmente opuestas sobre la tecnología y el empleo; por un lado, se menciona que el cambio tecnológico sería un elemento importante respecto a los

procesos de creación ocupacional y por otro, se asevera que se reducen los requerimientos de empleo por unidad de producto.

Una de las áreas de investigación más activas en economía laboral durante los últimos años, tanto a nivel teórico como aplicado, ha sido la explicación del deterioro de la posición en el mercado de trabajo de los individuos de bajo nivel de calificación. El aspecto importante a destacar es que estas tendencias se han producido al mismo tiempo que la oferta de trabajadores calificados ha aumentado. Diversas hipótesis han sido definidas para explicar estos fenómenos, las cuales muestran un consenso relativo en que la causa determinante sería que el actual cambio tecnológico es sesgado hacia niveles de calificación elevados.

Las habilidades basadas en las tecnologías son más redituables y las empresas tienen más incentivos para el desarrollo y la adopción de las mismas. Por otro lado, la maquinaria es complementaria del trabajo calificado y las futuras ganancias y el desarrollo de los trabajadores con más habilidades. El reciente cambio tecnológico es probable que tenga efectos en la distribución de la mano de obra, incluyendo la manera en que las empresas se organizan, las políticas de mercado laboral. Los argumentos que sostienen el efecto de las tecnologías sobre la distribución de los salarios en los últimos tiempos, principalmente después de la segunda guerra mundial en los Estados Unidos.

Canudas (2001) menciona que los cambios en la organización del trabajo, en las últimas dos décadas, ponen de manifiesto que las capacidades humanas durante la producción son una condición *sine qua non* para el logro de mayores niveles de producción y para la inserción competitiva de las empresas en el marco de mundialización económica. Es decir, las empresas requieren cada vez más mano de obra altamente calificada, a su vez, esto repercute en la desigualdad que sufren los trabajadores, en términos de renta, la cual está en función de su formación y del capital humano que poseen.

Desde esta perspectiva, existe un consenso entre los investigadores en el área de incluir la variable del cambio tecnológico en la explicación de la desigualdad salarial, al respecto Oliver (2001) menciona que este elemento está sesgando la demanda de trabajo hacia aquellos individuos con mayores

calificaciones, de manera que los salarios de este grupo se incrementan en comparación de los individuos con menores calificaciones.

Entre los trabajos más importantes y recientes destacan el de Oliver, Raymond y Sala (2001), quienes realizan un estudio para el caso español y los sus resultados son coincidentes con el estudio anterior, ya que encuentran evidencia empírica que sugiere que el cambio técnico está sesgando la demanda de trabajo hacia aquellos individuos con mayores calificaciones, de manera que la prima salarial que éstos estarían obteniendo tiende a crecer. También mencionan que el distinto impacto de las innovaciones tecnológicas sobre la demanda de formación, corresponde al efecto del cambio técnico sesgado. Ellos utilizan una descomposición “shift-share”.

Es evidente que la variable del cambio técnico esta sesgando los ingresos de los trabajadores y aún más en el nivel superior, sin embargo, existen pocos trabajos empíricos acerca de la rentabilidad a nivel profesional y menos los que hacen una desagregación por áreas de estudio, debido principalmente a la falta de información. Oliver, et. al (1999), retoma el método extendido y muestra la estimación de tasa interna de rendimiento (TIR) y MCO de los niveles educativos y en el nivel superior por áreas de estudio para hombres españoles, utilizando los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPA) de 1990, desde la perspectiva de la adaptación del cambio técnico y encuentra que existe mayor cotización del individuo en el mercado laboral y una relación directa entre el nivel educativo y el rendimiento. Pero cuando se hace el análisis por carreras universitarias, se observa una gran heterogeneidad de los rendimientos (sociales y privados) dentro de este grupo.

Es bien sabido que en tiempos de la revolución industrial las tecnologías han venido sustituyendo al factor trabajo calificado; sin embargo, recientemente el cambio técnico viene a complementarlo. Al respecto, existe investigación que recientemente ha desglosado esta situación denominando a las actividades del trabajo en tareas no rutinarias y rutinarias, estableciendo que la tecnología si puede sustituir a las segundas y que solían ser realizadas por los trabajadores (Autor, et al. 1998; Autor, et al. 2003; Autor, et al. 2008).

Por tal razón en este trabajo se parte de la naturaleza de cuatro tipos de ocupaciones que consisten en no rutinarias y rutinarias en funciones analíticas y manuales, tal como se observa en el cuadro 1. Las computadoras vienen a complementar las tareas no rutinarias analíticas incrementado la productividad, así por ejemplo, aunque mediante las computadoras se puedan hacer eficientemente muchas actividades en muy poco tiempo, esta no es capaz de sustituir la inteligencia humana, ya que las maquinas son creadas y controladas por el ser humano.

Las tareas rutinarias analíticas se caracterizan por ubicarse principalmente en el sector servicios, son actividades que requieren cierto grado de toma de decisiones; sin embargo, son altamente codificables por ser repetitivas, su sustitución estará determinada por la tasa de rendimiento de los factores sustituibles. Por ejemplo, si los salarios de los trabajadores son más bajos que la incorporación de la tecnología, es probable que no exista ningún incentivo para sustituirlos y lo contrario sucedería si el mantenimiento de los empleados fuera más alto que el de una maquina. Este tipo de tareas pueden realizar actividades como calculo, encuestadores, telefonistas, cajeros, vendedores y secretarias.

Los trabajadores que realizan tareas no rutinarias manuales suelen ser aquellos individuos que tienen un menor nivel educativo y que su empleo depende en muchas ocasiones de los trabajadores más calificados, ya que estos demandan trabajadores que realicen tareas que ellos no pueden o desean hacer. En las actividades no rutinarias manuales tienen limitada oportunidades de sustitución o complementariedad y han tenido poco o nulo impacto tecnológico, ya que las máquinas no han podido sustituir por completo a los trabajadores menos calificados en ocupaciones domesticas, cuidado de niños o ancianos, conserjes, choferes, meseros, entre otros no menos importantes.

Las tareas rutinarias manuales son altamente sustituibles con la tecnología, ya que se caracterizan por ser sistemáticas, delimitadas, previamente establecidas y altamente codificables, y se ubican principalmente en el sector industrial, por ejemplo, los operadores de maquinaria o equipo. El cuadro 1 muestra un claro

ejemplo de las ocupaciones que integran cada una de las tareas antes mencionadas:

Cuadro 1. El impacto de la tecnología en cuatro categorías ocupacionales

	Tareas rutinarias	Tareas no rutinarias
		Analíticas
Ejemplo	Calculo	Investigación
	Secretariales	Diagnostico medico
	Cajeros	Diseño
	Telefonistas	Planeación
Impacto tecnológico	Sustitutivas	Complementarias
		Manuales
Ejemplo	Recolección	Limpieza
	Clasificación	Cuidado
	Operadores de maquinas	Conductores de vehículos
	Cargadores	Pintores
Impacto tecnológico	Sustitutiva	Limitadas oportunidades de sustitución o complementariedad

Fuente: Autor, et al (2003)

La hipótesis del cambio técnico sesgado es un elemento relevante en el aumento de la desigualdad entre los distintos grupos de trabajadores calificados y los no calificados; por otro lado, la complementariedad de las tecnologías permite mayor adaptación en las generaciones jóvenes; sin embargo, los individuos con mayor edad siguen obteniendo mayores premios salariales por su experiencia.

Función de producción Cobb-Douglas de Acemoglu y Agregada de Autor

La sustitución de los trabajadores depende del costo de la tecnología, por lo tanto un aumento en los precios de la misma puede hacer que se demanden más trabajadores que realizan tareas rutinarias, desde la perspectiva de la eficiencia económica (maximización de ganancias). Consecuentemente, una

reducción de los precios y la adquisición de computadoras en las empresas elevan la productividad y la sustitución del trabajo rutinario por el no rutinario, incrementando la productividad marginal de estos últimos y sus salarios.

Para determinar la sustitución de trabajadores que realizan tareas rutinarias por las no rutinarias y el premio a la escolaridad, se utiliza en el modelo de Acemoglu (2002) la función de producción de Cobb-Douglas, donde la empresa busca maximizar los costos para un nivel deseado de producción. De igual manera Autor et. al (2003) utiliza los rendimientos constantes a escala que indaga la combinación de factores de la producción donde la tasa técnica de sustitución entre factores es igual a su precio relativo. Expresa como varía la cantidad producida por una empresa a medida que varía el uso de todos los factores que intervienen en el proceso de producción en la misma proporción.

Se elaboró un panel de datos utilizando las 32 ciudades de la encuesta por 9 ramas económicas con un total de 2,880 observaciones. Las estimaciones se elaboraron en el periodo 2000 al 2009, para después agrupar dichas ciudades en seis regiones de México. Se clasificaron a los trabajadores según Autor et. al (2003) en no rutinarios y rutinarios en funciones analíticas y manuales.

El modelo de regresión se elaboró siguiendo la metodología de Acemoglu (2002) y Autor (1998) al quedar especificado de la siguiente forma: la variable dependiente en el modelo de Acemoglu (2002) es el logaritmo del salario mensual y con el de Autor et. al (2003) es la razón logarítmica del salario mensual, teniendo como variables independientes la escolaridad promedio, la razón de participación de los trabajadores no rutinarios sobre rutinarios, para después obtener por medio del coeficiente de razón de participación la sustitución del trabajo. Primeramente se muestra la especificación del modelo general al utilizar la agrupación de trabajadores que realizan tareas no rutinarias y rutinarias:

Acemoglu (2002):

$$\log(w_{ij}^h) = \beta_0 + \beta_1 \left(\frac{N_{ij}^h}{N_{ij}^l} \right) + \beta_2 \left(\log \frac{N^h}{N^l} \right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (1)$$

Donde: $\log(w_{ij}^h)$ es el logaritmo del salario mensual de los trabajadores no rutinarios, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la escolaridad de los no rutinarios, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

Autor et. al (2003):

$$\log\left(\frac{w^h}{w_l}\right) = \beta_0 + \beta_1 S_{ij}^h + \beta_2 \left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (2)$$

Donde: $\log\left(\frac{w^h}{w_l}\right)$ es la razón logarítmica del salario mensual de los trabajadores que realizan tareas no rutinarias sobre los rutinarios, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la escolaridad relativa de los no rutinarios, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

La siguiente ecuación se especifico en el subgrupo de trabajadores analíticos no rutinarios y rutinarios, con los métodos de Acemoglu (2002) y Autor (1998):

Acemoglu (2002)

$$\log(w_{ij}^{ha}) = \beta_0 + \beta_1 S_{ij}^{ha} + \beta_2 \left(\log \frac{N^{ha}}{N_{la}}\right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (3)$$

Donde: $\log(w_{ij}^h)$ es el logaritmo del salario mensual de los trabajadores no rutinarios ubicados en ocupaciones analíticas, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la

escolaridad de los no rutinarios analíticos, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios analíticos, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

Autor et. al (2003)

$$\log\left(\frac{w^{ha}}{w_{la}}\right) = \beta_0 + \beta_1 \left(\frac{S_{ij}^{ha}}{S_{ij}^h}\right) + \beta_2 \left(\log \frac{N^{ha}}{N_{la}}\right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (4)$$

Donde: $\log\left(\frac{w^h}{w_l}\right)$ es la razón logarítmica del salario mensual de los trabajadores que realizan tareas no rutinarias sobre los rutinarios en ocupaciones analíticas, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la escolaridad de los no rutinarios analíticos, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

Para el grupo de trabajadores manuales no rutinarios y rutinarios el modelo se especifica de la siguiente manera:

Acemoglu (2002)

$$\log(w_{ij}^{hm}) = \beta_0 + \beta_1 \left(\frac{S_{ij}^{hm}}{S_{ij}^h}\right) + \beta_2 \left(\log \frac{N^{hm}}{N_{lm}}\right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (5)$$

Donde: $\log(w_{ij}^h)$ es el logaritmo del salario mensual de los trabajadores no rutinarios ubicados en ocupaciones manuales, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la escolaridad de los no rutinarios manuales, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios manuales, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

Autor et. al (2003)

$$\log\left(\frac{w^{hm}}{w_m}\right) = \beta_0 + \beta_1 S_{ij}^{hm} + \beta_2 \left(\log \frac{N^{hm}}{N_m}\right)_{ij} + \mu_{ij} \quad (6)$$

Donde: $\log\left(\frac{w^h}{w_l}\right)$ es la razón logarítmica del salario mensual de los trabajadores que realizan tareas no rutinarias sobre los rutinarios en ocupaciones manuales, β_0 es la constante, S_{ij}^h es la escolaridad de los no rutinarios manuales, $\left(\log \frac{N^h}{N_l}\right)_{ij}$ es la razón logarítmica de participación de los trabajadores no rutinarios sobre los rutinarios, μ_{ij} es el término de perturbación aleatoria de los factores no observables.

3. Datos empleados

Los individuos que se seleccionaron en esta investigación son hombres y mujeres de 16 a 65 años de edad que se encuentran ocupados y que perciben un salario en el mercado laboral mexicano. Para agruparlos se utiliza la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) la cual brinda información acerca de la ocupación de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI. La CMO presenta tres niveles de desagregación. El nivel mas general lo constituye el grupo principal, el siguiente nivel es el subgrupo y finalmente el grupo unitario. Los criterios que se siguieron para la formación del conjunto de ocupaciones que constituyen cada grupo unitario son: un mayor grado de homogeneidad en el nivel de calificación y en las tareas que realizan, y la utilización de instrumentos, herramientas y/o materias primas similares para el desempeño de las funciones de cada ocupación. El grupo unitario se distingue por contar con una clave de cuatro dígitos, donde los

dos primeros de izquierda a derecha, indican el grupo principal, el tercero indica el subgrupo y el cuatro indica el grupo unitario.

Para efectos de este trabajo se eligió trabajar con el grupo unitario, ya que contiene un conjunto de ocupaciones individuales, éstas guardan una estrecha relación entre sí, ya que realizan tareas muy similares y en muchos casos varias descripciones son fenómenos de una misma ocupación, estas provienen de los listados de los Censos de Población de 1970, de los catálogos de la Secretaría del Trabajo y de las altas que se registraron en el Censo de Población de 1980, en el Censo General de Población y Vivienda, 1990 y en la ENEU.

Primeramente se clasificaron las tareas no rutinarias y rutinarias para desagregar el análisis en otras dos categorías de trabajadores, la primera se refiere a los que realizan ocupaciones analíticas y la segunda a los manuales, en las tareas analíticas retienen a los trabajadores más calificados, ya que son aquellas actividades que requieren una mayor habilidad cognitiva del individuo, también exige un nivel superior en la toma de decisiones y realizan tareas de planificación, diseño, control, desarrollo de nuevos métodos y programas, dirección, investigación, asesoría, así mismo elaboran planes y proyectos.

Por su parte las manuales, son aquellas que requieren de un mayor esfuerzo físico y de alguna manera ya se encuentran definidas o delimitadas, en esta categoría se incluyen tareas como elaboración de reportes, captura de datos, ordenar, archivar, operar maquinas, seleccionar, acomodar, vigilar, verificar, instalar, construir, dar mantenimiento, cargar y descargar materiales, sin embargo, en ambas clasificaciones se pueden realizar tareas rutinarias y no rutinarias.

Por tal motivo, se parte de la naturaleza de cuatro tipos de ocupaciones que consisten en rutinarias y no rutinarias en funciones analíticas y manuales. Las computadoras vienen a complementar las tareas no rutinarias analíticas incrementado la productividad, así por ejemplo, aunque mediante las computadoras se puedan hacer eficientemente muchas actividades en muy poco tiempo, esta no es capaz de sustituir la inteligencia humana, ya que las maquinas son creadas y controladas por el ser humano.

Las tareas rutinarias analíticas se caracterizan por ubicarse principalmente en el sector servicios, son actividades que requieren cierto grado de toma de decisiones, sin embargo, son altamente codificables por ser repetitivas y su sustitución estará determinada por la tasa de rendimiento de los factores sustituibles. Por ejemplo, si los salarios de los trabajadores son más bajos que la incorporación de la tecnología, es probable que no exista ningún incentivo para sustituirlos y lo contrario sucedería si el mantenimiento de los empleados fuera más alto que el de una maquina. Este tipo de tareas pueden realizar actividades como calculo, encuestadores, telefonistas, cajeros, vendedores y secretarias.

Los trabajadores que realizan tareas no rutinarias manuales suelen ser aquellos individuos que tienen un menor nivel educativo y que su empleo depende en muchas ocasiones de los trabajadores más calificados, ya que estos demandan empleados que realicen tareas que ellos no pueden o desean hacer. En las actividades no rutinarias manuales tienen limitada oportunidades de sustitución o complementariedad y han tenido poco o nulo impacto tecnológico, ya que las máquinas no han podido sustituir por completo a los trabajadores menos calificados en ocupaciones domesticas, cuidado de niños o ancianos, conserjes, choferes, meseros, entre otros no menos importantes.

Se utilizaron las bases de datos de las ENEU 2000 al 2004 y las ENOE 2005 al 2009 donde se homologaron al considerar 32 ciudades al utilizar como referencia las contenidas en la ENOE 2005. Se emplea la regionalización del territorio mexicano sugerida por Hanson (2004), y que ha sido utilizada recientemente para realizar investigaciones en el área económica y social. El mismo autor divide al país en seis 6 regiones: frontera, norte, capital, centro, sur y península.¹ La justificación de Hanson en su regionalización no solamente se basa en que los estados que las integran tengan características geográficas y económicas en común, sino que además intenta captar los impactos de la liberalización del comercio, los flujos migratorios, la estructura de la inversión

¹ De acuerdo a Hanson (2004), las regiones se conforman de la siguiente manera: Frontera: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas; Norte: Aguascalientes, Baja California Sur, Durango, Nayarit, SLP, Sinaloa, Zacatecas; Centro: Colima, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Veracruz; Capital: DF, Edo. México; Sur: Chiapas, Guerrero, Oaxaca; y Yucatán: Campeche, Tabasco, Quintana Roo, Yucatán.

extranjera directa, los salarios y la demanda de trabajo calificado y no calificado. La citada regionalización apoya a Hanson (2004) en examinar: 1) el crecimiento de las industrias manufactureras y el efecto que tiene este fenómeno en la demanda laboral; 2) las diferencias salariales; y 3) la convergencia salarial entre México y los EE.UU., lo cual es de suma utilidad para el objetivo de este trabajo.

Los salarios de los trabajadores son captados por las encuestas en forma mensual en pesos corrientes mexicanos. En este estudio se calculan los salarios reales en dólares estadounidenses a precios del año 2000 referidos al tercer trimestre del año al deflactarlos por el índice de precios al consumidor por estratos de salarios del Banco de México y al dividir su valor por el tipo de cambio promedio del peso por el dólar del mismo trimestre.

4. Aplicación empírica

El objetivo de esta clasificación es observar el efecto que ha tenido el cambio tecnológico en el mercado laboral mexicano, agrupando a los trabajadores según sus características homogéneas, utilizando la clasificación propuesta por Autor et. al (2003) basada en la categorización de tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas y manuales, intentando probar la hipótesis del cambio tecnológico sesgado.

Estructura de ocupación en tareas no rutinarias y rutinarias

En el cuadro 2, se muestra la distribución de los trabajadores que realizan tareas no rutinarias y rutinarias que se encuentran en ocupaciones analíticas y manuales del 2000 al 2009. En general se observa una mayor cantidad de trabajadores no rutinarios en el mercado laboral mexicano con tendencia creciente en cada uno de los años analizados. Al indagar dentro de cada una de las tareas, se observa una mayor proporción de trabajadores no rutinarios ubicados en ocupaciones manuales, respecto a su contraparte analítica, por otro lado dentro de los trabajadores que realizan tareas rutinarias se encuentra una mayor cantidad de ocupados analíticos. Con lo anterior se puede deducir que hay un aumento en la

demanda de trabajadores que realizan tareas no rutinarias y ocupaciones manuales en forma consistente en cada uno de los años.

Con lo anterior se confirma una vez más que existe una mayor cantidad de trabajadores con bajo nivel de estudios en el mercado laboral mexicano, contrario a lo que sucede en los países desarrollados, donde ha aumentado el número de ocupados con mayores niveles educativos Katz y Murphy (1992), Berman et. al (1993), Acemoglu (2002), Autor et. al (2008) entre otros.

Cuadro 2. Estructura de trabajadores de acuerdo a su clasificación en tareas no rutinarias y rutinarias por tipo de ocupación en México del 2000 al 2009.

Años	No rutinaria		Rutinaria		Nacional
	Analíticos	Manuales	Analíticas	Manuales	
2000	2,561,550	2,563,707	2,262,323	1,757,017	9,192,973
2001	2,521,095	2,549,282	2,265,447	1,714,968	9,100,339
2002	2,575,143	2,600,013	2,283,821	1,645,309	9,149,781
2003	2,464,257	2,592,439	2,316,629	1,557,478	8,971,945
2004	2,269,792	2,668,697	2,211,818	1,642,577	8,828,411
2005	2,615,419	3,684,005	2,623,966	1,793,377	10,755,227
2006	2,761,499	3,750,068	2,783,073	1,796,176	11,123,872
2007	2,489,167	4,254,839	2,688,650	1,920,870	11,353,526
2008	2,546,879	4,358,782	2,639,758	1,873,304	11,418,723
2009	2,563,525	4,379,274	2,654,790	1,841,769	11,439,358

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE al 3º trimestre y factores de expansión.

El avance de la informática marca una ampliación del conjunto de tareas que pueden realizar las computadoras, ya que pueden sustituir el trabajo humano en un gran conjunto de actividades que implican realizar procesos de almacenamiento, cálculos, coordinación, comunicación y recuperación de información que finalmente presentan cierta mecanización.

Bresnahan (1999) menciona que en los últimos tres décadas en los Estados Unidos, las computadoras han sustituido las funciones de algunos empleos como la de los contadores, cajeros, operadores de telefonía y otros manipuladores de información que realizan tareas repetitivas, sin embargo, en la economía mexicana eso no parece estar sucediendo ya que las ocupaciones que han ido aumentando

su participación en el mercado laboral son las no rutinarias-manuales y estas tienen limitadas oportunidades de sustitución o complementariedad, debido a que realizan actividades que no tienen un impacto tecnológico como limpieza, cuidado de niños y ancianos, conserjes, conductores de vehículos, etc.

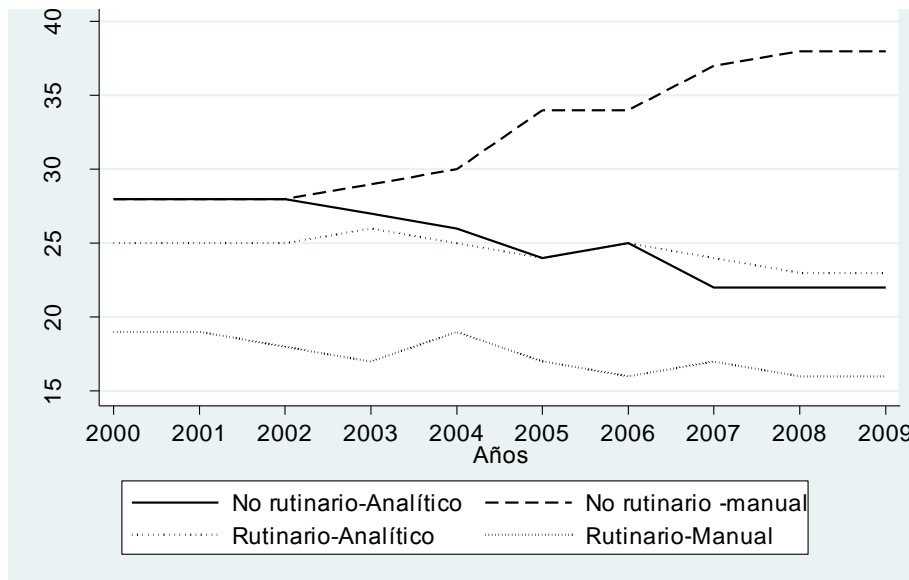
En el caso de las tareas no rutinarias-analíticas son menos sustituibles y tienen mayor grado de complementariedad con las computadoras, debido a que desempeñan tareas cognitivas que implican creatividad, emitir un diagnóstico médico, la resolución de problemas generalizados y complejos definitivamente no las puede realizar una máquina por sí misma, pero en el mercado mexicano se observa una tendencia estable a la baja en esta categoría ocupacional.

Por su parte, los trabajadores que realizan tareas rutinarias manuales son los que han tenido una participación menor en el mercado con tendencia decreciente, la característica principal de este tipo de empleo es que son los más susceptibles de sustitución por la tecnología debido a que realizan actividades altamente codificables y repetitivas como operación de maquinaria, artesanos y trabajadores fabriles, etc.

Por lo tanto, se puede argumentar que la estructura del mercado laboral mexicano está integrada en su mayoría por trabajadores no rutinarios en ocupaciones manuales y en menor medida por los rutinarios manuales, donde la tecnología debiera estar sustituyendo trabajadores como en el caso de Estados Unidos (Autor et. al 2003); sin embargo, en nuestro país no parece estar sucediendo dicho fenómeno.

Una posible explicación puede ser que los trabajadores no rutinarios manuales son difíciles de sustituir, debido a la naturaleza de las funciones que realizan, otra razón podría ser que los salarios de ellos son los más bajos en relación a otras ocupaciones, esto puede ser un incentivo para su contratación. Por su parte, los individuos que realizan tareas rutinarias manuales, podrían estar reduciendo su participación en el mercado de trabajo, debido a que sus salarios podrían estar siendo mayores al costo de la tecnología, ya que como se ha mencionado estos son los más sustituibles. Lo anterior se puede observar en la gráfica 1.

Gráfica 1. Estructura de trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias
En ocupaciones analíticas y manuales en México, 2000-2009



Fuente: Elaboración propia con base en la ENEU y ENOE, años respectivos.

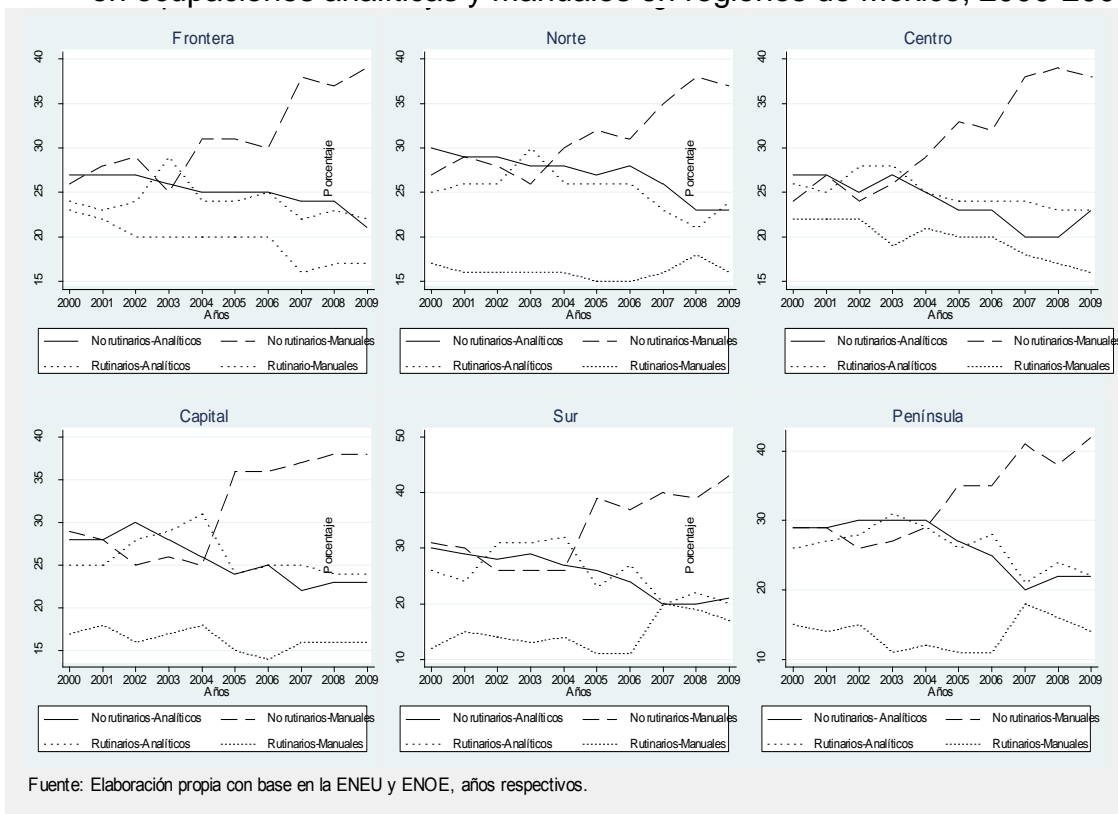
Horbath (2005) asevera que la apertura externa y la integración económica de México al mercado internacional ha tenido fuertes impactos en las economías regionales y estatales, provocando cambios sectoriales e incrementando el peso de aquellos sectores productivos de bienes y servicios, por ende existen diferencias regionales en el país en cuanto a sus características tecnológicas y las estrategias organizacionales, provocados por el efecto en la desigualdad de los flujos de inversión financiera y otros capitales, por lo que se esperaría que la demanda de trabajo se comportará de manera heterogénea entre ellas, favoreciendo a la región frontera, norte y capital con mayores requerimientos de mano de obra que realiza tareas no rutinarias en ocupaciones analíticas.

De acuerdo con la información del cuadro 2 se construye las gráfica 2, donde se realiza un análisis de la estructura laboral por regiones en el país. La información muestra un aumento de trabajadores que realizan tareas no rutinarias en ocupaciones manuales en el país y en cada una de las regiones analizadas del 2000 al 2009, mientras las otras categorías muestran una tendencia decreciente, principalmente en las ocupaciones rutinarias manuales. Al respecto, se observa que la reducción en la demanda por trabajo rutinario manual ha sido mayor en las

regiones sur y la península, en el resto de las regiones se presenta una reducción pero con menor intensidad, sobre todo con énfasis en la región frontera, norte y centro.

Una posible explicación que se tiene sobre el aumento de trabajadores no rutinarios-manuales es el acentuado dinamismo en los servicios, ya que el perfil de estos trabajadores suele ubicarse en este sector, lo contrario sucede para el caso de los trabajadores rutinarios-manuales que son los que menos participación tienen y estos se ubican en el sector industrial, donde se ha encontrado que ha perdido participación en los últimos años según Castro (2005).

Gráfica 3. Estructura de trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas y manuales en regiones de México, 2000-2009



Fuente: Elaboración propia con base en la ENEU y ENOE, años respectivos.

El cambio tecnológico y la prima salarial

El cambio tecnológico hace esperar un incremento en la demanda de trabajo en las áreas tecnológicas respecto a las no tecnológicas, principalmente de trabajo calificado y por ende, un incremento en su salario sobre el no calificado,

resultados esperados de acuerdo al modelo de Acemoglu (2002); sin embargo, de acuerdo a nuestro análisis, los resultados también se reflejarán en los diferenciales salariales entre regiones, toda vez que el impacto no ocurre de manera homogénea, sino que deberían resultar más beneficiadas aquellas que cuentan con una oferta laboral más calificada.

La evolución del salario promedio constituye un punto de partida para analizar la estructura salarial. Al respecto, en el cuadro 3 se presentan las remuneraciones promedio por tipo de trabajadores entre los años analizados. En el país se observa que los trabajadores en ocupaciones analíticas han tenido una mayor remuneración con una tendencia estable a la baja a lo largo de los años, este fenómeno se presenta principalmente en aquellos que realizan tareas no rutinarias con respecto a las rutinarias.

Por su parte, dentro del trabajo rutinario también se presenta una mayor remuneración promedio en ocupaciones analíticas y menor para su contraparte manual. Con lo anterior, se puede argumentar que existe una mayor demanda de trabajo calificado, ya que se encontró un mayor premio en cada uno de los años para los trabajadores que realizan tareas no rutinarias en ocupaciones analíticas, los cuales se consideran complementarios con la tecnología y con un menor grado de sustitución.

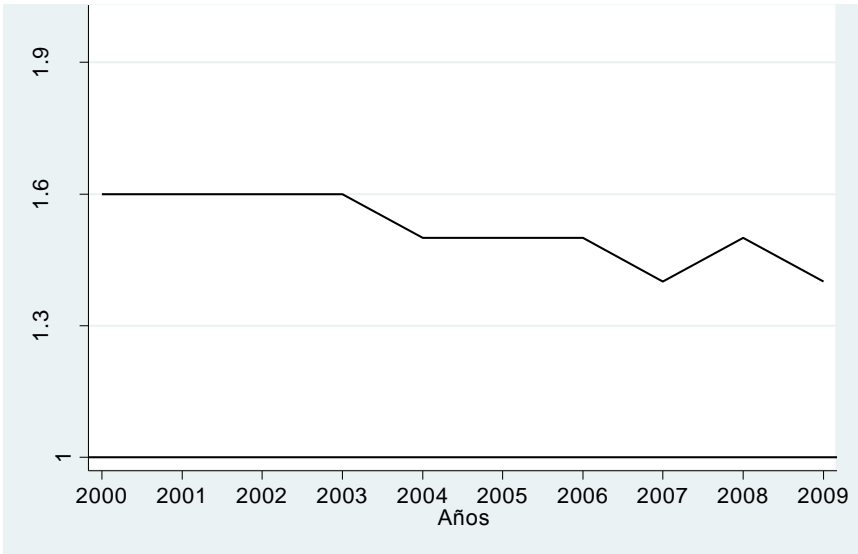
Cuadro 3. Medias de salarios de los trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas y manuales en México 2000 al 2009. (Salarios en dólares, 2000=100).

	<i>No rutinaria</i>		<i>Rutinarias</i>		<i>Nacional</i>
<i>Años</i>	<i>Analíticos</i>	<i>Manuales</i>	<i>Analíticas</i>	<i>Manuales</i>	
2000	661	259	323	257	387
2001	713	276	332	269	411
2002	696	306	358	288	426
2003	781	335	381	317	467
2004	754	335	386	304	450
2005	764	332	398	316	451
2006	774	343	414	329	466
2007	701	312	388	311	415
2008	693	301	377	301	406
2009	651	286	365	292	387

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE, años respectivos.

En la gráfica 4, se presenta la razón salarial en tareas no rutinarias y rutinarias en México. Se puede observar que la demanda y el premio a la habilidad ha favorecido a los trabajadores que realizan tareas no rutinarias ya que la curva siempre es mayor a 1, cuando se analiza dentro del periodo de estudio, los resultados revelan una caída en el 2003 y una ligera recuperación en el 2008. Un elemento importante en la explicación en la caída de los salarios, es el hecho de que en México se han vivido varias crisis económicas y una de las estrategias de los gobiernos para contrarrestarlas son las elaboración y aplicación de las políticas de estabilización y de ellas se deriva la fijación de los topes salariales que tienen como consecuencia la pérdida del poder adquisitivo. Otro elemento importante es que la mayor parte de los trabajadores en tareas no rutinarias están ubicados en ocupaciones manuales y como se observó en los cuadros 2 y 3 reciben menores salarios que su contraparte analítica.

Gráfica 4. Razón salarial en tareas no rutinarias y rutinarias en México, 2000-2009



Fuente: Elaboración propia con base en la ENEU y ENOE, años respectivos.

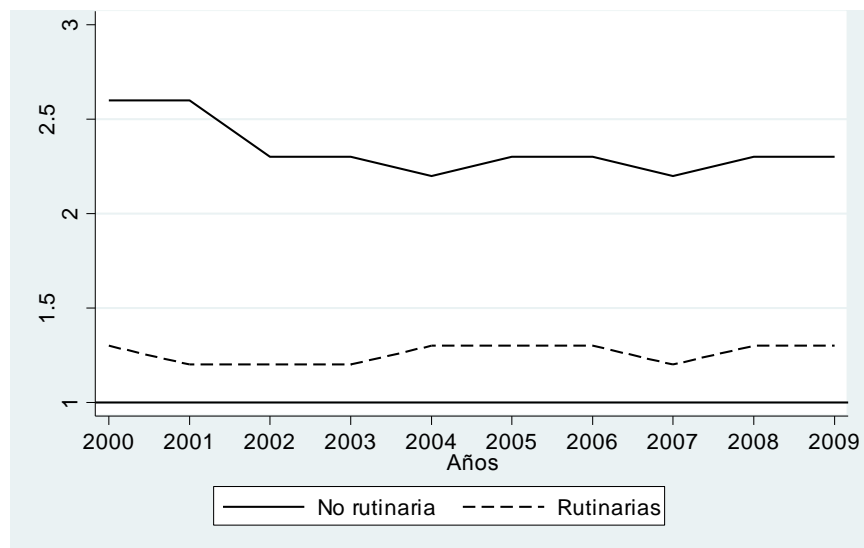
En el gráfica 5, se presenta la evolución del diferencial salarial en el periodo para los trabajadores no rutinarios y rutinarios, así como la razón por ocupación en actividades analíticas y manuales. La razón se encuentra a favor de los

trabajadores que realizan tareas no rutinarias sobre los rutinarios. Al realizar el análisis dentro de las categorías, se encontró que la razón opera a favor de los empleados que se ubican en ocupaciones analíticas frente a los manuales. Lo que involucra, que los trabajadores analíticos reciben un mayor premio a la habilidad y se han visto favorecidos por el cambio tecnológico, lo que implicaría que existe una mayor complementariedad de estos con dicha tecnología en relación a su contraparte manual.

Los salarios de los trabajadores que realizan tareas no rutinarias son más altos que aquellos que solo realizan tareas rutinarias, una posible explicación sería que son complementarios con la tecnología, lo que incrementa la productividad marginal de las empresas y genera diferencia salarial entre los trabajadores no rutinarios y rutinarios, esto provocaría que se incrementará la desigualdad entre ambos grupos de trabajadores.

También, la gráfica 5 muestra una tendencia decreciente en el caso de la razón salarial de los no rutinarios, a diferencia de los rutinarios donde parece haber cierta estabilidad a lo largo del periodo analizado, un elemento importante en la explicación de este fenómeno, es el hecho de que los salarios de los no rutinarios-manuales podrían estarse recuperando según se muestra en el cuadro 3 a razón de una mayor demanda, mientras que en caso de los trabajadores rutinarios sus salarios son los más bajos pero con una mayor estabilidad debido principalmente a la fijación de topes salariales y establecimiento de salarios mínimos para este grupo de trabajadores.

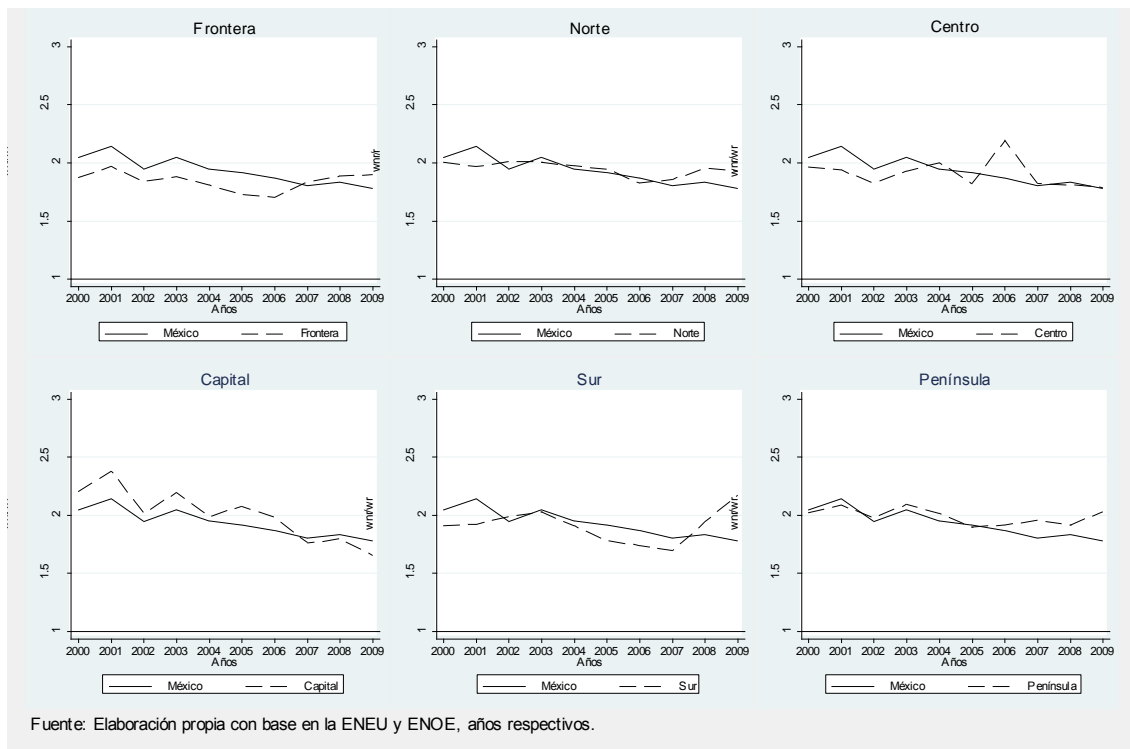
Gráfica 5. Razón salarial en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas y manuales en México, 2000-2009



Fuente: Elaboración propia con base en la ENEU y ENOE, años respectivos.

Al respecto, en la gráfica 6 se presenta la evolución de la razón salarial en el período analizado para los no rutinarios sobre los rutinarios en ocupaciones analíticas. La razón opera en favor de los empleos en tareas no rutinarias para todas las regiones de México. Al analizar por regiones se observa que la razón en México es mayor en relación a la frontera y la centro, no así para el resto de las regiones mexicanas. Se observan reducciones en el diferencial para las regiones del sur y la península y en el caso de la capital, si bien es bastante errática su tendencia también es a la baja. El caso de la región norte presenta un comportamiento más estable y muy similar a la razón salarial nacional, pero con propensión a la baja.

Gráfica 6. Razón salarial en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones analíticas, en regiones de México, 2000-2009.

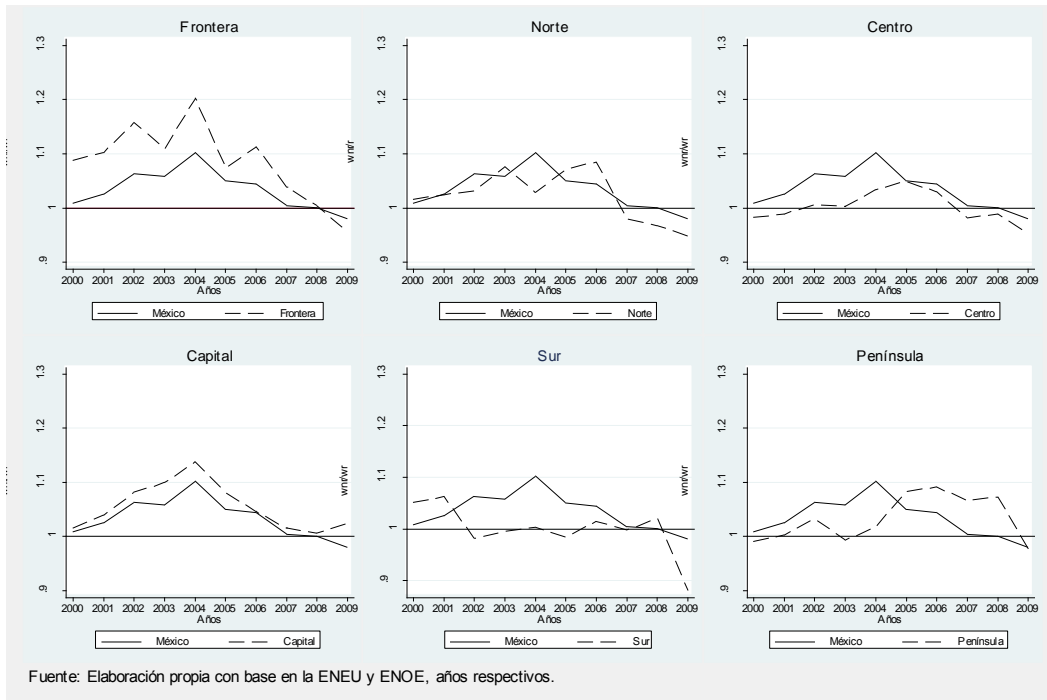


Fuente: Elaboración propia con base en la ENEU y ENOE, años respectivos.

En la gráfica 7 se presenta la evolución de la razón salarial producida por regiones en el período para los no rutinarios sobre los rutinarios en ocupaciones manuales. La razón opera en favor de los empleos en tareas no rutinarias para todas las regiones de México excepto para la región sur. En la región frontera y capital se observa un incremento en los salarios a favor de los no rutinarios muy por encima de la curva a nivel nacional, no así para el resto de las regiones mexicanas. Se revelan incrementos en el diferencial para las regiones del norte, centro y península, en el caso de la sur, se encuentra muy por debajo de la nacional su tendencia también es a la baja (con valores iguales o menores a 1).

Con lo anterior se puede argumentar que existe un mayor salario de trabajadores no rutinarios manuales en la frontera, esto puede deberse a que existe una mayor demanda del tipo de mano de obra manual en actividades que no se refieren al sector industrial dando énfasis a otro tipo de empleo en sectores tradicionales como servicios de bajo valor agregado como limpieza, comercio, actividades domésticas entre otras, lo contrario estaría sucediendo en el sur donde este tipo de trabajo es castigado con salarios más bajos comparado con los trabajadores rutinarios manuales que se ubican preferentemente en la industria.

Gráfica 7. Razón salarial en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones manuales, en regiones de México, 2000-2009.

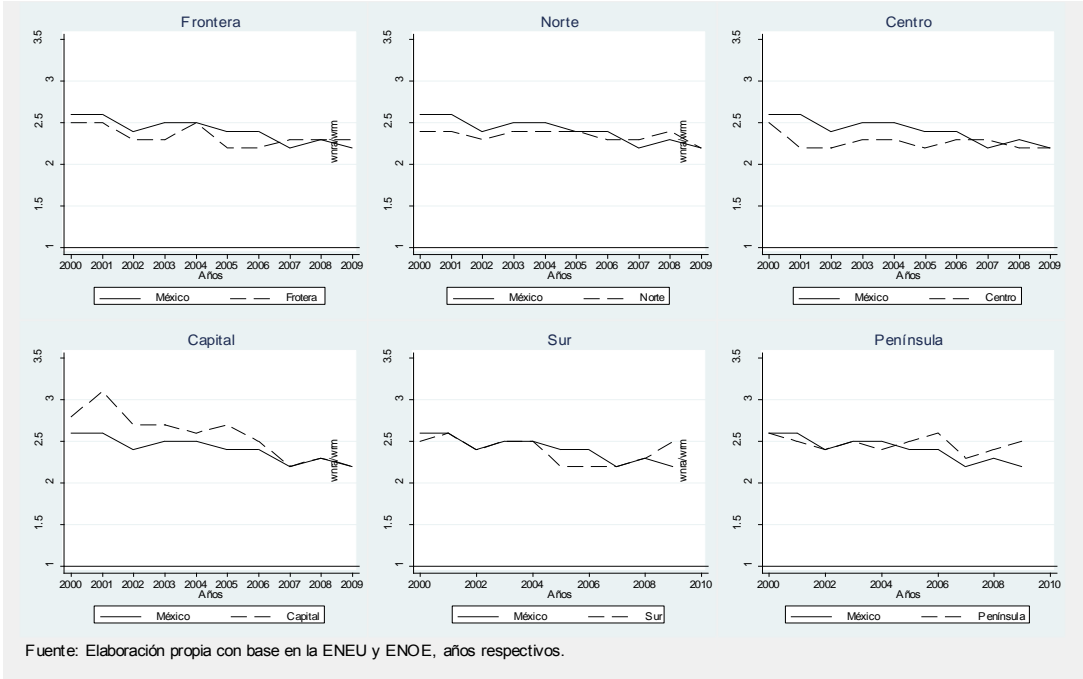


En la gráfica 8, se presenta la razón salarial para los trabajadores no rutinarios analíticos sobre los rutinarios manuales en el período 2000 al 2009. La razón opera en favor de los empleos en tareas no rutinarias analíticas para todas las regiones de México, ya que se puede observar que las curvas tienen valores superiores a 1. En este análisis, la razón salarial nacional es relativamente superior para todas las regiones excepto para la capital. Se observan incrementos en el diferencial para las regiones de la frontera, norte y centro, en el caso de la sur y la península el comportamiento de la curva es más estable pero con una tendencia a la baja.

De igual manera se puede argumentar que la razón salarial es contundentemente superior en relación a los análisis anteriores, con valores de alrededor de 2.5 por lo que se prueba la existencia de una mayor diferencia salarial entre el trabajo no rutinario analítico –los más educados- y los rutinarios manuales – los menos educados.

Observando el comportamiento en el tiempo se puede argumentar que en México y en todas las regiones la razón salarial muestra una tendencia decreciente e incluso para los años 2007 al 2009 es menor a 1, esto significa que los trabajadores rutinarios manuales tienen a recuperar su estabilidad salarial respecto a los no rutinarios analíticos. A la luz de la HCTS se esperaría que la demanda y los salarios de los trabajadores rutinarios manuales decrecieran debido a que estos son los que tienen una mayor propensión a ser sustituidos pero en el caso de la economía mexicana parece suceder lo contrario.

Gráfica 8. Razón salarial en tareas no rutinarias analíticas y rutinarias manuales, en regiones de México, 2000-2009.



El comportamiento de las gráficas 6, 7 y 8 en conjunto revelan precisamente la conducta en el premio por habilidades reflejado por las razones salariales en tareas no rutinarias sobre rutinarias según el tipo de ocupación analítica o manual con tendencias heterogéneas según la región de referencia. En términos generales, la evidencia muestra que la razón salarial es siempre a favor del trabajo no rutinario; sin embargo, en la gráfica 7 indica que la razón salarial de

los trabajadores que se encuentran en ocupaciones manuales viene decreciendo más rápidamente que lo mostrado en la grafica 6 y 8.

Se observa entonces, que el premio a la habilidad se encuentra en favor del trabajo no rutinario, principalmente en ocupaciones analíticas con una mayor razón salarial en el caso de los trabajadores no rutinarios analíticos sobre rutinarios manuales. Los resultados presentados reflejan que existe una mayor brecha salarial entre los trabajadores no rutinarios analíticos sobre los rutinarios manuales, por lo que se puede deducir que en el mercado laboral mexicano existe un mayor premio hacia el trabajo más calificado (con mayor educación) tal como lo predice la HCTS.

Estimaciones por MCO del premio a la escolaridad y la sustitución de trabajadores

La sustitución de los trabajadores depende del costo de la tecnología, por lo tanto un aumento en los precios de la misma puede hacer que se demanden más trabajadores que realizan tareas rutinarias, lo contrario sucedería con una reducción de los precios y la adquisición de maquinaria y equipos (computadoras) en las empresas, esto tendría efectos positivos en la productividad y la sustitución del trabajo rutinario por el no rutinario, incrementando la productividad marginal de estos últimos y sus salarios.

Para determinar el premio a la escolaridad y los cambios en la oferta (sustitución), se utiliza en el modelo de Autor et. al (2003) al analizar los rendimientos relativos de los trabajadores. En el presente cuadro, se muestran las estimaciones utilizando el salario mensual promedio en dólares constantes, la escolaridad continua y el número de trabajadores no rutinarios y rutinarios. El premio relativo a la habilidad para México es de 4.7% con tasas mayores para las regiones norte con 5.9% y menores para la región frontera con 3.4%, referente al análisis de la oferta los resultados indican que conforme aumenta el trabajo no rutinario sobre los rutinarios la tasa de rentabilidad de los no rutinarios disminuye en 10% para México lo mismo sucede en el resto de las regiones, siendo mayor en la región capital con -12% y menor para península con -8%.

Que puede estar sucediendo detrás de estos hechos? Acemoglu (2002) demuestra que un aumento de la prima educativa de los no rutinarios analíticos impulsada por el cambio tecnológico hace que aumente la oferta de trabajo no rutinario analítico que es el más complementario con la tecnología. Sin embargo, en el caso del mercado laboral mexicano, se revela que el incremento por el premio a la educación ha provocado una sobreoferta de trabajo no rutinario y esta a su vez no ha sido cubierta por la demanda, ya que los resultados indican que no existe una sustitución de trabajo no rutinario por rutinario, sino complementariedad de estos últimos con la tecnología.

Cuadro 5. Premio a la escolaridad, cambio en la oferta y sustitución de trabajadores en tareas rutinarias y no rutinarias en regiones de México, (panel 2000-2009).

	<i>Premio a la habilidad</i>	<i>Cambio en la Oferta</i>
México	.0475436 (21.76) **	-.1010231 (-22.94) **
Frontera	.0343016 (6.65) **	-.0953061 (-9.21) **
Norte	.0591761 (13.04) **	-.112351 (-12.54) **
Centro	.0488344 (12.39) **	-.1013511 (-13.23) **
Capital	.0523638 (6.51) **	-.1202351 (-7.21) **
Sur	.0431104 (6.07) **	-.0941957 (-6.35) **
Península	.0456371 (6.95) **	-.0891819 (-6.19) **

N México= 2880 Frontera= 540 Norte= 630 Centro= 900 Capital= 180 Sur=270 Península= 360

Los valores de t entre paréntesis. Estadísticamente significativo al 99% *, al 95% **; No significativo***.

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE, años respectivos.

En el cuadro 6, se analiza el subgrupo de trabajadores no rutinarios y rutinarios ubicados en tareas analíticas, primeramente se muestra el premio a la escolaridad para los trabajadores no rutinario en México, donde se obtiene un rendimiento de 3.3%, entre regiones se observa claramente una mayor rentabilidad para la capital y menor para la sur con tasas de 5.4% y 2% respectivamente. En cuanto al análisis de la oferta los resultados indican que conforme aumenta el trabajo no rutinario analítico sobre el rutinario analítico el

salario de los primeros disminuye en 5.8% para México, siendo menor para la capital con -10% y para la región norte con -4.2%.

La HCTS predice que los trabajadores no rutinarios analíticos son los más compatibles con la tecnología y por lo tanto son los menos sustituibles, sin embargo, cuando se elabora el análisis utilizando el modelo de Autor et. al (2003) la hipótesis no parece cumplirse en el mercado laboral mexicano, una razón puede ser que las empresas no están incorporando tecnología en sus procesos productivos y estos son más intensivos en manos de obra.

Cuadro 6. Premio a la escolaridad, cambio en la oferta y sustitución de trabajadores en tareas rutinarias y no rutinarias en ocupaciones analíticas en regiones de México, (panel 2000-2009).

	<i>Premio a la habilidad</i>	<i>Cambio en la Oferta</i>
México	.0334879 (10.43) **	-.0581386 (-11.16) **
Frontera	.0222598 (3.16) **	-.0749665 (-6.13) **
Norte	.0308091 (4.69) **	-.0427076 (-3.96) **
Centro	.0355501 (6.13) **	-.0506751 (-5.63) **
Capital	.0541824 (4.48) **	-.1050912 (-5.51) **
Sur	.0207547 (1.69) *	-.056502 (-2.99) **
Península	.0533763 (5.71) **	-.0707965 (-4.52) **

N México= 2880 Frontera= 540 Norte= 630 Centro= 900 Capital= 180 Sur=270 Península= 360
 Los valores de t entre paréntesis. Estadísticamente significativo al 99%*, al 95%**; No significativo***.
 Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE, años respectivos.

En el cuadro 7, se realiza el análisis con el subgrupo de trabajadores no rutinarios y rutinarios analíticos, los resultados muestran que el premio a la escolaridad es menor que en los estudios anteriores, lo cual se debe que se obtuvo de trabajadores no rutinarios manuales que cuentan con niveles de escolaridad relativamente bajos comparados las otras clasificaciones, por lo tanto es de esperarse que existan tasas de rentabilidad más bajas que en los análisis anteriores, a nivel nacional se tiene una tasa de rentabilidad relativa de 2.8% siendo mayor para la capital y menor para la frontera con tasas de 7.3 y 2.8

respectivamente. El análisis de la oferta revela que conforme aumenta el trabajo no rutinario sobre el rutinario manual la tasa de rentabilidad baja en 3.4% en México siendo menor para la región sur con -6.3% y para la frontera con -1.9%.

Cuadro 7. Premio a la escolaridad, cambio en la oferta y sustitución de trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias en ocupaciones manuales en regiones de México, (panel 2000-2009).

	<i>Premio a la habilidad</i>	<i>Cambio en la Oferta</i>
México	.0179685 (3.53) **	-.0344463 (-7.95) **
Frontera	-.0157845 (-1.37) *	-.0199771 (-2.23) **
Norte	.031622 (2.56) **	-.0400332 (-4.06) **
Centro	.0235687 (2.70) **	-.0371578 (-4.88) **
Capital	.0338627 (1.35) *	-.0321118 (-1.96)
Sur	.0310081 (1.99) *	-.0632382 (-4.25) **
Península	.0130172 (0.88) *	-.0179478 (-1.28) *
N	México= 2880	Frontera= 540
	Norte= 630	Centro= 900
	Capital= 180	Sur=270
		Península= 360

Los valores de t entre paréntesis. Estadísticamente significativo al 99%*, al 95%**; No significativo***.

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE, años respectivos.

En el cuadro 8, se muestra el análisis entre los trabajadores no rutinarios analíticos y rutinarios manuales, los resultados muestran que el premio a la escolaridad de los trabajadores no rutinarios manuales para México es de 2.8%, siendo mayor para la capital con 7.3% y menor para la frontera con 2.8%. El análisis de la oferta dejar ver que conforme aumenta el trabajo no rutinario sobre el rutinario manual la tasa de rentabilidad baja en 3.7% en México siendo menor para la capital con -8.6% y menor pero igualmente negativa para la región península con -2.0%.

Un elemento importante en la explicación de estos resultado se sustenta en la HCTS ya que lo que predice es una sustitución de trabajadores menos calificados por los calificados, sin embargo, estos resultados no coinciden por los encontrados por Acemoglu (2002) y Autor (2003) para países desarrollados con sustitución de 1 a 2 trabajadores no calificados por calificados y para América

Latina por la evidencia mostrada por Arango et. al (2005) para el caso de Colombia con una sustitución de 5 a 18 trabajadores no calificados por calificados, por su parte Gallego (2006) revela para Chile una sustitución de 1.39 a 1.67 no calificados por calificados, en México no se encuentra evidencia de sustitución, sino de complementariedad clasificando a los trabajadores en tareas no rutinarias y rutinarias.

Cuadro 8. Premio a la escolaridad, cambio en la oferta y sustitución de trabajadores en tareas no rutinarias analíticas y rutinarias manuales en regiones de México, (panel 2000-2009).

	<i>Premio a la habilidad</i>	<i>Cambio en la Oferta</i>
México	.0286253 (7.71) **	-.0378308 (-10.15) *
Frontera	.0286637 (3.68) **	-.0309362 (-3.81)
Norte	.0315289 (3.97) **	-.0337346 (-4.33) **
Centro	.0373273 (5.62) **	-.0433361 (-6.72) **
Capital	.0736648 (5.19) **	-.0862817 (-6.59) **
Sur	-.0009558 (-0.07) ***	-.0307708 (-2.23) **
Península	.0043614 (0.40) ***	-.0202817 (-1.65) *
N	México= 2880	Frontera= 540
	Norte= 630	Centro= 900
	Capital= 180	Sur=270
		Península= 360

Los valores de t entre paréntesis. Estadísticamente significativo al 99%*, al 95%**; No significativo***.

Fuente: Elaboración propia con la base de datos de la ENEU y ENOE, años respectivos.

5. Reflexiones finales.

Durante el periodo de estudio 2000 al 2009 y para el caso de las 6 regiones integras por 32 ciudades analizadas, se presentaron por lo menos dos hechos que afectaron la estructura salarial del mercado laboral mexicano: un mayor número de trabajadores que realizan tareas no rutinarias principalmente en ocupaciones manuales con menor impacto para los rutinarias manuales y marcadas diferencias salariales entre trabajadores no rutinarios y rutinarios. El aumento de los salarios favoreció, básicamente, a los empleados no rutinarios analíticos que son los que

cuentan con mayores niveles de educación y como consecuencia, el país observó un aumento del sesgo de la distribución del ingreso salarial en su favor y finalmente se observa que en el análisis de la razón salarial esta siempre es mayor a 1 y con efectos positivos para el trabajo no rutinario aunque la curva presenta tendencia decreciente, una posible explicación son las suscitadas crisis económicas y las políticas de estabilización que no ha dejado que los salarios crezcan a tasa constantes en los años analizados.

Al respecto, se presenta una reducción en la demanda por trabajo rutinario manual en las regiones sur y la península, en el resto de las regiones también presenta una descenso pero con menor intensidad, sobre todo con énfasis en la región frontera, norte y centro lo que se puede deber a que en estas regiones la actividad económica predominante son los servicios turísticos, restaurantes y comercios y no la industria que es en la que se enfoca el trabajo rutinario manual.

La demanda de la fuerza laboral entre regiones se ha visto diferenciada por la recepción de flujos de inversión, capitales, tecnología y estrategias organizacionales en las empresas al respecto se observa una reducción en la demanda de trabajo rutinario manual principalmente en las regiones sur y península. El análisis de la razón salarial revela que esta opera a favor del empleo no rutinario en México y para cada una de sus regiones. Al respecto, se presenta una reducción en la demanda por trabajo rutinario manual en las regiones sur y la península, en el resto de las regiones se presenta una reducción pero con menor intensidad, sobre todo con énfasis en la región frontera, norte y centro.

La evidencia es favorable a la HCTS ya que se encontró un mayor premio para los que cuentan con más habilidades –no rutinario- en comparación con los de menores habilidades- los rutinarios- como efecto de un aumento en la demanda en relación a la oferta en el periodo de análisis. De lo anterior se desprende que será el incremento en la demanda por trabajo no rutinario impulsado por el aumento en la demanda el que aumente el premio salarial a las habilidades que provoque una sustitución de trabajo rutinario por no rutinario.

En este trabajo se observa para México y para cada una de sus regiones el trabajo rutinario es complementario con la tecnología, por lo tanto se confirma la

argumentación que diera Acemoglu (2002) al mencionar que cuando existe una mayor oferta de trabajo no rutinario específicamente en las ocupaciones manuales. Estos resultados no coinciden por los encontrados por Arango et. al (2005) analiza la sustitución en Colombia en los años de 1984 al 2004 y encuentra valores de 3.49 a 18.45 a favor de los trabajadores calificados, los resultados de este estudio parecen coincidir mejor con los obtenidos en México, la explicación de estos hechos se puede sustentar en que Colombia al igual que México son países subdesarrollados que se encuentran en un proceso de apertura comercial desde comienzos de 1990, lo que ha permitido que entren nuevas inversiones en capitales y tecnología que pudo haber generado un aumento en la demanda de mano de obra calificada que no ha sido compensada por los aumentos en la oferta, induciendo así, un incremento en los salarios relativos.

BIBLIOGRAFIA

- Acemoglu, Daron (2002), "Technical Change, Inequality, and the Labor Market", *Journal of Economic Literature*, Vol. 40, No. 1, pp. 7-72.
- Arango, Luis Eduardo, Carlos Esteban Posada y José Dario Uribe (2005), "Cambios en la estructura de los salarios urbanos en Colombia 1984-2000", *Lecturas de Economía*, No. 63, Pp. 1-38.
- Asenjo, Oscar de Juan y López Santiago, Luis Antonio (2004), "Cambio técnico y cambio ocupacional en la economía española (1980-2000)", *Cuadernos de Economía*. Universidad de Castilla-La Mancha Vol. 27, 003-032, Pp. 1-30.
- Autor, David, Frank, Levy y Richard Murnane (2003), "The skill content of recent technological change: An empirical exploration", *The quarterly journal of economic*, Pp. 1279-1333.
- Autor, David, Katz, Lawrence y Kearney, Melissa (2008), "Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economic and Statistics*, Vol. XC, Num 2. Pp. 300-323.
- Berman, Eli, Bound, John y Griliches, Zvi (1993), "Changes in the demand for skilled labor within U.S. manufacturing industries: evidence from the annual survey of manufacturing", *National Bureau of Economic Research*, working paper series, No. 4255, pp. 1-38.
- Bresnahan, Timothy, Erik Brynjolffson y Lorin Hitt (1999), "Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: firm-level evidence", *National Bureau of Economic Research*, Working paper 7136. Pp. 1-47.
- Castro Lugo, David (2005). *Salarios y desigualdad territorial en las áreas urbanas de México, 1992-2002*. Tesis Doctoral en Economía. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Economía Aplicada. Pp. 1-262.

- Gallego, Francisco (2006), "Skill premium in Chile: Studying the skill bias technical change hypothesis in the south. Working paper No. 363, pp. 1-46.
- Hanson, Gordon (2004), "What has happened to wages in México since NAFTA? Implications for hemispheric free trade", en: *FTAA and Beyond: Prospects for Integration in the Americas*, Tony Estevadeordal, Dany Rodrick, Alan Taylor, Andres Velasco, eds. Cambridge Harvard University Press.
- Horbath Jorge Enrique (2005). Desigualdad Tecnológica regional de México al iniciar el siglo XXI: Limitantes para la integración y la cohesión social. *Ecos de Economía*. No. 20. Pp. 93-116.
- Katz, L. Y K. Murphy (1992) "Changes in Relative Wages, 1063-1987: Supply and Demand Factors", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107.
- Pérez, Carlota (1992) "Cambio técnico, reestructuración competitiva y reforma institucional en los países en desarrollo", *El Trimestre Económico*, Vol. LIX (1), Núm. 233, enero-marzo, Pp. 24-64.

**VII CONGRESO NACIONAL DE LA
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**
Mérida, Yuc, 18-20 de mayo de 2011

MESA 06
Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Ponencia

***La basificación del personal de enfermería
en los Servicios de Salud de Veracruz***

Lauro A. Trujillo Anaya
Facultad de Sociología, Universidad Veracruzana
Xalapa, Ver, Mex.
laurotrujillo@yahoo.com.mx / latrujillo@uv.mx

INTRODUCCIÓN

Los servicios públicos de salud son un asunto muy sensible para las clases medias y populares, especialmente en las áreas de hospitalización, pues de la atención recibida depende la reincorporación de las personas a su vida cotidiana. Los tres principales subsistemas son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que atiende en su mayoría a trabajadores de empresas privadas; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), cuyos afiliados son empleados del gobierno federal; y los servicios de la Secretaría de Salud (SSA) orientados a la población abierta que no cuenta con ninguna otra cobertura de atención médica¹. En relación a la SSA, desde la segunda mitad de la década de los noventa se marcaron algunos lineamientos para la descentralización de los servicios en coordinación con las dependencias del ramo de las entidades federativas. El Seguro Popular (SP) que supuestamente alcanzará la cobertura universal antes de concluir el

1 Los otros subsistemas –de menor tamaño- son el de PEMEX, el del ejército y el de la marina. Por su parte, el IMSS también tiene un programa denominado *IMSS-Oportunidades* y además atiende a estudiantes universitarios mediante un seguro facultativo con servicios limitados.

actual sexenio, es la expresión orgánica de dicha política. Esta cuestión se analiza someramente en la primera parte de la ponencia.

En segundo lugar se recuperan las características del trabajo de la enfermería hospitalaria del sector público. Aunque hay diferencias importantes entre los tres principales subsistemas (no sólo en equipo, contratación, cargas de trabajo, ingresos y prestaciones), en principio comparten una plataforma común. El proceso de trabajo es clave para registrar sus condicionantes históricas y culturales. En la tercera parte se expone la forma en que se han instrumentado los denominados contratos “precarios” de la SSA coordinados con los gobiernos estatales; dichos contratos muestran una disminución de derechos en comparación con las enfermeras de base más antiguas.

1. EL SEGURO POPULAR Y LOS SERVICIOS DE SALUD A LA POBLACIÓN ABIERTA

El principal antecedente del Seguro Popular (SP) se remonta a la publicación del “Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud” (Diario Oficial de la Federación, 25 de septiembre de 1996). Para avanzar en ese lineamiento, era necesario que los gobiernos estatales firmaran a su vez los convenios respectivos con el gobierno federal. El gobierno de Veracruz lo firmó en 2002. En 2003 se reforma la Ley General de Salud. En diciembre de 2004, después de algunas “pruebas piloto”, el entonces presidente Fox anunció el inicio formal del SP² con el objetivo de dar cobertura médica a la población abierta, especialmente a los trabajadores por su cuenta y a los asalariados no formales y sus familias.

Sobre la salud pública, tenemos que en México y Latinoamérica asistimos a una “precarización de la salud”, agudizada por las políticas neoliberales. (López, Oliva y Peña, F: 2006). Estamos en un punto en que “se imbrican la patología de la pobreza (enfermedades carenciales e infecto-contagiosas) con los padecimientos de la modernidad” (289), como los cardiovasculares que se incrementan con la mayor esperanza de vida. Esto ha propiciado:

2 Su nombre oficial es “Sistema de Protección Social en Salud”.

a) “la polarización socioepidemiológica, debida en gran parte a la profundización de las desigualdades sociales dada la concentración de la riqueza en un grupo minoritario... b) la regresión sanitaria, que se expresa en enfermedades anteriormente erradicadas y/o controladas... y c) la emergencia de pandemias como el VIH-sida y la violencia, que en la región se combinan con pobreza y un gran número de habitantes sin acceso a servicios de salud” (289)

Para el año 2000, el gasto público en salud en México representaba el 5.7% del PIB, uno de los menores en América Latina y por debajo del promedio regional que era de 6.5%³. En el esquema del SP, la SSA es la financiadora y reguladora, mientras que los gobiernos estatales son los operadores, aunque aportan aproximadamente una sexta parte de los gastos.

El SP se propone cubrir el 100% del primer contacto (medicina familiar, consulta externa) y el 85% del segundo nivel, que es la atención hospitalaria, según el catálogo de enfermedades e intervenciones quirúrgicas⁴. Quienes perciben ingresos menores a tres salarios mínimos, están exentos de pago. Además, están teóricamente cubiertos todos los padecimientos de los menores de cinco años. La afiliación actual es de 46 millones de mexicanos y la meta es llegar a 51 antes de finalizar el sexenio. En la conferencia citada, el ponente afirmó que 30 millones han usado “por lo menos una vez” su póliza del SP. Cabe señalar que la afiliación es voluntaria.

El presupuesto de la SSA para 2011 es de 105 mil 314 mdp, 13% superior al de 2010⁵. Esta tendencia al alza hay que considerarla con reservas, pues en los últimos años el gobierno federal ha incurrido en subejercicios en varias dependencias. En 2009, la SSA dejó de ejercer 9 mil 949 millones⁶. Sobre esto mismo, Asa Cristina Laurell apuntó que en 2007 y 2008, se dejaron de utilizar 22.4 mil mdp⁷; además de que el crecimiento presupuestal del sector salud en 2005 y 2006, se hizo a costa del IMSS. Los recursos no utilizados son canalizados a algunos fideicomisos que son muy difíciles de fiscalizar.

3 La información de este y el siguiente párrafo fue expuesta (diapositivas) por Carlos Gracia Nava, Director General de Financiamiento de la Comisión Nacional de Protección Social en Salud. Conferencia, USBI-UV, Xalapa; 13 de mayo de 2011.

4 CAUSES: Catálogo Universal de Servicios de Salud, que se ha ido ampliando.

5 David Márquez Ayala, Columna “Reporte económico”, en *La Jornada*, 10 de enero de 2011, p. 20.

6 Roberto Garduño y Enrique Méndez: “Los subejercicios presupuestarios son prueba de la negligencia oficial, acusa Pablo Escudero”, *La Jornada*, 10 de febrero de 2010, p. 13.

7 Asa Cristina Laurell: “El Seguro Popular, mitos y realidades”, artículo en *La Jornada*, 13 de febrero de 2009, p. 5-a.

Otro punto oscuro del SP es su tendencia a la privatización. Una expresión de esto la encontramos en la atención de tercer nivel (alta especialidad), que implicaría *gastos catastróficos*, imposibles de cubrir por las clases medias y populares. Para esos casos, el gobierno federal propone una separación entre el *financiador* y el *prestador* del servicio con un fondo monetario y un catálogo de 56 enfermedades, cuya atención puede estar a cargo de profesionales, usando instalaciones públicas, a quienes se les cubren sus honorarios, mientras que los hospitales reciben el pago por el uso de sus instalaciones. En otros casos, toda la atención puede quedar a cargo de empresas privadas; la fórmula es un modelo mixto flexible, según los casos. Sobre esto, tenemos que la Auditoría Superior de la Federación (ASF)⁸, precisó que en 2009 el SP pagó 80 mdp a 16 unidades médicas privadas que atendieron enfermedades de alto costo de 560 afiliados. Dicho costo fue 48% mayor que si se hubiera pagado a hospitales del sector público. Los hospitales públicos de alta especialidad no pueden atender la demanda porque el SP se tarda más de un año en pagar esos servicios con recursos del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos.

En la misma línea tenemos la contratación de empresas privadas para hacerse cargo de algunos servicios hospitalarios; en el Centro de Especialidades Médicas “Rafael Lucio” de Xalapa (CEM-Xal) y en otros grandes nosocomios de Veracruz, el anterior gobierno estatal firmó un contrato multinacional con la empresa *Finamed*, para realizar algunos tipos de estudios, rayos X, anestesias, suministro de materiales, etc. En noviembre de 2010, dicha compañía dejó de prestar algunos de sus servicios durante semanas por los adeudos del gobierno saliente.

La saturación de la capacidad instalada y la imposibilidad de garantizar el servicio a los afiliados, reduce al SP a un proyecto **nominalista**, incapaz de hacer efectivo lo que ofrece, Según los resultados del Censo General de Población y Vivienda de 2010, en el estado de Veracruz viven 3 millones de personas sin cobertura médica. Estos datos fueron confirmados por el nuevo gobernador Duarte de Ochoa y contradice lo afirmado por las autoridades federales sobre el avance hacia la “cobertura universal”. Las diferencias políticas sobre el manejo presupuestal son constantes y están referidas

8 Ángeles Cruz Martínez: “Documentan fallas en el SP”, en *La Jornada*, 18 de febrero de 2011, p. 18

a la oportunidad con que llegan los fondos federales o a la opaca aplicación de los mismos en el estado y a la falta de rendición de cuentas.

En lo que se refiere a las relaciones laborales, la SSA ha sido muy clara al señalar que corresponde a las entidades instrumentar nuevas contrataciones por la insuficiencia de personal. El resultado es que hay altos niveles de desatención y en consecuencia el *gasto del bolsillo* de los usuarios no disminuye ante la saturación de los servicios. Además tenemos que ver qué es lo que ocurre con los productores de los servicios de salud.

2. EL TRABAJO DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA EN EL SECTOR PÚBLICO

La enfermería es una profesión de cuidado, ejercida en alrededor del 90% por mujeres. El personal de enfermería está subordinado al grupo médico en el que recae la autoridad científica que lo legitima ante todo el personal hospitalario en contacto directo con los pacientes. A pesar de que se ha perfilado una relativa autonomía del trabajo de enfermería (gracias precisamente al avance científico), existen poderosas inercias culturales que lo identifican -mediante una visión sexista- con los atributos de “lo femenino”: el trabajo doméstico, la maternidad, la atención y el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos. (García, B, y De Oliveira, O: 2006: 151. Guadarrama y Torres 2007: 14. Tolentino A. Hedald: 2007: 103 y ss.). Para López Ojeda, (2000: 40, 44), existe un “círculo perverso” entre la identidad profesional y familiar de la enfermera, pues, lo que le demandan a la enfermera en su trabajo, es lo mismo que las tareas “femeninas” en el hogar. Esto lo podemos remitir a la “doble jornada” (trabajo doméstico y trabajo extradoméstico) realizada por la mayoría de las mujeres que generan ingresos; pero puede resultar un juicio muy simple si lo comparamos con lo que escribe otro autor citado por Ojeda, Melosh, quien plantea que la organización del hospital, ofrece a las enfermeras la capacidad de ganar control de su trabajo y tener autoridad ante los pacientes, pues ellas “comandan el dominio del cuarto hospitalario: saben cómo negociar las reglas del hospital y apaciguar a los pacientes, al punto de conseguir un rol esencial” (44).

Las enfermeras son quienes tienen más contacto con los pacientes y sus familiares; sus labores no solo se remiten a los cientos de “procedimientos” técnicos específicos que prescriben los médicos, sino que además desarrollan un *trabajo emocional* que las distingue. Aunque esto no sea de todo exacto, se ha dicho que la atención de los médicos está centrada en las *enfermedades*, mientras que las enfermeras se centran en las *personas*, con sus características físicas, psicológicas, sociales y culturales.

Sobre el trabajo emocional, Cornfield, Daniel (2006: 24-25) puntualiza que los receptores de los servicios: consumidores, usuarios, pacientes, clientes, estudiantes, entre otros, interactúan con los trabajadores e influyen en “la calidad de vida laboral”. Este es un elemento crucial en los hospitales públicos, pues ante la carencia de equipo, personal y medicamentos, por una parte se genera una presión en contra de los trabajadores, y por la otra se genera una sobrecarga de trabajo.

En esos casos, Cornfield pregunta qué es lo que predomina: ¿una coalición o un antagonismo entre los proveedores de servicios (en este caso, enfermeras) y los consumidores (pacientes y familiares)? La violencia del cliente, “constituye una forma emergente de explotación de los trabajadores que laboran en los servicios donde hay interacción [cara a cara] con el consumidor”⁹ En estos casos, los trabajadores incrementan el trabajo emocional, afirma Cornfield, pues el objetivo es la culminación satisfactoria del *encuentro-servicio*. Tratándose de instituciones públicas, una alternativa y reto para el personal de salud sería instaurar “altos niveles de comportamiento organizacional ciudadano”. Lo anterior puede ser factible (sin duda, en muchos centros hospitalarios existe), si atendemos a las funciones de liderazgo y facilitadoras de aprendizajes de las enfermeras: en lo primero, animan e infunden confianza en los pacientes y sus familiares ante el sufrimiento y el dolor; en lo segundo, les enseñan a vivir con las enfermedades y los instruyen sobre los cuidados necesarios. Por ello, es correcto señalar que las enfermeras también ejercen algunas cuotas de autoridad sobre las personas que reciben sus atenciones.

9 Durante algunos de los paros parciales del personal de salud en el estado de Veracruz, las autoridades mencionaron la afectación de los derechos de los pacientes, como una forma de presión adicional para el restablecimiento de todos los servicios hospitalarios.

Consideramos que un concepto ordenador desde la sociología para profundizar en estas cuestiones es el de la satisfacción-insatisfacción en el trabajo. A pesar de que es una actividad que se realiza bajo presión permanente por la exposición al dolor y dadas las carencias del sistema de salud, existen muchos registros testimoniales de enfermeras que muestran la importancia que les significa su actividad¹⁰.

Desde la psicología social, se han construido conceptos como el de la “personalidad resistente”, (Ortega, Ma. Érika: 2006), para dar cuenta de ciertos atributos de algunos grupos ocupacionales que les permiten desarrollarse exitosamente en contextos sociales difíciles. Este concepto se generó en relación al trabajo agrícola que es físicamente rudo. En el otro extremo, Crespo, Olga (2010) señala el estrés laboral (tensión nerviosa), que se expresa en “un desequilibrio entre las exigencias impuestas a un trabajador y su capacidad para modificarlas”, bajo las condiciones de una elevada carga mental: “el grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea”; con la presencia de otros actores intervinientes, no solo el empleador.

En una perspectiva paralela a la de Cornfield, De la Garza, E. (2006: 17-18) confirma lo que aquel había adelantado en relación al trabajo en las áreas de los servicios y agrega que

...el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir que el proceso productivo implica la compactación entre la actividad del trabajador en su momento de generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo [...] Estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en un momento de la producción. De tal forma que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción...

En un texto posterior, el mismo autor adelanta algunos indicadores pertinentes para registrar esa forma de trabajo caracterizado por una *relación triádica*, en los que las emociones intervienen de manera importante: ¿cuál es el poder específico de los

10 Unos ejemplos: “los médicos son los papás, las enfermeras somos las mamás y los pacientes son los hijos”, “las enfermeras somos las maestras de los pacientes y sus familiares” (Expresiones de enfermeras en el Primer Foro Regional Multidisciplinario *La licenciatura en enfermería, un reconocimiento pendiente*, Xalapa, Ver; 4-6 de marzo de 2009). Otro: “Cuando le dicen a uno ‘gracias’ y ‘se lo agradezco’ es una cosa que a uno le llena el corazón enormemente en vez del sueldo que nos dan y el cansancio; a veces, vale la pena el cansancio” (citada por López Ojeda, Andrés: 2000: 138).

productores (enfermeras), los consumidores (pacientes y familiares) y los empleadores (gobiernos federal y estatales)? Si el productor impone sus condiciones o el consumidor por su propia iniciativa, o bien, lo hace apoderado por el empleador¹¹. Si los consumidores están estandarizados mediante formatos, secuencias, requisitos, horarios, formas de expresión sintéticas. (De la Garza, E. 2007).

Otra autora, (Marrero, Rosa 2010) agrega que se trata de estudiar “la gestión de las emociones en contextos mercantiles y no privados, [...], en las relaciones sociales en el trabajo y sus dinámicas de poder, control y resistencia...”, y ofrece datos sobre las exigencias emocionales en el trabajo, aportados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España que en 2007 llevó a cabo la *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Los resultados ofrecidos coinciden en que las presiones son mayores para los trabajadores de la salud y entre estos más para las enfermeras.

Para el trabajo de enfermería hospitalaria del sector público de Veracruz, (SSA), podemos adelantar que su productividad ha sido creciente (pacientes/enfermera) y se desarrolla bajo una persistente carencia de materiales, personal¹², medicinas y deterioro del equipo instalado. Sin embargo, los altos niveles de cooperación de todo el personal han permitido atenuar tales condiciones. De un documento elaborado por enfermeras del CEM-Xal, extraemos lo siguiente:

Durante una jornada normal de trabajo, el personal de enfermería de los Servicios de Salud de Veracruz (SESVR):

- Trabaja atendiendo en promedio a seis personas cada uno.
- Con cada cliente (sic) realiza un promedio de treinta procedimientos mínimo.
- En muchas ocasiones las actividades realizadas no forman parte de su formación como licenciados en enfermería.
- No son remuneradas como al personal de planta, aunque algunas veces el perfil académico rebase con mucho a los titulares.
- En otras ocasiones realizan funciones de especialista sin por esto recibir pago alguno, y se tienen que quedar a laborar horas extras sin recibir bonificación salarial. (Documento de enfermeras del CEM-Xalapa, febrero de 2011).

11 Este es el caso de muchos servicios mercantiles en los que a los trabajadores se les imponen cuotas mínimas de ventas, son grabados por las empresas o se les paga a destajo, según los servicios vendidos, materiales o inmateriales.

12 Hay alguna incidencia de turnos dobles y existe una carencia de suplentes, pues no son contratados con oportunidad.

Otro factor que ha influido en la reconfiguración laboral del personal de salud, no solo de Veracruz, es su decisión de recurrir a diversas formas de presión política, que no se puede descartar *a priori* como inefectivo. Esto es lo que abordamos a continuación.

3. LA BASIFICACIÓN DE LAS ENFERMERAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD EN VERACRUZ

Con la puesta en marcha del Seguro Popular, varios miles de trabajadores de la SSA y de los Servicios de salud de Veracruz (SESVR), tuvieron la oportunidad de luchar por la estabilidad en su empleo. La parcial convergencia administrativa -con los elementos políticos concomitantes que afectan la relación entre gobiernos de distintos partidos- ha sido muy lenta, tal como se apuntó en el primer apartado, pero no cabe duda que la mayoría de los trabajadores han logrado avances hacia su basificación.

Hasta antes de la promoción de los “contratos precarios” (terminología oficial federal) que se habilitaron con el Seguro Popular (SP), existían de abajo hacia arriba: 1) los suplentes, 2) los contratos temporales y 3) los de base. La nueva figura contractual (precarios), se ubica por debajo de los de base, tanto en salarios, prestaciones y categorías laborales. Hasta ahora carecen de nombramiento y no tienen certeza formal sobre sus condiciones generales de trabajo. Se supone que el modelo a seguir es el de los de base, pero con **derechos disminuidos**. Por su parte, las enfermeras suplentes pueden realizar en sus turnos los mismos “procedimientos” que una enfermera general de base, pero no tienen ninguna protección y sus ingresos son muy inferiores.

Dado que en el sector salud no aplica el “retiro voluntario” como recurso para disminuir el personal¹³, el empleo ha crecido, pero con algunas desventajas: Al anterior personal de contrato temporal, actuales “precarios” (pasaban una o dos semanas antes de ser recontratados), no les reconocieron la antigüedad, pese a que algunos tenían más de cinco, ocho o hasta más de diez años trabajando. De su “estabilidad” se enteraron en su talón de cheque o depósito bancario: De cuatro mil 500 pasaron a 9 mil

13 Seguridad, salud y educación son los renglones de la administración federal en los que el empleo crece, a diferencia de otras áreas en las que se aplica la regla de: “plaza desocupada, plaza eliminada”, para dar paso a figuras como las de honorarios, honorarios homologables a salario, personal de confianza, etc.

y hasta 11 mil pesos mensuales. Los afiliados a la Secc. 26 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSA), adquirieron cobertura médica en el ISSSTE, de vivienda en el FOVISSSTE, les descuentan el fondo de retiro, pero no les pagan en efectivo el doblaje de turno, sino con jornadas de descanso que se programan con semanas de antelación. Por su parte, los trabajadores originalmente estatales cotizan el fondo de retiro al Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz (IPE), que tiene problemas financieros crónicos y según los análisis más serios, en pocos años entrará en una crisis de grandes dimensiones. Recurrentemente el gobierno estatal ha dejado de transferir al IPE recursos retenidos a los trabajadores por concepto de cuotas, aportaciones, préstamos y vivienda, entre los más importantes. Es un “secreto a voces” que el IPE ha sido utilizado por los gobiernos estatales como “caja chica” para obtener liquidez, financiar campañas electorales, etc.

En lo que queda de los anteriores subsistemas estatales de salud, existen notables diferencias que se materializan en la atención médica de su propio personal¹⁴. En el caso de Veracruz, una de las limitaciones es que el personal sólo puede recibir los servicios en su zona geográfica, lo que resulta un contrasentido si consideramos que existe una cobertura estatal. Un ejemplo: En el esquema SSA-SESVAR los trabajadores del CEM-Xal, tienen que asistir a los Centros de Salud de consulta primaria que se encuentran saturados por los nuevos afiliados del Seguro Popular. Aún así, de ser necesario, los canalizan al propio CEM-Xal y **solo ahí** los pueden atender; no pueden ser canalizados a otras unidades adonde existen otras especialidades, como el Hospital Regional de Alta Especialidad del puerto de Veracruz u otros ubicados en otros puntos del estado¹⁵.

Las categorías laborales (formas de contratación según el tabulador), se desglosan en el Cuadro 1, que muestra la distribución del personal en 2008 (último año disponible a la fecha de la consulta). Lo que destaca es que la mayoría del personal de la SSA y estatales estaban ubicadas como enfermeras generales (49.6%), seguidas por las enfermeras auxiliares con el 39.2%. **La mayoría de ellas trabajaban bajo**

14 En este punto sería conveniente comparar cuál es la situación en estados de gobiernos estatales panistas durante varios periodos, como Jalisco o Guanajuato.

15 Este esquema es distinto al del IMSS e ISSSTE cuyos pacientes pueden ser transferidos a hospitales fuera de sus zonas de residencia e inclusive a otros estados, según las necesidades de atención

contratos temporales. Con la contratación precaria, (salvo excepciones)¹⁶, todas entraron con la categoría de auxiliares. Para la recategorización, además de mostrar sus credenciales (licenciatura, especialidad, cursos, experiencia, desempeño), tendrán que esperar algunos años.

Cuadro 1
Personal de enfermería 2008 en instituciones seleccionadas

	TOTAL	Sria. de Salud	IMSS oportunidades	IMSS	ISSSTE	PEMEX
MEX	229 552	100 094	6 904	90 113	21 758	3 019
VER	13 907	6 492	779	4 702	873	760
Enfermeras en contacto con el paciente						
VER	13 234	6 257	770	4 314	873	
Enfermeras generales						
VER	6 057	3 104	46	2 154	325	323
Enfermeras especialistas						
VER	1 044	178	nd	526	179	121
Enfermeras pasantes						
VER	585	522	11	nd	12	nd
Enfermeras auxiliares						
VER	5 548	2 453	713	1 634	357	288

FUENTE: Elaboración propia con datos del *Boletín de Información Estadística*, # 28, vol. I, Año 2008, Cuadros Estadísticos 04: Recursos Humanos y Materiales. SISTEMA NACIONAL DE SALUD, en <http://www.sinais.salud.gob.mx/recursoshumanos/index.html>, consultado el 06-01-11.

16 Como es frecuente, hubo personal recomendado, sin antigüedad ni perfil que llegó a ocupar puestos que no les correspondían. Es sabido que en México las redes del poder (influencias), aplican en todos los niveles: familiares, recomendaciones, padrinos, amistades, compañeros de universidad, etc. Además existe la venta de plazas, pero es muy difícil de comprobar.

En lo que se refiere a los sindicatos, en Xalapa existen por lo menos ocho en el subsistema de estudio, desde el SNTSA, adherido a la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), que es el de mayor membresía, hasta otros estatales que existían desde antes de la descentralización de la SSA. La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la CTM y la CROM y la CROC, también están presentes con organizaciones que no solo son de enfermería ni del sector salud y abarcan a otros empleados públicos. Lo notable en este caso es que algunos han obtenido su registro en los últimos años. El elemento corporativo del monopolio de la representación se mantiene, pues los sindicatos han jugado un papel central en la formulación de las listas de propuestas para las nuevas bases precarias; además, varias autoridades también colocaron personal directamente.

Las calificaciones y la profesionalización de la enfermería repercuten directamente en los contratos y salarios. El 6 de enero de 2005 (Día de la Enfermera), el entonces presidente Fox, anunció la desincorporación del Renglón 31 del Catálogo de Salarios Mínimos Generales y Profesionales (“enfermera [o] con título”), pues “lesionaba de manera muy importante sus derechos económicos, jurídicos y sociales, y las legítimas aspiraciones de recibir un trato equitativo al de todas las profesiones que para su ejercicio profesional requieren de un título y cédula profesional”.¹⁷ En el mismo comunicado se precisa que el presidente instruyó al Secretario de Salud,

...para que conjuntamente con las representaciones sindicales se lleven a cabos dos acciones: la **retabulación** del personal de enfermería, lo que significa, la asignación del salario dependiendo del nivel académico y de la reasignación de funciones, con el propósito de que se establezca una clara diferenciación de las responsabilidades profesionales de las no profesionales; y para que en las nuevas condiciones de trabajo de la Secretaría de Salud, **se incorpore al personal de enfermería al Seguro Institucional de Responsabilidad Profesional**, lo que servirá de protección ante cualquier situación de demanda injustificada.

Tanto autoridades como académicos coinciden en que la dispersión de acreditaciones escolares y de categorías laborales en los servicios de los treinta y dos gobiernos estatales, hacen muy complicado el proceso de unificación salarial y

17 Circular de la Subsecretaría de Innovación y Calidad. Comisión Interinstitucional de Enfermería, SSA. 01 de febrero de 2005 (fotocopia).

reconocimiento profesional¹⁸. En la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública (SEP), existen varios registros para los niveles técnicos, técnicos especializados, licenciatura y posgrado. Según datos de la Comisión Interinstitucional de Enfermería, para el año 2000, existían 443 escuelas y facultades de enfermería, ocupando el estado de Veracruz el segundo lugar con 35. A la vez, 416 programas eran de nivel técnico y 74 de licenciatura. La oferta estaba equilibrada al 50% entre escuelas públicas y privadas. (Sánchez, Cárdenas y Carmona: 2005: 57). El avance a la profesionalización es muy importante, pero tal parece que por razones económicas algunas autoridades quisieran contratar solo enfermeras auxiliares.

En lo que se refiere a la movilización de los trabajadores, el anuncio de Fox de 2006 tuvo un efecto “detonador” para que los trabajadores del sector salud del estado (SSA-SESVER) exigieran sus derechos con mayor energía. En todas las jurisdicciones sanitarias hubo marchas, paros parciales (sin dejar de atender quirófanos, urgencias y terapia intensiva) y plantones, como el de 56 días frente al Palacio de Gobierno a partir del 11 de mayo de 2009, sostenido por enfermeras y otros trabajadores de los hospitales de Xalapa y Coatepec. El paro fue levantado después de la jornada electoral de julio. El gobierno estatal “sugirió” firmar un mensaje al presidente Calderón pidiendo que se liberaran los recursos federales. Esta ha sido la tónica ante los reclamos de los trabajadores.

A todo lo anterior, se deben agregar las notables diferencias entre las capacidades financieras de los gobiernos estatales, pues en ellos recae parte de la responsabilidad de las basificaciones y la homologación salarial. El proceso ha sido lento, pero para la mayoría de las enfermeras de los anteriores contratos temporales, los nuevos contratos precarios -aún con todas las incertidumbres- significan un avance hacia su estabilidad laboral y reconocimiento como profesionales.

18 Esto puede mostrar algunos paralelismos con la descentralización educativa. Uno de sus retos es reducir el aparato burocrático y la duplicidad de funciones.

APUNTES FINALES

1. El impulso a la salud, la educación y el empleo (este incluye implícitamente el derecho a la alimentación), son los pilares de una política de desarrollo. En lo que se refiere al Seguro Popular, tenemos que la afiliación masiva de los últimos años, ha sido más *nominal* que real, pues la capacidad instalada, materiales, medicamentos y recursos humanos no son suficientes para atender a toda la población demandante. La afiliación no es sinónimo de servicio efectivo. En el Seguro Popular, a los trabajadores de la salud se les quiere forzar a un rendimiento (atención y servicio) para el que no cuentan con los medios y retribución necesarios. Por su parte, los gobiernos estatal y federal mantienen una sorda disputa por el uso de recursos, algunos de ellos difíciles de fiscalizar.

La creación de un Sistema Nacional de Salud no tiene condiciones para instrumentarse en los próximos años y en su caso, afectaría las condiciones de trabajo y los servicios del IMSS en una especie de ***nivelación a la baja***; además de las diferencias entre las mismas entidades federativas, que no sería fácil de atenuar; por ejemplo entre Nuevo León o Jalisco y Guerrero o Oaxaca. Esto no ha sido reconocido del todo por las autoridades de la SSA, pero existen estudios en los que tal situación se documenta.

A pesar del importante aumento del gasto público en salud, el SP no ha eliminado el “gasto del bolsillo” de la población abierta ante las emergencias hospitalarias. Las encuestas divulgadas por la SSA sobre la calidad de la atención, han sido aplicadas solo a quienes recibieron los servicios, sin considerar a la población que por falta espacios u otras razones no pudo ser atendida, lo que ya implica un sesgo sustancial de tales ejercicios.

Por otra parte, se ha dicho que el SP fomenta el empleo informal, sin embargo, consideramos que la situación es más compleja pues las tendencias de la economía propiciaron la emergencia y extensión de la informalidad mucho antes que el programa del SP surgiera. Más bien, podríamos pensar lo contrario: El SP es una respuesta ante la persistencia de la informalidad. Además, su esquema no se basa en una atención integral, sino que establece filtros que lo diferencian del IMSS y del ISSSTE, que aún

con todas sus carencias tienen definido un servicio completo a los trabajadores afiliados.

2. El trabajo de enfermería tiene las condiciones para dejar de ser considerado como subprofesional y avanzar en su reconocimiento laboral, profesional y social. La autoridad científica del cuerpo médico y el carácter subalterno de la enfermería no tiene por qué cancelar los niveles de **autonomía profesional** que las enfermeras han ganado, debido a su incorporación a los estudios de licenciatura, especialidades y posgrados. Las transiciones demográfica y epidemiológica en curso propiciarán que su labor sea cada vez más reconocida.

3. En lo que se refiere a las relaciones laborales de la enfermería en el subsistema encabezado por la SSA, lo que destaca en el estado de Veracruz y en otros como Puebla, Estado de México, DF, Guerrero, Oaxaca, Nayarit, etc. ha sido la movilización y la presión política ejercidas por los trabajadores (las enfermeras son el grupo más numeroso), como recurso central para obtener el reconocimiento de sus derechos. En los últimos años, los trabajadores de la salud se han distinguido por sus altos niveles de coordinación y movilización. A las dirigencias sindicales no les ha quedado más que seguir a sus bases para no verse rebasadas. Esto es muy notable si lo comparamos con la represión a los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) o con las persistentes afectaciones laborales de otros empleados públicos.

BIBLIOGRAFÍA

Cornfield, Daniel (2006): "Tendencias mundiales recientes en la sociología del trabajo", en De la Garza, E. (coord.): *Tratado latinoamericano de Sociología*. Ed. Anthropos, UAM-I, Mex.

Crespo, Olga (2010): "El estrés en el personal de enfermería", Universidad de Carabobo, Valencia, Ven. Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), México, DF, abril.

De la Garza, E: (2006): "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado", en De la Garza, E. (Coord.): *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Ed: Anthropos, UAM-I, Barcelona.

De la Garza (2007): “Trabajo a-típico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis” (no publicado)

García, B. y De Oliveira, O (2006): “La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas”, en De la Garza, E. (coord.): *Tratado latinoamericano de Sociología*. Ed. Anthropos, UAM-I, Mex.

Guadarrama, R. y José Luis Torres (Coords.) (2007): Introducción a “Los significados del trabajo femenino en el mundo global”, Ed. Anthropos y UAM-I, Barcelona.

López, O. y Peña, F. (2006): “Salud y sociedad: aportaciones del pensamiento latinoamericano”, en De la Garza, E. (Coord.): *Tratado latinoamericano de Sociología*, Ed. Anthropos y UAM-I, Barcelona, pp 278-299.

López Ojeda Andrés (2000): “Mujeres del alba. Las condiciones de trabajo de las enfermeras nocturnas del sector público en la Ciudad de México (el caso del Hospital Regional *General Ignacio Zaragoza* del ISSSTE)”, Tesis de Maestría en Antropología Social, CIESAS, México, DF.

Marrero R, Rosa (2010): “Las exigencias emocionales en el trabajo: “El caso de España”, Universidad de La Laguna, Tenerife, España. Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), México, DF, abril.

Ortega H, Ma. Érika (2006): “Burnout en médicos y enfermeras y su relación con el constructo personalidad resistente (Hardness)”, TESIS de Maestría en Psicología de la Salud. Instituto de Investigaciones Psicológicas. UV, Xalapa, Mex.

Sánchez, M, Cárdenas, L y Carmona, B. (2005): “La formación y el ejercicio profesional en enfermería”, en Vázquez, D. y otros, *La formación del personal de salud en México*, Ed. UV-UAM y otras. Mex.

Tolentino A. Hedald (2007): “Orientaciones y significados del trabajo en un grupo de enfermeras de élite en la Ciudad de México”, en Guadarrama, R. y J. L. Torres (Coords.): *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, Ed. Anthropos y UAM-I, Barcelona.

PRENSA

“La Jornada” y “La Jornada-Veracruz”

“El Universal”

“El Financiero”

REGULACIÓN LABORAL EN LA ACADEMIA UNIVERSITARIA. UN LASTRE PARA EL DESARROLLO CIENTÍFICO

Irma Lorena Acosta Reveles¹

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Email: ilacosta2@hotmail.com

Resumen

En base a las definiciones de política educativa, científica y tecnológica que dictaron el “deber ser” de las universidades estatales mexicanas desde los años ochentas del siglo pasado, esta ponencia se propone mostrar algunos efectos negativos del modelo de administración empresarial que paso a paso ha ganado terreno en la academia e investigación universitarias. Nos ocupa en particular ese esquema de prescripciones extra-institucionales de procedencia federal que, forjado sobre valores corporativos como la eficiencia y el control de calidad, regulan en la actualidad el trabajo docente y científico en estos espacios. Se analizan los alcances de la adopción acrítica de esta racionalidad eficientista y competitiva por uno de los actores centrales en los procesos de producción de conocimiento, el investigador universitario. Como eje de la disertación se propone que las pautas y criterios que rigen hoy el quehacer científico universitario, mediante prescripciones de política, programas y normativas federales para la educación, ciencia e innovación, rinden dividendos al capital en tanto son funcionales al desarrollo de los polos hegemónicos del sistema, pero resultan contrarios a la necesidad de sentar las bases para un cambio social con equidad e inclusivo en nuestro país. En concreto —y sin demérito de detenernos en alguna ocasión sobre otros aspectos que también resultan de provecho al ciclo de expansión y progreso capitalista— sostenemos que el esquema de regulación del trabajo científico vigente entorpece esfuerzos individuales e institucionales para el desarrollo científico y tecnológico, y dispersa recursos humanos y materiales susceptibles de generar el tipo de ciencia que se precisa para superar el subdesarrollo. La primera parte de este escrito se dedica a recordar los tiempos y circunstancias en que vivimos, para situar el acontecer de las universidades públicas mexicanas en su contexto histórico y determinar cómo se conciben en el nuevo modelo de universidad sus principales desafíos en materia de formación de recursos humanos y desarrollo científico. En la segunda parte se informa cómo se conciben, en la perspectiva de las políticas públicas, el objeto del quehacer científico universitario y el cómo se debe hacer ciencia en las universidades; buscamos demostrar que el modo de hacer ciencia en los espacios universitarios reporta cambios de gran magnitud y trascendencia; entre ellos el cambio de prioridades en los problemas de que deben ocuparse los investigadores. Finalmente reparamos en la actividad investigativa tal y como se desarrolla hoy en las universidades estatales, a fin de constatar las variadas expresiones de la dinámica productivista, de competitividad y búsqueda de eficiencia; lo que aquí pretendemos es

¹ Doctora en Ciencia Política.

dejar constancia de que, conscientes o no de ello, los investigadores no pueden evadir la atención prioritaria de una multitud de asuntos prácticos y urgentes a resolver, antes que concentrarse en actividades eminentemente científicas, dando como resultado un desperdicio de recursos humanos altamente calificados.

Introducción

Explorando en las definiciones de política educativa, científica y tecnológica que dictaron el “deber ser” de las universidades públicas mexicanas desde la década de los ochenta del siglo pasado, aquí se pretende mostrar algunos de los efectos más perniciosos del modelo de regulación y administración empresarial que paso a paso ha ganado terreno en la academia e investigación universitarias. Nos ocupa en particular el esquema de prescripciones extra-institucionales de procedencia federal que, forjado sobre valores corporativos como el control de calidad y la eficiencia, ha logrado endosar la lógica productivista a la labor científica que se realiza en las universidades, y abstraer esta actividad estratégica de su sentido público y popular. No obstante, más que discutir a fondo la nueva orientación de la agenda científica o el extravío de su sentido social, argumentamos respecto a lo que para ambos significa la asimilación de esta racionalidad eficientista y competitiva por uno de los actores centrales en los procesos de producción de conocimiento, el investigador universitario. Como eje de la disertación se propone que en la actualidad las pautas y criterios que rigen el quehacer científico en los espacios universitarios mediante prescripciones de política y programas federales para la educación, ciencia e innovación, rinden dividendos al capital en tanto son funcionales al desarrollo de los polos hegemónicos del sistema, pero resultan contrarios a la necesidad de sentar las bases para un cambio social con equidad e inclusivo en nuestro país. En concreto —y sin demérito de detenernos en alguna ocasión sobre otros aspectos que también resultan de provecho al ciclo de expansión y progreso capitalista— se sostiene que el esquema de administración y regulación del trabajo científico en las universidades estatales entorpece esfuerzos individuales e institucionales para el desarrollo científico y tecnológico, y dispersa recursos humanos y materiales susceptibles de generar el tipo de ciencia que se precisa para superar el subdesarrollo. De ahí que, más allá de las tareas y afanes inmediatos que consumen el

tiempo y la energía de la planta de científicos universitarios (procurarse fondos y medios de trabajo, evitar que se reduzcan sus percepciones no salariales, mantener los indicadores, etc.) sea un ejercicio fundamental volver a cuestiones tan esenciales como: a quiénes nos debemos como investigadores de una universidad pública, a qué intereses sirve nuestras mejores ideas y propuestas, cómo y en qué tipo de sociedad queremos vivir.

Se parte de un breve recordatorio de los tiempos y circunstancias en que vivimos, para situar el acontecer de las universidades públicas mexicanas en su contexto histórico y determinar cómo se conciben en el nuevo modelo de universidad sus principales desafíos en materia de formación de recursos humanos y desarrollo científico. Enseguida, se informa del objeto del quehacer científico universitario y el cómo se debe hacer ciencia en las universidades desde la perspectiva de las políticas públicas, Aquí las preguntas que salen al paso son numerosas y no aspiramos agotarlas;² en cambio buscamos demostrar que el modo de hacer ciencia en los espacios universitarios reporta cambios de gran magnitud y trascendencia; entre ellos el cambio de prioridades en los problemas de que deben ocuparse los investigadores. Por último reparamos en la actividad investigativa tal y como se desarrolla hoy en las universidades estatales, a fin de constatar las variadas expresiones y facetas de la dinámica productivista, de competitividad y búsqueda de eficiencia. Lo que aquí pretendemos es dejar constancia de que, conscientes o no de ello, los investigadores no pueden evadir la atención prioritaria de una multitud de asuntos prácticos y urgentes a resolver, en el marco de una nueva relación con las instituciones en que laboran, el Estado, la iniciativa privada y el sector social.

I

La transición vivida por las universidades en América Latina hacia los últimos tres decenios del siglo veinte y lo que va del presente siglo, merece ser reconstruida para descifrar por qué estas instituciones se encuentran ahora más sujetas que nunca a las

² Por ejemplo, qué ciencia hacemos y cuál debemos hacer desde la óptica del proyecto social y político del país, para qué fines o intereses, con cuáles recursos o en la ausencia de qué recursos, a partir de qué procesos y técnicas, en qué tiempos y cantidad, qué cualidades se les demandan a nuestros sus productos, etc.

líneas de política marcadas por los Estados y actores transnacionales hegemónicos; pero sobre todo, en aras de la construcción de estrategias y modelos de educación alternos, centrados efectivamente en las demandas sociales y el bien común. Se puede acusar la universidad latinoamericana de que nunca llegó a ser todo lo que de ella se esperaba en términos de cobertura, número de graduados, formación de recursos humanos suficientemente calificados, creaciones científica, vinculación, etc. Y en efecto, nunca como en el primer mundo, nunca tan eficiente, solvente ni fecunda en términos de innovación. Pero, bajo qué consideraciones se podría sostener que ahora sí comenzamos a andar por el camino correcto. Antes bien, el rumbo que ha tomado su reestructuración nos mueve pensar que cada vez está más lejos de responder a su compromiso social.

Un aspecto de esta transición es el desplazamiento ideológico del concepto y visión de Universidad que hace casi un siglo motivó el movimiento de Córdoba en Argentina (Tünnermann, 2008), y que años más tarde fructificó en la consolidación de la Universidad Nacional Autónoma de México (Marsiske, 2004). Ambos referentes obligados en la historia de la educación superior regional por su significado en la legitimación de proyectos estatales capitalistas, pero incluyentes.³ Lo anterior, en lo que se refiere al terreno de las ideas. En los hechos lo que observamos es que se va desmantelando el modelo de universidad pública, autónoma, gratuita, popular y crítica que correspondiera al periodo del Estado desarrollista y de crecimiento por sustitución de importaciones. Y en el núcleo de esa transformación pueden leerse importantes cambios en las relaciones entre las instituciones universitarias, el Estado —ahora neoliberal— y un sector empresarial más agresivo por sus necesidades de expansión y competencia global.

La transición apunta a la instauración de un tipo de universidad diferente, inclinada hacia el modelo gerencial norteamericano, y cuyo proceder está regido por el

³ El cogobierno universitario, la libertad de cátedra, la orientación social de la universidad, el concepto autonómico, la gestión democrática y el subsidio estatal fueron entonces componentes sustantivos de un ideal de universidad latinoamericana.

cálculo económico y mercantil.⁴ Una universidad más atenta a las necesidades prácticas y cambiantes de la empresa privada; capaz de autofinanciarse y que justifique continuamente su pertinencia a partir de los bienes y servicios que ofrece. Rasgos que, para los seguidores de las reformas de mercado, son parte una de la evolución necesaria para adaptarse a las exigencias de integración regional y mundialización económica. Con la ventaja de venir a resolver problemas de sobrecarga al presupuesto gubernamental generadas en el crecimiento anárquico de la matrícula y la planta docente.

Estudios comparativos de los sistemas de educación superior en las naciones latinoamericanas dan cuenta de ritmos y matices variados en sus particulares trayectorias; mas en todo caso, sin escapar a las determinaciones estructurales y lineamientos de política de índole trasnacional.⁵ En ese sentido, el mosaico de experiencias diversas ha sido interpretado, en grueso, como *variaciones de un mismo tema*; pues en materia de opciones de políticas públicas en el ámbito educativo, los gobiernos operaron con un número limitado de alternativas, sobre la base de una tradición común y problemas semejantes (Ribeiro, 2002: 9 y ss.). Hay ejemplos destacados en la adopción de este nuevo modelo de universidad en el subcontinente,⁶ pero aquí nos interesa el caso mexicano.

Es bien conocido que en México, como en otros países de la región, la reducción del gasto público en educación superior fue un vehículo privilegiado para inducir el cambio en las universidades a partir de los primeros años ochentas. Y que este proceso corre en paralelo con la reestructuración de la planta productiva en el marco del proyecto neoliberal de crecimiento. Tanto el ajuste estructural como el proceso de reforma del Estado mexicano se precipitaron de cara a la suspensión de ingresos externos derivados del petróleo en un contexto de desequilibrio fiscal acumulado. La

⁴ Se le ha llamado *modelo educativo de mercado, universidad emprendedora, universidad empresa y flexi-universidad*, entre muchos otros.

⁵ En Armando Alcántara (2006) y Alma Maldonado (2000) se pueden encontrar referencias precisas de la influencia que tuvieron instancias multilaterales como la OMC, UNESCO, BID y BM en el rumbo de las políticas educativas a nivel superior.

⁶ En su libro *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*, Brunner y Uribe (2007) siguen a profundidad el caso chileno, donde cerca del noventa por ciento de las instituciones de educación superior son privadas y atienden aproximadamente al 70 por ciento de los estudiantes.

crisis subsecuente puso freno a la expansión que en la década previa había experimentado el sistema de educación universitaria del régimen público. Por su parte, la presión de organismos financieros internacionales para sanear de las finanzas públicas y estrechar las estructuras estatales, tornó conflictiva la relación del gobierno con las entidades que dependían en gran medida de sus recursos para seguir funcionando. Fue en esta etapa que se gestó un nuevo marco de relaciones entre las universidades públicas y el Estado.

Desde ahí, se va dejando atrás un periodo de una *política benevolente y una planeación indicativa*, en palabras de Enrique Luengo (2003:7), para avanzar a otro centrado en *políticas de evaluación* ligadas al financiamiento público. O como señala Adrián Acosta (2000:83): de una *intervención discreta* del Estado en el sistema de educación superior se transita a una época donde éste adquiere una *centralidad indiscutible*, impulsando cambios en las formas de financiamiento, en los procesos de diferenciación de las instituciones y los actores universitarios, y en la apertura de nuevas opciones públicas y privadas de estudios superiores. El hecho indiscutible, cualquiera sea el nombre que se le asigne, es un menoscabo de la autonomía universitaria en favor del control externo, estatal evidentemente, pero mediada por mecanismos de evaluación y sistemas de reconocimiento de la calidad.

Ya en 1982 el programa de gobierno del Presidente Miguel de la Madrid dejaba claro su interés por procurar la calidad en las instituciones educativas, y la conveniencia de establecer índices para evaluar los servicios y productos ofertados por estas (Grediana Kury, 1999). Sin embargo, la definición de la normatividad y organismos que conformarían el esquema de regulación y administración académica universitaria ha llevado más de dos décadas.

Algunas de las acciones destacadas en ese sentido fueron el establecimiento de la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) en 1989; la creación del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES) y de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en el año 1991; la puesta en marcha del Programa de Mejoramiento de Profesorados (PROMEP) de la SEP durante 1996 y el surgimiento de Consejo para la Acreditación de la Educación Superior

(COPAES) en el año 2000. Para el sexenio del presidente Vicente Fox las autoridades educativas se propusieron incorporar todos los programas de evaluación y las bolsas de recursos respectivas en los Programas Integrales de Fomento Institucional (PIFI), para que los apoyos extraordinarios se asignaran a partir de una planeación estratégica de más largo plazo (CINDA, 2007: 310).

Quizá merecen mención especial las reformas al artículo tercero de la Constitución Política Federal y la promulgación de una nueva Ley General de Educación durante el sexenio salinista, por haber enmarcado jurídicamente el paradigma educativo dominante en nuestro país. Mas lo cierto es que la reglamentación y programas públicos implicados en la docencia y producción científica universitaria no han dejado de afinarse hasta nuestros días. En estas décadas de transición, en el plano de las relaciones internacionales también transcurren cambios que acompañan y apoyan el proceso de sumisión de las universidades mexicanas a las nuevas reglas del juego, como el ingreso de México al GATT en 1986 (posteriormente OMC), la puesta en vigor del TLC en 1994 y la inclusión de México a la OCDE en el mismo año. Y, en el plano laboral-académico deben señalarse al menos el retroceso del sindicalismo universitario, la caída de los salarios y pérdidas muy importantes en los contratos colectivos de trabajo.

El esquema resultante es un tejido de prescripciones verticales diseñadas para las instituciones universitarias —sus programas educativos, cuerpos académicos, centros de investigación, docentes, investigadores, procesos administrativos, estudiantes, egresados— donde el merecimiento de una parte importante del apoyo financiero que proviene del sector público⁷ está en función de los logros obtenidos, o bien de la posibilidad de obtenerlos, a juicio de los evaluadores.

No es intención hacer aquí un recuento monográfico del contenido de planes de gobierno, programas, leyes y organismos creados o reformados para elevar la calidad y hacer eficiente el sistema de educación superior universitario a partir de los años ochentas, pues la literatura sobre el tema es abundante. Nos limitaremos a señalar que,

⁷ Se postula por fondos extraordinarios que sin embargo son fundamentales para el funcionamiento las instituciones, ya que el presupuesto ordinario está comprometido en gasto corriente.

con indiferencia del cambio de partido en la oficina del Poder Ejecutivo Federal, el Programa Nacional de Educación del gobierno de Vicente Fox (SEP, 2001: 183 y ss.) y el Programa Sectorial de Educación (SEP, 2007: 21 y ss.) del sexenio actual ratificar la intención de avanzar en el manejo eficiente de los recursos públicos destinados al sector y perseverar en los procedimientos de evaluaciones externas y acreditaciones para el aseguramiento de la calidad a nivel de instituciones, programas educativos y miembros personal académico. Sólo como un ejemplo recurrimos al siguiente párrafo del Programa Educativo del gobierno foxista. En él se ilustra con claridad el enfoque y orientación de las políticas públicas federales en el ramo durante los últimos diez años:

La educación superior es un medio estratégico para acrecentar el *capital humano* y social de la nación, y la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; para enriquecer la cultura con las aportaciones de las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías; y *para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en la economía basada en el conocimiento*. [...] *Un sistema de educación superior de buena calidad es aquél que está orientado a satisfacer las necesidades del desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y humano del país; es promotor de innovaciones y se encuentra abierto al cambio en entornos institucionales caracterizados por la argumentación racional rigurosa, la responsabilidad, la tolerancia, la creatividad y la libertad; cuenta con una cobertura suficiente y una oferta amplia y diversificada que atiende a la demanda educativa con equidad, con solidez académica, y eficiencia en la organización y utilización de sus recursos*. (SEP, 2001: 183) (Subrayado nuestro).

Las citas podrían multiplicarse para corroborar cuáles son, desde la perspectiva del sector público los desafíos de los centros universitarios en materia de formación profesional y desarrollo científico (acrecentar *capital humano*) y su misión en el contexto de un determinado proyecto económico y social (la *sociedad del conocimiento*). Pero mejor tratemos de condensar en sus principales coordenadas lo que el gobierno mexicano espera de la universidad de principios del siglo XXI. (1) Respaldo a los esfuerzos de competitividad externa en la agenda neoliberal; (2) que gestione apoyo financiero diversificado para el desarrollo de sus tareas sustantivas; (3) debe acreditar ser merecedora de los recursos públicos que se le asignen y emplearlos de manera óptima; (4) que opere con transparencia y rinda cuentas; (5) que ponga a disposición

del aparato productivo y el sector social, en ese orden de prioridades, sus recursos, infraestructura, egresados, servicios y resultados de investigación; (6) y, para sustentar su relevancia, que sea flexible en términos de adaptación funcional a las necesidades de los mercados laboral, y de bienes y servicios.

Antes de cerrar este apartado merece la pena señalar que en México la instrumentación de este nuevo modelo de universidad además de que ha sido prolongada, ha implicado numerosos problemas, tensiones y resistencias; no obstante, por el tiempo transcurrido desde sus inicios, los resultados ya son palpables en todas las esferas de su quehacer. Desde luego el avance es heterogéneo, mas una apreciación de conjunto es suficiente para asentar que las instituciones de provincia han sido especialmente sensibles a las presiones financieras que inducen el cambio; pues, limitadas en muchos aspectos para generar desarrollo científico de frontera y para situar sus programas educativos de grado y posgrado en el nivel que exigen las instancias certificadoras, tienden a asumir con mayor fidelidad las fórmulas gubernamentales, así sea formalmente. Creemos por tanto, que es ahí donde mejor se puede captar la infiltración del ánimo productivista en el medio científico y académico.

//

Las instituciones de educación superior no son los únicos agentes que en Latinoamérica están implicados en la producción de conocimiento; pero sí son un agente central debido a que la presencia de centros de desarrollo científico y tecnológico articulados a las empresas o de núcleos de investigadores ligados directamente al sector productivo es reducida.

Así pues, la labor científica se realiza fundamentalmente en las universidades, donde se concentra la mayor parte de los investigadores. El problema es que sólo existe un pequeño sector de estas instituciones que constituye el centro de gravedad en materia de investigación y desarrollo. Este sector, reconocido como *universidades de investigación*, es la cúspide de un sistema piramidal, y en él descansa el grueso de la producción de conocimiento registrada y reconocida a nivel internacional (CINDA, 2007: 84). Se ha estimado que del total de Instituciones de Educación Superior, una fracción

no superior al 3% podría considerarse en esta categoría; junto a ellas existe otro grupo de universidades con investigación —un 7% aproximadamente—, pero que en realidad no alcanzan a situarse en el nivel que supone participar en la comunidad científica y tecnológica mundial (López, 2010: 164).

Un distintivo y crítico de los países iberoamericanos (grupo en que se incluyen España y Portugal) es que la inversión en ciencia y tecnología como proporción del Producto Interno Bruto (PIB) apenas ronda el 0.55% en promedio durante la última década, a pesar de que se deja ver una tendencia tímida en su crecimiento —alcanzó 0.8% en 2006—. ⁸ Y, por lo que concierne al origen de los recursos de investigación, éstos habían estado llegando fundamentalmente del sector público; a diferencia de los países avanzados que realizan inversión en el rubro con fondos privados sobre todo. En los últimos años, se deja ver un cambio importante en el origen de los recursos destinados a este rubro en la región (CINDA, 2010: 93).

Sin restar importancia al problema del financiamiento, que en efecto es austero respecto a otras zonas del mundo, no es el único obstáculo a superar a fin de elevar el desempeño regional en ciencia y tecnología. El Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) sintetiza acertadamente que:

“(…) hay además problemas de organización de las labores de I + D en las universidades, escasa vinculación con las empresas y el sector productivo, ausencia de prioridades gubernamentales, sistemas nacionales de innovación desarticulados, baja productividad del trabajo académico de investigación y un desarrollo todavía frágil, en la mayoría de los sistemas de educación superior, de los programas de formación de nuevos investigadores.” (CINDA, 2007: 162).

México no se aleja de la media iberoamericana en términos de proporción del PIB destinado al ramo científico y tecnológico (0.46 para el año 2005), ⁹ y, puesto que la ciencia se realiza esencialmente en el marco de la educación superior universitaria.

⁸ La media en Europa para el mismo año es 1.84%; 2.61% en Estados Unidos y 3.32% en Japón (CINDA, 2010: 92-93).

⁹ El único país distante de la media es Venezuela al destinar cerca de 2.7% del PIB, seguido de lejos por Brasil, con 1.11% para el año 2007 (CINDA, 2010: 39).

De igual modo, en el país sólo un número reducido de instituciones son consideradas *universidades de investigación*. Junto con ellas, otras entidades paraestatales y del régimen civil son las que captan la proporción más significativa del financiamiento público en el ramo y concentran la mayor parte de la infraestructura apropiada y los recursos humanos calificados para desempeñar labores científicas.¹⁰

Llama la atención que este último indicador ha ido a la alza de forma extraordinaria a partir de los años noventas. El número de investigadores en el país pasó de 14,103 en el año 1993 a 43,922 para el año 2005,¹¹ lo que supone haber elevado sustancialmente la masa crítica de científicos, pero trabajando en condiciones de un presupuesto menor. Lo anterior, dado que no se ha cumplido con el precepto legal establecido en el año 2004, de asignar financiamiento al rubro de investigación científica y desarrollo tecnológico por un monto anual de al menos el 1% como proporción del PIB.¹²

Si observamos sólo la *investigación académica*, como suele llamarse a la actividad científica que tiene lugar en las universidades, encontramos de entrada que, por ser éstas un pilar del sistema de educación superior, las acciones públicas dirigidas al ramo han alterado sustancialmente el entorno en que se han de producir los nuevos conocimientos, la labor científica en sí y el sentido último de ese quehacer. Adoptar, en mayor o menor medida del nuevo modelo de universidad, equivale a aceptar las nuevas reglas del juego en términos de: (a) operar con financiamiento ordinario limitado (b) procurarse apoyos suplementarios de programas que condicionan los recursos a los resultados de evaluaciones y autoevaluaciones exhaustivas y periódicas en todos los niveles; (c) someterse a sistemas de acreditación y certificación extra institucionales (d) demostrar reiteradamente el compromiso institucional e individual de mejorar el desempeño —léase rendimiento o productividad— elevando los indicadores de calidad;

¹⁰ Destacan la Universidad Autónoma de México (UNAM), el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición y el Instituto Mexicano del Petróleo.

¹¹ Datos proporcionados por el CINDA en sus reportes por país para los años 2007 y 2010; la información proviene de informes de gobierno, CONACYT e INEGI, y refiere al total de científicos e ingenieros en labores de investigación y desarrollo (*investigadores equivalentes a tiempo completo*). El SNI por su parte, registra 16,598 investigadores para el año 2010, cuando en el año 2000 el indicador se situaba en 7,466.

¹² Reforma al artículo 9 BIS la Ley de Ciencia y Tecnología publicada en el DOF el 1º de septiembre del año 2004.

(e) conducirse de forma transparente y con eficiencia en el manejo financiero; (f) permanecer alerta a las necesidades del sector productivo en tanto receptor principal de sus productos y servicios; y (g) gestionar financiamiento adicional y diversificado para el desarrollo de sus funciones sustantivas.

Situados propiamente en el ámbito de las políticas científicas y tecnológicas, encontramos que las universidades han estado siempre en la foco de los proyectos de construcción de un sistema de investigación nacional¹³ desde la creación del CONACYT en 1970; año en que se desprendió formalmente a las políticas científicas de las estrictamente educativas. Recordemos que hasta entonces la Dirección General de Investigación Científica (organismo que precede al CONACYT) fue parte de la Secretaría de Educación Pública; y que con esta definición se hizo explícita la toma de conciencia del gobierno mexicano del rol estratégico de la ciencia y sus aplicaciones prácticas, en el futuro de México.

No fue casualidad. En aquellos años ya se reconocía mundialmente que las naciones debían resolver sus problemas apoyadas en el conocimiento producido por la ciencia, pues estudios de organismos internacionales mostraban con alto grado de confianza que la inversión en estudios científicos y en fortalecer las capacidades tecnológicas tiene un impacto efectivo en el auge económico de los países (Pino y Drucker, 2006).

Pero así como la crisis de los ochenta contuvo el impulso educativo de la década anterior, las pretensiones de asentar una base científica nacional se enfrentaron a graves limitaciones de presupuesto y revisión de las prioridades en el marco de las políticas de estabilización. Por fortuna, incluso en la época de mayores restricciones, el CONACYT sostuvo los apoyos para programas de investigación, el financiamiento de proyectos a través de concurso y las partidas para la formación de nuevos científicos en centros nacionales y del extranjero.

En el rubro de las políticas de ciencia y tecnología la crisis se manifestó nítidamente en el deterioro de las remuneraciones al trabajo de los investigadores. De

¹³ La Ley de Ciencia y Tecnología vigente, en su artículo 2 lo denomina *Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*.

ahí que la creación del SNI haya sido interpretada como estrategia de choque para evitar la “fuga de cerebros”, y como vía para establecer un patrón de ingresos no salariales y diferenciados, a través del mecanismo de estímulo-recompensa (González, 2007: 3).

El SNI ha sido el principal instrumento de acreditación individual de calidad en el desempeño científico y tecnológico, dando lugar a la formación de una élite a la que todo investigador quiere pertenecer por razones económicas y de prestigio. En este caso la calidad se valora a través de variables como la dedicación a la labor científica y docente, contribución en la formación de doctores, actividades de vinculación, y sobre todo, un número determinado de productos recientes como publicaciones en revistas indexadas nacionales e internacionales, libros en editoriales de prestigio, patentes, dirección de tesis de posgrado, etc. También se valora el impacto de esta producción por el número de citas en revistas de corriente principal. Por su parte, el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad, que ha evolucionado desde su creación en 1990, cumple la función de certificar a través de Comités de Pares Académicos, la competitividad de programas educativos de especialidad, maestría y doctorado; avalando que la formación de los estudiantes de estos centros es de excelencia y pertinente. Ambos recursos constituyen piezas clave del régimen de aseguramiento de la calidad del quehacer científico universitario en un esquema que da seguimiento estricto a sus tareas sustantivas. El régimen opera a nivel de los investigadores en lo individual y de los centros académicos que forman a los nuevos hacedores de ciencia. Mas la cultura de la evaluación y de la rendición de cuentas también implica a las instituciones desde las políticas educativas.

Las exigencias del uso óptimo y eficiente de todos los activos de entidades públicas que otrora operaron con relativa autonomía, aparece como legítima en un contexto de presupuesto estatal limitado que debe asignarse de manera selectiva. Y si deben rendirse cuentas precisas del destino del financiamiento es en atención al principio de responsabilidad pública aplicable a todos los que se benefician con recaudaciones fiscales. Por otra parte, una mejora en los indicadores de desempeño y la asignación racional y transparente del gasto público, son valiosos para la sociedad y

motivo de reconocimiento para los organismos evaluadores y acreditadores de las Instituciones de Educación Superior. Sobre esta base que se gana el derecho a fondos extraordinarios en la siguiente oportunidad.

Por la congruencia interna de estos razonamientos puede pasar desapercibido que el compromiso ya no estriba en la eficacia social de las instituciones, sino en su eficiencia interna o viabilidad como unidad económica; a modo de un establecimiento mercantil o empresa productora de bienes y servicios que opera con solvencia y resultados cuantificables. En ese sentido, la eficiencia pasa a ser el parámetro que permite estimar el costo/beneficio que representa financiar (o no) a determinados centros de investigación, proyectos o programas académicos.¹⁴

Así pues, el espectro del *control de calidad* cubre en primer término la gestión institucional, que para ser evaluada en positivo, debe ser eficiente y transparente. En segundo término los núcleos de investigación cualquiera sea su nombre (institutos, centros o cuerpos académicos) incluso en la ejecución de sus proyectos. Y finalmente llega hasta los científicos, en su calidad de productores de conocimiento y proveedores de servicios educativos. Desde esta perspectiva podemos entender que en el año 2002 se renovara el marco operativo de las políticas de ciencia y tecnología en su estructura y organización,¹⁵ pero sin alterar dispositivos como las remuneraciones diferenciadas por méritos y productividad para el cuerpo de científicos nacionales y el seguimiento puntual del destino de los recursos de investigación en sus diferentes fondos concursables.

Los dispositivos anteriores, aunados al Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) que extiende constancia de la multifuncionalidad del académico-investigador, y al Programa de Estímulos al Desempeño del personal Docente (ESDEPED) que cuenta con un referente federal pero se conduce con un

¹⁴ A nivel de las instituciones de educación superior, el Programa para la Normalización de la Información Administrativa y Financiera (PRONAD) se propuso construir un sistema de información partir de indicadores de desempeño aplicados a la administración financiera y a la gestión académica, con base en costos unitarios.

¹⁵ El año 2002 entran en vigor una nueva Ley Orgánica para el CONACYT y en materia de Ciencia y Tecnología. La última crea un Consejo General de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico como órgano de política y coordinación nacional del sistema, presidido por el Presidente de la República; donde el Director General de CONACYT es secretario y el Coordinador del Foro Consultivo Científico y Tecnológico es consejero. El Foro Consultivo es además un órgano autónomo permanente de consulta, creado por la misma ley para la recoger las propuestas de diferentes sectores de la sociedad, entre ellos los académicos.

amplio margen de discrecionalidad al interior de cada institución educativa, confluyen en una plataforma diseñada para encauzar la investigación académica hacia los estándares mundialmente reconocidos de calidad e impacto. En esa búsqueda de la competitividad internacional, sus indicadores aplican por igual a un colectivo que, por cierto, no se encuentra en circunstancias semejantes. Pero dejemos de lado ese asunto, pues lo que aquí nos atañe es el discurso gerencial y las estrategias organizacionales que han trascendido al manejo de los recursos humanos en las universidades.

El paradigma de la *gestión de calidad total*¹⁶ que en fechas recientes se ha trasladado con escasas variantes al terreno académico, asume como punto de partida que el trabajo científico puede ser dirigido y administrado como otras actividades laborales; específicamente como las del sector de la transformación y del ramo de los servicios. Ya en su contenido, plantea que:

1. Las empresas son organizaciones orientadas a las necesidades del cliente o usuario; este último es su elemento rector y a él se subordinan todas sus actividades desde el primer momento. Por eso es importante que se tenga clara la visión, la misión, los valores y la estrategia de trabajo.
2. Para lograr una mejora cualitativa de los productos y servicios, de modo tal que puedan satisfacer las expectativas del cliente/usuario, se debe movilizar a los recursos humanos en la lógica del libre mercado; esto es, en el plano de la competencia.
3. El aumento en la productividad del colectivo viene como efecto mediato de aplicar el método de reconocimiento y recompensa al trabajador individual por sus resultados; mismos que se confrontan con los del resto de los obreros para mostrar que en condiciones semejantes se puede hacer más y mejor.
4. La recolección de datos y las evaluaciones periódicas de metas son la mejor vía para el perfeccionamiento de las tareas empresariales. Ello requiere del conocimiento de las necesidades expresas o implícitas de los clientes-usuarios, y de su evolución.

¹⁶ Mayores referencias de la evolución y componentes del paradigma la *gerencia total de la calidad en las organizaciones* en Abreu y Cañedo (1998).

5. Mediante la planeación estratégica común; la instauración de equipos de trabajo con sentido de pertenencia; el establecimiento de metas compartidas, y la promoción de liderazgos,¹⁷ y ejercicios de retroalimentación (*benchmarking*) se genera un ambiente de mayor implicación (o compromiso) del trabajador en los objetivos de la compañía.

6. La calidad, en este entorno organizacional, es el resultado de los esfuerzos inteligentes, concentrados e integrados de toda una organización.

7. Es necesario ser *flexibles* en los procesos de trabajo y en los productos, para atender a los cambios externos (de la demanda) ante la incertidumbre de los mercados.

Dos rasgos adicionales merecen mención aparte: (A) en este modelo de gestión empresarial, numerosas responsabilidades de orden e importancia diversa —como planificar, ejecutar, evaluar, reiniciar los procesos, gestionar recursos, rendir cuentas— son transferidas al último eslabón de la cadena laboral, quien recibe en gran medida el peso de sacar adelante el producto y debe responsabilizarse de la calidad del mismo. Y (b) a diferencia de las formas clásicas de organización de recursos humanos, este ordenamiento laboral no precisa de mecanismos de fiscalización o disciplinarios en el centro laboral, ya que el trabajador se encuentra motivado. Motivado en el sentido de que tiene la expectativa de que a mayor esfuerzo corresponde mayor recompensa.

Tanto la naturaleza prescriptiva de los componentes del paradigma de control de calidad total como su carga axiológica marcadamente individualista, operan en favor de la eficiencia (como posibilidad de hacer más con menos y en el menor tiempo posible). La productividad se asume como un reto personal y frente a los pares, eximiendo de la necesidad de dispositivos vigilancia o inspección *in situ*. En el caso de la actividad académica y científica, la normatividad federal, los estatutos y compromisos institucionales, los dictámenes de organismos evaluadores, las resoluciones de entidades de financiamiento, las fórmulas de política pública, entre otros, conforman un esquema de regulación y administración que sin ser disciplinario un el sentido tradicional, si es coercitivo: ignorarlo o no alinearse a sus directrices sobrelleva una sanción. Por supuesto, la violencia del ajuste laboral hacia mayores exigencias y el

¹⁷ Existe una vasta bibliografía que marca las diferencias entre el líder y el directivo tradicional, una de ellas es que el primero apela a la subjetividad del personal mientras el otro se concentra en el manejo de los recursos materiales.

condicionamiento salarial no se manifiestan como tales. Aparecen como *sana competencia*.

Por otra parte, y esto resulta clave para la subjetividad individual e identidad colectiva del investigador universitario, las políticas y normativas se proyectan invocando a valores liberales muy apreciados en el tiempo que nos tocó vivir: el bienestar personal, la distinción profesional y el prestigio social. Con este ordenamiento empresarial se espera que el empleado esté profundamente comprometido con cada una de sus funciones dentro de la empresa y con la empresa misma, incluso más allá de sus destrezas físicas, de su calificación profesional y de su jornada de trabajo. El desempeño óptimo conlleva desplegar en la arena laboral todas aquellas cualidades que favorezcan la interacción social —competencias comunicativas y lingüísticas— capacidades emocionales o afectivas, ideas creativas, el impulso de iniciativas de mejora, recursos intelectuales variados, en fin.

Marcela Zangaro (2010) señala que bajo las nuevas modalidades de gestión laboral, el cumplimiento de los objetivos de productividad y la posibilidad de que las tareas se realicen según los parámetros establecidos como deseables tiene un margen mayor de incertidumbre, pues “(...) *depende de que el trabajador acepte voluntariamente el cumplimiento del trabajo y voluntariamente ponga en juego de manera productiva sus capacidades comunicacionales y relacionales, su creatividad y su compromiso con la actividad. Las políticas de management, entonces, buscan implicar al trabajador. Y la implicación se relaciona con el movimiento subjetivo por el cual el sujeto asume como propios los requerimientos y los objetivos del capital.*”

Por eso pasa a ser un asunto de primer orden que las organizaciones empresarias definan con claridad su misión, visión y valores, y que logre la alineación voluntaria del trabajador:

Si el capitalismo debe ser capaz de que los trabajadores se “auto-impongan” no sólo obligaciones de hacer sino también de modos de ser, es porque su existencia depende de la acumulación y ésta también depende del disciplinamiento y control de la fuerza de trabajo. Ambos se logran, en parte, por medio de los procesos de subjetivación que promueve el *management* en tanto tecnología del yo. El *management* define y promueve modos de ser en el trabajo, subjetividades con características específicas,

que establecen la matriz en la cual los sujetos realizan prácticas por las que regulan su conducta no sólo en el nivel colectivo sino también en el individual. El objetivo de estas acciones, entonces, consiste en lograr la formación de una subjetividad funcional a la consolidación del proceso de producción de valor en el capitalismo. (Zangaro, 2010).

Así pues, la gestión de la calidad total (como otras formas de administración de la fuerza de trabajo) en tanto prescripciones y códigos de conducta impuestos para inducir mayores rendimientos individuales y del conjunto, tiene la finalidad de reorganizar los procesos de producción para los fines de la empresa, en primer término, y de la valorización de capital, ulteriormente. Ocurre en cualquier rama de la actividad económica; mas aquí la cuestión central es que el quehacer científico no es una labor a la que sea posible imponer tiempos, ritmos o cuotas.

Pese a ello, estos son los principios que inspiran la organización del trabajo en el plano de la investigación académica. Y significa, entre muchas otras cosas, que los compromisos de productividad, calidad y eficiencia deben ser asumidos individualmente por los científicos y enseguida por sus grupos de trabajo. Desde esta concepción, corresponde al cuerpo de investigadores hacerse cargo de la gestión de financiamiento para investigación, publicaciones o actividades de intercambio científico; realizar ejercicios de diagnóstico y planificación; rendir cuentas puntuales de sus actividades, gastos, planes y logros; elaborar informes periódicos para diferentes instancias externas, y un sinnúmero de tareas no académicas ni estrictamente científicas, pero de las que depende no solo una proporción de sus ingresos vinculada a la productividad, sino también que disponga o no de los recursos de trabajo más básicos (insumos, viáticos, personal de apoyo, equipo, etc.). Asuntos que pasan a ser los más urgentes de atender por ser una condición *sine qua non* para desempeñarse como investigadores. Esto no es un tema menor, pues significa que el trabajador científico no tiene asegurada la base material (o medios de producción) con que habrá de realizar sus actividades si el mismo no se los procura. Y de la lógica oficial se sigue que si no se los procura y se los gana de las diferentes bolsas concursables, es porque no se los merece.

Lo anterior demuestra que en el marco del nuevo modelo de universidad y de la concepción de oficial del quehacer científico en nuestro país, la forma de hacer ciencia en los espacios universitarios ha cambiado sustancialmente para alterar la escala de prioridades en los problemas de que deben ocuparse sus científicos y académicos. Lo que se espera de éstos es que sin dejar de hacer su labor propiamente productiva y creativa, y sin desatender la formación profesional y de nuevos investigadores, asuman tareas burocráticas variadas y de búsqueda de los recursos básicos para que la universidad pública siga funcionando. Si esto último no ocurriera, es porque la universidad no es *pertinente*, en el sentido liberal y no social del término, al no haber logrado una vinculación adecuada con el sector productivo, y por lo tanto, no se justifica seguir aportando a su sostenimiento.

///

Si preguntáramos a cualquier investigador de los que conocemos o tenemos al lado, cómo se hace ciencia en su universidad, y específicamente en qué condiciones desarrolla sus tareas cotidianas —una disculpa grande si aquí se proyectan nuestras experiencias o sentimientos— las respuestas inmediatas, y quizá un tanto emocionales, serían: con gusto pero con limitaciones; a contrarreloj; con estrés; restándole tiempo al sueño y a la familia; con financiamiento si se ha conseguido patrocinador o sin él cuando el proyecto importa y no se está dispuesto a sacrificarlo aún cuando no tenga fondos; con incertidumbre; bajo presión; en equipo porque así nos indican o porque así lo requiere la naturaleza de la investigación; con apoyo institucional, a veces, etc.

Por fortuna tenemos también respuestas más meditadas y sistemáticas, recogidas a través de un instrumento que registra datos cuantitativos sobre la condición laboral de los investigadores universitarios. La encuesta se está aplicando desde enero de 2010 por vía electrónica a los miembros del SNI correspondientes al padrón 2009 y se pretende cubrir una universidad de cada estado del país. La base de datos con que contamos en este momento cubre 15 universidades y refiere a un total de 296 académicos. Todas las universidades de esta muestra parcial son de provincia.

No adelantaremos los hallazgos aún preliminares de la investigación que dio origen a esta búsqueda de datos,¹⁸ pero sí estamos en condiciones de afirmar con respaldo en esas evidencias, que se fortalecen las impresiones emanadas del entorno más inmediato: (1) El desarrollo de la actividad científica universitaria encuentra una tensión fuerte entre las exigencias inmediatas, los compromisos institucionales y las exigencias de evaluación externas; (2) Reiteradamente se cuestiona la inversión de tiempo en tareas no científicas como la “caza” los recursos que les permitirán llevar a buen término los proyectos y esa aprehensión por sumar calificaciones o puntaje para los diferentes programas de reconocimiento individual y evitar así la reducción de ingresos no salariales, como becas y estímulos. (3) Tanto la presión institucional como la necesidad de asegurar con anticipación que se contará con medios de trabajo, genera incertidumbre en el investigador, y en la práctica lo aleja de los proyectos que elegiría libremente por vocación personal o social, y lo invita a desempeñarse en un ambiente donde al cálculo económico pasa a primer plano.

Que la recomposición estructural inducida por el neoliberalismo sea una negación de la función social de las universidades, y que en esta conmoción se perturbe el ser y quehacer del investigador provocando reacciones de adhesión al *espíritu de la época* no es ninguna sorpresa. Leher (2010: 44) lo ha descrito ya en los siguientes términos:

En ese contexto de restricción presupuestaria, los profesores son instados a estrechar sus vínculos con el mercado o a buscar contratos de prestación de servicios para los gobiernos y empresas, conformando un *ethos* distinto del académico en el cual el manejo del mercado del conocimiento es crucial. En efecto, aunque muchas de esas transformaciones estén siendo manejadas desde el interior de las instituciones, eso no significa que el Estado no esté creando condiciones cada vez más favorables a esas prácticas. Las políticas de conversión del par ciencia-tecnología en *ciencia, tecnología e innovación*, el uso de criterios productivistas para la evaluación de los maestros y estudiantes y, también, de las instituciones, los segmentos público-privados, la institucionalización de fundaciones privadas en las universidades públicas, dependen de políticas estatales que construyen diligentemente la liberalización y la mercantilización de las prácticas universitarias.

¹⁸ La investigación se refiere a las condiciones de trabajo de académicos en universidades públicas de provincia. La encuesta ha sido enviada por la Universidad Autónoma de Nuevo León y la Universidad Autónoma de Zacatecas, las dos instituciones que participan en el proyecto.

Es posible arriesgar las conclusiones previas porque nuestra solicitud a participar en la encuesta animó a un sector de investigadores a escribir largas notas expresando sus vivencias en uno o más centros de trabajo. Uno de ellos manifestó literalmente:

(...) Te comento que yo, junto con dos colegas más, trabajábamos en 2008 en la Universidad X. Nos dieron una orden a todos los doctores y doctoras de ingresar nuestros documentos al SNI, solamente tres ingresamos, y en diciembre de 2008 nos despidieron (...) Entonces iniciando 2009 nos encontramos sin empleo, uno de mis colegas obtuvo empleo hasta diciembre de 2009, yo en febrero de ese año en la Universidad X, pero sin prestaciones laborales, con un contrato semestral por honorarios asimilados a sueldos, y otra colega ingresó a un posdoctorado unos meses después. Hasta junio de 2009 ingrese a la universidad X, donde estoy hasta el momento con un contrato por un año, a la espera de una evaluación y posible definitividad, ahora sí con prestaciones, pero sin dinero para la investigación. Sin tiempo tampoco porque como no había quién, pues me dieron una coordinación de licenciatura, sin sueldo, con trabajo administrativo. Todos los profesores de tiempo completo debemos de dar al menos 12 horas de clase semanales, además de cumplir con investigación y extensión, es una locura, porque además debemos cumplir con PROMEP, la evaluación interna y la del SNI, y cada una con criterios diferentes.¹⁹

Como en este caso, sin que lo hayamos solicitado expresamente, otros científicos externaron sus preocupaciones y ansiedad por las exigencias de competitividad o relataron cómo las presiones por cumplir múltiples compromisos y los plazos de entrega alteraban su quehacer cotidiano en un sentido negativo:

“Nos exigen docencia, investigación, extensión y vida colegiada de alto nivel a todos. Cada profesor tiene en promedio 20 horas frente a grupo, algunos muchas más horas. Eso te quita tiempo para hacer investigación de calidad, además de que los laboratorios no están lo suficientemente equipados para llevar a cabo las labores de investigación. (...) el laboratorio carecía de lo mínimo necesario para realizar un análisis completo de calidad de agua, por citar algún ejemplo. Los maestros teníamos que hacer malabares para poder conseguir recursos y hacernos del equipo necesario para medio trabajar en investigación. Aunado a lo anterior se suman todos los trámites burocráticos para poder tener acceso a los recursos que nosotros mismos obteníamos, de tal suerte que para que cuando la Universidad nos daba

¹⁹ Este texto fue recibido por correo electrónico el 3 de julio del año 2010, obviamente se ha editado el texto para omitir información que permitiera identificar al informante.

acceso al dinero ya faltaba muy poco para hacer el reporte final del proyecto, así que o metíamos dinero de nuestro salario, o poníamos la cara de palo ante la instancia financiadora para justificar que no habíamos hecho nuestro trabajo a tiempo porque la gente de la administración no había hecho el suyo y eso se convertía en una cadena interminable y por cierto muy sólida porque a pesar de las quejas de todos, el sistema simplemente no avanzaba ni se optimizaba. Para evaluar nuestro desempeño teníamos que arañar la tierra para poder hacer de todo e ir tras los puntos para obtener un nivel de beca que reflejara que el esfuerzo no había sido en vano. Sin embargo, con las nuevas políticas, ya para tener perfil PROMEP te evalúan como si fueras investigador, si no se accede al perfil PROMEP ni al SNI no habrá posibilidad de obtener un nivel mayor de III en la beca al desempeño. O sea que la tendencia en la universidad X es hacia la investigación, cuando no nos dan las condiciones mínimas necesarias para desarrollarla.²⁰

Sin duda, dos testimonio de cómo la racionalidad productivista y la obsesión por los indicadores puede llegar a convulsionar el espacio universitario y ser motivo de incertidumbre en el ámbito laboral. Desde luego no todo fueron llamadas de atención sobre los conflictos y excesos derivados del nuevo ritmo de trabajo, de las normativas que rigen la producción de conocimiento científico universitario o de la austeridad del presupuesto (los tres temas recurrentes). También salió a relucir que pese a todo lo anterior el investigador está satisfecho de dedicarse a la ciencia, así sea con restricciones y malabarismos; y que hacerlo es motivo de gran satisfacción y orgullo. Por otra parte en un entorno laboral y social tan crítico, se reconocen las ventajas de trabajar en una institución universitaria, entre otras razones, porque las percepciones globales están muy por encima de la media nacional para trabajadores profesionales.

De lo expuesto, podemos sintetizar que el esquema de regulación y administración empresarial ha convulsionado la labor de los investigadores, y a fin de cuentas, los cambios **no han sido favorables al desarrollo de la ciencia universitaria en general**. Y es claro que la forma y condiciones en que se genera el nuevo conocimiento no es un hecho indiferente a sus resultados. Si la intención es ser más eficientes y reducir los costos unitarios de los productos científicos generados en las universidades públicas hay una paradoja en el esquema. Pues mientras el Estado

²⁰ Correo recibido el 7 de julio del 2010.

diseña e instrumenta mejores herramientas para optimizar los recursos asignados a estas instituciones para dar mejores respuestas —y más baratas— a las necesidades del capital; y mientras la universidad se esmera en justificar su existencia aproximándose a los mercados, se malgastan y subutilizan recursos humanos altamente calificados. Imponer términos perentorios a la capacidad creativa; canalizar “productivamente” los esfuerzos de la comunidad científica enfrentándola en una competencia —excluyente—; distraer a la academia en faenas burocráticas que otros podrían realizar e imponerles condiciones, destinos, usuario finales a sus creaciones, entorpece el trabajo científico y malogra muchos de sus posibles resultados.

Esto es benéfico al sistema en cuanto distrae y dispersa las inteligencias y energías que deberían estar concentrados en hacer investigación por vocación y con compromiso social, no sobre-pedido ni a “a destajo”. Equivale a reforzar, con un lastre más, la investigación científica doméstica que aspira a ser de frontera. Con la glorificación los valores corporativos en las instituciones universitarias (calidad, eficiencia, productividad, competitividad) y alimentando las inclinaciones individualistas en el académico (prestigio personal, altas percepciones, reconocimiento profesional) se les desvía del camino de lo socialmente valioso y útil.

Que antes el Estado proveyera de las condiciones mínimas para el desarrollo de la ciencia universitaria, y que ya no lo haga (al menos como antes) no es, como aparece, una cuestión de presupuesto; es una decisión política y significa que la producción de nuevos conocimientos básicos y aplicados debe tomar otro giro. Desafortunadamente, cuando es el mercado el que indica qué ciencia debe hacerse y cuál no se justifica, la agenda científica se privatiza.

Bibliografía

- Abreu, Manuela y Cañedo, Rubén (1998) “Gerencia total de la calidad en las organizaciones” en *Revista ACIMED* Número 2, vol. 6 La Habana. Pp. 79-92. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol6_2_98/aci02298.pdf
- Acosta, Adrián (2000) “Bajo el cielo ¿protector? de la globalización. Poder y políticas de educación superior en América latina” en *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 17, FLACSO. México. Pp. 69-93. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/115/11501704.pdf>

- Alcántara, Armando (2006). "Tendencias mundiales en la educación superior: el papel de los organismos multilaterales" en *Inter-Ação*, Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação, Vol 31, Número 1; jan./jun. Brasil. Pp. 11-33, Disponible: www.revistas.ufg.br/index.php/interacao/article/view/1490/1474
- Brunner, José J. y Uribe, Daniel (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Ediciones Universidad Diego Portales, Chile. Disponible en: http://archivos.brunner.cl/ijbrunner/archivos/libros/Libro_Mercados/Mercados_Universitarios.pdf
- CONACYT (2007) *Informe General del Estado de la ciencia y la Tecnología*. México.
- CONACYT (2008), Programa Especial de Ciencia y Tecnología 2008-2012 (2008) Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre, México.
- CINDA (2007) *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2007*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Santiago de Chile. Disponible en: www.cinda.cl/download/informe_educacion_superior_iberamericana_2007.pdf
- CINDA (2010), *El rol de las universidades en el desarrollo científico y tecnológico. Educación Superior en Iberoamérica Informe 2010*. Centro Interuniversitario de Desarrollo, Santiago de Chile. Disponible en: www.cinda.cl/download/informe_educacion_superior_iberamericana_2010.pdf
- Dagnino, Renato y Thomas, Hernán (2000). "Elementos para una renovación explicativa-normativa de las políticas de innovación latinoamericanas" en *Revista Espacios*, Vol 21, numero 2. Venezuela. Disponible en: www.revistaespacios.com/a00v21n02/10002102.html
- Gil Antón, Manuel y Pérez, María J. (2006). *Proyecto informe la educación superior en Iberoamérica 2006*. CINDA-Universia. Santiago de Chile. Disponible en: www.cinda.cl/download/informes_nacionales/mexico.pdf
- González, Guillermo (2007). "Entre el reconocimiento individual y el desarrollo institucional. 23 años del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)" conferencia para el *IX Congreso Mexicano de Investigación Educativa*. Mérida, Yucatán, 8 de noviembre. Disponible en: www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at04/PRE1178981099.pdf
- Grediana Kury, Rocío (1999) *Profesión académica, disciplina y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. Premio ANUIES 1999. ANUIES, México. Disponible en: www.anui.es.mx/servicios/p_anui.es/publicaciones/libros/lib55/index.html
- Ley de Ciencia y Tecnología* (2010). Texto vigente. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de abril de 2010. Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lct.htm
- Leher, Roberto (Comp.) *Por una reforma radical de las universidades latinoamericanas*. CLACSO y Homo Sapiens Ediciones. Argentina. Pp. 121-234. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/leher.pdf>

- López Segrera, Francisco (2010). "Educación superior mundial comparada e internacionalización (¿Cooperación solidaria o nuevos proveedores con ánimo de lucro?)" en Leher, Roberto (Comp.) *Por una reforma radical de las universidades latinoamericanas*. CLACSO y Homo Sapiens Ediciones. Argentina. Pp. 121-234. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/leher.pdf>
- Luengo, Enrique (2003). "Tendencias de la educación superior en México; una perspectiva desde la teoría de la complejidad", trabajo para el *Seminario sobre Reformas de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*, 5 y 6 de junio, Bogotá, Colombia. Disponible en: http://web.anuies.mx/e_proyectos/pdf/04_Las_reformas_en_la_Educacion_Superior_en_Mexico.pdf
- Maldonado, Alma (2000). "Los organismos internacionales y la educación en México. El caso de la educación superior y el Banco mundial" en *Revista Perfiles Educativos*, UNAM. Número 87. México. Pp. 1-19. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/132/13208704.pdf>
- Marsiske, Renate (2004). "Historia de la autonomía universitaria en América Latina. *Perfiles Educativos* Vol. 26, Núm. 105-106. Pp. 160-167. Disponible en: http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-26982004000000008&script=sci_arttext
- Pino, Angélica y Drucker, René (2006). "Universidades e innovación" en *Cuadernos de Reencuentro número 45*. División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-X. México.
- Secretaría de Educación Pública (2001). Programa Nacional de Educación 2001-2006. México.
- Secretaría de Educación Pública (2007). Programa Sectorial de Educación 2007-2009. México.
- Ribeiro, Eunice (2002). "Los estudios comparativos de la educación superior en América Latina", en Kent, Rollin (Comp.) *Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa* Ed. FCE, FLACSO Chile, y UAA. México. Pp. 9-30. México.
- Tünnermann, Carlos (2008). *Noventa años de la Reforma Universitaria de Córdoba (1918-2008)*. CLACSO, Buenos Aires.
- Zangaro, Marcela B. (2010) "El *management* en el cruce de la subjetividad y el trabajo" en *Revista Herramienta* número 44, junio. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/el-management-en-el-cruce-de-la-subjetividad-y-el-trabajo

VII Congreso Nacional

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

Mérida, Yucatán, 18-20 de mayo 2011.

Mesa temática:

06. Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Coordinadores:

Dr. Saúl Moreno Andrade CIESAS-Golfo

sauloracio@hotmail.com

Dr. Sergio Sánchez CIESAS-DF

sads542@yahoo.com.mx

amet08_10@yahoo.com.mx

Título de la ponencia

La precarización del trabajo de los maestros de educación básica en América

Latina

Manuel Sánchez Cerón

Francisca María del Sagrario Corte Cruz

Profesores en la Universidad Pedagógica Nacional, Puebla

mcid_c@yahoo.com.mx

sagrario_corte@yahoo.com.mx

La precarización del trabajo de los maestros de educación básica en América Latina

Manuel Sánchez Cerón

Francisca María del Sagrario Corte Cruz

Resumen

Las reformas estructurales impuestas en los noventa en América latina han tenido impactos diferentes y heterogéneos. Sin embargo, a pesar de las diferencias en la región estos cambios han tenido como referente un modelo común que responde a las necesidades del desarrollo del capital, apoyado por los Organismos Internacionales, a través de diversos mecanismos. Estos han sido, por ejemplo, los compromisos firmados por los gobiernos para responder a sus demandas; así como la recepción de los apoyos financieros para dar direccionalidad a la educación.

Uno de los objetivos, entre otros, ha sido la imposición de reformas educativas a los sistemas de educación básica. Estas han trastocado la vida profesional de los docentes de este nivel fundamentalmente en tres ámbitos: primero, los cambios curriculares traducidos en propuestas derivadas de las concepciones empresariales; segundo, el cambio de relación entre las escuelas, los estudiantes, los padres de familia y la sociedad; fenómeno que está cambiando la concepción de escuela pública; y tercero, las transformaciones del trabajo docente como actividad profesional que se ha reflejado en su precarización.

En este sentido, las discusiones sobre este último aspecto y el actual modelo de regulación educativa en América Latina y sus consecuencias sobre el trabajo docente es una cuestión relativamente reciente; y los estudios sobre el mismo apenas están avanzando. En esta perspectiva, este trabajo tiene como objetivo documentar las consecuencias que este fenómeno está teniendo para los docentes de educación básica en Latinoamérica con base en estudios realizados en las últimas décadas.

De manera que este trabajo pretende, por un lado, identificar, desde una perspectiva teórica general, los cambios más significativos que se han impuesto al trabajo docente de los maestros de educación básica en la región, y por otro, analizar las diferentes tendencias en relación con las transformaciones implantadas a la práctica profesional en algunos países latinoamericanos en los últimos veinte años.

La precarización del trabajo de los maestros de educación básica en América Latina

Manuel Sánchez Cerón
Francisca María del Sagrario Corte Cruz

Introducción

La década de los noventa significó para América Latina un proceso de profundas y significativas transformaciones económicas. Entre las más sobresalientes se encuentran: por un lado, el incremento de los flujos financieros internacionales y de inversión extranjera directa; y por otro, el avance de los mecanismos de desregulación supranacional del comercio de bienes y servicios a través de la Organización Mundial del Comercio (OMC)¹.

Estos fenómenos fueron acompañados por un proceso de reforma estructural de los Estados latinoamericanos que se tradujeron fundamentalmente en la apertura comercial y financiera, la liberalización de los mercados, la privatización de los servicios públicos y la excesiva reducción del gasto social.

Estos cambios también se reflejan en el ámbito social; en particular la educación porque los acelerados procesos de integración internacional exigen un sistema educativo que forme recursos humanos calificados y competentes que respondan a las transformaciones del capital internacional.

En este contexto, las reformas puestas en marcha en los noventa en América latina han tenido impactos diferentes y heterogéneos. Sin embargo, a pesar de las diferencias en la región estos cambios han tenido como referente un modelo común que responde a las necesidades del desarrollo del capital sostenidas en las recomendaciones y exigencias que los Organismos Internacionales (OI), a través de diversos mecanismos, han impuesto a los países de la región. Estos han sido, por ejemplo, los compromisos firmados por los gobiernos para responder a estas demandas

¹ Las políticas de incorporación de México a la competitividad de los mercados internacionales están marcadas por el ingreso de nuestro país en 1986, en plena crisis, al Acuerdo General de Tarifas y Aranceles (GATT, por sus siglas en inglés); organismo que es el antecedente que dio origen en 1995, en la Ronda Uruguay, a la actual OMC. Posteriormente, durante el gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994) México estableció negociaciones entre 1991 y 1992 para firmar el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Canadá, el cual entró en vigor el primero de enero de 1994. En este mismo año México fue aceptado como el miembro número 25 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

internacionales; así como la recepción de los apoyos financieros para dar direccionalidad a la educación.

Uno de los objetivos, entre otros, ha sido la imposición de reformas educativas a los sistemas de educación básica. Estas han trastocado la vida profesional de los docentes de este nivel fundamentalmente en tres ámbitos: primero, los cambios curriculares que se han traducido en propuestas derivadas de las concepciones empresariales y de mercado; segundo, el cambio de relación entre las escuelas, los estudiantes, los padres de familia y la sociedad en general; cuestión que está cambiando la concepción de escuela pública; y tercero, las transformaciones del trabajo docente como actividad profesional que se ha reflejado en su precarización.

Las discusiones sobre el actual modelo de regulación educativa en América Latina y sus consecuencias sobre el trabajo docente es una cuestión relativamente reciente; y los estudios sobre el mismo apenas están iniciando. En este sentido, este trabajo tiene como objetivo documentar y analizar las consecuencias más importantes que este fenómeno está teniendo para los docentes de educación básica en América Latina con base en estudios realizados en las últimas décadas en la región.

De manera que este trabajo pretende, por un lado, identificar, desde una perspectiva general, los cambios más significativos que se han impuesto al trabajo docente de los maestros de educación básica en la región, y por otro, analizar las diferentes tendencias en relación con las transformaciones implantadas a la práctica profesional en algunos países latinoamericanos en los últimos veinte años.

En una primera parte se presenta y discute el concepto de precarización del trabajo como resultado de los acelerados cambios del desarrollo del capital en América Latina; en una segunda, se identifican tres dimensiones de la precarización del trabajo docente; por un lado, el proceso de intensificación del trabajo; por otro, la política de diferenciación salarial dirigida a los docentes y finalmente, la pérdida paulatina de los derechos laborales de los maestros.

La precarización del trabajo docente en América Latina

La precarización del trabajo se inserta en la dinámica de la reciente reestructuración capitalista del mundo contemporáneo. Este fenómeno es resultado del avance del modelo de acumulación de capital que se ha traducido en una permanente lucha por la competitividad y la eficiencia entre las economías más desarrolladas del mundo.

Castel (2006) considera que la instalación de la precariedad en el trabajo ha provocado la *desestabilización* de los puestos de trabajo *estables* (el subrayado es nuestro). Por otro lado, la precarización del trabajo se puede identificar a través de tres indicadores fundamentales (Pochmann:1999): el primero, es el aumento e intensificaciones de las jornadas de trabajo de los asalariados; segundo, la reducción de los costos de la fuerza de trabajo traducida en bajos salarios; y tercero, la progresiva pérdida de los derechos de los trabajadores conquistados a través de sus sindicatos.

Para Antunes (2001:35) la precarización del trabajo se manifiesta en "... un monumental desempleo [...] una degradação crescente na relação metabólica entre homén e natureza, conducida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorías que destrói meio ambiente em escala globalizada"

Este fenómeno se ha traducido en la flexibilidad laboral; la cual por su parte, se refleja en las nuevas formas de contratación de la fuerza laboral con menores prestaciones para los trabajadores, la pérdida de derechos en las legislaciones laborales de los países latinoamericanos, la imposición de políticas de competitividad y eficiencia para mantener salarios deprimidos, la caída sistemática de las tasas de sindicalización de los trabajadores y la desaparición de muchos sindicatos², entre otros.

En el caso de los maestros de educación básica, éstos han sido los mediadores entre las políticas educativas puestas en marcha por el Estado y su ejecución en las aulas. Por ello, su papel ha sido central en las transformaciones educativas. En este sentido, el Estado hasta la reestructuración capitalista de los ochenta, estaba comprometido con el sostenimiento de niveles mínimos de vida para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo, que explica el interés para la provisión de servicios

² Este fenómeno es resultado del proceso de reestructuración capitalista que exige aumentar la tasa de ganancia lo que se ha traducido en dos fenómenos, entre otros; por un lado, en el debilitamiento de las demandas de los trabajadores frente al desempleo y subempleo que amenaza a quienes tienen empleo y por otro, el embate del Estado para dismantelar a los sindicatos que se resisten a las nuevas condiciones de flexibilidad que buscan imponer los empresarios.

públicos universales, entre los cuales estaba el impulso a la educación pública gratuita en la que se insertan los maestros (*Cfr* Sánchez y Corte, 2009: 227-230).

A partir de la crisis y particularmente en los noventa, las propuestas neoliberales sobre la educación pública se traducen en un conjunto de iniciativas que buscan dismantelar a la educación pública. Una de las cuales es establecer la flexibilidad a la docencia. Ésta, en México se está imponiendo lentamente, por ejemplo, el estatus laboral de los profesores está cambiando. Hoy existen profesores incorporados a programas de competitividad con alto salario, profesores de base fuera de estos programas con menores percepciones que los primeros y profesores por contrato sin prestaciones como los anteriores y con salario precarios.

Para otros autores (*Andrade et al.*, 2008:22) una de los principales efectos de la flexibilidad impuesta por los procesos de reforma educativa es, precisamente, la precarización del trabajo (*Cfr.* Sánchez y Corte, 2009). En este sentido, los cambios establecidos en las relaciones de trabajo han sido caracterizadas por la amenaza creciente de la precarización de las relaciones de trabajo.

A este respecto Castel (2006) al discutir las transformaciones de la cuestión social muestra que el sistema de protecciones y garantías sociales vinculadas al trabajo está siendo rápidamente desmontada para llegar a lo que se ha denominado precarización.

Para Pochmann (1999) lo que está siendo considerado como proceso de precarización del trabajo en el contexto latinoamericano es resultado del modelo de crecimiento económico adoptado que no considera la ampliación del número de empleos lo cual ha contribuido al aumento de la desigualdad y la exclusión en las últimas décadas. Pero, además, hay que agregar que los mercados de trabajo latinoamericano viven hoy una situación caracterizada por un desempleo creciente combinado con la presencia de largas e intensivas jornadas de trabajo a que se someten las familias para tratar de mantener sus niveles de vida (*Reygadas*, 2006:94).

Este fenómeno ha provocado una mayor segmentación del mercado laboral con profundas repercusiones negativas para los trabajadores de la región. Esta realidad también se ha incrustado en el trabajo docente. En otras palabras, el trabajo de los maestros se ha precarizado traduciéndose en el aumento de los contratos temporales

para los nuevos docentes; la disminución paulatina de sus derechos laborales; la intensificación del trabajo, la implantación de políticas de competitividad para mejorar sus percepciones salariales; y la entrega de los fondos de pensión de los docentes a las aseguradoras privadas entre las más importantes.

La intensificación del trabajo docente.

Es muy claro que durante las dos últimas décadas el mundo del trabajo ha cambiado profundamente como resultado de una compleja reestructuración económica derivada del cambio del modelo de acumulación de capital que repercute en la vida económica, política, social y cultural de los trabajadores. En este sentido, la profesión docente también está cambiando.

Estas transformaciones provienen de un conjunto de exigencias que emanan del exterior. Las propuestas curriculares, por ejemplo, están en constante cambio, se multiplican las innovaciones, se privilegian las metodologías didácticas y cambian de lógica las estrategias de evaluación; pero fundamentalmente estas transformaciones aumentan las presiones para los profesores; una de las cuales es la intensificación del trabajo.

El concepto de intensificación del trabajo docente ha sido utilizado por Apple (1995) y Hargreaves (2005) quienes lo definen como un proceso de racionalización y control del proceso de trabajo en la enseñanza cuya referencia central es la organización del trabajo y su administración científica en la sociedad capitalista.

Apple (1995) agrega que la intensificación del trabajo docente representa una de las formas más tangibles mediante la cual los educadores son degradados en su condición profesional y social. Este proceso se caracteriza por la creciente demanda de nuevas tareas que exigen más tiempo para las actividades profesionales. Este fenómeno se traduce en el aumento de la carga de trabajo impuesta a los educadores para cumplir con las actividades básicas de la vida humana; y además, por el cansancio crónico de los trabajadores intelectuales como resultado del exceso de trabajo en el marco de reformas que buscan la racionalización del trabajo docente³.

³ Este fenómeno de la docencia, como una manifestación del proceso de precarización, ha sido abordado para los casos de Europa y Estados Unidos por Apple (1995) y Hargreaves (citados en Andrade, 2008) y en Latinoamérica ha sido estudiado por Contreras (2002) entre otros.

Hargreaves (citado en Andrade, 2008) acuñó el concepto de colonización para representar el proceso por medio del cual los administradores de la educación se apropian (colonizan) del tiempo y los espacios de los docentes para precarizar su trabajo y disminuir sus costos ocupando objetivamente el tiempo de los maestros con tareas exigidas por las instancias administrativas vinculadas con la enseñanza en términos de productividad y control burocrático de los profesores cuyo fin es garantizar la efectiva utilización productiva del trabajo docente⁴.

Por otro lado, Apple (1995) relaciona la noción de colonización administrativa y burocrática del tiempo de trabajo con la sobrecarga de tareas y registros de rendimiento. Apple (1981) vinculó esta noción con la intensificación de la actividad laboral cuyo resultado es la creciente precarización del trabajo docente.

Por su parte, Antunes (2001; 44) señala a este respecto que la "... intensificação do trabalho levada ao limites das formas de exploração do trabalho presentes e em expansão no novo proletariado, no subproletariado industrial e de serviços, no enorme leque de trabalhadores que são explorados crescientemente pelo capital, não só nos países subordinados, mas no proprio coração do sistema capitalista".

Un primer cúmulo de problemas de los actuales cambios sobre este problema tiene como referente las exigencias del trabajo administrativo que ocupa una parte importante del tiempo de trabajo pedagógico. La actual reforma educativa impuesta a los países latinoamericanos ha aumentado el número de documentos que los profesores deben presentar a las diferentes autoridades.

Desde un enfoque teórico la planeación didáctica, la elaboración y calificación de exámenes y la redacción de informes, entre otras actividades, implica inversión de tiempo que resta esfuerzo para la práctica docente. El tiempo de preparación de esta carga administrativa para los docentes tiene consecuencias significativas para fortalecer la cultura del individualismo de los maestros cuya persistencia obstaculiza el trabajo colaborativo.

⁴ En el contexto de las políticas neoliberales la concepción del docente en las últimas décadas se ha redefinido. Hoy en día, la política educativa lo caracteriza como un trabajador competente, flexible y calificado que trabaja con un currículum regulado por el mercado sostenido por la noción de responsabilidad individual traducida en recompensas derivadas del rendimiento de los estudiantes y legitimado por la noción de servicio eficaz y eficiente (Lawn *et al.*, 2004:100-101).

Este fenómeno como señala Flinders (citado en Hargreaves, 2005) constituye una estrategia para adaptar a los docentes a estos requerimientos y satisfacer las demandas de la nueva política educativa. Pero, además, en los países latinoamericanos la escuela es un espacio público en el cual se ejecutan programas y actividades sociales emergentes que aumentan el trabajo a los docentes. Es decir, además del trabajo pedagógico el maestro realiza labor social sin que esta repercuta en sus percepciones salariales.

Alves *et al.* (2008: 187-188), por su parte sostienen que la intensificación del trabajo en las últimas dos décadas es resultado de una creciente colonización administrativa de las subjetividades de los docentes y de las emociones de la enseñanza cuyos indicios se pueden hallar en la escalada de presiones, expectativas, culpas y frustraciones estimuladas por procesos burocráticos traducidos discursivamente a través de la retórica de la profesionalización que legitima ese estado de cosas.

Sin embargo, este fenómeno al que se refieren Alves *et al.* (2008) más bien responde a la subjetivación asociada a la fuerza de trabajo y no a la subjetivación en si misma; porque la subjetivación es un proceso de organización complejo que emerge de la relación del sujeto con el mundo (Anzaladúa, 2004). En este sentido el sujeto no es mero soporte de las estructuras sociales; esto es más bien una organización dinámica abierta en una recomposición constante a partir de las relaciones que el sujeto establece con la realidad; lo cual explica que en este proceso surjan la resistencia a estas imposiciones externas.

La lógica de la profesionalización docente, desde el discurso dominante, que proviene de las políticas internacionales⁵ apuntan a la lógica del control técnico de la práctica docente. Este permite encubrir los niveles de control ideológico que justifican, en términos de modernización, la eficacia y la eficiencia. Esta última determinada por

⁵ Birgin (2001) señala que los organismos internacionales realizan estudios para identificar los factores que determinan la calidad de la educación cuyas conclusiones apuntan la necesidad de privilegiar el incremento de horas de clase y tareas para el hogar.

evaluaciones de corte cuantitativo que ocultan las diversas modalidades de la exclusión⁶.

La racionalización de las nuevas políticas educativas, traducidas en las reformas neoliberales de los noventa, apuntan hacia el control de las subjetividades humanas orientadas por la administración del tiempo para hacer más eficientes la gestión de la educación (Peters; Marshall, citados en Alves *et al.*, 2008:183).

Uno de los efectos de las actuales reformas a los sistemas educativos latinoamericanos ha sido la prolongación y la intensificación del trabajo docente que ya está siendo documentada por la investigación. Este fenómeno se ha traducido; por un lado, en el aumento del número de días de la jornada laboral. Y por otro, a través del incremento de las horas de trabajo durante el ciclo escolar. Por ejemplo, en Brasil pasó de 180 a 200 días lectivos (Andrade, 2008;20); y en México, el número de días laborales ha alcanzado las 200 jornadas durante el ciclo escolar.

La intensificación de la jornada laboral se ha reflejado también en la necesidad de que los docentes se desempeñen en dos o más empleos (Andrade, 2003; Tenti, 2005) lo cual obliga a los maestros a trabajar más de ocho horas al día con el consecuente desgaste físico y mental así como la inversión de tiempo en el transporte para cumplir con sus actividades docentes en sus escuelas.

En los hechos Tenti (2005) reporta que hay docentes que trabajan hasta en tres escuelas para aumentar sus ingresos. Un estudio realizado en Minas Gerais, Brasil, (Andrade *et al.*, 2004) documenta la extensión de la jornada de trabajo de los docentes. El análisis señala que el 96 por ciento de los profesores entrevistados informa que trabajan más de ocho horas diarias. Y el 93 por ciento afirma que se lleva trabajo a casa; actividades que se reflejan en la extensión de la jornada laboral y que tiene efectos negativos en sus formas de vida.

Esta situación que enfrentan los docentes se objetiva en dos fenómenos: en primer lugar, los maestros no llegan a conocer realmente a sus alumnos con serias repercusiones en su desempeño y sus resultados y, en segundo lugar, no les alcanza el tiempo para preparar sus clases, estudiar y actualizarse (Sánchez y Corte, 2006). Esta

⁶ Apple (1981) argumenta que los cambios cuantitativos en el control del trabajo pasan de un control simple a otro técnico que acelera la intensificación de los procesos laborales.

intensificación del trabajo es más notoria entre los directivos. Estos trabajan en diversas actividades administrativas que rebasan las ocho horas diarias (Andrade *et al.*, 2004).

Otro de los efectos de esta política en Argentina es, por ejemplo, la imposición de nuevas lógicas al trabajo docente a través de cursos de actualización que se sostienen en nuevos contenidos curriculares así como en nuevas metodologías de enseñanza y, sobre todo, nuevos modelos de evaluación a la docencia y a sus resultados (Imen, 2008:250). Fenómeno que también se identifica en México.

Otra forma de intensificación del trabajo docente se desarrolla dentro de la jornada laboral. Los docentes se ven obligados a responder a las exigencias de las reformas curriculares dentro de las cuales se les demanda nuevas estrategias didácticas y nuevos contenidos educativos y la aplicación de evaluaciones estandarizadas⁷ que obligan a los maestros a trabajar en función de estas nuevas exigencias (Andrade, 2008).

Este factor intensifica más el trabajo docente porque la aplicación de evaluaciones nacionales estandarizadas son utilizadas para incentivar los salarios a los docentes y también sirven para mantener deprimidas las percepciones económicas debido a que los resultados determinan los salarios de los profesores como en el caso de México (Sánchez y Corte, 2006) y de Chile⁸ (Mizala *et al.*, 2002).

⁷ La evaluación asociada al rendimiento se ubica en un contexto político e ideológico difundido por el *ethos* de la competencia que elimina los enfoques cooperativos. Esto apunta a que la evaluación está marcada por la ética del mercado y fomenta un clima de competencia que prevalece sobre la cooperación y subraya que son las fuerzas del mercado las que establecen mecanismos que promueven la concepción de ganadores y perdedores. En este sentido, la evaluación no puede ser objetiva cuando no se consideran los distintos contextos en que trabajan las escuelas y sus profesores. La difusión del fracaso en las evaluaciones debe incluir dos factores: la complejidad del fenómeno educativo cuyos resultados provienen de diversos elementos que se conjugan para explicar los resultados; y que lo que ocurre dentro del aula y la escuela puede ser resultado de circunstancias ajenas al profesor y al alumno (Mayers *et al.*, 2005:163-164).

⁸ En Chile, el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) muestra que hay un mejoramiento de entre 10 y 20 por ciento en los resultados; sin embargo, al mismo tiempo aumenta la distancia entre las escuelas privadas de más altos ingresos y a las que asisten las clases más bajas de la sociedad (Mella, 1999). Asimismo, el aspecto socioeconómico y cultural es determinante en el rendimiento de los estudiantes. Aquéllos que provienen de familias con mayores recursos obtienen puntajes mayores que los que provienen de familias de escasos recursos. Además, el nivel socioeconómico promedio de las escuelas a las que acude cada estudiante también afecta los resultados. Generalmente, alumnos de bajo nivel socioeconómico asisten a instituciones que tienen también menores recursos, por lo cual el efecto del nivel socioeconómico se potencia (Darville, *et al.*, 2003). Mella (2003) reitera que la aplicación de exámenes nacionales en Chile ha profundizado la segmentación social; para 1998 el sistema educativo de este país tiene escuelas para pobres (las

Por otro lado, en las instituciones educativas latinoamericanas se están cambiando los objetivos o, en su defecto, acompañan a éstos el concepto de misión; el cual refuerza (Hargreaves, 2005) la convicción de los maestros de que éstos pueden mejorar el rendimiento de sus alumnos independientemente de sus orígenes sociales; cuando precisamente es al contrario. Es decir, las condiciones sociales están estrechamente relacionadas con el rendimiento (Cfr., Connell, 2004; Reimers y Tirado, 1994).

En relación con las evaluaciones nacionales, en el caso de Brasil estas se aplican en todos los niveles. En educación básica se denomina Sistema de Evaluación de la Enseñanza Básica (SAEB, por sus siglas en portugués)⁹. Estas evaluaciones dejan de lado las características regionales, las opciones metodológicas de las evaluaciones, el tiempo y el ritmo de aprendizaje de los alumnos. Estas políticas, aplicadas descalifican y desautorizan el trabajo de los profesores responsabilizándolos por los bajos resultados. Este discurso crea las posibilidades para calificar los resultados y con base en ellos establecer la diferenciación salarial¹⁰.

En Brasil, Alves *et al.* (2008:182) reportan que desde los noventa en este país hay una intensificación de los procesos de trabajo. Señalan que los profesores se quejan reiteradamente de falta de tiempo para la enseñanza debido a la inversión de tiempo en la elaboración de documentos, del aumento de la jornada laboral, de la disminución del tiempo de esparcimiento, de la rutinización de su trabajo, de la

municipalizadas), escuelas para sectores medios (particulares subvencionadas) y para sectores altos (escuelas privadas). Una de sus consideraciones es que este fenómeno es resultado del empobrecimiento de la sociedad como producto del neoliberalismo que obliga a los padres de los sectores pobres a enviar a sus hijos a las escuelas con menos recursos.

⁹ El sistema de evaluación nacional en Brasil fue creado por la *Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional*, Ley núm. 9394/96 que significó la centralización de la educación del gobierno federal sobre el proceso de evaluación del rendimiento escolar en todos los niveles de enseñanza (Duarte, 2008:263)

¹⁰ Las prácticas de evaluación en educación no constituyen un movimiento aislado; se trata de un proyecto internacional que forma parte de nuevos esquemas de globalización. La evaluación educativa constituye un elemento central de las estrategias de los OI para promover cambios. Este amplio movimiento de evaluación es inseparable de la sobredeterminación atribuida a la enseñanza y aprendizaje sin la consideración de los contextos en que se lleva a cabo la práctica educativa; además de la exigencia de someterse a los imperativos económicos que bajo la premisa de los resultados, permite juzgar a las escuelas. Este fenómeno se ha traducido en la implantación de políticas de competitividad que aspiran a elevar los niveles educativos de las escuelas excluyendo del análisis las diferencias que prevalecen en las distintas sociedades como los aspectos: económicos, sociales y culturales entre otros (Cfr. Díaz, 1998).

disminución de los espacios y tiempos de sociabilidad, de la ampliación de sus responsabilidades y sobre todo de las dificultades derivadas de la presión oficial de las autoridades por la profesionalización.

La naturaleza del trabajo docente en la educación básica, en particular el nivel preescolar, va más allá de lo meramente instruccional porque esta actividad se relaciona con los cuidados de los niños. Este carácter de la docencia, que históricamente ha definido a la educación elemental ha sido, en la última reforma, utilizado estratégicamente por la retórica oficial para inducir la autoresponsabilización por los resultados sin considerar las condiciones sociales y laborales en las cuales los maestros desarrollan su trabajo (Alves *et al.*, 2008:181).

Por otro lado, la intensificación del trabajo se completa con la extensión del tiempo de trabajo que, aunado a la pérdida del poder adquisitivo del salario por las bajas percepciones económicas, promueven la precarización del trabajo (Imen, 2008:248) con profundas repercusiones económicas y sociales para los docentes y sus familias.

En el caso de México, la intensificación del trabajo docente ya está siendo documentado por Calvo (1997), Jiménez (1999) y Sandoval (1998). Por su parte Street (2001:190-191) señala que el fenómeno está vinculado con la pérdida del poder adquisitivo del salario, la reducción del margen de actuación del profesor ante la multiplicación de otros agentes en las escuelas y la inserción de mecanismos de evaluaciones externas a la dinámica escolar. Al mismo tiempo, señala Street (2001;183), hay una profundización de procesos de resignificación pedagógica que reflejan un trabajo docente intensificado y precarizado.

Reducción de los costos de la fuerza de trabajo docente.

El carácter que la profesión docente está cobrando actualmente tiende a obscurecer la naturaleza subordinada de esta actividad como trabajo asalariado debido a que ésta está asociada a la dimensión intelectual que permite que los maestros asuman la idea de que esta profesión es un trabajo no convencional.

No obstante, el docente como trabajador asalariado forma parte de un universo más amplio que rebasa los límites del aula y la escuela y se ubica en la estructura de

clases de una sociedad capitalista, en la cual la docencia está sobredeterminada por este orden social (Imen, 2008:249).

En este contexto las propuestas de política internacional en relación con los salarios para los maestros señalan que es conveniente atraer a los mejores jóvenes a las filas del magisterio, y reconocen que es imprescindible que incrementen sus percepciones económicas. Sin embargo, contradictoriamente a sus propias iniciativas, recomiendan que un aumento de salario a nivel nacional no es lo mejor para atraer y retener a los docentes (Vega *et al.*, 1999).

Luego de la crisis del Estado benefactor en los años sesenta en América Latina se produjeron modificaciones significativas en la relación laboral de los maestros con el Estado que llevaron a un deterioro de la condición salarial en general y de los docentes en particular (Castel, 2006).

Los salarios de los trabajadores en el Estado benefactor se caracterizaron por un modelo estable y homogéneo. Sin embargo, con su caída la nueva relación laboral, producto de esta ruptura ha conllevado a la precarización del empleo y el surgimiento de nuevas formas de flexibilidad laboral¹¹.

Para el caso de la región, en general, existen dos estudios panorámicos sobre los salarios de los profesores. Uno de ellos es de Psacharopoulos *et. al.* (1996), quienes concluyen que los maestros de Argentina, Bolivia, Brasil, Perú y Uruguay ganan menos que los empleados públicos y privados; sin embargo, los maestros de Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Honduras, Panamá y Venezuela ganan en promedio más que el grupo de empleados públicos y privados.

Otro estudio es el de Liang (1999) quien, a mediados de los noventa, estimó los salarios de los profesores que integran este sector desde preescolar hasta la universidad en nueve países latinoamericanos. El grupo con el que Liang comparó constituye el sector formal que trabaja más de 20 horas a la semana. Los resultados

¹¹ La flexibilidad es un concepto muy complejo; sin embargo, tiene dos dimensiones fundamentales: la flexibilidad funcional y la salarial. La primera busca que los trabajadores puedan ser ubicados en diferentes puestos y tareas para lo que se exige una formación básica que demandan las condiciones externas para disminuir el número de trabajadores; la segunda, busca relacionar los costos de de la fuerza de trabajo con la oferta y la demanda con el objetivo de romper las escalas salariales, para establecer la diferenciación en las percepciones económicas de los trabajadores (*Cfr.* Lorente, 2003; Tilly, 1991)

muestran que los maestros de Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Panamá, Uruguay y Venezuela perciben salarios más altos.

Santibáñez (2002) señala que en México los maestros de educación básica ganan más por hora, en promedio, que otros profesionistas. Apunta también que la docencia es más atractiva para las mujeres; pero su estudio reitera que el nivel absoluto de los salarios permanece por debajo del nivel promedio de otras profesiones. No obstante, un aspecto a destacar es que si bien el salario magisterial es, en términos absolutos, más alto, no lo es si se toma en cuenta que los maestros trabajan menos horas que el grupo laboral con el que se compara.

Sin embargo, en realidad, los salarios de los maestros latinoamericanos históricamente han sido bajos¹². En las últimas décadas éstos han llegado a estar por debajo de la línea de la pobreza (Saforcada *et al.*, 2008). En el caso de Argentina, por ejemplo, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) realizó un estudio (2000) que muestra que solo el diez por ciento de los docentes alcanzaban la canasta básica. Es decir, la mayoría se ubica en la línea de pobreza.

Por su parte, un documento del Instituto de Investigaciones para la Educación (IIPE/UNESCO) en Argentina (citado en Tenti, 2008) señala que el 11.6 por ciento de los maestros se encuentran bajo la línea de pobreza y el 36.45 se ubican en un nivel socioeconómico básico. Este último documento agrega, además, que cuanto más depende una familia del salario de los docentes, más posibilidades tiene de ser pobre¹³.

Uno de los efectos de las actuales condiciones salariales en el caso de Argentina es, según Imen (2008), una creciente heterogeneidad y una intensa enajenación de quienes compelidos por las necesidades económicas logran un mayor poder adquisitivo a costa de agotadoras y extenuantes jornadas de trabajo docente. Un estudio de Tenti (2008:129) en dos países latinoamericanos: Argentina y Brasil señala que la importancia de los ingresos del trabajo docente radican en que éstos están asociados

¹² Es importante destacar que las percepciones económicas de los docentes son más bajas que en otras profesiones con una formación similar (Sánchez y Corte, 2006).

¹³ En este contexto es posible entender que las demandas del capital sobre la política educativa y el trabajo docente expresan un doble objetivo: por un lado, el capital busca asegurar la legitimidad del orden social vigente y por otro, estas políticas permiten la acumulación de capital (Imen, 2008:244).

con la posición que los maestros ocupan en sus hogares en relación con la distribución del ingreso.

Por otro lado, este análisis (Tenti, 2008:127) apunta que la mayoría de los docentes se dedica a la enseñanza como única actividad remunerada. Sin embargo, el salario que perciben los maestros tiene un peso relativo en el conjunto de los ingresos en el hogar del que forman parte; porque sus percepciones económicas se complementan con otras actividades tanto de los mismos maestros como de otros miembros de la familia.

Sin embargo, una revisión atenta de la bibliografía especializada sobre las políticas salariales evidencia que, paulatinamente la evaluación a los docentes se ha ido constituyendo en uno de los principales ejes de las nuevas políticas educativas¹⁴. Los programas de evaluación a los profesores forman parte de un amplio proyecto para reestructurar la educación mediante el establecimiento de programas de incentivación salarial, ligados a los exámenes que favorecen la exclusión de los maestros (Sánchez y Corte, 2006).

Estas evaluaciones, por su parte, constituyen una herramienta para establecer la diferenciación salarial derivada de la disminución del presupuesto educativo, cuyas implicaciones son, por un lado, la reorientación de los recursos para el sector de profesores que respondan a dichas evaluaciones y romper la política de homogeneidad salarial del Estado benefactor y, por otro, la exclusión como resultado de la imposibilidad de los profesores para participar en estos programas por los requisitos establecidos por los mismos¹⁵.

De manera que, un rasgo que caracteriza a los salarios de los profesores latinoamericanos es que éstos están asociados a las evaluaciones externas, a través de las cuales mejoran sus ingresos. Los países en los cuales se ha establecido un sistema de evaluación externa al desempeño docente; ésta asume, que su propósito es mejorar

¹⁴ A este respecto se pueden consultar dos trabajos indicativos sobre el tema: Díaz *et al.*, (1998) y Rueda *et al.*, (2001).

¹⁵ Conviene señalar que los programas de evaluación asociados a incrementos a las percepciones en México, a diferencia de otros países, se impusieron en el entorno de un profundo deterioro salarial, producto de la crisis económica de los años ochenta. De manera que este fenómeno se ubica en el contexto de la puesta en marcha de la política de contención en el gasto público, propuesta desde la perspectiva neoliberal, cuyo argumento es el referido a la disminución del gasto social que, según este pensamiento, dificulta el crecimiento económico y el empleo si éstos son responsabilidad del Estado.

la calidad de la enseñanza y busca también obtener información con el objetivo, no siempre explícito, de identificar y clasificar a los profesores para tomar decisiones administrativas sobre ellos.

De esta forma, en los países en los cuales se ha impuesto la evaluación externa¹⁶, ésta ha tenido diversas repercusiones que pueden considerarse duras para la vida profesional del profesorado; porque tienen impactos tanto en su salario como en sus promociones, e incluso, como en el caso de Bolivia, determinan el futuro de los docentes¹⁷.

Sin embargo, no en todos los países los resultados de la evaluación externa al desempeño profesional en el caso de la educación básica son considerados en la posición del escalafón para la carrera magisterial (escalafón horizontal). Esto sólo ocurre en el caso de Argentina, Bolivia, Colombia, México, Perú, Uruguay y Venezuela. En estos países las calificaciones de la evaluación al desempeño tienen repercusiones en los salarios.

El modelo de evaluación a la docencia en Colombia, por ejemplo, tiene como uno de sus criterios centrales el ascenso en la carrera docente que, a su vez, significa el incremento salarial (OREALC-UNESCO, 2007:116). Lo que caracteriza a este modelo es que se enmarca en un esquema de flexibilidad salarial como proponen los organismos financieros internacionales; y que se ha impuesto en la mayoría de países de la región¹⁸.

Este modelo, en Colombia, por ejemplo, responde, precisamente, a la flexibilidad que se empezó a establecer en la segunda ola de políticas neoliberales (Petras, 2004)

¹⁶ Los países en los cuales se ha establecido la evaluación externa son: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (OREALC-UNESCO, 2007:90).

¹⁷ En este país, por ejemplo, los maestros realizan cada cinco años un examen teórico y práctico de desempeño profesional. Los docentes que no lo superen tienen una segunda oportunidad al año siguiente. Si en esta segunda oportunidad tampoco aprueban son suspendidos de su función docente, sin empleo ni sueldo, hasta que aprueben el examen en una tercera y última oportunidad, si en esta ocasión tampoco aprueban quedan definitivamente separados del sistema educativo público (OREALC-UNESCO, 2007:92).

¹⁸ Un dato importante sobre la evaluación externa a la docencia es que ésta no está generalizada en todos los países de la región. Un estudio de la OREALC-UNESCO (2007:91) señala que esta evaluación tiene mayor concentración en América Latina y Europa del Este y no en Europa Occidental. Lo que este hecho muestra es que esta política se aplica con mayor incidencia en los países menos desarrollados y no en los países más industrializados.

en América Latina¹⁹. La evaluación, en esta lógica, identifica la eficiencia de la práctica docente como el eje del trabajo del maestro que justifica la permanencia de los maestros en el empleo y el mejoramiento salarial.

En Chile después de la dictadura (1973-1990) el gobierno de Aylwin (1991-1994) aprobó la *Ley de Profesionales de la Educación* que apoya la política de competitividad. Esta ley establece compromisos por parte del Estado para aumentar las percepciones de los docentes pero sólo de los más competitivos; logrando con esto la diferenciación salarial para los docentes de este país.

Otra disposición de esta ley introdujo el principio de retribución diferenciada a través del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED), mecanismo que asigna incentivos a los resultados del trabajo en las distintas escuelas básicas. De manera que el salario de los maestros chilenos cambió de un régimen de remuneraciones igualitarias centradas en la antigüedad hasta un régimen de extrema heterogeneidad salarial según criterios de mercado y en condiciones de desigualdad.

Es necesario señalar que la estabilidad laboral se desarticuló durante la dictadura; sin embargo, en los noventa los gobiernos de la transición la restablecieron pero la asociaron a los incentivos salariales apoyados en evaluaciones que favorecen a los maestros que trabajan en zonas urbanas y viven en mejores condiciones. Otro aspecto fue que el ascenso profesional, basado en el escalafón vertical, se rompió al establecerse la competencia para el incremento en sus percepciones.

En México el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en 1992 fue el instrumento diseñado para implantar la política de competitividad para la educación básica. Este Acuerdo estableció la diferenciación salarial para los maestros con Carrera Magisterial (CM) que aumenta los salarios de los trabajadores más productivos; lo cual ha derivado en la exclusión de la mayoría de los docentes; porque no considera las condiciones en que los maestros desarrollan su trabajo (Sánchez y Corte, 2006).

El Acuerdo se inscribe en el marco de una profunda reorganización del sistema educativo cuyo principal objetivo es la implantación de métodos que buscan la

¹⁹ La *Ley General de Educación* de 1994 en Colombia ya incluía, como un eje central de la política educativa nacional, la evaluación a la práctica docente y a sus resultados.

racionalización y la eficiencia orientados por una visión economicista de la educación y uno de los mecanismos ha sido la creación de CM. Este programa se ha constituido en un escalafón que reconoce el desempeño de los maestros en el aula a través de evaluaciones, de las cuales el 65 por ciento, se califica mediante exámenes de competencia.

CM es un eje central de este Acuerdo, que asume las coordenadas de la política educativa internacional, entre las cuales se encuentran los mecanismos para el pago por productividad a los maestros que, en el caso de México, se tradujo en CM. En los hechos, el ANMEB establece políticas salariales derivadas de evaluaciones a través de exámenes al desempeño. Así, la puesta en marcha de CM tiene el objetivo de estimular salarialmente sólo a los maestros más competitivos.

Pérdida de los derechos laborales de los trabajadores

Los años ochenta suelen identificarse como la década perdida, pero también como el final del crecimiento hacia adentro para los países de América Latina y para la mayoría de los ciudadanos de la región, el inicio de un largo y doloroso proceso de redefinición entre el Estado, la sociedad y el mercado. A partir de estos años el crecimiento económico se estancó y se profundizó la histórica desigualdad en la distribución de la riqueza²⁰.

A raíz de los rescates internacionales impulsados por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) entre otros, como resultado de la crisis de la deuda externa traducida en la imposibilidad de pagar los intereses, los países del continente perdieron la relativa autonomía que, en materia de políticas sociales, habían adquirido durante la industrialización sustitutiva de importaciones.

Más de veinte años después y frente a los embates de una creciente pobreza, marginación y desigualdad persistentes; hoy es común afirmar que las reformas neoliberales para la recuperación del crecimiento han beneficiado sólo a unos cuantos mientras que las políticas sociales diseñadas para contrarrestar los efectos de la

²⁰ América Latina registra los niveles más altos de desigualdad en la distribución del ingreso entre todas las regiones del planeta. El cinco por ciento de la población en el continente posee la cuarta parte del ingreso total, en tanto que en el sudeste asiático el cinco por ciento más rico capta el 16 por ciento del ingreso. Más aún en los países industrializados el cinco por ciento más rico apenas se apropia del 13 por ciento del total del ingreso (Guadagni, 2004:94).

reestructuración capitalista han dañado a las grandes mayorías latinoamericanas. Sin embargo, estos cambios pueden parecer inevitables si no se examinan críticamente.

Estas características del contexto de las últimas décadas en América Latina se han reflejado en la pérdida de diferentes derechos laborales conquistados por los trabajadores. Uno de ellos es la antigüedad como factor de mejoramiento salarial. Esto ha dejado de tener importancia para el incremento a las percepciones económica. Su pérdida paulatina se está traduciendo en una nueva racionalidad en la que la antigüedad, en el caso de los docentes, está siendo reemplazada por nuevas variables como: la eficacia valorada con los resultados de los aprendizajes a través de exámenes estandarizados nacionales (Saforcada, 2008:211).

En Argentina, por ejemplo, el imaginario de los maestros en relación con su trabajo se había constituido históricamente sobre la igualdad como una condición de los miembros de esta profesión. Hoy, por el contrario, los cambios han puesto el énfasis en la diferenciación (Birgin, 2001:224) con profundas repercusiones negativas para su identidad y su estabilidad.

En este sentido, uno de los rasgos que distinguió al trabajo docente en el contexto argentino fue la estabilidad en el empleo a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. Hoy, señala Birgin (2001:226), la estabilidad laboral está en declive y tiende rápidamente a desaparecer.

En Chile la estabilidad en el empleo también desapareció durante la dictadura militar. En los ochenta, el carácter inamovible del empleo de los docente se suprimió con la imposición del modelo neoliberal en la educación. No obstante, que con la llegada de los gobiernos de la transición democrática los maestros chilenos lograron restablecerla; ésta se asoció a la competitividad con lo cual la profesión docente se debilitó porque si bien los maestros recuperaron la estabilidad, la profesión se precarizó con el deterioro de las percepciones económicas.

En México en 2008, la dirigencia nacional del sindicato de maestros ha impulsado una Alianza con la Secretaría de Educación Pública (SEP) en la cual se establece también la pérdida de la estabilidad en el empleo. El mecanismo que sigue esta propuesta es la imposición de exámenes públicos para acceder a la profesión así como la implantación de políticas de capacitación docente asociadas a evaluaciones

externas a los estudiantes para determinar, en el mediano y largo plazo, la permanencia de los docentes en el empleo (Sánchez y Corte, 2009).

Por otra parte, otro de los aspectos centrales que ha transformado profundamente las prestaciones de los docentes en América Latina es la entrega de los fondos de pensiones y jubilaciones a las empresas privadas de seguros que han convertido este derecho en una mercancía susceptible de generar ganancias para el capital financiero.

En Chile se cambió tempranamente el sistema solidario de jubilación por capitalización individual²¹ durante la dictadura militar. Tetelboin (1999) señala que las soluciones de mercado para las pensiones no fueron satisfactorias. Uno de los retrocesos más importantes es que cuando la seguridad social se impone en términos individuales su carácter social se pierde. Además, este carácter social se elimina cuando los fondos de las pensiones son administrados por empresas privadas cuyo fin es el lucro.

Una de las consecuencias más regresivas de este modelo en Chile fue la enorme deuda contraída por el Estado por permitir el traspaso al sistema de capitalización. En la actualidad el Estado paga dos mil 251 millones de dólares al año a los pensionados; los cuales sólo cubren el traspaso hasta el año 2038; cantidad que permite beneficiar a las empresas privadas de seguros porque dichos recursos se sustraen del gasto social (Tetelboin, 1999).

Otro de sus resultados ha sido el aumento de las aportaciones de los trabajadores y la disminución de las cuotas de las empresas de seguros; además, ahora es el trabajador quien se responsabiliza sobre los eventos que afectan su salud;

²¹ En el sistema solidario la familia constituye un sustituto de las pensiones. Una persona que sabe que su familia la apoyará en caso de vejez, despido o enfermedad no se preocupa por cotizar en un sistema de pensiones. Esta solidaridad intergeneracional en América Latina se ha mantenido en virtud de fuertes sanciones sociales que han permitido que en estos países el 70 por ciento de los ancianos pueda continuar su vida aunque muchas veces en condiciones precarias (Guillén, 2005). En la jubilación solidaria por repartición los trabajadores activos cotizan porque saben que serán recompensados más tarde con las cotizaciones de los futuros trabajadores. Frente a este sistema se encuentra el sistema de jubilación por capitalización que ha impulsado el BM. Esta capitalización la realiza una empresa privada de seguros con las cuotas de los trabajadores. Estos fondos de pensión por capitalización, según las empresas, se encargan de hacer crecer el ahorro con el propósito de pagar un seguro de vida y no una jubilación. Dicho de otra manera, los trabajadores retirados del servicio reciben, bajo la forma de seguro, sus propias cotizaciones incrementadas con el producto de los intereses que sus ahorros, durante sus años de trabajo, hayan acumulado en los mercados financieros.

muchos de los cuales son producto de las condiciones laborales de los trabajadores que no dependen de su voluntad.

Otro rasgo de este sistema en Chile es que fue establecido a sangre y fuego desde arriba en un contexto de un gobierno dictatorial sin la participación ni el debate de los trabajadores y los sindicatos. Se impuso de manera indiscutible e irreversible como razón técnica con profundas consecuencias negativas para los trabajadores.

En Argentina este modelo fue puesto en marcha en el período de Menem (1990-2000). Este gobierno implantó las propuestas neoliberales sugeridas por los organismos internacionales con consecuencias que aún no han sido totalmente documentadas; solo basta citar, por ejemplo, la crisis económica que enfrentó este país en 2001 para conocer sus resultados²².

La reforma a las pensiones en este país, sin embargo, no fue el resultado de una imposición al pie de la letra de las propuestas internacionales. El ejecutivo alcanzó el objetivo de imponerla y este modelo se introdujo. No obstante, los legisladores y los sindicatos lograron imprimir cambios que la alejaron de su formulación original (Alonso, 2007).

La investigación del fenómeno en Argentina muestra que aún cuando la reforma no asumió totalmente las propuestas internacionales, al final el supuesto de que este sistema de pensiones generaría incentivos para expandir la cobertura no se cumplió; pues su nivel cayó significativamente desde su implantación (Alonso, 2007).

Tampoco se cumplió el supuesto de que la competencia entre administradoras de fondos para el retiro promovería la eficiencia por la disminución de sus costos que repercutiría positivamente en el rendimiento de las cuentas; estos efectos fueron negativos para los jubilados²³.

²² En Argentina, durante los noventa, con Menem en la presidencia, éste privatizó los grandes servicios públicos domiciliarios: telefonía, gas, electricidad y agua potable. Asimismo, también entregó a las empresas privadas el transporte público; la aeronavegación y las empresas navieras. Además, este extenso proceso de privatizaciones fue acompañado por la privatización de la industria siderúrgica, la petroquímica y los hidrocarburos. Uno de los efectos más visibles en esta década fue que los precios de los servicios crecieron en más del cien por ciento: la telefonía se incrementó en 124.4 por ciento; el gas creció en un 227 por ciento y la energía eléctrica subió 101.2 por ciento (Azpiazu *et al.*, 2004:55-68).

²³ Asimismo, diversos estudios (Barbeito y Lo Vuolo, 1992; Lo Vuolo, 1996) muestran que la variación en el número de afiliados de las diversas administradoras de los fondos para retiro de los trabajadores, está vinculada más con la imagen publicitaria que las empresas difunden que con los beneficios reales para los trabajadores argentinos.

Por otro lado, el costo fiscal de esta reforma en este país fue subestimado en un 50 por ciento del costo actual (Alonso, 2007); es decir, el resultado finalmente tuvo un costo mayor del que suponían quienes lo apoyaron con severos impactos para los trabajadores (Mesa, 2004).

En Brasil, durante el gobierno neoliberal de Cardoso (1995-2003) éste propuso modificaciones radicales a la constitución de 1988 en relación con los derechos de previsión social para los trabajadores. En 1995 el presidente Cardoso envió una propuesta al congreso, la cual se aprobó hasta 1998; ésta, sin embargo, a pesar de haber pasado por la cámara de diputados y senadores recuperó, la propuesta central de Cardoso.

Uno de los aspectos lesivos de esta reforma para los trabajadores es la reducción de las pensiones y la jubilación de los empleados públicos de mayor salario; lo cual significó una disminución de hasta el 30 por ciento de la pensión para estos empleados. Otra de las reformas centrales fue el establecimiento de una edad mínima para la jubilación; porque la ausencia de límite de edad beneficiaba a un pequeño sector de trabajadores que se jubilaba tempranamente por tiempo de servicio con un promedio de 48.9 años de edad²⁴.

Hasta antes de las reformas neoliberales al sistema de previsión social de Brasil; éste era el más importante de América Latina tanto por su amplia cobertura urbana y rural como por los beneficios que proporcionaba a los trabajadores. Este proceso de reforma, sin embargo, aún no ha logrado concluirse; quedan pendientes innumerables cuestiones que lo han debilitado. Por ejemplo, hoy solo la mitad de la población ocupada cotiza en la previsión y tiende a disminuir por el significativo crecimiento de la informalidad y el desempleo. Por otra parte, el recorte a las prestaciones ha traído consecuencias sociales graves sobre todo en este ya largo periodo de recesión de la economía.

En México la reforma a las pensiones en 2007 fue impuesta sin la participación de los trabajadores pero sí con la anuencia de la dirigencia nacional del sindicato de los

²⁴ En efecto, esta reforma estableció la jubilación a los 60 años de edad con cotizaciones de 35 años para los hombres y 55 y 30 para las mujeres respectivamente; lo cual significó la ampliación del tiempo de servicio en el empleo (Ribeiro, 2007:101-102).

maestros. La reforma a esta ley fue presentada en diciembre de 2006 y para el 30 de marzo de 2007 había sido aprobada.

Uno de los rasgos que caracteriza a esta reforma es que responde a las propuestas del BM. Un aspecto a destacar en la imposición de esta reforma en México ha sido la oposición de más de la mitad de los trabajadores a través de marchas y plantones en el centro del país y en las entidades federativas dirigidos por los maestros disidentes. Éstos impulsaron un amparo para proteger a los trabajadores de los impactos de esta reforma. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) solo resolvió sobre algunos artículos de esta ley.

Como en resto de los países de la región la reforma a las pensiones se sostiene en el régimen de cuotas individuales que rompe la estructura de la solidaridad intergeneracional vigente desde 1983 (ISSSTE, 2005). Los fondos de pensión a partir de la reforma han sido traspasados al capital financiero (CNTE, 2007) a través de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

Como en la caso de Brasil, la reforma a las pensiones ha aumentado la edad de los trabajadores para la jubilación; además de los años de servicio. Asimismo, en enero de 2008 crecieron las cuotas que pasaron del ocho por ciento del sueldo base al 17 por ciento. Esta nueva aplicación de la ley tuvo como consecuencia una nueva ola de amparos y manifestaciones callejeras en el país²⁵.

Consideraciones finales

Este estudio, basado en investigaciones realizadas en América Latina, analiza los cambios más significativos en relación con las consecuencias que las nuevas políticas impuestas a los maestros de educación básica en la región en las última décadas han tenido sobre su desempeño.

En esta perspectiva, uno de los principales efectos ha sido el establecimiento de la flexibilidad en el trabajo docente; lo cual, como se ha observado, se ha traducido en la precarización del trabajo. De manera que los cambios ocurridos en los últimos años son una amenaza creciente para las relaciones laborales de los maestros en las aulas y en las escuelas en los diferentes países latinoamericanos.

²⁵ Es importante señalar que este sistema de jubilación por capitalización ya había sido instaurado en México para los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desde 1997 y cuyos resultados aún no han sido totalmente cuantificados (Brachet-Márquez, 2007).

Estos cambios profundos se pueden identificar fundamentalmente en tres ámbitos del trabajo profesional de los docentes: la intensificación de su trabajo; la diferenciación en sus percepciones salariales y la paulatina pérdida de sus derechos laborales.

La imposición de las reformas laborales han sido enfrentadas por una débil lucha sindical asociada a los procesos de burocratización de las direcciones sindicales de los maestros. No obstante, se observa un distanciamiento real del sindicato respecto de las demandas de los docentes, los cuales sin embargo; luchan al margen de sus organizaciones. Asimismo, se observa, según Andrade (2008) un alejamiento del sindicato de la vida cotidiana de los profesores; lo cual invisibiliza los agresivos procesos de intensificación del trabajo docente, y la ampliación de las jornadas laborales y el incremento de los días de clase.

Por otro lado, la retórica oficial, considera que los maestros son los principales responsables del desempeño de los alumnos y de la escuela; cuestión que no considera los contextos de marginación y pobreza creciente que caracteriza a los ámbitos laborales de los docentes y de los alumnos.

Es importante reiterar que los cambios que exigen las transformaciones laborales enfrentan la necesidad de responder a exigencias que van más allá de la formación profesional de los docentes, e incluso en muchos casos, de su capacitación y actualización.

Hoy en día vivimos un periodo histórico marcado por mutaciones profundas y sobre todo, contradictorias. El impresionante avance de las fuerzas productivas que pudiera pensarse, mejorarían la vida humana; al contrario precarizan la vida de más de la mitad de los seres humanos que habitan el planeta. Más de dos tercios de la población mundial, especialmente en los países del sur, vive en la pobreza, el hambre y las enfermedades. La base de estas transformaciones se encuentra en una nueva fase del proceso de mundialización del capital.

Uno de los desafíos para quienes no aceptamos o no nos conformamos con el curso que ha tomado la historia es entender con profundidad las nuevas modalidades que, con el ropaje neoliberal, ha impuesto el desarrollo del capital a la mayoría de los seres humanos que habitan en el planeta.

En este contexto es urgente y necesario pensar y construir nuevas formas de lucha y resistencia que permitan frenar los efectos discriminatorios y excluyentes de las políticas educativas impuestas por los Estados neoliberales en América Latina, en México y el mundo.

Bibliografía

- Alonso Guillermo (2007), "La reforma del sistema de pensiones argentino", en Brachet-Márquez, Viviane (coord.), *Salud pública y regímenes de pensiones en la era neoliberal. Argentina, Brasil, Chile y México*, México, COLMEX.
- Alves García, María Manuela *et al.* (2008), "Reforma educacional, intensificación del trabajo docente, cuidado y género", en Feldfeber, Myriam *et al.*, (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*, Buenos Aires, Noveduc.
- Andrade de Oliveira, Dalila *et al.* (s/f), "A gestão democrática da educação e trabalho do Director Escolar", en *V Encuentro da ANPED Sudeste*, Aguas de Lindoia, Brasil.
- _____ (2004), *Ensino medio e a política educacional de Minas Gerais: a observação em dez escolas públicas de ensino medio noturno*, MEC-UNESCO.
- _____ (2004), *Estudios de los conflictos en los sistemas educativos de la región: agendas, actores, evolución, manejo y desenlaces*, Santiago, OREAL-UNESCO.
- Andrade de Oliveira, Dalila (2008), "El trabajo docente y la nueva regulación educativa en América Latina", en Feldfeber, Myriam *et al.* (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente*, Buenos Aires, Noveduc.
- Antunes, Ricardo (2001), "Trabaho e precarização numa orden neoliberal", en Gentili, Pablo, *et el.*, (comps.), *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*, Bueno Aires, CLACSO.
- Anzaldúa, Raúl (2004), *La docencia frente al espejo. Imaginario, transferencia y poder*, México, UAM-X.
- Apple, Michel (1995), *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*, Buenos Aires, Paidós.
- _____ (1981), "Curriculum Form and the Logic of Technical Control Building Possessive Individual", en Burton, R., *et al.* (eds.), *Gender Class and Education*, Falmer Press, Londres.
- Azpiazu, Daniel *et al.* (2004), "La privatización en la Argentina. Génesis, desarrollo y los impactos estructurales", en Petras, James *et al.* (comps.), *La privatización y la desnacionalización de América Latina*, Buenos Aires, Prometeo.
- Barbeito, Alberto y Rubén Lo Vuolo (1992), "La reforma del sistema provisional argentino: el mercado de trabajo y la distribución del ingreso", ponencia presentada en el *Primer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Birgin, Alejandra (2001), "La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión", en Gentili, Pablo *et al.* (comps.), *La ciudadanía negada y el trabajo*, Buenos Aires, CLACSO.
- Brachet-Márquez, Viviane (2007), "Las reformas de la salud pública y del régimen de pensión en América Latina: un diagnóstico preliminar", en Brachet-Márquez, Viviane (coord.), *Salud pública y regímenes de pensiones en la era neoliberal. Argentina, Brasil, Chile y México*. México, COLMEX.
- Calvo Pontón, Beatriz (1997), *La modernización educativa: una perspectiva regional desde la frontera norte de México*, México, UIA, tesis doctoral.
- Castel, Robert (2006), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós.
- CNTE (2007), *Por qué oponerse a la ley del ISSSTE*, Documento de trabajo, México.

- Connell, R. (2004), "Pobreza y educación", en Gentili, Pablo (coord.), *Pedagogía de la exclusión. Crítica al neoliberalismo en educación*, México, UACM.
- Contreras, J. (2002), *Autonomía de los profesores*, São Paulo, Cortez.
- CTERA (2004), "Crónicas de malestar docente", en *Revista. Ensayos y experiencia*, núm. 42, Buenos Aires, Novedades educativas.
- _____ (2000), *Consulta nacional docente. La educación argentina: ¿Qué dicen los maestros?*, Buenos Aires.
- Darville, Paula, et al. (2003), *Factores que explican los resultados de Chile en PISA*, Santiago de Chile, MINEDUC.
- Díaz Barriga, Ángel et al. (1998), *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*, México, UNAM.
- _____ (1998), "Organismos internacionales y política educativa", en Alcántara Santuario, Armando, et al. (comps.), *Educación, democracia y desarrollo social en el fin de siglo*, México, Siglo XXI.
- Duarte, Adriana (2008), "Gestión democrática de la educación y de la escuela pública: concepción y experiencias", en Feldfeber, Myriam et al. (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*, Buenos Aires, Noveduc.
- Guadagni, Alieto Aldo (2004), *Contradicciones de la globalización. Oportunidades, desafíos y amenazas que enfrenta la Argentina en el siglo XXI*, Buenos Aires, Instituto di Telay, Siglo XXI.
- Guillén Romo, Héctor (2005), *México frente a la mundialización neoliberal*, México, Era.
- Hargreaves, Andy (2005), *Profesorado, cultura y posmodernidad*, Madrid, Morata.
- Holzman, Robert y Richard Hinz (2005), "Old Age Income Support in the Twenty-first Century: an International Perspective on Pension System Reform", Washington, D.C., Banco Mundial.
- Imen, Pablo (2008), "Trabajo docente: debates sobre autonomía laboral y democratización de la cultura", en Feldfeber, Myriam et al. (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*, Buenos Aires, Noveduc.
- ISSSTE (2005), *Ley del ISSSTE*, México, s/e.
- Jiménez, María de la Luz (1999), *Los mecanismos del poder y los proyectos locales: aproximaciones al análisis comparativo en cuatro escuelas primarias en Torreón, Coahuila*, México, UAA, tesis doctoral.
- Lawn, Martin et al. (2004), *La nueva formación docente. Identidad, profesionalismo y trabajo en la enseñanza*, Barcelona, Pomares.
- Liang, Xiaoyan (1999), "Teacher Pay in 12 Latin American Countries: How does teacher Pay Compare to Other Professions, What determines teacher Pay, and Who are the teachers", World Bank, Working Paper.
- Lorente Campos, Raúl (2003), *La precariedad laboral de trabajadores a tiempo parcial: el caso de España*, México, Plaza y Valdez.
- Lo Vuolo, Rubén (1996), "Reformas provisionales en América Latina: una visión crítica en base al caso argentino", ponencia presentada en el *Seminario Internacional de Seguridad Social en el siglo XXI*, México.

- Mayers, Kate *et al.* (2005), “Escuelas fracasadas y sistemas fracasados?”, en Hargreaves, Andy (comp.) *Replantear el cambio educativo. Un enfoque renovador*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Mella, Orlando (2003), “Doce años de reforma educacional en Chile. Algunas Consideraciones en torno a efectos para reducir la inequidad”, en *Revista iberoamericana sobre la calidad, eficacia y cambio en educación*, vol. I, núm. 1, Santiago de Chile.
- _____ (1999), *Equidad y reforma educativa en Chile*, Santiago de Chile, documento en línea.
- Mesa Lago, Carmelo (2004), “La reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños y lecciones”, en Katia Hujo, Carmelo Mesa Lago y Manfred Nitsch (eds.), *¿Públicos y privados? Los sistemas de pensiones en América Latina después de dos décadas de reformas*, Caracas, Nueva Sociedad.
- Mizala, Alejandra, *et al.* (2002), “Chile: la recepción de la profesión docente es posible”, en Navarro, Juan Carlos (edit.), *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*, Washington, BID.
- Nelson, Joan M. (2004), “The Politics of Health Sector Reform: Cross National Comparison”, en Kaufman, Robert R., y Joan M. Nelson (eds.), *Crucial Needs, Weak Incentives. The Curious Politics Of Health And Education Reform In Latin America*, Baltimore, John Hopkins, University Press.
- OREALC-UNESCO (2007), *Evaluación de desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre cincuenta países de América Latina y Europa*, Santiago de Chile.
- Orzag, P. y Joseph Stiglitz (1999), “Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security System”, ponencia presentada a la conferencia del Banco Mundial *New Ideas about Old Age Security*, Washington, D.C.
- Petras, James (2004), *América Latina. De la globalización a la revolución*, Buenos Aires, Homo Sapiens.
- Pochmann, M. O. (1999), *O trabalho sob fogo cruzado*, São Paulo.
- Psacharopoulos, George (1996), “Teacher Salaries in Latin America: a Review”, en *Economics of Education Review*, vol. XV, núm. 4.
- Reygadas, Luis (2006), “¿Cómo se distribuye el desempleo? Los desafíos de la desigualdad del trabajo”, en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas en la sociología del trabajo*, México, UAM-I-Plaza y Valdez.
- Reimers, Fernando y Luis Tiburcio Tirado (1994), *Educación, ajuste y reconstrucción: opciones para el cambio*, París, UNESCO.
- Ribeiro Soares, Laura Tavares (2007), “La reforma de la previsión social en Brasil”, en Brachet Márquez, Viviane (coord.), *Salud pública y regímenes de pensiones en la era neoliberal. Argentina, Brasil, Chile y México*, México, COLMEX.
- Rueda Beltrán, Mario *et al.* (2001), *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?*, México, UNAM.
- Saforcada, Fernanda *et al.* (2008), “Trabajo docente y reformas neoliberales: debates en el Argentina de los noventa”, en Feldfeber, Myriam *et al.* (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*, Buenos Aires, Noveduc.

- Sánchez Cerón, Manuel y Francisca María del Sagrario Corte Cruz (2006), "Competitividad y exclusión. Una década de carrera magisterial en Tlaxcala", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXVI, núms. 3-4, México, CEE.
- _____ (2009), "Las políticas laborales del BM y la OCDE dirigidas a los docentes en América Latina. El caso de México", ponencia presentada en el *XIV Congreso de la FIEALC*, Atenas, Grecia.
- _____ (2009), "La flexibilidad laboral. Un estudio de caso de maestros de secundaria en Tlaxcala: 1995-2006", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXIX, núms. 3-4, México, CEE.
- Sandoval, Etelvina (1998), *La escuela secundaria en México desde un enfoque etnográfico*, México, UNAM, tesis doctoral.
- Santibáñez, Lucrecia (2002), "¿Están mal pagados los maestros de México? Estimados de los salarios relativos del magisterio", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXII, núm. 2, México, CEE.
- Street, Susan (2001), "Trabajo docente y poder de base en el sindicalismo democrático magisterial en México. Entre reestructuraciones productivas y resignificaciones pedagógicas", en Gentili, Pablo *et al.* (comps.), *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*, Buenos Aires, CLACSO.
- Tenti Fanfani, Emilio (2008), "El oficio del docente en Argentina y Brasil: características sociodemográficas y posición en la estructura social", en Feldfeber, Myriam *et al.* (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*, Buenos Aires, Noveduc.
- _____ (2005), *La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Tetelboin, Carolina (1999), "La evolución del pensamiento sobre el sistema de fondos provisionales en Chile", ponencia presentada en el *XXII Congreso de ALAS*, Concepción, Chile.
- Tilly, Chris (1991), *Half Job: Bad and Good. Partime Jobs in Changing Labor Market*, Philadelphia, Temple University Press.
- Vega, Emiliana *et al.* (1999), *Como atraer y retener docentes calificados en la Argentina: impacto del nivel y la estructura de la remuneración*, Washington, documento.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA



**Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado**

**Participación al
VII Congreso Nacional
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades
Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011**

**Mesa temática
06. Relaciones laborales y nuevas formas de regulación
Dr. Saúl Moreno Andrade. CIESAS-Golfo
Dr. Sergio Sánchez. CIESAS-DF**

**Ponencia
La precariedad en las relaciones de trabajo en el México del siglo
XXI**

**Autores
Dr. Paulino E. Arellanes Jiménez
Mtro. Luis Carlos Flores Catzin**

**Correos electrónicos
parellanes3@hotmail.com
ahraxazel76_1@hotmail.com**

LA PRECARIEDAD EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN EL MÉXICO DEL SIGLO XXI

Los actuales problemas del derecho del trabajo implican problemáticas sistémicas que inciden en la descomposición social en una pérdida de derechos de los trabajadores que conllevan una constante condición de precariedad de las relaciones laborales, obviamente de diferentes características. Este análisis demostrará como la Constitución de 1917 y su artículo 123 ha sido insuficiente para lograr que el derecho y política del trabajo cumplan con su función social, sin embargo, no es un problema que la Carta Magna no haya contemplado y responda a las necesidades por las que se planteó.

La globalización del sistema económico ha provocado que los Organismos Financieros Internacionales sean los encargados de desarrollar las políticas económicas y sociales de los países subdesarrollados violentando con ello su soberanía; México no escapa a ese sistema global y es la aplicación de esas políticas las que trastornan y tienen efectos negativos en la sociedad, la economía y la política.

El mundo laboral sufre esta imposición con la llamada flexibilización del trabajo impulsada por el Gobierno Federal en lo que ha denominado la Nueva Cultura Laboral, dichas acciones han traído consigo cambios y problemas en las relaciones obrero-patronales, ya que a través de simulaciones en la contratación se pretende ahorrar en costos de producción beneficiándose las empresas en perjuicio de los trabajadores con la disminución de derechos de trabajo.

La flexibilización laboral, no es más que la aplicación de políticas de contratación en el trabajo que violentan lo establecido en el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria; la flexibilización trae aparejada la simulación en las relaciones de trabajo, representa la precariedad en la estabilidad laboral a través de contratos diversos tales como honorarios, a prueba, por prestación de servicios, etcétera; todos ellos, contratos de carácter civilista, que privilegian la voluntad entre las partes y no el dirigismo contractual que el Estado tiene el deber de tutelar.

Palabras clave: Precariedad, Nueva Cultura Laboral, Flexibilización, Productividad.

LA PRECARIEDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL MÉXICO DEL SIGLO XXI

El contexto económico-político internacional y nacional

Existen muchas formas de definir al proceso de globalización de las economías nacionales, pero en todas ellas se considera que sus características primordiales son el aumento de la movilidad internacional de las mercancías, del capital, del trabajo, así como del conocimiento tecnológico. Por supuesto, en cualquiera de ellas se enfatiza el papel preponderante de la empresa multinacional en dicho proceso. Uno de los temas que ha provocado gran controversia entre los analistas de la globalización ha sido el de las consecuencias que este proceso ha tenido sobre la distribución de la renta en el mundo...en el ámbito internacional han ocurrido modificaciones significativas de las remuneraciones reales de los factores productivos. En efecto el trabajo calificado y el capital han mejorado su posición dentro de la distribución de la rentas, mientras que se ha deteriorado la de del trabajo no calificado¹.

La modificación internacional de los precios relativos de los factores se considera una consecuencia de la aceleración del cambio científico-tecnológico, ocurrido en las últimas décadas. La producción de bienes y servicios cada vez más complejos requiere de la utilización más intensiva del trabajo de científicos e ingenieros; así como de cantidades crecientes de capital. Por tanto, se genera una mayor demanda relativa de trabajo calificado real en detrimento del correspondiente al trabajo no calificado...Por lo que es la aceleración del cambio en el conocimiento científico y en los procesos tecnológicos, el responsable de devaluar al trabajo no calificado y de privilegiar el trabajo calificado y al capital²; y en esto actúa de una manera relevante la

¹ Agustín Cué Mancera "Panorama de la política comercial China", en Ricardo Marcos Buzo de la Peña (Coordinador) La pertinencia de la integración económica en la primera década del siglo XXI Universidad Autónoma metropolitana, Azcapotzalco, México 2010, p.117.

² Op. Cit, Pp. 118 y 119.

empresa transnacional y los gobiernos; porque éstos con el afán de atraer tecnología, capitales del exterior para su crecimiento, especialmente en los países en vías de desarrollo, privilegian al trabajo tecnológicamente capacitado y dejan de lado la mayor parte de trabajo abundante y barato, y dada la presión de los monopolios de establecer nuevos marcos de políticas laborales, los gobiernos conjuntamente con la élites políticas y empresariales se dan a la tarea de cambiar las reglas del juego laborales, como de hecho está sucediendo en muchas partes del mundo: Inglaterra, Francia, España, México, etc.

En la medida que los Estados subdesarrollados han abierto sus puertas a la globalización, las empresas transnacionales del primer mundo han aprovechado los espacios territoriales de esos Estados para realizar sus inversiones (espacios económicos, laborales, de mercado, etc.) para obtener más ganancias. Los gobiernos de los Estados han flexibilizado sus estándares de regulaciones y exigencias laborales a favor de los mercados laborales, y esto ha provocado que las normatividades laborales les sean propicias y favorables a las Empresas Transnacionales, que sea dicho de paso, buscan elevar sus ganancias y minimizar sus costos de producción. En este sentido el Estado ha ido perdiendo el control del mercado laboral a favor de esas empresas, y en esto, estas empresas se han aliado a los gobiernos, e inclusive, han elevado sus postulados de desregulación, o más bien su “nueva regulación” laboral a ciertos organismos internacionales, que se convierten indirectamente en cómplices de la desprotección social del trabajador.

En el ámbito jurídico laboral, la globalización ha consolidado un nuevo pluralismo jurídico (donde los Estados periféricos sucumben al Derecho Comercial Global, que reaparece con un poder desconocido en la esfera jurídica internacional. Derecho más cercano, tal y como comprobaremos, a normas privadas que a públicas. La pérdida del monopolio jurídico estatal no ha venido acompañada de la superioridad normativa del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional del Trabajo, o –al menos– de su equiparación, permaneciendo atrincherados en las frágiles características del Derecho Internacional. No son normas capaces de contrarrestar el poder político y económico de las empresas transnacionales. Por otra parte, los códigos de conducta de las transnacionales responden a una lógica de

voluntariedad y unilateralidad situada en los contornos del Derecho, siendo manifestaciones privadas, en este caso, de las obligaciones referidas a los derechos sociales de las empresas transnacionales ³.

El panorama laboral y social de un país no se diferencia en esencia del resto del continente (América Latina), en cuanto a la *desprotección social*. Un informe de la OIT establece que 56% de los ocupados latinoamericanos pertenece al sector informal de la economía, y 84 de cada 100 nuevos empleos creados corresponden al sector informal confirmando la tendencia de la década en cuanto a que los empleos de mala calidad son los que más crecen. Más de 18 millones de niños trabajan ahora en América Latina; muchos de ellos en condiciones de riesgo y la mayoría afectando sus posibilidades de desarrollo humano y laboral futuro.

El trabajo actual para las mayorías del continente se cumple en una jungla, en la «*jungla neoliberal*» como se ha dicho. El capitalismo en su versión actual generador de extraordinarias ganancias y creciente concentración de riqueza se ha revelado *incapaz* para resolver los graves problemas de la sociedad moderna.

Las empresas trans/nacionales han diseñado el modelo globalizador con éstas características. Han invadido el mercado de los países subdesarrollados y no ha existido un poder comunitario alternativo que regule esa presencia. Más del 90% de las 37 mil empresas trans/nacionales y sus 206 mil filiales en el extranjero que dominan la economía mundial corresponden a los países desarrollados y las 100 firmas más importantes pesan de un modo preponderante en todos los planos.

Ante la declinación de los poderes públicos nacionales, el debilitamiento de su capacidad y voluntad de servir y garantizar el interés general, surge toda evidencia que las redes de los grupos financieros e industriales son los principales actores de las políticas económicas.

¿Cuáles son los contratos sin sujeto? ¿Los códigos de conductas de las empresas transnacionales son para mayor beneficio de ellas? ¿Qué es el global

³ [Juan Hernández Zubizarreta](http://alainet.org/active/27961&lang=es) "Globalización, empresas transnacionales y derecho", disponible en: <http://alainet.org/active/27961&lang=es>

Compact? ¿Por qué el derecho se ha subsumido a las empresas transnacionales?

En el caso de México, con la flexibilización laboral de hecho y la reforma laboral de facto, con el creciente deterioro ambiental, el crecimiento de la pobreza y la miseria, el decremento de los niveles de empleo y subempleo y el crecimiento de los niveles de inseguridad en los últimos 15 años, aún más con el TLCAN se ha debilitado el Estado de bienestar⁴; además el modelo de política económica aplicado en América Latina en general y en México en particular, ha causado, además de crisis económicas las crisis sociales, donde se ubica el trabajo y su deterioro constante.

El mundo laboral sufre esta imposición con la llamada flexibilización del trabajo impulsada por el Gobierno Federal en lo que ha denominado la Nueva Cultura Laboral, dichas acciones han traído consigo cambios y problemas en las relaciones obrero-patronales, ya que a través de simulaciones en la contratación se pretende ahorrar en costos de producción beneficiándose las empresas en perjuicio de los trabajadores con la disminución de derechos de trabajo. En el caso mexicano hemos observado que la cúpulas partidistas han presentado propuestas hacia la llamada flexibilización laboral.

Además de la embestida anterior, habría que añadir que “el PIB por trabajador cuenta una historia menos pesimista: no nos hemos recuperado del golpe de la década de los 80. No se perdió una década, sino dos o tres. El PIB por trabajador en 2003 estaba al nivel de principios de los 70.

La historia que cuenta el salario promedio es todavía más dramática. En 2004 estaba al mismo nivel de 1984 y de 1969; y gracias a la crisis de 2009, el crecimiento en el ingreso promedio ha sido nulo en la segunda mitad de la década que acaba de terminar.

Hoy, el salario promedio y el PIB por trabajador están en niveles similares a los de finales de los 60”⁵

El grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en la Cámara de Diputados presentó un proyecto de reformas a la Ley Federal del

⁴ Cfr. Eduardo José Torres Maldonado. “espejos económicos y reflejos jurídico-políticos del TLCAN o NAFTA. Reflexiones sobre la visión canadiense”, en La pertinencia de la integración económica en la primera década del siglo XXI Universidad Autónoma metropolitana, Azcapotzalco, México 2010, pp177-178.

⁵ Pablo Peña. “La décadas perdidas y el futuro económico” *Expansión* 1062; México, abril 1 de 2011; p. 82.

Trabajo (LFT), con el que se busca "modernizar" esa legislación, vigente desde 1970. Aunque en la exposición de motivos se asienta que el propósito de la reforma es generar más empleos "sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores" y sin vulnerar "los principios plasmados en el artículo 123" de la Constitución, la propuesta priista reviste aspectos sumamente ventajosos para los patrones y lesivos para los asalariados: entre otras cosas, abarata la mano de obra mediante la instauración de los contratos de prueba y la regulación de la subcontratación o *outsourcing*; facilita los despidos y prevé la notificación de éstos a las juntas de conciliación antes que a los propios empleados, restringe el derecho de huelga y mantiene intactos los mecanismos en que sustentan el control verticalista, opaco y mafioso del charrismo sindical.

Si se toma en cuenta que la iniciativa priista tiene el respaldo del Consejo Coordinador Empresarial -el cual, a decir de la coordinación del *tricolor* en San Lázaro, contribuyó en la elaboración del documento- es inevitable suponer que el proyecto presentado recientemente es producto de una negociación entre las corporaciones sindicales priistas y el organismo cúpula de los empresarios. Los términos de ese canje están a la vista: el avance en la añeja pretensión de la patronal de "flexibilizar" en su favor el marco legal vigente en materia laboral a cambio de la preservación de privilegios y condiciones que se han traducido históricamente en prebendas, impunidades y tajadas de poder para las dirigencias gremiales del PRI.

Es imposible desvincular la iniciativa comentada de la que presentó, en marzo de 2010, la bancada de Acción Nacional en San Lázaro, cuyo planteamiento es similar en lo que toca a la severa afectación de los derechos de los trabajadores: significativamente, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano, por lo que saludó la iniciativa priísta y dijo que tiene "muchas coincidencias" con la presentada por su partido. Así pues, el *tricolor* y el *blanquiazul* se erigen en defensores de un proyecto de reforma laboral contrario a los trabajadores y al mandato constitucional en la materia, y en el que se integran los aspectos más nocivos del neoliberalismo económico y del autoritarismo político⁶.

⁶ "PRI y PAN, y sus contrarreformas laborales" Newspaper Provider: *La Jornada*. March 11, 2011.

En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encabezada por Javier Lozano Alarcón, "saludó" la iniciativa de reforma laboral presentada por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en la Cámara de Diputados y expresó su "beneplácito" por el proyecto *tricolor*, ya que, según apuntó: "con propuestas como ésta, es posible transitar hacia mejores niveles de crecimiento y desarrollo social".

El funcionario emitió ayer un comunicado para señalar que el interés y actitud propositiva de los legisladores del PRI que presentaron el proyecto "se enmarca en el propósito fundamental de contribuir a que nuestro país pueda ser más productivo y competitivo".

También aseguró que tanto el proyecto del *blanquiazul* como el del PRI son semejantes, porque "respetan los derechos laborales consagrados en el artículo 123 constitucional", además de que consideran la necesidad de generar un mayor número de empleos formales y productivos, y toman en cuenta las características del mercado laboral del país.

La propuesta presentada por conducto de los diputados Tereso Medina, Francisco Rojas, José Ramón Martel, Isaías González Cuevas y otros 234 legisladores del grupo parlamentario del PRI, es incluso parte de los esfuerzos que se han venido impulsando para llevar a cabo la actualización de la Ley Federal del Trabajo, que data de 1970, planteó.

Según expuso, el análisis y los trabajos legislativos que realice el Congreso de la Unión sobre las diversas iniciativas que se han presentado en esta materia, permitirán que México cuente con un nuevo marco jurídico laboral más acorde con las necesidades.

Por su parte, Felipe Calderón elogió la propuesta *tricolor* de reforma a la Ley Federal del Trabajo y dijo que de aprobarse en el Congreso "permitirá la generación de mejores condiciones de empleo para jóvenes y mujeres, y elevará la competitividad", por lo que hizo votos para su aprobación. En una comida con empresarios de la entidad, un día después de su primer encuentro en Los Pinos con el dirigente del Partido Revolucionario Institucional (PRI), Humberto Moreira, el mandatario "celebró" lo que calificó como "un muy buen anuncio de parte del *tricolor* en la Cámara de Diputados, para presentar una

iniciativa de reforma laboral que, hasta donde tengo conocimiento, registra avances muy importantes"⁷.

Lo anterior ejemplifica lo que internacionalmente es una tendencia dirigida por las corporaciones globales y en aprovechamiento de los cambios sociales (laborales) que ha traído consigo la revolución científico-tecnológica de crear una nueva división internacional del trabajo, además de los cambios de las pirámides demográficas en todas las partes del mundo, y sobre todo en los países subdesarrollados, como es el caso de México.

Tan es así, que hoy en día presenciamos lo que se ha dado en llamar "Contratos sin sujeto". El contexto socioeconómico, el nuevo marco de las condiciones de la economía luego del ajuste estructural fundamentalmente de los países subdesarrollados determina la aparición de una nueva estructura contractual que ha sido denominada por la doctrina contrato sin sujeto o también en la era de la posmodernidad *los procesos económicos sin sujeto*.

Hay una franja cada vez mayor de la sociedad que por su propia situación de exclusión social se ve imposibilitada de ejercer el derecho de *acceso a la justicia*.

Pero aún en los casos de los ciudadanos que pueden llegar a los estrados judiciales es evidente que la transnacionalización de la economía y de las transacciones comerciales dejan a la justicia y colocan a la justicia en déficit para poder solucionar los litigios que se producen.

José Eduardo Faría, señala que las corporaciones empresariales y financieras huyen deliberadamente de los tribunales y el derecho positivo aplicado por ellos creando ellas mismas las reglas que necesitan y estableciendo mecanismos de auto-resolución de conflictos. Pero aún en los casos de los ciudadanos que pueden llegar a los estrados judiciales es evidente que la transnacionalización de la economía y de las transacciones comerciales dejan y colocan a la justicia en déficit para poder solucionar los litigios que se producen.

Es inevitable la comparación de distintos momentos momento con el actual, ya que hay mas 600 procesos penales contra trabajadores en actividad, desocupados y dirigentes sindicales, reinaugurando una etapa de *penalización*

⁷ Alonso Urrutia. "Calderón elogia el plan priísta" Publication: *La Jornada Newspaper* Provider: *La Jornada* March 11, 2011.

de los hechos sociales de protesta y específicamente de la huelga, con encuadre legal como delitos, con la pretensión de aplicarles el Código Penal y leyes⁸.

Aunado a eso, sistemáticamente se han impulsado procesos de eliminación, en la vía de los hechos, la estabilidad en el trabajo, tanto en órganos del Estado, así como en la iniciativa privada, esto refiere que existe un entramado político, económico y jurídico tendiente a eliminar derechos de los trabajadores consagrados en la Ley Federal del Trabajo, a partir de la estabilidad en el empleo.

La eliminación del principio de estabilidad en el trabajo.

A. El Principio de Estabilidad en el Empleo.

El Dr. Héctor Santos Azuela en el diccionario de Derecho del Trabajo define la Estabilidad en el empleo de la siguiente manera:

I. Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación⁹.

II. El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”, con la salvedad (párrafo final) de que “a la falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado”.

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 al 38 de la Ley, que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39 se establece claramente que, “si vencido el tiempo que se hubiese señalado subsiste la

⁸ Cfr. Luis Raffaghelli “Impacto de las empresas transnacionales”. *Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo*. Primer libro colectivo del Equipo Federal del Trabajo, publicado por Editorial Trabajo y Utopía., Argentina; Varios autores. Equipo Federal del Trabajo. Editorial Trabajo y Utopía. Primera Edición, Septiembre de 1998 Buenos Aires.

⁹ Lastra Lastra José Manuel Coordinador. Diccionario del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México. Santos Azuela Héctor. Estabilidad laboral. Págs. 89-90. Cueva Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. 6ª. Edición. México. Porrúa 1980.

materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”. En consecuencia como garantía de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen duración indefinida, en tanto subsista la materia del trabajo.¹⁰

En México la regla general es la contratación por tiempo indefinido y en los casos de excepción son por tiempo u obra determinados, los que se justifican, siempre y cuando se especifique en dichos contratos el por qué de su naturaleza de expedición, es decir, debe justificarse plenamente su naturaleza jurídica ya que la ley laboral mexicana protege al hombre que trabaja bajo dichos contratos al establecer que si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.¹¹

Para comprender este principio debemos partir de la base de los que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.¹²

Francisco Meton dice: “... la inestabilidad que es sinónimo de la inseguridad. El autor brasileño... señala que las ideas sociales identificaron que el miedo mayor del trabajador es el de perder el empleo y no el de convertirse en esclavo.¹³ De la cueva recuerda la afirmación de Bismarck de que el trabajador le importaba su presente y su futuro para afirmar que el derecho del trabajo no se conforma con el presente del trabajador y procura asegurar su porvenir.¹⁴ Por otra parte, el deseo de seguridad es uno de los rasgos más típicos del hombre contemporáneo hasta el punto de que en la historia de la humanidad uno de los legados que dejara el siglo XX será, sin duda, la idea de la seguridad social.¹⁵

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ Martínez y González Arturo. Panorama internacional de la Reforma Laboral. Memoria. Foro sobre la reforma laboral. Comité del Cedip y el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados LIX Legislatura. Pág. 32.

¹² Plá Rodríguez Américo. Los principios del derecho del trabajo. Tercera Edición. Editorial Depalma. Pág. 215.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ *Ibíd.*

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa y, a través de ella, la sociedad, en la medida en que contribuye a aumentar el rendimiento ya a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes.¹⁶

Lo anterior implica el establecimiento en nuestro país del principio rector de la estabilidad en el empleo. Este principio tan importante, se justifica desde varios puntos de vista:

- I. El trabajo es, por regla general, el único patrimonio del hombre que labora, de ahí que sea necesario para él, el poderlo conservar.
- II. La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, etcétera.
- III. La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporcionar al trabajador y a la familia seguridad y tranquilidad.
- IV. Estabilidad en el desarrollo del trabajador a través de capacitación y adiestramiento.
- V. Desarrollo y estabilidad del trabajador en su entorno familiar.

Existe en nuestra legislación el trabajo <temporal> que se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la relación de una obra lo requiera, pero siempre hemos manifestado que estos trabajos son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada incurriendo en el trabajo precario ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador.

La estabilidad laboral es el principio toral a eliminar de la reforma laboral que actualmente se plantea. La Ley Lozano pretende romper con la garantía de permanencia del trabajador de manera indefinida en su centro de trabajo, principio jurídico que establece que mientras exista la empresa y su naturaleza, el trabajador tendrá derecho a seguir laborando en ella por tiempo indeterminado establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. bajo esta premisa, si el legislador acepta la reforma como se establece por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que sucederá es que los

¹⁶ Ibídem.

derechos y prestaciones laborales que actualmente contiene la Ley Federal del Trabajo se eliminarían automáticamente y que serán los siguientes: la indemnización o reinstalación al puesto de trabajo, el reconocimiento de la antigüedad, el pago vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social, vivienda, así mismo, los trabajadores difícilmente podrían alcanzar los años necesarios para obtener una pensión por vejez.

Esto es inseguridad para el trabajador, ya que de proceder las reformas propuestas, estas afectarán a las familias de los trabajadores, lo que implicaría como fenómeno que la sociedad constantemente se encuentre desempleada o con empleos precarios que no garantizaran los problemas a los que se enfrentarán los trabajadores y sus familias.

B. Las Propuestas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

1. Partido de la Revolución Democrática.

Las propuestas de reforma que hoy presentamos integran las aportaciones de los partidos políticos que conforman el Frente Amplio Progresista [Partido de la Revolución Democrática, Convergencia, Partido del Trabajo] los puntos de vista de las organizaciones sociales más representativas de la sociedad, y el conocimiento de académicos y especialistas en los diversos temas que integran las mesas de la reforma del Estado... Reformar integralmente La Ley Federal del Trabajo... Establecer que la Cámara de Diputados fije los salarios mínimos.

1. Establecer la jornada máxima de 40 horas a la semana.
2. Establecer la jornada máxima para los menores de 5 horas diarias.
3. Establecer la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.
4. Establecer dos días de descanso por cinco de trabajo.
5. Establecer que la Cámara de Diputados fijara los salarios.
6. Crear el Instituto Nacional de Salarios Mínimos.¹⁷

¹⁷ La Reforma del Estado. Grupo Parlamentario del PRD en el Senado de la República. Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados. Comité Ejecutivo Nacional del PRD. Congreso de la Unión LX Legislatura. México. Junio 2007. Págs. 73, 153-158.

2. Partido Acción Nacional y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Puede decirse que los principios rectores de propuesta del Partido Acción Nacional se encuentra vinculados a la flexibilización de derechos laborales esenciales para los trabajadores –conquistados a través de una lucha internacional y nacional que duró muchos años- y una mayor productividad. En este sentido la iniciativa del Pan en materia individual está enfocada de manera fundamental hacia la flexibilización de la estabilidad en el empleo y de las condiciones generales de trabajo, los que son sacrificados en aras de una supuesta productividad. Por lo que corresponde a la estabilidad sobresale:

1. El contrato a prueba instrumentado de manera unilateral por la parte patronal presente en el artículo 39–A; 39–C; 39–D; 39-E de la iniciativa.
2. El que se considere como trabajo eventual el que se desarrolla por el incremento temporal de fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado...

La reforma laboral en cuanto a la estabilidad laboral se refiere propone lo siguiente:

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo II

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 39. Si venció el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia **con la misma naturaleza.**

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá excederse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, a que por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que se vaya a ser contratado.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Artículo 39-C. La relación del trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrá aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aún cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considera por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no se exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presenten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajando en cada periodo.¹⁸

3. INICIATIVA QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI.

Para el Partido de la Revolución Institucional en palabras de Manuel Fuentes Muñiz, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada el pasado 10 de marzo por el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) integrado por 238 diputados, representa un grave retroceso en los derechos de los trabajadores... Se trata de una reforma que toma como referencia las propuestas fundamentales contenidas en la iniciativa de reforma laboral del Partido Acción Nacional del 18 de marzo de 2010. Es una copia mejorada en la afectación de los derechos individuales con la ventaja empresarial que mantiene un modelo sindical que impide la participación de los trabajadores en la definición de las relaciones laborales.¹⁹

Estabilidad en el empleo

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Conoce la Reforma Laboral, Iniciativa de reforma laboral, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/index.html

¹⁹ Fuentes Muñiz, Manuel, "La propuesta del PRI, grave retroceso en los derechos de los trabajadores: ANAD", 14 de marzo de 2011.

http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=113:la-propuesta-del-pri-grave-retroceso-en-los-derechos-de-los-trabajadores-anad&catid=4:ccpp

1. Rompe con el principio de **bilateralidad** y de **estabilidad en el empleo** al modificar el artículo 39 de la ley laboral suprimiendo el texto que refiere que la existencia de un contrato se dará mientras subsista la materia de trabajo. De aprobarse esta iniciativa, la existencia de un contrato de trabajo dependería exclusivamente de la voluntad del patrón y no de la subsistencia de la materia de trabajo.
2. **Se anula por completo la estabilidad en el empleo y permite el libre despido sin costo** para el patrón al permitirle crear contratos de:
A) Prueba, B) Capacitación inicial y de C) Labores discontinúas (en este caso que pueden ser de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año) Este último es el más grave, porque puede darse el caso que una persona trabaje 5 días de los 6 a los que está obligado (como ocurre con muchos trabajadores) permitiendo despidos sin indemnización alguna.
3. Permite el despido libre, pues ya no será obligatorio para el patrón entregar personalmente al trabajador del aviso de rescisión ya que lo podrá hacer por correo certificado o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje quién podrá comunicarlo “por cualquier medio que estime conveniente”
4. Se incrementan causales de despido como faltas contra los clientes del patrón.
5. Desaparece el derecho al aviso de despido para los trabajadores domésticos.
6. Legitima las renunciaciones “en blanco” al modificar el artículo 53 de la LFT que en la vigente requiere de un acuerdo entre las partes.
7. Se crean “Normas nuevas” dirigidas a los Jornaleros Agrícolas, que se refieren especialmente a un “Registro especial de trabajadores eventuales o de temporada” para justificar el despido libre y sin costo en contra de ellos.²⁰

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo

²⁰ Ibídem.

indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia **con la misma naturaleza.**

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Artículo 41. ...

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso en forma directa al trabajador y al sindicato.

Artículo 42. ...

I. a V. ...

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.²¹

En México, la reforma a la legislación del trabajo pretende legalizar el conjunto de medidas de flexibilización laboral que empresarios, sindicatos a modo y gobierno, han impuesto por la vía de los hechos en los lugares de trabajo. Es importante para el gobierno y los empresarios la legalización de estas prácticas porque en la medida en que sean ilegales son más fácilmente impugnables por los trabajadores.

Lo que se pretende con la propuesta de reforma es eliminar la estabilidad en el empleo, es decir, el tiempo indeterminado en la relación de trabajo, lo que le da certeza al trabajador de permanecer por tiempo indefinido en su trabajo, con la garantía de que recibirá un salario que le permita su desarrollo y el de su familia, con las prestaciones económicas y de seguridad social para atenderse junto con sus hijos y esposa, así mismo, podrá tener acceso a ascender en categorías y puestos, cumpliendo con los requisitos de ley y así obtener un mejor salario y poder alcanzar con el paso de los años una pensión o jubilación que le garanticen un ingreso para su vejez.

Es decir, con la eliminación de la estabilidad en el trabajo, todas y cada una de las prestaciones garantizadas en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo automáticamente se perderían y estas serían: garantía de tiempo indeterminado en el trabajo, duración de ocho horas en la jornada, prevención y cuidado de la salud a través de la seguridad social, pensiones por la falta de adquirir por el transcurso del tiempo la antigüedad necesaria, indemnización, seguridad para la obtención de vivienda por falta de cotizaciones al régimen de vivienda, formación profesional, participación en los sindicatos, vacaciones, descansos, por mencionar algunas.

Lo que para el caso el estudio por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de manera científica el principio a la estabilidad

²¹ *Ibíd.*

en el trabajo en su jurisprudencia “trabajadores, estabilidad de los. Modalidades.”

Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten, las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.²²

²² Jurisprudencia 587, Apéndice de 1995, parte SCJN, Sexta Época, t. V, p. 388

Por lo que de prosperar cualquiera de las propuestas de reforma a la Ley Federal del trabajo por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social- Partido Acción Nacional y Partido Revolucionario Institucional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrá que justipreciar el principio de estabilidad en el trabajo, que sin temor a anunciarlo, ya no prevalecería, ya que el análisis jurisprudencial se realizaría en términos de derecho positivo vigente, sólo en el caso de que prosperara alguna de las dos reformas propuestas por la STPS-PAN y PRI .

Sin embargo, los problemas del derecho del trabajo actuales implican problemas inherentes a las áreas económicas, políticas y sociales que inciden en la descomposición social, llevando al país a un conflicto que pudiera desembocar en conflictos sociales aún más graves que los ya existentes, obviamente de diferentes características. Este análisis demostró como la Constitución de 1917 y su artículo 123 han sido burlados por el Gobierno, la clase política y empresarios para imposibilitar que el derecho y política del trabajo cumplan con su función social, sin embargo, no es un problema que la Carta Magna no haya contemplado y responda a las necesidades por las que se planteó.

La globalización del sistema económico neoliberal ha provocado que los Organismos Financieros Internacionales sean los encargados de desarrollar las políticas económicas y sociales de los países subdesarrollados violentando con ello su soberanía; México no escapa a ese sistema global y es la aplicación de esas políticas las que trastornan y tienen efectos negativos que afectan a la sociedad, la economía y la política.

El mundo del trabajo sufre esta imposición con la llamada flexibilización del trabajo impulsada por el Gobierno Federal en lo que ha denominado la Nueva Cultura Laboral, dichas acciones han traído consigo cambios y problemas en las relaciones obrero-patronales, ya que a través de simulaciones en la contratación se pretende ahorrar en costos de producción beneficiándose las empresas en perjuicio de los trabajadores con la disminución de derechos de trabajo.

La flexibilización laboral, no es más que la aplicación de políticas de contratación en el trabajo que violentan lo establecido en el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria; la flexibilización trae aparejada la

simulación en las relaciones de trabajo, representa la precariedad en la estabilidad laboral a través de contratos tales como honorarios, a prueba, por prestación de servicios, etcétera; todos ellos, contratos de carácter civilista, que privilegian la voluntad entre las partes y no el dirigismo contractual que el Estado tiene el deber de tutelar.

Con la flexibilidad laboral, se pretenden eliminar derechos y prestaciones hasta el día de hoy vigentes; esto se llevará a cabo con la eliminación del principio de estabilidad en el trabajo y bajo nuevas formas de contratación para que las empresas se deslinden de las obligaciones con los trabajadores, ahorrándose lo correspondiente al pago de indemnización por despido injustificado, pago de horas extras, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, antigüedad por mencionar algunas; así mismo incumplen su obligación de inscribir al régimen de Seguridad Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; estas acciones traerán como consecuencia que surjan problemas sociales, por ejemplo, sin el otorgamiento de Seguridad Social en el futuro la clase trabajadora estará enferma, carecerá de una pensión y/o jubilación en su vejez, obviamente no tendrá posibilidad de conseguir un empleo, acarreando problemas de salud al tener México una población senil y enferma, pobre y sin la capacidad de poder gozar la última etapa de su vida con lo básico para poder sobrevivir.

Ante este panorama se promueven nuevas formas de contratación que son puestas en práctica por empresas nacionales y extranjeras, aún más, están siendo desarrolladas por entidades públicas, para ello desarrollan instrumentos administrativos novedosos como la llamada reingeniería en los puestos de trabajo, que no es otra cosa que administrar a las entidades públicas desde una perspectiva empresarial que conlleva al despido masivo de personal bajo el argumento de una mejor administración con menos trabajadores, violando con ello las entidades gubernamentales los derechos laborales establecidos en la Constitución Política Mexicana en su artículo 123 apartados A y B; visto desde esta perspectiva todas estas violaciones han permitido ahorrar en costos de producción a las empresas y entidades públicas, acumulando una gran plusvalía con la explotación de la fuerza de trabajo, obviamente el desgaste físico del trabajador y la fuerza de trabajo mal remunerada, nunca será recuperada, ello contribuirá a ensanchar cada vez más las diferencias entre las

clases sociales, donde una minoría obtenga más ganancias que derivará en riqueza y otra mayoritaria trabajadora se vea golpeada económicamente sumergiéndose en la pobreza.

El impulso de la “Nueva Cultura Laboral” por parte del Gobierno Federal, la “cultura del mejor esfuerzo”, es en realidad la explotación de la fuerza de trabajo a favor de los empresarios, es una recomendación económica elaborada por los Organismos Financieros Internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, políticas económicas que son aplicadas en los países emergentes como México bajo la premisa de obtener préstamos económicos siempre y cuando realicen reformas estructurales constitucionales que permitan a los inversionistas extranjeros no tener riesgos de inversión, recomendaciones que exigen a los gobiernos facilidades económicas y materiales que permitan a las transnacionales asentarse en los países dependientes económicamente como México.

La Flexibilidad Laboral es un discurso político que permite generar una “cultura” en nombre de la productividad y competitividad que trae consigo la promesa de crecimiento y desarrollo que el país, la sociedad, los trabajadores y sus familias necesitan; es decir, dicha política sacará a la nación del subdesarrollo en que se encuentra, convirtiendo al país en vías de desarrollo a uno de primer mundo.

Así, la puesta en práctica de dichas políticas laborales va encaminada a realizar las reformas necesarias de la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los intereses del capital y que corresponden a un concepto de libre mercado, donde lo que predomina es la productividad y la competitividad; intereses económicos que impulsan la eliminación de derechos del trabajo en países dependientes como México, es decir, el nuevo modelo económico -neoliberal- pretende eliminar el derecho social establecido en la actualidad, terminando con ello con el Estado de Bienestar Social mediante una andanada ideológica que permita su establecimiento paulatino y sin contratiempos a través de los medios de comunicación.

La propuesta de reforma a la ley Federal del Trabajo, si fuese aprobada, eliminaría y violentaría el derecho social establecido en el artículo 123 Constitucional y ello representaría para el capital un ahorro que derivaría en una mayor acumulación de riqueza para el empresariado; se ampliaría en

mayor grado la desigualdad económica que se vive en la sociedad, se agravaría la pobreza y se condenaría a los trabajadores a la supervivencia diaria, la flexibilidad laboral generará inestabilidad en el puesto de trabajo creando la polivalencia del trabajador; la falta de seguridad social acrecentará el porcentaje de una sociedad enferma; la falta de un salario digno obligará que más miembros de una familia salgan en busca de un actividad económica que les permita resolver sus conflictos económicos, lo que conlleva a menores de edad a trabajar dejando sus estudios con la consecuencia de tener una población ignorante funcional, es decir, se vive en la actualidad con un modelo económico injusto y excluyente de los beneficios que genera el bien común dentro de la sociedad, toda esta inseguridad en el empleo derivará en conflictos sociales, políticos y económicos como los vividos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

En estos tiempos de globalización, los intereses económicos se convierten en teorías económicas, dichas teorías se transforman en discusiones políticas y posteriormente mediante el proceso legislativo se crean leyes, que en nuestra área de estudio, si no realizamos un análisis sistemático de los efectos económicos, políticos y sociales de las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en el sentido de eliminar el principio de estabilidad en el trabajo, estaríamos condenando, tal y como están los proyectos del PRI y PAN, a la pobreza de la clase trabajadora de nuestro país.

VII CONGRESO NACIONAL ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO: “EL TRABAJO EN LA CRISIS. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES”.

MESA 6. Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

Ponencia

“Reestructuración productiva y respuesta sindical, el difícil proceso de independencia de los obreros azucareros en Veracruz. Ingenios El Potrero y San Cristóbal”

María de los Ángeles González Hernández*

El proceso de reestructuración productiva de la industria azucarera en México inicia con el llamado “Gobierno del Cambio” encabezado por el presidente Vicente Fox Quesada, quien el 3 de septiembre del año 2001 hizo publicar en el Diario Oficial de la Federación el decreto de expropiación de 27 ingenios azucareros del país, con el que generó amplias expectativas entre los sectores de la producción, pues se planteó la finalidad de rescatar esta industria, sanear sus finanzas, absorber una deuda privada de más de 25 mil millones de pesos y eliminar las “prácticas indebidas” de los empresarios azucareros. Sin embargo, esto fue sólo el principio, pues es hasta el año 2007 con el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa cuando se formaliza este proceso mediante el Convenio de Modernización de la Industria Azucarera, signado por el Gobierno Federal, los empresarios azucareros y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana (STIASRM), de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), con dicho convenio los firmantes se adelantaron a las propuestas de Reforma Laboral que actualmente impulsan el Partido Acción Nacional (PAN) y el Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Previo a lo anterior, desde mediados de los años 90 el sindicato cetemista, que en adelante nombraremos como Sindicato Nacional Azucarero o SNA, firmó la modificación y supresión de importantes prestaciones laborales del Contrato Ley (Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica, “Resumen del costo de los fideicomisos y prestaciones sociales de la industria azucarera desde su creación actualizados a valor presente, con base en el índice nacional

de precios al consumidor”, 31/07/2000. Mecanografiado). Con esta acción renunció a importantes conquistas laborales que en su momento legitimaron su liderazgo entre los azucareros del país (ver González Hernández María de los Angeles, 2010. En Memorias del VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo).

A la fecha se puede afirmar que la restructuración productiva de esta industria no tiene como soporte una modernización tecnológica y sí en cambio se traduce en la flexibilización de las relaciones laborales y del Contrato Ley, el uso intensivo de la fuerza de trabajo, la imposición de la figura del obrero multifuncional, la movilidad del mismo en los diversos departamentos de este proceso de flujo continuo, su desplazamiento por empresas contratistas y el despojo de su materia de trabajo vía la contratación de servicios en talleres privados, lo cual incide en la precarización del trabajo de los azucareros: “ya todo se hace así, todos los trabajos se mandan a los talleres, hasta el trabajo de los electricistas, la soldadura, la mecánica; el trabajo se lo llevan y perjudican” (Zenón Delering Gutiérrez, obrero activo del Sindicato Independiente, Ingenio El Potero)

Lo anterior forma parte de las conclusiones de un estudio comparativo de corte cualitativo (Taylor y Bogdan, 1987) más amplio, que considera los casos de dos ingenios azucareros en el estado de Veracruz recientemente expropiados por el Gobierno Federal y administrados por el Fideicomiso de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero (FEESA): El Potrero y San Cristóbal, donde a partir de la técnica dialógica de la entrevista, la observación participante, el registro fotográfico, de video y el análisis documental, se aborda a líderes sindicales y obreros azucareros, activos, jubilados y despedidos del Sindicato Nacional Azucarero- CTM y de los sindicatos independientes; así como líderes políticos vinculados con éstos.

Ambos ingenios están ubicados en regiones estratégicas de la producción cañera- azucarera de la entidad, la zona centro y la Cuenca del Papaloapan respectivamente. Ambos surten de azúcar a las exitosas empresas refresqueras Coca Cola y Pepsi Cola, y destinan parte de su producción a la exportación. En los dos, en distintos momentos, se registran movimientos de escisión sindical al interior del Sindicato Nacional Azucarero de la CTM y se forman sindicatos independientes, cuyos liderazgos impactan a otros obreros

en ambas regiones para en el año 2007, con la suma de los cuatro sindicatos azucareros de la Confederación Regional de Obreros de México (CROM) y dos sindicatos de trabajadores papeleros de Oaxaca y Veracruz, conforman la Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros y Papeleros Independientes.

La diferencia entre ambos casos estudiados es que en el Ingenio San Cristóbal el titular del Contrato Ley es el sindicato independiente, mientras que en el Ingenio El Potrero el administrador del mismo es el SNA de la CTM; hecho que define rasgos distintos en el proceso de reestructuración que experimentan estos ingenios, así como en la vida sindical, las estrategias de lucha y el tipo de liderazgo que asumen los secretarios generales de los sindicatos en cuestión.

Así, mientras el SNA y sus trabajadores aceptan pasivamente la aplicación del convenio de modernización, por otro lado en los ingenios donde la titularidad del Contrato Ley recae en un sindicato independiente se interponen amparos contra dicho convenio para detener el despido de personal, la aplicación de la multifuncionalidad, movilidad, la sustitución del escalafón ciego o tradicional y la modificación del tabulador salarial.

En cambio, los independientes demandan un salario justo que retribuya la categoría, especialización y nuevas exigencias de desempeño de los trabajadores; la procuración de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, así como el respeto a las prestaciones, el reparto de utilidades, pago del derecho de jubilación, capacitación, servicios sociales de atención a jubilados y viudas, y becas para la educación superior de los hijos de obreros, entre otros.

Al interior de fábrica se observa que en su relación con la empresa el sindicato oficialista registra una pérdida del control de sus líderes sobre la organización del proceso productivo, así como del poder de gestión del trabajo y la imposición de nuevas relaciones por parte de la representación patronal a cargo de FEESA. Los liderazgos sindicales son desplazados por los mandos medios gerenciales o jefes de fábrica en la toma de decisiones respecto de la distribución del trabajo, la asignación de tareas diarias a los obreros y la integración de los llamados "Grupos de Élite" a los que haré referencia más adelante.

Hasta antes del Convenio de Modernización los obreros del azúcar mantenían una **organización del trabajo** basada en la diferenciación de puestos, categorías, funciones y un tabulador salarial por especialidad, departamento y antigüedad del trabajador, todo con base en el Contrato Ley de la Industria Azucarera y Alcohólica de la República Mexicana (STIASRM, 1998). Mantenían el escalafón tradicional, o escalafón ciego basado en el criterio de antigüedad del trabajador y; sobre todo, la participación de los líderes sindicales en la toma de decisiones sobre la organización del proceso de producción y la contratación y promoción laboral del personal.

Si bien algunas secciones del SNA como la 23 del Ingenio El Potrero, interpusieron amparos contra la aplicación de dicho convenio, “el Nacional” – como lo llaman los azucareros- aceptó desde el primer momento el Convenio de Modernización de los empresarios del azúcar y el Gobierno Federal, su líder de entonces, Enrique Ramos Rodríguez, firmó presionado por los empresarios a raíz de la detección de un desfalco millonario en el manejo de los fideicomisos obreros integrados con las aportaciones patronales y de los trabajadores (José Yopez Palmero, jubilado del Ingenio San Cristóbal, con 90 años de edad y 58 años de trabajo en esta factoría).

Por su parte, los sindicatos independientes mantuvieron su rechazo a esta nueva política laboral e interpusieron amparos contra la aplicación del convenio de modernización en los ingenios administrados por FEESA como San Cristóbal, El Potrero, San Pedro, La Providencia y Cuatotolapan en Veracruz; además del sindicato independiente del Ingenio La Margarita, en el Estado de Oaxaca, donde surgen nuevos sindicatos que desde 2007 forman parte de la Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros y Papeleros Independientes para hacer frente a estos cambios y consolidar una organización nacional capaz de disputar a la CTM la titularidad de la representación sindical y la administración del Contrato Ley de los azucareros (Acta Constitutiva de la Coalición, 2007).

Sin embargo, aún con la existencia de sindicatos independientes en los ingenios con predominio de liderazgo cetemista de manera paulatina se han implantado los principios de flexibilización de las relaciones laborales, pues desde los sindicatos oficialistas se asume como una tendencia irreversible,

necesaria e incluso benéfica para el trabajador, en tanto –aseguran- a largo plazo significará un mejor salario.

Cabe destacar que los obreros azucareros, tanto cetemistas como independendientes, coinciden en cuatro puntos respecto de la dinámica laboral: primero, el orgullo del oficio por su alta calificación; segundo, el principio de responsabilidad sobre la producción (asistencia y puntualidad por los que reciben un premio monetario); tercero, que la multifuncionalidad y flexibilidad no son rasgos nuevos en esta industria, sino que forman parte de su origen e identidad como azucareros; y cuarto, en que a esta multifuncionalidad las empresas deben responder con mejores salarios y prestaciones laborales, por lo que subrayan la urgencia de que las dirigencias sindicales negocien mejores condiciones de trabajo. Enseguida detallo cada uno de estos puntos y, como soporte cito de manera textual las declaraciones de los informantes.

El **orgullo del oficio** radica en que los obreros azucareros se asumen como trabajadores altamente calificados y especializados, con capacidad para hacer funcionar las factorías a pesar del abandono en que distintas administraciones públicas y privadas las han mantenido por cuanto a innovación tecnológica se refiere; con la destreza y fuerza suficientes para ejecutar trabajos de alto riesgo por la altura, extremas temperaturas y emisiones de contaminantes.

Yo creo que sí es un obrero calificado porque aquí se han llevado sorpresas muchos cuando vienen de otros ingenios y ven que en zafra unos somos tacheros, tanqueros, y en la reparación que son pues soldadores o mecánicos o electricistas, torneros, entonces van a contar allá de donde vienen *¿no? allá en El Potrero son chingones, allá en El Potrero el pión te lo subes a que te solde y te solda, lo subes a que haga esto y lo hace pero pues es pión, por su antigüedad es nuevo pero de que está capacitado está capacitado* (Francisco Jiménez del Río, obrero activo y ex dirigente cetemista, Ingenio El Potrero).

Yo le regalé toda mi experiencia, todos mis esfuerzos y energía y lo poquito de la cabeza al ingenio. Todo el tiempo eso ha sido así y seguirá siendo, ahorita con la nueva Ley Federal del Trabajo que ya va a entrar en ejercicio, con el trabajador multifuncional qué va a pasar; que la empresa le va a aumentar 10, 20 pesos y le va a exigir trabajos que valen miles de pesos ¡pos que a todo dar! es una ventaja para la empresa, la empresa es la que se va a hacer rica y el

obrero se va a hacer más pobre. No compensa; si la empresa está en progreso pues el trabajador también debe de subir de nivel de vida, no nada más la empresa (Cipriano González Barrera, obrero jubilado, Ingenio El Potrero).

Así mismo, los azucareros asumen la **multifuncionalidad** como parte de su origen, pues desde siempre han sido trabajadores polivalentes y flexibles, desempeñan diversas categorías, funciones y responsabilidades en los periodos de zafra y reparación en que se divide la operación de los ingenios durante un ciclo. Esta **movilidad** del trabajador en los distintos departamentos del proceso de producción de flujo continuo es una característica propia de la industria azucarera independientemente de que ahora se subraye con la firma del Convenio de Modernización. La vida en el ingenio se divide en dos momentos durante el año, el de zafra, con un mes de vacaciones al término de éste, y el de reparación de la factoría, el primero es de mayor actividad pues se da la molienda de la caña de azúcar y laboran obreros de planta permanente, temporal y eventuales; el segundo es un periodo dedicado a dar mantenimiento a toda la factoría y sólo laboran los obreros de planta permanente, por eso a este segundo periodo se le llama “tiempo muerto o de la guayaba”.

un trabajador que anteriormente manejado por el Contrato decía, tú eres pailero, nomás te pagaban de pailero. Ah no, pero ahora un trabajador que es multifuncional a lo menos ahorita les pagan su día más tiempo extra. ¿Cómo se los gratifican, de qué manera se los gratifican? de tiempo extra. Ahorita a un trabajador le dicen *hay que hacer esto, y lo haces rápido y te vas*, y el trabajador con tal de irse lo hace rápido. Un trabajador dice *sabes qué, nada más da la orden*, y ya sabe lo que tiene que hacer, qué tiene que usar, inclusive ellos mismos tienen que cortarte pero saben de antemano que ese va a ser remunerado aparte de su salario doble, porque se aplica el Contrato, que después de cuatro horas vienen horas dobles y después vienen las unidades de salubres, y dependiendo de insalubres, altura y temperatura. Eso a todas luces va a ser beneficioso, de que no le queramos entrar es otra cosa, pero de que es beneficioso, es beneficioso. (...) La multifuncionalidad siempre ha existido desde la época de tu padre (Cipriano González Barrera), tu

padre sabe soldar, tu padre sabe cortar, es pailero, o sea, siempre ha existido; desgraciadamente está por delante el Contrato, el sindicalismo siempre defendiendo el Contrato, porque esa es la verdadera posición del sindicato: defender el Contrato, (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM, Ingenio El Potrero).

La multifuncionalidad se viene dando desde hace años, el trabajador es tachero en zafra y soldador o carpintero en reparación, doble categoría; pero lo que ellos quieren es hacer cargas de trabajo sin pagar más. Con el Convenio de Modernización se amparan –los patrones- porque no trae ningún beneficio, trata de liquidar personal necesario que se vuelve multifuncional pero con salario igual. Un tachero sin ayudante en un ingenio tan grande al mismo tiempo tiene que cerrar y abrir válvulas y esto sólo se hace con cuatro gentes por las distancias, San Cristóbal es cuatro ingenios en uno, es el más grande de México (Carlos Silva Reyes, obrero activo con 39 años de trabajo y miembro del Comité del Sindicato Independiente, comisión mixta de higiene y seguridad, Ingenio San Cristóbal).

Por otro lado, para los obreros cetemistas la **flexibilización laboral** ya es un hecho, no hay vuelta atrás, lo único que se necesita es que su trabajo sea reconocido monetariamente con base en su multifuncionalidad y multihabilidad, que el obrero sea mejor pagado y tenga mejores prestaciones. Sin embargo, la actitud divagante de su dirigencia sindical e incluso los conflictos internos de la Sección 23 del SNA han retrasado este reconocimiento, por lo que reclaman una negociación del Sindicato Nacional Azucarero de la CTM con la representación patronal del Gobierno Federal encabezada por FEESA:

un humilde acarreador de cal, esos se avientan no sé, 100 bultos a una tina de batido por decir así. Aaah, pero ese trabajador tiene que arrastrar el bulto hasta acá, o sea hace dos funciones, eso es lo que se está tratando que se aplique bien, pero mientras tengamos el rechazo de nuestro líder (Modesto Trujillo Herrera, desde el año 2000 secretario

general de la Sección 23) esto no se va a poder llevar a cabo (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

Al modo como lo planteaban en los años 80 los obreristas italianos citados por Enrique de la Garza Toledo (2006:229), los obreros de fábrica tienen claro que “las innovaciones organizacionales implican un trabajo enriquecido por la necesidad del trabajo en grupo, el involucramiento, la participación y la polivalencia”; lo que implica la **recalificación** del trabajo enriquecido:

el obrero multifuncional va a ganar de acuerdo a lo que haga, si a usted la ponen a hacer un trabajo de equipo con una reparación usted va a ganar, aparte de su salario le van a pagar, es nada más la aplicación de la ley, porque si usted se pasa de 8 horas pues le van a pagar sencillas 4 horas extras, pero si usted no termina, si usted continua ya son 8 horas pero ya se las pagan dobles. Pero si usted está en un departamento donde existe la insalubridad, que exista temperatura, le van a pagar... o sea, es nada más la aplicación de la ley, o sea la multifuncionalidad la van a pagar de acuerdo a la ley, no le van a pagar más (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

Esta multifuncionalidad, movilidad y, además, la supresión de los “tiempos muertos” (Coriat,1982: 44) permiten el **uso intensivo de la fuerza de trabajo**, punto ya convenido con el SNA desde el año 2007 e introducido de manera gradual en cada factoría, a pesar de la inconformidad de los líderes de sindicatos independientes:

obliga a actuar con esa característica de la multihabilidad, la polivalencia, no lo están llevando a la ejecución de manera directa o global, sino lo están haciendo de manera gradual, este, así como sensiblemente, con cierta pues astucia ¿no? para no crear la inconformidad o la subversión de los trabajadores; y esto también lo tienen bien manejado con el líder nacional que es el que viene tratando de sensibilizar a los representantes seccionales y estos a su vez a las

bases trabajadoras. Pero el obrero está muy inconforme, porque le están cargando más trabajo por el mismo sueldo. Y además, porque de darle paso a esta modernización, en los términos como se está manejando en el convenio, pues es obvio que nos implica más reducción de personal (Abel Hernández Rivera, desde el año 2000 secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

Por otro lado, cabe señalar que en los ingenios donde los administradores del Contrato Ley son los sindicatos pertenecientes a la Confederación Regional de Obreros de México: Motzorongo, Constanica y San Nicolás, en el estado de Veracruz y, Calipan, en Puebla, el uso intensivo de la fuerza de trabajo se da de manera más subrayada y con la aceptación de las dirigencias sindicales, con lo que se evade la creación de nuevas plazas laborales. Esta situación es criticada por los dirigentes de las organizaciones de la Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros y Papeleros Independientes, en la que en sus inicios participaron activamente los sindicatos de la CROM, actualmente ya distanciados de la misma:

No es posible que tengan una relación laboral cubriendo necesidades de tres cuadrillas de trabajadores solamente con dos, y me refiero a que ciclo de zafra son 24 horas las que se deben de laborar diariamente, y la jornada de trabajo debe ser exclusivamente de 8 horas y que aquí es de 16 horas, al menos Motzorongo y Constanica, y allá el San Nicolás tienen dos cuadrillas nada más por decir algo, dos cabos, dos operadores de turbinas, dos tacheros y la relación la llevan de la siguiente forma: el trabajador que entra a las seis de la mañana a laborar sale a las dos de la tarde y se va a descansar porque a las 10 de la noche tiene que ingresar a la factoría, entonces 8 horas trabaja, 8 horas descansa y así se la llevan, ahorrándole con esto a la empresa el reconocimiento de otra cuadrilla más, que a lo menos en el caso de Motzorongo equivaldría a otras trescientas gentes (...) Esa es tradición de ellos eh, esto es de abolengo (...) así lo han hecho y es algo a lo que nosotros nos pronunciamos en descuerdo (...). Se justifica la creación de

una nueva plaza laboral porque ahí está el trabajador a quien se le está haciendo trabajar de cierta forma 16 horas diarias, y esto tanto afecta a la salud, como afecta a esta gran cantidad de trabajadores que debieran estar reconocidos (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero S.A. y secretario de la Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros y Papeleros Independientes).

No obstante, llama la atención que así como este supuesto proceso de modernización no se basa primordialmente en la incorporación de **cambios tecnológicos**, tampoco se da un programa de **capacitación** acorde a las nuevas competencias que tendría que desarrollar el obrero multifuncional para poder configurar un perfil de competencias con nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. A decir de los líderes sindicales independientes la capacitación promovida por los administradores de los ingenios se cubre como mero requisito ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

en los sindicatos independientes hay resistencia a la aplicación del Convenio de Modernización y la propuesta que se tiene como sindicato independiente pues es una propuesta tan real, tan natural que no necesita más matices, que es la de llevar una relación laboral a modo, que implique la competitividad, la calidad, un mejor empeño, un mejor desarrollo laboral, relacionado con los conocimientos que tienen los trabajadores, y aquí es donde la empresa también debe de, debió haber actuado eh pues, no veamos hacia atrás pero sí lo que tenemos al frente ¿no? Que las capacitaciones que se les den a los trabajadores sean más reales porque ha habido capacitación, si se le puede llamar así, pero son capacitaciones débiles y más que nada y como si la tendencia fuera nada más maquillar los informes que se le dan a la Secretaría del Trabajo que sí se está cumpliendo con la capacitación y esto no es real, son mini capacitaciones hacia los trabajadores (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

Nueva tecnología no hay en San Cristóbal, se metieron nuevas entradas de vapor, se cambió tubería con un asesor brasileño que nos dijo a pesar de la chatarra con la que están trabajando sacan buena azúcar y tienen obreros calificados (...). La capacitación en San Cristóbal se perdió desde que acabaron con el Instituto Tecnológico Industrial Azucarero en Carlos A. Carrillo, era una escuela para los obreros y sus hijos, pero el secretario general de la Sección 31 la desapareció. Hoy hay capacitación como formulismo, de 40 horas, sólo para tapar el papel de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Carlos Silva Reyes, obrero activo y titular de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Sindicato Independiente, Ingenio San Cristóbal).

Otra estrategia tradicional de capacitación y adquisición del oficio es la figura del aprendiz, el trabajador joven que está como ayudante de un obrero calificado.

yo trabajé muchos años con un señor, en paz descanse, muy buen mecánico, se llamaba Fernando Lezama, siempre me estuvo apoyando como estuve con él como ayudante de segunda me enseñó. El área de trabajo de ese señor era bombas de vacío y compresores de aire y en esa área yo aprendí (Roberto Viñas Mancilla, obrero jubilado, Ingenio El Potrero).

Relacionado con lo anterior, los obreros independientes hacen hincapié en el hecho de que los procedimientos y criterios de **promoción laboral** no descansan sobre la calificación, competencias y antigüedad del trabajador sino que están mediados por actitudes de clara sumisión en la relación obrero- jefes de fábrica, ése -afirman- es el criterio principal para integrar los llamado “grupos de élite” que enuncia el Convenio de Modernización de esta industria. Incluso, hay quienes señalan que para ser promovidos laboralmente en algunas ocasiones el trabajador recurre a favores sexuales.

Al que es muy lambiscón y luego le pasa algo (con el jefe) le decimos ¡oye, dale otro refresco!; le hacen de burla: ¡órale, no que te quieren mucho! Llévale

su tamal al ingeniero (...) No es tanto por la capacidad, es por la este, ¿Cómo se puede decir?, lambisconerías de algunos compañeros, pues se someten, los regañan o a la hora que los mandan a traer ahí están, si quieren les pagan las horas extras, sino les pagan un día normal, y esto es lo que quiere el ingeniero jefe del departamento. Por ejemplo, si me van a traer a mí, y yo digo *sí voy pero sabes qué, me vas a pagar salario doble, -no pos este güey no me conviene, es político, es opuesto o rénego*, porque luego lo tienen a uno por rénego, entonces ese es el grupo de élite. Orita está el caso de este señor que trabaja con Pimentel (alcalde de Atoyac, Fernando Pimentel Ugalde), pero le dicen “el gallo”, un muchacho que ni es de acá, vive por el crucero, ni sé qué es, ahorita anda con Pimentel en la administración municipal de cabo de obra pública, es mecánico de primera en reparación, nada más porque se lleva bien con los jefes pero en realidad no creo que sea tan burro, pero no sabe ni usar el pie de regla, me imagino que no sabe ni qué es un centímetro, qué es un milímetro, pero como es el incondicional, es muy servil, ahí está, son del grupo de él que siempre han estado (Rodolfo Salas Granados, obrero activo del Sindicato Independiente, Ingenio El Potrero).

El gerente aconseja a todos los jefes que ellos seleccionen el personal y los jefes abusivos con tal de que les hagan la barba y les den regalos, el trabajador le dé regalo al jefe y el jefe lo asciende a oficial sin tener la capacidad. Ahí se contradice la empresa (Cipriano González Barrera, obrero jubilado, Ingenio El Potrero).

Al interior de fábrica se observa también un desplazamiento de las dirigencias sindicales por los jefes de fábrica (ingenieros o técnicos) representantes de la empresa, en la **distribución y organización del trabajo**; son los jefes de fábrica quienes determinan cuántos obreros entran a trabajar por turno, en qué departamentos y con qué tareas. Lo anterior ante la colaboración pasiva de las dirigencias cetemistas titulares del Contrato Ley y ante la aceptación de las dirigencias de sindicatos independientes.

Dentro de la factoría los ingenieros ya son los que mandan. Ellos son los que dicen *vas tú, vas tú*, o sea, a todas luces se está aplicando el convenio de una manera u otra (...). Ya se perdió el respeto al sindicato, o sea ya ahorita la empresa hace lo que quiere, acepta al que quiere y ahorita ve uno ¡no hombre!,

está preparando gente joven, más que nada está preparando gente joven, porque va a llegar el momento en que van a aplicar por completo el convenio de modernización (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

Los obreros azucareros cetemistas no visualizan su participación en la toma de decisiones, ni plantean la necesidad de arribar a *relaciones consensuales con la gerencia* (De la Garza, 2006: 229). En cambio, internalizan en su cultura laboral un sentimiento de **subordinación** casi consustancial a su naturaleza obrera, como inherente al *ser obrero*:

De acuerdo a la ley somos subordinados ante un patrón y tenemos que obedecer porque simplemente si no obedecemos... si a mí un jefe me dice *Miguel, haga usted aquello*, aunque no me toque lo tengo que hacer y por qué razón, porque simplemente yo estoy recibiendo la orden del que me está pagando, y así lo marca la ley, somos subordinados y tenemos que cumplir. (...) De hecho, debemos de entender que los industriales siempre van por delante del trabajador, siempre van a ir por delante pero a lo menos dándole a cada quien lo suyo (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

Por eso los obreros activos y jubilados, cetemistas e independientes, reconocen la fuerza y valentía de **otras dirigencias** locales, añoran las épocas del sindicalismo combativo y los liderazgos de obreros que con mínima formación se impusieron a los administradores de los ingenios en la defensa de los derechos de sus representados e incluso contra la voluntad y las órdenes de la dirigencia nacional del STIASRM:

tengo un buen recordatorio de un buen líder: Rubén Hernández Régules. Me acuerdo que en su tiempo cuando faltaba un mecánico, a mí me propuso como mecánico esa vez, yo tenía como unos, ¿qué será? 27 años, 28 años y me propuso como mecánico. El jefe no me quería recibir, el ingeniero Pedro Velázquez, no me quería recibir y llegó Rubén

y le dijo: *no, este señor lo estoy mandando yo de mecánico y se va a quedar de mecánico y me dijo: Miguel, si no te da a hacer un trabajo, te sientas y no lo hagas, se te va a reportar.* Anteriormente el control de los reportes y todo eso era por parte del sindicato... o sea había respeto, ahora ya el respeto se perdió (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del SNA).

Un comportamiento distinto se observa entre los obreros del Ingenio San Cristóbal cuyos dirigentes del Sindicato Independiente, titulares del Contrato Ley desde el 22 de noviembre del año 2002, participan de manera activa en la organización del proceso de trabajo, la gestión del empleo, capacitación y la promoción laboral de los trabajadores. De hecho, con orgullo y empoderamiento refieren que en agosto del año 2001 en medio del conflicto sindical por la escisión con el SNA, el desconocimiento de Clemente Pacheco - el 7 de junio de 2001- como líder de la Sección 31 y la lucha por el reconocimiento del nuevo sindicato independiente; el empresario Enrique Molina Sobrino, propietario del ingenio, decidió cerrar la factoría. La respuesta del líder y los obreros ya independientes fue reabrir el ingenio y tomar las riendas de los trabajos de reparación. Durante 22 días laboraron sin recibir salario alguno, sin recursos y, lo más significativo, sin la dirección de los jefes de fábrica, este rol lo asumieron viejos trabajadores reconocidos por su alta calificación:

Los obreros eran los propios supervisores de mil 500 trabajadores que entraron a laborar sin recibir salario durante 22 días; cada quien en su área hasta que se agotó el material, entonces nos pusimos a barrer. Nos organizamos como siempre en nuestro puesto y coordinaba el obrero de mayor antigüedad. Los 600 jubilados también entraron a hacer presión, a ellos les debían 9 quincenas (Carlos Silva Reyes, obrero activo con 39 años de trabajo y miembro del Comité del Sindicato Independiente, comisión mixta de higiene y seguridad, Ingenio San Cristóbal).

Por otro lado, el uso intensivo de la fuerza de trabajo incide directamente en el **despido de personal**, que para el caso del Ingenio El Potrero ha sido una

constante y ha significado una reducción de 50 por ciento de su plantilla original de principios de los años 90 en que contaba más de mil doscientos obreros de planta permanente y temporal. Las distintas dirigencias cetemistas han aceptado la liquidación masiva de personal, se asegura que en algunos casos a cambio de fuertes sumas de dinero para los líderes sindicales. En 1993 siendo secretario general de la Sección 23 del SNA Efraín Rivera Solís, fueron despedidos un total de 200 trabajadores y, posteriormente, al inicio de la administración de Modesto Trujillo Herrera fueron liquidadas 210 plazas, mientras que desde el año 2010 se habla de la proyección de la empresa de liquidar 335 plazas más, una vez que los trabajadores reciban el pago de \$100.000.00 por el finiquito de su derecho a vivienda no cubierto desde el año 1975 y ya desaparecido el Fideicomiso de Vivienda.

Han hecho un estudio a nivel obrero y la empresa hoy en día contrata menos obreros, saca sus trabajos en el mismo tiempo con menos obreros y se refleja en los dineros claro ¿no?, está abaratándose el costo de su inversión en mano de obra ¿no? (Gerónimo Hernández Caballero, ex obrero del Ingenio El Potrero, despedido con la aplicación de la cláusula de exclusión por abandonar las filas del SNA- CTM y formar parte del sindicato independiente).

En cuanto paguen las prestaciones de los trabajadores, o sea las casas que restan se va a liquidar ese personal (...) se van a bajar otros doscientos, a quedar 600, porque eso es lo que quiere el licenciado (Víctor Manuel) Herrera Sosa (jefe de Relaciones Laborales), dice: *Modesto, a ver cuándo firmamos la tercera liquidación. -Pérate todavía, a primero paga, dice -porque la Coca cola quiere la industria con 680 gentes* (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

En el 2003 fueron 210 plazas liquidadas. Él –Modesto Trujillo Herrera, secretario general de la Sección 23- la primera función que tuvo fue firmar un reajuste de personal. Él lo dijo así en una asamblea que se le había acabado el tiempo y que asumía su responsabilidad, dándonos a

entender *estoy en sus manos*, pero la gente no... Modesto Trujillo ha hecho cosas que por menos han tirado a secretarios generales, por menos (...), se la plantearon y lo aceptó y lo firmó y se reestructuró, se liquidaron. Eso a mí me lo dijo personalmente Modesto, él me lo dijo. Dice: *a mí me ofrecieron una buena cantidad de dinero. -¿Dime cuanto? -Pues unos 600 mil.* Antes, con Efraín Rivera Solís, hubo reajuste de personal de igual, de doscientas gentes (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del STIASRM).

Hay una absoluta libertad de acción hacia el patrón para que ajuste las plazas, el año 95 y un 17 de marzo de 1997, estando como dirigente de la Sección 23 Efraín Rivera Solís y Fernando Regalado Díaz como secretario de organización, firman un convenio de supresión de un total de 200 plazas (...). Igual el 5 de junio del año 2003, estando en sus inicios como representante de la Sección 23 Modesto Trujillo Herrera, este individuo su slogan de campaña era *¡no permitiré ningún reajuste de personal compañeros!* Sin embargo, no habían transcurrido ni 40 días, al día 35 de su mandato firma ese convenio de reajuste de personal por 167 plazas (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

En el caso del Ingenio San Cristóbal, desde el año 1992 el entonces líder de la Sección 31 del SNA- CTM, Mario Hernández Reyes, firmó con la empresa la liquidación de mil 200 plazas de igual número de trabajadores; posteriormente ya siendo administrador del Contrato Ley el Sindicato Independiente, dirigido desde hace 11 años por Clemente Pacheco Mora, se dio la liquidación de 200 plazas más “pues ese reajuste de personal ya estaba pactado con anterioridad entre la Sección 31 y la empresa”, argumenta Clemente Pacheco (entrevista del 12 de abril de 2011). Desde entonces la dirigencia no ha aceptado un despido más.

Por otro lado, el uso intensivo de la fuerza de trabajo aún no se corresponde con una política de incentivos al **salario** que reconozca la multifuncionalidad,

multihabilidad, movilidad, y que recompense el mayor esfuerzo de los trabajadores y el ahorro que implica a las empresas dicha flexibilidad. De hecho, las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales se fijan entre el gobierno federal, los empresarios azucareros y el Sindicato Nacional Azucarero (STIASRM- CTM) sin la consulta a los obreros.

Son salarios de hambre porque los mutilaba el Sindicato Nacional para hacer los fideicomisos, en una revisión salarial un día un aumento salarial de 19% se repartió entre los fideicomisos y sólo nos quedó un 3%, esos fideicomisos ya desaparecieron (Carlos Silva Reyes, obrero activo con 39 años de trabajo y miembro del Comité del Sindicato Independiente, comisión mixta de higiene y seguridad, Ingenio San Cristóbal).

Hasta ahora los salarios se fijan no sólo con base en las horas de trabajo y especialidad del obrero, sino también por los riesgos y la afectación al estado de salud general del obrero, en tanto laboran en condiciones de alta insalubridad, temperaturas extremas, ruidos de altos decibeles y expuestos a la inhalación de bagazo, gases tóxicos, polvos y vapores.

sentamos las bases para que los operadores de tractor, del trascabo, de la empacadora, el operador de la desmeduladora, el ayudante general que era el que ayudaba a los cuatro operadores, a los tres operadores y el peoncito que era el que hacía la limpieza y todo, sacamos un poco más elevadito los salarios por el exceso de trabajo, por la insalubridad que había, la medula es un polvito muy finito que si tú no traes una mascarilla te penetra a través de las vías respiratorias y te llega a los pulmones, entonces eso a la larga causa un mal respiratorio (Gerónimo Hernández Caballero, ex obrero despedido del Ingenio El Potrero).

Los ingenios son empresas de alto riesgo y la mayor parte de los trabajadores tienen problemas de irritabilidad y problemas familiares porque salimos de ahí ya fastidiados (...) la mayoría cuando se retira ya es sordo por los altos decibels del ruido en fábrica (Carlos Silva Reyes, obrero activo y titular de la comisión mixta de higiene y seguridad del Sindicato Independiente, Ingenio San Cristóbal).

Otro punto vinculado con la percepción salarial es el **reparto de utilidades**, que no obstante la implementación de la flexibilidad laboral en la mayoría de los ingenios azucareros no se cubre a los trabajadores. Cada ciclo de zafra los representantes patronales se declaran sin ganancias ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en algunos casos como en el Ingenio San Cristóbal y El Potrero, los líderes de sindicatos independientes y oficialistas respectivamente pactan convenios que sustituyen esta prestación, y que de alguna manera satisfacen al trabajador y aseguran la permanencia de los líderes, aunque para el caso de la Sección 23 el logro de este pago de utilidades se dice es por la intervención del Sindicato Nacional y no por las gestiones del líder local:

Llegamos a un acuerdo para el pago de 40 días de salario y si hay ganancias se agrega el equivalente (Clemente Pacheco Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S.A. de C.V. "Ingenio San Cristóbal").

Modesto (Trujillo Herrera, secretario de la Sección 23 del SNA) entró el primero de mayo del 2003 y al año se encontró una carátula fiscal que viene con una resolución a favor de treinta y dos millones de pesos, se entiende que el Sindicato Nacional ¿no?, la presión quien la hizo fue el Sindicato Nacional, porque la titularidad se lo permite. Ahora bien, hizo correctamente la solicitud que lo vinieron a pagar hasta el 2006, entonces eso fue una, como quien dice agarró la gallina echada (Efraín Rivera Solís, obrero activo y ex líder de la Sección 23 del SNA, Ingenio El Potrero).

Ante lo anterior el Sindicato Nacional Azucarero muestra abierta disposición a los requerimientos de la parte patronal e incluso detiene las demandas de los trabajadores, mientras que la patronal utiliza los mecanismos más tradicionales de cooptación de los representantes obreros, como son el ofrecimiento de grandes sumas de dinero, el agasajo en comilonas y centros de diversión y los favores sexuales de féminas contratadas ex profeso. Aunque no todos los líderes y representantes sindicales ceden al interés de la patronal, como sucedió con las negociaciones para fijar las condiciones de trabajo de los obreros del Ingenio El Potrero ubicados en la procesadora de bagazo que

entregaba semiprocesado el producto a la Papelera Kimberly Clark y ésta a cambio le daba petróleo para hacer funcionar las calderas del ingenio, ya que tradicionalmente estas factorías queman el bagazo para generar la energía que consumen.

dilatamos con ese convenio como más de un año y este la empresa llegó ofreciéndonos dinero. Estábamos así sentados en el Café Parroquia en Veracruz con el secretario del trabajo, desde entonces era Salomón Ramos, nos invitaron al fútbol, venía el América con los Tiburones y nos invitaron a centros nocturnos, nos pagaron las chicas que nosotros quisiéramos con tal de que firmáramos el convenio. (...) Era el convenio para sentar las bases de cómo se abría ese nuevo departamento ¿Cuántas plazas eran? ¿Cuáles eran los salarios? Las prestaciones a las que teníamos derecho. Al otro día ya la traían ellos armada, querían que les firmáramos nomás y salir pero no aceptamos finalmente, no aceptamos (...). En ese momento se crearon quince plazas, hicimos el convenio a nuestro gusto, a nuestro favor este pues quíerose que no lo firmó la empresa, le gustara o no le gustara lo firmó, porque nosotros hicimos paros escalonados, a veces le hacíamos brazos caídos y nos quedamos dentro de la fábrica, siempre nos pagaban nuestro salario (Gerónimo Hernández Caballero, ex obrero despedido del Ingenio El Potrero).

Otro punto fundamental en la industria azucarera son los las **estrategias empresariales** de los administradores de los ingenios azucareros sobre los líderes sindicales y trabajadores, que como ya vimos además incluir el desplazamiento del control sobre el proceso de producción, la gestión del trabajo, cooptación y el manejo clientelar corporativista de los dirigentes y trabajadores, incluyen el cambio de razón social, o figura del **patrón sustituto** para retrasar e invalidar la resolución de las demandas laborales de los sindicatos independientes, evitar el pago de impuestos y el pago de las prestaciones laborales de los obreros:

El mismo gobierno federal hace su aclaración porque pues estamos hablando de la Secretaría de Hacienda, que es parte del gobierno Federal y le da respuesta a FEESA que también es una institución de la Secretaría de Agricultura y por lo tanto te digo esa es la intención, cambio de razón social para evadir responsabilidades fiscales, para evadir prestaciones a los trabajadores (...). Nuestras demandas las fincábamos en responsabilidad al ingenio El Potrero S.A., después fue Fideicomiso Ingenio El Potrero 80329, y de hace dos años, o tres años a la fecha, obligadamente, tenemos que acreditar el nombre del patrón como Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, institución de banca de Desarrollo, como fiduciaria en el fideicomiso denominado Fideicomiso Ingenio El Potrero, ahora éste es el patrón sustituto. Así de esa manera y me preguntas que para qué efectos, lo mismo que se maneja con cualquier otra empresa, gobierno federal es el que nos da el camino de la **evasión fiscal**, porque para eso se hace legalmente, los patrones que recién constituidos tienen la concesión federal de no fincarles responsabilidades fiscales y en ese caso es lo que ellos pretenden hacer, y ya lo hicieron del conocimiento de todos los trabajadores que laboran para los ingenios que están administrados por el gobierno federal, FEESA, ya le hicieron saber que como fideicomisos no están obligados a presentar su declaración fiscal. Entonces es algo que ya se les demostró que están equivocados, a través de la respuesta que da la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se dice que los fideicomisos sí están obligados, la que no está obligada es Nacional Financiera como fiduciaria (...). Toda una maniobra sucia del FEESA, porque es maniobra sucia absolutamente, no hay justificación y como se comenta entre directivos de sindicatos, que si esto lo hace el gobierno federal pues es obvio que es una gran enseñanza para la iniciativa privada de que esto se hace así pues para seguir explotando a la base obrera, a la industria de la que se trate, así, así es como el gobierno federal se maneja (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

Otra estrategia que ha dado resultado a los administradores de estos ingenios es la declaración de **quiebra técnica**, en un proceso que el Gobierno Federal ya ha utilizado con el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) para liquidar a más de 45 mil trabajadores e intentar desaparecer al SME, como también lo hizo en la Empresa Papelera FAPATUX y como ya lo hace en varios ingenios azucareros desde el año 2006 cuando FEESA solicitó la declaración de quiebra bajo el argumento de que resulta incosteable sostenerlos con las deudas heredadas por quienes fungían como propietarios al momento de la última expropiación impulsada por el presidente Vicente Fox Quesada.

De hecho la declaración de quiebra fue un recurso utilizado por el entonces presidente Carlos Salinas de Gortari al cierre de su administración sexenal para dejar los ingenios azucareros en manos de empresarios privados cercanos a él, como fue Enrique Molina Sobrino, beneficiado con la venta de un paquete de 9 ingenios, entre ellos El Potrero y San Cristóbal.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, se *planió* bien planeada la quiebra técnica de todos los ingenios. Se vendieron a cincuenta por ciento de su valor real, se dieron a crédito a pagar a diez, treinta años, no recuerdo a cuántos años, y se les prestó una cantidad de millones de dólares para inversión ¿Qué hicieron? Se clavaron ese dinero y lo invirtieron en otros negocios, vinieron y saquearon los ingenios, no los pagaron y ya el gobierno panista de Vicente Fox hizo un fideicomiso y los vino a expropiar porque estaban acabando con la industria azucarera. Entonces este, pues a mí me queda muy claro que fue una quiebra técnica bien planeada en el periodo de Carlos Salinas de Gortari y ejecutada por Ernesto Zedillo Ponce de León, pero la gente no quiere entender y no quiere madurar que pos eso fue así ¿no? y bueno, de ahí viene el mal (Gerónimo Hernández Caballero, ex obrero despedido del Ingenio El Potrero).

La declaración de quiebra constituye una las cartas más fuertes de los administradores de los ingenios azucareros para imponer las nuevas reglas en las **relaciones laborales**, abiertamente les funciona como amenaza en las negociaciones con los sindicatos, tanto de la CTM como de los independientes,

aunque estos últimos mantienen la defensa de las plazas y su negativa a aceptar el **recorte de personal**.

FEESA, por instrucciones del Gobierno Federal, solicita la declaración de quiebra desde el 2006 y que a la fecha ya está por concluirse este periodo ¿no? Por ese lado, por el otro lado en esa misma fecha 2006 constituye esa nueva figura de Nacional Financiera como una institución nacional de crédito y desarrollo y no sé cuantas cosas más (...). Bajo argumentos de que esos ingenios por sus pasivos, lo que son sus deudas eh, se encuentra en una situación de quiebra, por lo tanto se solicita que se declaren en quiebra. Y ante esto pues también como tercer perjudicado interviene Infonavit y el Seguro Social pues para hacer valer sus derechos como acreedores de estos ingenios por las deudas que se tienen por el aseguramiento de los trabajadores, las cuotas obrero patronal, infonavit lo mismo (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

Con esta estrategia los administradores de los ingenios azucareros sin mayor complicación imponen la flexibilización de las relaciones laborales, liquidan a personal necesario y lo vuelven a contratar, sólo que ahora el trabajador carece de los derechos de antigüedad, definitividad laboral y prestaciones de ley. De esta manera el gobierno federal administrador de los ingenios propicia la precarización del trabajo en la industria azucarera.

para aplicar el famoso plan rector, pueden declararse en quiebra, inclusive hasta cierres de ingenios para liquidar personal como le hicieron también a los compañeros papeleros de FAPATUX, ubicados aquí en Tuxtepec Oaxaca; lo mismo también, les cierran la empresa, liquidan a todo el personal y después hacen nuevas contrataciones, para efectos de dar una aplicación total con un nuevo sistema rector laboral (...). Son acciones casi similares la de Luz y Fuerza del Centro, se le declaró en quiebra y mira hasta que fechas vinieron a desaparecer el sindicato (...) ojalá y no porque aquí estamos hablando de una gran

cantidad de trabajadores, aunque lo mismo sucedió con los miles de trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, entonces, el gobierno cuando quiere hacer algo lo hace, sin importar las consecuencias (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

En el caso de los ingenios donde la titularidad del Contrato Ley corresponde a los sindicatos independientes también se registra la implantación progresiva del Convenio de Modernización en tanto se rigen por el mismo Contrato Ley que el Sindicato Nacional Azucarero, representante mayoritario de los obreros de los ingenios del país. Los líderes independientes han tenido que negociar la reestructuración productiva aunque ésta implique el despido de personal:

son independientes pero, eeh, en sus recursos nada más porque en la cuestión jurídica todo se maneja a nivel nacional, los aumentos de salarios, los acuerdos nacionales, a lo menos eso de la modernización también a ellos ya les entró. No por ser independientes a ellos no les iba a entrar ¿Por qué? Porque esto fue una orden del gobierno hacia los sindicatos y los sindicatos tenían que asumir su responsabilidad y modificar todas sus estructuras por el bien de la comunidad trabajadora (Miguel Hernández Giloteo, obrero activo de la Sección 23 del SNA, Ingenio El Potrero).

lo han aceptado de manera obligada, porque es parte del Contrato Ley (...), se puede llegar a negociar pero aceptar esto implica pues conceder la reducción de personal y podemos, podemos asegurar, además respaldados con pruebas, que la industria azucarera no es una industria que maneje números rojos, la industria azucarera tiene presencia, tiene economía y eso es suficiente para darle empleo a la cantidad de población, al número de trabajadores que tiene cada una de estas factorías (Abel Hernández Rivera, líder de Sindicato Independiente, Ingenio El Potrero).

Sin embargo, en esta obligada negociación los sindicatos independientes tienen una ventaja sobre las secciones locales del SNA en los diversos ingenios, ya que son ellos quienes de manera directa reciben, administran y distribuyen entre sus agremiados los montos de pago de participaciones de los fideicomisos ya cancelados por el Sindicato Nacional Azucarero, mientras que las secciones de éste dependen de la buena voluntad de los líderes nacionales para recibir un porcentaje aunque mínimo de estos recursos pagados por la patronal.

En suma este tipo de administración gerencial en los ingenios azucareros es característica tanto del Gobierno Federal como de algunos empresarios privados: la evasión fiscal, el cambio de razón social y la evasión del pago de prestaciones a los trabajadores, son estrategias utilizadas por administraciones públicas y privadas en los ingenios azucareros, donde el cambio de los titulares administrativos no implica la transformación de los equipos gerenciales y mandos intermedios o jefes de fábrica, los cuales se mantienen por décadas sin importar el tipo de administración pública o privada en los ingenios, continúa el mismo personal gerencial e incluso se mantienen las mismas relaciones laborales y las mismas prácticas de asignación de altos salarios para estos mandos medios y altos, según señalan líderes sindicales y obreros:

Sigue la misma línea administrativa, con el mismo personal, bajo las mismas condiciones, no mejora, empeora; o sea, se mantiene en esta misma línea estática nivel medio bajo, y ahí estamos y bajo esa condición se vive entre obreros, y la gran riqueza, porque eso sí es muy notorio, la gran riqueza se la llevan unos cuantitos. En tanto que continua siendo lo mismo en las localidades, en los ingenios, salarios bajos, prestaciones omitidas, sin utilidades. (...) Todos los administradores que había, todo ese personal se quedó con FEESA igual como administradores, porque pues no había quien condujera la administración de estos ingenios más que este personal, porque los políticos que designaron como representantes del FEESA, directivos y subdirectivos, coordinadores y subcoordinadores son gente que, pues, que conocen de política pero no de la azucarera y por ello su necesidad

de continuar con la contratación de esta gente, que llevó al traste a estos ingenios. (...) Tienen las mismas costumbres: el engaño, la explotación, la avaricia de llevarse fortuna porque con el gobierno federal tienen hasta más oportunidad de derivar comisiones especiales para ellos (...) aunque existen esas famosas auditoría interna, auditoría externa, todo eso está muy bien maquillado (Abel Hernández Rivera, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero).

Finalmente, aunque ya es parte de otro punto que por razones de espacio no voy a tratar en esta entrega, es necesario destacar que al modo de los gobiernos corporativos del Partido Revolucionario Institucional (PRI) que utilizan la impartición del derecho laboral como estrategia de control de la acción de las organizaciones sindicales; hoy en día, también el gobierno federal surgido del Partido Acción Nacional (PAN) recurre al uso de las instancias e instrumentos del derecho laboral para asegurar el control de los sindicatos oficialistas e independientes, como son el registro y la extensión de la toma de nota. Lo anterior no obstante que en el año 2000 se autonombró “gobierno del cambio” y que en el año 2001 ofreció sanear las finanzas y superar las prácticas indebidas en la administración de los ingenios para rescatar la industria azucarera;

Así, en el caso de los sindicatos independientes que deciden demandar recuento sindical para disputar la titularidad del Contrato Ley al sindicato nacional cetemista, las autoridades del trabajo retrasan hasta por un año la autorización para celebrar dichos recuentos; y cuando en éstos resulta ganador el sindicato independiente retrasa casi otro año el reconocimiento oficial al líder como nuevo titular del Contrato Ley y de la representación de los trabajadores ante la empresa, como sucedió a partir del 9 de octubre del año 2009 cuando el Sindicato Independiente de Trabajadores del Ingenio La Providencia, ubicado en el municipio de Cuichapa, en la zona centro de Veracruz, ganó a la Sección 27 del SNA el recuento y la administración del contrato, bajo el liderazgo de Felipe Molina Díaz.

Para el caso que nos ocupa, también el pasado el 11 de octubre de 2010 las autoridades laborales federales notificaron por escrito a Clemente Pacheco

Mora que existe un nuevo comité, distinto al suyo, y que él queda desconocido como tal. A partir de entonces y hasta el 3 de febrero de 2011, luego de una serie de movilizaciones de los trabajadores, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social enmendó su error y, confirmó y entregó toma de nota a Clemente Pacheco Mora como único y verdadero secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S.A. de C.V. "Ingenio San Cristóbal".

En tanto que el otro supuesto líder, Mario Hernández Reyes, ex dirigente de la Sección 31 del Sindicato Nacional Azucarero de la CTM en el Ingenio San Cristóbal desde el 9 de diciembre de 2010 mantiene ocupado el edificio sindical de los independientes, tomado por la fuerza, cobra su respectivo salario como líder y recibe de la empresa el 50% del pago de prestaciones de los más de mil 500 trabajadores de esta factoría, la otra parte se entrega a Pacheco Mora, mientras las autoridades del trabajo no resuelvan de manera definitiva este conflicto. En el curso de este proceso la empresa administrada por el Gobierno Federal mediante el Fideicomiso No. 80333, suspendió cuatro meses el pago de salarios a Clemente Pacheco y su comitiva y les negó la entrega de las cuotas sindicales y el pago de las prestaciones de los trabajadores.

Cabe referir que tres meses antes de este conflicto, el 2 de agosto de 2010, Clemente Pacheco Mora fue sacado por la fuerza del edificio sindical y secuestrado, tres días después fue liberado por el Ejército Nacional. Durante su retención los secuestradores le ordenaron dejar el sindicato independiente y su participación política dentro del Partido Acción Nacional, él fue candidato del PAN a la alcaldía de Carlos A. Carrillo, apoyo la campaña electoral del también candidato del PAN a gobernador de Veracruz, el ex priista Miguel Ángel Yunes Linares y finalmente ambos perdieron las elecciones del 4 de julio de 2010. A este tipo de acciones le hemos llamado política del terror, pero ese ya es otro tema que trataremos en próximos congresos. Hasta aquí podemos ofrecer una lectura inicial del difícil proceso de independencia sindical de los obreros azucareros de Veracruz

Referencias bibliográficas

1. Coriat, Benjamín (1982). **El Taller y el cronómetro**. México: Siglo XIX.
2. Diario Oficial de la Federación, 3 de septiembre de 2001.
3. De la Garza Toledo, Enrique (2006). **Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México**. México: Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma de México.
4. Moreno Andrade, Saúl Horacio (2008). **Dilemas petroleros. Cultura, poder y trabajo en el Golfo de México**. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social- Publicaciones de la Casa Chata.
5. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Unidad de Funcionarios Conciliadores, **Convenio de Acuerdo para la Modernización Integral de la Industria Azucarera**, ciudad de México, Distrito Federal, 28 de agosto de 2007, páginas 20 y 23).
6. Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (1986). **Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares**. México: STIASRM.
7. Taylor Steven y Bogdan R. (1987). **Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados**. 1ª. Edición 1984. España: Paidós Ibérica.
8. Torres Mejía, David (2001). **Proteccionismo político en México 1946-1977**. México: UNAM.
9. Acta Constitutiva de la **Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Independientes de la Industria Azucarera**, Carlos A. Carrillo, Veracruz, 3 de noviembre de 2007. Notario Público No. 5, Jorge Vicencio García Uscanga.

* Licenciada en Sociología, Maestra en Evaluación Institucional por la Universidad Veracruzana, doctorante en Ciencia Política por El Colegio de Veracruz, académica de carrera de tiempo completo y coordinadora del área de investigación de la Maestría en Educación en la Facultad de Pedagogía, campus Xalapa de la Universidad Veracruzana, profesora con perfil deseable Promep. Dirección electrónica angonzalez@uv.mx y angelesghernandez@hotmail.com.

La problemática laboral mexicana en su contexto neoliberal, el *teletrabajo* y la ausencia de normatividad jurídica.

José Alejandro Jiménez Jiménez

Introducción

Desde que comienzan a implementarse las políticas neoliberales en México, la política económica, poco a poco, dejó de ser un instrumento del gobierno para alcanzar metas específicas del desarrollo económico. Así que, de manera semejante al resto de las economías en el mundo, con la privatización de las empresas estatales y paraestatales, se dejó de regular el crecimiento y éste quedaba sujeto a las caóticas leyes del mercado. El tema mismo del desarrollo, fue abandonado de la agenda de discusiones internacionales y se pensó que la liberalización económica, por sí sola, traería consigo el paso hacia los niveles de las economías del primer mundo¹. No obstante y después de tres décadas de su implementación, en todas las economías, los resultados no han sido los esperados.

Para miles de empresas de los países atrasados de América latina, esta situación ha sido desastrosa, en todos los niveles. Éstas, sorpresivamente, no sólo han tenido que enfrentar la competencia internacional del libre mercado, sino luchar contra tecnologías y condiciones de producción reductoras de costos productivos y precios de mercado de difícil igualación competitiva o, por otra parte, lo han hecho en condiciones de atraso y dependencia tecnológica, falta de recursos y, bajo el contexto neoliberal, desprotegidas, de una acción estatal conjunta.

En el caso de la economía mexicana, el abandono de una política fiscal² eficaz, capaz de distribuir y allegarse de recursos con fines de estimular la inversión de las

¹ Cfr. Estay R., Jaime, "El tema del desarrollo en la agenda Internacional. ¿Reaparición... en los discursos?". Revista *Problemas del desarrollo*, N° 35, abril 2004, México.

² Por lo regular, existe la tendencia a confundir "*política fiscal*" con "*política tributaria o impositiva*". Esto, debido al mal uso que comunicadores suelen hacer al referirse a lo *tributario*, empleando para tal efecto el término *fiscal*. Lo tributario, o más precisamente, la *política tributaria* forma parte de la *política fiscal*, así como ésta última es tan sólo una pequeña vertiente, aunque muy importante, de la *política económica* que un gobierno aplica para alcanzar ciertos fines de desarrollo.

Sin entrar en detalles, la *política fiscal* se ocupa de implementar los medios e instrumentos de dos variables distintas: 1) los ingresos del gobierno (tributos o impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, emisión monetaria y endeudamiento) y, 2) los gastos del gobierno en bienes y servicios (obras de infraestructura,

empresas connacionales, ha sido fatal, para la inversión productiva nacional y extranjera, debido a que las tasas de crecimiento han sido muy inferiores a las alcanzadas durante las etapas en que el Estado mexicano tenía fuerte presencia en la economía. Nótese que durante el periodo 1935-1982, el producto interno bruto (PIB) creció 15.9 veces (1592.7%) al crecer a una tasa promedio de 6.1 anual y un crecimiento del PIB *per capita* en promedio anual de 3.2%. En cambio, para el periodo neoliberal, 1983-2004, el PIB creció tan sólo 0.67 veces (67.45%), registrando un crecimiento medio de 2.4% anual y una tasa media del PIB *per capita* de 0.59 % anual (véase cuadro 1).

Cuadro 1
Indicadores por periodo presidencial y modelo económicos: 1935-2004
(tasas porcentuales)

Periodos presidenciales	PIB		PIB por habitante		Inversión bruta fija por habitante		Salario mínimo-real (promedio nacional)	
	Crecim. Sexenal (%)	Tasas Crecim. anual	Crecim. Sexenal (%)	Tasas Crecim. anual	Crecim. Sexenal (%)	Tasas Crecim. anual	Crecim. Sexenal (%)	Tasas Crecim. anual
1935-1940	30.10	4.48	14.28	2.25	n.d.	n.d.	22.94	3.50
1941-1946	42.90	6.13	25.74	3.89	124.29	14.41	(39.40)	(8.01)
1947-1952	39.86	5.75	19.91	3.07	26.05	3.93	14.53	2.29
1953-1958	44.85	6.37	20.54	3.16	11.17	1.78	28.17	4.22
1959-1964	47.51	6.69	20.88	3.21	36.12	5.27	56.32	7.73
1965-1970	48.75	6.84	22.68	6.47	39.65	5.52	31.71	4.70
1971-1976	43.12	6.16	19.39	3.00	25.05	3.80	22.86	3.49
1977-1982	43.11	6.16	21.84	3.35	22.26	3.41	(28.82)	(5.51)
Varia. Acumulada Crecimiento medio	1592.71	6.07	347.99	3.17	1067.53	6.03	96.91	1.42
Modelo neoliberal								
1983-1988	1.09	0.18	(11.82)	(2.08)	(33.09)	(6.48)	(46.63)	(9.94)
1989-1994	25.81	4.70	12.08	2.31	38.52	6.73	(20.00)	(4.36)
1995-2000	23.45	3.38	11.76	1.87	21.09	3.24	(29.89)	(5.75)
2001-2004	6.65*	1.62	1.81	0.45	(3.41)	(0.86)	0.99	0.25
Var. Acum.. 83-04 Crecim. medio	67.45	2.37	13.70	0.59	8.41	0.37	(69.77)	(5.29)

Fuente: José Luis Calva. Banco de México; INEGI. *México la estrategia macroeconómica 2001-2006*. En: "Problemas del desarrollo", Vol. 36, Num. 143, México, octubre-diciembre 2005.

Como no es un objetivo, en el presente trabajo, hablar de esta contrariedad, sino referirlo al problema del empleo y, con bases firmes, poder disertar sobre los problemas

educación, salud, subsidios, etcétera). En general, las metas tradicionales de la política fiscal son la continuidad en el empleo, la equidad impositiva, la estabilidad de precios internos y una situación cambiaria viable. Es fácil reconocer que, distintos tipos de gastos o de impuestos, implementados por el gobierno, pueden generar efectos diferentes según sea la economía o país (desarrollado o subdesarrollado) en que se apliquen. Cfr. Porzecansky, Arturo C. (Compilador). *Política fiscal en América Latina*. Centro de Estudios Latinoamericanos (CEMLA), México, 1977: 5-26.

que implica el no contar con una normatividad jurídica precisa, en torno al denominado *teletrabajo* de la era de la informática, cabe decir que, los gobiernos [desde Miguel de la Madrid Hurtado (1983-1988), pasando por el de Vicente Fox (2001-2006) y el actual, con Felipe Calderón], así como sus ideólogos, han afirmado que, para alcanzar las bondades del modelo de mercado, *se requiere darle tiempo* para que esto suceda; y de que, para ganar competitividad, es necesaria la implementación de las llamadas “*reformas estructurales*” entre las que se encuentra la ***flexibilización laboral***, la *apertura energética* y la *reforma fiscal* –las cuales, en los marcos de ese patrón neoliberal, implica darle todavía menos capacidad al Estado para impedir el saqueo de recursos por las transnacionales-. Con tal advertimiento, enseguida se abre un apartado que destaca la importancia de la actuación estatal para los propósitos del desarrollo, a efectos de revertir las implicaciones que han dejado las denominadas “*libres fuerzas del mercado*”.

1. Las políticas de desarrollo regional³

Hoy día, a los albores del siglo XXI, uno de los principales temas de discusión y análisis, es el que se refiere al rol del Estado en el marco de sus relaciones con las regiones. En ese contexto, uno de los problemas de mayor trascendencia es la formulación y ejecución de las políticas de desarrollo.

Cuando desde el Estado se plantean propuestas de mediano y largo plazo hacia la sociedad civil, existe la necesidad de diseñar y ejecutar programas y proyectos para cumplir los objetivos de interés económico, social, político y medioambiental. En tal sentido, las políticas de desarrollo regional desempeñan un impacto fundamental.

Las políticas de desarrollo constituyen lineamientos que marcan pautas dentro de los marcos generales de actuación y se convierten en un instrumento de trabajo mediante el cual se pretenden alcanzar –desde el Estado, en forma sistemática y coherente- ciertos objetivos de interés para el bienestar de toda la sociedad.

El objetivo central de una *política de desarrollo* –no confundir con *crecimiento*- es lograr objetivos de bien común; y, los objetivos específicos de una política, de tal naturaleza, tendrán que ver con cuatro alternativas que no son excluyentes:

³ Cfr. Jiménez, J.A. 2005: 31.

transformaciones estructurales, resolución de problemas sectoriales o temáticos, asignación de recursos y optimización de situaciones.

El punto de vista de Angela Ferriol y Alfredo González [1998: 1-19] resalta la idea de que las políticas de desarrollo pueden considerarse como un sistema de transformaciones realizadas en la sociedad y que transcurren en tres planos:

- Transformaciones materiales y espirituales en las condiciones de vida de la población.
- Transformaciones de la estructura social y de la equidad.
- Transformaciones de la conciencia, las formas de actividad vital y las relaciones sociales.

De esta forma, se replantean las concepciones sociales y los valores que identifican a una sociedad dada. Estos cambios tienen su expresión en los patrones demográficos, dadas las nuevas formas de actividad que adoptan los individuos en su participación económica, política y social. Por tanto, se puede afirmar que, existe una estrecha interrelación entre los tres planos de transformaciones antes señalados.

2. Reforma laboral, competitividad y desarrollo

En lo que respecta al tema de la reforma laboral, se sabe que en las economías desarrolladas, los esquemas de contratación y criterios de flexibilización laboral están garantizados, de alguna forma, tanto por la capacidad de sus economías como por la responsabilidad del Estado, para que su implementación no afecte, desfavorablemente, a la economía en su conjunto. Tal es el caso de los seguros de desempleo, la seguridad médica y social (pensiones, viudez, jubilaciones).

La competitividad exigida por una globalización económica en manos del capital transnacional –que opera bajo criterios de mercado, es decir, al mínimo costo, con el menor tiempo posible y, únicamente, a favor de las utilidades para la empresa- ha rebasado toda disposición regulatoria laboral.

El creciente desempleo en los últimos 30 años, el aumento de la informalidad laboral⁴ y la emigración son expresiones de ese abandono, por parte del Estado

⁴ De 1993 al primer semestre del 2008, las actividades informales, en México, crecieron en un 10.3 por ciento y se calculan entre un 50 y 60 por ciento de la población económicamente activa. En 2006 sumó 26.1 millones de personas, de los cuales el 67 % trabajan en la calle; el 50% de los trabajadores en la informalidad lo hacen por falta

mexicano, de esa falta de conducción del desarrollo con empleos de calidad y bien remunerados.

3. La política de empleo en México en su contexto neoliberal

De manera parecida a lo acontecido en la mayoría de los países de América latina, la situación que caracterizó a la economía mexicana, durante el primer lustro de los años setenta, estuvo marcada por un conjunto de complejos fenómenos tales como: excesivo endeudamiento externo, descenso de la relación de precios del intercambio, déficit de balance en los gobiernos centrales y empresas para-estatales, industrialización basada en una sustitución de importaciones con elevado proteccionismo, dependencia tecnológica, estructura industrial anticuada y no competitiva en los mercados internacionales, etc. En general, se decía que el patrón de acumulación, que había caracterizado a las economías capitalistas durante el período posterior a la segunda guerra mundial, se hallaba agotado.

Para hacer frente a tales fenómenos, desde el último tercio de la década de los setenta, se dio un viraje al gasto estatal, marcando una tendencia hacia su reducción -dicha reducción ha sido significativa e histórica, por las implicaciones de tipo socioeconómico que ello conlleva- aunque esto no significa que, ahora, el peso del Estado en la vida económica sea nulo, por el contrario, sigue siendo definitorio en lo que respecta a la subsistencia misma del sistema económico. Así lo confirman los programas de rescate, transferencias directas e indirectas de recursos desde el sector estatal hacia el sector privado y otros apoyos⁵ fundamentales para la vida de las empresas.

Bajo esta tónica, durante la década de los 80, en que se reduce el Producto Interno Bruto (PIB)⁶, se acelera la transferencia de recursos al exterior debido al incremento de la deuda externa, se amplía el desempleo y subempleo, se contrae el

de empleo y sólo un 7% por falta de estudios. Cfr. Becerril, Isabel. "México, primer lugar de la OCDE en la economía informal". *El financiero*, 4 de junio 2008, p. 15.

⁵ Véase nuestra nota número 8 de pie de página.

⁶ Una estimación, a precios constantes de 1975, indica una tasa acumulada promedio de -1.5 %. Cfr. INEGI-SPP, Sistema de cuentas nacionales de México. 1990. Otra referencia es el cuadro 1 presentado en mi introducción al presente trabajo.

ingreso real de los trabajadores y se reducen los programas sociales en educación, vivienda y salud.

Es en este contexto, y desde 1982, que los conductores de la política económica mexicana, al reconocer los cambios mundiales, se han alineado al Fondo Monetario Internacional y, en consecuencia, han impulsado las políticas correctivas dictadas por tal organismo, se han saneado las finanzas públicas para adecuarlas a los requerimientos del capital internacional, por tanto, se desmanteló el proteccionismo estatal y se ha insertado a la economía en los libres mercados internacionales, asumiendo los riesgos y compromisos que ello implica.

Entre los compromisos asumidos se encuentra la política laboral que está organizada bajo cuatro principios⁷ y ocho lineamientos centrales: 1) descentralización de funciones, de recursos fiscales y de programas públicos hacia los estados y municipios; 2) la privatización de los sistemas de seguridad social y sus respectivos esquemas de jubilación; 3) privatización⁸ de las empresas del sector paraestatal; 4) flexibilización laboral; 5) reforma de la legislación laboral (artículos 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo) en los marcos del neoliberalismo; 6) El control y flexibilización de los salarios; 7) una política de empleo acorde con los cuatro principios de la política neoliberal; y, 8) una política sindical restrictiva, desarticuladora y, en última instancia, destructiva.

Estos, conjuntamente con el resto de compromisos, significaron una reducción del gasto público en la casi totalidad de sus programas, se propició la venta, cierre o fusión de empresas paraestatales, secretarías de Estado, etcétera, en aras de eficientar la economía mediante la racionalización de recursos. Como resultado de ello, se generaron despidos masivos, --no sólo en los sectores mencionados, sino también en el

⁷ Estos *principios de la estrategia neoliberal para los trabajadores* son los siguientes: productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia o multi-habilidad de la mano de obra (artículo 56 de la iniciativa de Reforma a la Ley federal del Trabajo).

⁸ En 1982, de las mil 155 entidades que el sector paraestatal tenía, se habían reducido a sólo 185 a fines de diciembre de 1996. Durante 1997 se otorgaron las licitaciones al sector privado para proveer de energía eléctrica privada y distribuir gas natural; asimismo se concesiona la telefonía celular, la administración portuaria y el Ferrocarril del Noreste y del Pacífico del Norte. En 1998 se establecen las bases para que las empresas particulares realizaran un sin número de obras de electrificación.

conjunto de la economía, debido al cierre de las empresas privadas cuyas operaciones dependían del sector público— lo que ha ampliado la brecha entre el nivel de empleo, que el aparato productivo o de servicios puede contratar, y el nivel de oferta de mano de obra disponible. Es decir, no sólo se limitó la creación de los nuevos empleos necesarios para absorber a la creciente oferta laboral, sino que también se perdieron numerosos puestos de trabajo en el sector formal de la economía. Todo lo cual ha elevado los niveles de desocupación⁹ y subempleo abierto.

Tal situación se ha visto agravada por la humana condición reproductiva mexicana que muestra tasas de crecimiento poblacional cuyas cifras, desde las dos últimas décadas, oscilan entre el 3% y 2.5% al año. Ello ha representado para la economía, una sobreoferta de fuerza laboral lo que, a su vez, se ha constituido en un

⁹ En el año 2001, la Encuesta Nacional de Empleo reportaba 89 mil plazas dadas de alta en el IMSS, las que sumadas a las registradas en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), dan una cifra global de 115 mil 511 puestos laborales. Esta cifra significa que, para ese año, existe un déficit de empleos de 984 mil 489 personas sin posibilidades de acceder a un trabajo formal, que al sumarse a los 625 mil 567 despedidos, quiere decir que, el déficit de empleo ascendió a un millón 610 mil 56, si se considera que se requieren 1.1 millones de empleos para atender a las personas jóvenes que se incorporan anualmente a la P. E. A. (Población Económicamente Activa). A su vez, el INEGI reportaba durante el mes de mayo del 2002, que la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) fue de 2.70% de la PEA, cifra mayor a la TDA observada en igual mes del 2001, que fue de 2.47 por ciento. En cuanto al subempleo abierto se reconoce una cifra de un millón de personas (2.7% de la PEA). [ENEU, INEGI, 2002].

Para enero de 2005, la tasa de desocupación se ubicó en 4.2% de la PEA y la tendencia ha continuado sin que se noten signos de mejoramiento; lo cual, sigue siendo preocupante, puesto que -según mismos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE) que elabora el Instituto nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)- para el mismo mes del 2008, tres años más tarde, se colocó en 4.06%. Cfr. Robles y Ojeda, *El Financiero*, 12 de febrero 2008, p. 6.

A su vez, el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, el Sistema Nacional de Empleo sólo ha logrado colocar al 3.65% de la población desempleada durante el primer semestre del 2007. En total, conforme a cifras del IMSS, en 2007 se crearon un total de 529 mil 271 empleos y durante el primer semestre del 2008 se han creado 372 mil 855 empleos, pero la demanda laboral anual es de 1 millón 400 mil empleos, lo cual quiere decir que más de un millón de personas que incrementan la PEA, anualmente, no tienen posibilidad de incorporarse a ningún empleo productivo y pasan a formar parte de esa masa de desempleados o *ejército industrial de reserva*, como le denominó Marx. Cfr. *El financiero*, 03 de septiembre del 2008, p. 8.

Asimismo, conforme a datos proporcionados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el informe *Panorama de la Educación 2009*, la tasa de desocupación entre los mexicanos con estudios superiores es de 3.8%, que es superior respecto a los que sólo cuentan con educación básica. Si se comparan tales porcentajes con países miembros (Eslovaquia) se observa que la tasa de desempleo es de 41.3% para quienes sólo tienen estudios básicos contra el 3.3 de quienes tienen educación superior. Cfr. *La jornada*, 09 de septiembre de 2009, p. 44.

mecanismo que desvaloriza en general a la fuerza de trabajo¹⁰, cuando ésta se ofrece como un factor de la reproducción susceptible a ser empleado, por el capital, con fines de acumulación. Y, aunque este factor se traduce, en primera instancia, en la reducción de uno de los costos del capital favoreciendo su competitividad, impacta desfavorablemente las potencialidades del desarrollo local y regional, en cuanto que los bajos salarios constriñen el mercado interno, reducen la demanda de estos sectores e induce a la quiebra por falta de ventas de las empresas. La salida a este problema, buscada, como contraparte, en las exportaciones no puede ser una solución permanente. Los índices de pobreza, marginación, pobreza extrema, altas tasas de emigración y el cierre de numerosas empresas son sólo una muestra de ello.

Así que, durante los noventa, y ya en un marco de acelerado proceso de globalización y apertura comercial, el fuerte desajuste financiero y cambiario, trajo como resultado que, en 1995, el producto interno bruto se contrajera un 6.32%; y que, en algunos sectores intensivos en mano de obra, como el de la construcción y comercial, la reducción de la producción fuese mayor (entre un 24 y 16%, respectivamente) [Flores, 2002: 1]. Esta situación manifestaba que, la estabilidad del empleo y la generación de nuevas fuentes de trabajo había pasado a depender, cada vez más, de la capacidad de las empresas¹¹ para luchar en mercados más diversificados y competidos, lo que exigía acelerar la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización encaminadas al empleo más eficiente y elástico de los recursos productivos frente a las cambiantes necesidades.

¹⁰ Dicha circunstancia y por la necesidad de subsistencia, ha obligado a la mano de obra a negociar sus relaciones de trabajo más desfavorablemente y la sitúa en extrema debilidad frente al capital. Así ha venido sucediendo desde el sexenio pasado; y, durante los dos primeros años del mandato del Presidente Fox, los trabajadores, ante la amenaza del “despido” o del “cierre de la empresa”, aceptaron aumentos salariales menores a los promedios, tal y como ocurrió durante la revisión en la empresa Aeroméxico. Asimismo, se han visto obligados a aceptar los llamados “paros técnicos” o los “descansos” obligatorios, como ha ocurrido en la industria automotriz.

¹¹ En marzo de 1999, el Presidente Zedillo envió una iniciativa de Ley para el fomento de la Investigación Científica y Tecnología, que fue aprobada a fines de abril. Con ello se *legalizaba el apoyo a centros privados de investigación con fondos públicos*. Se planteó que *tocaba al sector empresarial orientar a los académicos para la definición de las prioridades de investigación*; asimismo se establecía la competencia entre las instituciones públicas y privadas, como entre las personas, por la asignación de los fondos públicos. [Aboites, H. (1999) “Un IFE de la ciencia” en suplemento del periódico *La jornada*, 3 de mayo, p. 1].

4. Los programas, resultados e incongruencias de la Política de Empleo

La política laboral implementada por el gobierno federal de los últimos cuatro sexenios ha sido la misma que los empresarios promovieron en 1988 y 1994. Esta política está marcada por los cuatro principios que caracterizan las políticas neoliberales (véase la respectiva nota al pie en el ítem anterior) y que se echa a andar, bajo el argumento¹² de revisar las rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales que impedían e impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores.

Así que, en los últimos años y en muchos países, se han adoptado las llamadas políticas activas de mercado de trabajo (PAMT), como instrumento de atención a los problemas de desempleo y subempleo. Estas políticas buscan promover el empleo productivo; para esto, se consideran –al menos a nivel del discurso del gobierno- como principales estrategias: i) el fortalecimiento de la oferta laboral, ii) el incremento de la demanda de trabajo y iii) el mejor funcionamiento de los mecanismos de interrelación del mercado laboral.

Para el caso de la economía mexicana, y desde la década de los ochenta, se habían implementado importantes políticas para el mercado laboral. Uno de ellos fue el Programa de Capacitación y Productividad (1984-1988), cuyo objetivo persigue fomentar el desarrollo de los recursos humanos como la estrategia principal¹³ de largo plazo, buscando favorecer la incorporación al trabajo de la población y apoyar la elevación de la competitividad, especialmente de la micro y pequeña empresa. Asimismo, se instrumentaron programas emergentes de empleo¹⁴ y se fortaleció al

¹² En los países de América Latina donde se han implementado reformas a la ley laboral, el argumento ha sido semejante: “crear nuevos empleos”, pero ha sucedido exactamente lo contrario: desaparece la estabilidad en el empleo, se da paso a la contratación eventual bajo criterios de mercado (artículo 34 del proyecto mexicano de reforma a la ley laboral), redundando en salarios más bajos y menores prestaciones. Asimismo, la contratación no es por jornada sino por horas y sin derecho a la reinstalación por despido injusto, etcétera.

¹³ Debido al proceso de globalización y a la creciente integración comercial de la economía mexicana con otros países industrializados y en desarrollo, la elevación de la competitividad del aparato productivo nacional se ha constituido en uno de los factores estratégicos, que la postura oficial señala como fundamentales para el logro de los objetivos de empleo.

¹⁴ Conforme a datos proporcionados por el SELA, en 1983 se crearon los siguientes programas de protección al empleo: Creación de Empleo Rural, Empleo en Áreas Urbanas Críticas, Defensa del Empleo y de la Planta Productiva Programa de Servicio Social. Sin embargo, los resultados son desastrosamente precarios. Para hacer frente a la

Servicio Nacional de Empleo (SNE)¹⁵ con la creación del programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT).

Durante la década de los noventa, el Programa de Capacitación y Productividad (1990-1994), enfatizó igualmente la importancia de los recursos humanos y del incremento de la productividad, como elemento estratégico de crecimiento y mejoramiento social. Por tanto, en este programa, la capacitación de mano de obra cumple un papel central en este proceso, concediéndole una particular preeminencia, como factor para mejorar el empleo, a través del incremento en la productividad y competitividad. La implementación del programa consensaba el criterio de que, sólo la acción socialmente concertada de todos los sectores haría posible alcanzar los objetivos, quedando bajo responsabilidad de todos los sectores, el desarrollo de los recursos humanos.

demanda de nuevos empleos (1 millón de empleos por año, como mínimo) que se deriva de la incorporación de la población joven a la PEA, desde 1982 (año en que comienzan a aplicarse decididamente las políticas neoliberales) hasta el año 2002, debieran de haberse creado, por lo menos, 18 millones de empleos. Aunque, de 1982 a 1994, se habían generado un millón 417 mil empleos, estos se perdieron en un solo año, durante la crisis recesiva de 1995. Durante el período 1995-2000, el empleo no mejoró, observándose un rezago de alrededor del 40 %. Como los datos no tienen sentido si no se les relaciona con los empleos perdidos, entonces hay que agregar que, de 1982 al 2000, fueron despedidos 780 mil trabajadores del sector paraestatal, ferrocarrileros, petroleros, azucareros y del sector central del Gobierno. [Ortega, 1999]. Y, añadir que, durante los primeros 16 meses del Gobierno de Vicente Fox, se habían perdido 954 mil 521 empleos. [Universidad Obrera de México, 2002].

¹⁵ El SNE es un organismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que coordina su operación con los gobiernos de las entidades federativas. Tiene como objetivos: facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral y apoyar su calificación, así como auxiliar a los empresarios en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes. El SNE fue creado en 1978, inició operaciones en cinco entidades federativas. **El SNE opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma y transfiere recursos a los gobiernos estatales; éstos operan los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y aportan recursos adicionales.** Ninguna ley obliga a empleadores y solicitantes de empleo a utilizar al SNE; éste recurre a campañas para informar a la población y depende de la eficiencia y calidad de sus servicios para mantener y ampliar sus usuarios. En el año 2000, el SNE contaba, en coordinación con los gobiernos de los estados, con 123 oficinas operando en las principales ciudades de la república mexicana y 16 unidades delegacionales del Servicio de Empleo en el D. F.

Entre las principales actividades del SNE se encuentra la coordinación de acciones entre los distintos agentes públicos y privados que inciden en el mercado de trabajo; para el efecto, se creó un Comité Ejecutivo en cada SEE. Dichos Comités se conforman con representantes de organismos empresariales, instituciones de capacitación e instancias gubernamentales de promoción económica. Entre estas acciones se pueden mencionar los Talleres para Buscadores de Empleo y las Ferias de Empleo. [STyPS, 2000].

Asimismo, el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales (1995-2000), daba continuidad a los programas y acciones orientados al impulso de la capacitación; al mejoramiento de la competitividad a través de la elevación de la productividad y calidad en los centros de trabajo; el desarrollo de los mercados de trabajo regionales, y la vinculación de los agentes productivos.

Para llevar a efecto, los programas de capacitación y vinculación de los mercados de trabajo, se concertaron créditos del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo con cargo al Gobierno Federal y los gobiernos estatales, preferentemente.

Bajo este plan, se manejaron los proyectos de Capacitación de Mano de Obra 1988-1992, el Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo 1993-1997 y el Programa de Modernización de los Mercados Laborales 1997-2001 que iniciara en julio del 97.

Conforme a datos proporcionados por el Servicio Nacional de Empleo, entre 1988 y 1996, el número de solicitantes de empleo y vacantes registradas se duplicó, alcanzando en este último año un número de 455 mil y 343 mil, respectivamente. De estos solicitantes, 71% fueron enviados a una vacante disponible, de los cuales 39.6% lograron, finalmente, colocarse en un empleo. Sin embargo, según datos disponibles del “Informe Mensual de la Población Derechohabiente”, del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre el 1° de diciembre del 2000 -fecha en que asumió la nueva administración federal- y el 15 de noviembre del 2001, los empleos perdidos ascendieron a 538 mil 400, de los cuales 381 mil 378 eran “permanentes”, representando el 70.8% de todos los empleos perdidos; el resto de estos trabajos deshechos (157 mil 22 plazas) corresponde a trabajadores eventuales, o sea que, el 29.16% eran empleos “eventuales” [Jiménez, 2001].

Uno de los programas que tuvo gran aceptación por parte de los empleadores ha sido el PROBECAT¹⁶. Este programa adquirió un fuerte impulso como instrumento

¹⁶ El Programa de Becas para la Capacitación de los Trabajadores (PROBECAT) fue creado en 1984 como parte de los programas emergentes de protección al empleo, en dicho año proporcionó capacitación a 66,909 personas. En 1987, fue parte sustantiva del Proyecto de Capacitación de Mano de Obra y, posteriormente, del Proyecto de

de la política activa de mercado de trabajo. Sus objetivos (del programa) dejaron de limitarse a la atención coyuntural del desempleo abierto e incluyeron la vigilancia de los problemas estructurales relativos a la falta de calificaciones apropiadas de la mano de obra con relación a las exigencias ocupacionales del aparato productivo. Para ello, se crearon tres nuevas vertientes: a) Módulo de habilidades básicas y búsqueda de empleo; b) Capacitación mixta en micro y pequeña empresas; y c) Servicios integrales de capacitación y colocación.

Otro programa de apoyo a la micro empresa ha sido el de “Calidad Integral y Modernización” (CIMO)¹⁷, el cual ha impulsado la configuración de servicios de capacitación y asistencia técnica adecuados a las características y requerimientos específicos de las micro y pequeñas empresas, en particular y conforme a sus posibilidades de pago.

En el financiamiento¹⁸ de las acciones intervienen los organismos empresariales y el Gobierno Federal. Los primeros proporcionan instalaciones e

Modernización de los Mercados de Trabajo. Conforme al Diario Oficial de la Federación (4 de septiembre 2003) *el programa se transforma en SICAT* (Sistema de Capacitación para el Trabajo).

A través de los SEE (Servicio Estatal de Empleo), el PROBECAT (actualmente SICAT) efectúa las tareas de reclutamiento y selección de los becarios. También, por mediación de éstos se detectan las necesidades de capacitación en cada entidad federativa o región. Los principales modelos de atención del PROBECAT son: capacitación escolarizada (esta opción ha dejado de operar con el SICAT), capacitación mixta e iniciativas locales de empleo. Esta última modalidad comprende tres vertientes de atención: taller-escuela, capacitación para el autoempleo y apoyo a proyectos productivos de baja productividad (dejó de operar con el SICAT).

Mediante estudios de la demanda de la planta productiva se determinan las características de los cursos que habrán de ser impartidos. Con ello, se pretende adecuar la oferta de recursos humanos con la finalidad de facilitar su incorporación al trabajo. Conforme al programa, se cubre el pago de los instructores y el costo de los materiales didácticos, se proporciona una beca de manutención equivalente a un salario mínimo regional y se otorga ayuda para transportación. En 1996, el PROBECAT benefició a 544 mil personas.

¹⁷ En 1996, el Programa CIMO apoyó la capacitación de 550 mil trabajadores y se beneficiaron a 175.000 empresas, principalmente micro y pequeñas.

La operación de CIMO se realiza a través de las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC), que son instancias creadas y operadas con la participación tanto del sector público como privado. Las UPC localizadas en todo el país están relacionadas con los organismos empresariales locales que actúan como copatrocinadores, orientadores de la acción del programa en el medio local y regional, siendo vigilantes de su correcto funcionamiento. Cfr. Revista SELA, http://sela2.sela.org/public_html/AAZK/ES. p. 6

¹⁸ Para el caso de las pequeñas y medianas empresas, el gobierno cubre el 35% de los *costos en acciones de capacitación* y en un 70%, si se trata de la micro-empresa. En *asistencia técnica*, la participación pública es del 30% para los casos de la pequeña y mediana empresa; mientras que, para la micro es del 70%. En *formación de instructores*, se apoya con 70% de los gastos sin distinción en cuanto al tipo de empresa. Ib. p. 9.

infraestructura para las oficinas de las Unidades Promotoras de la Capacitación¹⁹ (UPC) y las empresas beneficiadas efectúan el pago directo de un porcentaje de los costos de las acciones. Por su parte, el Gobierno Federal, aporta los honorarios de los promotores así como la parte restante de los costos de las acciones.

En la práctica, las entidades federativas no implementan políticas de empleo específicas o independientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). A través de su Sistema de Información, se mantiene comunicación con las empresas que buscan personal en las diferentes áreas. Es de observarse que, la gran mayoría de opciones de colocación que ofrece la planta productiva está orientada a la incorporación de trabajadores cuyo nivel de experiencia, habilidades y conocimientos no rebasan el nivel medio-superior escolar.

Por su parte, el actual *portal del empleo vía Internet* que ofrece el gobierno federal encabezado por Felipe Calderón, a través de la STPS no es propiamente un programa generador de empleos, y sigue siendo tan sólo un canal de información al que sólo accede un determinado tipo de personas²⁰.

4.1. La incongruencia de resultados

Para comprender el porqué los programas de empleo no tienen los resultados señalados en el discurso, es importante, entre otras cosas, destacar que haber colocado a la productividad como el eje central de las relaciones laborales y sociales bajo el criterio único²¹ de los empleadores, era poner nuevamente sobre los hombros de

¹⁹ La empresa es la que selecciona a los capacitadores y consultores y que, en la mayoría de los casos, se trata de oferentes privados de la propia localidad o región.

²⁰ Conforme a cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), sólo el 0.29 por ciento de las personas buscadoras de empleo logran colocarse mediante esta herramienta. Y si el actual Secretario Lozano destaca que más de tres millones de profesionistas visitan la página, esto puede interpretarse como que, en tal sector, o existen muchos desempleados (indicador que es demasiado alto) o no están satisfechos con el actual empleo. Cfr. Otero-Briz, Mariana. (2008) "El portal de empleo no es efectivo". *El Financiero*. 2 de abril.

²¹ Este criterio fue sostenido por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, al presentar, al Senado de la República, la propuesta "Iniciativa de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo". Los abogados que elaboraron la propuesta (Carlos de Buen Unna y Nestor de Buen Lozano) señalaron que el propósito era muy claro: "darle al patrón mayor apoyo legal para buscar más productividad y más facilidad en la movilidad dentro de la empresa.... Se ha pensado –decían- en el beneficio de las empresas: mayor movilidad, más flexibilidad para el manejo de los recursos humanos". [De Buen y De Buen, 1995: 13]. (Cabe aclarar que esta posición no se ha modificado en lo absoluto, sino que fue impulsada por el gobierno del Presidente Fox y ahora, por Felipe Calderón. Precisamente, el 28 de noviembre de 2003, la COPARMEX hacía un llamado a todos los empresarios del país para

la clase trabajadora, el costo de la aplicación de las políticas neoliberales y con mínimo²² o a ningún costo para las empresas privadas.

Así, si se analiza el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [*El Financiero*, 2000: 16], se observa un conjunto de objetivos que, entre otros, no fueron cumplidos:

1. El apoyo a la generación de empleos no se cumplió. Se perdieron 954 mil 521 empleos en los primeros 16 meses del gobierno de Fox²³.
2. En lo que se refiere a “salarios dignos y creación de condiciones para la recuperación del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores”, las cifras son más que elocuentes: el Salario Mínimo real ha sufrido una sustancial pérdida²⁴.

apoyar decididamente las reformas y lo vuelve a hacer el 7 de mayo del 2008. Indudablemente que se está tensionando el clima de aparente estabilidad social y política ante la respuesta de re-aglutinamiento, contra el neoliberalismo, mostrada por sectores de obreros, campesinos y populares, frente al Palacio Nacional, el 27 de noviembre del 2003, durante las elecciones del 2006, contra la Ley de pensiones y jubilaciones en 2007, contra las pretensiones de privatización de PEMEX en 2008 y, en 2009, contra el despido de más de 42 mil trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro adheridos al Sindicato Mexicano de Electricistas).

²² La importancia de esto lo destacaron los directivos de la empresa GIDUSA (Grupo Industrial Durango), al subrayar que lo ocurrido (la planta fue cerrada, para reducir los costos laborales. Todos los trabajadores fueron despedidos y luego liquidados. Así se puso fin a un Contrato Colectivo de Trabajo que tenía una antigüedad de 55 años, mediante un convenio que costó a la empresa 160 millones de pesos) coincidía con la política laboral del Presidente Vicente Fox Quesada: “al abrir la posibilidad de las empresas mexicanas de contar con la flexibilidad necesaria para instalarse en la competitividad internacional, *con estructuras laborales de menor costo y mayor productividad, mediante la liquidación de contratos colectivos de trabajo obsoletos y no competitivos, sin violar los derechos de los trabajadores*”. [Rodríguez, Luis Ángel. (2001), “Invertirá GIDUSA 50 mdd para reabrir la planta de Atenquique”. En: periódico *El Financiero*, México 14 de septiembre, p. 28].

²³ En noviembre del año 2000 había 12 millones 963 mil 871 trabajadores asegurados en el IMSS y para junio del 2006, dicha cifra llegó a 13 millones 702 mil 371 trabajadores asegurados. Esto significa que durante ese periodo los empleos permanentes crecieron tan sólo en 2.3%. Si, por otra parte, se sabe que, se incorpora 1 millón 300 mil personas a los índices de la Población Económicamente Activa, es evidente que -durante el sexenio- se generó un creciente déficit de empleos nuevos que acrecentaron la informalidad, el número de desempleados y la cantidad de emigrantes hacia los Estados Unidos. La tendencia actual continúa sin que se noten signos de mejoramiento; lo cual, sigue siendo preocupante, puesto que -según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE) que elabora el Instituto nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)- en enero de 2005, la tasa de desocupación se ubicó en 4.2% de la PEA y, para el mismo mes del 2008, tres años más tarde, se colocó en 4.06%. Cfr. Robles y Ojeda, *El Financiero*, 12 de febrero 2008, p. 6.

²⁴ “De 1982 al 2002, el salario mínimo general se precipitó en 72.25%, al pasar de 39.20 al día en 1982, a 10.88 pesos diarios en el 2002 a precios constantes de 1994. Para que el minisalario estuviera apenas al nivel de 1994, se requiere de un aumento no menor del 292.17%, debido a que se requieren cuatro salarios mínimos para adquirir una Canasta Básica Indispensable (CBI), de apenas 40 productos”. [Juárez, 2003].

3. El coadyuvar con una política económica que fortalezca la soberanía nacional, tampoco puede cumplirse, en tanto que no disminuya la dependencia económica y tecnológica que ejerce la economía de los Estados Unidos de América sobre la economía nacional.
4. Respecto a los trabajadores mexicanos inmigrantes en USA, tampoco se les ha defendido ante las injusticias de la *Border Patrol*, ni se actúa frente la Suprema Corte de Justicia estadounidense, que niega derechos laborales y sindicales a los trabajadores inmigrantes mexicanos.
5. La iniciativa de reforma laboral no hace copartícipes a todos los actores involucrados e interesados, sólo se halla presente la propuesta del sector privado. Tanto el Congreso del Trabajo (CT) como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se han deslindado de la “reforma laboral” redactada por la STPS y acusan al Secretario del Trabajo de no tomar en cuenta los puntos de vista del movimiento obrero²⁵.
6. Asimismo, el sector social de la economía que, se decía, se iba a fortalecer, destinando presupuesto para capacitación y asistencia técnica, ha sido uno de los sectores más afectados por las políticas restrictivas al gasto público federal. El recorte, a principios del 2002, de más de 10 mil millones de pesos en este renglón afectó directamente al sector salud (IMSS) y al sector educativo (SEP).
7. El respeto al derecho de huelga de los trabajadores, ha sido seriamente lesionado²⁶ y se ha golpeado seriamente las organizaciones de trabajadores.

²⁵ La reforma del Gobierno Federal es contraria al artículo 123 de la Constitución, además de ser regresiva en cuanto a un conjunto de derechos consagrados por la lucha de los trabajadores y respaldados por una revolución (la primera del siglo XX a nivel internacional). Es de entenderse que, por su parte la UNT y el PRD (Partido de la Revolución Democrática) tengan una propuesta alternativa que, evidentemente, puede no coincidir con los lineamientos del juego neoliberal.

Al respecto, los organismos patronales [Consejo Coordinador Empresarial (CCE), el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)] argumentan que no están satisfechos con el trabajo de los legisladores para hacer avanzar, entre otras reformas neoliberales sugeridas, la concerniente a lo laboral. Para ellos, *ser competitivos* es seguir abaratando la mano de obra al amparo de una ley de flexibilización laboral. Cfr. Becerril, Isabel. *El Financiero* 22 de febrero y 7 de mayo 2008, ambos en p. 14.

²⁶ Durante el sexenio foxista, la huelga del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi fue declarada improcedente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). El punto de la huelga, queda seriamente cuestionado con la propuesta de la STPS que, mediante el artículo 357-a, obliga al desahogo de un

En resumidas cuentas, se observa que, la pérdida de empleos²⁷ -derivada de la reducción presupuestal gubernamental-, el cierre de empresas, tanto públicas como privadas, y la creciente incorporación de nueva población a la PEA, han sido factores que, por una parte, acrecentaron la oferta de mano de obra y, por otra, contrajeron la demanda laboral desde los centros de trabajo.

La tendencia de una contracción del sector primario y casi nulo crecimiento del sector secundario de la economía mexicana -aunada a un crecimiento desproporcionado del sector servicios²⁸ y comercio-, significan que no se está promoviendo la actividad productiva real, en ánimos de enfrentar la competitividad que la globalización exige y que, la mano de obra empleada se refugie y esté aglomerada en el sector terciario de la economía. Lo cual, a largo plazo generará, entre otras implicaciones, mayores problemas de dependencia económica, endeudamiento, precios y de control de cambios.

5. Trabajo a domicilio y teletrabajo

En lo que respecta al trabajo a domicilio, se pueden leer algunos artículos del Capítulo Doce, específicamente en el título sexto, denominado *Trabajos especiales* de la Ley federal del Trabajo, en la legislación mexicana.

Con fundamento en la información compendiada en los apartados anteriores, se puede afirmar y sin temor a equívocos que, a raíz del aumento del desempleo y de las facilidades que se dieron a empresarios maquiladores nacionales y extranjeros, *este tipo de trabajos -que pueden ser ejecutados para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por este último²⁹-* durante los últimos dos

recuento de los trabajadores, antes del estallamiento de la huelga con el fin de determinar su voluntad. Y, a los 30 días de haber iniciado la huelga, las Juntas ejercerán el arbitraje obligatorio para decidir si la mayoría de los trabajadores quieren seguir o no el movimiento (artículo 937). Más grave la acción violenta contra el Sindicato Mexicano de Electricistas (surgido en 1914) que el gobierno calderonista perpetró y dejó sin trabajo a más de 42 mil trabajadores, al liquidar el 11 de octubre de 2009 a Luz y Fuerza del Centro (LFC).

²⁷ En total, conservadoramente, se estima que se perdieron 830 plazas cada año durante el sexenio foxista y que la economía informal ocupa alrededor del 50-60% de la PEA y que emigran cada año entre 400 mil y 500 mil trabajadores a los Estados Unidos (Guillén, 2007: 3). Para datos más específicos, véanse las notas número 9 y 4, al pie de página de esta misma presentación.

²⁸ En el estado de Puebla, el sector primario reportaba un 7.2% de personal ocupado, el sector secundario un 11.8% y el terciario, 56.6%. [Campos, 2001].

²⁹ Cfr. Artículo 311 de la Ley Federal del trabajo.

sexenios, fue y ha sido muy favorecido, principalmente, por la Industria maquiladora, debido a las ventajas que para el patrón tiene, con relación a los trabajadores vinculados directamente a sus talleres, como se muestra enseguida:

- a) En primer término, no se guarda alguna responsabilidad social (es decir, el patrón no se siente obligado a darlos de alta ante el Seguro Médico, proporcionarles un seguro de vida o contra accidentes de trabajo); puesto que, aunque los artículos 317 y 320, de la mencionada ley Federal del trabajo, señalan que *“los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el registro de patrones del trabajo a domicilio”* -por costumbre, por conveniencia y contra la propia ley- ni autoridades, ni trabajadores y, ni mucho menos, los patrones cuidan de tal disposición, para beneplácito de las empresas y de las propias autoridades, las cuales -imposibilitadas económicamente para propiciar empleos, por sus propios medios, en un ambiente de gravedad del desempleo- acceden a este tipo de prácticas, visualizándolas como un aspecto trivial y menos pernicioso sobre la economía o sobre la estabilidad social, que la falta de cumplimiento de la normatividad en este renglón.
- b) En segundo término, los patrones se ahorran cuantiosos gastos en locales, equipo, instrumentos de trabajo y mantenimiento, los cuales corren por cuenta del trabajador (salvo la materia prima fundamental que, normalmente, es puesta por los patrones), aunque esta situación pueda ser prevista en el contrato de pago verbal o escrito entre el patrón y el trabajador.
- c) Como el pago, por lo regular es por pieza, se ofrecen las siguientes adicionales ventajas favorables a los patrones:
 - 1ª** Si el salario por pieza es bajo, los trabajadores se ven obligados a laborar más horas respecto a la jornada normal de trabajo, propiciando en los hechos, una prolongación de la misma, pues con ello puede aumentar el ingreso salarial diario o necesario para poder subsistir.
 - 2ª** El salario por pieza motiva al propio trabajador a rendir mayor cantidad de productos durante el lapso de tiempo establecido para efectuar su trabajo,

ya que de ello depende la cantidad de su ingreso. Lo que, además, propicia la implicación siguiente.

- 3^a Se favorece una competencia entre los propios trabajadores para demostrar su propia productividad, lo que permite al propietario de la empresa contar con una medida de productos o piezas susceptibles de producirse en cierto tiempo y exigir a todos los trabajadores por igual, la misma cantidad de producción.
- 4^a El salario por piezas permite a los patrones y empleadores conocer la eficiencia del obrero; así, éstos pueden prescindir de los gastos para pagar a personal encargado de vigilar el buen desempeño del trabajo (capataces y supervisores). Estos últimos se vuelven innecesarios en la medida en que cada trabajador ejecuta, por propia conveniencia, su trabajo, según se ve en el siguiente alcance.
- 5^a Los propios trabajadores, en la medida que se les paga por obra o pieza producida, procurarán desempeñar su trabajo lo mejor posible y tratarán de no desperdiciar los materiales, para que sus ingresos no se vean disminuidos.

Por estas razones -y conforme sea la naturaleza de la producción-, se descubre que esta forma salarial, por pieza o salario a destajo³⁰, es una forma de pago muy conveniente a los intereses de ese tipo de empresas.

Todo ello se permite, en menoscabo de que se violenten los artículos 327 y 328, de la aludida Ley Federal, que refieren respecto del derecho al salario por día, con relación también al descanso obligatorio en la semana que corresponda y del derecho a vacaciones anuales pagadas, respectivamente.

Como bien señala el investigador Julio Téllez, si se quiere efectuar un acercamiento económico-jurídico que englobe o asimile al *teletrabajo*, con el *trabajo a domicilio*, es posible establecer que su base normativa tiene, en este último, un punto de partida, si se toman en cuenta las particularidades cibernéticas especializadas, inherentes al ejercicio del teletrabajo³¹.

³⁰ Cfr. Marx, C. (1995) [1867] *El capital. Crítica a la economía política.*, tomo I, Vigésima cuarta reimpresión, Ed. Fondo de cultura económica, México, p. 466.

Sin embargo, a este tenor, el que esto suscribe considera que, para ese acercamiento, también deben tomarse en cuenta y preverse, las violaciones, incumplimientos y consecuencias negativas que para los trabajadores tiene el trabajo a domicilio, arriba esbozadas; las cuales, de continuar viejas prácticas, indudablemente, se extenderán al teletrabajo, dada la incapacidad para legislar y exigir el cumplimiento judicial de la normatividad existente y la que pueda establecerse en un futuro cercano. Una competitividad duradera, como factor de desarrollo, no puede sostenerse a costa del empobrecimiento generalizado de la población. La añeja práctica de la política laboral mexicana, sólo tenderá a precarizar y abaratar aún más la fuerza de trabajo en México, con la subsecuente contracción de la capacidad del mercado interno y la quiebra de empresas, por la disminución de ventas que, de ello, deriva. Además, la pobreza, entre otros, funciona como cepa de conflicto social, lo cual en nada favorece a lo fincado para lograr competitividad territorial y desarrollo.

5.1 Frente al marco anterior ¿Qué hacer?

Es conveniente, para las partes involucradas, tomar en cuenta que un problema muy serio que enfrenta el país, estriba en la dificultad para compatibilizar productividad y ganancia de las empresas, sin contraponerlas a los derechos ganados por los trabajadores, mismos derechos que se encuentran consagrados en una *Constitución Política y una Ley Federal del trabajo* que no pueden soslayarse, en aras de una simple adecuación legislativa a las caóticas leyes del mercado.

Si fuese cierto que *toda propuesta jurídica debe ser expresión del pacto social que implican las relaciones de producción predominantes* y que éstas se están convulsionando ante el impacto de la competencia internacional; no menos cierto sería que, cualquier reforma, al tenor de ese pacto social, debe ser capaz de garantizar estabilidad y seguridad social a los sectores involucrados.

Y, si para ello es conveniente fomentar una mentalidad y una actitud de colaboración, se hace preciso abandonar los criterios de mercado, a fin de evitar el cierre de empresas y el desempleo, puesto que merman el crecimiento y afectan los logros del desarrollo, en el sentido expuesto en la primera parte de esta exposición. El

³¹ Cfr. Téllez V., Julio. *Derecho informático*, Mc Graw Hill, 2005, México, p. 234.

costo de no hacerlo, golpeará aún más a la cuestionada soberanía nacional y será la sociedad mexicana, en su conjunto, quien cargue -como siempre- con el precio del ajuste.

El señalamiento anterior, no es una locura, se fundamenta en los informes del propio Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM)³² que reconocen, aunque con 25 años de atraso y tan sólo en el discurso, de que “el gasto público en agricultura, reculó en Latinoamérica (LA) más que en ningún otro lugar, (pasando) de 14.8 al 7.4 por ciento; ***anomalía que deberá revertir el Estado*** (el subrayado es mío) en África, Asia y LA, mediante una sólida estructura nacional (...)”³³

El problema que se presenta a la aristocracia política mexicana, cegada por la ambición de intereses económicos, es hacer fluir un poco de cordura. Después de estos 29 años de las esquizofrenias librecambistas neoliberales -que no sólo mermaron la potencialidad económica del Estado, sino que disminuyeron su capacidad para incidir en el rumbo del desarrollo y que también hicieron desaparecer a la política económica como rectora del escenario económico-, no es posible permitir más, el que se siga propiciando el libre saqueo de la riqueza nacional y se impida un desarrollo como el que México merece, para beneficio de las mayorías y no sólo para unos cuantos.

REFLEXIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

Juzgada por los resultados, la política de empleos -sujeta a los vaivenes de las llamadas fuerzas del mercado- no ha podido cumplir expectativas del desarrollo que sean de interés económico, político, sociocultural y medioambiental, comunes al bienestar social.

Los programas gubernamentales no están orientados a promover crecimiento económico con empleo digno y productivo, sino más bien a responder a las demandas y conflictos cotidianos en materia de empleo de aquellos lugares donde --mediante los

³² Cfr. Banco Mundial (2007). en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0contentMDK:21459851~menúPK:1074629~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:1074568,00.html>. Washington, 4 de septiembre. [consulta marzo 2008].

³³ Cfr. Jalife-Rahme, Alfred. (2007) “La muerte del “consenso de Washington”, según el BM”. Asimismo, Vincent Rubier, experto del BM, ha expresado que “las políticas neoliberales de ajuste estructural, defendidas por el FMI y el BM, tuvieron un efecto directo y muy negativo en el mundo rural de los países pobres” y también en países que, como México, tenían un futuro promisorio antes de 1982, cuando era la séptima potencia industrial y, hoy, ha sido deliberadamente empobrecido. Diario *El financiero*, México, 23 de abril, p. 44.

Servicios Estatales de Empleo (SEE)- hay proveedores de capacitación, es decir, en las grandes ciudades. En consecuencia, estos programas no constituyen políticas laborales en sentido estricto; es decir, no están hechos para garantizar un empleo estable, digno y adecuado al recurso humano cualificado.

Tristemente, en las últimas décadas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargada por Ley de las políticas de empleo, fue perdiendo su papel rector en materia de políticas de empleo y ha elaborado programas que pueden mostrar resultados interesantes -como el portal de empleo vía Internet- pero que no pueden resolver problemas derivados de la falta de inversiones. En consecuencia, se requiere de potenciar las fortalezas económicas de las regiones, mediante políticas de empleo que replanteen el papel que, regionalmente, puede tener la inversión pública.

Esto no quiere decir que se reduzca el papel de la inversión privada sino potenciar su rentabilidad y disminuir costos. La experiencia de otras regiones ha demostrado que, los apoyos de los gobiernos locales a las empresas, bajo cualquiera de sus formas, -- exenciones fiscales, tarifas preferenciales para los gastos locales (agua, electricidad, etcétera); el otorgar ventajas sobre el inmobiliario industrial; facilitar terrenos o edificios cedidos a la empresa con condiciones particulares (alquiler con opción de compra, alquiler reducido, entrega gratuita); y construcción de infraestructuras públicas adaptadas a las necesidades de la empresa (carreteras o parques industriales)-- han sido un buen mecanismo para lograr los objetivos, no sólo desde el punto de vista de los intercambios comerciales, sino también en cuanto a *la atracción y la retención* de los factores de producción (capital productivo, infraestructura, población) que forman su base económica. Bajo este contexto puede ubicarse el efecto regional sobre la creación de empleos desde la acción gubernamental.

De la misma manera en que, para el logro de un desarrollo armónico y sustentable, es necesaria la inclusión social, así, la *normatividad jurídica laboral* -que acompañe a las nuevas condiciones derivadas de la inserción de la economía mexicana a la globalización- *deberá estar acompañada de esa coparticipación social comprometida*. Lo contrario reproducirá efectos perniciosos sobre el bienestar común, incluidas las propias empresas y no, únicamente, sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en general -como ya acontece- sino más específicamente,

de aquellos que *laboran a domicilio* o en los nuevos tipos de labor que están emergiendo, como el *teletrabajo*, donde aún no existe reglamentación o consenso alguno.

En el mediano y largo plazo, una no inclusión social desfavorece a las propias empresas porque la misma biodiversidad, los recursos y el medio ambiente natural de las regiones mexicanas están siendo afectadas peligrosamente. Legislar a favor del egoísmo individual, propiciado por los postulados del Consenso de Washington, ha demostrado su ineficacia para fines del desarrollo con sustentabilidad y equidad; ha legitimado el abuso de los patrones para imponer bajos salarios, ha mermado las condiciones de seguridad laboral, social y de salud en aras de una ilusoria competitividad temporal basada en los bajísimos salarios que el gravísimo desempleo neoliberal propicia.

Por los actos y declaraciones³⁴ de empresarios nacionales y extranjeros, se puede afirmar, sin temor a equívocos, que los vacíos jurídico-laborales son, hasta ahora, sólo un pretexto que oculta su falta de emprendimiento; y que, en realidad, lo que esos personajes buscan, cuando presionan por una nueva legislación, es continuar bajo un cobijo jurídico reductor de costos, vía mano de obra barata que, además, esté garantizado por otras diligencias complementarias subsidiadas por el Estado –siempre en nombre de las llamadas *libres fuerzas del mercado competitivo*–; y sin que, en contraparte, se garanticen las condiciones del denominado “*trabajo decente*”³⁵ que tanto pregonaba la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

³⁴ Cfr. CANACINTRA. “*Reflexiones sobre la situación laboral en la industria*”. Diario *El Financiero*, 31 de mayo 2007, p.8A. Asimismo, COPARMEX “*Urge la aprobación de la reforma laboral*”, en el Diario citado de fecha 7 de mayo 2008, p. 14.

³⁵ El director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el informe global para los Estados miembros señala que el *trabajo decente* es aquel que promueve: a) los derechos laborales y el empleo digno, b) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y c) el fomento del diálogo social. Es, conforme a otros señalamientos de la OIT, aquel trabajo que resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a su vida laboral e implica oportunidades de obtener una función productiva con una remuneración justa, seguridad en el centro de trabajo y protección social para la familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para manifestar sus preocupaciones, organizarse y participar en la toma de decisiones que afectan su vida, así como la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.

Dentro de los principios de la OIT, para el *trabajo decente* deben ser respetados los siguientes elementos: libertad de asociación y sindical, reconocimiento efectivo del derecho de contratación colectiva, eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso, eliminación de la discriminación en materia de empleo y abolición efectiva del

Al respecto, los datos aquí compilados son más que elocuentes. Queda, por tanto, en la consciencia de los legisladores considerar que uno de los aspectos más delicados es y ha sido el laboral; de modo que, de no tomarse en cuenta al conjunto social mayoritario del sector laboral y sus representaciones respectivas, continuará gestándose –con justa razón- una reacción reacia y de descontento de las mayorías de la sociedad tan seriamente golpeadas por el neoliberalismo, lo cual en nada es deseable, en aras de una estabilidad social como factor de competitividad territorial.

Por último, cabe advertir que para que el mercado laboral produzca resultados significativos en el empleo formal o en los ingresos reales, se requieren de algunos años de crecimiento sostenido, de ganancias y de productividad importantes, bajo el cobijo de una **legislación laboral acorde** que -de manera análoga para alcanzar el desarrollo- incluya la participación efectiva de todos los actores sociales involucrados en su consecución.

BIBLIOGRAFÍA

Libros básicos

- “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (2003) en: *Leyes y Códigos de México*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- De la Garza, E. y Salas, C. (coordinadores) (2007) *La situación del trabajo en México, 2006*. UAM, México.
- De la Garza, E. (2006) “Los proyectos de reforma laboral de la UNT y del CT-CCE” en: *La situación del trabajo en México, 2006*. Plaza y Valdés editores, México.

trabajo infantil. Y agrega la OIT que, el trabajo decente no es la suma de estos supuestos componentes, sino el resultado de su interacción. Cfr. OIT, *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas*, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999, pág. ii; y, www.cinterfor.org.uy. Advierten los especialistas de la OIT que el término está en proceso de construcción, es integrativo y de contenido ético. En esta investigación se utiliza el término *adecuado* a fin de evitar discusiones de orden moral o ético, pues es indudable que la consecución de un *trabajo decente* o *empleo adecuado* conforme al conjunto de elementos deseables vertidos por la OIT, sólo puede materializarse en una sociedad no sujeta a los avatares de la red de relaciones sociales inherentes al capitalismo; pues, dentro de este último contexto, hablar de *trabajo decente*, *revalorización del trabajo humano...* constituye una verdadera indecencia ética y moral cuando se sabe que en él, lo único importante es la valorización del capital sujeta, obviamente, a que su fuente, es decir los seres humanos en su trabajo, sea eficaz, eficiente y efectiva.

- H. Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo*. Editores Mexicanos Unidos, México, en: [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/PR/Leyes/01041970\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/PR/Leyes/01041970(1).pdf)

Libros complementarios

- Ferriol, Angela y Alfredo González. (1998) *Política Social: Un enfoque para el análisis en Cuba: crisis, ajuste y situación social (1990-1996)*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, Cuba.
- OIT (1999), *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas*, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima. Y, www.cinterfor.org.uy
- Ortega, Max. (1999), “Política laboral zedillista, 1994-1999.” Mimeo, IX Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero. Mayo.
- STyPS. (2000), *Manos a la obra. México*. Servicio Nacional de Empleo.

Otros Libros

- Campos Ríos, Guillermo (2001) *El mercado de trabajo en el estado de Puebla*. S/E. Equipo de Estudios Industriales y Fac. de Economía, BUAP, México.
- INEGI. (1990), *Sistema de Cuentas Nacionales de México*
- INEGI. (2002), *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*. Mayo.
- Marx, Karl. (1995) [1867], *El capital. Crítica a la economía política.*, tomo I, Vigésima cuarta reimpresión, Ed. Fondo de cultura económica, México.
- Porzecansky, Arturo C. (Compilador) (1977), *Política fiscal en América Latina*. Centro de Estudios Latinoamericanos (CEMLA), México.

Revistas

- Calva, José Luis. (2005) “México la estrategia macroeconómica 2001-2006”. En: *Problemas del desarrollo*, Vol. 36, Num. 143, México, octubre-diciembre.
- De Buen Unna, Carlos y Nestor de Buen Lozano (1995) “Iniciativa de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo”. En: la Revista *Laboral*, Año IV, N° 37, México, 1995.

- Estay R., Jaime, (2004), “El tema del desarrollo en la agenda Internacional. ¿Reaparición en los discursos?”. Revista *Problemas del desarrollo*, N° 35, abril, México.
- Guillén R., Arturo. (2007), “Para superar el estancamiento económico en México: “nudos críticos” de un proyecto nacional de desarrollo”. Revista de Economía Política, v.27 n.4, Sao Paulo, oct. /diciembre.
- JIMÉNEZ, JOSÉ ALEJANDRO (2005) “Las políticas de empleo en México y el desarrollo regional”, en: *Revista Aportes*, México, Mayo-Agosto, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Juárez Sánchez, Laura (2003) “La contención de los salarios pieza clave de la restructuración del capital”. En revista *Trabajadores en línea*. Noviembre-Diciembre No. 33

Revistas electrónicas

- Flores Lima, Roberto. (2002), “Empleo y políticas activas de mercado de trabajo en México”. Revista. *SELA*, http://sela2.sela.org/public_html/AAZK/ES
- Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (2010). “Índice de Competitividad Urbana 2010. Acciones urgentes para las ciudades del futuro”. Publicaciones [*En Línea*], en: [http://imco.org.mx/imco/docbase/archivosPublicaciones/archivoPublicacion\(18\).pdf](http://imco.org.mx/imco/docbase/archivosPublicaciones/archivoPublicacion(18).pdf) [Consulta noviembre de 2010].
- Jiménez, Raúl (2001) “625 mil 567 empleos perdidos”. En revista *Trabajadores en línea*. Noviembre-Diciembre No. 27, <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/27raul.htm>.
- Universidad Obrera de México. (2002), “Con Fox: 2.1 millones de déficit de empleos y caída del salario contractual” en la Revista *Hoja obrera en línea*. N° 47, junio. (<http://www.uom.edu.mx/hoja/hojob47.htm>)
- (2002a) “Contrarreforma Laboral” *Hoja obrera en línea*. N. 46, mayo. (<http://www.uom.edu.mx/hoja/hojob46.htm>)

Diarios

- Diario Oficial de la Federación (2003) Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT) 4 de septiembre.

**VII CONGRESO NACIONAL
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
“EL TRABAJO EN LA CRISIS. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES”**

**MESA TEMÁTICA 06
“RELACIONES LABORALES Y NUEVAS FORMAS DE REGULACIÓN”**

**PONENCIA:
“LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y PÉRDIDA DE LOS DERECHOS LABORALES”**

QUE PRESENTA:

**CARLOS SERGIO QUIÑONES TINOCO
PROFESOR-INVESTIGADOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO**

Correo electrónico: carlosergioq@yahoo.com.mx

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉX., 18 – 20 DE MAYO DE 2011

LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PÉRDIDA DE LOS DERECHOS LABORALES

CARLOS SERGIO QUIÑONES TINOCO
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la
Universidad Juárez del Estado de Durango

I. Principios del Derecho Mexicano del Trabajo

El Derecho del Trabajo, en su gestación, evolución y sistematización se consolidó como un sistema jurídico para defender los derechos de los trabajadores frente a las fuerzas económicas. Concebido el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que regula la asignación que corresponde al trabajo de la riqueza que genera la producción para el consumo y que se proyecta sobre las relaciones que se establecen en virtud del trabajo dependiente que realizan los trabajadores para el empresariado dueño del capital. Es importante delimitar el contexto histórico en que surge, a fin de comprender su teleología. A este respecto, Ignacio Albiol Montesinos y colaboradores, señalan que:

El Derecho del Trabajo (. . .) surgió históricamente por la conjunción de una serie de factores de muy distinta naturaleza: a) un factor social y económico identificable con las consecuencias sociales de la revolución industrial y de la revolución burguesa; b) un factor jurídico, como fue la existencia de un derecho individualista y liberal desfasado de la realidad social que regulaba; c) la reacción obrera frente a la situación creada por los dos factores.

En relación con lo anterior, Manuel-Carlos Palomeque López señala que la aparición del derecho del trabajo responde a la necesidad de dar respuesta a nuevas exigencias sociales, y agrega que ello *“tiene que ver, naturalmente, con el fundamento del Derecho del Trabajo y la identificación del singular conflicto social que se encuentra en su base y sobre el que aquél ejerce su virtualidad integradora”*¹. El Derecho – continúa diciendo el mismo autor-- es una técnica instrumental para la *integración o juridificación de los conflictos sociales*, por lo que es indispensable identificar el conflicto social específico que se encuentra en la base del Derecho del Trabajo *“como cuerpo normativo diferenciado y sobre el que ejerce su función integradora”*;² por lo que concibe al Derecho del Trabajo como *“una categoría cultural fruto del sistema capitalista industrial”*³ en virtud de que es *“propia mente la reacción ante el conflicto industrial, el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial”*⁴ De lo anterior se infiere que el Derecho del Trabajo, fue el resultado de las exigencias de reforma social.

Ubicados en este escenario, encontramos que el Derecho Mexicano del Trabajo, cuyos fundamento y principios básicos se encuentran en el texto del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, hunde sus raíces en los movimientos obreros que se manifestaron en los primeros años del siglo veinte, previos al estallido revolucionario al que convocó Francisco I. Madero mediante el Plan de San Luis, y que dio inicio el día 20 de Noviembre del año 1910. Las

¹ Palomeque López, Manuel-Carlos. *Derecho del trabajo e ideología*. Quinta edición, Edit. Tecnos, España, 1995, p. 2.

² *Ibíd.*, pp. 2 y 3.

³ *Ibíd.*, p. 3.

⁴ *Ídem.*

luchas obreras, por las que fueron denunciadas las condiciones de trabajo, siempre desventajosas para los trabajadores, y las precarias condiciones de vida de sus familias, constituyeron al mismo tiempo el reclamo de mejores condiciones de trabajo y de prestaciones justas, que les permitieran mejorar su calidad de vida.

La mayoría de las acciones emprendidas por los grupos de trabajadores --que organizados en asociaciones mutualistas o sindicatos, de los cuales los más significativos fueron las de los trabajadores mineros de Cananea y los textileros de Río Blanco-- , se encontraban sustentados en idearios y programas que permitían definir con claridad sus demandas. Sin embargo, la particularización de los idearios y demandas, definidos para la situación específica de cada agrupación, no les permitió la fuerza que requerían para obtener la satisfacción de sus demandas, y por el contrario, encontraron cruentas represiones. En este contexto, quizá sólo el Programa del Partido Liberal, encabezado por Ricardo Flores Magón, contenía una visión general de las condiciones en todo el país de los trabajadores y planteaba las demandas de mejoría de las condiciones de trabajo y las prestaciones con que debería pagarse el trabajo para que la clase obrera pudiera mejorar su calidad de vida. La llegada del siglo veinte, trajo consigo la evidencia de algo que se venía generando a lo largo del siglo precedente: la crisis entre los factores de la producción, que por motivo de la desigual distribución de la riqueza por dichos factores generada, había puesto de rodillas al factor trabajo, desigualdad que tenía su orígenes en el liberalismo económico y también en el desigual desarrollo de los sectores productivos.

Así pues, la situación social imperante en la primera década del siglo veinte, generó una gran inconformidad, un profundo malestar social que desencadenó la

Revolución Mexicana, en la que participaron los diversos sectores de la sociedad, y la que dio como resultado la instauración de un nuevo orden social y el surgimiento del Estado Social de Derecho.

La Constitución de 1917, que cierra el proceso de la revolución armada e inauguró el nuevo régimen político y jurídico, sin dejar de lado el reconocimiento de los derechos individuales, consagró los derechos sociales, apoyada en la idea de justicia social. Dice Mario de la Cueva:

"La declaración mexicana de derechos sociales y las viejas declaraciones de los derechos individuales del hombre y del ciudadano tienen un mismo fundamento: la dignificación de la persona humana, pero difieren grandemente en lo que se refiere a sus miras y propósitos: los derechos individuales del hombre constituyen derechos frente al Estado; son limitaciones impuestas a la actividad de los órganos estatales y su objetivo es asegurar a los hombres una esfera de libre acción en la que no pueda penetrar el Estado. Por ésta su naturaleza, se les clasifica como libertades negativas, pues son prerrogativas que consisten en un no-hacer del Estado. Los derechos sociales son de naturaleza distinta, esencialmente positiva, son deberes de los patronos, un hacer o un dar de los empresarios, o si se prefiere, son las normas que determinan la porción de bienes que corresponde al factor trabajo en el proceso social y económico de la producción".⁵

Esta tendencia de reformas y aspiraciones de justicia social, llevó al señor Venustiano Carranza a reconocer la necesidad de dar una respuesta a las demandas de obreros y campesinos y del pueblo todo, por lo que expresó lo siguiente:

⁵ Izquierdo y De la Cueva, Ana Luisa (compiladora). *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva*. UNAM y FCE, México, 1994, pp. 322 y 323.

"Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social. La lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional".

Y el 12 de Diciembre de 1914, anunció la creación de nuevas leyes con las cuales dar respuesta a las demandas del pueblo:

"Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio".

Sin embargo, es sabido que en el proyecto de reformas a la Constitución de 1857 que presentó Venustiano Carranza al Congreso de Querétaro, el tema del trabajo no fue abordado de manera exhaustiva como era esperado por algunos representantes populares y no aportaba solución al problema de los trabajadores, pues sólo contenía una adición al artículo 5º que prevenía que: *"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles"*. La discusión del dictamen a este artículo y la oposición a su contenido por parte del ala radical de los

constituyentes, y los discursos encendidos de legisladores como Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán C. Manjarrez y otros, propiciaron la creación de una Comisión presidida por Pastor Rouaix e integrada además por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, que preparó un nuevo proyecto, en el que se propuso que se adicionara un Capítulo referido al trabajo, el cual fue aprobado por votación afirmativa de 163 diputados, naciendo así el primer precepto constitucional que garantizó derechos a los trabajadores. En esta disposición constitucional, el artículo 123, se incluyeron algunos de los principios que ya en años anteriores habían sido expuestos en el Programa del Partido Liberal, así como algunos que ya habían sido probados en la práctica en las diversas legislaciones estatales del trabajo que habían estado vigentes antes de la promulgación de la Constitución de 1917.

Las raíces ideológicas que inspiraron el contenido del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se materializaron en esta norma que reconoce la aspiración del pueblo mexicano para alcanzar su mejoramiento económico, social y cultural, por lo que sustenta o fundamenta ciertas *directrices políticas y ciertos principios*, necesarios para garantizar las condiciones mínimas requeridas para alcanzar tales aspiraciones por medio del trabajo. Siguiendo a Ronald Dworkin⁶, encontramos que el concepto “*directrices políticas*” se refiere “*al tipo de estándar que propone un objetivo que ha de ser alcanzado; generalmente, una mejora en algún rasgo económico, político o social*

⁶ Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*. Edit. Ariel, Barcelona, 2002. Esp., trad.: Marta Guastavino.

de la comunidad”⁷; en tanto que el concepto principio se refiere a “un estándar que ha de ser observado (. . .) porque es una exigencia de la justicia, de la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”⁸. Tales directrices políticas y principios constituyen decisiones fundamentales de la *unidad política que decide*⁹ (el *demos*, es decir, el pueblo), por lo que su modificación o supresión corresponde únicamente al pueblo de manera directa¹⁰, y por tanto se encuentran fuera de la esfera de las facultades de los órganos constituidos y enunciados o declarados en la propia *Constitución*, en virtud de las limitaciones que le son inherentes al Estado constitucional de derecho.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización para el trabajo, conforme a la ley*”.

En esta norma constitucional destacan como *directrices políticas*: la concepción del trabajo útil, es decir, que el trabajo como actividad consciente y racional del hombre debe estar comprometido con los fines de la sociedad, debe ser un trabajo para la sociedad, en tanto que sea productor de los satisfactores que demanda la misma sociedad para su desarrollo y el cumplimiento de sus fines o aspiraciones; y por otro lado contempla como un deber del Estado, la integración de las personas a la sociedad misma y a la producción de manera responsable y con estándares de vida que le permitan la satisfacción plena de sus

⁷ Dworkin, Ronald, op. cit. p. 72.

⁸ *Ibíd*em, p. 72.

⁹ Sobre este concepto: Jorge Carpizo, *La Constitución Mexicana de 1917*. 11ª edición, Edit. Porrúa, México, 1998. p. 119.

¹⁰ Carpizo, Jorge, op. cit. p. 119.

necesidades, el trabajo digno es condición para el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo de la persona como ser humano; de ahí que el derecho de acceder al trabajo, el derecho al trabajo digno y el derecho a la permanencia o estabilidad en el trabajo constituyan derechos fundamentales de la persona

Por otra parte, la citada disposición constitucional, contiene como *principios* el reconocimiento de la dignidad del hombre como un valor que debe realizarse en cada persona, y el valor de la justicia social, traducida en normas de trabajo que determinen la parte de los bienes o riqueza producida que le corresponden al factor trabajo en el proceso social y económico de la producción, y que se traduzca además, según la visión de Alberto Trueba Urbina en la obtención de beneficios nuevos en la medida en que el desarrollo de la industria lo permita.

La legislación federal del trabajo, en sus dos etapas, se ha caracterizado por ser concordante con los principios y directrices políticas establecidos en el artículo 123 de la Constitución General de la República. En una breve descripción sobre la evolución e importancia de la *Ley Federal del Trabajo de 1931*, Néstor de Buen ha apuntado que:

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y, no obstante, los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento

adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y en general, para el desarrollo económico, la Ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales¹¹.

La *Ley Federal del Trabajo de 1931* fue el factor de equilibrio entre el trabajo y el capital y respondió a una etapa del desarrollo económico de México, habida cuenta de que estableció las normas mínimas relativas a las condiciones de trabajo, percepciones salariales, jornada de trabajo, entre otras reivindicaciones o derechos en beneficio de los trabajadores, así como el establecimiento de tribunales obreros¹². La vigencia de esta Ley comprende el periodo conocido como el del desarrollo estabilizador, cuyo entorno mundial de crisis económica derivada de la segunda guerra mundial, orientó la política económica de nuestro país con el objetivo de alcanzar el desarrollo, lo que convirtió en asuntos de primer orden la generación de empleos, el mejoramiento en la distribución del ingreso, la elevación de la calidad de vida y la reducción de la dependencia externa.¹³

La etapa del desarrollo estabilizador llega a su fin ante la existencia de graves conflictos cuyo origen se encuentra, entre otros factores, en un creciente desempleo y una inequitativa distribución del ingreso, lo que obligó al Estado a replantear los objetivos de política económica, esta etapa, conocida como la de

¹¹ Buen, Néstor de. *Derecho del trabajo*, tomo I. 4ª edición, Edit. Porrúa, México, 1981, p. 340.

¹² Rodríguez Lugo, Salvador y Quiñones Tinoco, Carlos Sergio. *La relación laboral y el proceso de globalización*. UJED Editorial, Durango, Méx., 2010, p. 65.

¹³ *Ibíd.*, p. 61

desarrollo compartido, se caracterizó por la implementación de acciones para el desarrollo social, convirtiéndose el poder público en el agente promotor e impulsor del crecimiento económico, enfrentando sin embargo, entre otros problemas, una crítica situación económica y el desequilibrio de las finanzas públicas, al mismo tiempo que se implementaron nuevas estrategias para crear empleos, por lo que la política laboral fue parte esencial: crear empleos suficientes para avanzar en la recuperación económica y en el alcance de la justicia social; ello significaría la redistribución del ingreso¹⁴.

En este escenario y en concordancia con los objetivos económicos y los programas sociales, el 1º de Mayo de 1970 se promulgó la *nueva Ley Federal del Trabajo*, en la que se introdujo como principio el de que *el trabajo es un derecho y un deber sociales y no un artículo de comercio, por lo que exige respeto a la dignidad y a la libertad del trabajador*; se fortalecieron aspectos tales como: el régimen de protección a la mujeres trabajadoras y de los menores trabajadores, la definición del salario como un derecho con la inclusión de normas para su protección; igualmente se fortaleció a las autoridades del trabajo y se enfatizó en la figura de la conciliación como mecanismo preferente para la solución de conflictos, y se dieron nuevas reglas de derecho colectivo del trabajo.

II. Las transformaciones del Derecho del Trabajo

Considero que el modelo de desarrollo compartido se agotó en la década de los años 80's del siglo próximo pasado, con el surgimiento de los procesos de globalización, la mundialización del capital y el neoliberalismo económico –

¹⁴ *Ibíd.*, pp. 63 y 64.

fenómenos a los que México no puede permanecer ajeno— época en la que da comienzo la etapa de participación en la economía global.

En este contexto, el derecho mexicano del trabajo enfrenta en la actualidad los retos que le imponen los siguientes factores: a) las transformaciones en las técnicas de producción que obligan a nuevas formas de organización para el trabajo; b) la prevalencia de los asuntos e intereses económicos y políticos; c) la tendencia globalizadora de la economía, y d) el pensamiento económico neoliberal que ha impuesto nuevos modelos económicos.

- a) Las transformaciones en las técnicas de producción: de acuerdo con lo expuesto por Alain Touraine, han obligado a un tránsito de la producción en cadena, en la que son utilizadas máquinas operadas por trabajadores especializados, a la producción automatizada con la utilización de la informática que elimina o reduce al mínimo las intervenciones manuales; este tránsito significa además, “una tercera revolución industrial” en la era científica, que con la automatización y con los cambios en la organización de los mercados ha generado el uso de medios no tradicionales de empleo;¹⁵
- b) La prevalencia de asuntos e intereses económicos y políticos: que se han materializado en procesos de diálogo y de concertación entre empresas, trabajadores y el Estado, mediante “acuerdos marco” con los que se han creado mecanismos de concertación social y acuerdos de carácter básicamente políticos sin una clara fundamentación legal para

¹⁵ Citado por Patricia Kurczyn Villalobos, *Las nuevas relaciones de trabajo*. Edit. Porrúa, México, 1999, pp. 140 – 143.

la atención de temas de interés nacional que en ocasiones se han encaminado más a la resolución de problemas de orden político y económico, como la disminución de la inflación y el saneamiento de las finanzas públicas, aun cuando en dichos acuerdos se incluyan temas como los relativos a los salarios y sus aumentos, la productividad, la capacitación y compromisos para mejorar las relaciones de trabajo¹⁶;

- c) La tendencia globalizadora de la economía: la integración mundial de la economía ha traspasado los regionalismos y los nacionalismos creando una totalidad compleja que ha afectado las formas de relación social a consecuencia de las nuevas formas de organización para el trabajo; la integración regional de las economías, en la que participan varios países logrando acuerdos o tratados de libre comercio en los que *“independientemente de los efectos que en materia económica puedan tener dichos instrumentos internacionales, es la manera como los temas sobre el trabajo se han venido abordando en tales acuerdos [. . .] bajo la denominación de la ‘cláusula social’, el tema de los derechos de los trabajadores empieza a formar parte de las agendas de las negociaciones internacionales”*¹⁷, y
- d) El pensamiento neoliberal que ha impuesto nuevos modelos económicos: la globalización es el resultado de una nueva interpretación del liberalismo, que se ha traducido en un sistema que ha impuesto sus propios paradigmas con un sentido utilitario muy cercano a un nuevo

¹⁶ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. UAM- Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, pp. 148 – 151.

¹⁷ *Ibíd.*, pp. 150 – 151.

conservadurismo, que ha dado por resultado nuevas y mayores desigualdades económicas y sociales¹⁸.

Patricia Kurczyn Villalobos advierte que en la actualidad los desafíos laborales tienen tres enfoques: el económico, el jurídico y el humanista.

El enfoque económico obliga a analizar los datos de cambio de estructura laboral activa y de actitud de los trabajadores, atribuibles al cambio técnico; si la realidad muestra un descenso en los puestos de trabajo en las formas tradicionales, por otra parte los adelantos técnicos requerirán nuevas actividades y otras formas de organización del empleo; en este caso, los problemas en el mercado de trabajo responden a factores inherentes a las políticas económicas¹⁹.

El enfoque jurídico tiene que ver con la aplicabilidad de las normas del Derecho del Trabajo *“sin contrariar el espíritu general y universal que anima las relaciones estándares o clásicas”*²⁰; el reto más actual es el de delimitar el dualismo y definir la ambivalencia del derecho del trabajo, un dualismo que se refiere a los modos de protección del trabajador: desde una primera óptica, lo económico debe condicionar lo social, es decir, *“la protección está estrechamente relacionada con las condiciones económicas y particularmente con la situación de la empresa”*²¹; desde otro punto de vista, *“esa protección constituye un factor determinante del progreso económico; por lo tanto, el derecho del trabajo puede anticiparse a la situación económica, e incluso la competitividad y productividad de*

¹⁸ Rodríguez Lugo y Quiñones Tinoco, op. cit., pp. 72 y 73.

¹⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia, op. cit., pp. 145 y 146.

²⁰ *Ibíd.*, p. 146.

²¹ *Ibíd.*, p. 147.

*las empresas pueden aumentar por el desarrollo de la protección social de los trabajadores*²². La aplicación de las normas laborales y la defensa de las garantías sociales sin frenar el progreso, requiere de la determinación de los intereses de los trabajadores, mismos que se centran fundamentalmente en el rendimiento de los salarios que deben ser suficientes para la vida activa y para el retiro del trabajador y que constituye la base *“para vivir la existencia en los planos humanos de justicia y dignidad”*²³.

El enfoque humanista implica *“los retos para desafiar los valores, intereses de relevancia en el plano psicológico, sociológico y filosófico”*²⁴; en este plano se definen los factores que permiten el desarrollo personal y humano del trabajador.

Somos testigos de que en el mundo del trabajo se han venido configurando nuevas formas de explotación y dominación, que se concretizan en las diversas modalidades en que se presta el trabajo personal por cuenta ajena, tales como: el trabajo por turnos, la prolongación no querida de la jornada de trabajo, los cambios de horario según las necesidades de la empresa, el trabajo en fines de semana, a lo que se agrega las nuevas tendencias de la contratación colectiva y el desconocimiento de las leyes y reglamentos del trabajo.

El artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”

Al amparo de este principio, la *Ley Federal del Trabajo*, prescribe, en su artículo 3º que:

²² Ídem.

²³ Ídem.

²⁴ Ídem.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El trabajo, según lo señala Patricia Kurczyn, “*como satisfactor de las necesidades vitales del hombre, es un derecho natural; por lo tanto, deben crearse los instrumentos para hacerlo posible*”, tarea esta última que corresponde al Estado para garantizar la posibilidad de trabajar; el trabajo como deber social, tiene como base fundamental el sentido de solidaridad, pues se produce para generar los satisfactores de las necesidades del grupo; sin embargo, enfrenta el propósito de los empresarios-empleadores de elevar los niveles de productividad y de ganancia, con menos responsabilidades, lo que se opone al sentido de solidaridad social²⁵.

Advierte Patricia Kurczyn que “*Las técnicas de organización y administración empresarial y de productividad en lo particular se amplían y se perfeccionan constantemente, ritmo no siempre igual en las políticas gubernamentales de empleo*”²⁶, y continúa señalando que se aplican las modificaciones con la participación privada, pero no se contemplan las modalidades de cambio en las contrataciones laborales y en los modos de trabajar²⁷.

²⁵ *Ibíd.*, p. 149

²⁶ *Ídem.*

²⁷ *Ídem.*

En nuestro país, las transformaciones del derecho del trabajo, ya reales, implementadas en la práctica extralegal, derivan de factores económicos y políticos, nacionales e internacionales; en la solución a los problemas laborales, entre otros, los altos índices de desempleo, el bajo poder adquisitivo del dinero, se ha pretendido como solución la ampliación del mercado, aceptando las fórmulas económicas propuestas por los organismos internacionales de crédito.

En las transformaciones del derecho del trabajo han jugado un papel preponderante los pactos y alianzas entre los factores de la producción representados por los sindicatos de trabajadores y las organizaciones patronales, convocados por el gobierno, con el propósito de establecer mecanismos económicos para el desarrollo. Con ellos asistimos, desde las dos últimas décadas del siglo XX a un cambio de rumbo de la economía mexicana con el fin de insertarse en la economía global; así, en el periodo referido se puso en marcha una política antiinflacionaria, que tuvo como base el control de la inflación por encima de los aumentos salariales, los que se calculan a partir de los índices inflacionarios registrados en el año y no sobre los índices proyectados, lo que es contrario a las disposiciones constitucionales y legales que previenen que los salarios mínimos generales deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

El modelo neoliberal de la economía implementado en México y la inserción en la globalización económica, ha generado nuevas pautas de regulación de las relaciones de trabajo, las cuales se han planteado fundamentalmente en dos instrumentos: el *Acuerdo de Cooperación Laboral de*

América del Norte entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, de Canadá y de los Estados Unidos, publicado el 21 de diciembre de 1993 e el Diario Oficial de la Federación, y los *Principios de la Nueva Cultura Laboral*, convenido el día 13 de agosto de 1996 por el Ejecutivo Federal y las principales organizaciones obreras y patronales.

Sin embargo, estas acciones tiene una tendencia a modificar o a dejar de lado los presupuestos establecidos en la Constitución y en la Ley considerados como mínimos necesarios para garantizar el alcance de un nivel económico y un nivel de bienestar decorosos. Y es que el modelo neoliberal, que ha impuesto fórmulas económicas a los países emergentes (o del “tercer mundo”, como se les llamó anteriormente) ha tenido en ellos efectos devastadores, empobreciendo cada más a los más necesitados y marginados, ante la falta de políticas que orienten el crecimiento de modo equitativo y que materialicen un programa para acabar con las desigualdades sociales y económicas y para hacer efectiva la aplicación de la justicia social, según testimonia Joseph Stiglitz, Premio Nobel de Economía 2001, y quien se desempeñara como Vicepresidente del Banco Mundial, en su libro *El malestar en la globalización*²⁸.

III. Pérdida de los derechos laborales

Las nuevas técnicas de producción que obligan a nuevas formas de organización para la producción, las tendencias globalizadoras de la economía y el comercio y el impulso de la ideología neoliberal, han propiciado la tendencia hacia la

²⁸ Stiglitz, Joseph. *El malestar en la globalización*. Trad.: Carlos Rodríguez Brown, Santillana Ediciones Generales, México, 2010.

flexibilización laboral que pretende modificar las condiciones en la relaciones de trabajo como una solución a la oposición de intereses entre el trabajo y el capital.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo, de acuerdo con sus definiciones legales establecidas en la *Ley Federal del Trabajo*, según los principios del artículo 123 Constitucional, constituyen los instrumentos que generan una relación jurídica entre el empleador y el trabajador, y que crea derechos y obligaciones para ambas partes; son los dispositivos legales que permiten a los trabajadores acceder a las prestaciones y al ejercicio de las acciones y derechos asociados con el empleo en la esfera del derecho del trabajo.

Pero ya he señalado que la economía mexicana, y consecuentemente la realidad laboral nacional, se encuentran inmersos en el contexto mundial de la globalización, por lo que no puede sustraerse de las nuevas tendencias globalizadoras. De ahí que se encuentre a debate la flexibilización de las condiciones de trabajo, éstas, que de acuerdo con la legislación del trabajo vigente, son rígidas y se considera que constituyen la garantía o la base para proporcionar a los trabajadores estabilidad en el trabajo y las condiciones mínimas de seguridad y protección en el desempeño en el trabajo, es decir, lo que actualmente se ha denominado “trabajo decente”, que implica el respeto a su dignidad, lo que es inherente a toda persona.

Sin embargo, la flexibilidad laboral en el momento actual es una realidad que ya funciona, aproximadamente desde la década de los años 80's del siglo

pasado, de múltiples maneras a partir de la instrumentación de los “pactos económicos” celebrados a instancias del Ejecutivo, por éste y los representantes de las organizaciones obreras y patronales.

Patricia Kurczyn señala que: *“El derecho mexicano [. . .] no contempla evidentemente, la flexibilidad y pretende mantener el criterio de rigidez en las relaciones laborales. [. . .] la flexibilidad se está practicando mediante simulación jurídica, en el caso de las relaciones individuales y por acuerdo expreso de las partes en las relaciones colectivas”*²⁹;

La flexibilidad, nos enseña la misma autora, puede tener tres intenciones básicas:

- a) La proteccionista: la flexibilidad como el instrumento que permite mejorar o superar las condiciones económicas o sociales del trabajador;
- b) La de adaptación: en este caso la intención es la de ajustar las condiciones conforme a las fluctuaciones del mercado, cuando resulta imposible la continuación de las relaciones entre trabajadores y empleadores debido diversas causas que deberán justificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y
- c) La de desregulación: que se materializa con reformas a la reglamentación aplicable a los trabajadores³⁰.

²⁹ Kurczyn Villalobos, op. cit., pp. 110 y 111.

³⁰ *Ibíd*em, pp. 123 y 124.

Esta conjunción de intenciones de la flexibilidad en el trabajo, más que una protección a los trabajadores, como pudiera parecer, tiene el propósito de conseguir la abdicación de la intervención del Estado en la regulación de la economía, para lograr desde el punto de vista neoliberal, una economía libre de cualquier tipo de control y sólo regulada por las leyes de la oferta y la demanda, lo que incluye, desde luego, la aplicación de estas leyes en el mercado de trabajo.

La práctica en las contrataciones de trabajo, inspiradas en esta triple intención, ha significado una violación a los principios del derecho del trabajo, establecidos en el artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, ya referidos en la primera parte de este trabajo, pues implica una pérdida de los derechos del trabajador, pues se ha desvirtuado el contrato de trabajo para darle apariencia de contratos de orden civil, como de prestación de servicios profesionales, aun cuando claramente existe una relación de trabajo subordinada a las órdenes y dirección del empleador.

El *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte*, anexo al Tratado de Libre Comercio, y el convenio sobre la *Nueva Cultura Laboral*, son ejemplos de los cambios y anormalidades en el empleo, es decir, en la forma en que se implementan nuevas relaciones de trabajo en México, que se han consumado por modificaciones en la política laboral, y sin que haya habido reformas a la legislación vigente. Esta práctica ha significado una pérdida paulatina de los derechos laborales, contraviniendo las disposiciones constitucionales y legales sobre el trabajo. Más aún, formalizando con reformas legales, en otros ordenamientos acciones que vuelven nugatorios los derechos inherentes a la relación de trabajo, como es el caso de la llamada "*legislación del primer empleo*",

la cual se trata de una reforma, con vigencia de tres años, al Capítulo VII de la *Ley del Impuesto Sobre la Rentas*, misma que en realidad es una regulación de estímulos fiscales para quienes creen nuevas plazas de trabajo y contraten trabajadores que acceden por primera vez a un empleo, pero que violenta los derechos de antigüedad y ascenso de los trabajadores, pues dicha legislación, es contraria a la obligación patronal de dar aviso al sindicato titular del contrato colectivo y de trabajadores de la categoría inmediata inferior, de la existencia de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse y *de los puestos de nueva creación*, prevista en el artículo 132, fracción XI de la *Ley Federal del Trabajo*, en relación con el artículo 154 de la misma Ley, que establece las bases de preferencia en la ocupación de vacantes o de *puesto de nueva creación*.

IV. Conclusiones

Las variaciones en el Derecho del Trabajo, constituyen adaptaciones a la realidad de la vida; se dan como consecuencia de los cambios en los modelos económicos y del desarrollo tecnológico, que genera nuevas técnicas de producción, y se encuentran determinadas por la aparición de fenómenos o sucesos como los mencionados, que han significado revoluciones científicas y tecnológicas, y por otra parte, nuevas formas de desarrollo y de dependencias económicas entre las naciones, en las que las poderosas avasallan a las emergentes.

El problema que deriva de estas adaptaciones o cambios en la legislación laboral, es de fondo y tiene que ver con el giro o sentido que tomen.

Los principios protectores de la clase trabajadora y de la seguridad o estabilidad en el empleo, cualquiera que sea el nivel del puesto de trabajo u ocupación, no deben ser transgredidos por las nuevas tendencias del mercado del trabajo que tiene como principal característica la flexibilidad.

Los principios de la *justicia social*, son principios básicos que deben tenerse presentes en cualquier posible reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, y en la implementación de nuevos estatutos reguladores de las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo, se caracteriza como un derecho para desiguales, que se proyecta hacia el futuro como un derecho en expansión, esencialmente tutelar de los trabajadores, teniendo como fin y como principio básicos conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital y conseguir, así mismo, la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Son causa de preocupación las tendencias reformistas de la legislación laboral en el mundo, que tienen como principales referentes a la *productividad* y a la *competitividad*. Considero que si el hombre (el trabajador) deja de ser el principal referente para las transformaciones del derecho del trabajo, el trabajo pierde su sentido, pues dejará de ser socialmente útil para convertirse en el instrumento generador de riqueza sólo para unos cuantos.

Durango, Dgo., Enero-Abril de 2011.

Trabajo y trabajadores en las maquiladoras de Ciudad Juárez en medio de la catástrofe*

Patricia Ravelo Blancas y
Sergio Sánchez Díaz**

Introducción

La presente comunicación aborda uno de los aspectos más inquietantes de la problemática que hoy se vive en México: la de la violencia, y sus efectos en la cultura en Ciudad Juárez. Dicha problemática la vinculamos con otra cuestión: la crisis de las maquiladoras de exportación, la cual se ha venido acentuando en la última década. Sus efectos son claros en la otrora “gran ciudad” maquiladora de México, en donde se ha dado la pérdida 100,000 o más puestos de trabajo los últimos años.

Pensamos que la idea de catástrofe puede servir para pensar la situación que se vive en esa región de México –y muy probablemente en otras regiones, como los estados de Nuevo León y Tamaulipas. El crimen organizado se ha asentado en esas regiones, ha extendido sus actividades hacia el narcomenudeo, la extorsión, el secuestro. La “seguridad pública” se ha colapsado, sólo quedó la intervención de las fuerzas federales y del ejército (en la lógica del gobierno federal), sin que ambos hayan podido detener la espiral de violencia, cayendo muchas veces, ambos, en la violación de garantías de la población que dicen proteger.

* Ponencia que se presenta al VII Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), a celebrarse en Mérida, Yucatán, del 18 al 20 de mayo del 2011, en la mesa 6 sobre “Relaciones laborales y nuevas formas de regulación”.

La información que se expone tiene como origen una investigación más amplia iniciada en el año del 2001 por Patricia Ravelo, sobre acciones colectivas en torno de la violencia sexual y de género en Ciudad Juárez, auspiciada por el CIESAS y financiada por el CONACYT, luego continuó con el estudio de la cultura obrera, entre otros temas.

** Profesores-Investigadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, D.F.).

En los últimos tres años, esa situación ha provocado la salida de miles de “juarenses”, el cierre de comercios de muy diversa orientación: bares, cantinas, funerarias, abarrotes, entre otros, han cerrado sus puertas.

Nos referimos a la violencia que en ese lugar se experimenta hoy día, y que tiende a profundizarse cada vez más. Recordemos que en 2008 se dieron 1, 656 muertes violentas, de un total de 5, 300 en el país, según las cifras oficiales al respecto. Hacia el año 2010 se acumulaban en el lugar alrededor de 7,000 muertes violentas, de las 35,000 que se contabilizan en “la guerra de Calderón”.¹

En los últimos años el peligro ha escalado al grado de convertir lo excepcional del evento violento en algo permanente; los riesgos se han multiplicado y pocos los recursos para proteger la vida. Las muertes violentas se producen en un escenario donde no parece existir el estado de derecho y el crimen organizado, en sus diversas manifestaciones, ha logrado el control de espacios públicos y, según diversas interpretaciones, ha logrado penetrar áreas del poder judicial.

Esas acciones criminales son ahora más complejas, continúan incluyendo los *feminicidios*, de una manera muy significativa (se reportan 229 asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez en lo que va del año),² y se ha extendido hacia las prácticas más variadas de robo (las cuales incluyen el robo de autopartes y de vehículos enteros), secuestro y extorsión, mientras las ejecuciones y los “levantones” se cuentan por miles.

Hemos visto la fuerza y poder criminales ante el mismo ejército cuando éste inició operativos conjuntos con las autoridades locales precisamente para combatirlo en todas sus manifestaciones: narcotráfico, robo, secuestro, extorsión. El crimen organizado ha persistido y acrecentado su presencia, demostrando su hegemonía y capacidad de destrucción, de manera que ha

¹ http://mx.news.yahoo.com.mx/s/afp/m_xico_crimen, 18 de febrero del 2009.

² Red Interactiva de Difusión del Observatorio Ciudadano de los Derechos de las Mujeres, sec. Feminicidio, *335 feminicidios en Chihuahua*, correo electrónico de la Red Interactiva Mujeres mujeres@amdh.com.mx, 13 de octubre de 2010.

expandido la certeza de su omnipotencia, esto es, ha demostrado, hasta ahora, que no hay poder que lo pueda controlar.

Son múltiples los episodios, los años recientes de eventos violentos que han conmocionado no sólo a la ciudad sino a todo el país. Basten algunos ejemplos: el 4 de marzo del 2009, una banda de sicarios tomó el supuestamente muy seguro Centro de Readaptación Social (el Cereso) de Ciudad Juárez durante más de dos horas, lapso en el cual fueron ajusticiados 21 miembros de otras bandas encarcelados ahí. Policías y militares tardaron más de tres horas en llegar al lugar de los hechos, mientras las cámaras de video grababan todo el incidente y las alarmas permanecían en silencio.³

Ciudad Juárez y el país entero fueron impactados por la masacre de 16 jóvenes el 31 de enero del 2010 durante una fiesta, en una colonia del sureste de la ciudad, Villas de Salvárcar, por un comando que arribó al lugar en varias camionetas, todos sus miembros encapuchados y fuertemente armados. La calle donde tuvo lugar la masacre fue cerrada por los criminales. La policía y el ejército tardaron en llegar al lugar, a pesar de la ocupación militar de la ciudad en esas fechas. Y el 23 de octubre de nuevo una fiesta fue atacada por sicarios, con saldo de 14 asesinados, sin que el evento tuviera ya la repercusión que tuvo la primera masacre aquí comentada.

Es decir, hay fenómenos de esta violencia que escapan a un análisis sencillo. Parece que existen bandas organizadas dedicadas a aterrorizar a la población, lo que consideramos está implicando un verdadero “desmantelamiento de la ciudadanía”. Como vemos, se asesinan a jóvenes en reuniones y fiestas, sin, aparentemente, explicación lógica alguna.

Nos centramos en la violencia que experimenta la clase obrera vinculada a las maquiladoras, en esta que es la principal ciudad maquiladora de México, y para ello nos enfocamos principalmente a la violencia feminicida.

Como es sabido, el odio misógino, con un probable componente xenofóbico, se ha instaurado en la ciudad y se extiende a todo el estado. Cerca de 400 mujeres asesinadas, un porcentaje de ellas trabajadoras de las

³ *Proceso*, 29 de marzo de 2009, págs. 6-9.

maquiladoras, hacen de Ciudad Juárez un lugar de riesgo y peligro.

A esos asesinatos hay que agregar los de hombres, los cuales pueden darse en una proporción de tres a uno, con respecto a los de las mujeres, aunque de estos asesinatos poco se hable en la prensa nacional.

Pensamos que la violencia genera peligro y también miedo, pero, igualmente, sabemos que los sujetos, hombres y mujeres, inmersos en este tipo de situaciones, pueden ser capaces de resistir, y creemos que las y los obreros, sujetos de esta investigación, también lo hacen.

¿Podemos encontrar casos de “resiliencia” entre estos obreros y obreras? ¿En qué han consistido estos casos? ¿Cómo han rehecho sus vidas algunos de ellos, luego de episodios trágicos, traumáticos o, simplemente, confusos? Trataremos de responder a estas interrogantes en las siguientes páginas.

Sobre Ciudad Juárez y primeras formas de violencia hacia las y los obreros

De acuerdo al censo del 2000, la población en el municipio de Juárez era de 1, 218 817 habitantes, siendo prácticamente la mitad hombres y la mitad mujeres. Más exactamente, el 50.28% mujeres y el 49.72% hombres.

La población de 5 años y más originaria del municipio de Juárez (“no migrante municipal”) era de 862, 890 habitantes; mientras que la población originaria de otros estados (“migrante estatal” con “residencia actual en otra entidad”), era de 106, 922.⁴

A los 106, 922 migrantes con residencia actual en otros estados, nosotros sumamos, para fines estadísticos, los 12, 041 migrantes de otros municipios del estado de Chihuahua; así como los 10, 004 migrantes internacionales que habitaban esta ciudad.

Es decir, un total de 128, 967 habitantes de esta ciudad no nacieron en ella, por lo que podemos sostener que poco más del 10% del conjunto de sus habitantes eran migrantes, es decir, provenían de otros lugares del estado, de

⁴ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Anuario Estadístico del Estado de Chihuahua, Gobierno del Estado de Chihuahua, Aguascalientes, Ags., 2003

otros estados del país, o de otros países.

Según la misma fuente censal, en el estado de Chihuahua los pobladores nacidos fuera del estado provenían, para principios de este siglo, principalmente de Durango, Coahuila y Zacatecas. Los migrantes de estos tres estados constituían el 48% del total de esos pobladores nacidos fuera del estado.

Los censos indican que los pobladores de Veracruz ocupaban el primer lugar entre todos aquellos “de 5 años o más” que manifestaron tener su “lugar de residencia...en otra entidad”, un total de 33, 276 habitantes. Los de Durango eran 27, 629. Los de Coahuila eran 17, 675. Los del Distrito Federal eran 6, 127. Los de Sinaloa 5, 698. Los de estado de México 4, 971. Y los de Oaxaca eran 4, 939, entre otros.

Para los originarios de la ciudad, Ciudad Juárez era un lugar de “oportunidades”, abierto al migrante. Pero paradójicamente, al lado de esta actitud abierta y amistosa, puede observarse un conjunto de prejuicios por parte de los originarios de la entidad hacia los que llegan a este lugar efectivamente en busca de trabajo y de condiciones de vida no tan precarias como las de sus lugares de origen.

Son prejuicios hacia los migrantes que, sin duda, contienen una fuerte connotación regionalista, clasista y hasta sexista, pues se centra hacia las obreras que trabajan en las maquiladoras, y que incluye a todos los “fuereños”, incluidos los hombres, por supuesto. Así, las obreras de la maquila son las “maquilocas”; los originarios de Veracruz, son los “juarochos”; y los de la región de la Laguna, son los “torreoneros”. Las obreras son las mujeres “fáciles”, y los migrantes, en general, son los que vienen a “quitarle el trabajo a los de Juárez”.

Tales prejuicios son parte de una actitud más generalizada. Recordemos que en los años 80 y 90 del siglo pasado, se dieron momentos de odio hacia los “chilangos” (denominación despectiva hacia los habitantes del centro del país que se encuentra en diversas regiones del país), en medio de fuertes pugnas políticas por desplazar al PRI del poder.

En suma, en Ciudad Juárez pueden observarse rasgos culturales comunes a contextos como éste: rechazo al migrante, al “otro”, al de “fuera”, al

lado del desprecio clasista y sexista hacia las mujeres obreras, una parte de ellas migrantes también; estigmas que rara vez son cuestionados por los propios migrantes, los cuales, muchas veces, prefieren simular que no lo son, o simplemente permanecer callados para que no se les distinga el acento de “fuereños”.

El trabajo en las maquiladoras de Ciudad Juárez (I)

En Ciudad Juárez, durante el año 2000 y 2001, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación, de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en ellas alrededor de 265,000 trabajadores, hombres y mujeres (60 por ciento es población femenina y cerca del 40 por ciento es masculina).

Sin embargo, en el año 2001 cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de empleados a 220,000.⁵ Hacia principios del 2003, sin embargo, los datos indican que habían abierto una serie de empresas; por ello, el número era, de nuevo, de poco más de 300 empresas, pero el número total de trabajadores era de 215, 000. Es decir, el total de puestos de trabajo perdidos en el sector, hasta ese momento, fue de cerca de 50, 000.⁶

Este “sistema de fábricas” ha producido un campo cultural en el cual la noción de derechos laborales es prácticamente inexistente. Para ello es determinante una economía globalizada y políticas locales que legitiman normas laborales que están en parte al margen de las leyes laborales, entre otros elementos.

En general, estas obreras y obreros laboran en línea, en donde el capital ejerce ahí un gran control sobre el trabajo, como veremos más adelante.

Este empleo es precario. Se adquiere de una forma relativamente fácilmente, pero igualmente se pierde; además, en los últimos años se han generalizado los contratos temporales, de tres meses de duración.

⁵ Asociación de Maquiladoras, AC, Historia y Perspectivas de la Industria Maquiladora, Ciudad Juárez, Chihuahua.

⁶ Estos parques son el Bermúdez, Fuentes Befer, Rio Bravo, Juárez-Gema-Fernandez, Aztecas, Jilotepec-Intermex-Salvarcar, Aeropuerto, Panamericano y Omega (AMAC, Industria

La contratación colectiva, que es un derecho consagrado en la Constitución de la República Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo (artículos 356 al 403), está prácticamente prohibida. Por ello, lo que suele regir las relaciones laborales en esta industria son los Reglamentos Interiores de Trabajo (RIT) que establecen básicamente las obligaciones de los trabajadores y algunas obligaciones generales y hasta obvias de los empresarios.

En los RIT los requisitos de contratación implican una discriminación sexista, de clase, y tal vez incluso hasta racista, tanto para mujeres como hombres, quienes deben tener determinado aspecto, determinada estatura y, en el caso de las mujeres, deben demostrar durante los primeros tres meses de labores que no se han embarazado –de lo contrario, no son recontratadas.

Ahora les exigen a obreras y obreros la secundaria y sólo se contratan hasta los 35 años de edad, aproximadamente, lo cual indica una discriminación a partir de la generación. Es muy raro encontrar gente mayor de 50 años, salvo en puestos de limpieza.

En las entrevistas que realizamos encontramos que la mayoría de los obreros, hombres o mujeres, se inició desde los 15 ó 16 años de edad, lo cual no es necesariamente ilegal (la Ley Federal del Trabajo permite laborar a los menores de 14 a 16 años de edad, en jornadas de 6 horas). Sí está prohibido el trabajo de los menores de 14 años, sin embargo, es práctica común de estos obreros, para acceder al empleo, alterar las actas de nacimiento.

En términos de contratación se observa una situación similar a la de otros contextos maquiladoras: la generalización de las “agencias de colocación”. Estas agencias contratan a los trabajadores sin ninguna obligación laboral para las empresas.

Estas empresas operan con jornadas semanales de trabajo que significan menos horas de trabajo que las que marca la Ley (48 horas a la semana). Pero el encanto “legal” se acaba, pues están muy generalizadas las llamadas “horas extras”. Es decir, también hay una importante prolongación de la jornada de trabajo.

La flexibilidad del trabajo está o estaba muy extendida en estas empresas, como bien sabemos. Es así que puede observarse en los RIT analizados que la empresa puede suspender o establecer turnos de trabajo; ella también puede fijar unilateralmente los horarios de entrada y salida; puede cambiar a las y los obreros de un puesto de trabajo a otro y de un turno a otro; puede cambiar el día y la forma de pago, entre algunas de las atribuciones más notables.

Los RIT, a final de cuentas, contienen medidas disciplinarias para las y los trabajadores, y sólo de manera muy general contienen las obligaciones de las empresas. Un conjunto de esas medidas disciplinarias se apegan al espíritu de los artículos 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo y otras devienen en prohibiciones, sanciones y castigos de diversa índole que hablan de control extremo de la fuerza de trabajo por parte del capital, a través de estos textos que conllevan una carga importante de violencia discursiva.

Existen prohibiciones que claramente hablan de obreras y obreros muy controlados por parte de los supervisores: por ejemplo, se permite acudir al baño sólo con el permiso respectivo: los trabajadores sólo pueden comunicarse entre ellos para tratar aspectos del trabajo; y están prohibidos los “puentes”, los cuales están muy castigados, económicamente hablando, a través de multas al salario.

Las medidas disciplinarias son de diversa índole. Las hay por llevar a cabo mal el trabajo, lo cual habla de una constante supervisión sobre la calidad del mismo

En los RIT también se reglamentan los despidos y sus diversas causas: por cuarta falta justificada en un período de 30 días; y por incumplir con normas diversas, sobre todo las de seguridad. Las sanciones que llevan a medidas disciplinarias diversas se dan por el uso indebido de uniformes y materiales de trabajo, de la identificación (en código de barras), por tardarse más de los 30 minutos destinados a tomar alimentos, por retardos, por faltas injustificadas, y por hacer “puentes”, obviamente.

Esas sanciones afectan al salario y, vistas en conjunto, pueden rebasar los límites establecidos por la ley. La “falta injustificada” implica un día de salario

de descuento. Dos faltas implican de 2 a 5 días sin salario. Tres faltas implican de 5 a 8 días sin salario. La cuarta falta en un período de 30 días implica la terminación de las relaciones laborales.

Hay que decir que, hasta aquí, el capital maquilador se encuentra dentro de la ley, en términos de que sus medidas disciplinarias no exceden 8 días de castigo (artículo 423, fracción X). No lo está en los descuentos que se aplican en las faltas injustificadas por dos y tres días, pues se aplica una multa al salario, dentro de un período de 30 días, e implica descuentos al salario muy fuertes, como ya indicamos.

Hacer “puente” también implica una multa de 3 días sin salario, prohibido tanto a nivel constitucional como en la misma ley del trabajo. Los retardos también tienen implicaciones, sobre todo en el tercer retardo, el cual es sancionado con un día sin salario.

El trabajo en las maquiladoras de Ciudad Juárez (II)

Veamos otros aspectos de la violencia de este “sistema de fábricas”. En general, podemos decir que los derechos de maternidad de las trabajadoras en estos RIT sólo aluden a la obligación de la obrera de avisar su embarazo a su supervisor, sin que se aluda a los demás derechos que ellas tienen en la ley, referidos a lactancia, sobre todo.

Cabe la siguiente pregunta: ¿El aviso de embarazo podría redundar en el despido de la trabajadora, como se ha constatado en otros contextos maquiladores? La respuesta es afirmativa: sí hay despidos por embarazo en este contexto fabril.

Sin embargo, no todas las obreras son despedidas, pues sabemos que los derechos por maternidad los disfrutaban algunas de ellas, aún dentro de las ambigüedades que esos derechos tienen en la ley.

No hay tolerancia para la hora de la entrada. Esta situación ha dado lugar a un fuerte cuestionamiento a las maquiladoras, por el caso de una obrera que no fue aceptada en la empresa, por haber llegado dos minutos tarde. La obrera desapareció en el trayecto de regreso a su casa, fue encontrada asesinada

tiempo después.

Los salarios son bajos. Se rigen por el salario mínimo vigente para esta zona, que, para el 2003, era de 43.65 pesos por día, más prestaciones.

Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con una serie de bonos (asistencia, puntualidad, entre otros). A partir del año del 2002 observamos cómo se pierden casi todos estos bonos. Hoy la mayoría de estos obreros gana entre 400 y 500 pesos a la semana.

Detectamos una empresa en la cual se reestructuraron los tabuladores, lo cual implicó reducción en el salario entre el personal de confianza, lo cual no le quita su carácter ilegal.

Mientras tanto, los salarios de la mayoría de estos trabajadores aumentan en porcentajes ínfimos. El aumento del salario mínimo anunciado para esta zona fronteriza a partir del 1 de enero de 2004 fue de 3.6%, lo que significó un aumento de 1.59 pesos. El salario mínimo pasó en la zona fronteriza de 43.65 a 45.25 pesos por día, mientras que la canasta básica aumentará entre un 10 y un 15 por ciento.⁷

Las prestaciones de estos trabajadores también han disminuido. Como mencionamos, desde el 2002 y 2003, ya no existen los bonos de antigüedad, de permanencia, de contratación, de recontractación o de asistencia perfecta. Pocas empresas conservan estos bonos. En cambio, permanecen, en general, otras prestaciones: bono de despensa, transporte, servicio médico, tolerancia para la lactancia, cafetería, servicios a través del IMSS, principalmente.

Un contexto este, como se puede ver, en el que el capital maquilador disminuye derechos de las y los obreros, establece sanciones a su antojo; en suma, un contexto laboral con elementos de violencia simbólica, con un mensaje claro: aquí domina el capital, no la justicia laboral o social.

Es esta una situación poco resistida por los obreros, hombres y mujeres. Lo más común es la rotación, o el abandono del empleo; o ignorar los reglamentos, apegándose sólo a las normas principales de trabajo. Trabajar de

⁷ Rodríguez, Sandra "Aumenta \$1.59 el mínimo en Juárez" en Diario Digital <<http://diario.com.mx>>, sec. Panorama, 20 de diciembre de 2003.

la mejor manera y así apoyar al supervisor que es más condescendiente con ellas y ellos. En casos extremos, unirse para que ese supervisor no sea removido, o para oponerse a los supervisores más violentos y buscar que los cambien, incluso a través de organizar paros en las líneas. Finalmente, las demandas individuales en los tribunales de trabajo, por despido injustificado, son cada vez más comunes.

La violencia feminicida y sus efectos entre la clase obrera

Para los inicios del segundo lustro del siglo XXI (años 2005-06), ya se contabilizaban unas 321 mujeres asesinadas en la zona, siendo siete las principales causas de esos asesinatos: entre los que destacan, en primer lugar, los llamados crímenes “sexuales” (90 casos), por venganza (45), por riña (30), y de 26 casos se desconocía la causa. Luego seguían los asesinatos ligados de alguna manera al narcotráfico (24) y a la violencia intrafamiliar (18), entre las principales causas.

Hay muchas hipótesis para explicar los asesinatos sexuales. Las principales refieren la posibilidad de uno o varios asesinos seriales. Entre ellos se ha mencionado a un egipcio como probable asesino serial, y grupos diversos de asesinos seriales, entre los que se han pretendido ubicar a grupos de conductores de las “ruterías” en la ciudad, es decir, las líneas de autobuses que prestan el servicio de transporte público.

También se han mencionado “grupos de poder” o “familias poderosas” de la ciudad, el crimen organizado en sus diversas dimensiones (como el narcotráfico), los violadores sistemáticos, hasta aquellos asesinatos ligados a la industria del tráfico de órganos y al cine llamado “snuff”, en el cual aparecen torturas y asesinatos perpetrados contra mujeres.

Entre las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez los últimos diez años, desde luego había obreras de las maquiladoras, o mujeres que habían ido a pedir trabajo a alguna de ellas. Se acuerdo con la información que contamos hasta el año 2002, treinta de las mujeres muertas identificadas eran trabajadoras de la maquila (de entre un total de 279). Destacan por lo menos cuatro que

trabajaban en la maquiladora Phillips. Tres de estos cuerpos de obreras fueron encontrados entre los ocho cuerpos de mujeres en el “campo algodonero”, en noviembre de 2001.

Los testimonios de familiares de desaparecidas y/o asesinadas hablan de la sorpresa cuando la hija o familiar no ha regresado al hogar, fuese del trabajo (casi siempre en maquiladoras, aunque hay trabajadoras en comercios diversos, empleadas de zapaterías, por ejemplo), o luego de alguna eventual salida al centro de la ciudad.

Los testimonios que se han recogido cuando se estudia el primer impacto de esta situación son muy fuertes, emocionalmente hablando. El llanto a lo largo de los días y la desesperación se instala en la casa de la familia de la obrera desaparecida.

Muy pronto, los familiares de las mujeres jóvenes desaparecidas, se toparon con la ineficiencia o la complicidad policíacas, con las trabas burocráticas para el seguimiento de las denuncias, retraso en las investigaciones, ineptitud por parte de las policías, en el mejor de los casos.

Rocío, migrante desde muy joven a la ciudad, proveniente de la cercana ciudad capital del estado, Chihuahua, nos ilustra esta situación. Ella vivió la experiencia de perder a una sobrina de 10 años de edad. Ella fue a jugar por la tarde en un parque cercano a su casa, en el centro de Ciudad Juárez, y nunca regresó a su casa.

Irresponsabilidad [de ella, se está auto-criticando] durante algún tiempo...es que eres ajena a los problemas de los demás y todo, sino que cuando llega la inseguridad a mi casa, toca la puerta y a mi familia y la descompone y etc. etc.... y bueno, dio otro giro mi vida y la de mi familia muy importante.

Rocío refleja claramente ese impacto devastador en ella y su familia, cuando desaparece su sobrina. Reconoce que hasta ese momento, ella es “ajena a los problemas de los demás...”, pero que llega la inseguridad “y a mi familia...la descompone”...y “etc., etc.”.

Sigamos con el testimonio de Rocío:

Tal vez no fue como un manejo muy inteligente de mi parte que decidí emprender esto hace mucho tiempo, porque a lo que me llevó fue a un desgaste emocional importante y a sentirme como fuera de lugar y a estar llena de frustración.

Añade Rocío:

Nosotras, me refiero a mis hijas y a mi, seguimos viviendo en la misma incertidumbre, seguimos viviendo en el mismo vacío de seguridad que te obliga a estar siempre alerta, que te obliga a destinar una parte importante de tu energía diaria a protegerte, a estar alerta, que necesariamente te va desgastando.

Son testimonios que nos dejan ver la profundidad del impacto emocional que ha vivido esta obrera y su familia, luego de meses e incluso años de estar involucrada en el proceso de búsqueda de su sobrina.

Junto al peligro, y junto a la pérdida real y concreta de un familiar, está la depresión profunda. La conciencia de que algo hay afuera de sus casas que es riesgoso, perverso; que obliga a estos núcleos familiares a “estar siempre alertas”, como un medio de sobrevivencia.

Resistencia a los feminicidios y ¿resiliencia entre la clase obrera de Ciudad Juárez?

Por contraparte, encontramos un conjunto de acciones que estas obreras (y algunos familiares, incluidos los esposos) llevan a cabo, con el fin de salirle al paso al peligro y al miedo. No son ellas y ellos sujetos pasivos de esta situación, y aunque ellas no pueden eliminar la situación de riesgo, sí buscan aminorarla.

A nivel individual, por ejemplo, las más jóvenes relatan ya no usar faldas, prefieren vestir pantalones y tenis. También usan gorras deportivas, se “recogen” el cabello, se ponen camisetas que les queden grandes, y hasta

chamarras deportivas, para esconder sus cuerpos, esconder su identidad corporal como mujeres.

Ellas han tenido que cambiar sus costumbres, o, si son jóvenes, tener otras costumbres distintas a las de la generación anterior de obreras. Salen menos de noche, la cual ya no es el espacio de la diversión, ahora es el espacio del miedo y el peligro. Evitan caminar por las calles solitarias, evitan la comunicación con los desconocidos (aún siendo estos compañeros en la misma empresa y aunque se conozcan “de vista”). Se organizan con otras obreras para formar grupos, y recurren a la solidaridad de familiares y de esposos, tanto para ir al trabajo como para regresar de él. Negocian de una manera muy persistente con los conductores de los autobuses que las llevan de las maquiladoras a las zonas donde viven, para que las dejen lo más cerca posible de sus casas (a veces, por cierto, sin contar con la solidaridad de los obreros, hombres y mujeres, más antiguos en las empresas).

Observamos también procesos de toma de conciencia en algunos obreros, hombres y mujeres, que los lleva a superar momentos críticos de sus vidas y participar en organizaciones en las cuales ellas y ellos le encuentran un nuevo sentido a sus vidas. Basten los siguientes ejemplos:

Riqui, joven de unos 17 años cuando lo conocimos, en el año 2004, es originario de Ciudad Juárez. Vivía con familiares, tíos, pues había tenido que abandonar la colonia donde vivía con su mamá, luego de haberse involucrado en una pandilla, haber empezado a consumir drogas. Entre ellos circulaban drogas como la cocaína, por ejemplo, a la que Riqui se empezó a volver adicto; y armas. Tuvieron un enfrentamiento armado con otra banda. En la balacera que se suscitó entre ambas pandillas, una muchacha ajena al problema, resultó herida. Hubo aprehensiones. Riqui fue detenido, y acusado de las heridas infringidas a la joven. Pasó un tiempo detenido en la cárcel, luego fue puesto en libertad condicional, y estaba obligado a pagar las atenciones médicas de la muchacha que resultó herida en la balacera. Su familia lo protegió. Era menester cambiarlo de barrio. Se fue a vivir con una tía, a unos kilómetros de su casa y de su barrio.

Cuando lo conocimos, trataba de regenerarse, trabajando en las maquiladoras. Entonces él tenía claros sentimientos de tristeza y de nostalgia, por la separación tan temprana de la familia, con el fin de alejarlo del “barrio bravo” en el que se había inmerso en la cultura de las drogas y de las armas. A pesar de ello, Riqui tejía entonces los sueños de un futuro mejor. Él nos habló de sus aspiraciones, de la posibilidad de estudiar para ser ingeniero en el futuro.

Poco después, volvió a vivir otro drama: el de la muerte de su madre, la cual sufrió un infarto en la maquiladora en la que trabajaba. La atención a ella fue lenta, además, la maquiladora carecía de medios para atender oportunamente un caso como éste, y se perdió mucho tiempo en el traslado oportuno de su mamá a un hospital para su atención.

Finalmente lo encontramos como miembro de una organización religiosa, centenaria, milenarista, crítica de la sociedad actual: los Testigos de Jehová. En ella Riqui parece haber encontrado la fortaleza necesaria para continuar con su proyecto de regeneración, alejado de la violencia cotidiana, de las drogas y el alcohol, con los elementos necesarios para soñar, además, en un mundo mejor, cuando advenga la nueva sociedad. Para este proceso debió contar el contacto un “experto” (Giddens), con un tío, activista defensor de los derechos de obreras y obreros en las maquiladoras, organizador de ONG en este mismo tenor, sin que sepamos más de su influencia en la conciencia de Riqui.

El caso de Celia abunda en estos procesos: ella nació en Ciudad Juárez, de familia obrera minera, migrantes desde el sur del estado de Chihuahua, en los años 70 del siglo pasado. Se asentaron en un barrio del lugar, luego de adquirir un terreno, pues su padre había juntado dólares luego de sus primeras experiencias de “bracero” en EUA –experiencias que continuarían a lo largo de su vida.

En su infancia, ella asumía las tareas de cuidar a los hermanos menores. Era la madre sustituta en diversos momentos de la jornada de trabajo, la que se hacía cargo de los hermanos menores, pues sus padres ya trabajaban en las maquiladoras.

Mañanas, o, mejor dicho, madrugadas difíciles, con grandes

responsabilidades, y que, sin embargo, son recordadas por la entrevistada gratamente. Eran las épocas en las que ella cuidaba y se hacía cargo de los hermanos menores, dos de ellos fallecidos a temprana edad.

Como suele suceder entre estos obreros y obreras, por largos períodos del día, durante la infancia, permanecían bajo los cuidados de otros familiares, pero no encontramos en Celia visos de abandono; más bien parece haber sido una niña y una adolescente hasta cierto punto feliz.

En la adolescencia, Celia incluso tuvo la oportunidad de iniciar estudios a nivel técnico, en la Universidad de Ciudad Juárez, pero parece que los dejó trancos, además, por esas fechas entró en un período de cierta confusión y rebeldía, que la llevó a dejar su casa por unos meses. Es entonces cuando ella desarrolla más los vínculos con la Iglesia Católica (desde niña estuvo ligada a ella, como “catequista”, en el “equipo de confirmación”, etc.), con un ala radical de ella que es difícil de ubicar por nosotros, tal vez cercana o afín a la Teología de la Liberación.

En suma, el contacto con un “sistema experto” (siguiendo a Giddens), con un sector de la Iglesia Católica en este caso, parece que propició que Celia se volcara hacia la actividad a favor de los explotados y desamparados. Primero dirigida a los jóvenes, en general, jóvenes pobres, luego hacia los obreros, a través de la Pastoral Juvenil Obrera; así, hasta llegar a un “espíritu encarnado” o proyecto de vida propio, definido.

En este proceso de toma de conciencia, de definición de su vida, debe de haber contado, de una manera muy importante, su contacto con la situación en las maquiladoras, en las que trabajaron sus padres toda la vida, desde su llegada a Ciudad Juárez; y en las que ellas también trabajó desde muy joven. Ello es claro en su conciencia: los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo, eran una realidad para ella desde entonces, además del patriarcado, el acoso moral y sexual hacia las obreras, por parte de los supervisores en las maquiladoras. Su padre incluso vivió varios despidos a lo largo de su vida de trabajo en las maquiladoras. Entonces, el terreno era fértil para su radicalización y para que ella encontrara un camino claro en la vida.

Reflexiones finales

Hemos visto las condiciones en las que se desenvuelven las y los obreros de las maquiladoras de Ciudad Juárez: violencia (simbólica, real) en el trabajo, con normas muy duras, con muchas sanciones, disciplina extrema por parte del capital. Una clase dividida, entre “fuereños” y “juarenses”, en donde no hay unidad entre unos y otros, sino disputa por los puestos de trabajo y por los ascensos. Y, en las calles, en la ciudad, violencia, violencia feminicida.

Sólo hemos tocado algunos aspectos de esta problemática. Desde luego, en las maquiladoras, hay signos claros de violencia sexual, acoso sexual, acoso moral. Prácticas comunes ahí donde las y los obreros carecen de sindicatos auténticos que aminoren la agresividad del capital.

Fuera de las maquiladoras, desde luego, existe la violencia doméstica, no la de los cárteles de la droga, de los asesinos seriales, de la industria del crimen en sus múltiples formas, sino la violencia de los hombres llenos de odio, resentidos, por muchos motivos (por la misoginia, por la pobreza, por la desesperación ante los bajos salarios, los despidos, por tener delante de ellos una vida sin un futuro digno...).

Y, a pesar de la desesperación y de la depresión; a pesar de los golpes recibidos, vemos signos de recomposición, signos de que algunos estos obreros y obreras, son capaces de rehacerse, de reconfigurarse, de encontrar asideros en la vida que les permita ordenar sus ideas, sus acciones, y, a partir del contacto con “sistemas expertos” (Giddens), sea la religión o las organizaciones no gubernamentales, emprender un camino digno, incluso de lucha; con ideales, con proyectos, con propuestas, que los dotan de fuerza para funcionar cada día y para luchar.

Tal vez este sea el cemento que le permite, al menos a un sector de esta clase obrera, sobrevivir día a día, mientras la violencia se abate sobre esta ciudad. Tal vez sea el germen de otros proyectos y de un vida digna para este sector de la clase obrera, hoy, además, azotada por una gran crisis económica.

Ciudad de México, mayo del 2011

Bibliografía

Ajo, Mirna y Patricia Ravelo, "*Sabemos que salimos pero no sabemos si vamos a regresar*". Vulnerabilidad y percepción del riesgo en trabajadoras de la maquila de Ciudad Juárez", Revista Género y Salud en Cifras. Secretaría de Salubridad, 2003.

Balderas, Jorge, Mujeres, antros y estigmas en la noche juarense, Instituto Chihuahuense de Cultura, Colección Solar, Serie Horizontes, Chihuahua, 2002.

Giddens, Anthony, Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea, Editorial Península, Serie Historia/Ciencia/Sociedad, Barcelona, 1997.

Gutiérrez, Luis Enrique, La industria maquiladora y su impacto en la estructura urbana de Juárez, 1960-1980, Tesis para obtener el grado de Maestría en Planificación y Desarrollo Urbano, UACJ, 1999.


Morales, Josefina (Coord.), La industria maquiladora y sus trabajadores, Cuadernos de Trabajadores, núm. 27, septiembre octubre, 1999.

Orozco, Víctor, Chihuahua: sociedad, economía, política y cultura, México, UNAM, 1991.

Ravelo, Patricia, "Estrategias y acciones de resistencia en torno de la violencia sexual", en El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual, UAM-Azcapotzalco, núm. 116, noviembre-diciembre, 2002: 55-62.

----- "Violencia sexual en Ciudad Juárez. Percepción de trabajadoras y trabajadores de la maquila sobre el sistema de gobierno" en Héctor Domínguez y Patricia Ravelo (coords.) En las duras aristas de las armas. Violencia y victimización en Ciudad Juárez, en prensa. CIESAS, 2003.

Santiago, Guadalupe, Procesos productivos y condiciones de trabajo en la industria maquiladora: caso Surgikos, Cuadernos de Trabajo núm. 31, Serie Sociología, Centro de Estudios Regionales de la UACJ, 1997.



Globalización, desarrollo tecnológico y su impacto en el mercado laboral.

*** Berenice Morales Sandoval**

****David Castro Lugo**

El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones ha originado una nueva economía global, realidad que ha exigido modificaciones en las relaciones industriales con la finalidad, de incrementar la competitividad del aparato productivo de las naciones, por parte de Estado. No obstante, esta competencia globalizadora, ha propiciado intensos debates sobre sus efectos en el buen funcionamiento de la economía y la cohesión social. Este documento, por tanto estudia el efecto de las reformas y modificaciones en el mercado laboral así como en el bienestar de los trabajadores, y provee evidencia de que efectivamente tales factores han provocado la flexibilización del mercado laboral, así como el deterioro de su funcionamiento y la pérdida del bienestar de los trabajadores.

*** Alumna del doctorado en Economía Regional del Centro de Investigación Socioeconómica (CISE), en la Universidad Autónoma de Coahuila.**

****Profesor-investigador de tiempo completo del Centro de Investigación Socioeconómica (CISE), en la Universidad Autónoma de Coahuila.**

Mesa temática No 06: Relaciones Laborales y nuevas formas de regulación.

Mayo 2011

Introducción

La quinta oleada de Kondratiev da paso a un nuevo paradigma tecno-económico, donde la globalización de la actividad económica es resultado del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones, reduciendo el espacio y tiempo. Por tanto, se presenta la oportunidad para que las empresas elijan donde ubicarse así como incrementar su mercado, con la finalidad de aumentar su competitividad.

Sin embargo, para que se de la libre movilidad de capital se requiere la desregulación de los marcos normativos en los aspectos: institucional y organizacional, que permita adecuar la fuerza laboral con las nuevas formas de organización productiva, promoviendo así la flexibilidad y adaptabilidad de ésta.

No obstante, las modificaciones en los mercados laborales, han provocado un intenso debate a nivel mundial sobre los efectos de éstas en el funcionamiento del mercado y sobre todo en el bienestar de los trabajadores, ya que en los hechos se pueden apreciar altos niveles de desempleo, menor estabilidad laboral, pérdida de poder adquisitivo y mayor desigualdad del ingreso.

Dado lo anterior, el interés de este trabajo es conocer como el desarrollo tecnológico y la competencia global han incidido en la reorganización de la relación capital-trabajo, en torno al incremento de la competitividad del aparato productivo. De igual forma conocer los efectos de esta reorganización, en el funcionamiento de los mercados laborales y el bienestar de los trabajadores.

Para ello se discuten diferentes enfoques de como el desarrollo tecnológico y la globalización han propiciado modificaciones en los mercados laborales, así como sus efectos. Los estudios coinciden en que efectivamente tales factores han provocado la flexibilización del mercado laboral y que los efectos de ésta ha sido el deterioro de su funcionamiento, dado que se ha incrementado las tasas de desempleo, el sector informal y la pérdida de poder adquisitivo. Por último están las conclusiones generales, dentro de las que podemos destacar el papel de las

transnacionales y su impacto adverso en el bienestar de los trabajadores y el papel del Estado como amortiguador de dicho efecto.

Nuevo paradigma tecno-económico.

De acuerdo con Pérez (2002), una revolución tecnológica es capaz de crear nuevas industrias e infraestructuras ó de redefinirlas, conduciendo a un cambio en el paradigma económico mediante la difusión del desarrollo tecnológico provocando así la modernización y rejuvenecimiento de la economía entera, y por tanto un cambio en el paradigma tecno-económico.

Estos cambios tecnológicos que producen un cambio en el aparato productivo son conocidos como oleadas de Kontratiev, de las cuales se pueden identificar cinco: 1) la revolución industrial originada en Gran Bretaña en 1771, 2) la época del vapor y el ferrocarril, también en Gran Bretaña en 1829, 3) la época del acero, la electricidad y la ingeniería pesada, en E.U., Alemania y Gran Bretaña 1875, 4) la época del petróleo, el automóvil y la producción en masa, en E.U. y Alemania 1908 y 5) la era de la información y las telecomunicaciones, originada en E.U en 1971. Tales oleadas tienen una duración de más o menos 50 años y en cada oleada se identifican 4 fases: prosperidad, recesión, depresión y recuperación.

No obstante, dichos paradigmas tecno-económicos solo son posibles bajo un Estado de derecho, que garantice el libre mercado, la democracia y el libre pensamiento de los individuos, y el cual a su vez es derivado de una sociedad abierta, dentro de la cual los individuos son confrontados con decisiones personales y tiene como fundamento la ciencia, permitiendo por tanto el desarrollo de nuevos paradigmas científicos que más tarde posibilitan los paradigmas tecno-económicos. Por otra parte, el progreso no ocurre en sociedades cerradas, aunque, puede ocurrir que absorban el progreso exógeno, ya que éstas comprenden una sociedad colectivista donde la tribu es todo y el individuo es nada, y se basa en una ideología totalitaria (Popper 1966).

Por tanto, el desarrollo de las tecnologías de la información (sobre todo la digitalización) y comunicaciones. De acuerdo con Dicken (2007) y Castells (2000), propiciaron que disminuyera el espacio y tiempo, provocando así la globalización de la actividad económica. Se generó una recombinação de los factores productivos, economías de escala, y una relocalización de las actividades productivas, produciendo la necesidad de acceso a grandes mercados y de una reserva de mano de obra más flexible y adaptable.

Entonces, podemos decir que la globalización es resultado de un cambio social en la sociedad abierta propiciado por la era de la información, donde la tecnología es el principal motor del sistema capitalista para garantizar la obtención de rendimientos así como su propia subsistencia. No obstante, para Scholte (2007) ésta refiere a los procesos donde las relaciones sociales adquieren una menor distancia relativa, por lo que la vida humana incrementa su papel fuera del mundo como un único lugar. Mientras que en Palan (1996) es considerada como un cambio cualitativo el cual implica una intensificación y extensión de las relaciones capitalistas.

Siguiendo la idea de la relocalización de actividades, Castells (1999), menciona que los capitales son cada vez más globales gracias a las tecnologías de la información, no obstante, los mercados laborales no son verdaderamente globales, más bien el trabajo es un recurso global del capital. En este sentido, las empresas eligen donde ubicarse para aprovechar ya sea de fuerza laboral más barata, calificada o de menor control social que le permita disminuir costos.

Por su parte Dicken (2007) señala que también los países industrializados se ven afectados ante la relocalización de actividades, y no solo los países en desarrollo como en Castells (1999), dado que están transformando adversamente las perspectivas del empleo, dada la corriente actual de la subcontratación de procesos industriales de un país a otro (outsourcing), usualmente en busca de mano de obra barata en la industria de servicios (principalmente de la India). Además se teme que muchos trabajos manufactureros sean absorbidos por China.

Bajo esta idea, ha llevado a que los Estados compitan en estimular a las firmas a localizarse dentro de sus territorios Strange (1995). Por tanto el Estado ha permitido que el mercado laboral se modifique en el sentido que menciona Carnoy (2001), propiciando la individualización, el empleo a corto plazo, jornadas laborales discontinuas y variabilidad de funciones.

Por otra parte, numerosos estudios, entre ellos Monasteriotis (2003), Ruíz (2006), (Groot et al 2004), Márquez (2005), Barrera (2006) y de la Garza (2000), coinciden en señalar que a nivel internacional la flexibilidad del mercado laboral¹ ha ido avanzando en las dos pasadas décadas en muchos países de la OCDE así como en América Latina como consecuencia de un cambio global de la política económica hacia la relajación de las rigideces impuestas en los mercados de trabajo, durante el periodo de la regulación keynesiana y el desarrollo fordista, asimismo que la tendencia hacia la desregulación del mercado laboral continúa. Además que la idea básica refiere a que las inflexibilidades institucionales impiden generar suficiente empleo e incrementar la competitividad.

En suma, la difusión de las tecnologías de información y de comunicaciones fungieron como principal catalizador del cambio en el aparato productivo, y por ende de la política económica, pasando de una keynesiana a una neoclásica.

Por tanto, la globalización de las actividades económicas, especialmente en los años ochenta, a nivel mundial da impulso a la desregulación de los marcos normativos que reglamentaban las relaciones industriales, con la finalidad de estabilizar la economía así como incrementar la competitividad del aparato productivo que conlleve al crecimiento de las economías, originando así la creación de una nueva economía global, donde los mercados laborales son cada vez más flexibles.

¹ Para Monasteriotis (2003), un mercado laboral flexible es el resultado que determinan las fuerzas de mercado.

Flexibilización Laboral.

No obstante, lo anterior, muchos investigadores ponen en duda los beneficios macroeconómicos que postula la competencia globalizadora y particularmente la política desreguladora del mercado laboral, ya que dicha desregulación ha tenido efectos adversos en el funcionamiento de éste y aún más sobre el bienestar de los trabajadores, como ya se dejó entrever en párrafos anteriores, por ejemplo la mayor inestabilidad laboral dada la existencia de contratos a corto plazo, así como subcontratos, los trabajadores pasan más tiempo en la etapa de búsqueda de empleo que laborando.

Para el caso de América Latina, Stiglitz (2003), Godoy et al (2007), Ruiz (2006) coinciden en señalar que los cambios en el mercado laboral, en los años ochenta y noventa, condujeron a una erosión de la relación laboral mediante una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependientes de: 1) la pérdida de estabilidad del empleo; lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas; y 2) un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo. Asimismo subraya Stiglitz (2003), ha provocado una desigualdad territorial dentro de las naciones. Por su parte, Ruiz (2006), los organismos internacionales deben tomar en cuenta las condiciones iniciales de cada país.

No obstante, el FMI (2007) culpa a la excesiva rigidez de los mercados laborales de los resultados obtenidos, por lo que los salarios deben bajar aún más, ya que si los salarios fueran lo suficientemente bajos las empresas podrían considerar rentable contratar a más trabajadores.

En este sentido, mientras que Barrera (2006) encuentra que el avance tecnológico así como el proceso globalizador engrosa el desempleo, el sector informal y la desigualdad del ingreso, Márquez (2005), Carnoy (2001) y el FMI (2007) identifican que el incremento en el nivel educativo es la solución para aprovechar el desarrollo tecnológico e incrementar el nivel salarial de los trabajadores, aumentar la productividad, y por ende la competitividad.

Siguiendo la idea, Tokman (2006), señala que de manera general en América Latina, los últimos años ha ganado terreno el reconocimiento de la expansión de la informalidad como resultado en cierta medida de “la subcontratación” que aprovecha esta forma de producción para abaratar costos de mano de obra o de insumos y eludir las obligaciones laborales e impositivas asociadas a la formalidad.

Las reformas laborales que buscan la flexibilización por medio de incentivos a la descentralización del proceso de trabajo, como la del Perú en 1993, promueven este tipo de encadenamiento que se convierte en espurio, si no son acompañadas por la introducción de responsabilidades compartidas y/o subsidiarias entre contratantes y subcontratistas.

Por otro lado, una mayor flexibilidad se traduce también en una mayor rotación laboral, lo que significa una disminución de la permanencia en el mismo puesto. Al respecto, la proporción de ocupados con menos de dos años de antigüedad alcanza al 24,5 por ciento del total de ocupados en los países de la OCDE, mientras que en América Latina es de 38,1 por ciento. Lo mismo se observa en lo que se refiere a la permanencia media en el empleo, 10,5 años en países de la OCDE y 7,6 años en América Latina. Ello significa que en un año dado, se crean y destruyen en promedio uno de cada tres empleos. Por lo que, dado lo anterior, aumenta la incertidumbre pues el desempleo afecta no sólo a los que efectivamente pierden sus empleos y deben reubicarse, sino también a muchos de los ocupados que temen perder sus empleos.

En general, dos formas que adquirieron los efectos de las reformas fueron, la introducción de “contratos laborales atípicos” y el debilitamiento de la inspección del trabajo. La primera vía consistió en la introducción de contratos “promocionales” de diferentes características desde contratos a tiempo fijo, temporales, a tiempo parcial, para jóvenes, para mujeres, para jefes de hogar cesantes y otras modalidades. En casos como el Perú, se introdujo además la externalización del proceso de trabajo mediante la creación de cooperativas de trabajadores o “services”.

Por su parte en Bolivia en 1996, la propuesta del gobierno fue modernizar la legislación laboral hacia que fueran adoptadas por empresas de pequeña escala y generaran empleos. De igual forma, en Ecuador, las nuevas leyes, en el 2000, estuvieron principalmente dirigidas a incrementar la productividad a través de la “flexibilidad del mercado laboral”. También en los noventas en Honduras se introdujo mayor flexibilidad, mediante los contratos colectivos en las grandes empresas, y por último, en Nicaragua, el nuevo código introducido en la contratación laboral de 1994, es mayor flexibilidad en la contratación laboral (Banco Mundial, 2002).

Al respecto, en varios países de América Latina se observa una tendencia creciente y continua de los contratos atípicos y por consiguiente, de la erosión del contrato por tiempo indeterminado, dado que en el 2000 en Perú la proporción de asalariados sin contrato y con contrato temporal alcanzó el 74 por ciento, en Chile el 35,8 por ciento, en Argentina el 41 por ciento, y en Colombia el 49 por ciento.

En el caso de Europa, la creciente “subcontratación”, representa también una forma de abaratar los costos de producción de las empresas, y que en teoría conlleva a la generación de empleo. Aunque de acuerdo con Dicken (2007) y Castells (1999), tanto los países industrializados se ven afectados ante la relocalización de actividades, como los países en desarrollo, dado que están transformando adversamente las perspectivas del empleo.

Siguiendo la idea Recio (1997) refiere a la subcontratación como un mecanismo de precariedad en España. No obstante que en Alemania y Países Bajos, la subcontratación es el mecanismo flexibilizador predominante (Brewster et al 1997).

En relación a lo anterior, la demanda por trabajadores con “multihabilidades”, cada vez adquiere mayor importancia dentro de los mercados laborales. En el caso particular de España se observa claramente la alta capacidad de las compañías españolas para seleccionar la forma de organización de trabajo, que a juicio de ellas, muestra la clave sobre el papel que juega la estrategia competitiva cuando se encamina hacia la segmentación del trabajo. Dado que los cambios en la demanda,

exige una adaptación a las circunstancias, la segmentación laboral aparece como la estrategia competitiva preferida (La Sierra, 2007). Por lo que en España, la creciente flexibilidad no únicamente es presentada de forma cuantitativa sino también cualitativa (Recio, 1997).

Por su parte Brewster et al (1997), afirman que en Dinamarca, Noruega y Suecia cerca 80% de la flexibilidad, está representada por el cambio de funciones en el trabajo.

Asimismo en las regiones del Reino Unido, a excepción de la región sur, la flexibilidad funcional es mayor y tiende a expandirse, sugiriendo así que los factores estructurales juegan un importante papel en influenciar la calidad. En general, se puede decir que la flexibilidad va en aumento, no obstante, que su avance sea a un ritmo lento y muestre un comportamiento cíclico (en épocas de recesión aumenta la flexibilidad). Por otra parte, uno de los aspectos más relevantes a destacar, es el regional, que como ya se evidenció en el caso de España, a pesar de una evolución temporal común existe persistencia en las diferencias regionales; en los niveles y tipos de flexibilidad del mercado laboral, (Monastiriotis, 2003)².

Ahora bien, en cuanto a la llamada “flexibilidad salarial”, Kandil (2006)³, señala que bajo la rigidez del salario contractual, un aumento en el precio de la energía disminuye la producción real y acelera la inflación, por tanto, mayor precio de la energía lleva a menor demanda laboral y a disminuir el salario nominal, pero

² Tal estudio presenta un conjunto de indicadores de flexibilidad laboral para el Reino Unido y sus 12 regiones para el periodo 1979-1998. Para la construcción de los índices emplea: 1) flexibilidad numérica: tiempo de trabajo, horas irregulares, cambio de trabajo, trabajo en fin de semana, trabajo en casa, trabajos alternativos, trabajo de tiempo parcial, empleo temporal, protección sobre el despido, protección del empleo, 2) flexibilidad funcional: derechos representativos del empleo, estándares laborales y multi-tareas, 3) flexibilidad salarial: estructura de la negociación salarial coordinación entre las firmas y sindicatos y la elasticidad salarial, 4) flexibilidad sindical: densidad sindical, cobertura sindical y poder sindical, 5) movilidad laboral: movilidad regional, movilidad sectorial, movilidad ocupacional, movilidad en el trabajo, flexibilidad doméstica y 6) flexibilidad en la obtención de habilidades: capacitación, políticas de mercado activas y atención educacional. Cabe destacar, que dado los problemas de obtención de datos, se recurrió a la inter y extrapolación y para algunos indicadores se redujo el periodo de estudio.

³ Analiza empíricamente la flexibilidad salarial, en los años noventa, mediante datos anuales para 19 países industriales: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Japón, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, España, Suecia, Suiza, El Reino Unido y los Estados Unidos.

como hay rigidez del salario nominal, se presenta entonces una disminución del salario real. Por lo que entonces, el grado de flexibilidad puede ser una respuesta endógena al nivel de incertidumbre, dado que la flexibilidad del salario nominal incrementa la expansión productiva y la deflación en los precios, conllevando así a un incremento del salario real y por tanto a garantizar a los trabajadores un mayor estándar real de vida.

En este sentido, la evidencia empírica a favor de la flexibilidad laboral, no solo sugiere a la flexibilidad salarial nominal como la respuesta a los choques de la demanda agregada, sino también como una de las más importantes alternativas en contra de los choques asimétricos bajo un contexto donde los gobiernos no pueden usar las políticas económicas tradicionales de estabilización (el tipo de cambio y las políticas monetarias), tal y como se muestra en Maza y Moral-Arce, (2006), para el caso de España⁴. En dicho documento se señala que los salarios son muy rígidos en general, lo que no permite la adaptación del mercado laboral español a las condiciones generales de la Unión Monetaria Europea.

Por otra parte, si bien es cierto que la reducción de las leyes de seguridad en el trabajo reducen los flujos de empleo, también es cierto que este efecto podría ser diluido si otras diferencias institucionales tienen efectos opuestos, como es el caso del salario, ya que una compresión en la estructura salarial implica que las firmas no pueden ajustar los salarios en respuesta a un choque en la demanda, ya sea positivo o negativo, en vez de ello el número de empleados o el número de horas trabajadas por la fuerza laboral podría ser ajustada (Bertola y Rogerson,1997). Al respecto Heyman (2008), prueba empíricamente dicha hipótesis y encuentra que efectivamente la dispersión salarial tiene un efecto positivo sobre el flujo de empleo en la industria manufacturera de Suecia, sugiriendo así a la flexibilidad salarial como un importante mecanismo para la generación de empleo.

No obstante, que para muchos las rigideces salariales son un obstáculo para el empleo total, Amendola et al (2004) encuentran evidencia de lo contrario al

⁴. En este documento se emplean técnicas de estimación semiparamétricas para proveer evidencia econométrica sobre la flexibilidad de los salarios durante el periodo de 1985-1999.

confirmar los resultados de Keynes, los cuales refieren a que la flexibilidad salarial no es suficiente para eliminar el desempleo. Los autores señalan, que más bien, es la falta de coordinación entre el consumo y la inversión el origen real de la cadena de efectos que llevan al desempleo involuntario, y esto es porque el empleo depende no únicamente de lo que suceda en el mercado laboral sino de un proceso de ajuste entre los cambios de la demanda y producción.

Asimismo Clar et al (2007), también para los años noventa, señalan que para la mayoría de las economías europeas, no existe una relación significativa entre el salario y el desempleo.

Por tanto, Groot et al (2004), y Ruíz (2006), señalan que existe un proceso de flexibilidad del mercado laboral generalizado, no obstante, destacan el caso escandinavo el cual se caracteriza por combinar la flexibilidad del mercado laboral con políticas activas de empleo⁵, la llamada “flexiseguridad”; suavizando así los efectos adversos de la reforma del mercado de trabajo.

Al respecto, Groot et al (2004), analizan las diferencias entre ambas economías, y encuentran, que efectivamente, los Estados Unidos tiene una alta productividad laboral, sin embargo, algunos países pertenecientes a la Unión Europea lo superan (sobre todo Dinamarca y Noruega). Además, que no solo estos países, son altamente competitivos sino también mantienen una menor desigualdad entre sus trabajadores.

Groot et al (2004) menciona que en la última mitad de los años noventa, los ciudadanos estadounidenses son en promedio más que ricos que los europeos, ya que la producción per cápita es en promedio más de 30% mayor en los Estados Unidos que en la Unión Europea, y que esto no es resultado de una brecha general en tecnología, ni tampoco de una diferencia general en participación dentro del mercado laboral, sino que las discrepancias en el ingreso provienen de las horas

⁵ Seguro de desempleo, asesoría en búsqueda de empleo y capacitación al empleo.

trabajadas, ya que mientras los americanos trabajan en promedio 1865 horas por año, los europeos trabajan únicamente alrededor de 1600 horas.

Lo anterior es acorde con los hallazgos obtenidos en Galindo (2002) y Tower (2003), en cuyos estudios se sugiere que en los Estados Unidos la flexibilidad laboral ha sido orientada, desde los años ochentas, a la libertad de distribuir la mano de obra dentro de la empresa, lo que ha permitido hacer los trabajos más interesantes y con mayores responsabilidades en la producción y calidad.

De forma contraria Ibarra y González (2010), sostienen que en el caso de los países europeos y de los Estados Unidos, la tendencia de la flexibilidad laboral sigue enfocada hacia la flexibilidad externa (trabajo temporal, subcontratación, y movilidad geográfica) y no hacia la interna (polivalencia, rotación de personal, horas extras, y jornada de trabajo). Dado que el alto desempleo en Europa ha presionado a los gobiernos a tomar decisiones inmediatas más factibles a través de la flexibilidad externa.

No obstante lo anterior, vale la pena destacar que tal diferencia en el ingreso entre los ciudadanos europeos y los estadounidenses, no necesariamente lo es en bienestar, ya que estas estadísticas ignoran el valor del tiempo libre y del trabajo doméstico.

Por otro lado, Bélgica, Francia, Italia y Alemania, son identificados como los países con menor productividad por hora de Europa y usualmente se ha culpado de esta situación al extensivo sistema de seguridad social que rige en estas economías, lo que no incentiva la participación de los ciudadanos. Por tanto, la solución que se plantea es hacer un sistema más austero que propicie una mayor competitividad como en los Estados Unidos, no obstante, que dicha solución incremente la desigualdad (Groot, 2004)

Al respecto, una mejor solución puede ser hallada en los países escandinavos, quienes han encontrado la manera de combinar mayor participación de los individuos en el mercado de trabajo con menores diferencias en el ingreso, mediante un generoso seguro de desempleo en una corta duración. Dando lugar así

a la llamada “flexiseguridad”⁶, la cual ayuda a suavizar los efectos adversos de las reformas del mercado de trabajo (Groot et al, 2004, y Ruíz, 2006).

Siguiendo la idea, Chávez (2008) para el caso de España, menciona que las dos reformas laborales llevadas a cabo en este país, antes de 1997, fueron concertadas unilateralmente y permitieron la contratación temporal y a tiempo parcial originando una gran rotación laboral y una precarización del empleo. Por lo que en 1997 tuvo lugar otra reforma laboral, que marcó un punto de inflexión en el logro de la flexiseguridad, al tener como objetivos mejorar la competitividad de la empresa, crear buenos empleos, reducir la tasa de temporalidad y la rotación, a fin de disminuir la precarización del empleo y corregir algunas de las limitaciones y disfunciones de las reformas anteriores.

Entre los resultados de tal reforma, fueron la disminución de la tasa de temporalidad, y de la rotación laboral. Posteriormente, con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, se profundizó el camino hacia la flexibilidad con seguridad (flexiseguridad) de manera concertada.

En suma, de acuerdo con la autora, se puede observar que aunque la flexibilidad laboral mantiene una tendencia ascendente, también existe un mayor compromiso social en el caso de Europa.

No obstante, algunos autores como Leonardi et al (2004), ponen en entredicho las virtudes generalizadas del modelo de flexiseguridad, a pesar que reconocen que éste ha sido tomado por la Unión Europea como paradigma para garantizar la flexibilidad de los mercados sin menoscabar la cohesión social. Dado que ellos, al analizar el modelo nórdico (en especial Dinamarca) y su posible traslación a los países del sur de Europa, en particular de España e Italia, muestran que la implementación e importación del paradigma de flexiseguridad produce resultados dispares.

⁶ Consiste en un sistema de transferencias por medio del seguro para el desempleo para quienes pierden su ocupación, lo cual impide que aumente la desigualdad del ingreso entre sus habitantes.

Encuentran que los últimos quince o veinte años, Italia y España han encarado de modo diverso la tensión entre flexibilidad y seguridad debido a la disparidad en los respectivos contextos socio-productivos, institucionales y políticos. Aunque también señalan, que parecen influir factores de más largo plazo, como las tradiciones de regulación y de acción colectiva, así como los cambios en la relación estado-mercado-familia en términos de provisión de seguridad y de bienestar, o de distribución del riesgo y de gestión de la incertidumbre, en los respectivos países.

Sin duda las características y peculiaridades propias de cada país o región influyen en los resultados de política económica y en específico en materia laboral por lo que se debe ser respetuoso de ello, e incluirlas al momento de su implementación.

Por otro lado para el caso de Asia, una alta flexibilidad interna, acompañada por una externa; con base en el empleo de fuerza laboral femenina, así como una mayor flexibilidad salarial, han llevado a que Japón presente niveles de desempleo menores que Alemania y Estados Unidos (Kucera, 1998). Lo anterior, permite dar cuenta de la importancia que ha mantenido la participación femenina en el mercado laboral, dado que ésta ha contribuido a amortiguar por una parte el desempleo y por otra a facilitar las prácticas flexibilizadoras.

Siguiendo la idea, se ha argumentado que es una razón cultural lo que en Japón ha permitido mayor flexibilidad salarial, en un intercambio por estabilidad en el empleo (Hamada y Kurosaka, 1984).

No obstante, el caso de Japón, para otros autores, en Asia las circunstancias históricas y culturales dificultan las relaciones industriales e impiden que se aprovechen las condiciones de la globalización mediante un incremento en la competitividad, tanto a nivel de firma como a nivel de nación, (Stephen et al, 1998).

En este sentido, si bien es cierto que en Asia se ha dificultado la flexibilización del mercado laboral, también lo es que no se ha impedido, y ejemplo de ello es Turquía; que de acuerdo con el Banco Mundial (2002), en el año 2001 aún se continuaba con la reducción del salario. No obstante, que en Rusia no se haya

encontrado una justificación económica para la violación sistemática de la legislación laboral existente (Clarke y Borisov, 1999).

Por otra parte, la creciente flexibilidad creada por la competencia del capital a nivel mundial, ha propiciado un nuevo régimen de prácticas laborales en China, basadas en el mayor control directivo, inseguridad en el empleo, y subyugación de las organizaciones de los empleados (Gallagher, 2004).

Siguiendo la idea, de acuerdo con Frenkel y Peetz (1998), desde los años ochenta, en China el crecimiento económico y la competitividad a nivel internacional se ha cimentado en que los empleadores compitan principalmente sobre la base de menos costos laborales.

En este país los responsables de la política han tenido que encarar el dilema de la transición, de una economía con alta incertidumbre y desempleo a una con un potencial desencanto por el gobierno acompañado por una fuerte resistencia sobre la dirección del cambio del mercado laboral, con la finalidad de lograr tan deseada competitividad internacional.

Por su parte en Malasia, durante los mismos años, el dilema se centró en si las instituciones del mercado laboral eran capaces de fomentar mayores niveles de flexibilidad en el empleo, productividad y calidad, necesarias para poder competir en mercados de mayor valor agregado. Mientras en Corea, también se atendía el balance entre los intereses de los empleadores y los trabajadores, en orden a encarar las exigencias de la globalización.

Dado lo anterior, en China los inversionistas fueron acusados de eludir las regulaciones laborales con el consentimiento de las autoridades locales. En Malasia, el Estado propició el cambio de las relaciones industriales de manera conveniente para los inversionistas extranjeros; por lo que se incluyeron reducciones en los índices de pago, exenciones en zonas económicas especiales en cuanto a la prohibición de que las mujeres trabajaran por las noches, y se ignoró la ley del salario mínimo, así como la equidad en las remuneraciones para trabajos idénticos. Por su parte en Corea antes de 1987 las leyes y los empleadores empezaron a

desanimar la negociación colectiva, los estándares laborales eran pobremente encarados, y los salarios estaban por debajo del nivel al cual deberían prevalecer bajo una negociación colectiva efectiva.

La legislación laboral de 1986 en China, permitió que desde ese entonces los empleadores utilizaran más contratos a tiempo determinado (temporal) en relación a los contratos indefinidos. En general se puede decir que dentro del mercado laboral chino, se ha fomentado una mayor flexibilidad del tipo numérica, al admitir la variación del número de trabajo al deseo de los empleadores.

De igual forma en Malasia se fomento el contrato temporal, conllevando así a que la flexibilidad numérica acompañada en una mayor flexibilidad salarial, se hayan introducido como mecanismos que han reducido el riesgo de los empleadores en relación a los costos laborales.

No obstante, en el caso de Corea, las políticas laborales se han direccionado sobre la flexibilidad funcional. Al respecto, algunas compañías han implementado políticas diseñadas a mejorar el sentido organizacional de los empleadores y a contener a los sindicatos. Sin embargo la flexibilidad numérica ha empezado a tener importancia.

En suma en Asia se ha introducido la flexibilidad numérica, la salarial, la intensificación del trabajo y se ha reducido la influencia de los sindicatos, al igual que en muchos otros países, con el propósito de competir a nivel global mediante la reducción de costos laborales. Ejemplo de ello es el caso de Nueva Zelanda, en donde la flexibilidad ha sido facilitada por la desregulación y la reestructuración de la relación industrial, principalmente a través de la disminución de la negociación colectiva, propiciando así que desde 1989 a 1994, la negociación colectiva se colapsara, y ésta cayera a más de la mitad (Honeybone,1997).

Por su parte, el mercado laboral africano, no escapa tampoco del proceso flexibilizador de las relaciones industriales a nivel global. En este sentido, en Egipto desde 1998 el plan para la competitividad involucra la reorganización de la fuerza laboral obsoleta, en Malawi en 1997 se permitió la subcontratación de funciones

ministeriales y en el mismo año, en Zambia se apoyó, por parte del BM, la descompresión del salario (Banco Mundial, 2002).

Dado lo anterior, existe un consenso sobre los efectos adversos que han provocado las modificaciones en el mercado laboral con la finalidad de adecuarlo a las nuevas formas flexibles de producción. En general se observa, un incremento del desempleo y de la informalidad, pérdida de poder adquisitivo, subcontratación a nivel nacional como internacional, una mayor desigualdad del ingreso, así como diferencias regionales dentro de los países. Por ende, tales modificaciones y el desarrollo tecnológico obligan a los trabajadores a elevar su nivel educativo. Cabe resaltar que los efectos varían de acuerdo con las condiciones particulares de cada país.

Conclusiones.

Este documento, aporta elementos que permiten concluir que el cambio de paradigma tecno-económico, han llevado a modificaciones en el mercado laboral como respuesta al capital globalizado, gracias al desarrollo de tecnologías de información, así como a la nueva dirección de política económica.

Por un lado, la relocalización de actividades así como la flexibilización del proceso productivo requiere de habilidades más flexibles y adaptables por parte de la oferta laboral. Por otro lado, el desarrollo tecnológico propicia cambios constantes en el requerimiento de cualificaciones y habilidades por parte de los trabajadores, constituyendo así un factor que indudablemente genera desigualdad de ingresos, al desplazar a los individuos con menor nivel educativo.

Por tanto, para encontrar cabida en esta nueva realidad es irremediable que el mercado laboral se modifique. Estos cambios se traducen en la flexibilización del mercado laboral mediante: contratos temporales, variabilidad en las jornadas laborales, actividades laborales en días festivos, empleos sin prestaciones sociales, incremento en la subcontratación y disminución del salario real.

Sin embargo, mucho se ha cuestionado los efectos que han generado estas modificaciones en el funcionamiento del mercado laboral así como en el bienestar de los trabajadores. Efectos que el actual Estado regulador ha permitido.

Los hechos indican que el equilibrio macroeconómico de las fuerzas de mercado solo han favorecido a un cierto grupo de empresas transnacionales que tienen la capacidad de aprovechar las ventajas de la relocalización de actividades o de la segmentación del proceso productivo, así como el desarrollo de tecnología que les lleve a competir con éxito en un marco global. Esta nueva economía les ha permitido por una parte reducir los costos de producción y por otra ampliar su mercado de consumo potencial, lo que ha provocado un incremento en sus utilidades.

Mientras que dentro del mercado laboral se pueden observar altas tasas de desempleo, incremento en la inestabilidad laboral, desigualdad del ingreso, incremento de la informalidad y pérdida del poder adquisitivo.

Dado lo anterior es importante que se eleven los niveles educativos de la población asimismo se implementen políticas activas de empleo por medio del Estado de bienestar, que permita atenuar los efectos desfavorables de la flexibilización laboral, incentivada por los grandes capitales. De igual forma que los cambios se vayan dando acorde a las condiciones de cada economía en particular.

BIBLIOGRAFIA:

Amendola Mario, Gaffard, Jean-Luc , y Saraceno Francesco (2004), "Wage Flexibility and Unemployment: The Keynesian Perspective Revisited", *Scottish Journal of Political Economy*, vol 51, no. 5.

Banco Mundial (2002), "*Countries Policies: Downsizing, privatization, labour flexibility, and wage cuts*", Washington, D.C.

- Barrera Edith 2006, "*Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral*". Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Brewster Chris, Mayne Lesley y Tregaskis Olga,(1997), "Flexible Working in Europe", *Journal of World Business*/ 32(2)/ 1997.
- Carnoy M. 2001, "*El trabajo flexible en la era de la información*", Madrid Alianza.
- Castells Manuel 1999, "*La era de la información económica, sociedad y cultura, la sociedad*" red vol1, primera edición en español, siglo XX1. Editores. Mexico. D.F. Cap. 2
- Castells, Manuel 2000, "*Information technology and global development*", Keynote address at the Economic and Social Council of the United Nations, New York.
- Chávez, Ramirez Paulina Irma (2008), "*Análisis de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo en España y México, 1982-2007*", Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Clarke, Simon y Borisov, Vadim (1999), "*New forms of labour contract and flexibility in Russia*", *Economics of Transition*, vol.7(3) 1999, 593-614.
- De la Garza Enrique 2000, "*Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social*". *Región y Sociedad*, enero-julio, vol. XII, número 19.El Colegio de Sonora, pp.31-81.
- Dicken P. 2007, "*Global shift. Mapping the changing countour of de the world economy*", 5th edition. Guilford Press. USA.
- FMI 2007, "*Perspectivas de la economía mundial: globalización y desigualdad*", en *Estudios económicos y financieros del FMI*. Octubre 2007.
- Galindo González, Douglas Napoleón (2002), "Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral." Banco de Guatemala.
- Gallagher, Mary (2004), "*Time is Money, Efficiency is life*". *The Transformations of Labour Relations in China*", *Studies in Comparative International Development*, summer 2004, vol. 39, no 2, pp 11-44.
- Godoy Lorena, Stecher A., Díaz X. 2007, "*Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral*", capítulo 3. Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Cuadernos A, 27, Temas de innovación social. (Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana,

- México: España). Pp. 81-100.
- Groot Henri, Nahuis R. y Tang P. 2004, *Is the American Model Miss World? Choosing between the Anglo-Saxon model and a European-style alternative*, Paper no. 40.
- Heyman, Fredrik (2008), “*How Wage Compression Affects Job Turnover*”, J. Labour Res 29: 11-26.
- Honeybone, Anthony (1997), “*Introducing labour flexibility: the example of New Zealand*”, International Labour Review, vol. 136, 1997, no.4.
- Kandil, Magda (2006), “*Nominal Wage Flexibility and Economic Performance: Evidence and implications across industrial countries*”, International Monetary Fund, Washington, DC.
- La Sierra, José M. (2007), “*Labour flexibility and job market segmentation in Spain: a perspective from the labour demand side*”, Int. J. of Human Resource Management 18:10 de october 2007 1858-1880.
- Márquez Gustavo 2005, *¿Para bien o para mal?. Debate sobre el impacto de la globalización en los mercados de trabajo de América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.
- Maza, Adolfo y Moral-Arce, Ignacio (2006), “*An panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*”, Original Paper.
- Monastiriotis 2003, “*A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*”. Discussion Paper Series 2003 – 01. Department of Economics Royal Holloway College, University of London.
- Palan Ronen, J. Abbott and P. Deans (1996), “*State Strategies in the Global Political Economy*”, Nueva York 10003, USA.
- Pérez, Carlota (2002), “*Technological Revolutions and financial capital: the dynamics of bubbles and golden ages*”, Chelcenharn, UK; Northampton, MA, E. Elgar Pub.
- Popper Karl 1966, “*The Open Society And Its Enemies*”, Fifth edition, pp. 172-204.
- Recio Albert (1997), “*Flexibilidad Laboral*”, en Trabajos, personas, mercados, Fuhem Economía, pp. 161-172.

Ruíz Clemente 2006, “*Reforma laboral y debilidad institucional*”, Economía UNAM, Vol.2 núm. 5.

Stephen J. y Peetz D. (1998), “Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three-Country Comparison”, in *Industrial Relations* Vol. 37, No 3, Oxford, UK.

Stiglitz Joseph 2003, “*El rumbo de las reformas para América Latina, hacia nueva agenda*”. Un estudio para la CEPAL 80, Agosto 2003, pp. 8-40.

Sholte Jan (2007), “*Civil Society and the Legimation of Global Governance*” Working Paper No 223/07.

Strange Susan (1995), “*States, Firms and Diplomacy*” pp. 61-65.

Tokman, Víctor (2006), “Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social”, Colección de Documento de proyectos CEPAL, Naciones Unidas, enero del 2006.

Towers, Brian (2003), “*New Feature- Trends and developments in industrial relations. Managing labour flexibility*”, *Industrial Relations Journal*.

**ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
VII CONGRESO NACIONAL**

**EL TRABAJO EN LA CRISIS: DESAFIOS Y OPORTUNIDADES
(18 al 20 de mayo de 2011, Mérida, Yucatán)**

Mesa temática: Relaciones laborales y nuevas formas de regulación

**REFORMA LABORAL EN MÉXICO: LA TRANSFORMACIÓN DE LAS
RELACIONES LABORALES**

Dr. Jorge Vázquez Sánchez¹

1. Neoliberalismo: el cambio de modelo

Un cambio drástico en el rol que el trabajo remunerado juega en el modelo social se ha dado a partir de la adopción del neoliberalismo en el mundo.

El neoliberalismo² tiene un antecedente muy importante en la creación de la sociedad de Mont Pelerin, la cual se constituyó al término de la reunión convocada por Friedrich A. von Hayek en 1947³, en la que se discutió la situación y el porvenir del liberalismo; entre los destacados participantes y miembros de la sociedad se encontraban connotados economistas como Milton Friedman, Ludwig von Mises, James M. Buchanan y Ronald Coase, entre otros.

Otros acontecimientos históricos fueron preparando las causas y condiciones bajo las cuales surgiría la propuesta neoliberal. Al término de la segunda guerra mundial la consolidación de la Unión de Repúblicas Soviéticas (URSS) bajo el formato comunista y su amplia influencia política y económica en el mundo

¹ Profesor Investigador (PI) de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Correo electrónico: jorgevasan23@hotmail.com

² El neoliberalismo es un neologismo con una fuerte carga ideológica resultado de un rechazo radical de la intervención del estado en el sistema económico, desde los formatos comunistas-socialistas, hasta los formatos del estado benefactor (welfare state). En lo general rescata y actualiza la propuesta del liberalismo económico desarrollada por Adam Smith, en lo particular, constituye una propuesta de orden macroeconómico con una base teórica-técnica neoclásica que reconoce los fallos del mercado.

³ Dicha reunión se llevó a cabo en el *Hotel Du Parc* en la villa de Mont Pelerin, cerca de la ciudad de Montreux, Suiza. Fueron convocados 36 intelectuales, la mayoría economistas, junto con historiadores y filósofos.

configuró un amplio bloque de países cuyo modelo social era claramente opuesto al sistema capitalista, esta bipolaridad de los sistemas sociales en el mundo se expresó en el desarrollo de lo que se dio en llamar la guerra fría, misma que abarcó un largo periodo, desde 1945 (aproximadamente) hasta el inicio de la Perestroika (1985) y la posterior disolución de la URSS en 1991.

Por su parte, los estados benefactores europeos, de corte capitalista, pasaron una época dorada durante la posguerra, hasta principios de los años setenta, cuando experimentaron una triple crisis, fiscal, financiera y de legitimidad (Jeannot, 2000:41)

El neoliberalismo en lo general rescata la propuesta del liberalismo económico desarrollada por Adam Smith (Stiglitz, 2004; 47)⁴, en lo particular, constituye una propuesta teórico técnica de orden macroeconómico que hecha manos de la economía neoclásica, el monetarismo y la economía de la oferta.

La aplicación de la política monetarista, todavía con algunos rasgos keynesianos, se hizo en la reestructuración económica de Chile en los años iniciales de la década de los setenta, durante el gobierno militar de Augusto Pinochet. Su éxito fue conocido como el milagro chileno.

En cambio, otros países latinoamericanos que permanecieron en sendas estrategias desarrolladas por intelectuales de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y otras estrategias desarrollistas, enfrentaron la triple crisis de los estados benefactores, sumiéndose en situaciones de inviabilidad ya en los primeros años de la década de los años ochenta.

Por su parte, en el mundo desarrollado el fracaso de las políticas keynesianas para tratar con la crisis de 1973 caracterizada por la estagflación abrió espacio para la insurgencia y éxito de la propuesta monetarista de Milton Friedman⁵.

En 1979 Margaret Thatcher ocupó el cargo de primer ministro de Gran Bretaña, llevó al triunfo al partido conservador enarbolando una plataforma de desregulación, privatización y reducción del poder de los sindicatos, además de

⁴ Un importante principio introducido por el neoliberalismo, ausente en el liberalismo clásico, es el principio de subsidiariedad del Estado, el cual enfatiza el máximo respeto al derecho de autodeterminación o a la libre determinación de todos y cada uno de los miembros de una estructura social.

⁵ La estanflación fue el fenómeno ante el cual la teoría keynesiana no tenía respuesta, pues su punto de vista teórico sostenía la relación inversa entre inflación y empleo. Fue la teoría monetarista la que desarrolló los conceptos teóricos que justificaban la puesta en práctica de una estrategia que al mismo tiempo atacará la recesión y la inflación.

políticas monetarias y fiscales estrictas. Por su parte, Ronald Reagan asumió la presidencia norteamericana en enero de 1981. Al igual que Thatcher quería reducir la intervención del gobierno, eliminar la inflación y aplicar la desregulación, a la vez que incrementar los gastos de defensa y recortar los impuestos con el fin de acelerar el crecimiento económico. La reducción de impuestos era el postulado central de la economía de la oferta (Solomon, 2000; 21).

Estas experiencias de política económica llevaron al diseño de un paquete estratégico de política económica que combinó al liberalismo clásico, el neoclasicismo, el monetarismo y la economía de la oferta, al principio pensado para América Latina, pero después planteado como un esquema para el mundo en general, este paquete fue bautizado como el Consenso de Washington. El término fue acuñado en 1989 por el economista John Williamson⁶ para referirse al tipo de políticas fiscales y monetarias recomendadas para los países en desarrollo por los organismos con sede en Washington: Banco Mundial, FMI y Tesoro estadounidense (<http://es.wikipedia.org/wiki/neoliberalismo>).

El neoliberalismo ha sido una ideología y una estrategia económica que ha dado contenido y orientación a otro proceso de alcance mundial e igualmente importante en la transformación de los sistemas sociales: la globalización.

2. Globalización: el neoliberalismo uniforma a las economías del mundo

Las reformas al sistema mundial después de la guerra y, precisamente, como parte del proyecto de reconstrucción y relanzamiento del desarrollo, significaron una profundización de la interdependencia económica internacional, que sin embargo, no alcanzaba la categoría de globalización, en tanto había bloques de países que o bien eran países del bloque comunista o bien eran países

⁶ El consenso de Washington fue formulado originalmente por John Williamson en un documento de trabajo de noviembre de 1989 para una conferencia organizada por el *Institute for International Economics* ("What Washington Means by Policy Reform"). Williamson cuenta que incluyó diez medidas de política sobre las que pensaba había consenso en Washington y que originalmente era aun paquete para América Latina, pero que después se asumió como un programa general. Las diez medidas de política fueron las siguientes: Disciplina Fiscal; reordenamiento de las prioridades del gasto público; Reforma impositiva; liberalización de los tipos de interés; tipo de cambio competitivo; liberalización del comercio internacional; liberalización de la entrada de inversiones extranjeras directas; Privatización; Desregulación; derechos de propiedad.

capitalistas con un modelo de estado benefactor, en cualquier caso, limitaban la profundización y la extensión de la interdependencia entre naciones.

Así entonces, la interdependencia internacional no es un fenómeno nuevo, ni es tampoco un fenómeno específico de la globalización, aunque sí es un fenómeno que la acompaña.

Un conjunto de fenómenos tuvieron que madurar para configurar las transformaciones necesarias hacia la globalización: el sistema comunista ha tenido que fracasar, los estados benefactores han tenido que sucumbir, el “orden” internacional ha tenido que reconfigurarse con sistemas cambiarios flotantes, los países pobres han tenido que lograr ciertos grados de desarrollo industrial y financiero, y una revolución científico tecnológica ha tenido que suceder.

El FMI en el Reporte Económico Mundial de 1997 reconoce a la globalización como una interdependencia económica creciente “la globalización se refiere a la interdependencia económica creciente de los países del mundo por medio del volumen y la variedad crecientes de las transacciones de bienes y servicios a través de las fronteras y los flujos internacionales de capitales, así como la difusión más veloz y amplia de la tecnología” asimismo especifica que “ una parte mayor del mundo y un número mayor de países independientes participan de ella” (citado por Solomon, 2000, pp. 259 y 260).

Sin embargo, la globalización no es un fenómeno neutro como parece sugerir el FMI, es un fenómeno social histórico consistente en la expansión y profundización de las relaciones capitalistas en el mundo bajo la hegemonía norteamericana:

“No sólo se había impuesto el capitalismo sobre el comunismo, sino que además la versión norteamericana de aquél –asociada a la imagen del más áspero individualismo—daba a su vez la impresión de imponerse frente a otras versiones más amables y difuminadas. En las cumbres internacionales, como las celebradas por el G-7 para reunir a los líderes de los países más desarrollados, nos ufanábamos de nuestro éxito y sermoneábamos a los líderes de otros países, a veces envidiosos de nuestra pujanza económica: si querían disfrutar de una prosperidad como la nuestra, lo único que tenían que hacer era emularnos (Stiglitz, 2004, pp. 37 y 38)”.

También, la globalización ha sido posible debido al vertiginoso avance tecnológico en comunicaciones y procesamiento de la información, en este sentido, es un fenómeno tecnológico, pero la hegemonía estadounidense le ha dado orientación y contenido: fue un fenómeno orientado hacia la configuración de un sistema mundial de mercados externos para los productos y los servicios de las empresas norteamericanos, así como para la valorización financiera de los capitales; también fue un fenómeno de contenido básicamente económico y financiero, antes que de otra índole.

La intencionalidad norteamericana de aprovechar los mercados de bienes, servicios y capitales del resto del mundo para favorecer su crecimiento y prosperidad, le llevó a practicar una doble política económica, por un lado impulsó el fundamentalismo de mercado en el exterior y, por otro lado, una política económica con grados variables de proteccionismo y de intervención estatal según las necesidades de las empresas norteamericanas:

“Los países en vías de desarrollo recibieron instrucciones de abrir sus mercados a toda forma imaginable de importación, incluyendo todo aquello que las empresas estadounidenses hacían mejor que nadie, por ejemplo, prestar servicios financieros y fabricar software. Entretanto y por nuestra parte, mantuvimos bien firmes nuestras barreras arancelarias y los subsidios a la industria agropecuaria estadounidense, cerrando así nuestro mercado a los agricultores del tercer mundo. Para ser un país en vacas flacas que avistaba el espectro de la recesión, se nos daba de maravilla aconsejar a otros que redujeran sus gastos, mientras nosotros seguíamos engrosando rutinariamente nuestro déficit público cada vez que teníamos que salir de un atolladero. (Stiglitz, 2003, pp.57). “Nuestros modales de cabecera dejaban mucho que desear ; y, como un paciente tras otro no podía menos que notar , la medicina que recetábamos en el extranjero no estaba hecho de los mismos ingredientes—algunos muy importantes—que la que nos recetábamos a nosotros mismos (Stiglitz, 2003, p.58).

El Tesoro norteamericano y el fondo Monetario Internacional afinaron un paquete de políticas, conocido como el Consenso de Washington⁷, a la que

⁷ Joseph Stiglitz (2003) aclara que la expresión *Consenso de Washington* hace referencia al hecho de que las sedes del Tesoro norteamericano, el FMI y el Banco Mundial están todas en Washington.

debían apegarse los países que recibían ayuda financiera para salir de las crisis que experimentaban debido al desgaste de sus modelos de desarrollo con altos grados de intervención estatal.

El Consenso de Washington es un paquete de políticas económicas orientadas a restaurar el funcionamiento de mercados libres, competitivos y abiertos, como estrategia de crecimiento económico, “Los asiáticos recibieron instrucciones de abandonar el modelo que tan bien parecía haberles funcionado durante dos décadas—incorporando conceptos como el puesto de trabajo de por vida e inaugurando formas de hacer negocios que luego se imitarían en occidente, como la producción justo a tiempo—pero que de repente empezó a considerarse poco seguro. Al mismo tiempo, Suecia y otros adeptos del estado del bienestar también daban la impresión de ir abandonando su modelo económico, al recortar las prestaciones sociales y disminuir la presión fiscal. La reducción del estado estaba a la orden del día. Proclamamos el triunfo de la globalización que arrastraría el capitalismo al estilo norteamericano hasta cualquier rincón del mundo (Stiglitz, 2003, p.38)”.

La globalización es un proyecto de capitalismo que los Estados Unidos impulsaron, en dicho proyecto, sin embargo, se perfilaron dos estilos capitalistas, uno para el país dominante y otro para los países supeditados “Dentro de nuestro país, reconocíamos las limitaciones de los mercados y argumentábamos que había una función importante (aunque limitada) del gobierno. Pero, aunque no creíamos en el fundamentalismo de mercado, en la idea de que los mercados resolverían los problemas económicos (y sociales) por sí solos, promovimos el fundamentalismo de mercado en el resto del mundo tanto directamente como a través del FMI (Stiglitz, 2003; p. 275).”

La globalización uniformó el modelo económico capitalista en el mundo, pero más aún lo unificó, “La economía globalizada es un ideal-tipo distinto del de la economía internacional, construido en oposición a este último. En la economía globalizada, las economías nacionales se funden y se articulan de nuevo en el ámbito mundial a través de un conjunto de procesos y de intercambios (Elie Cohen, citado por Sapir, 2004, p.92).

La unificación del modelo económico ha respondido sobre todo a los intereses de los capitales financieros, que es el ámbito más beneficiado por la innovación

tecnológica en las comunicaciones y procesamiento de la información, en este punto coinciden autores como Stiglitz y Sapir.

Stiglitz (2003, p.58 y 59) señala la especificidad de la globalización haciendo referencia al poder de los intereses financieros “En el gobierno de Clinton no teníamos una visión del nuevo orden internacional posterior a la guerra fría, pero la comunidad financiera sí: y lo que veían eran nuevas oportunidades de hacer negocios. Para ellos, el Gobierno tenía un papel que desempeñar: facilitarles acceso a los nuevos mercados. El marco político que fomentamos en el extranjero era el único capaz de conseguir que nuestros negocios marcharan bien allí”

Sapir (2004, pp. 93 y 94), por su parte, revisa la postura de Cohen respecto a la globalización, y puntualiza su perspectiva, “Cohen sostiene que la novedad del fenómeno consistiría en una combinación de efectos geográficos (inclusión de un país como China) y de efectos sectoriales (nuevos productos se ven afectados por ese movimiento), en una profundización de las reglas de integración (la OMC y el peso adquirido por el ORD, Órgano de Resolución de los Diferendos, es decir, desacuerdos) y, finalmente, en el aceleramiento de las evoluciones (en los sectores de las telecomunicaciones y el financiero). De hecho reconoce con mucha honestidad que el auge actual de la globalización no ha generado efectos radicales en materia de intercambios y de inversiones directas.....Sin embargo ese análisis, voluntariamente descriptivo, mantiene oculto lo que en realidad constituye el dato dominante de los últimos veinte años”. “El cambio real surge de la liberalización financiera y de la interconexión de los movimientos de capitales, en particular a corto y muy corto plazo. Lo que desestabiliza los sistemas nacionales no es un efecto de masa, sino un efecto de velocidad, análogo a la fórmula de la energía cinética”

Hemos visto, que lo que se ha dado llamar globalización, en realidad ha consistido en la expansión del modelo neoliberal a las economías del mundo, uniformándolo; esta expansión ha configurado un sistema financiero mundial en el que los capitales especulativos se mueven a placer entre los diferentes mercados de activos y de un país a otro, en un contexto altamente innovador.

Desde los años noventa y hasta el año 2007, Estados Unidos logró promover un ciclo de gran prosperidad, sustentado en un gran crecimiento de la productividad y un boom de la inversión real y financiera.

La década de los noventa ha sido bautizada por Stiglitz como la “década más prospera de la historia”; fue una época en la que se acuñó el término “Nueva Economía” para referirse a una dinámica basada en la revolución en tecnología de la información y de la comunicación, se vivió el boom financiero de la tecnología. Después, desde el año 2004 al 2007, la economía estadounidense ha experimentado el boom inmobiliario.

Los dos procesos de bonanza que hemos referido, se han configurado como “burbujas financieras”⁸ que han terminado en cracs bursátiles, crisis financieras y sus correspondientes recesiones. El modelo de crisis financieras propuesto por Minsky y Kindleberger (Kindleberger, 1992) describe bien el proceso de inflado y ruptura de las burbujas, según este modelo el ciclo completo se compone de las siguientes fases: desplazamiento (apertura de nuevas oportunidades de inversión); sobredemanda (generada por un exceso de liquidez y crédito), malestar (episodios recurrentes de restricciones de crédito y liquidez) y finalmente, crac bursátil.

3. Liberalismo y globalización en México: el ambiente para la flexibilización de las relaciones laborales

Es bastante conocido en el mundo académico que de los años cuarenta a los primeros años de los ochenta del siglo pasado funcionó en nuestro país un modelo de tipo benefactor al amparo de un estado que se echó a cuestras el proceso de industrialización nacional, dicho modelo presentó franca inviabilidad a finales del sexenio presidencial de José López Portillo, en 1981, con una crisis financiera y la posterior recesión económica.

Con el mandato de Miguel de la Madrid da inició un proceso de ajuste económico y una reconfiguración de la clase política que desembocaría en la plena instrumentación de la estrategia neoliberal que en lo general instaura el fundamentalismo de mercado en nuestro país.

La estrategia de modernización económica nacional ha estado dirigida a instaurar un modelo de desarrollo hacia fuera sustentado en las exportaciones, para ello, los equipos de gobierno en turno desde 1982 a la fecha han tratado

⁸ La burbuja tecnológica que termino en una crisis en el año 2000 y la burbuja inmobiliaria que también termino en otra crisis en 2008.

de instrumentar las diez medidas de política económica del consenso de Washington. A continuación hago un breve resumen:

i) Disciplina Fiscal:

Desde el mandato de Miguel de la Madrid, y como medida obligada ante el cuantioso desequilibrio fiscal que heredó, se ha tenido como objetivo la reducción del gasto y del déficit públicos manteniendo una estricta disciplina fiscal. En 1982 el déficit público como proporción del PIB era de 13 por ciento, hacia 1988 logró reducirse a 9.2 por ciento y en 1992 se logró un superávit de 4.2 por ciento; a partir de ese año, el déficit público ha fluctuado en alrededor del 1 por ciento del PIB. Para lograr este objetivo se desmanteló la intervención del estado en la economía.

ii) Reordenamiento de las prioridades del gasto público:

Las nuevas prioridades del gobierno pasaron a ser educación y salud en un esquema “moderno” de formación de capital humano; asimismo la atención focalizada a la pobreza extrema como medio para incorporar la población de este sector a los circuitos mercantiles. Estas prioridades fueron definidas especialmente durante el mandato de Carlos Salinas de Gortari, quien definió su gestión como “liberalismo social”.

iii) Reforma impositiva:

De acuerdo a la influencia de los preceptos teóricos de la economía de la oferta en América Latina, en particular en México, se instrumentaron una serie de reformas para modernizar la recaudación fiscal: aumento de la tasa del impuesto al valor agregado del 10 al 15 por ciento establecido por Miguel de la Madrid en 1983, rebaja de los impuestos a la renta (ISR) de las empresas del 35 por ciento en 2002 al 32 por ciento en 2005, así como de los estratos sociales altos, incorporación de estratos de renta baja y actividades informales al pago del ISR mediante el nuevo Impuesto a los Depósitos en Efectivo (IDE) en 2008, reducción en la evasión fiscal del ISR a las empresas mediante la instauración en 2008 del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), incremento de las tarifas de los servicios públicos y reducción de los gravámenes a la inversión y al capital.

iv) Liberalización de los tipos de interés:

En México esta prescripción se cumplió cuando se permitió a la banca invertir libremente los recursos captados mediante aceptaciones bancarias (1988) y mediante instrumentos tradicionales (1989), con la única obligación de mantener un coeficiente de liquidez del 30 por ciento, así se eliminó el encaje legal y también los cajones selectivos de crédito.

v) Tipo de cambio competitivo:

Para tal efecto, en 1995 se instrumentó una política de tipo de cambio flexible sustituyendo a los sistemas de banda que operaron anteriormente y que fueron inutilizados por la crisis cambiaria de 1994.

vi) Liberalización del comercio internacional:

La liberalización comercial fue iniciada por Miguel de la Madrid y proseguida y profundizada por Carlos Salinas. Ha consistido en la eliminación de los permisos previos de importación, de los aranceles y de los precios de referencia oficiales (PRO), y más tarde hacia 1994, en la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN).

vii) Liberalización de la entrada de inversión extranjera directa:

Las reformas a la liberalización de las entradas de capital extranjero a México durante el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari fue especialmente importante para la modernización del sistema bancario mexicano, dichas reformas hicieron posible la participación mayoritaria de la inversión extranjera en los bancos mexicanos, con ello se aseguraba el nivel de inversiones para la modernización tecnológica y operativa de la banca.

viii) Privatización

El desmantelamiento de la intervención del estado en la economía amplió el ámbito privado de actividad económica. Centenares de empresas de propiedad

estatal fueron liquidadas: entre 1988 y 2002 las empresas y entidades de la administración paraestatal pasaron de 449 a 180 (INEGI).

ix) Desregulación

La desregulación económica se ha implementado en México básicamente por la vía de la eliminación de los subsidios al consumo y los subsidios a la producción de empresas productoras de propiedad estatal.

x) Derechos de propiedad

Uno de las reformas más atrevidas en materia de derechos de propiedad como estrategia para dar certidumbre a la inversión privada ha sido la reforma de Salinas de Gortari en 1992 mediante la cual se termina el reparto agrario y se inicia la regularización de la tenencia de la tierra ejidal.

La instrumentación mexicana del Consenso de Washington que se ha presentado de manera muy general quizá no permita ver la fotografía completa del modelo que se ha estado instrumentando: en general se trata de un modelo privatizado de actividad económica, estable, ampliamente integrado al comercio y a las finanzas internacionales, cuya fortaleza competitiva está en las exportaciones industriales a los Estados Unidos.

Largo camino se ha recorrido en la instrumentación del modelo, desde 1982 hasta 2010. Cada gobierno en turno se ha distinguido por una tarea sobre la cual ha concentrado sus esfuerzos, sin embargo, la ruta no ha estado exenta de tropiezos, las crisis de la deuda durante el gobierno de Salinas, la crisis política que permitió la llegada Zedillo a la presidencia, la devaluación de diciembre de 1994 y la crisis de 1995 y la más reciente crisis financiera y económica de 2008.

En todo el periodo que va de 1982 a la fecha, el modelo mexicano se puede tipificar como un modelo exportador de escaso crecimiento económico entrampado en la consecución de la estabilidad macrofinanciera.

De hecho la teoría monetaria subyacente al neoliberalismo reconoce que la mejor contribución que puede hacer el gobierno al crecimiento económico es la estabilidad macrofinanciera.

Además de la estabilidad, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de la cual México es miembro desde 1994 aconsejan la realización de Reformas Estructurales dirigidas a facilitar la actividad empresarial.

4. La reforma laboral

La globalización y el neoliberalismo han configurado un sistema económico mundial altamente integrado y con alto nivel tecnológico. Los productos y servicios con que cuenta ahora el consumidor de prácticamente cualquier lugar del mundo tienen un alto nivel de sofisticación tecnológica y caen en la obsolescencia con rapidez.

La producción de bienes tan sofisticados plantea enormes retos a las empresas, todos los cuales se pueden condensar en dos grandes cuestiones: destinar altísimos niveles de inversión a la innovación y reducir el costo de producción a niveles tales que los consumidores puedan comprar el producto.

Los elevadísimos niveles de inversión que se requieren para producir en el mundo globalizado han llevado a la configuración de verdaderos emporios transnacionales que detentan un gran poder económico. Cuando estas empresas ingresan a los países en desarrollo dominan las industrias en las que se instalan y ejercen un gran poder de mercado sobre los consumidores.

México no es una excepción, al contrario, es un magnífico ejemplo de país cuyo subdesarrollo se debe en gran medida a la predominancia de oligopolios en prácticamente todos los sectores de actividad económica. Esta historia data de los años cincuenta, cuando la política gubernamental de promoción a la industrialización favoreció el ingreso de las transnacionales. A partir de esos años esa presencia no ha hecho más que consolidarse por efecto de las políticas neoliberales de privatización, de apertura comercial y liberalización de las restricciones a la participación de la inversión privada en sectores como el financiero y el de telecomunicaciones.

El ejercicio del poder de mercado de un oligopolio en las estructuras industriales de un país tiene efectos perniciosos desde el punto de vista de la distribución del ingreso: los precios de los productos son más elevados, hay tendencia a la reducción en la contratación de personal debido a prácticas de

reingeniería y reestructuración productiva, los salarios pagados a los trabajadores son menores y la dispersión salarial es más alta. No es casual que en México se haya configurado y permanezca en el tiempo una de las distribuciones del ingreso más inequitativas en el mundo.

La predominancia de las empresas transnacionales oligopólicas en los países subdesarrollados genera por tanto un fenómeno contradictorio: la necesidad de vender grandes volúmenes de producción diferenciada a cuantiosos contingentes de consumidores pobres. Este sin duda es el caso de México.

La estrategia endógena fundamental para resolver esta contradicción es la de reducir el costo de producción de manera continua. Por eso se ha desarrollado el producto mundial, descomponiendo la producción de los componentes y el ensamblaje del producto en diferentes países, de acuerdo con ventajas relativas.

El alto nivel tecnológico de la producción y del mismo producto terminado deja fuera de competencia a las empresas que operan en escala nacional, regional o local, generalmente las pequeñas y las microempresas. Un caso ilustrativo al respecto fue el sector bancario mexicano, el cual había sido nacionalizado por José López Portillo al término de su mandato, la modernización de dicho sector para estar a la altura de los requerimientos de la competencia internacional llevó a su posterior privatización y extranjerización por el Presidente Carlos Salinas de Gortari.

El artículo 123 ha sido considerado desde su promulgación en 1917 uno de los avanzados de su tiempo⁹. Junto con el artículo 27 dieron a la constitución mexicana una decidida orientación social¹⁰.

El artículo 123 contiene disposiciones sobre salarios¹¹, sobre reparto de utilidades¹², sobre vivienda para trabajadores¹³s, sobre capacitación de mano de obra¹⁴, sobre seguridad social y sobre el contrato laboral¹⁵.

⁹ En la época en que el artículo se redactó y se aprobó, los trabajos de Carlos Marx documentaron las condiciones de explotación a las que estaban sometidos los obreros ingleses. También en México, las descripciones de las condiciones de los peones agrícolas de las haciendas mexicanas pintaban cuadros laborales cercanos a la esclavitud. En general, los obreros industriales y los peones agrícolas del Siglo XIX estaban sometidos a situaciones extremas de pobreza y de penuria, no sólo porque los salarios eran miserables, sino también porque no tenían acceso a ningún sistema de seguridad social.

¹⁰ La Constitución mexicana fue considerada la primera Constitución social del siglo XX.

Estas disposiciones implican un conjunto de regulaciones estatales a la operación del mercado laboral, que encuentran justificación en el espíritu de protección social a los trabajadores.

La fracción XXIX del artículo 123 establece las bases legales del seguro social, que comprende la invalidez, la vejez, desempleo, enfermedades, accidentes, guardería y en general seguros encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Al amparo de esta disposición constitucional se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como la principal institución encargada de brindar seguridad social a los trabajadores formalmente empleados y sus familias.

El financiamiento del IMSS tradicionalmente ha sido tripartito, es decir, aportan el gobierno, las empresas y el mismo trabajador, pero la producción de los servicios la organiza el propio IMSS.

Para el neoliberalismo, la aportación gubernamental al IMSS incrementa el gasto y es una fuente de Déficit público, por ello, el gobierno no debiera hacer estas aportaciones.

¹¹ La fracción VI del artículo 123 constitucional dispone salario mínimo para garantizar una canasta básica de bienes para la subsistencia del trabajador y su familia. También la fracción VII del artículo 123 constitucional especifica que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. El espíritu de esta regulación es la de eliminar la desventaja salarial debido al sexo y a la raza, bajo consideraciones de igualdad.

¹² La fracción IX del artículo 123 estipula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

¹³ Desde la constitución de 1917, el artículo 123 dispone que las empresas tienen la obligación de proporcionar vivienda al trabajador a cambio de una renta no mayor al 0.5 % del valor catastral del inmueble. Esta disposición se modificó en 1972 a partir de la creación del INFONAVIT. Bajo esta modificación se dispone un sistema tripartito (Estado, trabajadores empresas) para formar un fondo nacional de la vivienda que permita establecer un sistema de financiamiento mediante crédito barato y suficiente para adquirir un casa cómoda e higiénica. El Fondo Nacional de Vivienda quedó bajo la Administración del INFONAVIT, de tal manera que este instituto ha usado los recursos para construir directamente las casas sobre las que se otorgaba crédito.

¹⁴ La fracción XIII del artículo 123 se refiere a la obligación de las empresas de otorgar capacitación para el trabajo sin costo para el trabajador.

¹⁵ Las disposiciones de la fracción XXXI del artículo 123, a juicio de Katz introduce una de las más fuertes distorsiones al mercado laboral. Según estas disposiciones, las relaciones laborales deberán estar regidas por contratos ley para cada una de las 22 ramas industriales y para los servicios de banca y crédito. Estos contratos ley someten a todas las empresa de una misma rama de actividad al mismo tratamiento laboral., lo cual es inadmisibles, porque las empresa son diferentes en tamaño, en productividad, en situación financiera, en localización geográfica.

Para las empresas tampoco resulta ventajoso cubrir sus aportaciones porque ello eleva los costos y reduce las ganancias.

Tampoco es adecuado que la producción de los servicios médicos y la administración de los fondos de pensiones queden a cargo del gobierno. En ambos casos, la ausencia de criterios privados en la administración implica uso irresponsable y dispendiosos de los recursos y una mala calidad de los servicios. También en ambos casos, la empresa gubernamental resta áreas de negocios a la empresa privada.

En 1997 se reformó la ley del Seguro Social, esta reforma privatizó los fondos de pensiones. Estos fondos fueron trasladados del IMSS a administradores privados, quienes capitalizan esos fondos a través de su inversión en instrumentos financieros. De esta manera se ha descargado el gasto público de parte importante de la carga que representaba el financiamiento de las pensiones, también se ha individualizado el costo y los beneficios del sistema de pensiones y se ha abierto una importante oportunidad de negocios a la iniciativa privada. En esa misma dirección debe encaminarse la reforma a los servicios de salud¹⁶.

Parece que las críticas al artículo 123 condensan bastante bien la perspectiva liberal sobre el esquema de bienestar para los asalariados y sus familias. El artículo 123, antes de las reformas neoliberales que ha sufrido, y con las críticas neoliberales que se le hacen, presenta con claridad la disputa entre dos perspectivas sobre el bienestar social: la perspectiva que reconoce al Estado la obligación de brindar este bienestar y la perspectiva que lo individualiza y privatiza.

En el caso mexicano la apertura comercial tuvo como fin precisamente elevar el nivel de eficiencia de las empresas industriales, por ello se les sometió de manera cruda a la competencia de los productos extranjeros. La liberalización comercial tuvo tres efectos en la estructura industrial: una gran cantidad de empresas y algunos sectores casi completos se vieron arruinados; se dio una

¹⁶ Otras de las reformas exigidas por los liberales respecto a las prescripciones de este artículo son: eliminar la regulación del salario mínimo, eliminar la regulación sobre la igualdad de los salarios para hombres y para mujeres, eliminar la obligación del reparto de utilidades, derogar la disposición que establece la obligación de las empresas de contribuir al financiamiento de la vivienda de los trabajadores y derogar también la obligación de las empresas de proporcionar capacitación general a los trabajadores sin costo para ellos.

reestructuración productiva y se redujeron los eslabonamientos productivos entre las empresas. Estos tres elementos impactaron desfavorablemente los niveles de empleo industrial (Castro y Huesca, 2007; 230)

En el caso de la reestructuración de los procesos productivos, aquellas empresas que sobrevivieron tuvieron que adaptarse; las nuevas plantas industriales estuvieron caracterizadas por ser ahorradoras de mano de obra y alto contenido importado en sus procesos productivos, en otros casos aumentó la contratación de proveedores extranjeros.

Otro de los elementos característicos de la nueva realidad laboral es la creciente participación de trabajadores urbanos sin prestaciones; los datos indican que, en promedio, el 45 por ciento de las personas ocupadas estaban sin prestaciones entre 1987 y 2004, con una tendencia creciente (Castro, 2005).

En México hay una fuerte presión laboral derivada de la elevada tasa de crecimiento de la Población Económicamente Activa en alrededor de 3.5 entre por ciento anual entre 1977 y 1999, lo cual agrega cada año poco más de un millón de nuevos demandantes de empleo. Este crecimiento en parte refleja la creciente incorporación de la mujer casada en la búsqueda de empleo, en gran medida debido a la inoperancia del modelo de un solo proveedor a que ha llevado la caída del poder adquisitivo del salario (Castro y Huesca, 2007; 231).

Sin embargo, la tasa oficial de desempleo abierto es baja, de entre 3 y 5 por ciento, y alrededor de 8 por ciento en casos de periodos recesivos, lo cual se debe a la misma definición laxa de la desocupación que usa el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y que en la práctica oculta el hecho de que un elevado porcentaje de la población ocupada se ubica en sectores informales, tales como el comercio y los servicios. Así, de acuerdo con datos de diversos estudios citados por castro (2007) el empleo informal exhibe una participación creciente entre 1980 y finales de la década de los noventa.

La terciarización del empleo es otra tendencia dominante en el sector laboral mexicano, fenómeno caracterizado por una mayor dispersión salarial respecto al sector industrial así como por la ausencia de protección social.

Varias han sido las explicaciones propuestas para explicar la terciarización del empleo. Organizaciones como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indican que la fuerte y complicada regulación gubernamental

del mercado laboral es tal que un número importantes de empresas no pueden cumplirla. La solución entonces es desregulación del mercado laboral, de modo que se permita una mayor flexibilidad para ajustarse a los cambios del entorno.

La explicación alternativa advierte que es la inexistencia del seguro del desempleo lo que obliga a las personas a emplearse en el sector informal.

Sin duda la dinámica y características del mercado laboral se reflejan también en la reducción del salario real como mecanismo de ajuste.

La flexibilización del mercado laboral mexicano se ha dado por tres vías básicamente: la reducción del salario real, la reducción de la tasa de sindicalización y un fuerte proceso de desregulación de las relaciones laborales (Herrera y Melgoza, 2003).

Organismos multinacionales como la OCDE plantean la realización de reformas estructurales como la mejor vía para atraer la inversión y favorecer el desarrollo empresarial, una de estas reformas es la laboral.

Sin embargo, en un país como México, cuya industrialización se desarrolló al amparo de una legislación laboral que favoreció la formación de agrupaciones sindicales insertadas en la estructura del partido políticamente dominante, la reforma laboral no ha sido fácil y se ha hecho más por la vía de los hechos que por la modificación de la legislación.

Se han implementado una serie de transformaciones en diferentes ámbitos relacionados con el trabajo asalariado:

1. Se ha instrumentado la reforma de la educación superior como medio para mejorar la formación de capital humano. Las Universidades han sido sometidas a reformas estructurales integrales bajo criterios técnicos de eficiencia y eficacia. Uno de los resultados más perniciosos de esta reestructuración ha sido la de la exclusión de un gran contingente de jóvenes que al no acceder a la educación quedan disponibles como mano de obra barata que se ve obligada a aceptar las peores condiciones laborales cuando busca un empleo.
2. La reforma al sistema de pensiones reestructurándolo para insertándolo en los esquemas de operación de los mercados financieros.
3. Contrataciones por honorarios especialmente en el caso de las instituciones y organizaciones gubernamentales, que impiden la

obtención de un puesto estable y permanente de trabajo y eliminan el goce de derechos de protección social.

4. Contrataciones temporales (a prueba)
5. Gran rapidez en la obsolescencia de los trabajadores aprovechando la continua incorporación de los jóvenes al mercado laboral.
6. Jornadas de trabajo extenuantes
7. Desmantelamiento y control empresarial de los sindicatos.
8. Control salarial oficial por debajo de los niveles de inflación.
9. Salarios precarios que contrastan con las grandes utilidades de las empresas.
10. Reingenierías constantes de los procesos productivos y de los procesos administrativos para reducir el personal
11. Creciente uso de los sistemas de subcontratación de trabajadores bajo esquemas outsourcing.
12. Limitación del derecho de huelga

La profundización de la flexibilización de las condiciones bajo las cuales las empresas privadas y el gobierno contratan personal es uno de los ámbitos en el que los promotores del neoliberalismo están poniendo el acento para reducir los costos de producción.

Conclusión

Neoliberalismo y globalización ha sido una dupla de procesos históricos bajo los cuales los sistemas económicos del mundo se han uniformado hacia el capitalismo altamente tecnificado.

El mundo, en su mayor parte, se ha configurado como un sistema económico y financiero global en el que la apetencia por las altas ganancias en los circuitos de la producción y de las finanzas se ha convertido en el principal estímulo de enormes empresas transnacionales que operan estratégicamente en todo el globo.

Las empresas mundiales destinan cuantiosos volúmenes de inversión para innovar procesos y productos pero también para convencer al consumidor de la necesidad de adquirir productos sofisticados.

Las empresa y personas de hoy en el mundo tienen una vida cotidiana frenética basada en la necesidad de incorporar a sus actividades corrientes los frutos de la innovación científico tecnológica.

La organización económica mundial está sometida a una gran presión para producir y distribuir los satisfactores que demanda una población creciente que no logra incorporarse plenamente a la generación de recursos: hoy está más vigente que nunca el postulado económico de la escasez.

La respuesta del sistema mundial ha sido la de eficientizar la actividad económica y hacer las transformaciones estructurales necesarias para reducir los costos de producción: en este escenario es que podemos entender las reformas a los mercados laborales buscando flexibilizarlo, lo cual significa simple y llanamente, que el trabajo se concibe como “capital humano”, vale decir, maquinas humanas que contribuyen a la producción durante un cierto periodo de vida útil. En la época del neoliberalismo y la globalización, las doctrinas económicas dominantes han despersonalizado el trabajo.

México no ha estado ajeno a estas tendencias, antes bien las ha integrado de manera sobresaliente al modelo económico instrumentado desde 1982.

Las consecuencias sociales de la cosificación del trabajo humano son aterradoras: población joven que no logra incorporares a la vida económica y social por la exclusión a la que se le somete; feroz competencia en los mercados laborales que acrecienta la ansiedad social; bajos niveles de remuneración para quienes logran un empleo; obsolescencia laboral que excluye de la vida social; vejez en la pobreza; frustración y desaliento por la incapacidad para adquirir bienes sofisticados, desprotección social de mujeres, jóvenes y niños. Sin embargo hoy en México la política económica busca profundizar la flexibilización de las relaciones laborales mostrando insensibilidad total respecto a la problemática social que genera.

Fuentes de consulta

Gurría, Ángel. Reformas estructurales para la Inversión y el crecimiento: la contribución de la OCDE. http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_201185_38821284_1_1_1_1,00.html. [consultado el 5/04/2011].

Castro, Lugo David y Luis Huesca Reynoso (2007). "Desigualdad Salarial en México; una revisión" en *Papeles de Población*. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población UAEM, Nueva época Año 13 No. 54, octubre-diciembre de 2007, pp. 223 a 264.

Castro, D. 2005, *Salarios y desigualdad territorial e las áreas urbanas de México, 1992-2002*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.

Correa, Eugenia. Liberalización y Desregulación Financiera en México. <Http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/correa4.pdf> [consultado el 5/04/2011].

Evolución y Estadísticas de Gasto Público Federal en México, 1980-2006. <Http://www.cefp.gob.mx/intr./edocumentos/pdf//cefep//cefp0492006.pdf>. [consultado el 5/04/2011].

Herrera, F. y J. Melgoza, 2003, "Evolución reciente de la filiación sindical y la regulación laboral" en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México*. UAM. Plaza y Valdez.

INEGI. Ingreso y gasto Público en México. Varias ediciones.

Jeannot, Fernando, *Tercera vía: la nueva economía mixta que impone el pragmatismo*, Plaza y Valdez editores, México, 2000.

Muñoz, Jumilla Alma Rosa y Laura Elena del Moral Barrera. "Las remesas familiares frente a la cuenta corriente en México, 1980-2006" en *Papeles de Población*. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población UAEM, Nueva época Año 13 No. 54, octubre-diciembre de 2007, pp. 162 a 190.

SAPIR, Jackes. *Economistas contra la democracia*. Ediciones B Grupo Z, España, 2002.

Stiglitz, Joseph E (2004). *Los felices 90. La semilla de la destrucción*. Editorial Taurus, México.

SOLOMON, Robert. *Dinero en marcha*. Ediciones Granica, Argentina, 2000.

Semblanza Hist3rica del Banco de M3xico.[consultado el 22/03/2011]
<http://www.banxico.org.mx/acercabm/semblanzaHistorica/SemblanzaHistorica.html>.

El comercio en las calles de la ciudad de México. Balance y las perspectivas teóricas para abordarlo.

Laura Kristhell Sánchez Nava

Hablar del comercio en las calles podría suponerse intrascendente, pero cuando lo vemos como una actividad económica, a la que un gran número de personas se dedica; con una presencia latente en grandes metrópolis como la Ciudad de México y que incide en ámbitos tan diversos como la religión, el derecho, la política, etc., nuestra perspectiva cambia. Entonces surge la inquietud por definir si forma parte de la economía informal, discusión a la que diversos estudiosos se han sumado.

El exponer las circunstancias en que se encuentran las teorías, que intenta explicar la economía informal, conlleva a reconocer aportaciones de los principales estudios realizados, a destacar omisiones de algunos trabajos y atender elementos que contribuirán a complementar la comprensión de actividades como el comercio desarrollado en la vía pública. Siendo ese el objetivo, el mostrar los aspectos mencionados con la intención de dotar de un ágil dominio del estado actual de la materia.

Se enfocará la atención en las líneas temáticas, los objetivos y los resultados de los principales trabajos, que han aportado explicaciones teóricas y abierto nuevas sendas de investigación; que con su metodología han enriquecido el conocimiento sobre el fenómeno y que complementan el quehacer académico, al instrumentar novedosas técnicas de investigación.

El primer concepto que se empleó para designar a actividades económicas que no estaban dentro del modelo capitalista industrial fue el de **economía informal**. Con el paso del tiempo las nuevas perspectivas han utilizado otros conceptos para referirse a las actividades laborales con rasgos que no responden a los predominantes.

El **sector informal** como también lo denominan otros estudiosos, se ha investigado desde muy distintas perspectivas que se han interesado por su origen, sus características, sus interrelaciones con el sector formal, por el papel del Estado frente a

fenómenos que de cierto modo, no regula de igual manera como lo hace con otros sectores. Para conocer los enfoques que abordan cada uno de los aspectos señalados anteriormente, situaremos cada corriente y los elementos que la distinguen.

La corriente con mayor influencia en los primeros estudios sobre economía informal es la dualista, desarrollada e impulsada por organismos internacionales y que podríamos denominar como la visión oficial de lo que se conoce como sector informal. Se basa principalmente en la teoría de la dependencia, propuesta por Ruy Mauro Marini; en la teoría de Lewis, que distingue dos sectores, uno de subsistencia y otro capitalista; así también Tokman enriquece el enfoque integrando a la explicación, la dinámica poblacional y la teoría de la modernización que a su vez, introduce en la discusión el concepto de marginalidad.

El concepto de marginalidad esta ligado a varios de los estudios realizados dentro de esta corriente, porque con éste término se trató de identificar a un segmento de la población que se encontraba fuera del modelo económico hegemónico.

De la teoría de la modernización, se desprendió la idea de que si los países de América Latina buscaban salir del subdesarrollo, debían transformar a su población en moderna. Esta fue la tarea que emprendió, a principios de la década de 1960, “el centro de investigación y acción social Desarrollo Social para América Latina (Desal), sito en Santiago de Chile, encabezado por el sacerdote jesuita Roger Vekemans” (Cortés, 2006:75).

La influencia ejercida por las teorías que dieron sustento a la propuesta dualista, se reflejó en el conocido informe elaborado por el antropólogo británico Keith Hart, quien proporcionó a la Oficina Internacional del Trabajo los elementos para comenzar a definir la economía informal. Fue uno de los primeros en hablar sobre las posibilidades que tienen los habitantes de las urbes de obtener un ingreso, que podría ser a través de un trabajo remunerado con salarios fijos o un autoempleo sin permanencia y con salarios inestables.

Hart enfatizó que “dentro del sector informal existe una tendencia a una clara diversidad de fuentes de ingreso, diversidad que tiene su origen en las estrategias de subsistencia

de los individuos y unidades domésticas” (Hart en Martínez, 1989:5). Esta medida la vio como una respuesta a la incertidumbre y riesgos que viven los sectores de la población en un contexto laboral regulado, que exige el cumplimiento de una preparación y certificación.

Al respecto, en las publicaciones emitidas por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe, se resalta que “al empleo en el sector informal se le considera “subempleo” y que quienes participaban en él, no lograba ingresar a la economía moderna” (PREALC, 1985; García, 1991; Klein y Tokman, 1988). Con los conceptos utilizados por éste programa, podemos apreciar como instituciones internacionales y regionales comienzan a introducirse en la discusión.

Las ideas reproducidas por la PREALC, establecían que los empleados en el sector informal eran gente subempleada, que no conseguía ingresar en la economía moderna, por su ínfima calificación laboral o baja escolaridad y capacitación. Por lo que sus ingresos y oportunidades de movilidad laboral eran escasos, lo que impedía su progreso.

Las características de la informalidad se pueden encontrar en diversos estudios que destacan la escasez en las aptitudes, el capital, en la organización, en los ingresos; la existencia de la propiedad familiar de las empresas; el bajo número de operaciones; un alto empleo de mano de obra en la producción y el uso de tecnología atrasada y el predominio de mercados no regulados y competitivos (Sethuraman, 1981; Klein y Tokma, 1988).

En 1976 Tokman y Souza en su trabajo titulado “*El sector informal urbano*” contribuyeron en la construcción de una nueva definición y desarrollaron la caracterización del sector informal y del formal. En su trabajo resaltaron los efectos del modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones, que son el crecimiento del producto y la disminución de oportunidades de empleo productivo.

Al igual que Lomnitz, consideraron que la escasez de oportunidades de empleo productivo generó migración a los centros urbanos, donde se cree es fácil hallar empleos productivos bien remunerados. Para el gran número de población en esta

situación, "...la única alternativa para obtener al menos un ingreso de subsistencia exige crearse autoempleos de bajos niveles de productividad" (Tokman, Souza, 1976:62).

Otra opción por la que apuestan Tokman y Souza es la que concibe la heterogeneidad del mercado formal de mano de obra, como una diferenciación adicional, pero restringida al interior, que evitaría los altos índices de desempleo porque consideran que es "necesario que funcionen barreras que obstaculicen el flujo de factores entre los distintos estratos del mercado, las barreras no pueden estar relacionadas solamente con niveles de calificaciones. En realidad debería de existir más de un mercado de trabajo para un mismo oficio o para un mismo nivel de capacitación" (1976:64).

El conocer los motivos que reducen las posibilidades de integrarse al mercado laboral formal, nos conduce a revisar las razones por las que, desde la perspectiva dualista optar por estos trabajos se convierte en un camino viable. Y es que las actividades llevadas a cabo en el sector informal se destacan por "su facilidad de entrada, se identifica por contener actividades poco capitalizadas y estructuradas con base en unidades productivas muy pequeñas, no predomina la división entre propietarios del capital y del trabajo, por lo que el salario no representa la forma usual de remuneración al trabajo" (Tokman y Souza, 1976:65).

Los datos que manejan en relación a los ocupados en el sector informal refieren que en cuestiones de género la mujer tiene una mayor presencia en el sector informal; así como se puede observar que concentra a los trabajadores más jóvenes y los más viejos, de igual forma resalta que se integra de los menos educados y de los analfabetos funcionales, mientras la permanencia de los ocupados en los puestos indica que pueden permanecer por un largo tiempo (Tokman y Souza, 1976).

Los elementos estructurales que definen los ingresos promedio son el nivel educativo y su consecuente ubicación en un sector, que podrían ser las actividades de industria manufacturera, comercio y servicios personales (Tokman y Souza, 1976).

Dentro del funcionamiento de la economía urbana, es importante considerar la existencia del sector informal, por lo que implica en distintos ámbitos como: en la

absorción de mano de obra, en la que se señala al excedente de ésta, como el que ha creado a este nuevo sector; aunque también han contribuido, el rápido crecimiento de la fuerza de trabajo, así como la escasez de oportunidades en el campo y la adopción de tecnología de punta en la industria.

Las migraciones se suman a los elementos que operan en el desarrollo de la economía urbana, ya que el movimiento de la población se origina por la situación paupérrima del mercado de trabajo rural, donde la remuneración es insuficiente y hay inestabilidad. La respuesta a este panorama fue acudir a los centros urbanos que prometían más oportunidades y mejores condiciones de trabajo.

Para Tokman el principal problema que aqueja a los ocupados en el sector informal es el bajo nivel de ingresos; que sugiere se debería atender a partir de una política de expansión de los ingresos, llevando a cabo acciones; como: la política de aumento de la demanda, la política de aumento de eficiencia económica y la política de reubicación sectorial (1976).

La primera consiste en “limitar la instalación de grandes empresas en algunos sectores, también se podrían brindar subsidios al funcionamiento de algunas actividades informales; aunque se estaría sacrificando eficiencia y crecimiento a favor de la expansión del sector informal” (Tokman y Souza, 1976:79).

Para el aumento de la eficiencia económica, los autores plantean lo conveniente de organizar cooperativas u otras formas, que puedan combinar la operación en gran escala, con el empleo masivo de fuerza de trabajo. De igual manera, una política tendiente a mejorar los términos de crédito para el sector informal, podría consistir en crear un organismo que brinde créditos exclusivamente a dicho sector, para que así cuente con los recursos necesarios para su desarrollo.

Finalmente las políticas encaminadas a la reubicación sectorial, sostienen que el traslado hacia otras actividades llevaría a un aumento del ingreso en el sector, así como también esperar a los resultados de las medidas que afectan la legislación laboral. Por los datos estadísticos que manejan los autores, concluyen que por ser el sector que ocupa más del 50% de la fuerza de trabajo urbana entre la población que vive en

condiciones de pobreza, es fundamental generar políticas encaminadas a elevar los niveles de productividad y de ingresos de los ocupados.

Es importante destacar los comentarios que desde la década de los 70, los autores hacen respecto de las estrategias propuestas por el análisis tradicional, que enfatiza el acto de disminuir el número de personas que se encuentra en dicha situación, mediante su absorción en el sector formal de la economía. Propuesta que critican los autores, no obstante que apoyan la importancia de llevar a cabo cambios, a fin de expandir la capacidad de absorción de la mano de obra, pues para ellos se requiere de esfuerzo desde los distintos campos de la economía para resolver el problema.

Como reflexión final los autores reconocen la necesidad de reubicar y calificar adecuadamente a las personas ocupadas en actividades marginales donde existe una clara tendencia a su desaparición. En conclusión, se estima que concibe a las actividades del sector informal como marginales, lo cual es una constante entre los distintos estudios realizados en la misma época y que están dentro de esta corriente. Por otra parte, Tokman y Souza piensan que la reubicación y una eficiente preparación de la población en etapa productiva en las áreas más susceptibles de su desempeño, ayudará a que abandonen trabajos marginales.

Uno de los estudios pioneros en México que atendió formas alternativas de trabajo, fue el elaborado por Larissa A. de Lomnitz *“Cómo sobreviven los marginados”* editado en 1975. Como la mayoría de los estudiosos de la época utiliza el concepto de marginalidad para definir su objeto de estudio, ubica la década de los 50, como el momento emblemático cuando el incremento de colonias o barriadas populares alrededor de las grandes ciudades, se da como producto de la migración a la ciudad.

Resalta que los pobladores de las barriadas no logran integrarse al proletariado industrial, por esta razón incluye otro concepto clave en su trabajo, que va a ser como una respuesta a la falta de opciones laborales que, son los mecanismos de supervivencia. También resalta la importante de diferenciar que no está hablando de subsistencia y a su vez aclara; que es importante hacer esta distinción, porque ella en términos generales concluye que “los marginados utilizan modalidades económicas

diferentes para subsistir y para sobrevivir; la subsistencia se basa en un intercambio precario de mano de obra contra dinero” (Lomnitz, 1975:11).

A diferencia de “los mecanismos de supervivencia de los marginados comportan la totalidad de su sistema de relaciones sociales. Debido a lo inestable y precario de la situación laboral, el aspecto de seguridad económica reviste una importancia desusada para el marginado: es un asunto de vida o muerte” (Lomnitz, 1975:11). A estas relaciones las considera como parte de un sistema económico informal, que coexiste con la economía de mercado, donde las reglas son diferentes; además es un estudio que comienza a hacer la división entre economía formal e informal.

El tipo de ocupación o trabajo al que hace referencia Lomnitz son ocupaciones manuales no calificadas y devaluadas por el mercado laboral urbano; lo que las caracteriza es que carecen o no brindan la seguridad social y económica necesaria; por ejemplo los calificados como los no calificados trabajan llegando a un trato con el empleador o por jornada, también no están adscritos a organizaciones públicas o privadas de ninguna índole. Por otra parte, su papel como consumidores se encuentra reducido o limitado por lo bajo de sus ingresos y por la inestabilidad de sus fuentes de entrada, o sea de obtención de dinero. Gracias a esta serie de razones que describe Lomnitz, denomina su participación en la economía industrial como marginal (1975).

Para saber en que posición estructural en la economía urbana ubicar al grupo social que estudiamos, es necesario tomar en cuenta las características mencionadas por Lomnitz, así como distinguir las distintas corrientes que tratan de explicar la marginalidad en las sociedades subdesarrolladas.

Las corrientes que identifica son tres: la primera concibe a la marginalidad “como un fenómeno transcultural propio de una etapa transitoria del desarrollo económico, la segunda considera que los marginados se insertan funcionalmente en el sistema capitalista siendo el “ejército de reserva laboral” y la tercer posición la encabeza Stavenhagen, al aseverar que los marginados se encuentran dentro de la economía urbana dominante a través de servicios prestados principalmente a la clase media” (Lomnitz, 1975:16).

Señala Lomnitz que el concepto de marginalidad es estructural, que se define por “la ausencia de un rol económico articulado con el sistema de producción industrial” (1975:20) y por lo tanto, se distingue del concepto de pobreza, sin desconocer que existe una relación entre los dos conceptos.

El autor que en épocas tempranas comenzó a hablar sobre marginalidad es Oscar Lewis, quien identifica la marginalidad con la “cultura de la pobreza” como lo señala Lomnitz por los estudios pioneros sobre un grupo de “pobres” de la Ciudad de México, que aportaron un tema que fue polémico para la antropología, pues retomando los datos etnográficos; Lewis pudo identificar una serie de características de comportamiento que definían la “cultura de la pobreza”.

Lomnitz basándose en Lewis, señala que la condición de inseguridad crónica de empleo y de ingresos, es el factor determinante para la existencia de los marginados. Así también concibió la marginalidad como una consecuencia de la falta de integración al sistema de producción industrial y no como una cultura como lo plantea Lewis. La cultura destaca Lomnitz debe definirse “como el conjunto de características e interrelaciones entre los tres niveles: el económico, el social y el ideológico. El sistema de organización social y de normas y valores de la marginalidad se encuentra estructurado sobre una base económica característica” (Lomnitz, 1975:24).

Aclarados los conceptos podemos emprender la explicación sobre como “La producción industrial moderna requiere de una serie de calificaciones y conocimientos, que hacen que sólo una capa privilegiada del sector trabajador pueda ocupar empleos en ella. Esta capa aunque va aumentando, no logra extenderse hasta absorber a los marginados...” “En conclusión, sólo queda para los marginados el conjunto de empleos asalariados más bajos: ocupaciones manuales sin calificación, en la construcción, en limpieza, vigilancia, reparación y mantención, servicio doméstico y ocupaciones desvalorizadas, reliquias de la economía tradicional” (Lomnitz, 1975:20).

Uno de los elementos que Lomnitz detectó y denominó como mecanismo de sobrevivencia entre los marginados tienen que ver con la “estructura social que admite el predominio de un cierto tipo de agrupación: las redes de intercambio entre parientes

y vecinos. Proponemos que estas redes de intercambio representan el mecanismo socioeconómico que viene a suplir la falta de seguridad social, remplazándola con un tipo de ayuda mutua basado en la reciprocidad” (Lomnitz, 1975:26).

Como conclusiones expone una alternativa, que no responde al sistema capitalista que se va transformando de acuerdo a las necesidades y oportunidades que se le presentan. Con esto quiero decir, que la mayor artesanización de la industria de la que habla la autora es inaplicable; porque en primer lugar, desde los setentas hasta principios del siglo XXI, el capitalismo ha tendido a la producción con instrumentos tecnológicos más avanzados, para así reducir costos de producción y sobre todo tener mayores ganancias, también en esta nueva fase, sólo algunas empresas transnacionales son las que tienen el control del mercado y muchas de estas empresas buscan mano de obra cada vez más barata a la que puedan violar sus derechos laborales.

Para los capitalistas el recurrir a la artesanización de la industria es como retroceder a los intereses de los capitalistas, es imposible contrarrestar la mecanización de la industria, porque es el empleo de lo último en tecnología, lo que favorece a la obtención de mayores ganancias, también el propio desarrollo de la tecnología conduce al consumo constante de herramientas que facilitan el trabajo.

Las mismas redes de intercambio piensa Lomnitz, pueden ser la vía para solucionar los problemas planteados por la marginalidad. En mi opinión, las redes que posibilitan estas condiciones de precariedad son toleradas al grado de concebirlas como una situación intrínseca a la posición social que se tiene, siendo eso un error.

Las relaciones, actuaciones, intereses y saberes que conforman y dan coherencia a las organizaciones formales depositarias de poder. Se diferencian claramente y entonces tratan de definir el término de informal como: “un conjunto de relaciones sociales que se derivan de códigos culturales, con reglas de actuación implícitas orientadas a satisfacer intereses individuales, al margen o en contra de la racionalidad impuesta por las estructuras formales” (Lomnitz en Castro; 1987:72).

El obstáculo para una mejor forma de vida es el propio sistema capitalista que intensifica la desigualdad, la desocupación y la falta de inclusión de todos los trabajadores, lo que permite que los salarios se mantengan cada vez más bajos, al grado de llegar a ser insuficientes e indignantes.

Otro grupo estudio que ve a la economía informal como una actividad marginal, que es parte de las alternativas de sobrevivencia, como una forma de lucha por la supervivencia. Entre estos está el trabajo elaborado por Dinah Rodríguez Chaumet al que puso por título *“La industria de frituras: empleo informal y modernidad”* .

Un enfoque que se ha destacado por sus aportaciones es el neoliberal, que ha tenido gran influencia en diversas investigaciones realizadas sobre actividades que no cumplen con lo estipulado por las autoridades. Hernando de Soto es uno de sus principales exponentes y ha dedicado un trabajo extenso a desarrollar su propuesta y sugiere una serie de acciones, que podrían conducir a los sectores a una integración.

En la década de los ochentas, Hernando de Soto al elaborar su trabajo titulado *“El otro sendero”* en 1982, se fundamentó en la organización económica de la vivienda, el comercio y el transporte y aportó una definición con mucho sentido social al afirmar que *“...no son informales los individuos sino sus hechos y actividades”* (Gutiérrez, 1997:20).

Para De Soto (1989) los orígenes del fenómeno se deben encontrar no en las dinámicas del mercado laboral, sino en la excesiva regulación estatal, pues es la relación con el Estado lo que determina las características de la informalidad. Porque ésta *“representa la irrupción de fuerzas reales del mercado en una economía sostenida por la regulación mercantilista”* (Portes, 1995:122). El control sobre las actividades económicas limita el crecimiento del sector informal y por lo tanto restringe esta forma de sobrevivir y prosperar.

Para algunos estudiosos la homogeneidad ocupacional del modelo De Soto, no permite distinguir entre trabajadores y empresarios, lo cual dificulta la caracterización de cada uno de actores y su interrelación. Así otras críticas que se le han hecho señalan la poca confiabilidad en las cifras que utiliza al constatar sus planteamientos teóricos con la realidad que su organización recopiló.

Pero para continuar la discusión con esta misma proposición, ahora expondremos los fundamentos de la orientación estructuralista que entiende las actividades informales, “como parte de la operación normal del capitalismo, sin limitarlas a economías subdesarrolladas. La informalidad surgió cuando comenzó a constituirse el capitalismo sobre la base de actividades industriales y de servicios a pequeña escala, con una regulación muy precaria” (Gutiérrez, 1997:21).

En la década de los ochentas la corriente estructuralista conformada por economistas de la escuela institucionalista y por sociólogos de la economía; estudiaron la estructura de las relaciones entre las actividades reguladas por el Estado y las no reguladas (Sassen Koob 1979; Portes y Walton 1981; Roberts 1990) y formularon la definición del sector informal como “todas las actividades con ingresos-ganancias no reguladas por el Estado, en contextos donde actividades similares si lo están” (Portes, 1995:131).

Entre los estudiosos más destacados de éste enfoque, que Carlos Dore-Cabral en la introducción del libro *“En torno a la informalidad. Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada”* denomina como neomarxista, se encuentra Manuel Castells y Alejandro Portes, quienes se han dedicado a desarrollar la teoría de la marginalidad económica.

Manuel Castells para integrar su propuesta con Portes, desarrolla un trabajo titulado *“Movimientos sociales urbanos”* que aparece en 1980 y da elementos importantes a considerar con respecto a lo que da origen a un movimiento social, que está directamente relacionado con los efectos de la migración del campo a la ciudad y con la escasa ocupación de la mano de obra.

La movilización de las organizaciones de comerciantes que por ejemplo, desde décadas han exigido respeto y reconocimiento. Al ser un fenómeno con notable fuerza en la ciudad, lo vemos como el producto de ciertas condiciones que se vinculan con el desarrollo de las grandes ciudades.

Por eso resaltar que “...en todos los países podemos ver que aumenta el número, la dimensión y la intensidad de esas movilizaciones populares referentes al “marco de la vida”, a las formas y a los ritmos de la vida cotidiana” (Castells, 1980:2), conduce a

reflexionar que un fenómeno como la economía informal puede detonar el surgimiento de otro tipo de acaecimiento, como un movimiento social urbano.

“Cuando se habla de problemas urbanos nos referimos a toda una serie de actos y situaciones de la vida cotidiana cuyo desarrollo y características dependen estrechamente de la organización social general” (Castells, 1980:3). Esto lo podemos constatar con los estudios que hemos revisado sobre economía informal que constantemente están haciendo referencia a las alternativas que generan ciertos sectores para hacer frente a un contexto que les impide cubrir sus necesidades más básicas.

En ese conjunto de actos y situaciones podemos ubicar los problemas como los que enfrenta “...la masa de mano de obra no especializada, empleada en el peonaje, porque la maquina productiva ha llegado a ser hasta tal punto compleja, que la producción no soportaría las sacudidas de una vida cotidiana fuera del trabajo que no estuviese cuidadosamente regulada” (Castells, 1980:6).

La escasez de oportunidades de empleo, la falta de garantías laborales y la incertidumbre en el mercado laboral nos indica que “...no es la satisfacción de las necesidades del pueblo lo que cuenta, sino un funcionamiento eficaz del aparato productivo, cualesquiera que sean las consecuencias de tal tipo de funcionamiento sobre la vida de los trabajadores...” (Castells, 1980:6). Considero que esta aseveración de Castells la podemos constatar incluso dentro de los dos sectores en los que se ha dividido a la economía.

Si observamos de forma general la situación de los trabajadores de uno y otro sector podremos reconocer que las similitudes entre los dos radican en que están encaminados a generar ganancias al mismo sistema desde formas diferentes y que aunque uno sea regulado, al final el sector informal también es controlado, pero con otros métodos.

Un aspecto relevante que considera Castells es que no omite que “...existe un proceso de cambio social a partir de ese nuevo campo de contradicciones urbanas cuando, sobre la base de esos temas, se lleva a cabo una movilización popular, cuando

intereses sociales se transforman en voluntad política...” que lucha por acabar con las desigualdades y las paradojas de la ciudad, siendo “...los movimientos sociales urbanos, y no las instituciones de planificación, los verdaderos impulsores de cambio y de innovación de la ciudad” (Castells, 1980:10).

Por esta razón buscamos atender desde la economía informal las distintas agrupaciones u organizaciones de comerciantes en la vía pública, que se han conformado en un inicio como movimientos sociales que buscan reivindicar sus derechos principalmente al trabajo y a un ingreso digno.

Castells y Portes definieron la economía informal como “todas las actividades generadoras de ingreso que no están reguladas por el Estado en un medio ambiente social donde actividades similares están reguladas” (1989:12). Proponían también, que las actividades identificadas como informales, eran parte integral de las economías modernas y que su existencia se debe, en gran medida, a formas alternativas de utilización de la mano de obra.

“Las dinámicas sociales de utilización de mano de obra, en el contexto de una división impuesta por el Estado entre los trabajadores protegidos y los no protegidos, contribuyen a explicar la elasticidad del empleo informal urbano latinoamericano durante el prolongado periodo de industrialización rápida posterior a la Segunda Guerra Mundial” (Portes, 1995:125). Que se ha extendido hasta nuestros días, en que podríamos decir que en países como México representa posiblemente más del 40% del empleo que existe.

En trabajos como “*La economía informal*” editado por las Naciones Unidas CEPAL en el 2004, Alejandro Portes y William Haller, se proponen analizar de qué manera “las actividades desarrolladas por las empresas informales interactúan con las estructuras sociales existentes, las prácticas y políticas de fiscalización de los Estados nacionales y expresan, que es a través de estas interacciones como se pone de manifiesto el carácter paradójico de la economía informal” (2004:8).

Para cumplir con los objetivos expuestos, deciden centrar la atención en “los factores dinámicos, enfocados en cuatro singularidades: a) los fundamentos sociales de la

economía informal, b) la ambigüedad de las relaciones con las regulaciones del Estado, c) las dificultades para definirla, d) su funcionalidad en relación con las instituciones económicas y políticas que presuntamente socava” (Portes y Haller, 2004:8).

Cada uno de estos aspectos en torno a la economía informal hace énfasis en un rasgo fundamental que busca conocer desde ángulos diferentes como se comporta el fenómeno en base a los actores sociales que participan y se vinculan, también busca entender las contradicciones que existen en la relación con el Estado, las problemáticas para definir al sector y finalmente analizar el papel que juega el sector informal en contacto con los ámbitos económico y político.

Como se puede apreciar esta última corriente que está influenciada por algunas categorías pertenecientes al neomarxismo, le da un tratamiento al tema de forma que se considera el proceso histórico por el que ha pasado la institucionalización del empleo hasta llegar a ser lo que conocemos ahora. Además, el concebir el sector informal como parte funcional del sistema capitalista le da un perfil novedoso al conjunto de actividades que se creía eran reminiscencias de la etapa precapitalista, o sea un esquema atrasado alejado del progreso.

Así como el mercado laboral es heterogéneo, también lo son las propuestas para abordar el estudio de algunas actividades catalogadas como parte del sector informal. Una de las novedosas perspectivas es la que atiende el fenómeno como parte de las transformaciones urbanas y el uso del espacio público, como es claro resalta la importancia de lo que significa la apropiación del espacio público a partir de un tipo de actividad económica que tiene un impacto en el espacio y este a su vez modifica la significación que tiene el sujeto de él mismo.

Más tarde Mattera en 1985, consideraba que la economía informal se refería a las actividades económicas en las que se realizan transacciones, que no se ajustan a las reglas establecidas por el Estado, en su calidad de supervisor de la economía.

Desde la antropología económica M. Estellie Smith (1991), define este tipo de economía como: actividades que obtienen recursos mediante:

1. Creciente acceso privado a recursos colectivos más allá de su distribución normativa
2. Evasión parcial o total de control público, así como de toda estimación corporativa

Las propuestas anteriores son algunas de las más representativas, que buscan comprender el fenómeno de la informalidad, ya sea, como un sector de la economía, como manifestación de la marginalidad, como un hecho consustancial del capitalismo o lo abordan, sólo atendiendo algunas actividades específicas para definir sus características.

López Santillán opina que en 1970 comenzaron los estudios sobre informalidad, los trabajos veían la venta callejera como una actividad de subsistencia, que servía como polo de atracción para los menos capacitados, los más vulnerables, los desvalidos...oficio que empleaba a los que tenían pocas probabilidades de ser empleados. Además destaca la importancia del comercio callejero, por “ser como una válvula de escape, que aligera la presión demográfica sobre el empleo, al considerar hechos como las crisis económicas que son parte del contexto” (1998:2).

Los estudios que distinguen a los actores, que intentan explicar las actividades informales son numerosos y aportan datos relevantes como lo hace Héctor Castillo Barthier en su trabajo que lleva por nombre *“Las políticas públicas. Ambulantaje vs. Políticas públicas”* que aparece publicado en la Memoria del Seminario El ambulantaje en la ciudad de México: investigaciones recientes del año 2005.

Para Castillo en el mundo de la informalidad, las actividades que se desarrollan han sobrepasado los viejos paradigmas dentro de los que se trataba de explicar una relación lógica entre la economía formal y los sectores informales; el análisis que hace de estos elementos le permite medir el nivel de desarrollo de la sociedad (2005).

Lo más importante es que Castillo Barthier define el ambulantaje como: “...la expresión más compleja de la economía informal. La informalidad se reproduce a partir de relaciones clientelares y corporativas, que se han establecido entre contingentes

reclutados del desempleo, mafias y sus líderes y sectores amplios de la administración pública. Se trata de un sistema de intermediación e intercambios políticos y económicos, donde los primeros ganan protección y los segundos apoyos políticos populares –tan caros hoy en día-; todos obtienen amplios beneficios económicos que retroalimentan su poder y extienden las redes de corrupción” (2005:).

Otro trabajo que también trata el tema del comercio callejero y es del año 1996 se titula *“El comercio en la vía pública como forma de sobrevivencia”* de Torres Jiménez Ricardo, quien primero plantea que los conflictos sociales tienen que ver con la integración social y con la integración al sistema y concibe el comercio callejero como el área receptora y brinda dos vertientes para su análisis que pueden ser:

1. Actividad económica
2. Desregulación pura

Torres considera básico exponer algunas de las definiciones del concepto “estrategias de sobrevivencia” por lo que retoma lo propuesto por Selby, quien escribe que la “...multiplicidad de modos en que la familia necesitada aprovecha las oportunidades para obtener los ingresos que aseguren su supervivencia material” son las “formas de sobrevivencia que son distintas actividades y que puede desarrollar el individuo de acuerdo con su facultad intelectual y capacidad para el trabajo” (1996:1).

“Sobrevivir significa poder participar cabalmente en la vida simbólica, ritual y económico-social de la comunidad. Las actividades culturales resultarán definidas dentro de la comunidad, y sobrevivir significará poder participar, como el resto de la familia, en armonía con las distinciones de rol y status” (Selby, 1994:120). “Cuando se opta por la mendicidad, intervienen los sistemas de asistencia social a cargo del Estado, de asociaciones filantrópicas y/o redes de amistad” (Torres, 1996:2).

La selección de una alternativa de sobrevivencia, depende de la decisión de seleccionar, se decide en la selección misma, en la lucha diaria contra las fuerzas que niegan la autonomía de la decisión, a favor de las selecciones de alternativas de sobrevivencia (Luhman, 1994^a:10).

Sin embargo, para Cortés el comercio callejero es “parte integrante del sistema capitalista, inserto en el ámbito de la circulación (distribución) de mercancías. No sólo se debe estudiar desde el horizonte de la reproducción del capital como sistema social, sino también sobre la base de la reproducción de los actores sociales participantes” (1990:134, 147-148).

Uno de los estudiosos que han hecho importantes aportaciones al tratamiento del tema es John C. Cross, con sus obras *“Informal politics: Street vendors and the State in México city”* de 1990 y *“Las organizaciones. La política informal del ambulante y la democratización del Distrito Federal”* de 1996, retoma a Alejandro Portes para definir la informalidad, la cual en sí, representa la evasión de regulaciones fiscales y comerciales y la contrapone con la de Jérôme Monnet (2005); para quien la informalidad es un producto de la misma formalidad, idea que Cross concibe como una perspectiva negativa; por esa razón piensa que es la igualdad de regulación en condiciones de desigualdad la que causa estorbos en el mercado.

Entonces se puede representar la informalidad, como un sector que complementa y alimenta el sector formal, ya que brinda oportunidades y permite el desarrollo pleno de la formalidad. Cross identifica la informalidad como un sistema de subsidios, un subsidio informal y no concesionado, que permite un incremento en la calidad de vida (1996).

Por lo tanto, Cross concluye que no hay duda de que el ambulante produce o contribuye a una serie de problemas y describe los múltiples intentos de regularizar estas actividades durante la última década de transición democrática en la ciudad de México. Confiesa que aún existe confusión respecto a si el ambulante es un problema o un reto para el gobierno y el sector formal (1996).

Considero que Cross se podría distinguir por un aspecto muy particular que es su interés por señalar la importancia de la política dentro del fenómeno, puntualización poco común en trabajos anteriores a los realizados por él. Plantea la importancia de estudiar al líder y por supuesto las relaciones de poder que se tejen en el ámbito de la

economía informal. Una de las estudiosas que lo aborda de esta manera es Diana Alejandra que tituló su trabajo y lo publicó en un año.

El artículo escrito por Guillermina Grisel Castro Nieto, denominado *“Intermediarismo político y sector informal: el comercio ambulante en Tepito”* habla en un inicio del fenómeno de la informalidad, a la cual se entiende como una forma particular de interacción que tiene características específicas en el comportamiento y organización de ciertos grupos sociales, que se rigen por patrones y códigos culturales, económicos y políticos propios; con una concepción distinta en términos jurídicos y sociales (Castro, 1990:59).

Al hacer referencia a los resultados de las investigaciones, señala la autora que se encuentran posiciones que remiten a modelos dualistas de la sociedad al oponer sectores diferenciados; el formal y el informal, en donde éste último se define en relación a la economía y mercado de trabajo (PREALC:1977; Tokman:1976) mientras que otros enfoques consideran un continuum entre sectores (Portes: 1980) existen unos que se centran en el análisis de vinculación y articulación entre los miembros del sector formal e informal (Lomnitz et al., 1988) aunque son pocos los trabajos que analizan los vínculos de poder que se establecen entre los sectores formal e informal (Lomnitz, 1987 en Castro, 1990:60).

En el artículo de Carmen Bueno titulado *“Una lectura antropológica sobre el sector informal”* realiza un ejercicio en el cual intenta definir el concepto de sector informal y en donde también hace referencia a los orígenes del concepto. Uno de sus principales objetivos es realizar una reflexión acerca del comportamiento socio-económico. Para ella el sector informal evoca a actividades informales, las cuales también se pueden encontrar en países altamente industrializados (Bueno, 1990:10).

Es una actividad que para la OIT en términos políticos ha tenido que centrarse en la condición de legalidad de las empresas para definir las. La autora menciona las teorías que considera más influyentes en la definición del fenómeno de la informalidad, la primera que señala es la teoría de la modernización con relevancia en los setentas, de la cual Gino Germani fue su principal exponente (Bueno, 1990).

Para la PREALC el fenómeno del sector informal ha sido una veta analítica inspirada por la teoría de la dependencia y por el replanteamiento del concepto de marginalidad. “La especificidad particular del modelo capitalista consistió en reproducir y crear una holgada “periferia” donde predominaban patrones neocapitalistas de relaciones de producción como forma y medio de sustentación y alimentación del crecimiento de sectores estratégicos que constituyen la garantía de las estructuras dominantes de acumulación de sistema” (Bueno, 1990:11-12).

La breve revisión de algunos de los estudios que se han realizado en torno a la economía informal, nos brinda la oportunidad de reconocer las principales corrientes teóricas que han abordado el tema y distinguir las diferencias entre ellas. La aportación de cada trabajo se ha enfatizado con la intención de optar por enfoque que permita un acercamiento apegado a la realidad empírica.

Destaco la importancia de que exista una correspondencia entre la teoría y lo que captamos de la experiencia personal y colectiva; porque en diversas ocasiones nos podemos encontrar con un modelo teórico coherente; pero que esté carente de sustento empírico que lo avale.

Cada uno de los estudios presentados toca temas centrales de la economía informal, pero como podemos apreciar en las investigaciones que se han hecho recientemente y en distintas disciplinas, se han abierto a integrar elementos o factores que se vinculan con la economía informal; que nunca se habían arriesgado a integrar.

Aunque en un principio el balance no aborda una actividad en específico, antes de concluir la exploración enfatizo que mi interés es dirigir mi objetivo sobre el comercio en la vía pública, que después de conocer las múltiples formas en las que se puede definir el sector informal, es menos complejo determinar que la actividad que me interesa indagar, pertenece a un sector de la economía que se distingue por ciertas características.

Por lo que implica abordar el tema del comercio en la vía pública en el centro histórico de la ciudad de México, considero que las aportaciones de John Cross con respecto a incluir a la política como una estructura que todo el tiempo está interrelacionada con la

economía no se puede obviar, al contrario, la integración de éste elemento puede guiarnos a comprender; porque no es suficiente el esfuerzo de las autoridades encargadas de vigilar el desarrollo de esas actividades en la ciudad.

Será que los miles o millones de personas que se dedican a la venta en la calle están transgrediendo las normas o estatutos que rigen al ramo mercantil, cuando el propio Estado no resuelve el grave problema del desempleo. Quienes estarán incurriendo en la informalidad, las organizaciones de comerciantes de la vía pública o los funcionarios que se enriquecen a base de las cuotas exigidas a los comerciantes para darles permisos.

Bibliografía

ADLER Lomnitz, Larissa, Claudio Lomnitz e Ilya Adler (1990), "El fondo de la forma: la campaña presidencial del PRI en 1988", Nueva Antropología, vol. XI, núm. 38, México, pp. 45-82.

BUENO, Carmen (1990), "Una lectura antropológica sobre el sector informal", Nueva Antropología, vol. XI, núm. 37, abril, México, pp. 9-22.

CASTRO Nieto, Guillermina Grisel (1990), "Intermediarismo político y sector informal: el comercio ambulante en Tepito", Nueva Antropología, vol. XI, núm. 37, abril, México, pp. 59-69.

CORTÉS, Fernando y Oscar Cuellar (coords.) (1990), Crisis y reproducción social: los comerciantes del sector informal, México, FLACSO/Miguel Ángel Porrúa.

CORTÉS, Fernando (2006), "Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social", Papeles de población, núm. 047, enero-marzo, Toluca, México, pp. 71-84.

CROSS, John Christopher (1990), Informal politics: Street Vendors and the State in Mexico City, México, CANACO.

_____ (1996), "El desalojo de los vendedores ambulantes: paralelismo histórico en la ciudad de México", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 59, núm. 2, abril-junio.

LÓPEZ Santillán, Ricardo (1998), *Los conflictos sociopolíticos en el comercio callejero del centro histórico de la ciudad de México*, México, tesis de licenciatura en sociología, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

MONNET, Jérôme y Bonnafe, Juliette (coords.) (2005), *El ambulante en la ciudad de México: investigaciones recientes*, México, UNAM/Coordinación de Humanidades/PUEC/Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos.

PORTES, Alejandro (1989), *La informalidad como parte integral de la economía moderna y no como indicador de atraso: respuesta a Klein y Tokman*, México, *El Colegio de México Centro de Estudios Sociológicos*, vol. 7, núm. 20, mayo-agosto, pp. 369-374.

_____ (1995), *Entorno a la informalidad. Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, México, Miguel Ángel Porrúa.

_____ y William Haller (2004), *La economía informal*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe/División de Desarrollo Social.

RODRÍGUEZ Chaurnet, Dinah. (coord.) (1988), *La industria de frituras: empleo informal y modernidad*, México, Coordinación de Investigación Científica/Programa Universitario Alimentos/Instituto de Investigaciones Económicas.

SELBY, Henry A., et al. (1994), *La familia en México urbano: mecanismos de defensa frente a la crisis (1978-1992)*, México, CONACULTA.

SILVA Londoño, Diana (2007), "Las redes sociales y la importancia de la mediación política en el comercio en la vía pública", *Perfiles Latinoamericanos*, año. 15, núm. 30, julio-diciembre, México DF, pp. 79-99.

SOTO, Hernando de (1991), El otro sendero. La revolución informal, México, Diana.

CONTRADICCIONES E IMPRECISIONES DE LA REFORMA DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO EN VENEZUELA ⁱ

Freddy Alberto Mora Bastidasⁱⁱ

Abogado en ejercicio

Profesor de Derecho del Trabajo y Derecho Administrativo de la Universidad de Los Andes – Mérida. Venezuela

Investigador acreditado por: Programa Estímulo del Investigador (PEI – ULA) y por el Programa de Promoción al Investigador (PPI – Nivel I)

fremoba@ula.ve

Resumen

La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela tiene por finalidad regular las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del hecho social trabajo, siendo estas normas de orden público y por tanto con el carácter de imperatividad, irrenunciabilidad y de aplicación territorial para venezolanos y extranjeros que presten servicios en el país. Actualmente en la Asamblea Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela se esta llevando a cabo las discusiones para la reforma de la legislación laboral. Esta modificación es necesaria porque la actual legislación se encuentra vigente desde el año 1990 con una reforma del año 1997 y debe adecuarse a los cambios y la nueva dinámica de las relaciones laborales. El objetivo de la investigación se dirige a examinar las contradicciones e imprecisiones de la reforma de la legislación laboral contrastándola con la Ley Orgánica del Trabajo vigente. En la presente investigación jurídico – dogmática, de carácter documental se concluye que algunos aspectos de la reforma se encuentran en contravención con normas constitucionales y legales, siendo indispensable una revisión completa y exhaustiva de la Ley Orgánica del Trabajo para lograr la adecuación de este instrumento jurídico a los cambios constitucionales y sociales que se han dado en los últimos años.

Palabras claves: Derecho Laboral y de la Seguridad Social, actividad administrativa laboral y de la seguridad social, orden público laboral, reforma legislación laboral, bloque normativo laboral y de la seguridad social.

Introducción

En Venezuela las relaciones laborales se regulan por un compendio normativo bastante complejo y disperso. **En primer lugar** se encuentra el basamento constitucional integrado por un conjunto de normas que se supone deberían permitir el desarrollo de la nueva estructura normativa en materia laboral y de la seguridad social. **En segundo lugar** tenemos la Ley Orgánica del Trabajo que regula los aspectos del derecho individual y colectivo del trabajo; así como algunos aspectos de la Seguridad Social y cuya última modificación parcial fue publicada en Gaceta Oficial N° 5152 del 19 de junio de 1997, se encuentra conformada por 675 artículos estructurados en 11 Títulos, unas disposiciones finales, unas disposiciones transitorias. En el Título I se encuentra lo relativo a las normas fundamentales; en el Título II se dedica a la relación de trabajo; en el Título III a la remuneración; en el Título IV regula las condiciones de trabajo; en el Título V los regímenes especiales; en el Título VI la protección de la maternidad y de la familia; en el Título VII los derechos colectivos del trabajo; en el Título VIII los infortunios en el trabajo; en el Título IX la Administración del Trabajo; en el Título X la representación de los trabajadores en la gestión y en el Título XI las sanciones. Es importante destacar que la legislación del trabajo adquirió rango de Ley Orgánica en el año 1990, sufriendo una modificación parcialísima en el año 1997, - se modificaron artículos relacionados con el salario y el régimen de cálculo del beneficio de prestación de antigüedad -, dejando intacta las demás instituciones que conforman la legislación laboral. **En tercer lugar** se encuentra el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo que entró en vigencia en el año 1999 y que ha sido reformado parcialmente en el año 2006 en donde se incorporan algunas innovaciones en materia laboral. **En cuarto lugar** existe algunas Leyes que han complementado los derechos consagrados en los instrumentos jurídicos anteriormente mencionados: Ley de Alimentación de los Trabajadores del año 2004 y su Reglamento del año 2006 y la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad. **En quinto lugar** se encuentran las leyes que regulan los aspectos del Sistema de Seguridad Social: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; Ley de Servicios Sociales; Ley del Régimen Prestacional de Empleo,

Ley Orgánica de Prevención; Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo; Ley del Regimen Prestacional de Vivienda y Habitat y de manera transitoria la Ley de Seguro Social. **En sexto lugar** aunque exista una amplia regulación normativa en materia laboral y de la seguridad social, de manera dispersa se encuentra incluido dentro de otros textos normativos algunos aspectos que inciden en materia laboral y de la seguridad social. En sexto lugar existen los decretos aprobados por la autoridad competente en materia laboral y de la seguridad social, destinados a la fijación del salario, la imposición de la estabilidad temporal y algunos beneficios relacionados con la seguridad social.

Como se puede observar en Venezuela existe una amplia regulación normativa en materia laboral y de la seguridad social, sin embargo no se logra el fortalecimiento de las actividades productivas y esta situación ha generado distorsiones que conllevan al desconocimiento de los derechos laborales y de la seguridad social.

En la presente investigación se pretende analizar las contradicciones e imprecisiones de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que pueden afectar el futuro de las relaciones laborales y de la seguridad social. El estudio que se presenta en el presente trabajo forma parte del proyecto de N° E -312-11-09-B, intitulado "Constitucionalidad y legalidad del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes", que ha sido financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de la Universidad de Los Andes. La investigación desarrollada es documental de tipo analítico y descriptivo que permite al investigador estudiar y analizar esas posibles imprecisiones y contradicciones de la reforma que se ventila en las instancias de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela contrastándola con la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

El contenido de la presente investigación se encuentra desarrollado de la siguiente forma: Se estudian los principios constitucionales en materia laboral y de la seguridad social. Se enumeran los principales aspectos del proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que ha sido abandonado por el Poder Legislativo. Se analizan las posibles modificaciones que se harán a la regulación laboral contenida en la Ley Orgánica del Trabajo.

1. Principios constitucionales en materia laboral y de la seguridad social.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela existe un conjunto de normas que permiten fortalecer las relaciones laborales y de la seguridad social y amplia notablemente el carácter estrictamente laboral o de regulación de la relación productiva y como lo afirma Zuleta (2007):

(...) crea el marco jurídico necesario para la ampliación del contenido del Derecho del Trabajo con la incorporación de otros aspectos como la seguridad social, la salud, la vivienda, el núcleo familiar, la protección de las mujeres, jóvenes, ancianos y amas de casa que son los nuevos temas que trascienden el ámbito contractualista de las relaciones obrero patronales; y se extienden a las condiciones de vida, familia, género y ciudadanía de los trabajadores. (p. 93).

Es tan relevante la afirmación de la magistrada Zuleta porque el constituyente no se limitó a reconocer la necesidad de regular las relaciones laborales y colectivas del trabajo, sino que trató de incorporar los principios del derecho del trabajo a ciertos aspectos que van más allá de la simple relación empleador – trabajador. Entre estos aspectos se puede indicar: a) La incorporación del trabajo como uno de los fines del Estado; b) El reconocimiento constitucional del hecho social trabajo y la imposición a la autoridad competente de implementar un conjunto de acciones que permitan fortalecer las relaciones productivas a nivel individual y colectivo; c) La ratificación de un catálogo de derechos laborales en materia individual y colectiva del trabajo que se encuentran destinados a brindar bienestar y satisfacción al trabajador, entre los que se encuentran el derecho al trabajo, la descripción de lo que se entiende por hecho social trabajo, la modificación de la jornada de trabajo, el reconocimiento de la remuneración como valor fundamental de la relación de trabajo, el otorgamiento de rango constitucional a las prestaciones sociales, la consagración de la estabilidad como principio constitucional. d) La creación del Sistema de Seguridad Social y los parámetros que permiten construir los distintos sistemas prestacionales y regímenes prestacionales.

Esta constitucionalización de los derechos laborales buscaba no solamente la consagración de ciertos derechos sociales fundamentales, sino que debían permitir la adecuación del bloque normativo que regula las relaciones laborales y de la seguridad

social. En relación con el constitucionalismo de los derechos laborales Hernández (2006) ha manifestado lo siguiente:

(...), en América Latina ha tenido amplia acogida la tendencia de incorporar en los textos constitucionales artículos referentes a los derechos de los trabajadores. En algunos casos se trata de declaraciones generales atinentes, entre otras materias, a la protección del trabajo, al trabajo de las mujeres y menores, a la duración de la jornada y al descanso, a la libertad de asociación e incluso al derecho de huelga. Otras Constituciones, definen los derechos que el Estado garantiza a los trabajadores. Algunos textos disponen un programa de acción legislativa que deberá desarrollar el legislador ordinario. Otros establecen, aún cuando formuladas de manera muy general, normas jurídicas susceptibles de aplicación inmediata y cuyo cumplimiento puede ser accionado por los ciudadanos ante los Tribunales. (p. 129).

Tomando en cuenta la explicación de Hernández, el texto constitucional venezolano es ambicioso porque no solamente contempla regulaciones generales, sino que adicionalmente dispone de un programa de acción legislativa y normas que regulan aspectos puntuales que merecen aplicación inmediata. En relación con el programa de acción legislativa, la autoridad competente desde la entrada en vigencia del texto constitucional no ha implementado una verdadera reforma integral del bloque de regulación normativa en materia laboral y de la seguridad social y aun cuando se han logrado ciertos avances no se ajusta al espíritu del constituyente.

2. Proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2002.

En la actualidad se habla de una posible modificación o reforma de la legislación laboral en Venezuela porque no existe una información oficial que permita asegurar si el órgano competente (Asamblea Nacional), proceda a discutir un nuevo marco normativo – una nueva Ley Orgánica del Trabajo – o simplemente se proceda a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. En el año 2002 se logro la discusión de un proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que fue aprobado en primera discusión en el año 2003 y en donde se proponía las siguientes modificaciones: **En materia de principios fundamentales** la disposición que excluye a los miembros de las Fuerzas

Armadas y a los funcionarios públicos del régimen laboral; el principio relativo al derecho de trabajar y el deber de trabajar; la norma que regula el procedimiento de reducción de personal y los supuestos de procedencia del despido masivo y las normas relativas a la prescripción de las acciones laborales. **En materia de condiciones generales del trabajo** la norma que regula la protección del salario, la norma que regula el tipo de jornada y su duración; la norma que regula el beneficio de la hora extraordinaria. **En materia de terminación de la relación de trabajo** las normas relativa a la indemnización por el despido injustificado. **En materia de regímenes especiales** la modificación del conjunto de normas que regulan el trabajo de los niños y los adolescentes para adecuarlos a los principios contenidos en la ley especial; así como la modificación del régimen de trabajo de los minusvalidos. **En materia de derecho colectivo** referido a normas que regulan la organización sindical; los tipos de sindicatos; el registro y funcionamiento de las organizaciones sindicales; el fuero sindical; la negociación colectiva; el pliego de peticiones en la negociación colectiva; la huelga; la convención colectiva. **En materia de infortunios del trabajo** las normas relacionada con la indemnización del trabajador en caso de accidente del trabajo. En materia de Administración del Trabajo las normas relacionadas con: la actuación del funcionario que tiene competencia para la inspección de las actividades laborales y de la seguridad social. **En materia de sanciones** la modificación del valor de las multas cuando los sujetos sometidos al régimen laboral y de la seguridad social incurran en un ilícito administrativo laboral y de la seguridad social; así como la modificación de la norma que regula el procedimiento administrativo sancionatorio o de multa en materia laboral y de la seguridad social.

3. Modificaciones en la reforma laboral: Contradicciones e imprecisiones.

Antes de abordar el análisis del conjunto de aspectos que se proponen como modificaciones en la normativa laboral venezolana, se puede afirmar que la legislación laboral tiene las siguientes características: a) Sus normas se encuentran diseñadas bajo el principio de irrenunciabilidad y orden público laboral; b) Prevalece el criterio de rigidez normativa; c) Las disposiciones favorecen la existencia de la relación de trabajo debilitando la actividad productiva; d) Existen aspectos consagrados en la Ley Orgánica

del Trabajo que han propiciado la entrada en vigencia de un conjunto adicional de leyes especiales que regulan aspectos del trabajo; e) Ausencia de organización legislativa al incorporar aspectos específicos en leyes distintas a las de la materia laboral; f) Contradicciones con la regulación contenida en otros instrumentos que forman parte de la normativa laboral y de la seguridad social; f) Inefectividad en la ejecución de las decisiones de la autoridad competente en materia de procedimientos administrativos laborales y de la seguridad social.

Como se puede observar la legislación laboral presente de entrada un conjunto de fallas en su concepción o desarrollo normativo y como manifiesta Araque (2005):

(...), El primer error conceptual en el que hemos caído en la legislación laboral es concebir el trabajo como algo desvinculado de la actividad económica y no como una parte fundamental, pero parte al fin, de esa actividad general. La actividad humana es la base de la creación de riqueza, pero la riqueza es un concepto relativo, y la eficacia de la actividad humana en la transformación del mundo, depende no sólo de la actividad que llamamos trabajo, sino de muchos otros factores que contribuyen a que el resultado final sea más o menos efectivo. Es la mezcla de todos esos factores la que produce un resultado, y ese resultado no es igual en todos los casos. (p. 117).

La afirmación de Araque viene a ser una de las aristas en la compleja decisión de reformar la legislación laboral, debido a la excesiva rigidez normativa que impone la ocupación de un trabajador sin exigirle mayor esfuerzo para lograr que esa actividad productiva protegida por la ley, rinda los frutos esperados. Y el asunto no es cambiar el alcance de la rigidez normativa por una excesiva flexibilidad normativa, sino permitir la libre elección tanto del trabajador como del empleador y la posibilidad de imponer controles internos que traigan como resultado un aumento de la productividad, el desarrollo del aparato productivo privado a la par del cumplimiento de exigencias – deberes legales y requisitos formales – que son necesarios para evitar las distorsiones e incumplimientos de la normativa laboral y de la seguridad social.

Como se ha indicado anteriormente, para el momento de realizar este estudio e investigación no existe una información oficial en relación con el cambio o modificación que se pretende imponer en materia de legislación laboral, porque se desconoce si es

una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.997 o simplemente es una nueva legislación con una orientación ideológica y política particular.

a. Aspectos que se incluyen en la reforma de legislación laboral:

En el papel de trabajo de la Asamblea Nacional que ha permitido el desarrollo de esta investigación se incluyen normas que regulan los siguientes aspectos: 1) El trabajo como hecho social; 2) Practicas contrarias al trabajo como hecho social; 3) Garantías del hecho social trabajo; 3) Requisitos del acta de pago en las transacciones laborales; 4) Ejecución de las decisiones administrativas; 5) Promoción de las pequeñas y medianas empresas; 5) La figura de la participación y el consenso laboral; 6) La figura de la reducción de personal; 7) La figura del acoso moral y del acoso sexual; 7) El permiso para estudiar; 8) La facilidad del tiempo libre para el turismo social; 8) La ejecución de los actos dictados por el Inspector del Trabajo; 9) La figura de las medidas cautelares para restituir el orden público laboral; 10) El amparo para solicitar la ejecución de los actos administrativos acordados por el Inspector del Trabajo.

El trabajo como hecho social: El trabajo como hecho social es un principio consagrado en el artículo 89 constitucional bajo los siguientes términos:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1.) Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2.) Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3.) Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

- 4.) Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
- 5.) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
- 6.) Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

En la actual Ley Orgánica del Trabajo no se encuentra regulado el principio del trabajo como hecho social, pero este principio se encuentra consagrado en el artículo 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dentro de los principios de interpretación de las normas laborales. Ahora en la propuesta de reforma de la legislación laboral se sugiere: “(...) Todo acto, acción u omisión directa o indirectamente que viole o desconozca el trabajo como hecho social, es nula de toda nulidad”. Al analizar esta regulación se puede indicar que exista una imprecisión por parte del legislador porque las acciones u omisiones no pueden declararse nulas y solo la autoridad competente pudiera ordenar es la restitución de la situación jurídica infringida. En la propuesta de reforma, se propone incorporar una disposición que regule las prácticas contrarias al trabajo como hecho social en donde también existe una imprecisión porque no se incluye a los casos de relaciones de trabajo encubiertas y simplemente considera como practica contrarias al hecho social trabajo los casos de discriminación. Es recomendable que en la futura reforma de la legislación laboral se incluya dentro de los ilícitos administrativos la regulación de los supuestos bajo los cuales se pretenda cometer un fraude a la ley con el desconocimiento del hecho social trabajo.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales: Es un principio característico del bloque normativo laboral y de la seguridad social, por medio del cual “(...) en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores. (...)”. En el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente se regula la irrenunciabilidad, señalando el mecanismo que puede ser utilizado para la transacción de los derechos laborales. Ahora en el artículo 14 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se regulan los efectos de la transacción laboral, sin embargo siguiendo las orientaciones de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en aquellos casos en

donde se evidencia que se está desconociendo los derechos laborales puede ser declarada nula y en consecuencia exigirse la cancelación de los conceptos desconocidos u omitidos. En la reforma de la legislación laboral se propone incluir los requisitos del acta que debe ser presentada ante la autoridad competente y el procedimiento para su celebración y para que la transacción pueda ser homologada.

La promoción de las pequeñas y medianas empresas: En la reforma de la legislación laboral se plantea la promoción de las pequeñas y medianas empresas y de las formas de producción social, sin embargo esta disposición no garantiza los posibles beneficios o ventajas para incentivar el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas indispensables para la reactivación del aparato productivo y como lo afirma Mora (2009)

Con la nueva Ley de Promoción de la Pequeña y Mediana Industria y de las unidades de producción social, no se delimita los parámetros de las microempresas y al incorporar las unidades de producción social, establece figuras que pudieran constituir una flexibilización de las relaciones laborales y una eventual desaparición del derecho laboral. (pp. 43 y 44)

La participación y el consenso laboral: En la reforma de la legislación se plantea que en algunos casos puede darse la consulta a figuras como los sindicatos, consejos de trabajadores, consejos comunales, coaliciones y cualquier otra forma de asociación comunitario u otras asociaciones (Consejos de Salud y Seguridad en el Trabajo), sin embargo no incluye cuál sería los asuntos que pueden ser consultado y esta imprecisión puede generar conflictos en el desarrollo de las relaciones laborales a nivel individual, colectivo y de la seguridad social.

Permiso para el estudio: En la reforma de la legislación se plantea incluir una norma que obligue a los empleadores al otorgamiento de un permiso a sus trabajadores para que cursen estudios. Esta imposición se fundamenta en el principio constitucional del derecho a la educación, sin embargo esta imposición a juicio del investigador adolece de una consecuencia jurídica en aquellos casos en donde los trabajadores que se encuentren bajo esta situación utilicen el tiempo destinado al trabajo y no rindan en sus estudios.

El acoso moral y el acoso sexual: En la reforma de la legislación se incluyen estas figuras sin una implicación o consecuencia jurídica porque se tiene que modificar la disposición que regula las causas de retiro justificado. En el ordenamiento jurídico existe la figura de la violencia de género en donde se contempla un delito tipificado como violencia laboral.

Las facilidades para el turismo social: En la reforma de la legislación se incluyen una disposición que obligue a los empleadores a la creación de programas para que sus trabajadores hagan turismo social. Si bien es cierto que la figura del turismo social se encuentra incluida dentro de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, esta incorporación dentro de la legislación laboral no genera ningún efecto jurídico.

La actuación de la autoridad competente en materia del trabajo: En relación a este aspecto la reforma de la legislación laboral incluye una disposición que regula la ejecución de las decisiones administrativas, en donde se sugiere:

“(…) las autoridades del trabajo, por imperativo de la Constitución y de esta Ley, estarán facultados para lograr que sus decisiones administrativas restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos tendientes a lograr la materialización y ejecución de esas decisiones administrativas en el contexto del ámbito de esta Ley. (...)”.

En la práctica jurídico – procesal, la ejecución de los actos administrativos siempre ha sido tema de debate, pues en la normativa no existe consagrado un efecto jurídico que permita otorgarle a la autoridad competente las atribuciones en el desarrollo del procedimiento administrativo para lograr hacer valer el contenido o decisión de un acto administrativo. Esta disposición que se propongiera incorporar en la legislación laboral es progresista y puede ser considerado como un adelanto para garantizar la restitución de la situación jurídica infringida en materia laboral y de la seguridad social, sin embargo, a juicio del investigador es propicia la ocasión para incorporar un mecanismo que permita la ejecución de las medidas sea otorgándole una potestad a la autoridad judicial o estableciendo un procedimiento judicial especial para que la autoridad judicial proceda a la ejecución o invistiendo a la autoridad

administrativa de potestades para lograr la ejecución de los actos administrativos. En este mismo orden de ideas, dentro de la legislación laboral se incorpora una disposición que regula el otorgamiento de las medidas cautelares para garantizar el hecho social trabajo.

Aun cuando es progresista la figura del Inspector de Ejecución, se puede observar que al revisar el procedimiento de reenganche y restitución a la situación jurídica infringida se contempla que el trabajador para lograr la ejecución de la decisión administrativa puede ejercer la acción de amparo, pero esta regulación es contradictoria porque la naturaleza del recurso de amparo – de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Amparo, en consonancia con las disposiciones de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia – se puede afirmar y sostener que el recurso de amparo es la vía expedita para restituir la situación jurídica infringida por violación de normas constitucionales y no legales.

b. Aspectos relacionados con el derecho individual del trabajo que son modificados:

Al revisar el papel de trabajo de la Asamblea Nacional se puede observar que existen algunas modificaciones que no son tan relevantes y mantienen los mismos criterios contenidos en la actual y vigente Ley Orgánica del Trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo: La relación de trabajo es un vínculo jurídico que permite la vinculación entre trabajadores y empleadores enmarcados en la normativa conformada por el bloque normativo en materia del trabajo y la seguridad social. En la reforma de la legislación laboral al revisar el capítulo destinado a los trabajadores se puede observar que no hay mayores modificaciones pues se mantiene el concepto de trabajador permanente u ordinario. Existen otro tipo de trabajadores que pueden ser calificados como trabajadores especiales, entre los que se encuentran: los de dirección, confianza, inspección o vigilancia, eventuales y temporeros.

En relación con los trabajadores especiales – dirección, confianza, inspección o vigilancia – tampoco existen modificaciones con la excepción del cambio de la denominación del trabajador de inspección por el de trabajador de supervisión. Ahora en relación con los trabajadores especiales – eventuales y temporeros – la disposición que establecía su descripción ha sido eliminada, siendo contradictorio porque pueden

llegar a existir relaciones laborales especiales en donde por la naturaleza del servicio el trabajador tenga que realizar actividades en una temporada o de manera ocasional. Arraiz (2005) al estudiar la situación de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales afirma lo siguiente: “Las definiciones legales de los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales sólo hacen hincapié en la labor a cumplir por el trabajador y la relación que existe entre ésta y el negocio que explota el empleador; y omite considerar la intención de las partes, como sí lo hace para el trabajador permanente”. (p. 327). En la actualidad, desde el punto de vista práctica la ausencia de una regulación de los derechos que goza este tipo de trabajador especial – temporero y eventual – ocasiona dudas al momento de la interpretación de las normas laborales y como lo afirma Arraiz (2005) habría que aplicar el principio de primacía de la realidad, la presunción de la existencia de la relación de trabajo y el principio de continuidad de la relación de trabajo.

La propuesta de reforma de la legislación laboral propone un ligero cambio en la definición del empleador, bajo los siguientes términos: “Se entiende por empleador o empleadora, toda persona natural o jurídica que utilice los servicios intelectuales o materiales de una o mas personas en virtud de una relación o contrato de trabajo”. Y siguiendo la orientación de la actual Ley Orgánica del Trabajo, en otra disposición define las distintas formas como puede representarse la figura del empleador incluyendo lo siguiente:

Se entiende por Empresa de Producción Social, aquella en la cuál esta como interés superior, la soberanía del país, en las áreas energéticas, alimentarias, salud, transporte, hidrocarburos, educación y otras actividades de participación de la economía popular. Se entiende por empresas cogestionarias aquellas en las cuales, los trabajadores y las trabajadoras participan activamente en la junta directiva (...). Se entiende por Cooperativas una forma de participación de la economía popular, en la cual, el interés colectivo supera al interés individual. Se entiende por empresas autogestionarias, aquellas constituidas por trabajadores en forma autónoma, cuya dirección, con carácter de exclusividad, les es privativa.

Sobre este particular es importante resaltar que la figura de la Empresa de Producción Social es una incorporación novedosa contenido en el Decreto – Ley de Promoción de las Pequeñas y Medianas Industrias, siendo considerado como una empresa que se dedica a las actividades estratégicas bajo la orientación suprema de los órganos del poder público. En relación con la empresa cogestionaria se puede indicar que esta es una figura que debilitaría a la empresa privada, porque sería aquella empresa privada – que luego de la intervención de los Consejos Comunales y otras formas de asociación – participan en el control social de las actividades productivas y puede llegar a ser intervenida. A juicio del investigador la inclusión de las Cooperativas como formas o modalidades de la figura del empleador es un contrasentido, toda vez que según la Ley de Asociaciones Cooperativas en estas figuras jurídicas no pueden existir trabajadores bajo relación de dependencia, sino trabajadores asociados regidos por ese régimen particular y especial. Con relación a las empresas autogestionarias simplemente es una empresa de trabajadores no dependientes, que no puede estar enmarcada dentro de la regulación de la ley orgánica del trabajo.

Las condiciones generales del trabajo: Por estas se entiende al conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo y permiten la determinación de los efectos jurídicos y patrimoniales derivados del hecho social trabajo. Dentro de las condiciones generales se encuentra la jornada, el descanso, las vacaciones y el bono vacacional, la participación en los beneficios y el salario.

En relación con la jornada de trabajo en la propuesta de reforma de la legislación laboral no se incorpora dentro de la definición de la jornada la modificación contenida en el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en donde se considera como accidente del trabajo la ruta que utiliza el trabajador desde que sale de su casa u habitación hasta que llega a su sitio de trabajo. El mencionado artículo 69 contempla lo siguiente:

Artículo 69. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.
Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Como se puede observar en el mencionado artículo no se hace referencia a la jornada sino a un efecto jurídico derivado de un suceso que produzca una lesión funcional cuando se encuentre dentro de su jornada de trabajo y por lo tanto es indispensable que en la reforma de la legislación laboral sea modificado el artículo en donde se define la jornada de trabajo incorporando las previsiones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

En otro orden de ideas en la propuesta de reforma de la legislación se puede observar que se modifica – siguiendo la orientación constitucional – la duración de la jornada nocturna y se reduce a treinta y cinco (35) horas semanales.

Dentro de las condiciones generales del trabajo se encuentran las vacaciones que viene a ser un descanso remunerado que tiene el trabajador cuando cumpla cierto número de días de trabajo ininterrumpido y el bono vacacional que viene a ser una cantidad de dinero que debe ser cancelada para que el trabajador disfrute de ese descanso remunerado. Ahora al revisar las disposiciones que regulan esta condición general del trabajo no existe ningún tipo de modificación, cuando es propicia la ocasión para aumentar tanto el número de días de disfrute como de cancelación para ese disfrute. Si aplicamos los criterios constitucionales de protección del hecho social trabajo – progresividad – debería tomarse como parámetro para la modificación lo dispuesto en la Convención Colectiva de los trabajadores de la Industria de la

Construcción que prevé para los obreros de la construcción un beneficio superior al delimitado en la Ley Orgánica del Trabajo.

Otra condición de trabajo es la participación en los beneficios. En la propuesta de reforma se plantea la ampliación del número mínimo de días que deben ser anticipados como bonificación de fin de año, pasando de quince (15) días a treinta (30) días, pero existe una contradicción porque el artículo que sirve como base legal de regulación que data de la Ley Orgánica de 1.990 queda intacto y no se ajusta a la realidad actual.

La terminación de la relación de trabajo: En el actual régimen laboral y de la función pública existen tres tipos de estabilidad: la absoluta que poseen los funcionarios de carrera; la estabilidad relativa que poseen los trabajadores permanentes que tengan mas de tres meses al servicio de un empleador y la estabilidad temporal que gozan una categoría de trabajadores que se encuentren en ciertas circunstancias. Con la reforma de la legislación laboral se desaparece la estabilidad relativa y todos los trabajadores adquieren por mandato legal la protección de la estabilidad absoluta. Esta situación es contradictoria porque dentro del capítulo destinado a la regulación de los trabajadores se mantiene la figura del trabajador de dirección que es la persona que no tiene estabilidad relativa y puede ser despedido sin justa causa. Ahora la eliminación de la estabilidad relativa trae como resultado la imposibilidad legal de prescindir del servicio de un trabajador en aquellos casos en donde exista una causa justificada de despido. Este cambio trae como resultado que un empleador para poder despedir a un trabajador tiene que acudir al procedimiento administrativo de calificación de falta en sede administrativa y le otorga a la Administración del Trabajo y la Seguridad Social un papel relevante y una gran responsabilidad porque tendría que actuar bajo los principios de uniformidad, brevedad, inmediatez, concentración, celeridad, eficacia, eficiencia y equidad para decidir el cúmulo de solicitudes que serían presentadas por los empleadores.

Un punto importante que debe ser incorporado en la reforma de la legislación laboral es el cambio de criterio en la determinación de la prestación de antigüedad. En la actual Ley Orgánica del Trabajo se encuentra consagrado el cálculo con base al principio de mensualización y se plantea un sistema mixto de la siguiente forma: Durante la existencia de la relación de trabajo se aplicará el criterio de la

mensualización con base a cinco (5) días de salario integral por cada mes después – que debería ser desde el primer mes porque existiría la estabilidad absoluta – y no del tercer mes como esta propuesto en la posible reforma del artículo 108 de la legislación laboral. Y al momento de terminar la relación de trabajo se aplicará el criterio de recalcu con base al salario integral del mes inmediatamente anterior al momento de la extinción del vínculo jurídico laboral.

b. Aspectos relacionados con el derecho colectivo del trabajo:

La mayoría de las disposiciones relacionadas con el derecho colectivo del trabajo han quedado en la propuesta de reforma intactas, sin embargo es importante destacar que no se delimita la competencia de los distintos actores en materia de derecho colectivo: Sindicatos, Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, Consejos de Trabajadores. El sindicato de trabajadores de conformidad con lo previsto en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo, debe “(...) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre; (...)”; mientras que los delegados de prevención de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo deben “(...) Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso (...) Participar conjuntamente con el empleador (...) en la mejora de la acción preventiva (...) Promover y fomentar la cooperaciones de los trabajadores (...) en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo (...)”. En vista de esta dualidad de funciones es importante la modificación del artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo y suprimir dentro de las funciones del sindicato la vigilancia sobre el cumplimiento de las normas de previsión, higiene y seguridad social, pues por su naturaleza es una función que corresponde a los delegados de prevención que a su vez conforman el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Ahora, en relación con los Consejos de Trabajadores - que son una instancia colectiva de participación de los

trabajadores –, es preocupante que esta instancia de participación no tenga atribuida ninguna competencia y esta situación puede generar conflicto al momento de la convivencia de los distintos trabajadores en el ejercicio de sus funciones, sobre todo si consideramos la intención que promueve el gobierno cuando se analiza las disposiciones de la Ley Orgánica de Contraloría Social. Si revisamos las disposiciones de este instrumento jurídico se puede observar que los Consejos de Trabajadores son instancias que dentro del marco de la Ley de Contraloría Social tienen como

El propósito fundamental del control social es la prevención y corrección de comportamientos, actitudes y acciones que sean contrarios a los intereses sociales y a la ética en el desempeño de las funciones públicas, así como en las actividades de producción, distribución, intercambio, comercialización y suministro de bienes y servicios necesarios para la población, realizadas por el sector público o el sector privado.

b. Aspectos relacionados con la Administración del Trabajo:

Dentro de las incorporaciones que tiene la propuesta de reforma de la legislación laboral, se encuentra la creación del Inspector de Ejecución, que tendrá competencia para hacer cumplir las decisiones administrativas derivadas de la actuación de los órganos competentes en materia laboral y de la seguridad social. Al revisar la propuesta de reforma se puede observar que se le atribuye al Inspector de Ejecución “(...) Aplicar medidas cautelares en los supuestos en que el acto no sea cumplido en el plazo de ley (...)”, siendo una imprecisión porque el Inspector de Ejecución debe tener atribuciones para ejecutar las medidas cautelares acordadas por el Inspector del Trabajo Jefe y no acordarlas. En la propuesta de reforma se puede observar que se le atribuye al Inspector de Ejecución “(...) Ordenar medidas que aseguren bienes del empleador que garanticen el cumplimiento de la materialización económica de los derechos adquiridos (...)”, siendo una imprecisión porque el Inspector de Ejecución debe tener atribuciones para dictar las medidas cautelares. En la propuesta de reforma se puede observar que se le atribuye al Inspector de Ejecución “(...) Solicitar la revocatoria de la Solvencia

Laboral (...)", siendo una imprecisión porque esta atribución le corresponde al Inspector del Trabajo Jefe.

En la propuesta de reforma de la legislación laboral se debe incorporar una modificación sugerida por Mora (2009) en donde afirma:

En relación con el procedimiento para imposición de multas, se debe normar que todas las actividades de la Administración del Trabajo y de la Seguridad Social que conlleven la imposición de una multa por haber incurrido en un ilícito administrativo, deben desarrollarse por el procedimiento contenido en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo. (p.49)

Es importante no solamente indicar de manera taxativa que el procedimiento a seguir para la imposición de sanciones debe ser el consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo para que exista uniformidad, sino que adicionalmente, se debe delimitar las competencias que tienen los distintos órganos que ejercen funciones de supervisión y fiscalización en materia laboral y de la seguridad social, con la finalidad de evitar que se configure un supuesto de nulidad absoluta que ocasione la declaratoria por la autoridad judicial competente.

En otro orden de ideas, la propuesta de reforma de legislación laboral modifica el monto y valor de los ilícitos administrativo a unidades tributarias y como lo afirma Mora (2010):

Es importante resaltar que los montos de las sanciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo – están tasadas en salarios mínimos – y con la futura reforma de la Ley Orgánica de Trabajo (actualmente en discusión en la Asamblea Nacional) debe armonizarse con el sistema de sanciones que tiene la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, Medio Ambiente del Trabajo, la Ley de Alimentación de los Trabajadores, la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, la Ley de Seguro Social, la Ley para las personas con discapacidad, puesto que en estos instrumentos normativos las multas se encuentran tasadas en unidades tributarias, condición que pueden garantizar el cumplimiento de la normativa para evitar estar incurso en un ilícito administrativo y obviamente por el costo que genera en las finanzas de las organizaciones puede repercutir en un mayor cumplimiento de la normativa para evitar la imposición de las sanciones.

Conclusiones

En el presente estudio que forma parte del proyecto de investigación N° E –312–11–09–B, intitulado “Constitucionalidad y legalidad del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes” que ha sido financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de la Universidad de Los Andes, se ha llegado a las siguientes conclusiones: 1) El bloque normativo en materia laboral y de la seguridad social tiene que ser uniforme y concordante. 2) Algunos aspectos que deben ser desarrollados en la legislación laboral y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se encuentran dispersos en otros instrumentos jurídicos. 3) Existen un conjunto de instrumentos jurídicos distintos al bloque normativo en materia laboral que regulan aspectos relacionados con la materia laboral y de la seguridad social, trayendo como resultado que existan contradicciones

Bibliografía.

ALVAREZ, J. (2005). “Perspectivas futuras en materia laboral y de seguridad social en Venezuela”. En: **Ensayos Laborales**. Tribunal Supremo de Justicia. Venezuela

ARRRAIZ, J. (2005). “Situación jurídica de los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales en la Ley Orgánica del Trabajo”. En: **Revista Derecho del Trabajo**. Fundación Universitas. Barquisimeto.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 del 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica de Contraloría Social**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 6.011 del 21 de diciembre de 2010

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 37.600 del 30 de diciembre de 2002

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto de 2002

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y unidades de producción social**,. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.890 del 31 de julio de 2008

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.668 del 23 de abril de 2007

HERNÁNDEZ, O. (2006). “Papel de la legislación en el futuro del Derecho del Trabajo”. En: **Revista Derecho del Trabajo**. Fundación Universitas. Barquisimeto.

MORA, F. (2009). “Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo”. En: **Revista Gaceta Laboral**. Universidad del Zulia. Venezuela

MORA, F. (2010). “El Procedimiento Administrativo Sancionatorio y el Sistema de Sanciones en la legislación laboral y de la seguridad social venezolana”. En: **Anuario de la Facultad de Derecho**. Universidad de los Andes. Venezuela

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426. Abril 28, 2006.

Tecnoiuris. (2009) (Proyecto de Reforma de Ley Orgánica del Trabajo). Fecha de consulta: 09.11.2010. En: <http://es.scribd.com/doc/20772081/Proyecto-Reforma-Ley-Organica-Del-Trabajo-LOT-2009>

ZULETA, C. (2007). “Tendencias constitucionales en el Derecho del Trabajo Latinoamericano y su interpretación constitucional”. En: **Revista Derecho del Trabajo**. Fundación Universitas. Barquisimeto.

ⁱ Este artículo constituye un avance del proyecto de investigación N° E –312–11–09–B, intitolado “Constitucionalidad y legalidad del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes”, financiado por el CDCHT – ULA.

ⁱⁱ Abogado litigante. Profesor Ordinario de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en las asignaturas: Fundamentos del Derecho, Legislación Laboral y Seminario de Aspectos Legales de las Organizaciones y de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la asignatura: Derecho del Trabajo. Profesor de la Especialidad en Derecho Administrativo y del Diplomado en Derecho Administrativo. Investigador acreditado por el Programa Estimulo Investigador (PEI – ULA) y por el Programa Promoción al Investigador (PPI – ONCTI).

Especialista en Derecho Laboral, (Universidad Santa María). Maestría en Derecho Laboral (Universidad Bicentenario de Aragua). Especialidad en Derecho Administrativo (Universidad de Los Andes). Autor de artículos publicados en Revistas Arbitradas. Ponente en Congresos y Jornadas. Autor de la obra Régimen Jurídico de la Seguridad Social. Miembro de la Asociación Venezolana de Derecho Constitucional.

A flexibilização das normas trabalhistas e seu impacto nas relações de trabalho no Brasil pós-constituente de 1988.

Mesa 06: Relaciones laborales y nuevas formas de regulación.

Autora: Alessandra Guimarães Soares

Programa de Pós Graduação em Ciência Política - Universidade Federal de São Carlos - Brasil

E-mail para contato: aleguisoares@gmail.com

Co - autora: Mônica Sodré Pires

Programa de Pós Graduação em Ciência Política - Universidade Federal de São Carlos - Brasil

E-mail para contato: m_sodre@yahoo.com.br

Trabalho preparado para apresentação no VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: “El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades”.

RESUMO

O presente trabalho propõe analisar o reflexo nas relações de trabalho a luz das alterações na legislação trabalhista. O recorte de tempo se dará após a Constituinte de 1988, utilizando como base metodológica a revisão da literatura sobre o tema e a produção legislativa desse período (1988 a 2009), isto é, leis, medidas provisórias, portarias, decretos e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Será, ainda, abordado a implicação do Projeto de Lei n. 5483 de 2001, orquestrado durante o segundo mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso, cujo intuito era a sobreposição do negociado sobre o legislado. Objetiva-se verificar, se a flexibilização nas relações trabalhistas, por meio das alterações legislativas desse período contribuiu para o desenvolvimento econômico, na forma da redução do desemprego, ou se a flexibilização foi apenas um meio velado de suprimir direitos trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: legislação trabalhista; relações de trabalho; flexibilização; constituinte de 1988 e Projeto de Lei 5483 de 2001.

INTRODUÇÃO

A regulação de fato dos direitos trabalhistas, no que concerne a sua sistematização e condensação em um único documento no Brasil, deu-se com a publicação da Consolidação dos Direitos Trabalhistas através do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, os quais ganharam status constitucional com o advento da constituição federal de 1988 onde os direitos trabalhistas e sociais tomaram um novo rumo, sendo considerados como direitos e garantias fundamentais, assegurando, dessa forma, o caráter de imutabilidade desses direitos.

No entanto, face ao dinamismo do ordenamento jurídico e levando-se em consideração que ele deve acompanhar as transformações sociais, culturais e econômicas de cada país a revisão de certos posicionamentos torna-se necessária, inclusive para abarcar as novas relações de trabalho que surgiram na década de 90.

Porém, o que vem ocorrendo no nosso sistema legal de regulação das relações de trabalho é a introdução de normas no sentido de suprimir ou atenuar os direitos já conquistados pelos trabalhadores.

Dentre as mudanças na legislação trabalhista, destacam-se a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o contrato de trabalho por prazo determinado, o Banco de horas, o contrato a tempo parcial, a permissão dos trabalhos aos domingos, afrouxamento da fiscalização e poder de atuação do Ministério do Trabalho.

Referidas alterações geraram o que denominamos hoje de flexibilização dos direitos trabalhistas. Essa flexibilização vem sendo orquestrada por meio de produção legislativa, jurisprudência e súmulas, tendo como base o discurso propalado pelo Estado e pelo empresariado de que a legislação trabalhista por ser excessivamente protecionista impossibilita o crescimento econômico (FECAMP, 2002).

Com esse discurso o governo apresentou o PL 5483, que visa alterar o artigo 618 da CLT, permitindo, dessa forma, que, por meio de negociação coletiva entre sindicatos patronais e dos trabalhadores, todos os direitos garantidos no texto consolidado possam ser alterados, desde que não contrariem a Constituição Federal, as normas de segurança e saúde dos trabalhadores, a legislação tributária e previdenciária, o FGTS, vale-transporte e o programa de alimentação do trabalhador.

Partindo da análise dessa produção legislativa orquestrada pós constituinte de 1988, procura-se demonstrar, se, de fato, essas alterações, proporcionaram um avanço econômico, social e nas relações de trabalho, ou, apenas um retrocesso nos direitos arduamente conquistados ao longo de tantas décadas.

As reformas são necessárias e constituem parte do próprio dinamismo social, contudo, a ótica da reforma não pode significar a ampliação do padrão despótico nas relações de trabalho.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

O empresariado, o Estado e alguns sindicatos na tentativa de implementar reformas que mitiguem o rigorismo na aplicação de princípios, tais como o da proteção e irrenunciabilidade, têm transformado a CLT em bode expiatório para o problema do desemprego e da informalidade (FECAMP, 2002).

Podemos colocar como marco inicial, desse discurso neoliberalista no Brasil, a década de 60. Segundo ALVES (2009), em 1966 os governantes necessitando atrair capital estrangeiro, e entendendo que um dos entraves era a legislação trabalhista altamente protecionista, iniciaram uma série de investidas para retirada de direitos trabalhistas, uma delas foi a criação de um sistema paralelo – o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - para extirpar o direito a estabilidade permanente, a qual estava garantida na Constituição Federal.

De acordo com DINIZ (2004)

“A estabilidade foi instituída em 1923, pela Lei Eloy Chaves, para os ferroviários e, com a CLT foi estendida a todos os trabalhadores com no mínimo dez anos de tempo de serviço na mesma empresa (Nascimento, 1991). Em 1966 o governo militar extinguiu o sistema de estabilidade no emprego e criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), um sistema ‘optativo’ de indenização por dispensa imotivada. A Lei conferia a todo trabalhador a possibilidade de optar entre permanecer no regime de emprego protegido pela estabilidade, previsto na CLT, ou adotar a adesão ao FGTS. Neste caso a estabilidade desapareceria. Em contrapartida o trabalhador receberia os valores depositados na conta do FGTS, acrescido de uma multa de 10% sobre o valor dos depósitos em razão do término da relação contratual. Na prática desapareceu o princípio da estabilidade, pela simples razão de que as empresas só admitiam empregados desde que optassem pelo FGTS” (2004:81).

Com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de serviço, Lei 5.107/66 substituída pela Lei 8.036/80, que permitia ao trabalhador migrar de um plano para outro, os governantes alcançaram seu intuito, e, em 1988, o legislador constituinte não conseguiu aprovar o inciso I do artigo 7º que previa a proteção à demissão arbitrária e sem justa causa, ante essa situação o legislador constituinte, na tentativa de obstar a dispensa imotivada, majorou a multa prevista na legislação de 10% para 40% (Artigo 10 ADCT).

A abertura comercial dos anos 90, implementada após a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello (1989), primeiro Presidente eleito em eleição direta após o regime militar, significou a destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira, pois os novos padrões tecnológicos forçaram modificações nas estratégias empresariais e, por conseguinte nas relações de trabalho e no perfil do mercado de trabalho, já que inúmeras indústrias fecharam por não conseguirem concorrer com produtos estrangeiros, o que gerou um desemprego em massa (ALVES, 2009).

Segundo COSTA (2003), essa abertura econômica, trouxe consigo o discurso da competitividade que mais tarde seria utilizado como justificativa para o PL 5483, que segundo o empresariado e o governo Cardoso à época visava apenas trazer benefícios aos trabalhadores, já que tenderia a aumentar o número de vagas no mercado de trabalho, diminuindo a informalidade das relações de trabalho, ao mesmo passo que serviria para melhorar as condições de competitividade da economia brasileira.¹

Ainda, no decorrer dessas duas décadas pós constituinte, realizou-se, de forma gradativa, com o objetivo de facilitar sua aprovação, um conjunto de alterações na legislação trabalhista. Dentre elas: o contrato de trabalho por tempo determinado, o banco de horas, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, a instituição de comissões de conciliação prévia, o afrouxamento da fiscalização e poder de atuação do Ministério do Trabalho (Portaria n. 865/95, do MET) e a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

A literatura vê essas alterações como forma de flexibilizar as relações de trabalho, o que não está de todo equivocado, no entanto, se faz necessário fazer algumas considerações sobre esse termo.

¹ Segundo COSTA (2003) “A abertura econômica de Collor, iniciada de forma atabalhoada com a queda abrupta das tarifas de importação para uma grande diversidade de produtos industriais, trouxe consigo o incremento do discurso da competitividade (agora em níveis internacionais), precipitando a entrada da fechada economia brasileira na circulação da rede global. Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os esforços se concentraram primordialmente na racionalização de custos, com destaque para os custos do trabalho”.

1.2 O TERMO FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo DINIZ (2004) esse termo surgiu na década de 1980 e designava a reformulação do ambiente de trabalho, denominada, posteriormente de “flexibilização interna ou tecnológica”. A flexibilização relacionada aos vínculos empregatícios é denominada de “flexibilização externa ou contratual”.

A flexibilização externa está relacionada à estabilidade no emprego, que geralmente está associada às intervenções governamentais, as quais se dão via legislação com objetivo de outorgar certa segurança no emprego. De acordo com DINIZ (2004) essa flexibilidade tende a transferir o peso dos ajustes, procurando reduzir toda restrição jurídica e/ou institucional, entretanto, ela não constitui a única forma de flexibilidade, pois a empresa pode buscar flexibilizar a sua organização interna visando torná-la mais maleável às variações conjunturais.

A autora elenca três principais fontes de flexibilidade interna: (i) flexibilidade funcional, está ligada à capacidade que cada empregado tem de realizar diversas tarefas dentro da empresa; (ii) flexibilidade salarial, diz respeito a formação da renda dos trabalhadores a partir de parâmetros exógenos, isto é, situação da empresa ou conjuntura econômica. Não está relacionada ao desempenho individual do empregado e (iii) flexibilidade quantitativa, definida a partir das horas trabalhadas (forma eficaz da empresa controlar as flutuações no nível de atividade).

Para essa autora, todas essas formas de flexibilidade podem ser restringidas pelo arcabouço jurídico, que rege as relações de trabalho, e pelas negociações entre as partes.

MARTINS (2002) entende que o termo correto a ser utilizado não seria flexibilização do Direito do Trabalho, mas sim flexibilização das condições de trabalho, pois estas que serão flexibilizadas. Esse autor conceitua a flexibilização das condições de trabalho como sendo “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho” (2002: 21)

Para NASCIMENTO (2008) a flexibilização do direito do trabalho é a

“corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a

estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente mais forte” (2008:168-169).

NASCIMENTO (2008) aponta que além da flexibilização existe a desregulamentação e que ambas distinguem-se quanto ao âmbito a que se referem, pois desregulamenta-se o direito coletivo e flexibiliza-se o individual, ou seja, a desregulamentação deve restringir-se ao direito coletivo do trabalho. O autor define desregulamentação como

“política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e das representações de trabalhadores, para que por meio das ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregadores” (2008:173)

Na presente proposta nos valem os conceitos de flexibilização utilizados pelos autores mencionados, pois eles se complementam.

Assim, partindo dessa premissa, entendemos que as alterações na legislação do Trabalho aqui analisadas e a proposta de alteração do PL 5483 abarcam todas as dimensões citadas pelos autores, pois alteram (no caso do PL tentou alterar) tanto o contrato e as condições de trabalho, especialmente no que concerne às formas de contratação, aos custos para a rescisão contratual, quanto modificam (ou tentam modificar no caso do PL) o estatuto jurídico no que se refere à negociação coletiva e suas normas.

Em suma, podemos dizer que o sistema fundiário foi um dos pontapés iniciais para a grande flexibilização nos direitos trabalhistas nas duas últimas décadas, sendo seguido pela política neoliberal de abertura comercial implantada no governo Collor (1990-1992), a qual prosseguiu no decorrer da década sob os governos Itamar Franco (1993-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1995-1998/

1999-2002).² No entanto, segundo NASCIMENTO (2008) apesar de todas essas alterações, as taxas de desemprego e a informalidade³ elevaram-se expressivamente, o que demonstra que a flexibilização, que no caso do PL 5483, já se enquadra como desregulamentação (redução de interferência legal nas negociações coletivas), não é a solução para a diminuição da taxa de desemprego e nem para o desenvolvimento econômico.

2 O ESTADO E AS NORMAS TRABALHISTAS

A internacionalização do sistema capitalista, mais acentuada nas duas últimas décadas no Brasil com a abertura comercial iniciada em 1990, afetou a natureza dos direitos, sobretudo os direitos sociais. A ampliação da competição internacional gera pressões sobre o custo da mão-de-obra e sobre as finanças estatais, o que, por certo acaba afetando a geração de empregos e as relações de trabalho (COSTA, 2003).

A interferência estatal no Brasil esteve presente desde o império. Na década de 20, estabeleceu-se um Estado corporativo, entendido como aquele em que o Estado tem a suprema autoridade sobre os interesses de grupos econômicos (ERICKSON 1979). Na década de 30 o Estado passou a intervir diretamente na vida política, econômica e social, a ideologia caracterizava-se como estatista-

2

Segundo Giovanni Alves "A reforma neoliberal, a partir do governo Collor, significou alterações substantivas na dinâmica da economia brasileira e, por conseguinte, na forma de ser do mercado de trabalho. O Brasil inseriu-se de forma subalterna no processo de mundialização do capital. A adoção de políticas neoliberais submeteu o país à lógica da financeirização vigente no capitalismo global. Constituiu-se o que poderíamos denominar de "economia da sociabilidade constrangida", tendo em vista que, sob a "ditadura dos credores", os gestores da política macroeconômica colocaram, como foco privilegiado, a estabilização monetária por vias ortodoxas (juros elevados para atrair capital estrangeiro e garantir o fechamento do balanço de pagamento) com impactos perversos no crescimento da economia, e, por conseguinte, no mercado de trabalho (a degradação do metabolismo social do trabalho e, portanto, a "tessitura de uma sociabilidade constrangida", expressou-se, como demonstraremos a seguir, nos indicadores socioestatísticos do crescente desemprego total, na expansão dos contratos precários, na queda dos rendimentos médios do trabalho e na perda de referentes coletivos)".

³ De acordo com NASCIMENTO (2008) a CLT se aplica à apenas 55% da força de trabalho. O restante da população economicamente ativa trabalha de modo informal.

desenvolvimentista, tanto que nesta época foi criado o Ministério do Trabalho. Esse paternalismo⁴ e elitismo seguiu durante todo o Estado Novo (1937).

O governo Vargas assumiu o estilo paternalístico-administrativo. Ao mesmo tempo em que concedia vantagens aos trabalhadores ele mantinha um estrito controle, de forma que eles nunca conseguiram adquirir um poder político real, tanto que para os trabalhadores os benefícios da legislação trabalhista eram considerados como dádivas patronais ou do governo (FLEURY e FISCHER, 1992).

Com sua estrutura corporativista o Estado diminuiu substancialmente a ação operária. No período de 1937 a 1945, o movimento sindical autônomo desapareceu, caindo na clandestinidade. O fim do Estado Novo não trouxe nenhuma alteração prática na estrutura corporativista (FLEURY e FISCHER, 1992).

FLEURY e FISCHER (1992) afirmam que a década de 1950 foi marcada pelo desenvolvimento nacional, com alianças entre o capital estatal e os entes privados nacionais e multinacionais. Segundo esses autores, nessa mesma época os movimentos sindicais começaram a ressurgir, saindo da clandestinidade e agindo de forma mais ativa e efetiva, já que não estavam sob tanto controle do Ministério do Trabalho. No entanto, embora tenha saído da clandestinidade, a estrutura sindical permaneceu a mesma, dependente do Estado para seu funcionamento.

O golpe de Estado em 1964 trouxe de volta o militarismo, que teve como característica a forte intervenção na vida civil. Com ele houve um retorno a tradição corporativa do Estado Novo, que resultou em um maior controle sobre os assuntos trabalhistas. Os militares desmobilizaram e excluíram os trabalhadores da vida política e aboliram as centrais sindicais (ERICKSON, 1979). Foi nesse período que o Estado chamou para si a definição dos índices de reajuste salarial e as regras das relações entre capital e trabalho, retirando a autonomia das empresas.⁵

O controle Estatal sobre os assuntos trabalhistas, contudo, começou a perder sua força nas décadas seguintes, 1970 e 1980, abrindo espaço para o modelo neoliberal, bastante difundido pós-redemocratização, em especial na década

⁴ NASCIMENTO define paternalismo “substituição da capacidade de alguém de deliberar sobre o que é melhor para si próprio pela determinação de outra pessoa supostamente em melhores condições de resolver” (2008:172).

⁵ “O sistema nessa época se caracterizava por ser: corporativista, fiscalizador, com estrutura sindical vertical dependente do Estado, com ausência de liberdade e autonomia de organização para os movimentos sindicais, ausência de livre contratação e negociação entre as partes, etc. Em razão dessas características a função fiscalizadora e judiciária (Justiça do Trabalho) do aparato estatal do trabalho era sempre acionada” (PILLA, ANDERSON E PICCININI, 2005).

de 1990, com a política de abertura de capitais do Presidente Fernando Collor de Mello (OLIVEIRA apud PILLA, ANDERSON e PICCININI, 2005).

Em oposição a essa política neoliberal veio a Constituição de 1988, que além de reafirmar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais já existentes na CLT os alçou a outra espécie de norma, dando caráter constitucional a esses direitos.

Porém, essa tentativa de dar maior proteção aos trabalhadores através da Constituição de 1988 não foi suficiente para conter a política neoliberal que ganhou força a partir da década de 1990 (período que mais se editou leis com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho).

3 A NEGOCIAÇÃO ENTRE AS PARTES – EMPREGADOR, EMPREGADO E SINDICATO

A legislação juslaboral tem em seu bojo a proteção ao hipossuficiente da relação de trabalho, isto é, o empregado. Toda legislação foi construída partindo do princípio da proteção ao trabalhador, no entanto, não obstante essa aparente desigualdade o objetivo do legislador foi o de igualar as partes no âmbito do direito do trabalho pela clarividente desigualdade econômica que marca essa relação jurídica especializada (NASCIMENTO, 2008).

Esse princípio da proteção ao trabalhador almeja o reflexo da igualdade substancial das partes, cuja finalidade é a equiparação dos desiguais, já que dar tratamento isonômico as partes, importa em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades, porém, não se pode olvidar que em alguns casos faz-se necessário a mitigação desse princípio protetivo, pois o empregador poderá ser tão, ou mais frágil do que o próprio empregado, no entanto regra geral o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação trabalhista (NASCIMENTO, 2008).

Visando o auxílio a proteção ao trabalhador, surge o chamado “novo sindicalismo”⁶ que imprimiu ao sistema de representação um padrão combativo de

⁶ O surgimento do chamado “novo sindicalismo” teve início no final da década de 70 e durante a década de 80, nesse período de transição do regime militar para o democrático o Brasil viveu um intenso período de revitalização das forças sindicais, impulsionado pelos movimentos dos

ação sindical, cuja maior arma de pressão ao poder arbitrário dos empregadores era a greve. A interferência sindical aumentou o poder de barganha dos empregados, principalmente nos setores onde a militância sindical era mais forte (metalúrgicos, bancários, petroleiros). Aspectos do trabalho até então de domínio exclusivo da gestão empresarial, como controle disciplinar, ritmos de produção, regras de promoção, estabilidade, condições de higiene e de trabalho, etc., passaram a poder ser confrontados com o auxílio das militâncias dos trabalhadores via sindicato (COSTA, 2003).

De acordo com COSTA (2003), o surgimento desses novos atores (delegados de base, comissão de representação interna de trabalhadores, comissões de fábrica, grupos de negociação), imprimiu um novo padrão de relação de trabalho, onde as negociações coletivas que antes apenas serviam para a formalidade da implantação de ajustes salariais definidos pelo governo, passaram a ser um importante instrumento de extensão de direitos trabalhistas.⁷

Para COSTA (2003) a década de 90 trouxe um novo prisma nas relações de trabalho, em especial no que concerne ao desempenho da representação sindical. Vários foram os fatores que auxiliaram no retrocesso da prática confrontacionista do passado, dentre eles: as grandes demissões dos anos 90, a migração de trabalhadores do setor industrial (tradicionalmente mais organizado em sindicatos) para o setor de serviços (onde predominam relações mais precárias e instáveis, isto é, com baixa organização sindical).⁸ Todos esses fatores tiveram conseqüências avassaladoras no poder de barganha dos empregados, pois favoreceram a perpetuação da autocracia empresarial, que valia-se do seu poder unilateral de demitir e contratar.

trabalhadores. O foco principal das lutas dos trabalhadores era a desvinculação dos sindicatos da tutela estatal. Com a entrada da década de 80 as forças sindicais se reorganizaram fundando centrais sindicais que passaram a coordenar nacionalmente a ação dos trabalhadores, reocupando, dessa forma, o espaço político reduzido pela ditadura. (Costa, 2003)

⁷ Segundo Costa (2003) “O coroamento dessas lutas viria com a Constituição de 1988, com a legalização de algumas conquistas centrais, de há muito reivindicadas e mesmo de certa forma já em prática, tanto no âmbito da representação de interesses (como o direito de greve, a liberdade para a criação de sindicatos sem a tutela estatal, a restauração do poder de negociar diretamente com os patrões, a institucionalização dos delegados de base), quanto no âmbito da ampliação de direitos sociais e trabalhistas (como redução de jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas, o seguro desemprego, a licença gestante de 120 dias, a licença paternidade”.

⁸ A polarização das formas de relação de trabalho (trabalhadores formais, com carteira assinada, informais, temporários, autônomos, vinculados a cooperativas de fachada, terceirizados, etc.) faz com que os sindicatos tenham restringida sua base de atuação. Essa polarização aliada ao desemprego constitui em um desafio para a organização sindical, pois enfraquece as mobilizações e reduz seu poder de barganha (COSTA, 2003).

Nesse contexto, a autora afirma que a preservação dos empregos, as políticas de formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a manutenção de conquistas passadas, a flexibilização das jornadas, etc., passaram a dar o tom das negociações coletivas, minando o poder de barganha do empregado, que na balança de forças com o empregador encontra-se em uma condição extremamente desfavorável.

Segundo a autora, para minorar essa patente desigualdade entre empregado e empregador, torna-se forçoso um movimento sindical forte, capaz de lutar pelos direitos dos trabalhadores, com real poder de barganha. As décadas de 1970 e 1980 foram importantes nesse sentido, pois auxiliaram, nesse período de transição da ditadura militar para a democracia, na desvinculação dos sindicatos da tutela estatal, que conseqüentemente proporcionou um novo prisma sobre direitos e obrigações nas relações de trabalho, já que o sindicalismo nesse período viveu seu auge⁹, tendo como marco histórico do sindicalismo brasileiro a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, com grande capacidade de mobilização.

A autora aponta que uma das principais características do sindicalismo na década de 1980 foi a ampliação da negociação coletiva, que se dava sobretudo, através de uma ofensiva grevista, de confronto. No entanto, essa estratégia de conquistas de direitos por meio do confronto com o capital não permaneceu na década seguinte, os sindicatos, por força do contexto neoliberal, de abertura do capital, desemprego em massa e recessão da economia brasileira, sofreram uma grande transformação político ideológica, passando de um sindicalismo de confronto a um sindicalismo de cooperação.

Outra grande transformação, segundo a autora que marca a estrutura sindical adveio pós constituinte de 1988: o desaparecimento da tutela estatal sobre os sindicatos. Embora tenha permanecido no texto constitucional a unicidade sindical, o enfraquecimento do controle governamental sobre as organizações sindicais deu maior autonomia para as negociações capital x trabalho.

⁹ Segundo COSTA (2003) “Em seu conjunto o sindicalismo brasileiro viveu um momento de ouro. Na entrada da década de 80, o país ia deixando para trás duas décadas de ditadura militar. As forças atuantes no movimento dos trabalhadores se reorganizaram e rapidamente fundaram centrais sindicais que passariam a coordenar nacionalmente as ações dos trabalhadores. Uma delas, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), ocuparia um lugar de destaque neste processo servindo como fio condutor para as inúmeras mobilizações e greves que marcaram aqueles anos, inclusive algumas greves gerais de caráter nacional.”

No entanto, a autora destaca que essa maior autonomia das organizações sindicais tem que conviver com a unicidade imposta por lei, e a liberdade de negociação e a arbitragem, com as funções normativas do judiciário trabalhista e ainda, confrontar com o capital no campo da produção diante de um novo e precário mundo do trabalho.

A era neoliberal que passou a ser desenhada na década de 1990, modificou sobremaneira as relações entre o capital e o trabalho, o que fez com que o sindicalismo nesse período passasse por alterações profundas, pois além das transformações estruturais, teve que lidar com determinações sócio-históricas (alto índice de desemprego, flexibilização nas relações de trabalho, aumento do trabalho informal, autônomo, etc) que influenciaram no seu poder de barganha junto ao capital e enfraqueceram o sindicalismo no país.

Diante dessas transformações estruturais na economia e na sociedade capitalista do século XXI, o sindicalismo brasileiro para sobreviver a era neoliberal teve cada vez mais que incorporar a lógica do capital, ou seja, perder os seus vínculos históricos com o movimento social de contestação abrindo espaço para outro tipo de contestação, a do capitalismo (ALVES, 2000).

Dentro desse quadro delineado pelo processo de reestruturação produtiva, pelo qual as empresas foram obrigadas a passar pós abertura de mercado, com início no governo Collor, fez com que surgissem, o que alguns autores denominam de “novas relações de trabalho”. Como se observa esse processo alterou de forma substancial as relações entre capital x trabalho x sindicato.

Todos esses atores foram atingidos pelas transformações ocorridas no pós redemocratização, o capital teve que se adequar a novas tecnologias exigidas pela globalização para sobreviver a abertura de mercado, o que mudou o complexo produtivo, gerando uma descentralização produtiva (terceirização e outras sub formas de trabalho); os sindicatos deixaram o antigo modelo do sindicalismo de confronto, de tipo classista, para assumir um cariz cooperativo com o capital, na tentativa de sobrevivência de parcelas organizadas de classe diante da ofensiva do capital na produção e o trabalhador, por seu turno, teve que arcar com esta ofensiva, que exigia uma maior qualificação da mão-de-obra ao mesmo tempo que

diminuí consideravelmente os postos de trabalho, afetando seu poder de barganha (ALVES, 2000).

A nova república neoliberal atingiu a todos os atores da relação de trabalho, no entanto, o que mais sentiu e continua sentindo seu peso é o trabalhador, que sem poder de negociação ou com ele reduzido, tem que aceitar as imposições do capital e conviver com a precarização dos seus direitos.

4 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O PROJETO DE LEI 5483

Foram várias as alterações na legislação trabalhista que auxiliaram na flexibilização dos direitos dos trabalhadores, leis, medidas provisórias, portarias, enunciados, decretos, súmulas, enfim todo um arsenal jurídico mobilizado pelo capital com total apoio Estatal.

No período coberto pela pesquisa (1988-2009), foram editadas 08 (oito) leis, 09 (nove) medidas provisórias, 02 (dois) decretos, 03 (três) portarias e uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, totalizando 24 alterações. Desse montante 20 (vinte) deram-se nas gestões do Presidente Fernando Henrique Cardoso, ou seja, os dados demonstram que os governos FHC (1995-1998/1999-2002) foram os períodos em que mais se editaram normas flexibilizadoras.

O quadro abaixo foi extraído do trabalho de Pochmann (2003) e complementado por nós com a inclusão das alterações legislativas até o ano de 2009.

Tabela 1. Flexibilização das normas trabalhistas 1988 a 2009.

FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVO	GOVERNO
CONTRATUAL	1.Cooperativa profissional ou de prestação de serviços. (Lei 8949/94);	1.Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhista da CLT).	1. ITAMAR;
	2.Contrato por tempo determinado. (lei 9601/98);	2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais;	2. FHC;
	3.Contrato por jornada parcial. (MP 1709/98);	3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos	3. FHC;

	<p>4.Suspensão do Contrato de Trabalho. (MP 1726/98);</p> <p>5.Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96);</p> <p>6.Setor público: demissão (lei 9801/99 e lei complementar 96/99);</p> <p>7.Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96);</p> <p>8.Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96);</p> <p>9.Terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST);</p> <p>10. Suspensão do Contrato de Trabalho para qualificação profissional (MP 2.164-41/2001)</p>	<p>proporcionais e sem participação do sindicato na negociação.</p> <p>4. Suspende contrato de trabalho, de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes;</p> <p>5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;</p> <p>6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal;</p> <p>7. Redefine a lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário;</p> <p>8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho;</p> <p>9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho;</p> <p>10. Inclui o art. 476-A que suspende o contrato de trabalho, por um período de 02 a 05 meses, para qualificação do empregado em curso oferecido pelo empregador.</p>	<p>4. FHC;</p> <p>5. FHC;</p> <p>6. FHC;</p> <p>7. FHC;</p> <p>8. FHC;</p> <p>9. FHC;</p> <p>10. FHC.</p>
--	--	--	---

<p>TEMPO DE TRABALHO</p>	<p>1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98);</p> <p>2. Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99);</p> <p>3. Contrato de Trabalho por tempo determinado interesse público (Lei 8745/93);</p> <p>4. Redução intervalo intrajornada (Portaria MTE 42/2007).</p>	<p>1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva;</p> <p>2. Define trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva;</p> <p>3. dispõe sobre contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal;</p> <p>4. Disciplina os requisitos para redução do intervalo intrajornada.</p>	<p>1. FHC;</p> <p>2. FHC;</p> <p>3. Itamar;</p> <p>4. LULA.</p>
<p>SALARIAL</p>	<p>1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000);</p> <p>2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94);</p> <p>3. Salário Mínimo (MP 1906/97).</p>	<p>1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho;</p> <p>2. Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários;</p> <p>3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.</p>	<p>1. ITAMAR E FHC.</p> <p>2. ITAMAR;</p> <p>3. FHC.</p>

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	<p>1. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96);</p> <p>2. Ultratividade acordo e convenção (MP 1620/98);</p> <p>3. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001).</p>	<p>1. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais;</p> <p>2. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes;</p> <p>3. Define a contratação temporária de até 03 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.</p>	<p>1. FHC;</p> <p>2. FHC;</p> <p>3. FHC.</p>
DEMISSÃO	<p>1. Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei 8959/2000);</p> <p>2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000);</p> <p>3. Fiscalização do MTE (Portaria 865/95);</p> <p>4. Prescrição trabalhista – trabalhadores rurais (Lei 9658/98 e Emenda Constitucional 28/2000)</p>	<p>1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros;</p> <p>2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do s.m.;</p> <p>3. Restringe atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade;</p> <p>4. Altera o art. 11 da CLT e estende aos trabalhadores rurais a prescrição para reclamar os direitos oriundos da relação de trabalho;</p>	<p>1. FHC;</p> <p>2. FHC;</p> <p>3. FHC;</p> <p>4. FHC.</p>

Fonte: Base de Dados do Planalto, Ministério do Trabalho e TST. Dados compilados por nós.

Não obstante essa quantidade de normas legais que auxiliaram na flexibilização das relações de trabalho e na sua precarização, as quais foram aprovadas, em sua grande maioria, durante o mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, esse mesmo governo ainda tentou implementar a mudança derradeira através do Projeto de Lei n. 5483 de 2001, que tem por objetivo alterar o artigo 618 da CLT.

A ementa¹⁰ do referido projeto dispõe: “Estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. Flexibiliza a CLT.”

Essa alteração permitiria que, por meio de negociação entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, todos os direitos atualmente garantidos pela CLT e legislação esparsa fossem modificados desde que não contrariassem a Constituição Federal e normas de segurança e saúde do trabalhador, ou seja, prevaleceria o negociado sobre o legislado.

A justificativa do Estado (governo) é de que a legislação trabalhista, por ser excessivamente protetiva, atravanca o crescimento econômico, impossibilitando as empresas de se inserirem de forma mais competitiva no mercado internacional. Outro argumento também foi fortemente utilizado para justificar a proposição do PL n. 5483/2001, o de que o mercado de trabalho altamente regulado é um inibidor na contratação da mão-de-obra e um dos grandes vilões para o aumento da oferta de empregos (FECAMP, 2002).

O discurso do empresariado ainda aponta o elevado peso dos encargos sociais, que para eles, além de dificultar a formalização das relações de trabalho eleva os custos do trabalho para as empresas. De acordo com relatório elaborado pela FECAMP¹¹ em 2002:

“Apontando para uma suposta rigidez das relações de trabalho e para um elevado peso dos encargos sociais, a CLT é vista pelos empresários como algo que engessa as relações e o mercado de trabalho, eleva o custo do trabalho para as empresas, dificulta a formalização das relações do trabalho,

¹⁰ Projeto de Lei n. 5483 de 04/10/2001, autor Poder Executivo, disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>, último acesso em 22/03/2001.

¹¹ FECAMP – Fundação de Economia de Campinas.

inibe o crescimento econômico e do emprego e diminui a capacidade de competição das empresas instaladas no território brasileiro” (2002:06)

Na perspectiva do governo e empresariado o PL n. 5483/2001 viria apenas para contribuir, pois aumentaria a competitividade da economia brasileira, combateria o desemprego e reduziria a informalidade das relações de trabalho. Uma parcela da força sindical também apoiou o respectivo projeto. Segundo DINIZ:

“O projeto contou com o apoio de algumas entidades patronais e da Força Sindical. Sete sindicatos dos metalúrgicos ligados a esta central chegaram a aprovar, em assembléia, um acordo propondo a flexibilização de alguns direitos. No entanto, liminar concedida pela Justiça a pedido do Ministério Público do Trabalho suspendeu o acordo. A CUT, por sua vez, posicionou-se contra, promovendo manifestações públicas em várias capitais do País”. (2004:114)

Como se vê, o processo de aprovação desse projeto foi tumultuado na Câmara dos Deputados e quando chegou ao Senado, estava em discussão no Congresso a “renovação” do CPMF (Contribuição Provisória sobre movimentação financeira). Para Diniz (2004) a oposição aproveitou-se da urgência do governo na aprovação da CPMF (o governo precisava da “renovação” para dar continuidade a uma série de programas, como o bolsa escola, ações de saúde, entre outros) e da crise na aliança PSDB-PFL para condicionar à aprovação dessa matéria a retirada de urgência constitucional do PL 5483/2001. O governo retirou a urgência e o projeto ficou em tramitação no Senado até sua retirada da pauta em 30/04/2003, pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

O poder de barganha dos empregados é muito baixo, quase inexistente, sem contar, que no Brasil, onde a regra é a absoluta falta de representatividade sindical, essa proposta do negociado sobrepor-se ao legislado apenas forneceria mais um instrumento, dentre tantos outros já existentes, à “imposição de acordos” via sindicatos de fachada.

No mais, não se pode olvidar que o modelo de sindicalismo permaneceu o mesmo da época getulista, a Constituição de 1988 não eliminou a maior parte dos dispositivos conservadores que caracterizam a estrutura sindical. Dentre eles, o

principal foi a permanência do imposto sindical, principal fonte de financiamento da estrutura sindical. O imposto sindical é descontado anualmente de todos os trabalhadores assalariados formais, independentemente de serem sindicalizados ou não, o que significa que os sindicatos, agindo ou não em defesa dos direitos dos trabalhadores, têm garantida a sua entrada de renda.

Desse modelo sindicalista que, em tese deveria ao menos atuar em defesa dos trabalhadores formais empregados e, que sabe-se que na realidade nem sequer isso faz, tanto que muitas Convenções e Acordos Coletivos são apenas réplica das disposições contidas na CLT, chega-se a conclusão que no Brasil deixar o negociado sobrepor-se ao legislado terá apenas impacto sobre a precarização das relações de trabalho, o que já vêm sendo visível no período pós-redemocratização, com resultados incertos sobre o futuro do trabalho, já que com a flexibilização o emprego passarão a ser a referência nas negociações, ficando os salários, as condições de trabalho e demais garantias em segundo plano.

Ainda, o argumento de que os encargos trabalhistas são elevados e por isso atravancam a economia, impedindo a competitividade e a contratação de mão-de-obra, não encontra bases sólidas de sustentação. O custo já está embutido nos preços dos produtos e é bancado pela sociedade e pelos próprios trabalhadores. No mais os custos da mão-de-obra no Brasil estão entre os menores do mundo.¹²

Em um mundo globalizado os custos da mão-de-obra são o menor dentre os fatores, que impedem uma maior competitividade no mercado internacional. As taxas de juros, cambiais, os impostos (em especial no Brasil), preços dos insumos importados ou produzidos, etc. são os maiores obstáculos para o crescimento econômico.

Em pesquisa o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - desmitificou o velho discurso do empresariado de que os encargos sociais no país representam 102% do salário dos trabalhadores. Na

¹² SANTOS E POCHMANN (1996) apud relatório FECAMP (2002:13/14) afirmam que “Por outro lado, enfatizam que o custo do trabalho no Brasil já é um dos menores do mundo (Santos e Pochmann, 1996). Medido pelo custo horário no conjunto da indústria brasileira, várias pesquisas, desde o início dos anos 90, têm mostrado que o custo total do trabalho (salário, acrescido de todos os encargos sociais e direitos trabalhistas dos brasileiros), de cerca de US\$ 2.70, está na média da América Latina (US\$ 2,60), que é menor do que os países conhecidos como tigres asiáticos e muito menor do que vários países desenvolvidos, que em alguns casos situam-se entre US\$ 15,00 e US\$ 20,00 (EUA e Japão, por exemplo), e em outros acima de US\$ 20,00 (Alemanha)”. Disponível em www.emprego.sp.gov.br/downloads/.../alteração_%20na_clt.doc, último acesso em 12/04/2004.

realidade os encargos sociais INSS, para o serviço da indústria (SESI), serviço de aprendizagem nacional (SENAI) entre outros que compõem o sistema (S), INCRA, seguros acidente de trabalho, salário educação e serviço de apoio a micro e pequenas empresas (SEBRAE), correspondem a 25,1% da remuneração do trabalhador.¹³

Segundo o DIEESE no ano de 2010 o Brasil teve um contingente de desempregados em torno de 3 milhões nas sete regiões metropolitanas (RS, SP, BA, DF, MG, CE e PE) pesquisa realizada pelo PED – pesquisa de emprego e desemprego, juntamente com o DIEESE, fundação SEADE e convênios regionais. Sendo que, segundo o DIEESE, apenas uma redução na jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais seria o suficiente para gerar mais de 2,5 milhões de empregos e o aumento no custo da produção seria de apenas 1,99%.¹⁴, que com certeza seria facilmente repassado ao consumidor.

Portanto, é possível concluir que a alta taxa de desemprego e a baixa inserção brasileira no mercado internacional de bens e serviços, discurso do capital amplamente apoiado pelo Estado nos governos Cardoso, não pode ser atribuída aos encargos trabalhistas e muito menos a “rigidez” da CLT e demais normas trabalhistas.

Se as medidas flexibilizadoras já haviam se revelado, ao longo do governo Cardoso, inócuas no combate ao desemprego, por certo que não seria o PL n. 5483/2001, que conseguiria esse efeito prático de aumento dos postos de trabalho.

CONCLUSÃO

A retirada de direitos trabalhistas vem sendo perpetrada de longa data, sendo reforçada com a abertura comercial dos anos 90, e pelo discurso do capital e do Estado: flexibilizar para diminuir a informalidade e gerar mais postos de trabalho. Porém, o que se verifica não é uma maior flexibilização, mas sim uma precarização

¹³ Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>, último acesso em 12/04/2011.

¹⁴ Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>, último acesso em 12/04/2011.

das relações de trabalho com aval do Estado (vide a quantidade de alterações na legislação na década de 1990).

Foi durante o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) que ocorreram a maior parte das alterações legislativas que flexibilizaram as normas trabalhistas. Todas essas alterações vieram seguidas do discurso de maior competitividade internacional, diminuição da informalidade e diminuição das taxas de desemprego, inclusive esse discurso embasou a proposição do PL 5483/2001, que, se aprovado, seria um dos maiores desserviços às relações trabalhistas e um grande retrocesso nos direitos arduamente conquistados ao longo da história (FECAMP, 2002).

Das 24 alterações na Legislação Trabalhista, verifica-se que quinze delas apenas suprimiram direitos trabalhistas, sendo: duas no governo Itamar (Lei n. 8.494/94 e Lei 8.745/93); doze no governo Fernando Henrique Cardoso (Lei 9.601/98, MP 1726/98, Decreto 2.100/96, Lei 9.801/99 e Lei Complementar 96/99, Lei 6.019/74 redefinida pela Portaria 2 de 29/06/96, Portaria MTE de 1995 e Enunciado TST, MP 2.164-41/2001, Decreto 2.066/96, MP 10/2001, Lei 8.959/2000, Portaria 865/95, Lei 9.658/98 e Emenda Constitucional 28/2000) e por fim uma no governo Lula (Portaria MTE 42/2007).

A pesquisa demonstrou que a flexibilização não é a solução para a diminuição do desemprego, que, ao contrário, ela tende a diminuir o número de postos de trabalho formal (NASCIMENTO 2008). E, que as alterações legislativas, no período recortado pela pesquisa, como se verifica do seu teor, foram apenas uma forma velada de suprimir os direitos trabalhistas.

A CLT apenas garante o mínimo de proteção ao trabalhador canalizando para a Justiça os conflitos dos trabalhadores. Retirar esse mínimo, depositando nas mãos de sindicatos, geralmente de fachada (como pretendia a reforma trabalhista através do PL 5483/2001), ou com reduzidíssimo ou nenhum poder de barganha seria empurrar os trabalhadores rumo a uma situação quase análoga a de escravos, já que a base de negociação nas relações de trabalho passaria a ser os direitos trabalhistas, ou seja, a negociação dos direitos em troca de permanência no emprego.

Não obstante todas essas colocações urge, de fato, a necessidade de alterar-se a legislação trabalhista, mas essas alterações devem ser feitas não no

sentido de retirar direitos conquistados historicamente, mas sim no sentido de regular as novas relações de trabalho que surgiram ao longo dessas décadas, em prestígio ao princípio protetivo, pilar do direito do trabalho e, em especial, na tentativa de coibir possíveis excessos do capital na exploração da mão-de-obra.

Referências Bibliográficas:

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. Rev. katálysis, Florianópolis, v. 12, n. 2, dez. 2009 .

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projetos de Lei. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=33868> Último acesso 22/03/2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portarias. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/default.asp>> Último acesso 09/12/2010.

BRASIL. Presidência da República. Legislação. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>> último acesso 09/12/2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Último acesso 15/12/2010.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil: o longo caminho. 11ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

COSTA, Márcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. RAE electron., São Paulo, v. 2, n. 2, dez. 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIEESE (2010) “Redução da Jornada de Trabalho para 40 horas já!” disponível em Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>. Último acesso em 29/03/2010.

DINIZ, SIMONE. Presidencialismo (s) e seus efeitos no processo decisório: As mudanças nas legislações do trabalho da Argentina e do Brasil. 2004. 173p. Universidade de São Paulo, São Paulo.

ERICKSON, Kennet. Sindicalismo no processo político brasileiro. Ed. Brasiliense, 1979.

FECAMP, Alteração na CLT: avanço ou retrocesso nas relações de trabalho? Campinas, 2002, disponível em: <[www.emprego.sp.gov.br/downloads/.../alteração %20na clt.doc](http://www.emprego.sp.gov.br/downloads/.../alteração_%20na_clt.doc) > Último acesso 10/04/2011.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Orgs.). Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1992.

GOMES, Antonio Carlos. Produção flexível e degradação da força de trabalho no Brasil. 2006. 235 f. Dissertação. Mestrado em Educação. Universidade Federal de Campinas, Campinas.

MARTINS. Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 23ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2008.

GIMENEZ, Denis Maracci. A questão social e os limites do projeto liberal no Brasil. 2007. 311 p. Universidade Federal de Campinas. Instituto de economia.

PILLA, Bianca Smith; ANDERSON, Fabiano; PICCININI, Valmíria Carolina . Relações de Trabalho no Brasil: a Visão do Estado. Revista Eletrônica de Gestão Contemporânea, Rio Grande, v. 1, p. 1-12, 2005.

POCHMANN, Marcio. Políticas de trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança. 1993. 311 p. Universidade Federal de Campinas. Instituto de economia.

_____, (2003). Impactos das experiências internacionais de reforma trabalhista e os riscos da flexibilização da CLT no Brasil.

DATOS GENERALES

1. DATOS GENERALES DEL AUTOR(NOMBRE, FORMACIÓN PROFESIONAL, DIRECCIÓN, E-MAIL)

Nombre: Miguel Cruz Vásquez

Formación profesional:

- Doctor en Economía
- Maestro en Políticas Públicas
- Ingeniero Industrial

Dirección:

- Domicilio: Privada Madero 15, depto. 7, Puebla, Pue., C.P. 72130, Tel. 2240842
- Trabajo: Universidad de la Sierra Sur: Calle Guillermo Rojas Mijangos S/No., Esq. Av. Universidad, Col. Ciudad Universitaria, Miahuatlán de Porfirio Díaz, Oax., C.P. 70800, Tel. 5724100, ext. 204. E-mail:
- diez4diez@yahoo.com.mx, macruz@unsis.edu.mx

3. INSTITUCIÓN DE TRABAJO:

- Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Universidad de la Sierra Sur: Calle Guillermo Rojas Mijangos S/No., Esq. Av. Universidad, Col. Ciudad Universitaria, Miahuatlán de Porfirio Díaz, Oax., C.P. 70800, Tel. 5724100, ext. 204. Horario de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. y de 16:00 a 19:00 hrs.

4. TEMAS DE TRABAJO Y/O LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Líneas de investigación:

- Mercados de trabajo
- Econometría aplicada
- Finanzas Públicas Municipales

5. ÚLTIMOS TEXTOS (ARTÍCULOS, LIBROS, ETC)

- Artículo: "Origen de la regulación laboral y su impacto en algunas economías de América Latina", publicado en el número 75 de la Revista del Instituto de Administración Pública del estado de México, abril de 2010, ISSN 1665-2088.
- Ponencia "El impacto de los costos de despido sobre la demanda de trabajo en la industria manufacturera mexicana", publicada en la Memoria del 14º. Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional de la AMECIDER, noviembre de 2009, ISBN 978-607-02-0903-1 (versión electrónica)
- Libro "El impacto de los costos de despido sobre la demanda de trabajo con referencia al caso de la industria manufacturera mexicana", publicado por la Universidad "José Vasconcelos" de Oaxaca y la Universidad de la Sierra Sur, febrero de 2011, ISBN: 978-607-9075-01-9

LA SUSTITUCIÓN ENTRE TRABAJO Y CAPITAL Y LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Introducción:

De acuerdo con la teoría neoclásica de la demanda de trabajo, la determinación de un salario por arriba de su nivel de equilibrio (por ejemplo aquél que incorpora costos de despido para proteger a los trabajadores en contra del despido injustificado a través de leyes que regulan el pago de indemnizaciones por tal motivo), produce un descenso en la cantidad de puestos de trabajo disponibles, en perjuicio principalmente de los jóvenes menores de veinte años que trabajan por primera vez y las personas sin oficio que en gran parte carecen de capacitación y experiencia. Es decir, que si bien las leyes laborales garantizan un salario mayor para el trabajador (con protección contra despido) no garantizan que éste vaya a encontrar trabajo a ese salario.

Una posible explicación a este hecho es que ante un salario alto los patrones sustituyen mano de obra por capital y máquinas reduciendo la demanda de trabajo; al mismo tiempo que los salarios más altos atraen a un mayor número de personas al mercado laboral incrementando la oferta de trabajo. El margen entre la cantidad demandada y la cantidad ofrecida de trabajo en el sector formal representa el número de personas que quisieran trabajar por ese salario pero que no encuentran empleo, esto es, el número de desempleados.

En presencia de las cifras relativamente altas de desempleo así como de empleo informal y precario entre los jóvenes menores de veinte años y de las personas sin capacitación y sin experiencia en México¹, nos preguntamos si la actual legislación laboral favorece la sustitución de trabajadores por capital, reduciendo así la demanda

¹ La tasa de desempleo abierto ha crecido constantemente desde los noventa, de 2.8 por ciento en 1992, 3.7 por ciento en 1994, 2.2 por ciento en 2000, 2.7 por ciento en 2002, 3.4 por ciento en 2007, 3.7 por ciento en 2008 y 5.7 por ciento en 2010 www.eumed.net/c; www.oecd.org/dataoecd/48/32/45633680.pdf. En tanto que la informalidad actualmente abarca aproximadamente al 60 por ciento de la población económicamente activa, es decir que incluye a 25 millones de mexicanos. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2005/mcro-informal.htm>

de trabajadores, y de ser así, si la propuesta de reforma laboral presentada en marzo de 2010 por el gobierno federal al Congreso que busca principalmente flexibilizar las formas de contratación laboral podría ayudar a reducir el problema.

Para responder a esta interrogante, estimamos econométricamente la elasticidad precio de la demanda de trabajo y la elasticidad de sustitución entre los factores siguientes: i) trabajo formal, aproximado en esta investigación a través del trabajo con prestaciones; ii) trabajo informal, aproximado mediante el trabajo sin prestaciones; y iii) capital, en el sector manufacturero, que es el de mayor concentración del empleo formal en la economía mexicana, utilizando dos cortes transversales contruidos con las cifras de los Censos Económicos de 1999 y 2004 respectivamente, levantados por el INEGI.

El método de estimación utilizado es el de combinación de cortes transversales independientes², en este caso los de 1999 y 2004, llamado también de datos pooled, el cual nos permitirá realizar la estimación de las ecuaciones de demanda de los siguientes factores: i) la de demanda de trabajo con prestaciones que recibe salarios y sueldos que incluyen aguinaldos, primas vacacionales, bonificaciones, incentivos y bonos de productividad, asimismo, prestaciones sociales que incluyen las contribuciones patronales a los regímenes de seguridad social (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT), las utilidades repartidas a los trabajadores y los pagos por indemnización o liquidación del personal; ii) la de demanda de trabajo que no cuenta con ninguna de estas prestaciones como los trabajadores por honorarios o comisiones sin sueldo base; y iii) la de demanda de capital.

1. La reforma de los costos de despido y la demanda de trabajo

² En este procedimiento de estimación por mínimos cuadrados, suponemos que el error en cada ecuación del sistema no está correlacionado con la variables explicativas en cada una de las ecuaciones, es decir que no hay problemas de endogeneidad en cada una de las ecuaciones que constituyen el sistema porque las variables independientes, en este caso los precios de los factores, son variables exógenas. (Ver Woolridge, J., 2001: 408) Esto es coherentes si suponemos que en cada una de las empresas manufactureras, los salarios son fijados exógenamente de acuerdo con las negociaciones salariales entre ellas y sus trabajadores.

Los costos de despido forman parte de las provisiones de seguridad laboral obligatorias de acuerdo con las leyes laborales mexicanas como se señaló en la sección anterior, por lo que son componentes de los costos salariales de los empleadores, de tal manera que para estimar el impacto que tienen los costos de despido sobre la demanda de trabajo, debemos estimar la elasticidad precio propia de la demanda de trabajo³ así como la elasticidad de sustitución⁴ entre el trabajo con costos de despido y el trabajo sin costos de despido así como la elasticidad de sustitución entre ambos tipos de trabajo y el capital, y de ahí inferir el impacto que puede tener sobre la demanda de trabajo cualquier cambio en los costos de despido.

La desagregación del trabajo en algunas dimensiones de interés como en este caso aquél que cuenta con costos de despido y aquél que no cuenta con costos de despido permite utilizar la teoría de la producción con varios insumos para inferir cómo cambios en la tasa salarial de un grupo de trabajadores afecta no sólo la demanda de este grupo de trabajadores, sino también la demanda de otros insumos y la demanda de trabajo en otros grupos, siguiendo el enfoque de estudiar la demanda de trabajo, en el que los precios de los factores son exógenos.⁵ En este caso suponemos que la oferta de trabajo es perfectamente elástica ya que el salario es exógeno (porque hay suficiente desempleo o bien porque es pagado un salario mínimo efectivo). Este enfoque nos permite calcular los efectos de cambios salariales exógenos, como la reducción de los costos de despido en la reforma laboral propuesta por el actual gobierno sobre la demanda de trabajo que cuenta con esta prestación, asimismo el impacto sobre la

³ La elasticidad precio propia de la demanda de trabajo del factor i , η_{ii} , es la elasticidad precio propia de la demanda del factor i , es decir, calcula el cociente $\frac{\left(\frac{dx_i}{x_i}\right)}{\left(\frac{dP_i}{P_i}\right)}$. η_{ij} es la elasticidad precio cruzada de la demanda del factor i respecto al precio del factor j , es

decir, calcula el cociente $\frac{\left(\frac{dx_i}{x_i}\right)}{\left(\frac{dP_j}{P_j}\right)}$, mientras que Nicholson, W., 1997: 255)

⁴ Elasticidad parcial de sustitución entre dos factores es la variación en el uso de los factores (K/L) en respuesta a una variación de los precios de los factores (w/r), manteniendo constante Y o escala de producción. Es decir, queremos calcular la derivada $\frac{\partial\left(\frac{K}{L}\right)}{\partial\left(\frac{w}{r}\right)}$ a lo largo de una isocuanta, que es una curva que muestra las combinaciones de K y L que pueden generar el mismo nivel de producción. σ_{ij} es la elasticidad de sustitución entre los factores i y j , mientras que σ_{ii} es la elasticidad de sustitución propia del factor i . (Nicholson, W., 1997, p. 206)

⁵ Este enfoque de estudio de la demanda de trabajo contrasta con otro enfoque del estudio de la demanda de trabajo en la cual el nivel de empleo es determinado sólo por la oferta de trabajo perfectamente inelástica en la cual la oferta de este tipo de trabajadores es fija, quizá porque la economía está en pleno empleo, en cuyo caso la demanda de trabajo determina el salario pagado a los trabajadores. (Hamermesh, D., 18-20)

demanda de trabajo sin prestaciones y sobre la demanda de capital. Tal visión es congruente con la realidad de las empresas manufactureras mexicanas, si suponemos que en cada una de ellas, los salarios son fijados exógenamente de acuerdo con las negociaciones salariales entre ellas y sus trabajadores.

En este caso un incremento en la oferta de trabajo a S^1 produce un aumento en el empleo de E^0 a E^1 porque el salario ha caído a W^1 . El efecto directo del shock recae en los salarios, y esto a su vez produce un impacto sobre el empleo, que puede inferirse si conocemos la pendiente de la curva de la demanda de trabajo AC/CB.(ver figura 1)

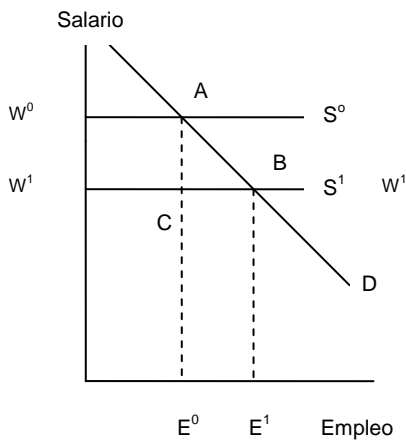


Fig.1. Oferta de trabajo infinitamente elástica

Por otro lado, para estimar econométricamente la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario o a los costos de despido y la elasticidad de sustitución entre los tipos de trabajo y la elasticidad de sustitución entre el trabajo y el capital, necesitamos conocer datos característicos de las empresas como los niveles de empleo, de los salarios, de la demanda de sus productos, y de algunos de los precios y cantidades de sus demás insumos.

2. Antecedentes teóricos:

En este ensayo utilizaremos para la estimación de la elasticidad de la demanda del trabajo la función de Costos con la especificación Translogarítmica, debido a su flexibilidad y también a que ésta no impone restricciones sobre los valores de las

elasticidades (Hamermesh, D. 1993:31). Con objeto de reflejar la dualidad del mercado laboral mexicano, incluiremos en esta función de costos los siguientes factores productivos: el trabajo con previsiones laborales (trabajadores con derecho a prestaciones sociales, reparto de utilidades e indemnizaciones por despido) L_1 ; el trabajo sin previsiones laborales (trabajadores sin derecho a prestaciones sociales, reparto de utilidades e indemnizaciones por despido) L_2 , es decir, el trabajo por honorarios; y el capital K , mismos que tienen respectivamente los siguientes precios: w_1 , w_2 , y w_K . A continuación desarrollamos la función de costos y las ecuaciones de demanda de factores productivos a ser estimadas.

Las funciones de costos translog son aproximaciones de series de Taylor de segundo orden en logaritmos para funciones de costos arbitrarias, muy generales, en las que las relaciones de las demandas de insumos minimizadoras de costos dependen del nivel de producto. Una función de costos translog para N-insumos es:

$$(1) \ln C = \ln a_0 + \sum_{i=1}^n a_i \ln w_i + \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n b_{ij} \ln w_i \ln w_j + a_Y \ln Y + \frac{1}{2} b_{YY} (\ln Y)^2 + \sum_{i=1}^n b_{iY} \ln w_i \ln Y$$

donde $b_{ij} = b_{ji}$. Para que una función de costos cumpla con los requisitos que establece la teoría debe, entre otras cosas, ser homogénea de grado 1 en precios⁶, dado Y , lo que implica las siguientes restricciones sobre la ecuación:

$$(2) \quad (2) \quad \sum_{i=1}^n a_i = 1; \quad b_{ij} = b_{ji}; \quad \sum_{i=1}^n b_{ij} = 0, \quad \text{para toda } j., \quad \text{para toda } j$$

La primera y tercera igualdades en la ecuación anterior resultan de los supuestos de que C es lineal homogénea en los w_i (incrementos proporcionales en los w_i elevan

⁶ Una función de costos homogénea de grado 1, también denominada linealmente homogénea o de rendimientos constantes a escala implica que cuando todos los insumos se duplican o varían en cualquier otra proporción, los costos también se duplican o varían en esa otra proporción (Nicholson, W. 1997: 233)

proporcionalmente los costos), y de que es necesario y suficiente que $b_{iy} = 0 \forall i = 1, \dots, n$ para que la función de costos translog sea homotética⁷. El segundo supuesto surge del requisito de que la función de costos sea simétrica tal que $b_{ij} = b_{ji}$.

Se podría estimar directamente la función de costos translog (1), pero es más conveniente la estimación de ecuaciones de demanda óptimas minimizadoras de costos, transformadas en ecuaciones de participaciones de costos, mediante la diferenciación logarítmica de la ecuación (1) con respecto a los precios de los insumos, y después empleando el lema de Shephard para obtener ecuaciones de participaciones de costos (no insumo-producto), lineales en los parámetros, de la forma

$$(3) \quad \frac{\partial \ln C}{\partial \ln w_i} = \frac{w_i}{C} \cdot \frac{\partial C}{\partial w_i} = \frac{w_i X_i}{C} = S_i = a_i + \sum_{j=1}^n b_{ij} \ln w_j + b_{iY} \ln Y, \quad i=1, \dots, n$$

donde $\sum_{i=1}^n w_i X_i = C$. Definiendo las participaciones de costos $S_i \equiv \frac{w_i X_i}{C}$, se sigue que

$$\sum_{i=1}^n S_i = 1$$

Esta condición aditiva del sistema de ecuaciones de participaciones (3) tiene importantes implicaciones para la estimación econométrica. Por ejemplo, para una función de costos de cuatro insumos (capital K, trabajo L, energía E y materiales M), que tiene la forma translog, las ecuaciones de participación de costos tendrán la forma siguiente. (Berndt, E. 1991: 460-461) (Hamermesh, D. 1993: 39-40). (Berndt, E. y D. Wood 1975: 259-268)

$$(4) \quad S_K = a_K + b_{KK} \ln W_K + b_{KL} \ln W_L + b_{KE} \ln W_E + b_{KM} \ln W_M + b_{KY} \ln Y$$

⁷ La condición de homoteticidad implica que la razón de insumos demandados es independiente de la escala de producción a cada uno de las razones de precios de los factores, es decir, que la relación marginal de sustitución entre los factores solo depende de las cantidades relativas de los mismos y no de sus cantidades absolutas. (Nicholson, W. 1997: 63)

$$S_L = a_L + b_{LK} \ln W_K + b_{LL} \ln W_L + b_{LE} \ln W_E + b_{LM} \ln W_M + b_{LY} \ln Y$$

$$S_E = a_E + b_{EK} \ln W_K + b_{EL} \ln W_L + b_{EE} \ln W_E + b_{EM} \ln W_M + b_{EY} \ln Y$$

$$S_M = a_M + b_{MK} \ln W_K + b_{ML} \ln W_L + b_{ME} \ln W_E + b_{MM} \ln W_M + b_{MY} \ln Y$$

En este sistema las elasticidades parciales de sustitución⁸ son:

$$(5) \quad \sigma_{ij} = \frac{(b_{ij} + S_i S_j)}{S_i S_j}, \quad i, j = 1, \dots, n, \quad \text{pero } i \neq j;$$

y

$$(6) \quad \sigma_{ii} = \frac{(b_{ii} + S_i^2 - S_i)}{S_i^2}, \quad i \neq j, \quad i = 1, \dots, n$$

Donde $S_i = w_i X_i / C$; mientras que las elasticidades de la demanda no condicionada, son⁹

$$(7) \quad \eta_{ij} = \frac{b_{ij} + S_i S_j}{S_i}, \quad i, j = 1, \dots, n, \quad \text{pero } i \neq j$$

y

$$(8) \quad \eta_{ii} = \frac{(b_{ii} + S_i^2 - S_i)}{S_i}, \quad i = 1, \dots, n$$

La estimación individual o simultánea del sistema de ecuaciones (3), sujeta a las restricciones que se mencionaron, proporciona los coeficientes necesarios para estimar

⁸ Ver nota 3.

⁹ Ver nota 2.

las elasticidades de sustitución y las elasticidades precio directas/cruzadas mostradas en las ecuaciones (5) a (8).

3. Antecedentes empíricos:

A continuación presentamos en el cuadro 1 las estimaciones de la elasticidad de sustitución entre los factores capital y trabajo realizadas en Estados Unidos y otros países utilizando datos agregados o de grandes industrias. En él podemos observar que todos los valores estimados son positivos denotando que son sustitutos entre sí dichos factores, es decir, que cuando sube el precio de uno de ellos sube también la demanda del otro factor y viceversa. También observamos que el rango de valores entre los que se encuentra dicha elasticidad es entre 0.21 y 2.40, con predominio de los valores medios, por lo que podemos decir que es mediana la sustitución entre dichos factores.

Cuadro 1. Estimaciones de σ utilizando datos agregados o de grandes industrias

Estudio	Categoría	Descripción	σ_{LK}
Dhrymes (1969)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas totales privadas, trimestralmente, 1948-60; condición de producto marginal	0.75
Hamermesh (1983)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	No agrícola privado, trimestralmente 1955-78; condición de producto marginal, atención a la medición de los costos laborales	0.47
Drazen, Hamermesh, y Obst (1984)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países	Horas-trabajador manufacturero, trimestralmente, 10 países OCDE, principalmente 1961-80; condición de producto marginal.	0.21
Lucas y Rapping (1970)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Producción agregada-horas trabajador, anual, 1930-65; condición producto marginal, sistema oferta-demanda	1.09
Black y Kelejian (1970)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador privado no agrícola, trimestralmente, 1948-65; condición producto marginal, sistema oferta-demanda.	0.36
Liu y Hwa (1974)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador privado, mensualmente, 1961-71, condición de producto marginal, sistema oferta-demanda	0.67
Beach y Balfour (1983)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países	Horas-trabajador operativas manufactureras, trimestralmente, 1956-78; Reino Unido; condición de producto marginal, sistemas oferta-demanda	[0.49, 0.79]
Lewis y Kirby (1988)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países.	Empleo no agrícola, trimestralmente, 1967-87; Australia; condición de producto marginal	0.78

Estudio	Categoría	Descripción	σ_{LK}
Rudebusch (1986)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador de negocios no agrícolas, trimestralmente, 1952-81; condición de producto marginal, modelo oferta-demanda de desequilibrio	1.16
Quandt y Rosen (1988)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador privado, anual, 1932-83, condición de producto marginal, modelo oferta-demanda de desequilibrio	0.69
Hall, Henry y Pemberton (1990)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países	Empleo total, trimestralmente, 1966-88; Reino Unido; modelo oferta-demanda de desequilibrio	1.73
Brown y de Cani (1963)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador privadas no agrícolas, anual, 1933-58; razón capital-trabajo	0.47
David y van de Klundert (1965)	Serie de Tiempo, establecimiento, E.U.	Horas-trabajador privadas, anual, 1899-1960; relación capital-trabajo	0.32
Schaafsma (1978)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países	Empleo manufacturero, anual, 1949-72; Canadá; razón capital-trabajo	0.42
Symons (1985)	Serie de Tiempo, establecimiento, otros países	Empleo manufacturero, trimestralmente, 1961-76; Reino Unido; KL y precios de importaciones	2.40

Fuente: Hamermesh, D. 1996, cuadro 3.1: 78-79

También presentamos en el cuadro 2 las elasticidades precio y las elasticidades de sustitución estimadas para los distintos factores que componen el modelo KLEM, es decir, para los cuatro factores productivos: capital K, trabajo L, energéticos E y materiales M), utilizando la especificación translogarítmica de la demanda de trabajo y datos de la industria manufacturera de Estados Unidos para 1970.

Cuadro 2. Elasticidades precio y de sustitucion de la demanda de trabajo (KLEM)

Elasticidades Sustitución			Elasticidades precio		
σ_{ij}	Leontief Generalizada	Translog	η_{ij}	Leontief Generalizada	Translog
σ_{KL}	6.84	0.97	η_{KL}	0.62	0.29
σ_{KE}	-1.98	-3.60	η_{KE}	-0.05	-0.16
σ_{KM}	-0.87	0.35	η_{KM}	-0.28	0.21
σ_{LM}	1.04	0.61	η_{KK}	-0.29	-0.34
σ_{EM}	0.15	0.83	η_{LK}	0.11	0.05
σ_{LE}	11.14	0.68	η_{LE}	0.13	0.03
σ_{KK}	-5.50	-6.99	η_{LM}	0.14	0.37
σ_{LL}	-1.27	-1.51	η_{LL}	-0.38	-0.45
σ_{EE}	-13.72	-11.74	η_{EK}	-0.05	-0.17
σ_{MM}	-0.09	-0.39	η_{EL}	0.74	0.20

Elasticidades Sustitución			Elasticidades precio		
			η_{EM}	0.03	0.51
			η_{EE}	-0.72	-0.53
			η_{MK}	-0.02	0.02
			η_{ML}	0.07	0.18
			η_{ME}	0.003	0.04
			η_{MM}	-0.05	-0.24

Fuente: Elaboración propia, con base en Berndt, E. (1991), pp. 464-465, 475-476.

Como podemos notar en el cuadro anterior, la elasticidad de sustitución entre los factores productivos trabajo L y capital K es positiva denotando que ambos son sustitutos, asimismo que el valor de dicha elasticidad es relativamente alto, indicando un grado de sustitución relativamente alto.

4. Método de estimación

El sistema de ecuaciones simultáneas a estimar en este ensayo se basa en el procedimiento utilizado por el modelo KLEM, es decir, que se construye mediante una especificación translogarítmica y se compone de solo 3 ecuaciones simultáneas correspondientes a las demandas (en este caso las participaciones de los factores en los costos totales) de los factores L_1 , que comprende todos los trabajadores que disponen de previsiones laborales, es decir a los trabajadores operativos y administrativos de la empresa; L_2 , que comprende a los trabajadores que no disponen de previsiones laborales, es decir a los trabajadores por honorarios y comisiones, y K que es el factor capital, que comprende las adquisiciones de capital y la depreciación de capital, registradas en las empresas. Estas participaciones de los factores son representadas por S_1 , S_2 y S_K respectivamente. Los precios de estos tres factores son w_1 , w_2 y w_K respectivamente e incluyen, el primero el salario y las previsiones laborales (prestaciones sociales, reparto de utilidades y costos de despido) recibidos por los trabajadores de planta de la empresa (obreros y administrativos), el segundo sólo los honorarios y comisiones recibidas, y el tercero la tasa de interés interbancaria de equilibrio (TIIE), como se aprecia en (9)

$$\begin{aligned}
 S_1 &= a_1 + b_{11} \ln w_1 + b_{12} \ln w_2 + b_{1K} \ln w_K + b_{1Y} \ln Y \\
 (9) \quad S_2 &= a_2 + b_{21} \ln w_1 + b_{22} \ln w_2 + b_{2K} \ln w_K + b_{2Y} \ln Y \\
 S_K &= a_K + b_{K1} \ln w_1 + b_{K2} \ln w_2 + b_{KK} \ln w_K + b_{KY} \ln Y
 \end{aligned}$$

Para implementar empíricamente este sistema de ecuaciones, realizamos la estimación de cada una de estas ecuaciones mediante el procedimiento de cortes transversales independientes o estimación pooled utilizando mínimos cuadrados ordinarios, ecuación por ecuación.

En este procedimiento de estimación por mínimos cuadrados, suponemos que el error en cada ecuación del sistema no está correlacionado con las variables explicativas en cada una de las ecuaciones, es decir que no hay problemas de endogeneidad¹⁰ en cada una de las ecuaciones que constituyen el sistema porque los precios son variables exógenas; sin embargo, si existiese correlación entre los errores y las variables explicativas porque se cree que los precios son variables endógenas, la estimación de mínimos cuadrados ordinarios produce estimadores inconsistentes y se requiere adoptar otros métodos de estimación. El problema de la existencia de variables endógenas puede ser enfrentado de dos maneras básicas: con mínimos cuadrados en dos etapas (si se cuenta con variables instrumentales idóneas) o con métodos para datos panel (si se cuenta con datos de este tipo).

Para simplificar nuestra exposición, ejemplificaremos nuestro sistemas de tres ecuaciones mediante el siguiente modelo recurrente que consiste de una serie de variables endógenas (Y_{1i} y Y_{2i}) que son consideradas como grupo debido a que tienen una relación conceptual entre sí, por ejemplo, digamos que son dos ecuaciones de demanda para productos relacionados.

¹⁰ En el contexto de sistemas de ecuaciones simultáneas se denominan variables endógenas aquellas que son conjuntamente dependientes, es decir, que no es posible estimar los parámetros de una ecuación aisladamente, sin tener en cuenta la información proporcionada por las demás ecuaciones del sistema, por lo que hay más de una ecuación del sistema, una para cada una de las variables conjuntamente dependientes. (Gujarati, D. 2004: 691).

$$Y_{1i} = \alpha_1 + \alpha_2 X_{1i} + u_{1i}$$

$$Y_{2i} = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + u_{2i}$$

Si los términos de perturbación (u_{1i} y u_{2i}) no están correlacionados, no hay correlación entre las ecuaciones y entonces la estimación por mínimos cuadrados es la apropiada, obtendríamos estimaciones eficientes de $\alpha_1, \alpha_2, \beta_1$ y β_2 con estimación de mínimos cuadrados ordinarios en cada ecuación por separado, usando N observaciones para cada regresión.

El sistema de ecuaciones anterior podría representarse mediante una estructura multiecuacional como

$$y_1 = X_1 \beta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = X_2 \beta_2 + \varepsilon_2$$

$$\vdots$$

$$y_M = X_M \beta_M + \varepsilon_M$$

que puede representarse en forma matricial como

$$y_i = X_i \beta_i + \varepsilon_i, \quad i = 1, \dots, M,$$

en donde:

$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_M \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_1 & \mathbf{0} & \cdots & \mathbf{0} \\ \mathbf{0} & X_2 & \cdots & \mathbf{0} \\ & & \vdots & \\ \mathbf{0} & \mathbf{0} & \cdots & X_M \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \vdots \\ \beta_M \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_M \end{bmatrix}$$

sistema en el que cada ecuación es en sí misma una regresión, que suponemos cumple con los supuestos clásicos:

$$E \bar{\epsilon} = 0,$$

$$E \bar{\epsilon}_i \bar{\epsilon}_j = \sigma^2 I = \begin{bmatrix} \sigma^2 I & 0 & \dots & 0 \\ 0 & \sigma^2 I & \dots & 0 \\ & \vdots & & \\ 0 & 0 & \dots & \sigma^2 I \end{bmatrix}$$

5. Descripción de datos:

Para este estudio se tiene información de un total de 282 clases que componen el sector manufacturero mexicano para los dos años correspondientes a los Censos Industriales (1999 y 2004), clases que en esta investigación analizaremos como empresas de gran tamaño que agrupan a las empresas de cada clase. En estos censos se captó información de todos los establecimientos¹¹ del país que durante las etapas de levantamiento censal (del 1 de marzo al 30 de junio de 1999 y del 1 de marzo al 30 de junio de 2004 respectivamente) estaban desarrollando alguna actividad económica no primaria¹², en el apartado correspondiente a los censos sobre manufacturas. (por ejemplo, elaboración de productos de todo tipo: alimenticios, metálicos, químicos, etc., incluyendo maquila). (INEGI 2004:1) Esto quiere decir que los datos que se utilizan se refieren exclusivamente a la industria manufacturera, dejando de lado datos correspondientes a otras actividades económicas del sector secundario (por ejemplo transporte), así como a todas aquellas del sector primario y del terciario.

Los datos utilizados presentan la mayor desagregación posible, que es a nivel de clase de actividad, en virtud de que INEGI no tiene disponible información a nivel de unidad económica. Esta desagregación económica está de acuerdo con los niveles que componen la clasificación usada por el Sistema de Clasificación Industrial de América

¹¹ "Establecimiento es la unidad económica asentada en una sola ubicación física, de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas, que combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para realizar actividades de producción de bienes, maquila total o parcial de uno o varios productos, la compra-venta de mercancías o prestación de servicios, sea con fines mercantiles o no". INEGI, 2004, Anexo 3.

¹² El estudio de las actividades del sector primario de la economía pertenece al Censo Agropecuarios; en los Censos Económicos 2004, de estas actividades sólo fueron objeto de censo la pesca y la acuicultura. Otros establecimientos que por situaciones de excepción no se censaron son las sedes diplomáticas y otras unidades extraterritoriales (como embajadas, consulados, unidades militares), además de los partidos políticos y otras organizaciones políticas (ligas, coaliciones, frentes de lucha, etc.) INEGI, 2004: 2

del Norte (SCIAN), clasificador de actividades económicas oficiales del INEGI desde 1997 en estos censos. Para el estudio de la economía mexicana, el SCIAN la divide en 20 sectores, 95 subsectores, 309 ramas, 631 subramas y, en su nivel más detallado, en 1051 clases de actividad. De estas últimas, los Censos Económicos 2004 hicieron la cobertura de 971¹³. (INEGI 2004:1) En los censos industriales, se incluye información de 282 clases, las cuales contienen información de 328,718 unidades económicas. A su vez, las clases se agrupan en 182 subramas, mismas que se integran en 86 ramas, las cuales están constituidas en 21 subsectores, correspondientes al sector manufacturero.

Aunque los censos económicos están diseñados para generar información de corte transversal, es decir, información sobre un momento del tiempo, por ejemplo, para comparar una zona geográfica contra otra o una actividad económica contra otra actividad económica; es también factible comparar directamente los resultados de los censos del 2004 con los resultados definitivos de los Censos Económicos de 1999. (INEGI 2004:7)¹⁴ (INEGI 2003), (INEGI 2005) Por lo anterior pudo construirse una combinación de cortes transversales independientes con dos censos (1999 y 2004) para 282 clases o datos de corte transversal.

Medición de variables relevantes

Las variables que forman parte de las ecuaciones estimadas se describen en el cuadro 3. A continuación se describe cómo se midieron esas variables a partir de los datos disponibles en los censos industriales de 1999 y 2004.

¹³ El número de las clases de actividad cubiertas por los censos económicos, particularmente los industriales, es menor al total de clases existentes, debido a que en las zonas urbanas se lleva a cabo el censo, no así en las zonas rurales, en las que se realiza un muestreo; asimismo tampoco se incluyen las unidades económicas del sector público o de organizaciones religiosas, ni las que iniciaron sus actividades en el año del censo. INEGI, 2004: 3

¹⁴ "La comparación es posible en virtud de que los resultados de los censos económicos de 1999 fueron dados a conocer, por única vez y para facilitar a los usuarios el paso hacia la nueva clasificación desde la óptica de dos clasificadores: El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), el clasificador de actividades económicas oficial del INEGI desde 1997, y la Clasificación Mexicana de Actividades y Productos (CMAP) de 1994, clasificación que venía empleándose desde 1981". (INEGI 2004:7), (INEGI 1997), (INEGI 1994)

Para medir el número de trabajadores con prestaciones laborales (L_1), se utilizó el número de *obreros* de los Censos Económicos 1999 y 2004, es decir, el número de personas que realizaron trabajos ligados con la operación de la maquinaria en la fabricación de bienes; supervisores de línea, así como el personal vinculado a tareas auxiliares en el proceso de producción dedicado a la provisión de materias primas, embalaje, despacho, almacenaje, mantenimiento y limpieza de la planta, transporte, etc.; a los que se sumaron los trabajadores administrativos, se utilizó el número de *empleados administrativos* de los mismos censos, es decir, las personas que desempeñaron labores de oficina, administración, contabilidad, actividades auxiliares y complementarias; así como labores ejecutivas, de planeación, organización, dirección y control. (INEGI 2004, p. 8). Estos trabajadores recibieron los *salarios y sueldos pagados a obreros y empleados administrativos* así como prestaciones sociales, reparto de utilidades y costos de despido, lo que llamamos w_1 .

Para medir el número de trabajadores sin prestaciones laborales, es decir sin prestaciones sociales, sin reparto de utilidades ni costos de despido (L_2), se utilizó la cantidad de *personal por honorarios o comisiones sin sueldo base*, (reportada en los censos económicos), es decir, los trabajadores que laboraron por cuenta propia para el establecimiento y que cobraron exclusivamente con base en honorarios, comisiones o iguales. Esta cifra incluye a las personas que recibieron como pago exclusivamente propinas, pero excluye a abogados, médicos, contadores y demás profesionistas que cobraron honorarios o iguales por la prestación de sus servicios profesionales, sin laborar de manera regular o exclusiva para el establecimiento. (INEGI 2004:10), los cuales recibieron los *honorarios o comisiones* (w_2) reportados por los establecimientos en los censos.

Para medir la cantidad de capital demandada por las empresas (K), se utilizaron las *compras de activos fijos*, (reportadas en los censos económicos), es decir, el monto de las adquisiciones y transferencias recibidas de activos fijos recibidas a valor actual, nuevos o usados, que durante el período de referencia realizó el establecimiento, sumando todas las erogaciones en que incurrió para llevar e instalar los activos fijos en

la unidad económica. Esta cifra incluye las mejoras, reformas y renovaciones de importancia que realizó el establecimiento en sus activos fijos para incrementar la productividad o vida útil de éstos y la producción de activos fijos para uso propio pero excluye las reparaciones y mantenimiento corriente de los activos fijos. A lo anterior se agregó la *depreciación de activos fijos*, que comprende la pérdida de valor durante el año de referencia por el uso u obsolescencia de los activos fijos propiedad del establecimiento. (INEGI 2004:28). Esta medida sirve entonces de proxy (variable aproximada) para el uso del capital en un año dado.

Para medir los salarios pagados a los trabajadores con previsiones laborales (w_1), se utilizó la nómina de *salarios y sueldos pagados a obreros* por los establecimientos para retribuir el trabajo ordinario y extraordinario de este tipo de personal dependiente de la razón social antes de cualquier deducción retenida por los empleadores (impuesto sobre la renta o sobre el producto del trabajo), las aportaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT) y las cuotas sindicales (reportados en los censos económicos). Esta cifra incluye aguinaldos; comisiones sobre ventas que complementan el sueldo base; primas vacacionales; bonificaciones, incentivos y bonos de productividad pero a su vez excluye los gastos en pasajes y viáticos, alimentos y en general los gastos reembolsados al trabajador. (INEGI 2004:12). Lo anterior se sumó a las prestaciones laborales (independientes de los sueldos y salarios) que enseguida se describen.

a) *el total de prestaciones sociales*, que incluye por un lado las contribuciones patronales a regímenes de seguridad social, es decir, los pagos que realiza la unidad económica a favor de su personal, a las instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, INFONAVIT, etcétera), así como las aportaciones de fondos de ahorro para el retiro, y por otro lado los pagos contractuales y extracontractuales que proporciona la unidad económica a los trabajadores como una remuneración adicional a los sueldos y salarios, ya sea en dinero o en especie, tales como: servicio médico privado, despensas, primas de seguros al personal, servicios educativos, ayudas para estudio y guarderías;

- b) *las utilidades repartidas a los trabajadores*, es decir, los pagos en efectivo que la unidad económica distribuye entre el personal antes de cualquier deducción, por concepto de utilidades conforme a la legislación laboral o las cláusulas de los contratos de trabajo o convenios entre patrones y trabajadores, cualquiera que sea el ejercicio al que correspondan; y
- c) *pagos por indemnización o liquidación al personal*, que se refiere a la compensación monetaria que se otorga a los trabajadores por concepto de despido, retiro o terminación de contrato laboral con la unidad económica (INEGI 2004:14).

Lo anterior se dividió entre el *número de operarios y empleados administrativos* (L_1), es decir, w_1 representa el costo laboral promedio en trabajadores con previsiones laborales, tomando en consideración los costos por prestaciones sociales, utilidades repartidas y los costos de despido.

Para medir los honorarios o comisiones pagados a los trabajadores que laboraron bajo esta modalidad (w_2), se utilizaron los *honorarios o comisiones* reportados en los censos económicos, que son el importe de los pagos que realizaron los establecimientos por este concepto al personal que no recibe una remuneración base. Esta cifra incorpora el pago por concepto de iguales pero excluye las comisiones pagadas en adición a un salario base (INEGI 2004:14). Lo anterior se dividió entre el número de trabajadores por honorarios o comisiones sin sueldo base, es decir, w_2 representa el costo laboral promedio en trabajadores sin previsiones laborales.

El precio de renta del capital (w_K), se determinó con base en *el promedio diario de la TIIE* (tasa de interés interbancaria de equilibrio) a 28 días¹⁵, utilizando el promedio diario durante los años de 1998 y 2004. (www.banxico.org.mx)

¹⁵ Como alternativa también se utilizó la tasa de retorno de la inversión, (en este caso el cociente entre las utilidades repartidas a los trabajadores y el stock de capital de las empresas) como Proxy del precio del capital, sin embargo, debido a que al correrse las regresiones utilizando dicha Proxy se obtuvieron algunos resultados de elasticidades que están fuera del rango reportado en la literatura empírica sobre el tema, no se incluyen en este ensayo.

Cuadro 3: Nomenclatura de las variables utilizadas en los modelos econométricos

L ₁	Número de trabajadores operativos (con derecho a prestaciones sociales, entre ellas indemnizaciones por despido).
L ₂	Número de trabajadores administrativos (con derecho a prestaciones sociales, entre ellas indemnizaciones por despido).
L ₃	Número de trabajadores por honorarios o comisiones (sin derecho a prestaciones sociales, entre ellas indemnizaciones por despido).
L ₄	Número de trabajadores con derecho a prestaciones sociales, reparto de utilidades e indemnizaciones por despido, es decir, la suma de los trabajadores operativos y trabajadores administrativos.
K	Cantidad de capital utilizado por las empresas.
E	Cantidad de energéticos utilizados por las empresas.
w ₁	Salario pagado a cada trabajador operativo
w ₂	Salario pagado a cada trabajador administrativo
w ₃	Honorarios o comisiones pagadas por trabajador
w ₄	Monto de prestaciones sociales, reparto de utilidades e indemnizaciones por despido por cada trabajador
w _K	Precio del capital
w _E	Precio de los energéticos
Y	Producción de las empresas
C	Costo total (costo total de salarios sumado al costo total de prestaciones, las indemnizaciones por despido, el monto del reparto de utilidades, el costo de adquisición de capital y el costo de energéticos)

La totalidad de los datos obtenidos de los censos económicos y utilizados en las regresiones fueron convertidos a términos reales, específicamente a pesos de 2004, utilizando para ello el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) que tuvo un valor promedio de 81.9344 en la segunda quincena de junio de 1999, de 100.00 en la segunda quincena de junio de 2002 y de 109.69 en la segunda quincena de junio de 2004 (www.banxico.org.mx). Las bases de datos en términos nominales y reales se reportan en los cuadros 4 y 5 respectivamente.

Cuadro 4: Descripción de variables en términos nominales por clase industrial

		AÑO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
W ₁	SALARIO DE UN TRABAJADOR OPERATIVO (miles de pesos)	1999	6.43	27.47	106.46
		2004	21.26	49.48	230.30
W ₂	SALARIO DE UN TRABAJADOR ADMINISTRATIVO (miles de pesos)	1999	8.54	75.83	252.08
		2004	45.36	132.18	742.25
W ₃	SALARIO DE UN TRABAJADOR POR HONORARIOS (miles de pesos)	1999	0.00	502.35	7091.30
		2004	0.00	112.25	4345.05
W ₄	PRESTACIONES SOCIALES, REPARTO DE UTILIDADES Y COSTOS DE DESPIDO POR TRABAJADOR (miles de pesos)	1999	0.25	16.96	80.33
		2004	2.16	29.48	1097.78
W _K	PRECIO DEL CAPITAL (% anual)	1999	18.23	23.99	40.01
		2004	4.97	7.17	9.11
W _E	PRECIO DE LOS ENERGÉTICOS (pesos)	1999		91.81	
		2004		100	
L ₁	No. DE TRABAJADORES OPERATIVOS	1999	4	10,197	245,800
		2004	12	9,629	216,840
L ₂	No. DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	1999	9	2,756	28,626
		2004	3	2,075	38,054
L ₃	No. DE TRABAJADORES POR HONORARIOS	1999	0	184	2,708
		2004	0	129	2,071
K	CAPITAL DEMANDADO (miles de pesos)	1999	5.00	423,516.30	3,773,970.00
		2004	13.00	659,233.00	13,000,000.00
E	ENERGÉTICOS CONSUMIDOS (miles de pesos)	1999	154.00	172,423.70	4,467,659.00
		2004	37.00	272,150.80	10,100,000.00
C	COSTOS TOTALES (miles de pesos)	1999	323.00	1,133,785.00	13,200,000.00
		2004	832.00	1,949,050.00	34,700,000.00
Y	VALOR DE LOS PRODUCTOS ELABORADOS (miles de pesos)	1999	0.00	5,181,860.00	75,500,000.00
		2004	0.00	5,181,860.00	130,000,000.00
	COSTOS DE DESPIDO (miles de pesos)	1999	0.00	8,773.80	146,219.00
		2004	0.00	59,870.20	9,434,687.00
	TOTAL DE PRESTACIONES SOCIALES (miles de pesos)	1999	211.00	167,148.00	2,883,551.00
		2004	59.00	218,011.30	4,473,286.00
	OTRAS PRESTACIONES SOCIALES (miles de pesos)	1999	3.00	96,575.04	2,883,551.00
		2004	0.00	184,691.00	1,987,606.00
	REPARTO DE UTILIDADES 99 (miles de pesos)	1999	0.00	29,715.03	1,036,694.00
		2004	0.00	33,165.36	926,238.00
	REPARTO DE UTILIDADES 04 (miles de pesos)				

Notas: 1/ Se determinó dividiendo la nómina total por el número de trabajadores

2/ Se determinó dividiendo el total de estos conceptos por el total de trabajadores operativos y administrativos

3/ Se determinó utilizando el como precio del capital el promedio diario de la THIE a 28 días durante los años 1999 y 2004

4/ Se determinó promediando los precios de las gasolinas diesel, magan y premium, así como de la energía eléctrica

5/ Se determinó sumando las adquisiciones de capital realizadas en cada año con la depreciación de capital ocurrida en ese año.

6/ Se determinaron sumando los costos totales de nómina con los costos de prestaciones sociales, incluyendo el reparto de utilidades

7/ Incluye aportaciones patronales a los fondos para el retiro

Cuadro 5: Descripción de variables en términos reales por clase industrial (pesos de 2004)

		AÑO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
W ₁	SALARIO DE UN TRABAJADOR OPERATIVO (miles de pesos)	1999	8.61	36.77	142.53
		2004	21.26	49.48	230.30
W ₂	SALARIO DE UN TRABAJADOR ADMINISTRATIVO (miles de pesos)	1999	11.43	101.52	337.50
		2004	45.36	132.18	742.25
W ₃	SALARIO DE UN TRABAJADOR POR HONORARIOS (miles de pesos)	1999	0.00	672.57	9,494.30
		2004	0.00	112.25	4,345.05
W ₄	PRESTACIONES SOCIALES, REPARTO DE UTILIDADES Y COSTOS DE DESPIDO POR TRABAJADOR (miles de pesos)	1999	0.33	22.70	107.55
		2004	2.16	29.48	1,097.78
W _K	PRECIO DEL CAPITAL (% anual)	1999	18.23	23.99	40.01
		2004	4.97	7.17	9.11
W _E	PRECIO DE LOS ENERGÉTICOS (pesos)	1999		122.91	
		2004		100	
L ₁	No. DE TRABAJADORES OPERATIVOS	1999	4	10,197	245,800
		2004	12	9,629	216,840
L ₂	No. DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	1999	9	2,756	28,626
		2004	3	2,075	38,054
L ₃	No. DE TRABAJADORES POR HONORARIOS	1999	0	184	2,708
		2004	0	129	2,071
K	CAPITAL DEMANDADO (miles de pesos)	1999	6.69	567,032.13	5,052,845.09
		2004	13.00	659,233.00	13,000,000.00
E	ENERGÉTICOS CONSUMIDOS (miles de pesos)	1999	206.18	230,852.45	5,981,602.62
		2004	37.00	272,150.80	10,100,000.00
C	COSTOS TOTALES (miles de pesos)	1999	432.45	1,517,987.68	17,699,395.30
		2004	832.00	1,949,050.00	34,700,000.00
Y	VALOR DE LOS PRODUCTOS ELABORADOS (miles de pesos)	1999	0.00	6,937,823.00	101,084,482.50
		2004	0.00	5,181,860.00	130,000,000.00
	COSTOS DE DESPIDO (miles de pesos)	1999	0.00	11,746.95	195,767.84
		2004	0.00	59,870.20	9,434,687.00
	TOTAL DE PRESTACIONES SOCIALES (miles de pesos)	1999	282.50	223,788.99	3,860,692.19
		2004	59.00	218,011.30	4,473,286.00
	OTRAS PRESTACIONES SOCIALES (miles de pesos)	1999	4.02	129,301.16	3,860,692.19
		2004	0.00	184,691.00	1,987,606.00
	REPARTO DE UTILIDADES 99 (miles de pesos)	1999	0.00	39,784.48	1,387,995.72
		2004	0.00	33,165.36	926,238.00

Nota: Los valores a precios de 2004 se obtuvieron utilizando los valores del INPC de 1999 y 2004, que fueron 81.93 y 106.69. Ver también notas en el cuadro anterior.

7. Resultados econométricos

En el cuadro 6 se detallan los resultados correspondientes a las estimaciones para funciones de costos tipo translogarítmico de este sistema de ecuaciones de demanda de factores bajo el procedimiento de mínimos cuadrados ordinarios con datos combinados, es decir combinando los dos cortes transversales sin separarlos según el año de censo.

Resalta la elevada significancia estadística de las estimaciones realizadas bajo este procedimiento, lo cual corrobora de alguna manera la exogeneidad de las variables independientes. También debe mencionarse el impacto negativo de la demanda de trabajo sin prestaciones L_2 sobre la demanda del trabajo con prestaciones L_1 , es decir que son complementarios ambos tipos de trabajo. También se observa el impacto negativo del capital sobre el trabajo con prestaciones denotando cierta complementariedad entre ambos mientras que el impacto del capital sobre el trabajo sin prestaciones es positivo denotando cierta sustituibilidad entre estos factores.

Cuadro 6. Resultados econométricos para el sistema de ecuaciones Translogarítmico Pooled

Variable	Coefficientes MCO Pooled
<i>Determinantes de la variable w_1L_1/C ó participación del trabajo con prestaciones sociales en los costos totales</i>	
Constante	1.3 (19.31)
Salario de trabajadores con prestaciones (W_1)	-0.033 (-2.70)
Salario de trabajadores sin prestaciones (W_2)	-0.0208 (-4.47)
Precio del capital (r)	-0.052 (-4.43)
Ingreso (Y)	-0.02 (-5.66)
R^2	0.21
<i>Determinantes de la variable w_2L_2/C ó participación del trabajo sin prestaciones sociales en los costos totales</i>	

Variable	Coefficientes MCO Pooled
Constante	0.11 (0.59)
Salario de trabajadores con prestaciones (W_1)	-0.013 (-4.27)
Salario de trabajadores sin prestaciones (W_2)	0.015 (13.63)
Precio del capital (r)	0.013 (4.65)
Ingreso (Y)	-0.002 (-2.76)
R^2	0.36
<i>Determinantes de la variable $w_K K/C$ ó participación del capital en los costos totales</i>	
Constante	-0.31 (-4.71)
Salario de trabajadores con prestaciones (W_1)	0.046 (3.86)
Salario de trabajadores sin prestaciones (W_2)	0.004 (1.08)
Precio del capital (r)	0.038 (3.34)
Ingreso (Y)	0.023 (6.50)
R^2	0.17

Las elasticidades precio de la demanda de factores y las elasticidades de sustitución entre los factores obtenidas en este ensayo se presentan en el cuadro 7. El método de cálculo fue el de aplicación de las fórmulas (5) a (8) señaladas antes, utilizando los coeficientes de las regresiones translogarítmicas así como los valores promedio de todas las observaciones de precios de los factores, todas las cantidades utilizadas de los factores, los costos y el valor de la producción. Los errores estándar de las estimaciones de las elasticidades precio de la demanda se calcularon mediante el paquete econométrico Stata, simultáneamente con el cálculo de las elasticidades precio de las demandas de factores, aplicando el comando correspondiente a post-estimación. Los resultados obtenidos muestran un valor de 1.00 para la elasticidad propia del trabajo formal (el que cuenta con prestaciones), de 0.39 para la elasticidad propia del trabajo por honorarios (que no cuenta con prestaciones) y de 0.39 para la elasticidad

cruzada del trabajo sin prestaciones respecto al trabajo con prestaciones. Por ello, por cada punto porcentual en que se reduzca el salario formal incluyendo todas las prestaciones, se espera un aumento de uno por ciento en la demanda de trabajo formal, y de 0.39 por ciento en la demanda de trabajo por honorarios.

En cuanto a los resultados de la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo se observan valores positivos de 1.28 y 1.31 del trabajo con prestaciones y el trabajo sin prestaciones respectivamente respecto al capital, lo que implica un alto nivel de sustitución de ambos tipos de trabajo con el capital, lo que indica que una disminución en el precio de cualquiera de los dos tipos de trabajo conduce a un aumento en la utilización de trabajo y una menor utilización de capital, con lo que fortaleceríamos la hipótesis de la reforma laboral propuesta en México de que reduciendo los costos de contratación y despido se aumentaría la demanda de trabajo.

Cuadro 7 Elasticidades precio y elasticidades de sustitución de la demanda de factores productivos

	L ₁		L ₂		K	
	σ_{ij}	η_{ij}	σ_{ij}	η_{ij}	σ_{ij}	η_{ij}
w ₁	-0.61	-1.00 (0.02)	-0.41	-0.39 (0.09)	1.28	-1.57 (0.36)
w ₂	-0.29	-0.03 (0.00)	-15.26	-0.39 (0.05)	1.31	0.00 (0.00)
w _k	0.67	-0.07 (0.01)	2.04	0.00 (0.00)	-1.52	-0.00 (0.00)

CONCLUSIONES:

1. Como podemos deducir de las estimaciones de las elasticidades de sustitución presentadas en el cuadro 7 de este ensayo, tanto el trabajo con prestaciones como el trabajo sin prestaciones son sustitutos respecto del factor capital, por lo que cualquier

reducción en el salario de ambos tipos de trabajo ocasiona un aumento en la demanda de trabajo y una reducción en la contratación de capital, con lo que se apoyaría la hipótesis de que reduciendo los costos de contratación y de despido se elevaría la demanda de trabajo, tanto del que tiene prestaciones como del que no las tiene.

2. En cambio, de acuerdo con los mismos resultados del cuadro 7, el trabajo con prestaciones y el trabajo sin prestaciones son complementarios, lo que implica que la reducción de los costos de despido y de contratación por ejemplo, elevarían la demanda no solo del trabajo con prestaciones sino también del trabajo sin prestaciones.

3. Obviamente los resultados presentados en este ensayo son preliminares, pero consideramos que pueden contribuir a arrojar luz de manera sustentada sobre las afirmaciones que se hacen a favor y en contra de la reforma laboral en México.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Banco de México. Indicadores Económicos. www.banxico.org.mx

Berndt, Ernst, y David Wood. 1975. "Technology, Prices, and the Derived Demand of Energy." *Review of Economics and Statistics*, 57:259-68

Berndt, Ernst. 1991. *The practice of Econometrics classic and contemporary*. Addison-Wesley Publishing Company. United States.

Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., López de Silanes, F., & Shliefer, A. (2004). The regulation of labor. *The Quarterly Journal of Economics* , 1339-1382.

Greene, William H. 1999. *Análisis Económico*. Madrid: Prentice Hall

Gujarati, Damodar, 2005. *Econometría*, Mc Graw Hill, México.

Hamermesh, Daniel S.,1993. *Labor Demand*, Princeton: Princeton University Press.

Heckman, James y Carmen Pagés. (2000). "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets". *NBER Working Paper No. 7773*.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 2001. *Metodología de los Censos Económicos 1999*.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 2003. *Censos Económicos 1999*. Sistema Automatizado de Información Censal SAIC 4.0 SCIAN y CMAP. (discos compactos)

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 2005. *Censos Económicos 2004*. Sistema Automatizado de Información Censal SAIC 5.0. (disco compacto)
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2004. *Metodología de los Censos Económicos 2004*.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Cuestionario para la Industria Manufacturera. XVI Censo Industrial, www.inegi.org.mx
- Montes Rojas, Gabriel, y Mauricio Santamaría. 2007. "The burden of labor costs in Mexico". *Labour* 21(1) 157-188
- Nicholson, Walter. 1997. *Teoría Microeconómica*. Madrid: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Pindyck, Robert S. y Daniel L. Rubinfeld. 2001. *Econometría: modelos y pronósticos*. México: Editorial Mc-Graw-Hill.
- Saint-Paul, G. (1996). Exploring the political economy of labour market institutions. *Economic Policy*, 28 , 265-315.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2002. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, Massachussets:The MIT Press.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2001. *Introducción a la Econometría, un enfoque moderno*. México: Thomson Learning.

Referencias electrónicas:

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Propuesta de proyecto de Ley presentada por la bancada del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados*. http://www.boletin-infomail.com/reforma/reforma_laboral (Consulta 12/07/10)
- World Economic Forum. *The Global Competitiveness Report 2009-2010*. <http://www.weforum.org/pdf/GCR09> (Consulta 10/08/10)
- Pallgram Mac Millan y el Banco Mundial, BIRF. *Resumen Índice Doing Business 2009*. <http://espanol.doingbusiness.org> (Consulta www.eumed.net/c; www.oecd.org/dataoecd/48/32/45633680.pdf)
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2005/mcro-informal.htm>

LA CULTURA LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL MUEBLE¹

Carlos M. López Sierra

Introducción.

Esta ponencia tiene por objetivo conocer la cultura laboral de los obreros² que trabajan en una empresa dedicada a la producción y proveeduría de colchones³ para la empresa transnacional IKEA. La empresa de colchones se ubica en el parque mueblero (PM) de la ciudad de Umán.

Seleccioné esta empresa por cuatro razones: a) Fue la primera en instalarse en el PM en 2003; b) Es la más grande comparada con las otras empresas muebleras que operan en el PM; c) Es una proveedora de colchones para IKEA, por lo tanto, es una empresa que exporta su producción; y d) Es la más numerosa en mano de obra.

Este trabajo se dividirá en cuatro apartados: En el primero, expondré el concepto de cultura laboral que guiara este trabajo. En el segundo, explicaré de manera general el contexto histórico de la industria maquiladora de exportación (IME) en el municipio de Umán. En el tercero, hablaré sobre las características de la empresa de colchones. En el cuarto, se señalará las condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores. Y en el último apartado analizaré la cultura laboral de los trabajadores en los ámbitos: productivo y el de la vida cotidiana extrafabril.

¹ Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana del Trabajo “El Trabajo en la Crisis. Desafíos y Oportunidades” celebrada en la ciudad de Mérida, Yucatán del 18 al 20 de mayo de 2011.

² Elegí a trabajadores que son obreros y supervisores ya que la diferencia entre ellos radica en la autoridad ejercen los últimos sobre los primeros.

³ Además de la producción de colchones también se fabrica espuma de poliuretano (hule-espuma) que, por un lado, tiene un uso interno, se utiliza para el relleno de los colchones; y, por el otro, se vende a otras empresas, principalmente, del ramo del mueble.

1.- Concepto de cultura laboral

La presencia de la IME en la ciudad de Umán inició en 1982 con la empresa Ormex, empresa de capital estadounidense que fabrica aparatos dentales, posteriormente, en 1984, con la puesta en marcha del Programa de Reordenación Henequenera y Desarrollo Integral de Yucatán, por parte de los gobiernos estatal y federal, se impulsó la llegada de la IME como una alternativa de desarrollo económico ante la crisis severa de la agroindustria henequenera.

El municipio de Umán, principalmente, la cabecera municipal del mismo nombre, pronto ocupó, después de Mérida, una importancia relevante en el programa maquilador yucateco. Durante las primeras dos décadas de la IME yucateca (1982-2002) las ramas industriales que se establecieron fueron la electrónica, la dental, la joyera, la textil y la de confección. Sin embargo, éstas últimas eran las maquiladoras más grandes y las cuales ocupaban a más personal.

En 2000 se registraron 144 maquiladoras en el estado, es decir, el número más alto, pero también fue el año en que fue impactada por la crisis mundial motivando que las maquiladoras, principalmente, las textiles y de confección liquidaran a sus trabajadores y cerraran sus instalaciones. En la ciudad de Umán cerraron sus puertas Millennia Manufacturing, de capital estadounidense, Penco y Yucatán Fabrics, de capital asiático. Dejando a miles de umanenses sin empleo. Sin embargo, sería hasta 2003 que iniciarían su llegada las empresas muebleras en la ciudad de Umán impulsadas con la apertura del PM.

En ese sentido, el desarrollo histórico de la IME en la ciudad de Umán permitió la creación y consolidación de una nueva clase obrera integrada por mujeres y hombres jóvenes, con escolaridad mínima (primaria, secundaria y preparatoria) y carente de experiencia laboral en el ámbito fabril. En ese sentido, la nueva fuerza de trabajo, paulatinamente, fue adaptándose a la disciplina autoritaria y rígida de los reglamentos internos de trabajo, a las jornadas de más de 8 horas⁴, a los diferentes horarios de trabajo (matutino, vespertino y nocturno), a la organización del trabajo taylorista-fordista, etc.

⁴ En la maquiladora Millennia Manufacturing se trabajaba jornadas laborales de 12 horas. En ese sentido, se laboraba cuatro días y se descansaba cuatro.

Es así, que esta nueva clase obrera ha logrado producir y reproducir una cultura laboral que tiene como referentes empíricos el trabajo fabril y una vida cotidiana extrafabril vinculada a la historia, costumbres, tradiciones, fiestas, etc. de la ciudad de Umán.

Sin embargo, por la precariedad laboral que experimentan tanto los obreros como los supervisores de las distintas empresas, éstos durante el tiempo libre que les proporciona el capital tienen que desempeñar un segundo empleo con el propósito de obtener un ingreso económico extra. Digamos que además de ser trabajadores industriales que laboran en una fábrica también son trabajadores por cuenta propia que laboran en el tricimoto⁵ o en otro centro de trabajo que puede ser un taller o una pizzería. En ese sentido, el ámbito del trabajo ocupa un lugar muy importante en sus vidas.

En este trabajo haré uso de la categoría de cultura laboral que propone Vázquez (2007) que “estaría definida, preferentemente, por las ideas, valores y prácticas en torno al trabajo que éstos aprendieron a través de su interacción con sus compañeros, supervisores, directivos y la actividad productiva que realizan y por las tradiciones locales que enmarcan esas interacciones y esa actividad. En una perspectiva más amplia, dicha cultura estaría definida por los significados e intenciones que esos sujetos le asignan a dichas interacciones y actividad, sus percepciones sobre el trabajo, las costumbres que rigen su vida cotidiana y las formas de relacionarse y comportarse con los demás” (pp. 10-11).

De esa manera, comenzaré a abordar la cultura laboral de los trabajadores de la empresa de colchones partiendo de sus ideas, valores y prácticas que producen en relación con el trabajo que desempeñan en sus respectivos departamentos productivos y de las relaciones sociales que establecen en el proceso de trabajo con otros actores laborales.

La cultura laboral de los trabajadores no está limitada al espacio fabril sino que se extiende al ámbito extrafabril ya que como umanenses más que como obreros interactúan y comparten una diversidad de espacios socioculturales con otras personas. Estos espacios son el barrio, las fiestas (gremios, bailes, corridas de

⁵ Servicio de transporte público en la ciudad de Umán.

toros, etc.), el laboral pero ahora no como obreros sino como trabajadores de servicios, por ejemplo, en el tricimoto; y las diferentes actividades que los trabajadores industriales realizan como miembros de un culto religioso, de un partido político, de un equipo de futbol, etc.

2.- Desarrollo histórico de la IME en Umán

En 1984 inició formalmente el programa maquilador en el estado con la puesta en marcha del “Programa de Reordenación Henequenera y Desarrollo Integral de Yucatán”. Sin embargo, Ormex, la primera maquiladora en Yucatán, se instaló en 1982 a la altura del fraccionamiento Paseos de Itzincab perteneciente al municipio de Umán. De acuerdo con Castilla (2004) “la llegada de Ormex obedeció a un convenio de ciudades gemelas entre Mérida, Yucatán y Glendora, Estados Unidos”. Ormex es actualmente una de las maquiladoras modelo en el estado de Yucatán⁶.

En 1986 se instaló Transformadores de Yucatán pero en 1992 se cambió el nombre a Falco Electronics. También, ubicada en el fraccionamiento Paseos de Itzincab. Sin embargo, sería hasta la década de los noventa del siglo XX en que comenzaron a llegar más maquiladoras, principalmente, del ramo de textil y de la confección. En esta década llegaron Forrets, Millenia Manufacturing, Penco y Yucatán Fabrics.

La década de los noventa fue el periodo en que se registró una llegada masiva de la IME en Yucatán. Canto (2001) señala los factores que permitieron el dinamismo de la IME en el estado:

Por un lado, la liquidación de los ejidatarios henequeneros en 1992 creó una tremenda presión para ocupar a más de 40 mil campesinos desempleados, hecho que motivó la intensificación de los esfuerzos del gobierno estatal para atraer inversión extranjera a Yucatán; otro factor fue el notable mejoramiento de la infraestructura de comunicaciones y transportes del estado con la inauguración, en 1989, del Puerto de Altura de Progreso, la ampliación de las operaciones de carga del Aeropuerto de Mérida y la modernización de las telecomunicaciones; un tercer factor fue el Tratado de Libre Comercio con

⁶ Para un conocimiento más detallado de Ormex. Véase: Beatriz Castilla Ramos “*Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad. Tejiendo la modernidad*”, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán, 2004.

América del Norte (TLCAN), que introdujo facilidades adicionales para las maquiladoras, como una aplicación más flexible de las reglas de origen, lo que hizo más atractiva la inversión en México para empresarios asiáticos, europeos y de otras partes del mundo; por último, la devaluación de diciembre de 1994 hizo caer el salario de los obreros maquiladores yucatecos a un nivel estimado, a principios de 1997, en 93 dólares al mes, inferior al de países como Honduras (100 dólares) y Filipinas (169 dólares) e inferior, también, al salario maquilador promedio en México, de 140 dólares mensuales (P. 76).

En 2000 había 144 maquiladoras en la entidad que empleaban a 35, 987 personas (Castilla y Torres, 2007). La ciudad de Mérida era el lugar con más maquiladoras, después le seguía la ciudad de Umán. En este último lugar las maquiladoras se establecieron en el corredor industrial Mérida-Umán y en la ciudad de Umán.

A principios de 2000 llegó Fildi, empresa italiana dedicada a la fabricación de hilos. Posteriormente, en 2003 se inauguró el PM⁷. La primera empresa que inició operaciones es la empresa de colchones, objeto de estudio, que es una empresa mexicana, vuelvo a señalar, dedicada a la producción y venta de hule-espuma y también proveedora de colchones para IKEA. Después está Sitwell, empresa de capital sueco, que fabrica muebles también para IKEA. Posteriormente, llegó Colchones Wendy, también de capital mexicano, que produce colchones para el mercado nacional. De último llegaron, Trimer del Sureste, empresa mexicana que produce motocicletas, triciclos y bicicletas; y Qdesk, empresa de capital mexicano e internacional que produce mesabancos de madera. No obstante, el PM es administrado por la empresa Nonacsa dedicada a la construcción y fabricación de estructuras metálicas que también tiene una sucursal en este sitio.

3.- Característica de la empresa de colchones

La empresa de colchones fue creada por el ingeniero Francisco de Asís Herrera Fernández⁸ el 12 de junio de 1978 en Zapopan, Jalisco, donde se ubica la casa matriz. Sin embargo, la empresa se ha expandido en los últimos años y tiene fábricas subsidiarias en Tecate, Baja California Norte; Amozoc de Mota, Puebla;

⁷ Véase: <http://parqueindustrialuman.com/> consultado el 13 de abril de 2011.

⁸ El fundador ya falleció, entonces, sus hijos son los administradores.

Monterrey, Nueve León; León, Guanajuato; Ciudad Juárez, Chihuahua y Umán, Yucatán. Actualmente, el corporativo, genera más de 2, 500 empleos en sus 7 plantas.

De acuerdo con el gerente de la planta de Umán “El alma de la empresa siempre ha sido desde su creación, la producción y la venta de hule-espuma y el crecimiento de la empresa se ha dado en ese renglón”⁹. De esa manera, los diversos usos que se le puede dar a la espuma de poliuretano son las siguientes:

Las aplicaciones de la espuma flexible de poliuretano son muy extensas: se utiliza en la fabricación de colchones y almohadas, en acojinamiento de muebles, en la industria de empaque y embalaje, en la industria automotriz, en la fabricación de telas capitonadas y bondeadas, en la manufactura de esponjas para baño y cocina, en artículos publicitarios y juguetes, como material aislante térmico y acústico, etc.¹⁰.

La empresa de colchones, además de la producción de la espuma de poliuretano ha incursionado en la fabricación y distribución de productos de embalaje y empaque como son: el poliestireno, el polietileno espumado, el cartón corrugado y tarimas de madera, y por último, fabrica fibra de poliéster.

Como señalé más adelante, una de las aplicaciones de la espuma de poliuretano puede ser la fabricación de colchones. El gerente de la planta de Umán señala cómo se originó la entrada de la empresa al mercado de los colchones:

Como el colchón puede ser de resorte o puede ser de hule-espuma, se vio un área de oportunidad, de que puedo yo fabricar los colchones. Entonces “Poliuretano” crea la fabricación de la funda, compra la maquinaria para ser toda esa parte. Entonces, compro la tela, yo produzco el hule-espuma de acuerdo a lo que me piden mis clientes, se corta y se surte de acuerdo a los modelos de colchón. También produzco hule-espuma, tengo el equipo para hacerlo, fabrico el hule-espuma, entonces, se corta en las medidas, en las dimensiones, en las diferentes zonas de confort, como pide cada modelo, entonces, yo hago la exportaciones de esos colchones en producto terminado. Entonces no hay una división tajante, pero es como realmente funciona, entonces yo fabrico el hule-espuma,

⁹ Entrevista con el gerente de la planta de colchones de la ciudad de Umán realizada el 16 de abril de 2009.

¹⁰ Página electrónica de la empresa de colchones.

lo tengo en mi bodega, conforme lo necesito, ya sea para un cliente externo o para dentro de los colchones, lo corto y lo voy metiendo¹¹.

En la planta de la ciudad de Umán se producen la espuma de poliuretano, por un lado, y los colchones, por el otro. La espuma de poliuretano se utiliza en el relleno de los colchones pero también se vende a diferentes clientes, principalmente, del sector mueblero¹². En la producción de colchones se realiza todo el proceso de producción desde la producción, corte y “pegado” de la espuma de poliuretano pasando por la fabricación de la fibra, el capitonado y costura de las fundas de los colchones hasta el empaque (relleno de las fundas con la espuma de poliuretano) y, por último, la exportación por vía marítima de los colchones hacia los Estados Unidos y Canadá¹³.

La planta de Umán inició operaciones el 17 de diciembre de 2003, el mismo día en que se inauguró el PM. El gerente de la planta de Umán comenta el motivo que permitió la apertura de la subsidiaria en el estado de Yucatán:

Se dio porque IKEA, ya tenía algunos proveedores en México, tenían proveedores de muebles, y eso proveedores de muebles, tenían como proveedor de hule-espuma a “Poliuretano”. IKEA Norteamérica, estaba buscando quién le fabricara en exclusiva sus colchones, ahí es donde entran, van a visitar a “Poliuretano”, porque hicieron su tarea y preguntaron quién lo puede hacer, entonces, el fabricante número uno de hule-espuma en México es “Poliuretano”. Entonces, empiezan las pláticas, viene el compromiso, y es cuando deciden abrir esta planta en Yucatán, a raíz de eso. El proyecto originalmente era para hacer 1,500 colchones a la semana y termino siendo 3,000 colchones diarios. O sea, fue lo que hizo el crecimiento de todo esto, y buena parte del éxito fue la mano de obra, la buena calidad, tiempos de entrega, el costo que podíamos proveer todo. Entonces, eso pues, nos amarró con IKEA, ya ésta nos fue dando mucho más trabajo, más productos para hacerle, todo lo relacionado con el hule-espuma. De allí es donde surge la relación¹⁴.

¹¹ Entrevista con el gerente de la planta de colchones de la ciudad de Umán realizada el 16 de abril de 2009.

¹² De acuerdo con el gerente se vende espuma de poliuretano a las empresas Sitwell, Colchones Wendy, Marbol, entre otras.

¹³ Durante el trabajo de campo en 2008 en la empresa se realizaba todo el proceso de producción de los colchones. Actualmente, sólo se costuran las fundas de los colchones que luego son enviadas a otras plantas productivas para su ensamble con el hule-espuma.

¹⁴ *Ibidem*.

La planta está compuesta de cuatro naves industriales grandes. Las tres primeras están interconectadas por un túnel y la cuarta se localiza aparte. La empresa de colchones está ubicada a un lado de la carretera Umán-Dzibikak y a la entrada del parque mueblero. De las empresas ubicadas en el parque mueblero, esta empresa es la más grande en sus instalaciones y en el número de trabajadores.

Sus instalaciones están protegidas por una malla ciclónica. A la entrada de la planta se ubica una caseta de seguridad en donde se localizan dos guardias. Por este lugar ingresan los trabajadores, ya sea caminando o con sus bicicletas, motocicletas y trici-motos. Los trabajadores administrativos son los únicos que pueden ingresar con su automóvil.

En la primera nave se localiza el área administrativa, y los siguientes departamentos de producción: espumado, corte y pegado de espuma, empaque, embarque y costura de fundas. La segunda nave es una bodega denominada curado que funciona para enfriar y almacenar las tiras de hule-espuma que están saliendo del departamento de espumado.

La tercera nave es el almacén de las materias primas, los insumos y las fundas; y asimismo, se localiza un pequeño departamento de capitonado. Y por último, la cuarta nave alberga los siguientes departamentos: fibra, capitonado, corte de bandas y paneles, y dos áreas de costura de fundas.

Las naves industriales poseen sistemas de protección y seguridad laboral; por ejemplo, extinguidores, botiquines de primeros auxilios, hidrantes, rutas de evacuación y puntos de reunión. Por otra parte, se localizan enfriadores de agua purificada y baños para hombres y mujeres.

Las condiciones de seguridad de las instalaciones son cuidadas por los trabajadores a través de brigadas contra incendios. Las brigadas están integradas por trabajadores de todas las categorías laborales y departamentos productivos. Los trabajadores conocen a qué brigada de seguridad pertenecen a través de las listas que la gerencia coloca en los pizarrones de información que se localizan en cada nave industrial. En éstas aparecen la foto del trabajador, su departamento productivo y el número de su gafete. Asimismo, son capacitados en el uso de extinguidores y participan en un simulacro contra incendios. Un supervisor comentó:

En la empresa tienen a sus brigadas. Yo soy parte de la brigada contra los incendios. De hecho a toda la gente que entra, a los quince días que entra, se les va dando cursos sobre extinguidores por gente que viene de Mérida. Principalmente, hay brigadas contra los incendios por la ubicación que tiene la fábrica, por el clima que hay acá y por el tipo de material que se utiliza¹⁵.

La limpieza de las áreas de producción la hacen los obreros diez minutos antes de que finalice la jornada laboral en cada uno de los turnos de trabajo. En cambio, la limpieza de los baños, los comedores y las áreas administrativas la hacen los empleados de intendencia. Los baños son limpiados en cada jornada laboral para que los trabajadores los tengan aseados. Sobre las condiciones de higiene en la planta un obrero señaló: “Pues hablando sinceramente, no hay higiene, los baños a veces apestan, no hay mucha higiene”.¹⁶ Pero un supervisor señaló lo contrario: “Sí, la verdad, ha mejorado en estos dos años, la limpieza en el comedor, en los baños, incluso en las áreas de producción, mejoró bastante”¹⁷.

En el interior y exterior de la planta se localizan estacionamientos para los automóviles. Los primeros para los trabajadores administrativos y los segundos para los obreros. También, hay un estacionamiento dentro de la planta para las bicicletas, motocicletas y tricimotos de los trabajadores.

La planta cuenta con dos comedores (uno en la primera nave y el otro en la última). Éstos poseen mesas y sillas para que los trabajadores se sienten a comer, a descansar y a conversar. Asimismo, los comedores tienen máquinas de refrescos y alimentos. Antes de iniciar las jornadas laborales y durante los descansos los comedores son ocupados por los trabajadores para platicar, comer un alimento, beber un refresco y descansar brevemente.

4.- Condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores

Los obreros de la planta de colchones provienen de distintos niveles sociodemográficos (edad, escolaridad, estado civil, género y lugar de origen). Es

¹⁵ Entrevista al supervisor de empaque, en abril de 2009.

¹⁶ Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en abril 2009.

¹⁷ Entrevista al supervisor de espumado, en mayo de 2009.

común encontrar en el turno de la mañana más mujeres y hombres jóvenes, con estudios de bachillerato y solteros que viven en el municipio de Umán (cabecera municipal, fraccionamientos¹⁸ y comisarías de origen maya y rural¹⁹) y en otros municipios cercanos a Umán.

En cambio, en el turno de la noche, trabajan en su mayoría hombres y mujeres adultos que están casados (as) y tienen hijos. Los obreros y obreras de este turno, por lo general, desempeñan otros trabajos en sus tiempos libres (mañana y parte de la tarde). Las mujeres el domestico y los hombres, en su mayoría, son choferes en los moto-taxis.

De acuerdo con el gerente “el segundo turno lo inventé de la manga, es un turno muy bueno para las señoras, ya que pueden atender a sus hijos en el día o hacer la comida y pueden dormir un rato en la tarde. Realmente, la salida a la una de la mañana, no es muy tarde, sí tarde pero no es cansado y viene siendo Umán, de la planta al centro de Umán ¿cuánto quieres hacer? haces 15 minutos”²⁰.

En general en la planta predominaba la mano de obra operativa y directa sobre los técnicos e ingenieros de producción. Asimismo, se desarrollaba una división sexual en el proceso de trabajo. Las mujeres, en su mayoría, trabajaban en el departamento de costura, particularmente, como costureras. En cambio, los hombres laboraban en los departamentos donde las condiciones laborales eran mecanizadas, peligrosas y duras físicamente (Espumado, Corte de Espuma, Capitonado y Corte, Fibra, Embarque y Empaque).

Los requisitos que se necesitan para trabajar en la planta de colchones son los siguientes:

- a) Tener 18 años cumplidos
- b) Llenar de puño y letra la solicitud de empleo facilitada por la empresa

¹⁸ San Lorenzo y Paseos de Itzincab.

¹⁹ Poxila, Dzibikak, Tanil, Hunxectaman, Tebec, entre otras.

²⁰ Entrevista con el gerente de la planta de colchones de la ciudad de Umán, el 16 de abril del 2009.

c) Presentar la siguiente documentación:

-Copia de acta de nacimiento.

-Copia de certificado de estudios.

-Dos fotografías tamaño infantil.

-Copia credencial del IMSS o Documento con NSS (sólo en caso de haber sido registrado y afiliado anteriormente).

-Carta de policía (en los casos que la empresa lo requiera)²¹

-CURP.

-2 copias de comprobante de domicilio.

-2 copias de identificación oficial con fotografía.

d) Someterse al examen médico para comprobar su salud y capacidad para el trabajo cuando la empresa lo requiera²².

e) Demostrar durante los primeros 30 días que labore al servicio de la empresa, su competencia, aptitud y facilidad para el desempeño del trabajo que ha sido contratado²³.

El inciso e refleja la flexibilidad laboral que se aplica en la fábrica. Son tres contratos de trabajo con duración de 28 días. El primero se firma en el momento de ingresar a trabajar a la fábrica, 28 días después firmas el segundo y así sucesivamente hasta llegar al cuarto contrato que es el de base.

Los contratos temporales representan una inseguridad laboral para los trabajadores. Ya que si ellos, en los tres primeros meses de trabajo, no demostraban eficiencia, motivación y productividad en el trabajo pueden ser objeto de despido. Asimismo, durante los tres primeros meses la empresa no les otorga ninguna estabilidad laboral y en cualquier momento los obreros de recién ingreso podían ser despedidos sin ninguna justificación.

La planta no les pide a las personas que van a buscar trabajo experiencia laboral²⁴ ni tampoco un nivel educativo en particular. Durante el tiempo que laboré en la fábrica conocí a obreros y obreras con diferentes niveles escolares, que van desde la primaria hasta la preparatoria. Por su parte, con experiencia laboral, encontré obreros que provienen de diferentes experiencias laborales. Los clasifiqué en tres grupos.

²¹ No es obligatorio.

²² *Ibídem.*

²³ Reglamento Interno de Trabajo, Zapopan, Jalisco, 19 de febrero del 2008.

²⁴ Únicamente en el departamento de costura se solicita personal con experiencia.

El primero, son obreros adultos con estudios de educación básica que comenzaron a trabajar en el campo, los oficios y en empresas no maquiladoras hasta que se incorporaron a la IME. El segundo grupo son obreros jóvenes con educación media que adquirieron su primera experiencia industrial en la IME y, el tercer grupo, que también son jóvenes, con estudios de educación media, en algunos casos trunca, que adquirieron su primera experiencia industrial en la planta de colchones.

El primer grupo de obreros se integró a la IME después de adquirir experiencia laboral, como dije arriba, en otros empleos. Algunos de ellos laboraron en las maquiladoras de ropa Textil Yucatán, Yucatán Fabrics, Penco, Millennia Manufacturing y Forrets. Este el testimonio de un obrero que lleva 3 años laborando en la mesa de corte, en el departamento de capitonado:

Lo que pasa que yo comencé a trabajar en el monte. Me llevaron a trabajar, desde que yo tenía la edad de siete años ¿Qué hacía? ¿Qué puede hacer uno a los siete años? Uno puede decir, siete años ¿Qué vas hacer? No, pero mi papá me enseñó a trabajar y apagábamos carbón, sacábamos leña, ese era el trabajo del campo. Apagar y sacar carbón, cortar y sacar leña, ese era el trabajo que hacía yo desde pequeño, ya de allí, empecé a ir a la escuela, como a los catorce años me fui de peón de albañil y secre de albañil²⁵. Uno va creciendo. Ya cuando tuve la edad, entré a una empresa que era Pinturas Rex, donde estuve en el área de cubetas, donde se procesaban las cubetas. En esta empresa estuve poco tiempo, unos tres meses, de allí me salió la oportunidad para irme a Sanjor, en donde estuve, en el área de soldadura²⁶. En Sanjor estuve como tres años donde conocí varias áreas, lo que es soldadura, lo que es bebederos, comederos. El trabajo en Sanjor era un poco cansado, además, muy estresado, un trabajo de tiempo completo. Entonces, me salió la oportunidad para irme a Textil Yucatán, allí comenzó mi aventura con la industria maquiladora. En esta maquiladora estuve cuatro años y medio. Entré como costurero, sabía costurar muy poco, pero ahí me perfeccioné, allí fui aprendiendo más. Acá estuve en el área de costura, ya que era una maquiladora donde se maquilaba pura sudadera. Tardé cuatro años y medio, te digo, porque había buenos ingresos, bonos de puntualidad y de producción. Entonces, cerró Textil Yucatán y liquidó a la mitad de sus trabajadores, pero a muchos, como a mí, no nos liquidaron y nos llevaron a trabajar a Matex de Mérida (que era propiedad del dueño de Textil Yucatán) en donde trabajé otros dos años y medio. En Textil Yucatán era costurero, entonces en

²⁵ Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en abril de 2009.

²⁶*Ibidem*.

Matex, me iban a poner como costurero, pero como ya eran cuatro años y medio de costura me resultaba cansado. Entonces, hablé con el ingeniero y le pedí la oportunidad de cambiarme a corte y me dijo 'déjame ver que puedo hacer por ti'. A los dos días seguían seleccionado gente para que pasen a costura, yo estaba de último y fue cuando el ingeniero me dijo 'te tengo buenas noticias' ¿qué paso? –Le digo- 'Te vas a ir a corte'. Ya en el departamento de corte, fue una experiencia bonita, me enseñaron a tender, a trazar manualmente, a sacar blusas, pantalones, camisas, ahí me enseñaron hacer ese tipo de actividades. Era un proceso de trabajo totalmente diferente a lo que hago en la planta de colchones, porque, en Matex sí realmente aprendías, por ejemplo, cómo trazar una camisa, un pantalón, que es lo que lleva un pantalón, una camisa. Te enseñaban, realmente aprendías a diseñar un pantalón o una camisa. En el departamento de corte mí trabajo era tender y trazar, entonces fue allá donde me enseñaron a usar la cortadora. Entonces, como en el trabajo de corte de prendas, se ganaba un poco más, me dice el supervisor: 'te voy a enseñar a cortar para que ganes un poco de bonos', me fue enseñando a cortar, aprendí a cortar. La salida de Matex fue por problemas personales²⁷.

El segundo grupo de trabajadores de la empresa de colchones adquirió su primera experiencia laboral en la IME, particularmente, en las maquiladoras de ropa. Este es el testimonio del supervisor de empaque, con estudios de preparatoria y dos años de antigüedad laboral: "Salí de la preparatoria, me casé y entré a trabajar 3 años y medio en Yucatán Fabrics donde fui supervisor de costura. Lo único por lo que no entré de lleno como supervisor de costura a la empresa de colchones es porque en Yucatán Fabrics fabricaban ropas y allá (empresa de colchones) fundas²⁸.

El tercer grupo de trabajadores adquirieron su primera experiencia industrial en la planta de colchones. Es el caso de un obrero del departamento de almacén, con estudios de secundaria y dos años de antigüedad, que trabajó unos meses en una agencia de cerveza repartiendo mesas, sillas, carpas y cervezas para eventos sociales, se salió y entró a trabajar a la empresa de colchones porque "quería sentir la sensación de lo que es trabajar en una fábrica grande²⁹.

²⁷ *Ibídem*.

²⁸ Entrevista al supervisor del departamento de empaque, en marzo de 2009.

²⁹ Entrevista a obrero del departamento de almacén, abril de 2009.

5.- Ámbito fabril

El desarrollo de nuevos métodos organizacionales en la planta de colchones se presenta en la calidad total tanto en el proceso de trabajo como en el producto. La empresa señala:

Nos dedicamos y comprometemos a satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Para lograrlo ofrecemos productos y servicios de la más alta calidad, con absoluta honestidad y siempre a precios justos y competitivos. Promovemos, además, el desarrollo de las personas en todos los niveles, ya que para ofrecer productos de calidad los integrantes debemos ser individuos de calidad³⁰.

En la planta de Umán el cuidado de la calidad durante el proceso de trabajo es vigilado por los trabajadores de control de calidad. En cada departamento productivo hay grupos de trabajadores de calidad (control de calidad) que verifican la calidad e indican los errores que cometen los trabajadores para que sean corregidos inmediatamente. En el departamento de capitonado y mesa de corte (en donde trabajé) había tres trabajadores de control de calidad que verificaban que la costura, el color de la tela y las medidas de los paneles de las fundas y las bandas de éstas no tengan errores. Asimismo, a los colchones se le realizaba el *out coming inspection*, una última verificación de calidad, antes de ser embarcados para su exportación.

La gerencia promueve la calidad entre los trabajadores a través de discursos, diciéndoles, que deben de trabajar con calidad y con gusto para que salga bien el producto. Asimismo, señalándoles que su trabajo lo deben de realizar bien ya que los productos que fabrican se exportan a los Estados Unidos y Canadá. La exigencia de la calidad en el trabajo es señalada por un supervisor “Pues, es lo único (que nos piden), trabajar con calidad. Trabajar con calidad, que lo que hagas lo hagas con el mejor de los gustos y tratar de cuidar todos los detalles”³¹.

Sin embargo ¿cómo se vincula la exigencia de la calidad total con el pago de bajos salarios? En la empresa, la fuerza de trabajo (principalmente, los obreros) constantemente se queja por el salario precario que recibe y es una de las razones

³⁰ www.ureblock.com.mx/inicio.html consultado en enero de 2011.

³¹ Entrevista al supervisor del departamento de empaque, en abril de 2009.

por las cuales en el interior de la planta se construye una cultura laboral de los obreros poco participativa, escasamente identificada con la empresa y carente de compromiso con la calidad y la producción. En otras palabras, se desarrolla un consenso endeble entre el capital y el trabajo.

Un obrero señaló que la carencia de estímulos o de incentivos a los trabajadores de la empresa de colchones es un factor por el cual éstos no se comprometían con su trabajo:

En un trabajador siempre tiene que ver una motivación por parte de la empresa ¿para qué? Pues, sabes que necesitamos sacar esto, pero también les vamos ayudar con esto, no es mucho, pero \$ 20 o 10 pesos que te den más, ayudas al trabajador, a que diga, pues vamos a echarle ganas ¿no? Pero a veces cuál es la mentalidad del trabajador. Es ésta ¡Ah! Sí total salga o no la producción, yo estoy ganando, es una mentalidad también del trabajador, negativa, porque no se siente estimulado por la empresa. Una vez que él entré a la empresa dice 'yo ya tengo mi sueldo no me importa si sale o no sale la producción'. Y sí no hay un estímulo, pues mucho menos. Llega tu hora de trabajo, yo salgo a la una de la mañana ¡Ah! listo, no hay entre nosotros, digo hasta yo, no hay en nosotros esa (iniciativa), pues, estoy ganando un sueldo ¿no? tiene que salir el trabajo, y a veces te esfuerzas, te esmeras, pero no ves, que haya también una recompensa, una estimulación (de parte de la empresa), o sea, para todo hay³².

Por otro lado, el bajo salario que paga la empresa a los trabajadores (en su mayoría los casados) los obliga a desempeñar otro empleo durante sus tiempos libres. Con las remuneraciones en ambos empleos los obreros podían acceder a una vida más digna.

Un obrero viene desempeñando desde hace 13 años dos empleos; de un lado, es obrero en la IME y, por el otro es chofer, primero en el triciclo y ahora en el tricimoto³³:

Desde 1995 desarrollo dos trabajos, en la maquiladora y en el tricimoto. Tres meses antes que entrará a trabajar a la maquiladora Textil Yucatán comencé a trabajar en el triciclo. Me acuerdo muy bien. Mi hijo apenas tenía un mes de nacido, el más grande, y

³² Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en mayo del 2009.

³³ En la ciudad de Umán todos los choferes de este medio de transporte público comenzaron con su triciclo, posteriormente, le fueron agregando la motocicleta, para que no sigan pedaleando y ahora solamente con acelerar y sin ningún esfuerzo físico transportan a sus clientes. Ahora son llamados tricimoto o mototaxi.

me liquidaron en Sanjor y fue que alcancé³⁴ un triciclo poniéndome a taxear. Allí comencé. Estuve como tres meses taxeando y de allí surgió la oportunidad de irme a una maquiladora, de allí en adelante, lo que es ahorita, me he desempeñado con los dos trabajos, maquiladora y moto-taxi³⁵.

Al preguntarle por qué tiene dos empleos me respondió “La razón es que la economía está dura, es una de las principales causas de que yo tenga otro empleo. Yo busqué, porque pues la economía está dura y tengo tres hijos, hay que sacarlos adelante”³⁶.

Durante los tres meses que trabajé en la empresa observé que la mayoría de los obreros del departamento de capitonado y corte desempeñaban otro empleo. En general, eran choferes de su tricimoto. En resumen, los obreros y algunos supervisores consideraban que el salario que reciben en la empresa no es suficiente ni siquiera para cubrir los gastos domésticos y por esa razón tienen que desempeñarse en otra actividad laboral durante su tiempo libre.

En algunas ocasiones, el otro empleo que desempeñan los obreros es mejor remunerado que el de la empresa. La opinión de este trabajador es muy ilustrativa: “En el triciclo ganó más, tal vez, hasta el doble de lo que me pagan en la planta”³⁷.

Entonces ¿cuáles son las razones que motivan a los trabajadores a permanecer en la empresa? De acuerdo con un obrero las razones de su permanencia son:

Primero, porque estoy en un buen horario, me da la oportunidad de hacer otro trabajo. Segundo, estoy cerca de mi casa, no pago pasaje y pues me gusta el trabajo que hago, hasta ahora me gusta el trabajo que hago, que desempeño. Llega la semana y tengo mi sueldo. Estoy estable. Pues sí, tengo esa responsabilidad, de que sé que a las cinco de la tarde voy entrar, tengo esa responsabilidad, de que antes de las cinco ya estoy en la planta³⁸.

³⁴ Compré.

³⁵ Entrevista a obrero del departamento de capitonado, en mayo de 2009.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ Entrevista a obrero del departamento de empaque, en abril de 2009.

³⁸ Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en mayo de 2009.

Otro obrero opinó “el horario se me hace cómodo. El horario de la tarde porque me da tiempo de dedicarme al triciclo que es lo que me genera más. Sí yo me cambio de trabajo, casi todas, las empresas trabajan de siete de la mañana a cinco de la tarde. Principalmente, por el horario estoy en la empresa”³⁹.

En ese sentido, el trabajo en la empresa de colchones es el más importante para los obreros particularmente por las prestaciones sociales (Seguro Social, INFONAVIT y los bonos) y el salario aunque precario, pero estable cada semana. En ese caso el trabajo en la empresa es menos precario que el que hacen por su cuenta o en otro establecimiento laboral.

Como he señalado la precariedad en el salario es un factor que vuelve conflictiva la relación obrera-patronal. Es por eso, que la gerencia busca el involucramiento, la participación, el compromiso y la colaboración de la fuerza de trabajo, pero con métodos coercitivos y autoritarios. Por un lado, aplicando coercitivamente el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y por el otro, con la vigilancia despótica y autoritaria de los supervisores en el proceso de trabajo.

Sin embargo, una cosa era lo que dice el reglamento y otra lo que pasa en el piso de la fábrica. Los obreros llevan estéreos para escuchar música mientras trabajan, se insultan, juegan y se hacen bromas entre ellos⁴⁰, introducen celulares⁴¹ y lo usan para enviar mensajes, introducen alimentos (galletas, Sabritas, chicles y refrescos) en su área de producción, cuando no tienen trabajo se sientan a descansar un rato, etcétera. Estas acciones y comportamientos demostraban que los trabajadores no son robots que pueden ser controlados y disciplinados permanentemente por la gerencia sino que son seres humanos que piensan, sueñan, juegan y tratan de hacer más agradable sus ocho horas de trabajo monótono y rutinario en la fábrica.

³⁹ Entrevista a obrero del departamento de empaque, en abril de 2009.

⁴⁰ El juego más común en los obreros de mi departamento era que con los pedazos de tela que sobraba realizaban pelotas y se las lanzaban fuertemente entre ellos. En una ocasión a un compañero le dieron en la cara, fue tan fuerte el golpe que se tuvo que agachar para resistir el dolor.

⁴¹ En una ocasión que fuimos al departamento de almacén para buscar rollos de tela un obrero sacó el celular de la bolsa de su pantalón y puso un video pornográfico, inmediatamente se acercaron los demás obreros para mirar el video.

En la fábrica, la polivalencia y la movilidad interna no tienen una diferenciación salarial ni de categoría laboral. Para todos los obreros el sueldo es igual aunque pertenezcan a diferentes departamentos productivos (solamente en espumado se paga un poquito más, pero por la peligrosidad que enfrentan los obreros en el uso de químicos para la producción de la espuma) y desempeñen tareas laborales variadas. En palabras de un ex trabajador de la empresa “lo mismo gana un barrendero que un operador”⁴².

Sin embargo, la gerencia no solamente trata de controlar a los trabajadores con el RIT, sino que también desarrolla un control sobre la mano de obra en el proceso de trabajo a través de los supervisores. Éstos se encargaban de presionar a los trabajadores para que cumplan con las cuotas de producción y para que trabajen más rápido. Asimismo, vigilaban a los obreros para que no estén conversando, sentados y perdiendo el tiempo.

La gerencia les exige a los supervisores defender los intereses de la empresa o en caso contrario pueden ser reemplazados por trabajadores más leales a la empresa. Al preguntarle a un supervisor de qué lado debería estar ¿con la gerencia o con los trabajadores? Respondió “Lo que pasa, que tienes que saber manejar esa situación, porque obvio que tienes que estar de lado de la empresa porque si no te cambian de supervisor, te quitan y ponen a otro, pero sí debes de estar un poco en parte de la gente, no en todo al 100%, con ellos nada más vendría siendo como un 30 %”⁴³.

Otro trabajador comentó que por ser supervisor no puede estar en contra de la gerencia, pero se solidariza con los trabajadores al considerar que éstos no reciben un sueldo justo por el trabajo que desempeñan. “Para mí no había inconformidad, porque como te digo, como supervisor siempre tengo que estar de lado de la empresa, pues yo también por otra parte entendía a los chavos, que pedían aumento de sueldo, porque es un trabajo físico y cansado, yo sé que cansa, pues

⁴² Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en abril de 2009.

⁴³ Entrevista al supervisor del departamento de empaque, en abril de 2009.

ellos exigían un poquito más de aumento de sueldo y que les aumentaran los incentivos”⁴⁴.

5.1.- Ámbito de la vida cotidiana extrafabril

Los trabajadores de la empresa de colchones además de ser obreros y laborar en un espacio fabril son sujetos sociales que comparten otros espacios socioculturales (religiosos, políticos, residenciales, laborales, recreativos, lúdicos, etc.) en los cuales interactúan con personas no obreras. En ese sentido, los trabajadores no solamente se identifican como obreros y con la empresa a la que pertenecen sino que también lo hacen con otros grupos sociales que pueden ser familiares, religiosos, deportivos, políticos y culturales. Además de sentirse parte de la empresa también lo hacen de la colonia o del fraccionamiento del que provienen. Asimismo, su cultura laboral está integrada a las tradiciones, costumbres e historia de la ciudad de Umán.

Los trabajadores participan en las festividades religiosas, políticas, artísticas, culturales, etc. que se realizan en la ciudad de Umán y en los lugares colindantes (comisarias, municipios, Mérida, etc.). Por ejemplo, los trabajadores católicos asisten a la iglesia y a las actividades de la Semana Santa. Otros trabajadores van a los bailes, corridas de toros y gremios. En general, los trabajadores forman parte de la sociedad umanense y participan de distintas maneras en las diversas actividades que se llevan a cabo en la ciudad.

Sin embargo, los trabajadores en el ámbito de la vida cotidiana extrafabril mantienen un espacio por excelencia obrero en el que conviven entre ellos. Este espacio es lúdico y puede considerarse un ritual de la clase obrera y se desarrolla en la interacción entre obreros para beber alcohol o cervezas. En la planta de colchones los trabajadores, antes de que terminara su jornada laboral los viernes, se ponían de acuerdo para ir a la casa de un compañero a beber cervezas. En la reunión conviven trabajadores de distintos departamentos productivos y sus conversaciones giran básicamente alrededor del trabajo. Para ellos es un momento de alegría, de diversión, de relajación y de sentirse libres de las normas, autoridad y reglas de la empresa. También, expresan libremente sin sentirse intimidados u hostigados por el supervisor sus ideas, sus dudas, sus protestas, sus satisfacciones

⁴⁴ Entrevista al supervisor del departamento de embarque, en abril de 2009.

por el trabajo. Es un espacio obrero en el cual los trabajadores manifiestan con absoluta libertad cómo sienten el trabajo, quién o quiénes les cae mal, a qué obrera quieren seducir, que les gusta de su actividad laboral, etc.

Decía anteriormente que la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores ha hecho que éstos no solamente se desempeñen como obreros de la empresa de colchones sino que tienen que trabajar en otras actividades laborales que no son industriales. Por ejemplo, el tricimoto, la pizzería, la tornería, la albañilería, etc. En ese sentido, el tiempo libre que tienen en la empresa lo utilizan para realizar otra actividad económica. Actualmente, los trabajadores utilizan el escaso tiempo libre para estar con su familia, descansar, ver televisión, jugar fútbol, ir al parque, beber una cerveza en la casa o en la cantina, etc.

Sin embargo, para los trabajadores el tiempo se ha transformado en una rutina. Un obrero señaló cómo es su vida:

Es una rutina, prácticamente, lo he tomado como una rutina. Me levanto a las seis y media de la mañana para llevar a mis hijos a la escuela, uno a la primaria y el otro a la secundaria. De allí me quedo a taxear un rato, después entro a desayunar y vuelvo a salir a taxear, platico con los compañeros de trabajo, cotorreamos, relajamos y así ha sido mi vida diaria, así es un día normal⁴⁵.

El testimonio de un supervisor no varía mucho al del obrero anterior:

Empezando lunes, cuando hay clases, de plano llevar a mis hijos a la escuela. A las siete de la mañana a uno y a las ocho de la mañana al otro. Una vez que me levanté ya no me vuelvo a dormir, es ocuparme a taxear. Entró un rato a desayunar, pero vuelvo a salir a taxear. Entro a mi casa a las dos de la tarde para descansar mientras da la hora de entrada para trabajar en la fábrica que es a las cinco de la tarde y salgo a la una de la mañana. Cuando llegue a mi casa es a cenar, bañarme y dormir. Levantándome es lo mismo⁴⁶.

Los dos testimonios anteriores dan una idea sobre la vida cotidiana de los trabajadores y como éstos se pasan laborando todo el día para poder mantener económicamente a su familia. Pero cuando los trabajadores no están laborando en

⁴⁵ Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en abril de 2009.

⁴⁶ Entrevista a supervisor del departamento de empaque, en abril de 2009.

la empresa o en otro empleo realizan actividades recreativas como practicar deportes o ver televisión, entre otras. Un obrero señaló “me gusta practicar el deporte, juego fut-bol, es una de mis pasiones, jugar fut-bol y ver fut-bol. Cuando ya estoy estresado, cansado del trabajo –Jajaja- Pues, me gusta, mi pasatiempo son todos los domingos, me gusta jugar fut-bol. También, me gusta ver en la televisión a los Pumas de la UNAM que es mi equipo favorito”⁴⁷.

Asimismo, trata de aprovechar el poco tiempo libre que tiene para estar con su familia: “Nos gusta ir al parque Centenario, nos gusta ir a Mérida, nos gusta ir, cuando hay dinero ¿no? a *McDonald's*, a mis hijos, les gusta mucho ir allá. Es todo, son cosas que nos gustan realizar”⁴⁸.

En cambio, un supervisor señaló lo que le gusta hacer con su familia:

Lo que acostumbro hacer con mi familia, es sacar un tiempo después de taxiar, entre ese ratito que me sobra. A las dos entro, me voy almorzar, lo que me sobra de una hora, hora y media, se sube mi esposa al triciclo junto con mis hijos y damos una vuelta, como locos, por todos lados. De hecho creo que me has visto andando con ellos. Yo estoy acostumbrado a dar la vuelta con mis hijos, casi no me bajo al parque con ellos, principalmente, porque a esa hora hay mucho calor y está caliente, o sea, pero si ellos están acostumbrados a dar la vuelta en el triciclo y de hecho ya conocen varios lados⁴⁹.

Otro supervisor señaló también lo que le gusta hacer en su tiempo libre “pues, prácticamente, mayormente convivo con mi familia, voy a la iglesia, salgo a pasear y trabajo en la pizzería. Con mi familia, mayormente, es salir a pasear con mi hijo y mi esposa, arreglar la casa, ver televisión y asistir cada fin de semana a la iglesia”⁵⁰.

Considero que los trabajadores en el ámbito de la vida cotidiana extrafabril construyen y reproducen su cultura laboral en relación a otros espacios socioculturales que son parte de las tradiciones, costumbres e historia de la ciudad de Umán. Asimismo, su cultura laboral ya no está limitada al trabajo de la fábrica sino que integra elementos laborales de las otras ocupaciones que desempeñan durante el tiempo libre de la empresa. Por otra parte, los trabajadores en este ámbito

⁴⁷ Entrevista a obrero del departamento de capitonado y corte, en abril de 2009.

⁴⁸ *Ibídem*.

⁴⁹ Entrevista a supervisor del departamento de empaque, en abril de 2009.

⁵⁰ Entrevista a supervisor del departamento de espumado, en abril de 2009.

carecen de organizaciones e instituciones obreras que les permita generar una cultura laboral obrera. Solamente, les queda el espacio que se genera y se desarrolla en torno a su convivencia alrededor del alcohol.

6.-CONCLUSIONES.

Los trabajadores de la empresa de colchones van construyendo históricamente su cultura laboral con base en su experiencia en el trabajo fabril. En ese sentido, los trabajadores poseen una experiencia y un conocimiento vinculado al trabajo no a la empresa. Es así que los trabajadores pueden laborar durante periodos de tiempo cortos o largos en distintas empresas e ir construyendo su cultura laboral a partir de las diversas experiencias y conocimientos laborales que adquirieron en cada una de ellas.

En ese sentido, el espacio productivo es en el cual se inicia la construcción de la cultura laboral. Pero, paradójicamente, por las condiciones laborales precarias que predominan actualmente en el espacio fabril, los trabajadores van generando una cultura laboral donde es más importante entrar a trabajar a una empresa por las prestaciones sociales que por la actividad laboral que desempeñaran. En ese sentido, los trabajadores elaboran una cultura laboral pragmática en donde ellos ven el trabajo en la empresa como el instrumento que les proporciona Seguro Social, INFONAVIT, FONACOT, bonos, aguinaldo, utilidades, vacaciones pagadas, etc. Es decir, una seguridad y protección social para ellos y su familia.

Asimismo, los trabajadores en el ámbito de la vida cotidiana extrafabril carecen de organizaciones, movimientos e instituciones obreras que les permitan generar y reproducir una cultura laboral en la que pongan en practicar las experiencias, conocimientos, valores, sentimientos e ideas que han aprendido de su trabajo en la fábrica y de la interacción con sus compañeros.

Los trabajadores por el poco tiempo que permanecen en la empresa hacen imposible que desarrollen una identificación con ella. Por ese motivo consideran más importante a su familia que a su centro de trabajo. Asimismo, los trabajadores no se sienten a gusto trabajando en ella y apenas encuentren un empleo mejor pagado, aunque sea, con las mismas prestaciones no dudarán en abandonarla. Sin embargo, la débil identificación entre trabajadores y empresa se debe a que ésta no ha

desarrollado estrategias de inducción (convivios, fiestas, reconocimientos públicos a los mejores trabajadores, eventos deportivos, trabajador del mes, etc.) que motiven a los trabajadores a sentirse orgullosos de su empresa.

De esa manera, los trabajadores no se quedan en la empresa por la satisfacción que les ofrece su actividad laboral sino que lo hacen por motivos distintos desde la adquisición de un préstamo para una vivienda a través del INFONAVIT; un horario cómodo que les permite desempeñar otro empleo durante su tiempo libre y por el miedo a quedarse desempleados, sólo para mencionar algunos. Asimismo, los trabajadores no se sienten motivados por parte de la empresa. Es decir, ésta no reconoce sus logros, sus sacrificios y su desempeño laboral a través de incentivos económicos como pueden ser bonos de producción, ascensos a categorías laborales superiores o un salario más atractivo.

Los supervisores son los trabajadores que se sienten más identificados con la empresa, pero en ocasiones no lo hacen por voluntad propia sino por miedo a perder su puesto de trabajo ya que sí no demuestran estar de lado de la empresa los pueden sustituir por otros trabajadores más leales. En cambio, los obreros mantienen una postura crítica hacia la empresa, los directivos y los supervisores, principalmente, por sentirse insatisfechos por el precario salario que reciben. Ésa es una de las razones, considero que la determinante, por la que los obreros son poco participativos, por ejemplo, a la hora en que la gerencia le solicita que trabajen horas extras.

En ese sentido, la gerencia a través de la aplicación de sanciones y castigos que vienen en el reglamento interno de trabajo busca la colaboración de los trabajadores. Es así que la gerencia desarrolla una estrategia de control que De la O (1998) define como empresarial-autoritario. Es decir, “las negociaciones bajo este esquema no van más allá de las condiciones de trabajo, por lo que se dan escasos intentos por atraer la cooperación y la lealtad de los trabajadores a través de la retribución de méritos” (Pág. 292).

La cultura laboral de los trabajadores está en proceso de transformación por las condiciones precarias que experimentan cotidianamente en el ámbito productivo. En ese sentido, los trabajadores industriales ya no sólo dependen económicamente

de su trabajo en la fábrica para mantenerse a sí solos o a sus familias sino que tienen que encontrar otro empleo como tricicleros o en algún taller para poder subsistir económicamente y llevar una vida más o menos decente.

Entonces, el estudio de la cultura laboral de los trabajadores es un problema que necesita ser abordado con nuevas interpretaciones, en primer lugar, cuestionando la categoría de sujeto obrero, ya que como vimos, éste, actualmente, está desempeñando dos empleos. De una parte, como asalariado en una industria, y del otro, por cuenta propia en el sector terciario. En ese sentido, los trabajadores industriales están construyendo una cultura laboral instrumentalista en lo que lo más importante es la seguridad y protección social que les ofrece el trabajo asalariado. Pero cuando el trabajo se vaya flexibilizando más y las prestaciones sociales vayan disminuyendo ¿Cuáles serán los motivos que hagan que los trabajadores permanezcan en la fábrica?

BIBLIOGRAFÍA

Canto Sáenz, Rodolfo (2001), *Del henequén a la maquiladora. La política industrial en Yucatán: 1984-2001*. Universidad Autónoma de Yucatán, México.

Castilla Ramos, Beatriz (2004), *Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad. Tejiendo la modernidad*. Universidad Autónoma de Yucatán, México.

Castilla Ramos, Beatriz y Beatriz Torres Góngora (2007), "Hacia nuevas formas de organizar el trabajo en la IME de Yucatán: Análisis de dos empresas, en Revista *El Cotidiano*, marzo-abril, año/vol. 22, número 142, Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco. México.

De la O, María Eugenia (1998), "La Modernización y la Cultura de la Corresponsabilidad en la Industria Maquiladora", en Rocío Guadarrama (Coordinadora) *Cultura y trabajo en México: Estereotipos, practicas y representaciones*, UAM. México.

Vázquez, Luis (1997), "Cultura y Trabajo en la Industria Maquiladora de Yucatán", Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo celebrado en Montevideo, Uruguay del 18 al 20 de abril de 2007.

**VII CONGRESO NACIONAL
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
“El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades”
Mérida, Yucatán 18 - 20 de mayo de 2011**

Autores:

María Teresa Kobila	mtkobila@yahoo.com.ar
Claudia Isabel Morbelli	cmorbelli@tower.com.ar
Marisa Andrea Parolin	marisaparolin@fibertel.com.ar
Rubén Rodríguez Garay	rodgaray@fcecon.unr.edu.ar

***Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración
Facultad de Ciencias Económicas y Estadística
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Provincia de Santa Fe – República Argentina***

**“LA CULTURA DE LOS MICROEMPRESARIOS SOCIALES EN LA CIUDAD
ROSARIO. UN MODELO DE AUTOGESTIÓN”**

1. INTRODUCCIÓN

Después de la crisis social, política y económica acaecida en Argentina a fines del siglo pasado, agravado por el colapso financiero producido en diciembre de 2001, se produjo una abrupta caída de la producción industrial e incremento del desempleo. En este contexto se generaron múltiples iniciativas económicas populares con diversas modalidades organizativas y con características bien definidas. Estas iniciativas han ido conformando una parte importante en la economía al que se engloba en la llamada Economía Social o Solidaria, motivado básicamente por su importante contribución a la generación de puestos de trabajo, al reinsertar mano de obra expulsada del mercado debido al deterioro del sistema productivo.

Este sector comprende diversos actores tales como cooperativas de trabajo, empresas recuperadas, ferias de productos artesanales, huertas comunitarias, emprendimientos sociales, entre otros.

Este trabajo de investigación se centró en el estudio de un grupo de microemprendedores sociales de la ciudad de Rosario. La municipalidad de Rosario ha venido acompañando este proceso con diversas iniciativas de apoyo y promoción, debido al elevado impacto social que estos emprendimientos tienen en la ciudad y la región, y con el propósito de promover el desarrollo integral de la persona, el espíritu de solidaridad, la cooperación y la autogestión.

2. MARCO CONTEXTUAL REFERENCIAL

En Argentina el modelo político-económico instaurado en la década de los '90, donde la acumulación de capital y la preponderancia del capital financiero por sobre el económico productivo, condujo a muchas empresas a una crisis de producción y de empleo. Esta situación desembocó en una paralización casi total de la actividad económica del país hacia fines del año 2001 que conllevó a numerosos reclamos sociales manifestados a través de cortes de rutas, huelgas, cacerolazos y diversas movilizaciones en diversos puntos del país, potenciándose la crisis social como consecuencia del desempleo.

Por ese entonces, los índices anuales de desempleo eran muy elevados, registrándose un 15 % de desocupación durante el 2001, elevándose al 25 % anual en el 2002 y mostrando una leve baja en el año 2003, con un 22 % anual.¹

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo -INDEC-

Ante este panorama, se fortaleció el fenómeno de la Economía Solidaria que surge siempre en épocas de crisis pues su misión es satisfacer las necesidades del ser humano fundada en valores de justicia y solidaridad. Este modelo supone un cambio de paradigma donde las organizaciones persiguen no sólo rentabilidad económica sino también rentabilidad social, dignificando a las personas en su comunidad a través de la inclusión social.

Fue en este entorno donde se multiplicaron los microemprendimientos de fabricación y comercialización de bienes y de prestación de servicios, como forma del desempleado de superar la coyuntura. Esta nueva forma de trabajo, adoptada por los expulsados de las actividades productivas empresarias, ha crecido en nuestra región durante los últimos años apoyada por programas y políticas públicas de economía social desarrolladas por la Municipalidad de Rosario.

Bajo estas condiciones, surge la figura de los “microemprendimientos productivos sociales”, entendiéndolos por tales a aquellos que son asistidos desde distintos programas sociales del estado destinados a las poblaciones más vulnerables.

Una singularidad de esta ciudad es la creación en el año 2003 de la Subsecretaría de Economía Solidaria que constituye un importante avance para el desarrollo del sector. “La institucionalización de un espacio gubernamental específico para el desarrollo y promoción de las iniciativas de economía social es algo innovador en las municipalidades argentinas”.²

La Subsecretaría de Economía Solidaria, dependiente de la Secretaría de Promoción Social, promueve el desarrollo de los emprendedores locales y formas asociativas entre ellos, priorizando el trabajo con quienes perciben más bajos ingresos. Trabaja en acciones de capacitación, apoyo a la obtención de recursos - créditos, materias primas, materiales, herramientas y maquinarias- y comercialización de los bienes y servicios producidos por los emprendimientos, entre otros. Se desarrollan diferentes programas en función de los sectores elegidos por los emprendedores: de Agricultura Urbana; de Producción de Alimentos; de Vestimenta y Calzado, de Producciones Artesanales; de Reciclado de Residuos; Servicios a la Construcción y Producciones Animales. Además existen otras áreas de asesoramiento y promoción (empresas recuperadas, comercialización, orientación al crédito). El equipo de trabajo de la Subsecretaría articula relaciones y

² D'Avila Schuttz, G. “Economía Social, Desarrollo Local y Alianzas progresivas” en Revista Otra Economía Volumen III, N°4, 2009.

acciones con otras Secretarías de la Municipalidad de Rosario, organismos nacionales, provinciales y organizaciones no gubernamentales.

Con el mismo sentido, nació el Programa Municipal Básico de Formación, Asistencia Técnica y Financiamiento para Emprendedores Locales -PROMUFO-. Este Programa surgió como una iniciativa conjunta de la Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad y el Concejo Deliberante Municipal de Rosario con el objetivo de brindar aportes referidos a recursos formativos, asesoría y financiamiento económico, tanto para la creación de microemprendimientos como para la consolidación y/o ampliación de los existentes. Los emprendimientos pueden ser unipersonales o asociativos y deben tener la posibilidad de generar impacto en la creación de puestos de trabajo respecto del propio emprendedor, de sus familiares o de terceros.

El Programa supone la presentación de las ideas proyecto por parte de los emprendedores sociales de la ciudad, la evaluación de las propuestas por los equipos técnicos dependientes de la Secretaria de Producción, la selección de aquellas que se consideran pertinentes y viables y finalmente, la asistencia a un taller de capacitación como requisito imprescindible para acceder al financiamiento.

Los cursos son dictados por docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la Universidad Nacional de Rosario y tienen por finalidad ofrecer herramientas teórico prácticas para formular e implementar proyectos. En las capacitaciones se abordan temas relacionados con análisis del contexto, estrategias, marketing, costos, inversiones y aspectos impositivos, jurídicos y laborales de las microempresas, culminando con la elaboración de un plan de negocios.

Finalizado el taller de capacitación, los solicitantes deben presentar los proyectos formulados para ser evaluados por un Comité de Evaluación integrado por un representante de la Secretaria de Producción y Desarrollo Local, el presidente de la Comisión de Producción del Concejo Deliberante de la ciudad de Rosario y los capacitadores actuantes. Se analiza la consistencia del proyecto considerando su viabilidad técnica, financiera, económica y su incidencia social - demanda laboral que genera, sectores sociales involucrados (discapacitados, desocupados) y nivel asociativo -.

Superadas estas etapas, se les otorga un préstamo (actualmente de \$7.000.-) a una baja tasa de interés fijo, con un periodo de gracia de 180 días y a devolver en 48 meses.

El PROMUFO fue creado por Ordenanza de la Municipalidad de Rosario N° 8000 del 9 de junio de 2006 y desde entonces, ha beneficiado a más de 500 emprendedores rosarinos de los rubros textil, costura, panificación, marroquinería, joyería, artesanías y otros servicios.

3. PALABRAS CLAVES

Economía Social - Emprendedores - Valores - Formas de gestión

4. PROBLEMÁTICA

Rosario cuenta con una amplia cantidad de microemprendimientos, muchos de los cuales nacieron como respuesta a las dificultades económicas después de la crisis del 2001 y desde hace años el sector público promueve acciones en pos de fortalecer la Economía Solidaria.

En este contexto, diversos interrogantes despertaron el interés por investigar microemprendimientos sociales de la ciudad.

1. ¿Cuáles son los motivos que llevaron a las personas a emprender? ¿Sobre qué base tomaron esta decisión: intuitiva o racional? ¿Fundada en razones de factibilidad económica, financiera, técnica y/o del conocimiento de las condiciones contextuales?

2. ¿Existen valores comunes que distinguen a los microemprendedores sociales? ¿Sus acciones reflejan los valores declarados? Los valores e intereses de los emprendedores ¿permiten hacer de su proyecto un negocio sustentable y rentable?

3. ¿Cuáles son las creencias de estos microemprendedores respecto de los beneficios o inconvenientes de asociarse?

4. ¿Cómo gestionan sus emprendimientos? ¿Cuáles son sus fortalezas y principales debilidades?

Estas consideraciones fueron las que orientaron la presente investigación.

5. OBJETIVOS

- Analizar las causas que movilizaron a las personas a iniciar sus propios emprendimientos.
- Describir los valores que detentan los emprendedores y que distinguen a sus microemprendimientos.
- Describir sus estilos de gestión y su tendencia al asociativismo.

6. ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN

La Economía Social comprende diversos actores que la distinguen. En investigaciones anteriores³ se ha abordado la problemática de las cooperativas de trabajo conformadas voluntariamente a partir del interés de sus asociados y de las empresas recuperadas, constituidas como cooperativas por imposición legal, como una forma de los trabajadores de preservar su fuente de trabajo.

En esta oportunidad, se ha elegido investigar a otros actores de la Economía Solidaria: microemprendedores de Rosario beneficiarios del Programa Municipal Básico de Formación, Asistencia Técnica y Financiamiento para Emprendedores Locales -PROMUFO-. Este estudio comprendió a un grupo de ciento veinte emprendedores durante el año 2010.

La elección se justifica: en primer lugar, los microemprendimientos productivos constituyen un camino viable para aquellas personas desocupadas o que se hallan en estado de subempleo y para quienes han generado experiencias de autoempleo que quieren consolidar y mejorar. En segundo término, desde el 2006 actuamos como capacitadores dictando los talleres de formación que contempla el PROMUFO, tratado de brindar conocimientos y herramientas de gestión para mejorar la administración de sus negocios. Hemos compartido sus saberes y sus experiencias, conocimos personas con sus diferentes historias, vivencias, expectativas e intereses, con formaciones diversas pero todos unidos por la convicción de que el emprendimiento les permitirá recuperar la autoestima laboral y alcanzar mayor bienestar para sí y para su familia.

7. METODOLOGÍA

A partir de la problemática y los objetivos de investigación antedichos, este trabajo se concentró en un enfoque cualitativo⁴, fundamentado más en un proceso inductivo -de lo particular a lo general- dónde se explora y describe para luego generar perspectivas teóricas. A tal fin se han combinado diferentes herramientas de recolección de datos: revisión documental, encuestas, entrevistas en profundidad y observación directa y participante.

La revisión documental -legajos personales de cada microemprendedor dónde constan datos: personales, del proyecto, ocupación, vivienda, composición familiar,

³ Kobilá; Morbelli, Parolin y Rodríguez Garay. "Empresas recuperadas por sus trabajadores. En búsqueda de identidad cultural", México, 2010.

Kobilá, Parolin, Rodríguez Garay. "Cultura y gestión de emprendimientos asociativos en el marco de la Economía Social", Buenos Aires, 2010.

⁴ Sampieri y otros, (2003); "Metodología de la Investigación", Editorial Mc Graw Hill, México, 3º Edición.

entre otros- facilitada por autoridades responsables del Programa, posibilitó conocer el fenómeno “emprendedor social” desde una perspectiva holística e individual.

En el trabajo de campo, con el propósito de profundizar en las lógicas que guían el comportamiento de estos microemprendedores sociales, se repartieron encuestas a un grupo de ochenta y dos emprendedores que hicieron su capacitación, en el mencionado Programa durante el año 2010. Posteriormente, se identificaron informantes claves -que habían realizado el mismo curso años anteriores y continuaban con los proyectos- a los cuales se le hicieron entrevistas en profundidad para obtener mayor riqueza interpretativa a partir de las experiencias únicas de cada emprendedor.

Además, durante todo el proceso -dictado de cursos y realización de entrevistas- se empleó la observación directa y participante para profundizar la comprensión de las ideas, motivaciones y expectativas de estos individuos en el ámbito en que viven y trabajan.

Los resultados y reflexiones de esta investigación pretenden incrementar los discernimientos acerca de la cultura y gestión de los microemprendedores sociales y va dirigida tanto al sector público -especialmente a los que se ocupan de atender sus demandas- como al sector privado que apuesta a la creación y desarrollo de estos emprendimientos que, sin dudas, constituyen un importante sector de nuestra economía.

8. MARCO TEORICO

8.1. Acerca de la cultura y gestión

La cultura refiere a un *“modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna- que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.”*⁵

Una de las más importantes fuentes de la cultura organizacional radica en los fundadores. Es por ello, que en la etapa inicial de una nueva organización, es el emprendedor quien establece y comunica los valores que considera fundamentales para concretar la visión, la misión y las estrategias.

⁵ Schein, E., (1988); *“La cultura empresarial y el liderazgo”*, Barcelona: Plaza & Janes Editores S.A. Pág. 25.

Existe una íntima relación entre la cultura y la gestión organizacional. Los valores, creencias y costumbres del titular condicionan los estilos de gestión. En una organización nueva, la “gestión” es determinante de los resultados. En consecuencia, el micro emprendedor debería plantearse algunas cuestiones críticas relacionadas con una buena administración.

- ¿Cuál es la razón de ser del negocio? ¿Cuál es el propósito por el cual se creó? (misión)
- ¿A qué apunta mi emprendimiento? ¿cuál es la imagen de futuro deseado que tiene de su emprendimiento? (visión)
- ¿Hacia dónde quiero ir? (metas y objetivos)
- ¿Cómo puedo llegar a ese destino? (estrategias)
- ¿Cuál es la mejor estructura? (capacidades organizacionales.)
- ¿Qué necesito? (recursos humanos, materiales y tecnológicos)
- ¿Cuánto dinero necesito y cuándo? (financiamiento)
- ¿Cómo reconoceré que he llegado al punto que me propuse? (visión del éxito)

8.2. Hacia una conceptualización de microempresa

Definir qué es una microempresa, no es sencillo, ya que existe un conjunto de unidades económicas con particularidades y problemáticas diferentes que pueden llamarse con dicho nombre. En general, cualquier definición empleada no es excluyente ni limitativa.

Sin duda, se trata de unidades de poca dimensión. La palabra microempresa encierra una connotación cuantitativa, “micro” que significa pequeña. Las dificultades surgen en determinar claramente el trazado de los límites para diferenciar, las micro de las pequeñas empresas.

Diferentes organismos públicos y privados señalan algunos parámetros o criterios dentro de los cuales, encuadran a este segmento. Entre los criterios cuantitativos, se mencionan: número de empleados, facturación anual, nivel de inversión y nivel tecnológico. Y entre los criterios cualitativos, se pueden citar: alto grado de trabajo personal y familiar, escasa división del trabajo, tecnología de tipo rutinaria o trabajo manual, prioridad de tareas operativas, escasa división de roles, el empresario interviene directamente en las actividades productivas y no delega decisiones, bajo nivel organizativo, dificultad de acceso al crédito, empleo de materias primas locales, adaptabilidad a la dinámica de los mercados, proveen

bienes y servicios fundamentalmente para segmentos de la población de menores ingresos y generalmente son complementarios del resto de los sectores productivos

Los microemprendimientos abarcan una gama de posibilidades que van desde aquellos de subsistencia familiar sin posibilidades de acumulación, hasta los que producen bienes dentro del mercado formal.

8.3. A quien se considera microempendedor

Es una persona capaz de llevar adelante sus proyectos, es el gestor de su propio negocio, que va buscando la forma de implementar sus ideas para generar resultados y que realiza una actividad productiva en pequeña escala, generalmente con un modesto capital inicial.

El microemprendimiento puede surgir como el deseo de conseguir un medio de vida que no consista en el trabajo en relación de dependencia, como refugio de trabajadores desahuciados por el sistema, o como consecuencia de situaciones críticas, en el caso de cierres y quiebras de empresas que despiden a su personal.

El microempendedor asume riesgos, tiene tiempo y recursos muy limitados y opera en un ambiente altamente impredecible, pero a su vez, es innovador, perseverante, siente pasión por lo que hace y contribuye con su esfuerzo personal al progreso económico.

8.4. Barreras que dificultan el desarrollo de los microempendedores sociales

Las presiones sobre el microempendedor, al momento de la creación de su negocio, son grandes y muchos los obstáculos. Todo lleva más tiempo que el planificado. Conquistar la credibilidad y el respeto del mercado es difícil y más ventas no siempre resuelven un problema de caja. Las relaciones con los proveedores se dificultan si no se puede cumplir con las fechas pactadas. Los competidores aparecen y complejizan aún más el panorama.

Existen múltiples factores que afectan el desarrollo y crecimiento de los microemprendimientos, en general y de los emprendimientos sociales, en particular:

1. En relación al financiamiento: La falta de acceso al crédito en los montos necesarios obliga, muchas veces, a recurrir al circuito informal de financiamiento con altas tasas de interés. El alto costo de financiamiento dificulta la amortización de los créditos, entrando en un círculo vicioso.
2. En relación a la capacidad gerencial: La falta de experiencia empresarial, las insuficientes competencias básicas, la utilización de registros informales para

sus operaciones básicas y la falta de sistematización, hace que no cuenten con información adecuada y oportuna para la toma de decisiones, manejándose con una visión a corto plazo. El estilo de gestión responde más al día a día que a una planificación estratégica.

3. En relación a la Infraestructura: La infraestructura y mobiliario insuficiente y/o inadecuada -espacio, locales, instalaciones, etc.- dificulta alcanzar economías de escala y la incidencia de los costos fijos se agrava.
4. En relación a la tecnología: La falta de inversión en nuevas tecnologías y la subutilización de las existentes implican una desventaja competitiva. Por otro lado, no consideran prioritario la inversión en recursos humanos o tecnologías blandas.

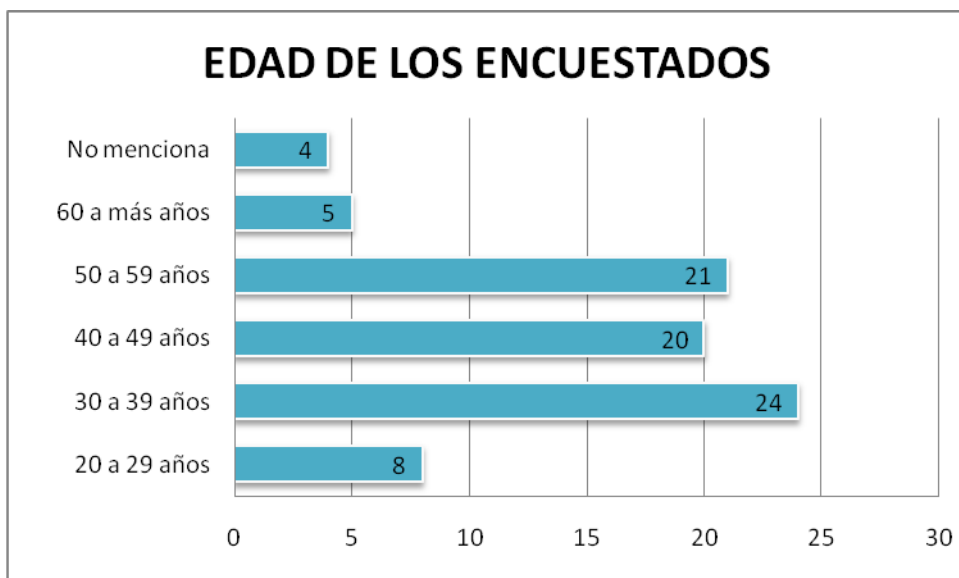
9. RESULTADOS

9.1. DE LAS ENCUESTAS

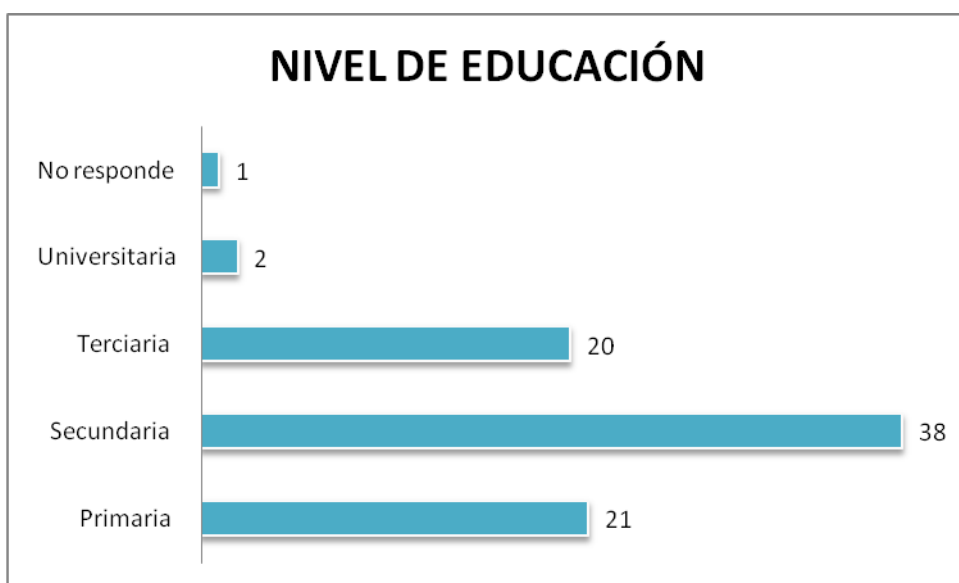
Se repartieron encuestas a un total de ciento veinte microemprendedores que iniciaron su capacitación en el año 2010. De esta población, se obtuvieron ochenta y dos respuestas que se procesaron y cuyos resultados se exponen a continuación.

La rama de actividad de los emprendimientos es diversa: marroquinería, serigrafía, peluquería, servicio de producción de fotos y videos, textil, artesanía, Internet y medios, por mencionar algunos. Las actividades son disímiles dado que los orígenes de estas microempresas guardan estrecha relación con las motivaciones, intereses, conocimientos y experiencias de sus titulares.

Las variables referidas a la edad de los encuestados y a su nivel de educación, se muestran en los siguientes gráficos.



La mayoría de los microemprendedores encuestados tienen entre treinta y sesenta años, siendo el rango predominante el comprendido entre treinta y nueve años de edad.



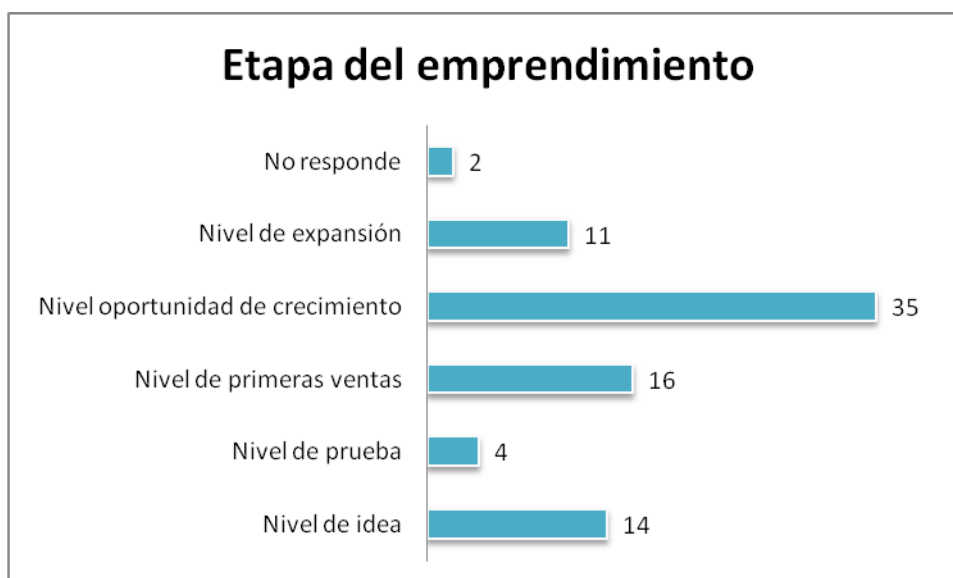
El mayor número de los encuestados posee estudios secundarios. En segundo lugar y casi en igual proporción, se hallan quienes han completado el nivel primario y quienes cursaron estudios terciarios.

El origen de los microemprendimientos, responde a motivos diversos, según se explicita en la tabla.

Origen del microemprendimiento	
Necesidad de subsistencia	30
Espíritu emprendedor	16
Posesión de recursos, conocimientos o habilidades	14
Necesidad de subsistencia y espíritu emprendedor	3
Necesidad de subsistencia y posesión de recursos, conocimientos o habilidades	5
Espíritu emprendedor y posesión de recursos, conocimientos y habilidades	8
Necesidad, espíritu emprendedor y recursos	6

A partir de los datos se interpreta que la necesidad de subsistencia fue el principal motivo para emprender, pero no fue el único motivador. En muchos de los encuestados se observa un genuino espíritu emprendedor. En otros, la posesión de recursos, conocimientos o habilidades fueron determinantes para comenzar el negocio.

Con referencia a las etapas de desarrollo, los emprendimientos estudiados, se encuentran en momentos disímiles, según se expone en el siguiente gráfico.



Como se muestra, la mayoría están ante una oportunidad de crecimiento, donde se requiere capital para poder mejorar la calidad y servicio para consolidarse en el mercado. Otros están en una etapa inicial, es decir se lanzaron al mercado pero necesitan capital para equipamiento y materiales. Algunos, se encuentran en un ciclo de expansión y necesitan recursos para desarrollar nuevos productos o expandirse hacia otros mercados. Otros, simplemente tienen la idea y finalmente,

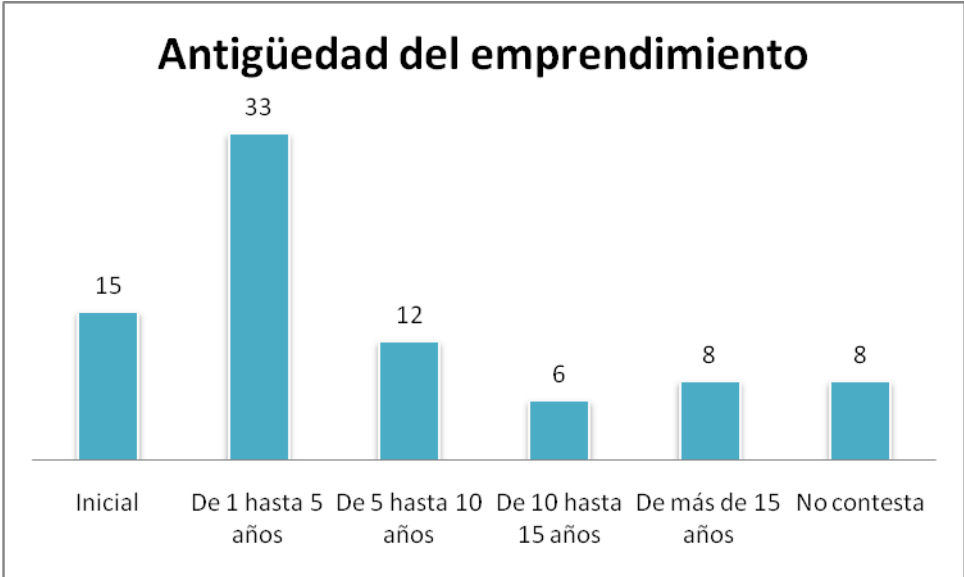
unos pocos se hallan en la fase de prueba, es decir construyeron el prototipo del producto o servicio, pero aún no se han lanzado al mercado.

Con respecto al empleo de mano de obra, se expone en la tabla siguiente.

Mano de obra	
Unipersonal	4
Familiar	63
Empleados permanentes	2
Empleados estacionales	4
Familiar y empleados permanentes	0
Familiar y empleados estacionales	6
Empleados permanentes y estacionales	1
No contesta	2
Total	82

La mayoría de los emprendimientos son impulsados por el titular con la colaboración permanente u ocasional de algún o algunos miembros de su familia.

La antigüedad promedio de estos microemprendedores sociales, se muestra en el siguiente gráfico.



La mayoría de los emprendimientos tiene una antigüedad superior al año, lo cual supone que han podido superar vaivenes económicos y necesitan financiamiento para continuar, consolidarse y crecer.

Respecto a la tendencia hacia el asociativismo, las respuestas de los encuestados se refleja en la siguiente tabla.

Asociativismo	
Intercambia bienes o servicios con algún cliente o proveedor	21
Participa de alguna feria de emprendedores	19
Realiza alguna actividad con fin social relacionada al emprendimiento	17
Cree conveniente asociarse a otro/s emprendedor/es, o conformar alguna alianza para realizar compras comunitarias o compartir espacios o servicios o realizar alguna otra actividad	49
Le interesaría asociarse con otros para realizar alguna actividad.	44
No responde	4

Consultados acerca de su espíritu asociativo, un elevado número de microemprendedores cree que es conveniente asociarse a otro/s emprendedor/es, o conformar alguna alianza para realizar compras comunitarias, compartir espacios o servicios o realizar alguna otra actividad conjunta. La mayoría de ellos lo concreta a través de intercambios de mercaderías y/o servicios con algún cliente o proveedor, participando de ferias de emprendedores, entre otras actividades con fines sociales.

Respecto de los valores, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

Valores	
Productividad	62
Calidad	76
Orientación al cliente	44
Innovación	52
Solidaridad	12
Otros	2

En este apartado, los encuestados denotan prioridad por la calidad, la productividad y la innovación y atención al cliente, valores todos vinculados a la eficacia y eficiencia productiva. Recién en último lugar, aparece el valor “solidaridad”, lo cual denota una marcada tendencia individualista de estos emprendedores.

9.2. DE LAS ENTREVISTAS

Se realizaron catorce entrevistas en profundidad a microemprendedores que realizaron la capacitación del Programa PROMUFO, que recibieron el crédito correspondiente y continúan con la actividad emprendida.

Respecto de las causas que los impulsaron a iniciar el emprendimiento, manifestaron distintos motivos. La mayoría hizo referencia a la falta de un empleo estable y a necesidades económicas. Otras causas mencionadas fueron: concreción de una idea pre-existente a partir de un conflicto laboral; necesidad de independencia laboral; mayor libertad y flexibilidad horaria y oportunidad de desarrollo profesional y aprovechamiento de capacidades técnicas.

Hay quienes el Programa les permitieron implementar una idea que traían desde hace mucho tiempo. Una entrevistada textil comentó: *“Mi emprendimiento se inició en el 2010 pero la idea venía desde hace mucho tiempo, yo trabajo en el rubro desde hace más de veinte años, cuando ingresé a “X novias”, ya sabía de costura, de confección, pero hacía un trabajo muy rutinario, después cocí un tiempo, porque lo necesitaba para “Y textil”, más tarde pasé a otra empresa dónde ganaba poco, toda la ganancia quedaba para ellos pero debo agradecer que aprendí mucho, adquirí mucha práctica porque hacíamos trabajos distintos; hasta que un día por un problema familiar, dejé de trabajar, dejé todo, pero...por necesidad de dinero no me quedaba otra, en fin, lo que no te mata te fortalece, y decidí empezar con esto”*.

Quienes trabajan en los emprendimientos, en su mayoría, pertenecen al núcleo familiar del titular. Ninguno de los entrevistados posee personal en relación de dependencia, exceptuando algunos casos puntuales que tercerizan algunos servicios. Una de las microempendedoras manifestó: *“nosotros hacemos servicios de catering, con mesas dulces y saladas y estamos siempre en búsqueda de oportunidades de trabajo, además también le damos trabajo a otras chicas que contratamos para brindar estos servicios. Las chicas forman parte del personal temporario.”*

La mayoría reconoce que su negocio está en una etapa de crecimiento, *“Hoy, ya no me veo como una costurerita, sino como una persona que va creciendo”*, comentó la microempendedora textil. Incluso algunos manifiestan posibilidades de expansión, que podrían concretarse en caso de obtener financiamiento, ya que sus escasos recursos (materias primas y maquinarias) constituyen su principal limitación a la hora de querer aumentar su producción.

En general, se nota en los entrevistados una visión optimista. *“Dentro de cinco años me veo en crecimiento, con un local propio. En realidad crecimos mucho, nosotros hacemos servicios de serigrafía y estamos siempre en búsqueda de nuevos clientes”*, comentó un entrevistado. Otro expresó: *“Nosotros queremos pasar*

de la Secretaría de Promoción Social a la Secretaría de la Producción, es decir queremos dejar de ser microemprendedores sociales a tener nuestra propia PyME, queremos ser empresarios, no queremos tener que recurrir a subsidios ni a créditos y poco a poco lo estamos logrando". Se destaca un espíritu de superación a pesar de las múltiples dificultades que se les presentan.

Indagados sobre los valores, la mayoría de los entrevistados mencionaron la creatividad, la innovación, la eficiencia, la calidad de sus productos y la atención personalizada. En general, no reconocen a la solidaridad como un valor importante, sólo uno hizo referencia explícita afirmando *"Lo que no elaboramos nosotros se lo compramos a otros microemprendedores para ayudarlos; tratamos de ser solidarios con otros que también lo necesitan"*. En el mismo sentido, otra entrevistada dijo: *"Nosotras ya no necesitamos ir a ferias para vender, creemos que tenemos que ceder ese espacio a microemprendedores nuevos que lo necesitan para posicionarse en el mercado"*.

Referido al asociativismo, si bien todos reconocen los potenciales beneficios que el mismo supone, pocos lo ponen en práctica. Uno afirmó: *"Comercializamos nuestros productos en un espacio que compartimos con otros micro emprendedores en un centro comercial, con ellos estamos en vías de conformar una cooperativa de trabajo, nos asesora la Dirección de Cooperativas de la Municipalidad de Rosario"*. En tanto, otro remarcó: *"No pienso asociarme porque no me parece fácil, no encontré la persona adecuada, un par de veces intenté pero siempre se quieren quedar con las ganancias y por eso digo es difícil"*.

La mayoría de los emprendedores entrevistados destacan sus conocimientos y habilidades técnicas. En este sentido uno de los entrevistados comentó: *"Por suerte tengo mucha experiencia, conozco el oficio, pero en mi caso el trabajo operativo no es todo"*. Otra dijo *"Tengo una herencia familiar en cocina y pienso seguir especializándome a futuro, siempre estoy aprendiendo y me gusta aprender y es lo que hago"*. Estas manifestaciones pudieron ser corroboradas a través de la calidad de los productos y servicios que brindan, constituyendo el "saber hacer" su principal fortaleza.

No obstante, los mismos entrevistados reconocen su capacidad de gestión como la principal debilidad. Así distintos emprendedores comentaron: *"Comencé mi trabajo sin mucha planificación, trabajando, y hoy en día, si bien aprendí a sacar costos, anoto todo, lo que compro, lo que gano, no hago planificación a largo plazo"*;

“Mi mayor preocupación hoy es cómo hacer para que la gente entre al negocio, no tengo asesoramiento y me doy cuenta que una persona sola no puede hacer todo”; “Uno hace lo que le gusta pero se olvida de la gestión; yo aprendí que trabajar con el corazón no es suficiente”; “No llevo registros de mis operaciones y me cuesta manejarme con los costos, por ejemplo, una vez coticé un vestido en gasa común y terminé haciendo el mismo modelo en seda natural, el costo de la tela obviamente no es el mismo, terminé bordando sola tres días porque no alcanzaba a cubrir los costos”.

En general, la forma de gestionar denota una visión intuitiva, con escasa división del trabajo, debilidades en la planificación, en las formas de comercialización, en la sistematización de la información y en el cálculo de costos.

10. REFLEXIONES

Voluntarismo

El querer es parte de la personalidad de los microemprendedores entrevistados. Es parte de su ser. Destaca la voluntad para enfrentar la incertidumbre y el riesgo propio de los mercados competitivos como condición para la supervivencia y el éxito.

La voluntad se manifiesta en el plano de la acción. No se queda sólo en las intenciones, sino que se nutre de conductas y persistencia para vencer obstáculos y enfrentar imprevistos negativos.

Los microemprendedores son “hacedores”, que se involucran directamente en las actividades operativas y con escasa delegación. El ingreso de miembros de la familia contribuye a mantener una estructura simple y al uso reducido de recursos.

El nacimiento de las pequeñas empresas estudiadas ha sido una consecuencia de la necesidad de generar un autoempleo y del “espíritu emprendedor” de sus propietarios, basado en creencias, valores y actitudes, más que en aptitudes y conocimientos de naturaleza gerencial.

Motivaciones y conocimientos de gestión

En la gran mayoría de los casos analizados la necesidad económica ha impulsado al espíritu emprendedor. Los microemprendedores son principalmente adultos de mediana edad, con dificultades para encontrar empleo y han resuelto correr el riesgo de crear el propio negocio. En algunos casos ha sido el último recurso para encontrar una forma de subsistencia.

Esto ha motivado una alta tasa de natalidad de nuevos pequeños emprendimientos pero paralelamente, una alta tasa de mortalidad por falta de competencias empresariales.

En todos los casos analizados, predominó el conocimiento técnico, propio del sector o industria en el que operó cada microemprendimiento. Estos conocimientos se fueron desarrollando a través de la experiencia, conjuntamente con el crecimiento de las operaciones. Sin embargo, en los casos analizados, no se percibió que los microemprendedores acordaran especial relevancia al tema de las aptitudes de gestión como estrategia, políticas, planificación y marketing. Es cierto que los conocimientos de gestión de negocios, por su característica pragmática, se adquieren gestionando. Pero también es importante el aprendizaje de técnicas y teorías, como paso previo a la experiencia, para mejorar la capacidad conceptual y acceder a nuevas aptitudes y percepciones que le permitan comprender mejor las variables y fuerzas que operan en el desarrollo de sus emprendimientos.

Estructuras

Las estructuras de las microempresas analizadas, respondieron a la configuración “emprendedora”, con un sistema de dirección centralizado en el fundador y con un estilo personalista de gestión.

Esta estructura simple, propia de la etapa formativa, se ha mantenido en los microemprendimientos que han podido sobrevivir, con la incorporación de otras personas leales a la visión del líder y familiares en los puestos clave, sin perder la flexibilidad y la centralización.

Posibilidades de supervivencia

La disposición para enfrentar riesgos es una condición necesaria para todo emprendimiento, pero no suficiente y la supervivencia sin clientes y sin recursos financieros es prácticamente imposible.

Los casos estudiados evidencian que los microemprendedores regulan el ritmo de su actividad en función de las posibilidades de obtener financiamiento y la generación de recursos propios.

Las posibilidades de continuidad se han buscado concentrando los escasos recursos en porciones limitadas de mercado y en tecnologías simples. Esta estrategia de nicho les brindó la posibilidad de competir con éxito y establecer bases para el crecimiento.

El treinta y cinco por ciento (35%) de los microemprendimientos analizados se encuentran atravesando etapas con posibilidades de crecimiento, no obstante, es elevada la tasa de mortalidad en los primeros años de vida.

Así como los niños son diferentes a los adultos y es un error considerarlos como adultos imperfectos, los microemprendimientos no son potenciales empresas grandes con imperfecciones, o que no han alcanzado su desarrollo.

Así como los niños tienen su estructura y psicología propias, las micro empresas tienen estructuras y comportamientos propios.

La diferencia fundamental es que la niñez es una etapa en la evolución hacia la adultez y en las microempresas no necesariamente se dará esta evolución. No basta la voluntad por parte de sus propietarios para crecer si las variables del entorno no lo permiten. El microemprendimiento puede quedarse en esa dimensión como autoempleo de su propietario o desaparecer.

La mentalidad y vocación emprendedora de sus propietarios, y los conocimientos de gestión se tornan importantes para mantener sus fortalezas naturales y reducir las debilidades que amenazan su supervivencia.

Personalismo

En los microemprendimientos estudiados, se ha evidenciado espíritu emprendedor por parte de sus fundadores. En las entrevistas se apreciaron las conductas y actitudes propias de los emprendedores, como la iniciativa, la autoconfianza, el empuje, la energía, el compromiso, la perseverancia, el optimismo, la asunción de riesgos, la tolerancia hacia la incertidumbre, la flexibilidad para combinar urgencias y paciencia y otras competencias estudiadas por la administración de negocios desde distintas perspectivas psicológicas.

En las pequeñas empresas que han sobrevivido, el rol de “dueño” está reconocido y legitimado como con derecho para construir, gestionar y transformar productos y procesos en “sus” organizaciones. Esta pauta cultural, ha estado fuertemente arraigada y reflejada en la cultura de obediencia y orientación al trabajo operativo para lograr y mantener ventajas competitivas en el nicho elegido.

En los microemprendimientos analizados, los propietarios dirigen de manera personalizada la microempresa y toman las decisiones estratégicas, de gestión y operativas principales. Su presencia física asegura la consistencia de las decisiones y acciones, más que un sistema de políticas, valores o normas establecidas.

Como existe poca formalización de la gestión, la flexibilidad y el oportunismo están siempre presentes para no perder una venta o un cliente, efectuándose concesiones y adaptaciones para ajustar la propuesta a las necesidades particulares.

Esto indica la presencia de la mentalidad de guerrilla, para avanzar y retroceder con velocidad de acuerdo con el terreno de operaciones y el poder de las fuerzas competitivas intervinientes. Asumen todas las innovaciones y cambios necesarios para mantener la competitividad. Los propietarios deben destinar más tiempo para atender los continuos problemas y mini crisis que se producen por esta forma de gestión.

Estrategias

Los microemprendimientos, naturalmente, tienen una propensión a mantenerse como mononegocios y se desempeñan con una baja tasa de desarrollo de nuevos productos, de nuevos mercados y de diversificación, que podrían disminuir la vulnerabilidad del negocio pero demandan recursos que se carecen.

El posicionamiento estratégico en un nicho de mercado, deliberado y elegido desde el comienzo, sugiere entonces, encontrar celdas de mercado cada vez más fragmentado, a través de una mayor especialidad y singularidad que pueden ser alcanzadas si se mantiene una relación cercana con el cliente para compartir sus necesidades.

La diferenciación de servicios “a la medida” de las necesidades de los clientes, es una vía para mejorar la propuesta de valor, insuficientemente utilizada por algunos microemprendedores, a pesar de que es potencialmente una ventaja “natural” de la dimensión de sus negocios. Esta capacidad distintiva, puede reducir la vulnerabilidad ante la competencia, especialmente en la etapa de penetración en los mercados elegidos.

Sin embargo, en las entrevistas, pudo apreciarse que una importante proporción de los microemprendedores piensan que la penetración en los mercados sólo puede concretarse con precios bajos. Esta estrategia resulta peligrosa por el sacrificio de márgenes y por la necesidad de mayores cantidades a vender para generar resultados positivos.

Esta estrategia es una de los factores más significativos que amenazan la supervivencia de estos microemprendimientos y un tema a investigar en futuros trabajos.

Propensión a la asociatividad

En los casos analizados, los microemprendedores manifestaron una actitud positiva hacia la realización de actividades de manera conjunta con otros participantes, como clientes, proveedores y hasta potenciales competidores. Esta propensión evidencia un reconocimiento de la debilidad existente en las etapas de inicio y desarrollo de las primeras ventas. Sin embargo, es baja la tendencia a la asociatividad cuando el emprendimiento comienza a afianzarse y se empieza a ganar mercado.

Si bien el pequeño empresario, reconoce la oportunidad de crecimiento y desarrollo que significa una alianza, prefiere la independencia y el manejo individual de su negocio y no ceder parte de su autonomía y control.

En los casos de emprendimientos familiares, el individualismo aparece fuertemente ligado al deseo de mantener el negocio dentro del ámbito de la familia.

El relativismo de las conclusiones

El campo de la investigación, ha sido solo local y la contrastación solo válida para el tipo de micro empresas elegido en la zona de Rosario. Obviamente no pueden establecerse las mismas conexiones entre las variables del modelo en otras comunidades con otros contextos institucionales y culturales - Relativismo cultural-.

De igual manera, las conclusiones sólo son válidas para el momento histórico en que se efectúa la investigación y con las condiciones contextuales presentes - Relativismo histórico-.

Sin embargo, a partir del conocimiento empírico del funcionamiento de los microemprendimientos será posible la construcción de teorías generales acerca del comportamiento de esta categoría de negocios, como base para la formulación de estrategias viables para que las microempresas puedan aumentar sus posibilidades de supervivencia.

Su estudio puede ser un aporte para el desarrollo de las micro empresas que ha sido abordado, por múltiples propuestas que van desde un extremo que enfatiza en la protección del Estado y el otorgamiento de privilegios, subsidios y condiciones especiales, hasta el otro que postula la competencia en un contexto libre dentro de una concepción “darwinista” de la supervivencia de las más aptas.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bruni, L y Zamagni, S., (2007); “*Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública*”, Ed. Prometeo, Buenos Aires.

- Caracciolo Basco M., Foti Laxalde, M., (2005); *“Economía Solidaria y Capital Social. Contribuciones al desarrollo local”*; Paidós; Buenos Aires.
- Da Silva, R.,(2002); *“Teorías de la Administración”*; Editorial Thompson, Buenos Aires.
- D’Avila Schüttz, G.; (2009); *“Economía Social, Desarrollo local y alianzas progresivas: análisis de las relaciones políticas entre actores/ sujetos de movimientos populares, organizaciones sociales y gobierno municipal, en Rosario”*, Revista Otra Economía, Volumen III.- Nº 4.
- Davis, P. y John, D., (2005); *“Management Cooperativista. Una filosofía para los negocios”*, Granica, Buenos Aires.
- Douglas, M., (1986); *“How Institutions Think”*. Syracuse University Press; Nueva York.
- Elgue, M.; (2006); *“Más allá de lo económico y lo social”*, Editorial Corregidor, Buenos Aires.
- Engels, W., (1980); *“Futuro de la Economía social de mercado”*, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Etzioni, A., (1965); *“Organizaciones Modernas”*; UTHA; Méjico.
- Ferullo, H., (2000); *“El malestar de las economías modernas de mercado. Sobre la economía social, el tercer sector y la sociedad civil”*, Ediciones Macchi, Buenos Aires.
- García S. y Dolan S., (1997); *“La dirección por valores”*, Ed. McGraw Hill, Madrid.
- Gómez Pérez, R., (1990); *“Ética Empresarial. Teoría y casos.”* Rialp, Madrid
- Kliksberg, B., (2007); *“Las empresas son decisivas en la lucha contra la pobreza”* En Revista Fortuna 24 de febrero de 2007 pp. 9-12, Buenos Aires.
- Kobila, M. y otros; *“Cultura y gestión de emprendimientos asociativos en el marco de la Economía Social”*, Ponencia en 18º Congreso Nacional de Ciencias Económicas”, Buenos Aires, junio de 2010.
- Kobila, M. y otros, *“Empresas recuperadas por sus trabajadores. En búsqueda de identidad cultural”*, Ponencia en VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo”, México, mayo de 2010.
- Paladino, M. y otros, (2006); *“Emprendedores sociales y empresarios responsables”*, Temas grupo editorial, Buenos Aires.

- Robbins, S. y Coulter, M., (2010); *“Administración”*; Prentice Hall, México, 10 edición.
- Rosembuj, T., (1982); *“La empresa cooperativa”*. Biblioteca CEAC de Cooperativismo, Barcelona.
- Schein, E., (1988); *“La cultura empresarial y el liderazgo”*, Plaza & Janes Editores S.A., Barcelona.
- Schvarstein, L., (2004); *“La inteligencia social de las organizaciones”*, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Sampieri y otros, (2003); *“Metodología de la Investigación”*, Editorial Mc Graw Hill, 3º Edición, México.
- Zamagni, S., (2004); *“Desarrollo sustentable, la lucha contra la pobreza y las nuevas estructuras de gobernabilidad en la era de la globalización”*, en Revista Valores en la sociedad industrial, año XXII N° 60, Buenos Aires.
- Zamagni, S., (2005): *“Un modelo de democracia para la sociedad post-industria”*, en Revista Valores en la sociedad industrial Año XXIII N° 63, agosto 2005, Buenos Aires.
- Zamagni, S., (2007); *“Economía civil: eficiencia, equidad y felicidad pública”*, en Boletín Informativo Techint N° 323 Mayo-Agosto 2007, Buenos Aires.

Desgaste de la utopía del trabajo y la individualidad inherente de la modernidad.

Carlos Mejía Reyes.
Profesor Investigador. UAEH

Uno de los fundamentos que construyó la modernidad para coadyuvar a la búsqueda del progreso y desarrollo es el trabajo. Los procesos productivos, la explotación de los recursos naturales, las relaciones identitarias y algunos otros procesos que conformaron como autodefinitorios de la civilización occidental tienen al trabajo como fuente imprescindible sin la cual pueden explicarse fenómenos sociales consecuentes.

Este rasgo fundamental es lo que alimentó filosóficamente las energías utópicas en función del nacimiento y desarrollo del capitalismo con miras a la sociedad burguesa como meta caracterizada por la prominencia del trabajo industrial regido por las leyes del mercado, “sometido a leyes del valor del capital y organizado según criterios empresariales” (Habermas, 1988, 117). Incluso la ideología opuesta a la sociedad del trabajo burguesa estipulaba, y aún lo hace, una forma de organización social basada en productores libres e iguales del que emanaría una forma de vida comunitaria mediante la táctica y estrategia de la apropiación de los medios de producción para solventar adecuadamente la vida material prescindiendo de la dependencia de la naturaleza.

Esta ideología conformó durante largos periodos históricos el bastión inefable de los movimientos emancipadores obreros y demás proyectos políticos de construcción de estados nación. El trabajo ha conformado el parámetro fundamental de los modelos de desarrollo económico, político y social de las naciones modernas de corte occidental y occidentalizada cuyo fin teleológico fue el absoluto orden, certeza para el desarrollo histórico de estas sociedades.

De ahí que la modernidad concibiera un “vínculo romántico” con el *progreso* como camino por el cual transitar y dirigir los esfuerzos para alcanzar estados de control de la contingencia en los niveles económicos, políticos e incluso socio-culturales y así elevar los niveles de vida a un estatus mucho más satisfactorios. La viabilidad del progreso, producto del esfuerzo colectivo o individual, intentaba el control del presente por razón de la labor ética de los miembros del colectivo (Bauman, 2009: 145). Mediante este esfuerzo conjunto, instancias políticas, proyectos económicos,

generación tecnológica y científica, funcionariado público izaron la bandera de la modernidad para establecer el entonces futuro.

El trabajo, entonces, tenía la habilidad de dar continuidad, solvencia y permanencia a los proyectos de nación y cimientos a las ideologías políticas independientemente del color o posición en el espectro político de disputa por el poder. Tanto el capitalismo como el socialismo como ideología política y proyecto económico concibieron al trabajo como el eje transversal de su fundamento. Por un lado el capitalismo mediante la racionalidad instrumental y la tecnificación de los procesos productivos apropiados por un sector social que arrojaba beneficios y ocupación al resto de los miembros para alcanzar un estado ideal de sociedad productiva .Y por el otro, el trabajo como ejercicio que permite categorizar las etapas del desarrollo humano, e incluso la transformación evolutiva de corte biológica del “hombre”, que mediante procesos definidos alcanzaría a impactar los distintos niveles de desarrollo humano hasta anclar a etapas superiores en las que el trabajo continuaría siendo el eje de su sustento y legitimidad de relaciones sociales equitativas en lo material y cultural. Convirtiéndose por lo tanto en el valor máximo de la ideología moderna.

Gracias a esa habilidad, el trabajo se ha ganado con justicia una función clave, incluso decisiva, en la moderna aspiración a subordinar, doblegar, y colonizar el futuro para reemplazar el caos por el orden, y la contingencia por una secuencia predecible (y por lo tanto controlable) de acontecimientos.
(Bauman, 2009: 146)

Espíritu de innovación y construcción del futuro controlado mediante el esfuerzo de hombres y mujeres fue el margen de acción que el trabajo mantuvo durante el desenvolvimiento de las sociedades modernas que concentró las miradas y vigilancia de los Estados nacionales al implantar códigos pragmáticos de defensa así como continuidad del proyecto hacia metas de bienestar colectivo incuestionables sustentados en teorías científicas e ideologías concretas.

En un principio de la sociedad industrial, capitalista, las relaciones entre los poseedores de los medios de producción y los de la fuerza de trabajo se conformaban con base a la denominada explotación de los primeros sobre los segundos por medio

de la fijación salarial sin considerar el excedente de valor que el trabajo genera durante la producción de una mercancía en la jornada laboral contratada. Este proceso implicaba que el obrero vendía por necesidad una cantidad determinada de fuerza de trabajo y vida al empresario burgués, entregándose así física y subjetivamente a la generación de plusvalor no retribuido por sus servicios (Braverman, 1987: 74). En este contexto, el Estado fungió como un instrumento político al servicio de los intereses de los propietarios de los medios de producción, legitimando el pacto salarial mediante leyes que garantizaran su continuidad estructural.¹

De esto es que surgiera la categorización de grupos indisolublemente antagónicos sin cual dicotómica contrariedad fue imposible realizar proyecciones ideológicas, análisis científicos sociales y metas teleológicas. Las clases sociales confrontadas y definidas a partir de la producción de bienes y su estatus particular en el proceso productivo guiaron las luchas sociales conformándose así como actores estratégicos; ya que en esta etapa se concibió la premisa: la economía que sustenta su funcionamiento la condición proletaria de grandes masas carece de sentido si no es en función “del hombre”. Es decir que la producción de bienes y servicios tiene como condición de vida la explotación de la clase trabajadora. (Trueba, 1981: 64)

Esta condición definió a la sociedad moderna industrial como sociedad de clases. Sociedad cuya característica es fincada por la unidad de sujetos afines por las condiciones de no propiedad de los medios de producción y se organizan a partir de sus intereses para oponerse a las clases dominadoras mediante la lucha primaria por los salarios. La finalidad última de dicho movimiento es la defensa de intereses antagónicos entre los que desean perpetuar las instituciones y situaciones de poder imperantes y entre quienes pretendían derrocarlas, suponía el motor de la historia moderna como de las “utopías” que del trabajo emanaban.

Posteriormente con el Estado social o del bienestar mantuvo durante largos periodos este paradigma mediante legislaciones que procuraron proteger la continuidad del proyecto del trabajo de matices capitalista pero vigilando e interviniendo en el sistema económico para cuidar el crecimiento de la producción de bienes, regular crisis financieras, garantizar la competencia interna como externa así como las posiciones en

¹ Véase Marx y Engels. *Obras Escogidas*. Edit. Progreso. Moscú.

el proceso productivo “a fin de que se produzcan excedentes que puedan luego repartirse sin desanimar a los inversores privados”. Así, el control estatal fue legitimado por el ejercicio democrático del poder, en occidente, o sustentado con tal discurso para que generaran la práctica real o cooptada, este último principalmente en países occidentalizados, de la participación política y de defensa de los derechos sociales con miras hacia una vida de justicia social, bienestar, seguridades salariales y laborales. La finalidad última se conformó como la completa convivencia apacible entre capitalismo y democracia, así como del capital y trabajo (Habermas, 1988:120). Precisamente el Estado velaba que el capital tuviera condiciones favorables para adquirir mano de obra y las responsabilidades inherentes en este proceso.

También custodiaba para que las organizaciones obreras mantuvieran una cohesión organizada en función de su estatus como actores imprescindibles en espacios de decisión pública ya que coadyuvaron el trazo institucional hacia la productividad, crecimiento económico y empleo.

Por su parte, las bases sociales en este contexto mantuvieron su referencia y autoidentidad en función de su posición en el proceso productivo. La clase obrera asumió imaginariamente la conformación de sí como colectivo para oponerse a las condiciones a las que se vieron sometidos por los dueños de los medios de producción y por las nuevas condiciones de vida impuestas por el proceso de industrialización en plazas urbanas, espacio idóneo para la interlocución de iniciativas de defensa generando el carácter moral de su condición histórica y papel en el porvenir de la sociedad industrial. (Trueba, 1981: 76)

El entramado de significaciones que conformaron la identidad como clase, *conciencia para sí* según George Luckacs, estaba en función de percibir colectivamente su particular condición y papel en el proceso histórico pensado dialécticamente para afrontar su destino transformador de las dinámicas de conducción de la humanidad. Para ello es menester contemplar la ineludible contraposición de clases a partir de la combinación de “un principio interno, profesional y comunitario de defensa de sí; en segundo lugar la conciencia de contradicciones entre intereses económicos y sociales opuestos; y la referencia a los intereses generales de una sociedad industrial” (Touraine, 1969: 38).

Bajo estos parámetros el movimiento obrero buscaba impulsar de manera autónoma una serie de demandas públicas que implicaban mejores condiciones de vida y subsistencia no solo para el sector, sino también para el amplio espectro de vida social en el cual se encontraban inmersos y directamente vinculados. Postulando así una serie de valores universales o ética universal del cual también requerían correspondencias y apoyos incondicionales para conmovir moralmente a las masas de las cuales se consideraban representantes legítimos en términos formales e incluso institucionales. Así también profesaron un esquema moralista de aprovechamiento, difusión y realización de trabajo concreto para continuar con las transformaciones teleológicas conforme el canon históricamente definido por su posición y así incentivar la continuación de la defensa de los intereses colectivos generales.

Ética del trabajo permeado en distintos niveles de aplicabilidad que aseguraba el porvenir colectivo por el aporte mínimo que cada miembro para la conformación de seguridades ontológicas micros y macroestructurales. Ante cualquier aversión o incumplimiento de la ética y pragmática del trabajo por parte de sujetos aislados se generaron mecanismos de control social, apoyados y sustentado por el Estado, para transformar moral así como diestramente su potencial capacidad de generación de riqueza pública para integrarlo a la actividad laboral, previa clasificación de dicha pericia como criminal. (Melossi y Pavarini, 2005, 189)

Cambios estructurales en la sociedad del trabajo

¿En dónde ha quedado el valor del trabajo con todas sus implicaciones sociales que mantenía como fuente? Básicamente en esta etapa se han localizado una serie de focos rojos que destapan el movimiento de estructuras que daban sustento a la sociedad del trabajo. La incertidumbre, la inseguridad, la movilidad o aceleración de procesos productivos, así como la alta tecnificación han dado giros impensables al fundamento del trabajo como eje rector de las sociedades occidentales y occidentalizadas acarreado consigo una serie de consecuencias en distintos niveles de organización social.

De igual manera, la noción de trabajo como canon imprescindible para la mayoría de los sustentos ontológicos ha virado en direcciones impensadas en un contexto que necesita retomar su control para continuar la línea operativa que le dio origen, generando con ello una serie de tensiones para proponer salidas elocuentes o asertivas a la situación desde la mirada política y económica.

Los cambios ocurridos operativamente radican en primera instancia en que la mano de obra se ha vuelto precaria, transitoria y sin la potencial generación de seguridades materiales adecuadas para una vida material (política, económica, etc.) tal y como la concebían aquellos proyectistas de la modernidad temprana, deslegitimando la visión de un futuro asegurado racionalmente en todas sus ramificaciones. Lo anterior se deja ver por el levado índice de desocupación o desempleo considerando también el subempleo, que las sociedades del trabajo han registrado en los últimos años. Los motivos son variados, entre los relevantes se encuentran los ocasionados por la competencia económica internacional en sectores que tradicionalmente se basaba la prosperidad de algunos territorios (Giddens, 1999: 424). Ante esto, las industrias han realizado cambios de adscripción territorial de manera recurrente para localizarse en espacios que otorguen mayores beneficios fiscales y de mano de obra a menor costo, dejando sus anteriores asentamientos en la incertidumbre laboral, desempleo, subempleo, etcétera. (Mora, 2003: 654)

Esto a su vez incentiva la movilidad de personas en busca de trabajo trascendiendo, al igual que las empresas, el carácter nacional o localizado del trabajo, ya que lo que se mueve en estas migraciones de empresas no son las personas que laboran en dichos puestos, sino los puestos de trabajo mismos (Beck, 2007: 48) ocasionando reconfiguraciones económicas como de lazos sociales.

El acelerado avance científico y tecnológico genera también una serie de modificaciones en las tareas o especializaciones laborales para el desenvolvimiento de necesidades productivas. Por lo tanto las especializaciones laborales de grandes sectores que fueron instruidos en disciplinas operativas o técnicas han evolucionado más lentamente que los propios avances científicos y tecnológicos, así como las necesidades de mercado; de manera que cuando los potenciales trabajadores especializados salen de las academias en busca de una posición en la estructura

ocupacional sus conocimientos resultan considerablemente obsoletos e inútiles par las exigencias tecnológicas coyunturales que se demandan. (Sassen, 2007: 167)

De igual manera la alta competencia empresarial por mantener las ganancias al máximo y conservarse como punteros disminuyendo costos ha generado que las empresas con alta capacidad adquisitiva hagan uso de nuevas tecnologías que coadyuvan a sus dividendos. Mientras que otras empresas que compiten en el ramo, pero con menor capacidad de hacerse de estos servicios tecnológicos, así como de sus operadores altamente calificados recurren a estrategias de readecuación organizacional para mantenerse en competencia y uno de los procedimientos es la flexibilización laboral redefiniendo las condiciones de contratación, distribución de trabajo y despidos (De la garza, 2003).Este rasgo produce (en ámbitos no sólo empresariales, sino también en sectores de servicios, incluso de trabajos burocráticos estatales) la precarización laboral hasta el grado de trasladar la idea de pleno empleo a una constante orientada al riesgo sistemático y la flexibilización de contrataciones o tipos de desempleo en cuanto su normatividad, haciendo al trabajo y a los(as) trabajadores(as) vulnerables a las condiciones de conveniencia de los empleadores (Beck, 2007: 257).

La creciente utilización de aditamentos microelectrónicos en las industrias que ha reducido la demanda de mano de obra, y con los avances tecnológicos de corte genético proyecta aún más esta tendencia. En palabras de un analista:

Este innovador campo llamado *pharming* convierte a los animales en fábricas químicas clonadas –introduciendo genes en su código genético- para que produzcan productos farmacéuticos y sustancias químicas en la leche. Un rebaño de doce cabras clonadas y a medida puede producir en su leche productos farmacéuticos y sustancias químicas muy superiores a los que puede producir una fábrica de miles de millones de dólares con miles de obreros. Se puede obtener la misma producción con una docena de cabras y un cuidador (Rifkin, 2008: 18).

La anterior cita dejar ver algo de fondo, el nuevo panorama laboral requiere de manera sistemática personal poco calificado así como la necesidad de captar trabajadores(as) con conocimientos especializados lo cual ha disparado la distancia entre sectores sociales en función de ocupaciones altamente remuneradas y otras que

no lo son; polarizando las condiciones de trabajo y seguridades laborales. La generación de este clima ocupacional en expansión prioriza modos de vida de los profesionales especializados que requieren para un adecuado ejercicio de su ocupación un importante número de trabajadores del sector servicios caracterizados por los bajos salarios que tales actividades implican. Tanto en las empresas, industrias y hogares de los sectores en crecimiento, profesionales y especializados, requieren necesariamente personal que realice trabajos de oficina, manuales, conserjes y técnicos en reparación, que sin duda es un rasgo relevante el mantenerlos laborando, pero la desventaja es que se insertan en sectores y condiciones que socavan lo que en primera instancia se buscaba de los empleos como sociedad del bienestar, es decir su empoderamiento en sectores de crecimiento (Sassen, 2008: 43).

La característica del empleo proyecta una creciente orientación hacia las labores de servicios que mantienen implícita condiciones de precariedad por un lado y por el otro una especialización de conocimiento para servicios de gestoría, asesoría y más. La intersección de ambos elementos ahora imprescindibles de la economía condiciones desfavorables para los primeros, ya que la demanda gradual de servicios de mantenimiento infraestructural, con escasa calificación, así como de condiciones de vida de los nuevos gestores administrativos o financieros de alto rango que se crean agencias intermediarias del mercado laboral funcionando en atención a las necesidades de las empresas, flexibilizando las condiciones salariales, de jornadas y prestaciones legales a sus trabajadores. Con ello la estabilidad laboral del empleo asalariado ya no provee un horizonte de desarrollo profesional y laboral. Ya no coadyuva a la conformación de un proyecto de vida basado en la certeza de trabajo fijo.

Ante tal sucinto diagnóstico y considerando que bajo esta coyuntura de modernidad acelerada, líquida o reflexiva las condiciones rectoras de la modernidad en sus principales líneas metanarrativas adquieren otros sentidos en varios de los niveles de vida social. El trabajo ha tenido cambios considerables en su pragmática, imaginarios y rasgos ontológicos moviendo con ello una serie de estructuras que es menester dilucidar.

Modificaciones en el pensamiento de época con respecto al trabajo.

Tras haber cimentado el trabajo una lógica rectora de praxis política, económica y ser el referente de los modelos de desarrollo que la sociedad occidental profesaba mediante esfuerzos estatales para conformarse como la “energía utópica” de la modernidad; así como conformarse como el referente básico de la organización socio-político de la bases colectivas, ahora tal noción ha tenido una serie de síntomas que desvanecen el proyecto desde sus raíces mismas hasta por los fenómenos contextuales arriba referidos.

La pregunta esencial que responde, en buena medida, las condiciones actuales del trabajo como utopía inefable de las sociedades modernas es “¿Dispone el Estado intervencionista de poder suficiente y puede trabajar con la eficacia precisa para doblegar el sistema económico capitalista en sentido favorable a su programa? Y ¿Es la aplicación del poder político el medio adecuado para alcanzar el fin sustancial de mejorar y consolidar formas de vida más dignas (...)?” (Habermas, 1988; 121)

La respuesta es que el estado nacional es un espacio de escasas posibilidades de abarcadura para asegurar políticas de corte proteccionista frente a las dinámicas autónomas que la economía posee en la etapa avanzada del capitalismo y mercado; y al hacerlo se confrontó con los intereses estrictamente económicos de inversores privados, aditivo a las dinámicas de los procesos productivos que la tecnificación aporta para la producción de bienes y ganancias. Con ello, la búsqueda de rentabilidad empresarial, como fenómeno soberano, genera tendencias hacia la racionalización mediante la productividad del trabajo en detrimento del tiempo requerido y numérico de mano de obra necesaria.

Con ello, las posibilidades de intervención estatal en la esfera de inversión privada, así como de los procesos productivos es casi nula y con la imposibilidad de ser garante de puestos de trabajo “como si fuera un derecho civil” (Habermas, 1988; 122). Precisamente, el estado social agota sus energías para sostener la utopía del trabajo, trayendo consigo la disolución de instituciones de base que mantenían un contacto directo con el la ideología utópica del trabajo, ya que su incapacidad de contener el flujo acelerado de la producción con los rasgos inherentes ya descritos no permite la

defensa pragmática de su orientación, generando a su vez el rompimiento de solidaridades en función de la posición en el proceso productivo.

Así, la adquisición de una lógica independiente de los procesos tecnológicos que impactan los mercados de productos y de mano de obra ha traído consigo desajustes a la administración del devenir económico y político que ahora es casi imposible controlar en cualquier a de sus niveles. La búsqueda de ganancias en función de la inversión en tecnología que avanza inconmensurablemente que prescinde sistemáticamente de mano de obra genera desocupación masiva, derribando la ideología globalizada del sueño americano en el que el trabajo guiaba su sustento. Ahora la inseguridad a causa de la inaplicabilidad de la utopía genera tensiones imaginarias recurrentes entre la inoperancia del estado para controlar tales fenómenos ocupacionales y las demandadas colectivas en busca de seguridades materiales, polarizando ideológicamente las respuestas ante estas coyunturas. De ahí la desconfianza y sentimiento de irrepresentabilidad por parte de las bases sociales hacia las instancias políticas y la baja participación social en asuntos públicos de trascendencia política. (Bell, 2007: 90)

Pero adjudicar este cambio de nomenclatura simbólica a los procesos estructurales macro, limita de fondo el análisis holístico del fenómeno. Es menester contemplar que los cambios en la utopía del trabajo como eje de la sociedad occidental son producto también de procesos de cambio cultural que modifican las conciencias prácticas del amplio espectro colectivo del cual partieron originalmente. Por ello, aunado al cambio de formas institucionales de acceso y administración de trabajo también se gestaron, desde su inicio, señales que orientaban su modificación de fondo y base simbólica.

¿Fin de la sociedad del trabajo?

Gran parte de los estudios respecto a esta temática han centrado su atención y análisis a explicar a detalle cada una de las secciones en que se conforma el proceso moderno de rompimiento ideológico del trabajo como pensamiento de época.

Los argumentos que dan cuenta de este transcurso ideológico y estructural son resumidos en cuatro tesis fundamentales. Primera, La decadencia de la industria frente

a la economía de servicios ha ocasionado el aumento de empleados(as) con características distintas a las que el pensamiento de la industria tenía como eje,; dando lugar a sectores de trabajadores(as) calificados, técnicos, administrativos, crecientemente femeninos y de sectores juveniles. Aunado a lo anterior, la expansión de trabajos temporales, precarios que fragmentan las identidades obreras proclives a una conformación de movimientos sociales de amplio alcance. Segunda, el fin del trabajo se comprende, entonces, como la conclusión de tal idea como la rectora de las relaciones sociales, así como de la posibilidad e construir identidades en función de su adscripción en el proceso productivo. Tercera, la riqueza económica contemporánea radica ya no prioritariamente en la producción de bienes materiales y su expectativa de consumo masivo, sino que el valor y la rentabilidad proviene en gran medida de los ejercicios de especulación financiera propios de la globalización. Y cuarta, el trabajo ha perdido vigencia a consecuencia de las lucha perdidas en etapas previas, particularmente en la imposibilidad de oposición a la implantación del modelo neoliberal frente al poder estatal regulador, que sustituyó la lucha de la empresa frente a los sectores obreros por la lucha entre productores cuyo fin es la ganancia mediante la acaparamiento del mercado (De la Garza, 2003: 758-759).

La crítica esencial a estas tesis “pesimistas” deviene que su contenido carece de fundamentación empírica; estas tesis son derivadas de deducciones teóricas, no aplicables a la coyuntura internacional para aseverar su generalidad así como su referencia pragmática escasamente propagada en el globo. Lo anterior a causa de que la tendencia que explica a las poblaciones activas en los sectores asalariados no ha disminuido en las dos últimas décadas de fines del siglo anterior, sino que se han mantenido estables. También, con respecto a la importancia del sector industrial como principal empleador, el porcentaje continúa en los niveles previos al diagnóstico teórico ya referido, incluso en ninguna época este sector empleador ha sido el mayoritario. Los espacios geográficos en los que se registran caídas importantes son Europa y Estados Unidos, el resto de los países y regiones son estables en estos rubros, e incluso existentes antes de estas denominadas crisis. En cuanto al desempleo tecnológico que Jeremy Rifkin alarmó no son aseveraciones sustentadas, ya que algunos otros estudios han demostrado, según de la Garza (2003: 763), que se deben a

políticas de recortes de personal, más que a la acelerada tecnificación de los procesos productivos.

Por otro lado, la tesis que sostiene la sustitución del imaginario del trabajo como eje articulador de lealtades e identidades colectivas por parte de sectores asalariados o trabajadores sin importar el sector productivo es una aseveración errada a causa de que el trabajo en un espacio de uso cotidiano no genera en automático una identidad, pero sí promueve subjetivamente su posibilidad. Es decir, que la identidad, entendida como las configuraciones subjetivas de los actores colectivos que dan sentido a su actuar cotidiano así como pertenencia a un grupo, no dependen sólo de una ocupación, sino de la complejidad de interacciones del sujeto en su entorno mediato e inmediato. En suma, este planteamiento que asevera la ruptura identitaria parte de supuestos falsos en su objetivación analítica. Al mismo tiempo que en la praxis no se corresponde, ya que la influencia del trabajo aún juega papeles preponderantes en la conformación de esquemas subjetivos de sentido y pertenencia a pesar de las modificaciones de las condiciones de su actuar estructurado y formal. Por ejemplo ampliaciones de las jornadas laborales o generación de nuevas estrategias de ocupación laboral y mucho menos de la conformación de grupos de presión. Así, la disgregación laboral no es causal forzosa del individualismo.

La refutación a la tesis del trabajo como carente, por las condiciones actuales de la economía global, en la generación de riqueza posee dos matices. Por un lado, las ganancias obtenidas por la especulación no se mantienen ajenas a la reinversión hacia la producción de bienes y servicios con la finalidad de ser productivas que ocupan y requieren a su vez empleo. Haciendo de esta postura una utopía, la empresa sin trabajadores. Por otro lado, este proceso implica cadenas de subcontratación que mantiene implícita la necesidad de contratación de mano de obra de diversas calificaciones y salarios.

Y por último, la decadencia de la organización obrera en la consecución de protección a las condiciones de trabajo se remite necesariamente a condiciones estrictamente coyunturales, no a condiciones tendenciales de crisis sindical ya que el número de afiliaciones marca cuantitativamente una línea ascendente. Aunado a lo anterior las posturas de protección sindical han mostrado dos tendencias o posturas

ante las condiciones contemporáneas. Por un lado la flexibilidad a causa de la nula intervención estatal y la coordinación autónoma de condiciones diversas de tendencia rígida cuyos terrenos de aplicabilidad de ambas se concentra en países occidentales y de alta actividad industrial, sin que ello signifique necesariamente la ruptura de negociaciones y concertaciones; actividades históricas propias de la labor sindical. (De la Garza, 2003: 766)

En suma, para esta postura, el fin del trabajo no es un rasgo definitorio de las sociedades contemporáneas ni tampoco se desvanece la necesidad de trabajar como *ethos* de los colectivos complejos. Simplemente se trata de la reducción del trabajo formal, estable, con seguridades sociales y el aumento de actividades ocupacionales fuera de los márgenes que el metarelato de la sociedad del empleo formuló. Las cuales han sido históricamente sistemáticas en sociedades del “tercer mundo” o “en vías de desarrollo”.

Sencillamente se trata, según este autor, de nuevas reconfiguraciones imaginarias sobre el trabajo, sino en una transformación de “lo que es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura, para una parte de las ocupaciones, del concepto de jornada de trabajo” (De la Garza, 2003: 769).

Cambios en la ética del trabajo.

Si bien las críticas acerca del fin del trabajo en las sociedades contemporáneas son elocuentes y fundamentadas, es necesario remarcar una tendencia que va más allá de los procesos estructurales del proceso productivo y de las condiciones identitarias derivadas de la conjugación: trabajo, actores, espacios laborales; que han sido poco abordadas, esto es la ética contemporánea del trabajo.

Con esto no queremos decir que los miembros del colectivo hayan abandonado la lógica de trabajo de sus quehaceres cotidianos o que su valoración simbólica desapareció para hacerse de bienes materiales para su subsistencia; sino que la hipótesis de este trabajo gira en torno a dilucidar que el trabajo ha tenido un vuelco importante hacia tendencias lejanas de las cuales se fundó éticamente. En suma, lo que deseamos en este apartado es mostrar cómo la idea del trabajo como eje estructurador

ha perdido vigencia tal y como la ortodoxia moderna marcó como canon. Así, nos centramos en dilucidar los cambios culturales que el capitalismo tiene como mentalidad en las bases sociales, más que en las macro estructuras y directrices de modelos económicos contemporáneos.

Para dar cuenta de este proceso, es menester considerar como líneas argumentativas aquellas tesis que los diagnósticos contemporáneos en la teoría social y sociológica han descubierto en el proceso histórico presente a partir de lo que funda las bases de lo social, es los marcos interpretativos de los significados que los sujetos le asignan al mundo circundante inmediato. La definición de esta propuesta descansa sobre bases de interpretación de las actitudes sociales sobre las cosas y demás personas en función de la significación construida por los sujetos mismos durante la interacción sistemática e interpretación de la acción. (Véase Mead, 1993)

El prominente trabajo de Max Weber, que estructura históricamente las bases éticas del capitalismo, y por tanto del ejercicio del trabajo moderno dio cuenta del complejo proceso en que la organización de la sociedad, estrictamente europea, se cimentó sobre máximas de control, administración, cálculo, ciencia, beneficio y ganancia. Rasgos que no son necesarios detallar en su irradiación global.

El modo moderno de organización social en sus distintos ámbitos tuvo lugar y soporte por la ética racional del protestantismo ascético, carácter elocuente con las iniciativas o necesidades del trabajo. El vínculo espiritual entre las condiciones estructurales con el sentido de las bases partió de la noción de vocación como una obligación moral disciplinada para con la deidad y sus semejantes:

“Hasta qué punto una profesión es útil o grata a Dios, se determina, en primer lugar, según criterios éticos y, en segundo, con arreglo a la importancia que tienen para la <<colectividad>> los bienes que en ella han de producirse; a lo que se añade como tercer criterio –el más importante desde luego, desde el punto de vista práctico- el <<provecho>> económico que produce al individuo” (Weber, 1999: 227-228)

Se conforma entonces como un deber cotidiano de corte religiosos cuyas máximas éticas atraviesan horizontal y verticalmente el complejo de la vida y otorga una serie de bases pragmáticas para el desarrollo del trabajo capitalista en sus posiciones

dicotómicas: burgueses como proletarios, tal como lo comprende el pensamiento materialista histórico. En ambas figuras históricas se asentó el pensamiento claro de disciplina al trabajo, profesionalismo, que mantenía inherente la estabilidad en un empleo por periodos largos de tiempo para así evitar extraviarse hacia actividades poco provechosas: “Lo mejor para cada uno es poseer una profesión fija” (Weber, 1999: 226). También la búsqueda de bienestar no solo individuales y prácticos, sino colectivos es una máxima subjetiva que soporta esta ética.

Sin embargo, y a la par de este proceso la modernidad ha tenido como tendencia inherente el progresivo avance de la individualidad, no solo en su aspecto económico o con referencia a cuestiones del trabajo como ética; sino como una inherencia compleja que se cimenta de diversas maneras en campos de la vida colectiva y bajo condiciones que algunos teóricos diagnosticaron en el ejercicio de teorización sociológica.

La postura analítica que en primer momento refirió su atención a esta temática fue E. Durkheim. Tras marcar puntualmente que la sociedad es un sistema abastecido de cohesión y de los procesos que garantizan su orden, inherentemente esta en su pensamiento el fenómeno contrario a lo largo de su obra. Para Durkheim, la moral es la base de la solidaridad, es lo que hace que el individuo se someta a mandatos externos que lo llevan a estar cerca y referirse a los demás de manera continua, lo cual coadyuva a controlar sus acciones en función de las necesidades colectivas a causa de los lazos solidarios y por encima de intereses particulares que pudiesen motivar su conducta nominal. En este estado de dependencia lo constriñe a las fuerzas colectivas y necesidades sociales (Durkheim, 2003:430, 1982: 46).

La moral entonces, es la fuente de solidaridad basada en el número y tipo de lazos entre individuos. Entre más lazos posee el sujeto, más sólida es la moral, por lo tanto lo es la fuente de cohesión social. Así, la moral es comprendida como una serie de prescripciones y prohibiciones que regularizan las conductas, son un canon que garantiza homogeneidad de respuestas de los individuos ante situaciones similares devenida como un mandato exterior que trasciende al sujeto nominal subjetivamente en forma de “deber” (Girola, 2005: 38).

La sociedad, entonces, garantiza su efectividad por la moral que los miembros poseen como un fin ulterior al cual convergen todas las voluntades y organizan la vida colectiva.

La contraparte es la anomia, la cual se produce por que las normas que regulan las relaciones sociales entre los miembros de un grupo y por lo tanto de los lazos entre ellos son débiles, produciendo desintegración social. Es cuando en las sociedades las reglas y normas explícitas como implícitas, objetivas como subjetivas pierden la eficacia para regular las aspiraciones, pasiones y conductas en general, en donde las consecuencias sancionadoras son endebles. Es básicamente una ausencia de límites a la independencia individual.

Este proceso es inherente a las sociedades en si misma, en todas las etapas del desarrollo de la humanidad existió este tipo de conducta divergente (Durkheim, 1982: 93), sin embargo en las sociedades contemporáneas caracterizadas por las condiciones particulares de producción, este fenómeno se agrava considerablemente a causa de que la producción carece de límites para su crecimiento para abarcar el total del mercado y el éxito económico. Por otro lado, el individualismo se conforma como un fenómeno inherente a las sociedades modernas a causa de que “convierte” a los sujetos en seres con capacidad de decisión en sus vidas. Es decir, que la modernidad amplia las posibilidades, mediante recursos, para determinar las condiciones en que se desenvuelven las relaciones sociales que ahora son tendientes a su amplia dispersión. Refiriéndose, por lo tanto al individualismo como sinónimo de egoísmo que se orienta al progresivo aislamiento de la vida social, motivo de los suicidios que él denomina egoístas. De igual manera atribuye este fenómeno a la rapidez con que los procesos sociales viran, cimbrando las bases de sentido y órganos reguladores de las aspiraciones individuales, en la medida de que estos se hacen inconsistentes ante cambios sustantivos de su fundamento, haciendo sumamente frágiles las sanciones (Girola, 2005: 30-31).

Otro teórico que aludió el fenómeno de la individualidad como rasgo nato de la modernidad es Talcott Parsons. Para este autor el eje que dota de fundamento a la vida social es la acción. La acción social posee un rasgo de autonomía o “libre albedrío”, lo cual le permite dirigir y controlar su acción conforme sus intereses particulares. Sin

embargo no posee la capacidad de controlar la acción de otros, las condiciones materiales o la situación en la que se lleva a cabo la acción ni tampoco los símbolos culturales. Así, todo actor se encuentra compartiendo estas imposibilidades y valores más o menos en la misma medida, pero reconociéndola subjetivamente a su vez en los demás con los que interactúa.

Ante tal situación, el sujeto espera que el otro individuo lleve a cabo su acción siguiendo aquellos mandatos impersonales que no puede controlar a las que esta sometido también, generando expectativas de conducta ante situaciones específicas. Cuando la acción social se realiza satisfaciendo estas expectativas, la acción social se concreta, siendo entonces una acción social ordenada (Parsons, 1999: 19)

Los actores sociales, omnigenéricamente, adquieren el aprendizaje de las expectativas mediante el proceso de socialización que introyecta una serie de disposiciones de valor y acción que motivan al sujeto a actuar siguiendo obligatoriamente los mandatos del deber ser – hacer, con naturalidad.

Así, la elección del actor en su actuación, como un sentido mentado weberiano, se efectúa de acuerdo a las prescripciones institucionalizadas. Siendo entonces la sociedad quien determina los caminos de la acción, deseos, anhelos y demás prácticas cotidianas sistémicamente sustentadas.

Con ello, Parsons caracteriza a las sociedades por su propensión hacia ciertas pautas que son recurrentes para la decisión del actor en su situacional ejercicio de acción e interacción. Busca cuáles son los particulares, valores, actitudes, hábitos que dicotómicamente el actor sopesa para la acción fundamentada sistémicamente con respecto a si mismo, a los demás en las relaciones interpersonales, a las necesidades propias y ajenas y de lo que se valora en cada colectivo. A ello denomina variables-pauta (Girola, 2010: 46).

Son cinco pares: Afectividad-Neutralidad Afectiva, Auto orientación-Orientación Colectiva, Universalismo-particularismo, Adscripción-Adquisición y Difusividad - Especificidad. La primera se refiere á la cantidad de afecto o catéxis que se espera en una relación social y a la postergación de gratificación o búsqueda de gratificación inmediata. Para el espectro moderno de las sociedades occidentales, el canon es el de neutralidad afectiva, que corresponde a la postergación de gratificación y neutralidad de

afecto frente a los demás, es decir, una conducta prioritariamente racional. La segunda se refiere a la permisibilidad de buscar sus intereses particulares frente a los intereses colectivos compartidos en el desempeño de su rol. Así, la auto orientación es la predominante en sociedades modernas. La tercera pareja se refiere a la aceptación de cargas valorativas de validez universales a todos los sujetos y objetos existentes en el sistema y por el otro lado a criterios válidos solamente al sistema de relaciones al que pertenece el actor sin trascender a la generalidad, solo a objetos y sujetos particulares. En las sociedades modernas predomina el universalismo. La cuarta pareja se refiere a las consideraciones en función de una pertenencia inherente a su particular condición y/o atributo o se considera en función de sus realizaciones o logros. Para las sociedades modernas la adquisición es una pauta recurrente. Y por último alude a las actividades que el actor posee como parte de su rol con especificaciones puntuales de su deber o no en las actitudes colectivas. Refiere particularmente a las divisiones de trabajo, ocupaciones y expectativas que pueden ser específicas o difusas según las actitudes que el colectivo establezca. En las sociedades modernas predomina el carácter específico en las acciones sociales como expectativas de conducta. (Parsons, 1999: 72)

Con lo anterior, podemos deducir que las sociedades modernas, según, Parsons se caracterizan por las actitudes racionales, donde los actores buscan las satisfacciones personales por encima de las colectivas, cuyas máximas se esperan sean ampliadas al conjunto bajo esta lógica, de tendencias particularistas siempre valorando los logros en función de su nominal actividad y esfuerzo, valorando a los demás por esos mismos logros. Así, el individualismo conforma el rasgo definitorio de las sociedades contemporáneas.

En términos semejantes, la escuela de Frankfurt considero que la sociedad moderna, con sus características homogeneizantes o de tendencias unidimensionales, proscibían a los sujetos hacia la valoración inefable de la individualidad mediante el interés que posee por las condiciones particulares de su entorno inmediato, ocupándose de sí mismo; convirtiendo su privacidad en un bien valioso orientándose así hacia el egocentrismo, individualismo sin más allá de sí. Y su punto culminante se hace sentir en la sociedad de masas.

El yo encogido, la subjetividad uniformizada, la prescindencia con respecto a los asuntos públicos, la ilusión de originalidad en un contexto de irreflexión creciente, la aceptación apática del destino impuesto por la autoridad omnipresente de las grandes corporaciones anónimas, son los síntomas de la disolución de la individualidad (Girola, 2005: 232)

El individualismo, entonces, la indiferencia a los asuntos comunes, la operación continua tendiente hacia la omisión de metas colectivas y demás rasgos ya dilucidados propios de las sociedades modernas también han permeado el ámbito del trabajo de una manera peculiar desde las entrañas mismas de su surgimiento como pensamiento progresista de época que fue minando sus fundamentos.

Las costumbres contemporáneas apelan no a una máxima moral común unívoca, sino a una secularización de la ética, el *posdeber* que consiste básicamente que desvaloriza la “abnegación” del deber y las sustituye por los deseos inmediatos, la satisfacción del yo a través de la felicidad nominal, personal y materialista (Lipovetsky, 2008: 12)

Es una sociedad donde coexiste con la moral tradicional de integración y compromisos mutuos, pero ahora ya no conforma su contraparte una actitud negativa o desprestigiosa, sino que institucionaliza dicotómicamente ambas posturas como polos vivientes de un mismo proceso. Lo que hace es coadyuvar a que ambas corrientes éticas sean parte de la complejidad real de una sociedad plural orientándose hacia ambos polos de organización social. Hace del individualismo un ejercicio dual en el que uno se pliega hacia las reglas morales y máximas de equidad, búsqueda del futuro común, etc y el otro hacia el sujeto mismo, hacia la riqueza y la satisfacción personal.

Es menester comprender entonces, que no es una desorganización de la vida colectiva, sino que es una reorganización posmoralista, en donde ningún modelo o metadiscurso es el hegemónico y guía para el desenvolvimiento de la vida colectiva como individual, donde se repudian los imperativos ideológicos de corte doctrinal porque los tiempos modernos ya no responden a ella. Este ejercicio no se realiza deslegitimando los manifiestos moralizadores, pero se duda de su eficacia en los tiempos que se experimentan pragmáticamente (Lipovetsky, 2008: 18).

Así, las sociedades se han convertido también colectivos de culturas de felicidades subjetivas, de placeres interminables, de la muerte de la austeridad personal, y de realizaciones personales por encima de las colectivas. Se ha desculpabilizado el goce del presente, el deseo sin límites, desestigmación de la desobligación moral y de la presión de obligatoriedad sacrificial.

Pero ante esta nueva cultura de época es necesario dilucidar desde dónde este proceso obtuvo sus bases para que abarcara el campo de lo estrictamente laboral y de la organización contemporánea del trabajo en lo ético de las subjetividades, aunado a la reestructuración productiva en su corte procedimental.

Crecimiento paralelo de la ética del trabajo contemporáneo e individualismo.

Con la ideología calvinista, el trabajo se conformó como el bastión de seguridades materiales como espirituales de las sociedades occidentales en la etapa fundacional del capitalismo burgués. El trabajo como *ethos* sentó las bases ideológicas de esta naciente disciplina ascética.

Sin embargo, esta ética del trabajo surgida de las nociones protestantes mantenía inherente un rasgo que podía detonar una ruptura con ella misma. El Protestantismo surgió como una posibilidad de interpretar las máximas doctrinales de la religión única, con una única lectura, para así despejar el potencial de lecturas e interpretaciones a los contenidos bíblicos gracias a que Thomas Münzer abolió el Latín como práctica eje de la reforma del culto, incluso antes de que Lutero lo hubiera propuesto “dejando que se leyese la biblia entera y no tan solo las epístolas y evangelios de rigor en el culto dominical” (Engels, 1984: 64). Con ello, la posibilidad de la individualidad es la asimilación del culto así como de sus máximas estuvieron sujetas a interpretaciones centrífugas incluso del propio protestantismo, dando lugar a la independencia en la lectura, interpretación, significaciones, resignificaciones y prácticas de los contenidos religiosos. La dispersión se apreció puntualmente en la manera en que surgieron distintas lógicas interpretativas de los cánones doctrinales y por ende de distintos protestantismos con máximas convergentes pero no idénticas.

Al mismo tiempo la subjetividad se erigió como la posibilidad de construir nominalidades éticas que incluso podían contravenir los rasgos puntuales de la devoción intrínseca al trabajo para trasladarse a la consecuencia buscada en la resistencia moral; esto es la posesión material y riqueza, despojada de su contenido religioso.

Desde que el ascetismo emprendió la remodelación del mundo y realizó sus ideales, los bienes materiales se han incrementado hasta que finalmente -¿quién sabe?- han escapado de la jaula. Pero el capitalismo victorioso, al descansar sobre cimientos mecánicos, ya no necesita su propia base {...} En el campo de su más alto desarrollo, en los Estados Unidos, la búsqueda de la riqueza, despojada de su significado ético y religioso, tiende a ser asociada con pasiones puramente mundanas que en realidad le confieren un carácter competitivo (Weber en Bell, 2007: 53).

Esta ya había sido una advertencia de otros estudiosos del nuevo proceso capitalista occidental que diagnosticaba como el motor del capitalismo la avaricia y el afán de posesión material en la subjetividad de los sujetos modernos, lo anterior en los ejercicios analíticos de Werner Sombart (Bell, 2007: 54).

Así entonces, los cimientos ideológicos que weber dilucidó como creadores del capitalismo moderno fueron rebasados de manera considerable en las conciencias prácticas de los sujetos occidentales ya que orientaron su postura ética del trabajo no, ahora, a la devoción magnánima teológica, sino a la búsqueda incesante del bienestar material por el bienestar mismo. Los ímpetus se orientan ahora por la búsqueda de satisfactores inmediatos y la admiración sistemática hacia la opulencia, la moda, el lujo y la extravagancia trivializada en cualesquiera de los sectores sociales para la adquisición de prestigio en función de la posesión de productos de mayor valor económico o significación estilística que representa *Glamour* o vanguardia.

A su vez, en el desarrollo del capitalismo se extendió la idea de que la única manera de obtener "dignidad" personal mediante el trabajo, al observar la posibilidad nula de convertirse en productores y dueños de su propio destino como empleados, era la búsqueda incesante para obtener una proporción mayor de retribución salarial, más allá de la noble labor en sí misma, siendo ahora la diferencia salarial el parámetro del

prestigio social. Ahora la recompensa económica es la máxima (Bauman, 2008: 40-41). Orientando los ímpetus de glorificación hacia la demostración de opulencia material, es decir, el consumo.

La misma conclusión, aunque por causales distintos, el dictamen que hace Veblen (2005) acerca de la actitud predatoria de las sociedades modernas se deben la intensa competencia por mostrar públicamente los logros materiales del esfuerzo del trabajo útil, pero prescindiendo fundamentalmente de la base del esfuerzo físico para lograr beneficios colectivos. Ahora, las intensiones de la actitud competitiva se centran en demostrar la opulencia del gozar bienes materiales que demuestren mayor valor con menor esfuerzo y sin considerar los beneficios reales que permeen al grupo para su sobrevivencia, sino la absoluta satisfacción personal en busca del reconocimiento público.

¿Cómo se logra este reconocimiento público en la época actual si los trabajadores carecen potencialmente de recursos financieros para demostrar opulencia a causa de su particular posición en la cadena productiva? Trascendiendo, incluso, la máxima que la ética protestante profesó, consistente en omitir en la medida de lo posible las deudas en el ejercicio económico cotidiano. Lo anteriores correspondiente al mecanismo estructural y reorganizado de la lógica económica que se ha fundamentado en la básica necesidad de ser sujeto de crédito, más que en su contrario. Apoyado también en que la economía financiera sienta sus bases en el crédito como eje de sus operaciones globales, a pesar de los actuales inconvenientes traducidos en crisis económicas de elevadas magnitudes.

Con esto, podemos apreciar puntualmente que esta nueva concepción que supera y condiciona la concepción moralista del trabajo ha tenido cambios fundamentales no solo por la lógica individualista que la modernidad posee inherente, sino que también coadyuva en los novedosos procesos de organización y dirección empresarial en busca de ganancias. Ayudando así, como efecto colateral a esta nueva cultura de época a asentarse en las subjetividades que disocian al trabajo como un deber individual y colectivo hacia el progreso común así como en la meta de conciliación entre sectores antagónicos históricamente significados así (Lipovetsky, 2008: 174)

Es una imposición valorativa que tiende hacia la voluntad del consumo y la necesidad de cumplir con papeles que refieran a ello. Es decir, hacia la satisfacción material, el individualismo, el bienestar, el ocio, el tiempo libre, los bienes materiales, la libertad.

El reflejo de este cambio a nivel subjetivo, se concretiza con una modificación ética que ha dado un giro completo. La idea del destino obtenido a largo plazo a causa del esfuerzo o su analogía de la voluntad para alcanzar el logro de la gratitud celestial. Bajo un término concreto, procrastinación es el nombre a este esfuerzo a largo plazo para adquirir o alcanzar la panacea material así como espiritual gracias a la voluntad individual y/o colectiva. Entiende esta categoría cultural a la vida como un peregrinar constante hacia una meta que está por venir de valor mucho más alto al tipo de vida que se vive en el *ahora*. Por lo tanto, la tarea del ahora o presente es trabajar para acercarse a ese valor superior que está por alcanzarse. Justamente este espíritu de aplazamiento se tradujo en tendencias de innovación en campos específicos como la economía, particularmente en la acumulación de capital; y por otro lado, en la ética del trabajo con los rasgos implícitos anteriormente referidos, peculiarmente de intenciones hacia el *ahora*, la inmediatez y la satisfacción personal pronta. (Bauman, 2009: 166-167).

Ahora, la vida empieza después del trabajo (Lipovetsky, 2008: 175) y no el trabajo es la vida. Incluso las nociones que esta actividad generó en la conformación de identidades colectivas por su posición en el proceso productivo se han convertido en endeble. Ante la incertidumbre laboral, la cohesión social tiende hacia la centrifugación, hacia la individuación; némesis de la organización y solidaridad que caracterizó a las concepciones anteriores de correspondencia adscriptiva de clase social, así como su defensa como gremio. Ahora, las tendencias hacia la búsqueda de defensa de grupo en función de la pertenencia a la clase social con un proyecto de sociedad y ente motor de generación de mejores condiciones generales de vida han sido casi desechadas. Actualmente la clase obrera dejó de ser el actor histórico privilegiado debido a que según algunos estudios llevados a cabo en los territorios de mayor actividad asalariada en países de tradición obrera, lo que ahora conforma la identidad en barrios obreros no es su particular condición de clase, sino las relaciones de vecindad las que constituyen

su sentido de pertenencia (Touraine, 1969: 19, 39-40). Sin embargo es menester considerar también, que la identidad se encuentra ahora en posibilidades de ser efímera, cambiante sin previo aviso y carente de determinación temporal y espacial, conformándose ahora en identificaciones.

Los estudios contemporáneos han aclarado incluso que las relaciones de solidaridad de las clases trabajadoras ahora están en función de otras actividades relacionadas con la producción en su etapa más acabada, es decir, en el consumo, por encima, incluso de la vecindad. La preocupación de las bases trabajadoras se centra en formular rasgos inherentes a las exigencias del consumo, lo que conforma su particular adscripción.

La búsqueda de placeres individuales articulados por los productos que se ofrecen habitualmente –una búsqueda orientada y constantemente redireccionada y reenfocada por sus sucesivas campañas publicitarias- proporciona el único sustituto aceptable –y por cierto muy necesario y bienvenido- de la conformatoria solidaridad de los compañeros de trabajo y de la calidez que implica cuidar y ser cuidado por los seres más cercanos y queridos en el seno de un hogar familiar y del vecindario (Bauman, 2007: 165)

Aunado a esto, el rasgo que define a la sociedad del consumo es su carácter individual y no colectivo.

La identidad de clase entonces, por su particular adscripción y su proclividad a definir estilos de vida, valoraciones comunes y orientaciones valorativas mutuas ha perdido solides, tendiéndose hacia la flexibilidad porque básicamente las condiciones de trabajo que le daba su fundamento así lo son en esta etapa (Bauman, 2008: 50). Dando lugar a que la identidad adquiera connotaciones diversas atendiendo a la oferta que la estructura ofrece para su conformación subjetiva, que van más allá de la estricta posición en el proceso productivo.

Conclusiones.

La modernidad como proceso cultural ha traído como rasgo inherente la búsqueda de una serie de máximas orientadas a alcanzar metas teleológicas en distintos campos. Las vías para llegar a ellas se han centrado en el absoluto cálculo, racionalidad instrumental, que requiere administración, control así como directrices puntuales para su arribo.

El trabajo conformó uno de estos motores que impulsaba a las sociedades para transitar por las rutas del progreso/desarrollo hacia tal meta; cuando estaba al alcance, se construye otras más distantes, con mayores y mejores propiedades para ir siempre hacia el frente.

Ante las modificaciones tecnológicas, la competencia abrasiva por la posición predominante en el mercado, la búsqueda de ganancias y la reducción de costos a la que está constantemente sujeto el sector productivo; generan condiciones laborales flexibles, precarias y tendientes a la informalidad. Rasgos ya desarrollados por diversos escrutinios científicos de corte político, administrativo, económico, financiero y sociológico.

Las consecuencias que estos nuevos paradigmas del trabajo e ideologías sustentan provocan cambios considerables que vaticinan el fin del trabajo como ideología de la modernidad. Sin embargo, lo que en realidad generan son nuevas condiciones de comprensión del trabajo en estas sociedades.

A la par, la modernidad posee inherente un proceso constante de individualismo que va adquiriendo matices distintos en función de la etapa, el territorio y los cambios a las que se sujetan los márgenes de acción de conjunto de rasgos que la definen en contexto.

Ambos, se conjugan contemporáneamente generando una serie de características que han rebasado la ética del trabajo en la modernidad, simple, de manera contundente; modificando las estructuras cognitivas y valorativas que daban sustento imaginario a la pretensión ideológica del trabajo. Es decir una ética distinta.

Esta ética del trabajo en la modernidad simple consistía en ser una actividad de corte religioso, con una disciplina precisa que incentivaba el bien personal así como el común.

Sustentado en máximas religiosas, el trabajo tendía a la búsqueda de coadyuvar al crecimiento y desarrollo común en distintos ámbitos. También persuadía al prestigio, benevolencia, respeto y catalogada como una actividad digna por parte del sujeto o sujetos que mantuvieran tal empresa. Todo sujeto que no considerara pragmáticamente tal noción, corría el riesgo de ser estigmatizado e incluso sancionado jurídicamente.

Sin embargo, por las actuales condiciones estructurales, los cambios en la conformación productiva a causa de los avances tecnológicos, legislaciones contemporáneas del trabajo tendientes a la flexibilización, precarización e informalidad del trabajo; la ética se ha tornado sumamente compleja y no concordante con las nociones iniciales que la modernidad refirió. Ahora el trabajo, según este rastreo desde los teóricos contemporáneos es ambiguo en su conformación cognitiva y pragmática social.

En primer lugar, la ética del trabajo ha dejado de ser, coincidentemente con las características del individualismo, un rasgo de apoyo y hacia el colectivo en general para generar crecimiento, empleo y bienestar. Ahora el ejercicio se limita a mirar al ego sin consideraciones más amplias. De igual manera, ha dejado de ser el eje vertebral de la dignidad colectiva en la significación contemporánea. Ahora, el esfuerzo se tiende hacia el consumo y la posesión material, tal y como se vaticinaba hace más de un siglo con Weber, Sombart, Veblen y otros.

La ganancia, la posesión material, el lujo, el crédito, el desinterés por un trabajo estable, el aburrimiento a pertenecer a una clase históricamente comprendida como la bases de los pueblos y que allanaría el camino al cambio social hacia el bienestar total son las características éticas que los empleados actuales tienen como base para desarrollarse en la sociedad del consumo.

Son cambios que derivan de la modernidad como un proceso inherente: el individualismo; y que se añaden a las condiciones actuales del trabajo que no permiten su conjugación tal y como la ideología inicial del trabajo suponía.

Así, la ética del trabajo que pulula en las sociedades occidentales y occidentalizadas ha adquirido nuevos matices advertidos y dictaminados por varios análisis. Ahora es menester analizar su praxis en espacios particulares, con distancias

de género, y algunas otras variables relevantes para ampliar o complementar este ejercicio académico.

Bibliografía.

- _____ “Anomia e individualismo en la obra de Talcott Parsons” en Ángel F. Nebia Diesing *Parsons hoy*, Edit. Miguel Ángel Porrúa, UAM-I, 2010. México.
- _____ “Actores y espacios laborales de la globalización” en Revista *Papeles de relaciones ecosociales y cambio Global*. Núm. 101, primavera 2008. Madrid.
- _____ (2008) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa Editorial. Barcelona.
- _____ (2009) *Modernidad Líquida*. F.C.E. Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (2007) *Vida de consumo*. FCE. México.
- Beck, Ulrich. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Edit. Paídos. Barcelona. 2007.
- Bell, Daniel. “Epílogo de 1996 a <<Las contradicciones culturales del capitalismo>>” en Josetxo Beriain y Maya Aguiluz (Eds) *Las contradicciones culturales de la modernidad*. Anthropos, 2007, Barcelona.
- Braverman, Harry (1987) *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro tiempo. México.
- De la Garza, Enrique “Fin del trabajo o trabajo sin fin” en Enrique de la Garza (Coord) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. COLMEX, FLACSO, UAM-I, FCE. 2003. México.
- Durkheim, Emile (2003) *Las formas elementales de la vida religiosa*. Edit. Colofón, México.
- Engels, Federico (1984) *Las guerras campesinas en Alemania*. Enlace Grijalbo. México.
- Giddens, Anthony (1999) *Sociología*. Alianza Editorial. Madrid.
- Girola, Lúdia (2005) *Anomia e individualismo. Del diagnóstico de la modernidad de Durkheim al pensamiento contemporáneo*. Edit. Anthropos. Barcelona.
- Habermas, Jurguen (1988) *Ensayos políticos*. Edit. Península. Barcelona.
- Lipovetsky, Gilles (2008) *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Anagrama, Barcelona.
- Marx, Engels *Obras Escogidas*, Edit. Progreso, Moscú
- Melossi Dario y Pavarini Massimo (2005) *Cárcel y Fábrica. Los orígenes del sistema penitenciario (Siglo XVI – XIX)*. Siglo XXI, México.
- Mora, Salas, Minor “El riesgo laboral en tiempos de globalización”. En *Estudios Sociológicos*, Año/Vol. XXI, Núm 003, septiembre diciembre 2003. El colegio de México. México.
- Parsons, Talcott (1999) *El sistema Social*. Alianza Editorial. Madrid.

- Rifkin Jeremy. "Tiempo libre para disfrutarlo o hacer filas de desempleados" en Luis J Álvarez Lozano (Coord) *Un mundo sin trabajo*. Editorial Driada. 2008. México.
- Sassen Saskia (2007) *Los espectros de la globalización*. FCE. México.
- Touraine, Alain (1969) *La sociedad post-industrial*. Edit. Ariel. Barcelona.
- Trueba, José (1981) *Hacia una sociología del trabajo*. Edicol. México.
- Veblen, Thorstein(2005) *Teoría de la clase ociosa*. FCE. México
- Weber, Max (1999) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Edit. Colofón S.A. México.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades

Mérida, Yucatán 18-20 de mayo de 2011

Mesa Temática

Cultura, subjetividad y trabajo

Título

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO RESULTADO DEL TRABAJO DEL
FACTOR HUMANO**

Caso: Universidades Españolas y Mexicana

Presentan

Laura Patricia Saavedra Uribe.

Universidad Autónoma de Querétaro

Centro Universitario S/N

c.p.76000

E-mail laurasaav@hotmail.com

Elia Socorro Díaz Nieto

Universidad Autónoma de Querétaro

Campus San Juan del Río

eldiaz90@hotmail.com

Juan Manuel Morales Urbiola

Universidad Autónoma de Querétaro

E-mail manuelurbiola@yahoo.com

Mayo 2011

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO RESULTADO DEL TRABAJO DEL FACTOR HUMANO

Caso: Universidades Españolas y Mexicana

I. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Siendo la fase última de la investigación, se presenta un análisis descriptivo y selectivo sobre la relación entre las propuestas planteadas por los directivos, y sociedad en general a través de la visión y valores como formas y estilos de conductas y la manera en que estos se transmiten, se interpretan y se apropian por los actores que integran la estructura organizacional, dando lugar a estilos particulares de comportamiento y, en todo caso, subcultura, entendiendo que el sistema ve en éstas oportunidades constantes de cambio, la adaptación al entorno, y actualización de la cultura del mismo.

Este análisis ha sido elaborado principalmente a partir de la revisión de la bibliografía disponible en relación al estudio de caso, habiéndose esbozado las proposiciones necesarias para sustentar sistemáticamente este trabajo, provocar líneas de reflexión y llegar a conclusiones, a través de la búsqueda de información de las actuaciones de los actores, en su recorrido histórico, la elaboración de argumentos y prácticas sociales, que se vivencian en los sistemas Universitarios en estudio a través de la identidad de los mismos.

En el trabajo de investigación se tomó en cuenta, por un lado, la personalidad individual de los integrantes de la universidad en las distintas localidades en donde opera, como, por otro la identidad de la organización con sus tres principales subsistemas: el social -cultura y valores compartidos- el gerencial –tecnología- estructura- políticas- procedimientos- y el técnico -trabajo desempeño y resultados- no pudiéndose disociar uno del otro por ser partes del todo.

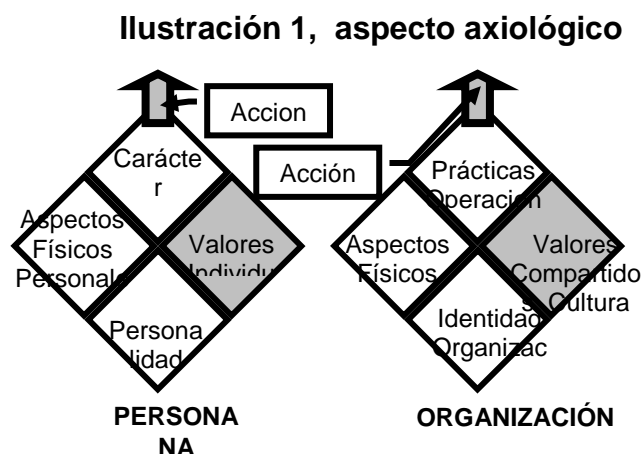
Dentro del pensamiento sistémico, se practica el respeto mutuo por las ideas entre los individuos integrantes de un grupo determinado, con lo que se traduce en el fortalecimiento de la autoestima, así como la confianza en sí mismo, permitiendo descubrir así el comportamiento del individuo y entendiendo que muchas de sus intuiciones son explicables.

Se hizo uso del diagrama del rombo de Renée Bérard - para explicar **la pregunta central ¿Cómo se transmiten los valores adoptados por las instituciones estudiadas a través de la estructura de la organización?**

Si se analiza cada uno de los conceptos que forman el “rombo”, como son las conductas, herramientas y habilidades de los actores de la organización, los valores y la identidad la cual es muy importante para determinar el tipo de imagen que se proyecta de los sistemas universitarios en estudio, hacia la sociedad en general.

Es a través de la etnografía como se comenta la vida cotidiana de la organización, dándose por sentado que las cosas son así porque siempre ha sido así -tradición- o porque es la forma más eficiente de hacerlas -racionalización- o bien el jefe así lo ordena -jerarquía- el líder sabe mejor que nadie “el como” -carisma- o es parte de la cultura (valores); el mercado así lo exige (competencia) o sea que la estructura de la organización está justificada y legitimada.

Volviendo al diagrama propuesto por R. Bérard se puede conceptualizar la correspondencia entre el actor y las organizaciones, que el mismo individuo va formando para el logro de los objetivos, personales o grupales, mediante el esfuerzo individual o la acción colectiva, en donde se destaca el aspecto axiológico señalado por esta investigadora



Fuente: Adaptado del diagrama de Renée Bedard

II. OBJETIVOS

Por la relevancia de las implicaciones y aplicaciones de los valores culturales, para los diferentes participantes en las Universidades españolas y mexicana., surge la inquietud de realizar este trabajo; en particular se desea saber si los valores contenidos en la cultura organizacional en relación con el nivel de la difusión y operacionalidad de estos, entre los actores."Plantilla Laboral" y Estudiantes.

A su vez, ofrecer información de utilidad plural y/o colectiva que puede desplegarse en calidad de:

a) Fuente de indagatoria para futuras investigaciones, ya sea de carácter social o académica, pues hasta el momento no se han emitido referencias sistematizadas sobre el tema.

b) Promover el análisis y reflexión sobre la dinámica cultural-organizacional con fundamento en sus principios ideológicos.

c) Como material de apoyo académico para próximas generaciones estudiantiles.

d) Como socialización de conocimiento, en relación con los resultados de este trabajo. Que coadyuve a desarrollar conciencia de los valores culturales en el entorno de los actores involucrados en la organización; también de personas particulares, por ej., padres de estudiantes; otras instituciones y empresas públicas o privadas interesadas en el campo organizacional; entre otras implicaciones prácticas el ámbito académico, tales como, la nueva formulación o configuración, o simplemente la modificación estratégica de difundir los valores propuestos por los actores de estas instituciones y transmitidos a través de la estructura de la organización.

Definición de la población y muestra.(Fernández Collado1991)

Para poder comprobar las proposiciones se necesita haber observado a todos los actores que forman parte de este sistema, al ser imposible se decidió explorar a algunos de ellos.

Para determinar la población se tomaron en cuenta algunas consideraciones:

- a) Directivos de las cuatro Universidades.
- b) Administrativos de las cuatro universidades.
- c) Catedráticos de las cuatro universidades y a
- d) Estudiantes de las cuatro Universidades.

Son organizaciones que entienden que el ser humano es responsable y productivo con un profundo sentido de su vida a través de su trabajo y de su afiliación a una

comunidad y a un grupo cuyas metas y actuaciones están inspiradas por una misión trascendente, por los valores y necesidades de quienes requieren sus servicios cuidando el impacto que sus actuaciones tengan sobre el medio ambiente y la sociedad.

Existe una gran variedad de definiciones de valores una muy a propósito de este estudio es la que los considera como: una cualidad estructural que tiene existencia y sentido en situaciones concretas, y el bien al que se incorpora se da en situaciones reales. Se pueden categorizar en grupos de esferas de tal manera que puedan generalizarse como paradigmas de agrupamiento (Subcultura), ya que desde el punto de vista práctico, cada comunidad de los sistemas en estudio, están desarrollando sus propios valores en concordancia con los ámbitos sociales respectivos, con la época en que surgieron, y el proceso de evolución que les ha tocado vivir. Se tienen actividades multifuncionales y se fomenta la responsabilidad, la actualización continua es básica para el mejor desempeño personal y contribución al desarrollo de la organización.

III MARCO TEORICO

Cultura Organizacional. Definición, importancia, elementos.

En realidad no hay una única definición de Cultura Organizacional, más bien, son definiciones que comparten conceptos comunes. Entre estos, acentúan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento.

Se podría decir que la cultura es lo que propicia la unión social, pero también sus normas, que mantienen la cohesión organizacional. Expresa los valores o ideales sociales y costumbres que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, héroes, leyendas y un lenguaje especializado. La cultura organizacional, sustentada en valores compartidos, tiene que cumplir funciones dentro de la misma, lo que ayuda a garantizar su supervivencia, entre estas funciones está:

- La transmisión del sentimiento de identidad a sus miembros.
- Facilitar el compromiso con algo mayor que él yo mismo (la colectividad)
- Reforzar la estabilidad del sistema social.

Teniendo en cuenta la definición anterior, se entiende que la cultura cumple funciones vitales para la organización. Los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías, socializando a los miembros, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes. Como muchos conceptos sociales, se adapta a la organización de la que surge. Pero cada organización perfecciona un conjunto central de supuestos conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento diario en el lugar de trabajo. Se tienen valores aceptados porque valen la pena ejercerlos, la Universidad analizada, adoptó una serie de valores, como razón de ser, el de ser una “Escuela líder en su campo”.

En la investigación sociológica, el concepto de cultura es ampliamente usado como la totalidad de lo que aprenden los individuos como miembros de la sociedad; es una forma de vida, un modo de pensar, de actuar y de sentir. Constituye uno de los elementos que influyen significativamente en la integración de los seres humanos en una sociedad. Después de aceptar que provee a los actores de la organización de identidad y continuidad, no solamente con normas básicas; sino que es el origen, desarrollo y cambio del conjunto de símbolos, valores, conductas, actitudes, códigos de entendimiento y rutinas de acciones y actividades de los individuos en el tiempo, espacio, comunicación e identidad que les tocó vivir en esa institución.

Pero también de inmediato existe la tendencia de integrarse en grupos informales que en una pseudo-defensa de sus intereses adoptan subcultura o acuerdos mínimos de comportamiento. De modo que la mayoría de las veces no coinciden con lo propuesto por la alta dirección o por los dueños en lo que consiste la visión de la institución.

Al estar constituida por personas, debe ponerse especial cuidado en la dinámica organizacional, aplicando los principios que rigen a la institución considerados como “ideales” de la misma, manteniendo, además de los conceptos arriba expuestos:

- a)-La comunicación y participación.
- b)-Encaminar a los actores de la organización a su mejoramiento en el trabajo, teniendo como bandera los valores de la institución.
- c)-Fomentar el sentido de responsabilidad, respeto y cumplimiento del deber para la creación de una sociedad justa y equitativa.
- d)-Luchar en beneficio de la patria con tenacidad, valor y sapiencia,
- e)-Elevar el espíritu del hombre para el propio bien y el de los demás.

Aquí se destacan dentro de la teoría de la organización, John Van Maanen y Stephen Barley, quienes definen a la subcultura como un conjunto de los miembros de la organización que actúan recíprocamente, regularmente el uno con el otro, se identifican como grupo distinto dentro de la organización, comparten un sistema de problemas definidos, comúnmente para ser los problemas de todos, y tomar rutinariamente la acción con base en la comprensión del grupo.

La cultura como una percepción, pero esta percepción existe en la organización, no en el individuo. Como resultado los actores con diferentes trasfondos o niveles en la organización tienden a describir la cultura organizacional en términos similares. Este es el aspecto compartido de la cultura. Como se puede leer en las entrevistas transcritas, los actores emiten su opinión y coinciden en todas las preguntas que se les hizo.

La cultura organizacional es un término descriptivo. Tiene que ver la forma en que los miembros perciben a la organización y no si les gusta. Es un término que describe antes de evaluar.

1. Identidad de miembro: grado en que los individuos se identifican con la organización como un todo. Por lo menos teóricamente los actores entrevistados aseguran que se identifican con la organización.

2. Énfasis de grupo: grado en que las actividades del trabajo se organizan alrededor de grupos, más bien que de individuos.

3. Enfoque de la gente: las decisiones de la administración consideran el efecto de los resultados en la gente.

4. Integración de la unidad: grado en que estimula a las unidades a que operen en una forma coordinada o interdependiente.

5. Control: grado en el cual las reglas, reglamentos y supervisión directa se aplican, para verificar el comportamiento de los individuos.

6. Tolerancia al riesgo: grado en el cual se estimula a los individuos a ser dinámicos y tomadores de riesgos.

7. Criterios de recompensa: grado en que las recompensas como incrementos de salarios y promociones, se asigna a los empleados sobre criterios de desempeño.

8. Tolerancia al conflicto: grado en que se estimula a los individuos a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas.

9. Enfoque en la producción: grado en que la administración se enfoca sobre los resultados o productos, antes que en técnicas.

10. Enfoque de sistema abierto: grado en el que la organización verifica y responde a los cambios del ambiente exterior, respetando los patrones de valores, símbolos, rituales que han evolucionado con el tiempo. Estos valores determinan la visión que tienen los actores de la organización de su propio mundo y la forma en que responden ante él, son los pensamientos que apuntarán a lograr una propuesta que permite a los actores confirmar a qué juego estratégico se está jugando, así como entender por qué esta es una buena organización para invertir su tiempo y cual es el valor agregado para la comunidad.

En este contexto el estudio de la cultura organizacional se convierte así en una herramienta para transformar a la organización, ya que al construir, cambiar o hacer más fuerte la cultura, la organización puede ser más sólida y efectiva, enriqueciendo su estructura social, sus valores y creencias que están involucradas en las relaciones laborales. De antemano se debe enfatizar que para obtener beneficios de la cultura organizacional se debe saber qué es, cómo conocerla y cómo manejarla ya que si no suceden las tres cuestiones anteriores, sencillamente la cultura de la organización no puede aprovecharse, y no se conforma en un plano que apoye las decisiones desde la dirección organización.

Los factores que se enumeran a continuación, se utilizan comúnmente por fundadores y líderes de organizaciones

1. - Declaraciones formales de la filosofía organizacional, organigramas, credos, misión, materiales usados en el reclutamiento y la selección, y socialización.
2. - Diseño de espacios físicos, fachadas, instalaciones, edificios
3. - Manejo deliberado de documentación, capacitación y asesoría por parte de los líderes.
- 4.- Sistema explícito de premios y reconocimiento, criterios de promoción.
5. - Historias leyendas, mitos y anécdotas sobre las personas y acontecimientos más importantes.
6. - Aquello a lo cual los líderes prestan atención, lo que miden y controlan.
7. - Reacciones del líder ante incidentes y crisis muy importantes de la organización, (épocas en que la supervivencia de la empresa está en peligro, las normas son poco claras o se ponen en tela de juicio, ocurren episodios de insubordinación, sobrevienen hechos sin sentido o amenazadores, etcétera)

8. - Cómo está diseñada y estructurada la organización. (El diseño del trabajo, los niveles jerárquicos, el grado de descentralización, los criterios funcionales o de otro tipo para la diferenciación y los mecanismos con que se logra la integración difunden información sobre lo que los líderes suponen y aprecian.

9. - Sistemas y procedimientos organizacionales. (Los tipos de información, control y los sistemas de apoyo a las decisiones en términos de categorías de información, ciclos de tiempo, la persona a quien se destina la información, el momento y la manera de efectuar la evaluación del desempeño y otros procesos valorativos transmiten mensajes implícitos de lo que los líderes suponen y aprecian.

10. -Criterios aplicados en el reclutamiento, selección, promoción, nivelación, jubilación y "excomuniación" del personal. (Los criterios implícitos y, posiblemente inconscientes que los líderes usan para determinar quién "encaja" y quién "no encaja" en los papeles de los miembros y en los puestos claves de la organización.)¹

Cultura Organizacional de Éxito

Como ya se ha comentado en párrafos anteriores, la cultura organizacional, determina el desarrollo positivo de una "empresa institución". Por lo que crear y fortalecer una cultura adecuada, repercutirá en el éxito de la organización. Se han considerado por varias organizaciones, nueve puntos importantes para el desarrollo de la misma:

1. -Una orientación hacia la acción

2. - Para propiciar su cumplimiento, aun cuando las compañías podrían ser analíticas en su enfoque ante la toma de decisiones, no están paralizadas por este hecho (como muchas otras parecen estarlo)

3. -Orientación al actor principal del sistema universitario el estudiante.

Aquí todos los recursos y el personal de la institución dirigen sus actividades cotidianas a la satisfacción de las necesidades del "Alumno".

4. - Autonomía y decisión

Con el fin de fortalecer el surgimiento de líderes e innovadores para la institución.

5. - Productividad a través de la gente

¹ David R.Hampton, Administración,México 3ª.ed.1990, p.473

Lo que considera a la gente como el activo más importante de la institución, y consideran como inversión el dinero destinado hacia ellos, como fuente fundamental de mejoramiento.

6, - Compromiso con los valores, que son perneados mediante la misión del sistema institucional.

Los valores representan la base de la evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas también reflejan las metas reales, las creencias y conceptos básicos de la organización. Tales establecen la normatividad; los cimientos y médula de la cultura organizacional, propiciamos el éxito en términos concretos para los actores y la propia institución.

7. - Cercanía al negocio.

Se debe tener conocimiento del negocio, así como saber sus fortalezas y debilidades, sus amenazas y oportunidades.

8. - Organización simple con solamente el personal necesario,

Donde cada miembro sepa su importancia y su valor; para que a su vez lo proyecte hacia el producto o servicio que se ofrece, participando en su administración.

9. - Rigidez y flexibilidad.

La cultura es el pegamento social que ayuda a mantener unida a la organización.

Un rasgo intrínseco de la cultura organizacional como mecanismo de control, sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de las personas. Así, con un fundamento de normatividad “la cultura define las reglas del juego”

El papel de la cultura organizacional al influir en las acciones de los individuos, es cada vez más importante.

Cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización. Para que exista la revitalización y la renovación, se debe conocer y aceptar la respectiva cultura organizacional. Con el tiempo la cultura de los sistemas investigados se espera llegue a ser conocida por los empleados y el público, la cultura se perpetúa entonces, por esto la organización tiende a atraer y conservar a

los individuos que parecen aceptar valores y creencias; del mismo modo que la gente decide trasladarse a ciertas regiones geográficas por sus características tales como temperatura, humedad, y régimen pluvial, etcétera, también los empleados escogerán la cultura organizacional que prefieren cómo ambiente de trabajo.

No es fácil medir sistemáticamente las culturas y compararlas, pero es importante intentarlo. La mayor parte de las primeras tentativas se basaban en el análisis de historias, símbolos, rituales y ceremonias religiosas para conseguir algunas pistas. En otras se recurrió a entrevistas y a cuestionarios abiertos con el propósito de juzgar los valores y creencias, el examen de las declaraciones de la filosofía corporativa para tener idea sobre la cultura adoptada, -las convicciones y valores que la organización declara públicamente-. También las entrevistas directas con el personal y averiguar sus percepciones de la cultura organizacional, se puede lograr primero socializando es decir en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización, incluye a la vez métodos formales y medios informales para plasmar las actitudes, pensamientos y comportamiento del personal, desde la perspectiva de la organización, la socialización es como imprimir en los empleados las huellas digitales de ella. Desde el punto de vista de los empleados, es el proceso esencial de "aprender las reglas del juego" que les permiten sobrevivir y prosperar en la empresa.

IV METODOLOGIA

Tipo de Investigación:

Esta investigación se considera no experimental, comparativa, dado que se busca describir la relación entre los valores organizacionales adoptados por los actores en las instituciones de enseñanza superior, la organización y la estructura, en las universidades de Madrid, Salamanca, Santiago de Compostela, España y la Universidad Autónoma de Querétaro México.

Descripción del procedimiento:

Se realizó una investigación de campo, dado que se buscó probar la proposición con un método científico, no experimental, investigación sistemática y empírica en la que las variables fueron observadas con instrumentos específicos.

Se buscó medir el grado de relación entre las dimensiones de estrategia, estructura para dar cabida a la transmisión de los valores universales a través de la organización, utilizando varias teorías de igual número de autores: El diagrama propuesto por la Dra. Renée Bérard de la universidad de Québec en Canadá, para ubicar los componentes de la persona humana relacionados con los componentes de las organizaciones. Edgar Shein-Los factores Necesarios para crear una cultura organizacional y Stephen Barly y Jhon Van Mauren-Subculturas.

Se eligió una escala de medición de actitudes tipo Likert o Rangos sumariados, la que se construyó dando inicio a varias preguntas referentes al tema de la cultura organizacional, redactándose una serie de frases precisando el objeto a medir. La adopción de los valores organizacionales por los diferentes actores de los sistemas Universitarios investigados (Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Salamanca, España, Universidad de Santiago de Compostela, España y Universidad Autónoma de Querétaro, México.

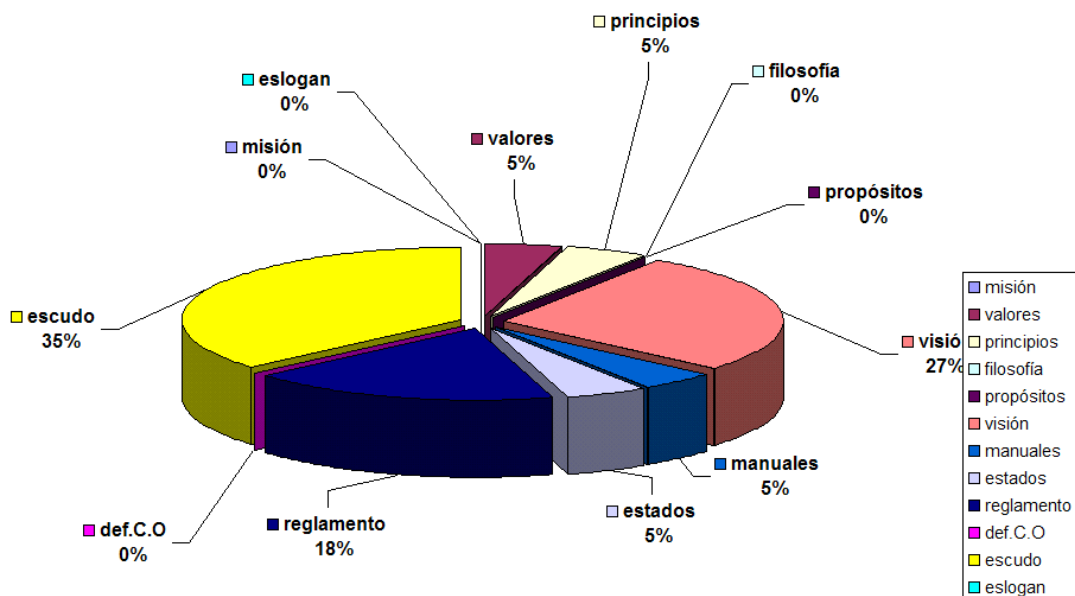
Cabe destacar que la noción de validez en la investigación cuantitativa está directamente relacionada con las pruebas estandarizadas y aceptadas.

V ANALISIS Y RESULTADOS

La aplicación de los instrumentos de investigación se basó en los factores necesarios para dar origen a la cultura Artefactos y creaciones, Valores y Presunciones Básicas, (Edgar Shein) y de ese resultado deducir porqué es ineficiente la transmisión de los valores propuestos por los actores de las universidades en estudio a través de la estructura de la organización.

Algunos elementos que constituyen la Cultura Organizacional.

GRÁFICA Universidad MADRID



Fuente: Encuesta levantada en la Universidad MADRID.

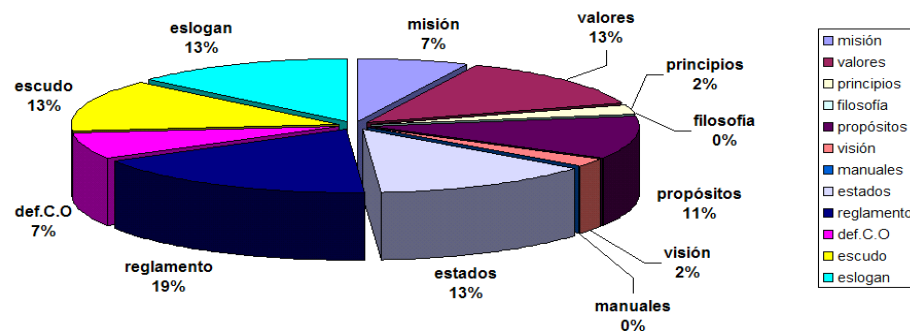
Como lo muestra el gráfico los actores principales que son los alumnos, no cuentan con una eficiente comunicación, puesto que desconocen la gran mayoría de los elementos que forman la cultura organizacional de su institución, lo cual demuestra la distancia grande respecto al poder, los jefes son vistos como los grandes tomadores de decisiones autocráticas y paternales, donde los jefes se apoyan en el liderazgo e iniciativa.

En lo que se refiere a la intolerancia a la incertidumbre, está manifiesto que se trata de una institución formada por una estructura jerárquica que debe ser respetada, donde las reglas de la organización no deben romperse.

Se conoció que no son condescendientes con el aspecto individualista, existe el compromiso del trabajo colectivo, por último cuando se habla de género en esta universidad puede observar que los puestos importantes están ocupados por personas del género masculino, esto no quiere decir que es un ambiente machista, pero son los tomadores de decisiones centralizadas, siempre de acuerdo con el vértice de la estructura.

GRÁFICA UNIVERSIDAD QUERÉTARO

QUERETARO



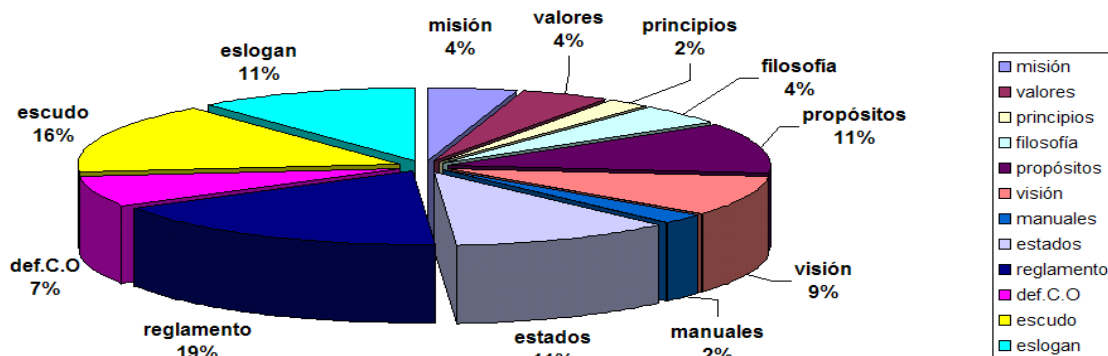
Fuente: Encuesta levantada en la Universidad Autónoma de Querétaro.

En este campus universitario padece de la misma falta de eficiencia, en la aplicación de estrategias para la transmisión de los valores, propuestos por los actores a través de su estructura.

En referencia si es grande la distancia respecto al poder tiene la misma estructura que la de Madrid, Salamanca y Santiago de Compostela, y por lo mismo los jefes se ven como tomadores de decisiones.

En la intolerancia a la incertidumbre preferencia por las instrucciones y requerimientos claros, resultado del tipo de estructura jerárquica, con directivos del género masculino, y haciendo un gran esfuerzo por evitar el individualismo, alentando el trabajo en equipo.

Gráfica Universidad de Salamanca España

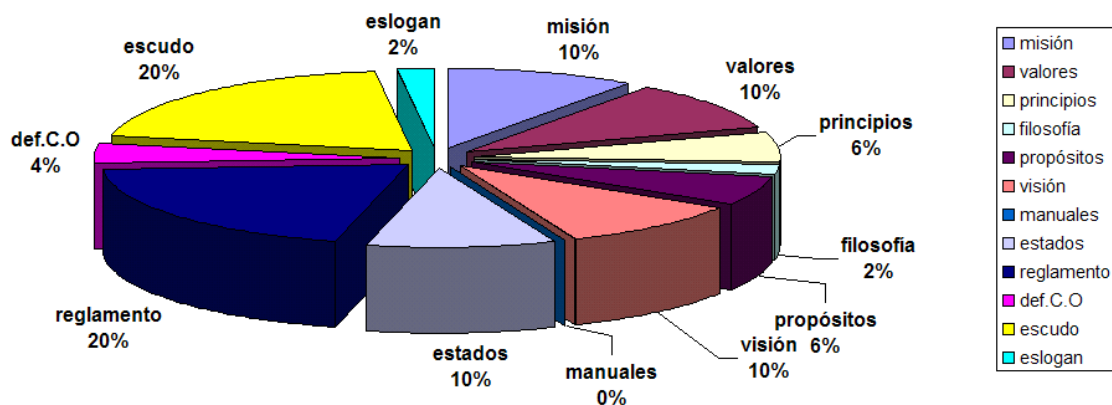


Fuente: Encuesta levantada en la Universidad de Salamanca España

Los alumnos tienen conocimiento más general de los elementos que conforman la cultura organizacional, incluidos en el cuestionario. La causa puede radicar; que en esta Universidad tiene antecedentes ancestrales.

Su estructura es también jerárquica rígida, esto determina una distancia alta respecto al poder, lo que resulta intolerancia a la incertidumbre, que se reduce por medio de la tecnología, las reglas y los rituales

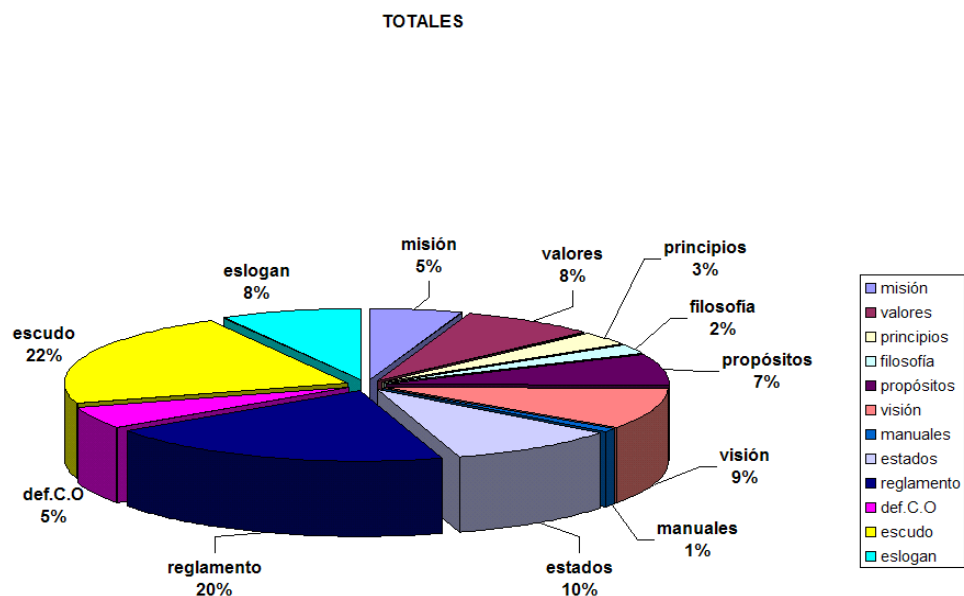
GRÁFICA Universidad de Santiago de Compostela



Fuente: Encuesta levantada en Santiago de Compostela España

Tiene mayor porcentaje de vivencia en la visión y la misión organizacionales, a pesar que tienen una estructura rígida y jerarquizada teniendo una alta distancia respecto al poder significando que las desigualdades crezcan en niveles de autoridad, sin embargo por lo que se pudo obtener en las entrevistas la razón de tener conocimiento de la visión y misión, es la relación estrecha que existe entre los maestros y los alumnos, femeninos y masculinos enriqueciendo la organización con sus valores individuales trabajando colectivamente y todo lo anterior da por resultado que baja la intolerancia a la incertidumbre, aplicando estrategias de mejora en todos los aspectos de la organización facilitando la transmisión de los valores a través de la estructura de la misma.

GRÁFICA TOTALES



Se recomienda el cambio de estructura a una flexible, acortando la distancia respecto al poder; trabajo colectivo enriquecido por la individualidad de los actores con la participación activa e importante de la combinación masculinidad-feminidad, sin miedo al futuro (incertidumbre), formando la cultura organizacional de pensamiento sistémico; organización inteligente abierta al aprendizaje, identificándose como problema de aprendizaje organizacional, la insuficiente aplicación de estrategias para la transmisión de los valores propuestos a través de

la estructura de la organización, lo que recae en una comunicación e identificación deficientes entre los diversos actores de las universidades Europeas y la Mexicana. Los valores no se transmiten solamente a través de trípticos y volantes de la organización pero si según Edgar Shein, se trata de algunos de los factores necesarios para dar origen a la cultura organizacional, visibles con frecuencia no descifrables. El les llama artefactos y creaciones internos y externos.

CORRELACIONES:

CORRELACION ENTRE VISION Y MISION	0.102382519
CORRELACION ENTRE VALORES Y MISION	0.967723578
CORRELACION ENTRE VISION Y VALORES	-0.109078215
CORRELACION ENTRE PRINCIPIOS Y FILOSOFIA	0.054554473
CORRELACION MANUALES Y REGLAMENTOS	-0.583333333
CORRELACION ENTRE ESCUDO Y ESLOGAN	-0.744208408

Al realizarse las correlaciones entre las diferentes variables de estudio, para saber si los alumnos conocen o no los elementos que forman la cultura que existe en su organización, se considera que los valores no son eficazmente transmitidos.

- 1- El bajo valor indica que quien conoce la misión rara vez conoce la visión, esto puede ser falta de conocimiento en distinguir las diferencias entre estos dos conceptos.
- 2- Quien conoce los valores seguramente conoce la misión ya que se encuentran fuertemente relacionados.
- 3- Quien conoce la visión no conoce los valores, están negativamente relacionados.
- 4- El valor bajo indica que los encuestados desconocen los principios y la filosofía organizacional.
- 5- Quien conoce el reglamento, no conoce los manuales, el signo negativo indica que los reglamentos no están correlacionados a los manuales, o no hacen referencia a los mismos, ya que indican que quien lee los reglamentos no necesariamente se entera de que existen manuales.
- 6- Quien conoce el escudo no conoce también el lema, el signo negativo indica que estos no están claramente definidos en los escudos, las letras son pequeñas al final, y los actores de la organización principalmente los alumnos no las perciben.
- 7- Se encontró que en los medios de propagación de la cultura organizacional que son por lo general la emisión impresa de los





reglamentos, en cual el escudo es diferente en la contraportada y en la primera hoja, esto no-solo crea confusión, sino que puede causar falta de compromiso hacia un símbolo de identificación de la institución.

Este primer análisis indica que las preposiciones de investigación están en lo cierto, Utilizando el índice de individualismo en relación al nivel de identificación con la organización de los actores de las instituciones en estudio., se sabe la manera de eficientar la transmisión a través de la estructura de la organización, de los valores propuestos. La comunicación como eje principal de influencia determinante; para saber la eficiencia en la transmisión de los valores a través de la organización y por último; la distancia respecto al poder (alto) y la intolerancia a la incertidumbre, son factores básicos para conocer por qué es insuficiente la manera en que se transmiten los valores a través de las estructuras de las universidades en estudio, además de percibir en los alumnos (Percepción personal del encuestador) apáticos a lo que es formal, los directivos y administradores con mucho entusiasmo para hacer del ámbito de trabajo un lugar agradable y eficiente; pueden asegurar que los demás actores, responden positivamente a ese entusiasmo.

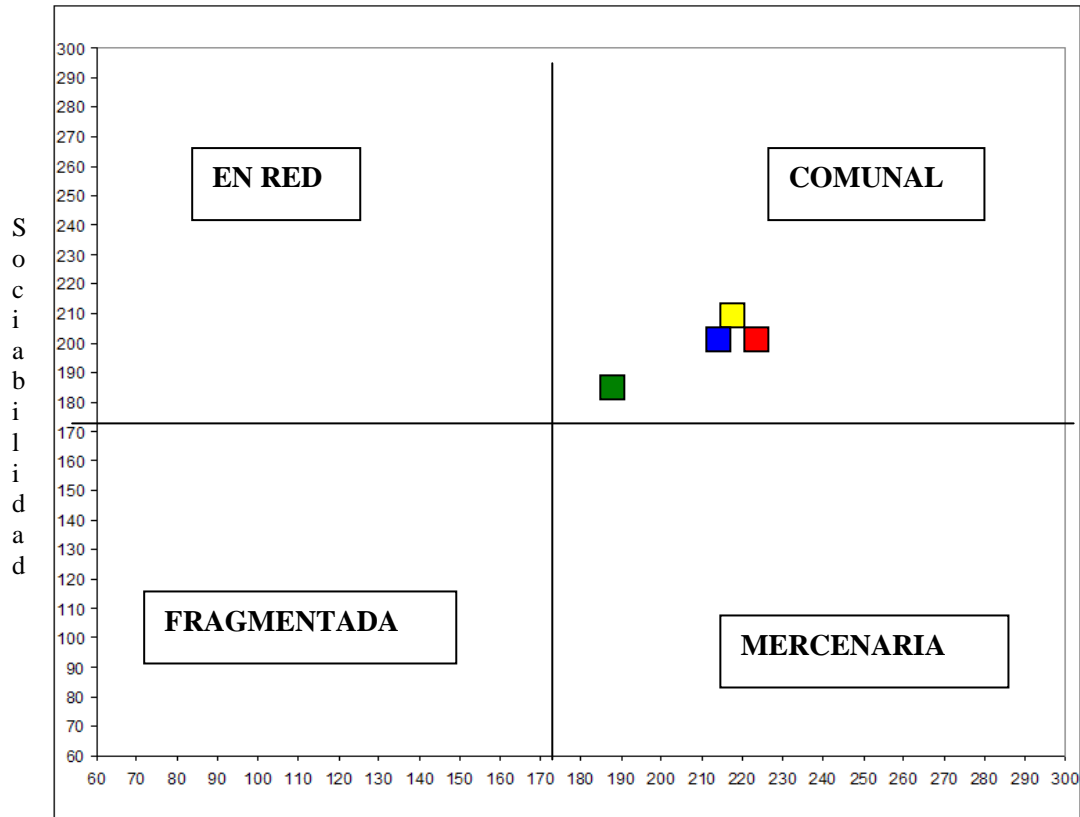
Enseguida se analiza el cuestionario “valorando tu cultura”(Goffee y Jones 1998) este instrumento nos muestra que tanto se actúan la sociabilidad y la solidaridad indicando, que tipo de cultura o estructura se vive dentro de los sistemas organizacionales de las instituciones en estudio.

Esta encuesta que consistió en 23 preguntas con valores del 1 al 5, según sea el valor que les otorguen los directivos, maestros y administradores en escala de importancia.

Los resultados de la aplicación de cuestionarios; a los Sistemas Universitarios se muestran en la grafica siguiente:

MADRID	198	229	
QUERETARO	185	189	
SALAMANCA	217	226	
SANTIAGO DE COMPOSTELA	202	219	

**GRÁFICA REPRESENTACIÓN DEL TIPO DE CO. DE LAS
UNIVERSIDADES: MADRID, QUERÉTARO, MÉX. SALAMANCA Y SANTIAGO DE
COMPOSTELA.**



Solidaridad

Las Universidades de Madrid, Querétaro, Salamanca, Santiago de Compostela tienen estructura comunal.

La estructura Comunal:

La mayoría del espacio de las instalaciones es compartido formalmente -espacios abiertos- o informalmente -mucho movimiento de entrada y salida de la oficina-. Puede resultar difícil identificar en la oficina de quién se está, hay pocas separaciones entre departamentos, y no existen grandes diferencias de status entre las personas en cuanto a la distribución del espacio.

Las instalaciones sociales están basadas en una socialización informal.

El logo corporativo figura en todas partes; la decoración de la oficina extenderá el lenguaje de los valores, la misión o la filosofía de la organización. Esta estructura es menos rígida en lo que se refiere a la intolerancia a la incertidumbre, se toman

decisiones independientes, basadas en la seguridad de sus directivos, para guiar el destino de la organización, hay menos individualismo, no cuentan con una política de integración a un mayor número de mujeres en los puestos directivos.

De acuerdo a la gráfica tipo de cultura; las características de las culturas que resultaron ser vividas por los actores de los sistemas de educación superior en estudio; comunal en los cuatro escenarios, que fueron objeto de observación y estudio por medio de las técnicas de investigación: espacio físico, comunicación, tiempo e identidad, se explican en los cuadros siguientes escenarios:

cuadro escenario espacio físico, comunicación, culturas comunal..

<p>Espacio Físico. Comunal: Las Universidades de Madrid, Salamanca, Santiago de Compostela España, y la Universidad Autónoma de Querétaro, México Espacio compartido, formal o informalmente No hay gran diferencia en la distribución Espacio, se distribuye funcionalmente para realizar el trabajo profesionalmente. El logo corporativo se ve por todas partes como, los valores, la misión y la filosofía, publicadas, formando parte del lenguaje de decoración de las oficinas.</p>	<p>Comunicación: Comunal: Hay comunicación en todos los canales Cara a cara; fluyendo dentro y fuera de diferentes niveles. No aceptan fácilmente personas de fuera Es importante el vestuario color y simbología</p>
--	---

cuadro escenario tiempo e identidad.

<p>Tiempo: Comunal: El trabajo es una preocupación La actividad social que no tenga que ver con el trabajo es una pérdida de tiempo.</p>	<p>Identidad: Comunal: Los actores de la organización se identifican con los valores, misión y filosofía de la universidad. Las palabras son puestas en práctica.</p>
--	---

	<p>También el trabajo es prioridad. Existe lealtad hacia la organización. Las preocupaciones del trabajo se llevan a la vida privada.</p>
--	---

Al mismo tiempo; se aplicaron las entrevistas en las cuatro universidades en estudio, con preguntas abiertas, se obtuvieron respuestas parecidas a eventos iguales.

Interpretación de las entrevistas:

Respecto del concepto de misión, en general consideraron preservar, desarrollar y vivir la cultura organizacional.

En las entrevistas dejaron muy claro que el enunciado de la misión identifica el quehacer esencial de la organización cuyo propósito se cumple en el receptor por el

valor y beneficio que ésta le proporciona, ya que se ha formulado en términos claros, conforme al perfil de sus receptores o actores de la organización.

Tomar en cuenta los trabajos de postgrado, siendo lo más actual en la investigación institucional un principio sistémico estructural, de aprendizaje continuo, que da como resultado una organigrama. En el contexto que se fundamenta en perspectivas de los clásicos que formularon las

teorías de las relaciones humanas como Elthon Mayo, “Neo-Humana-Relacionista” relación de conceptos y valores; activan la conciencia del “hoy presente” y “actuar ya”, ser auténticos y honestos.

Cuadro, matriz de resultados de las entrevistas efectuadas

Universidad	Entrevista do	Generales	Valores	Cultura Organizacional
Madrid	José Luis Ucieda Blanco	Vice-Decano de Relaciones Internacionales	Formar profesionistas excelentes.	Comunal. Su visión clara con un profundo compromiso.
Salamanca	Dolores Cabrera	Rectora	Calidad eficiencia	Comunal, trabajan en un entorno fluido, interesante e intenso.
Querétaro	Oscar González Benito	Director Fac.de Economía y Empresa	Calidad y liderazgo	Comunal, La presencia de los fundadores, transmitiendo su ánimo y valores.
Santiago de Compostela		.	Excelencia	Comunal, sentimiento de comunidad, no deja de producirse cuando acaba la jornada de trabajo.

VI CONCLUSIONES

Un país que no cuenta con niveles educativos aceptables para proveer a sus habitantes de las herramientas de conocimiento y formación necesarias para desenvolverse en los ámbitos pertinentes para cada actor, está condenado al subdesarrollo y a la dependencia.

Con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación de los diferentes instrumentos de investigación; diremos que:

- a) los actores del sistema, no tienen conciencia de la cultura organizacional aún contando con la información de los elementos que la componen, definidos y difundidos en documentos institucionales publicados para todos ellos. Por

tanto, los conceptos de visión; misión; filosofía institucional y valores, no alcanzan el impacto deseado, en la población endógena del sistema, a través de la emisión escrita.

- b) La cultura difundida para los sistemas en estudio, es la del tipo red positiva, todo se desarrolla satisfactoriamente,
- c) sin embargo se comprobó que las universidades viven una cultura comunal, sus características principales observan por lo tanto diferencias: en relación a la cultura enseñada oficialmente. La política institucional es ambigua, sin definiciones innovadoras que ponga en el centro a los sistemas de enseñanza superior, además del rezago que se padece ante las exigencias del presente, como son los cambios en el conocimiento y su relación con el mundo social, del trabajo, es decir, el mundo al que los egresados se enfrentarán. En mucho de los casos los valores son discursos en el papel, ya que tienen muy limitada su correspondencia con resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los actores.
- d) Se conoció que la principal necesidad de los actores administrativos y maestros de la organización es la seguridad personal, (empleo), es el factor motivacional que depende del nivel del puesto que desempeñan, así como la posibilidad de visualizar una trayectoria dentro de la organización.
- e) También se comprobó que las presiones del cambio social, tecnología, y competencia; han sacado respuestas asombrosamente similares del negocio y de la academia, invalidando muchas de las diferencias que separaron estos dos conceptos, representando desafíos, para resolver este paradigma en el pensamiento y en el actuar de dos mundos; el de los negocios y el de la academia, que sería tema de otro u otros estudios.
- f) Por lo tanto se comprobó que, la manera para transmitir los valores a través de la estructura de la organización, viene a ser de origen, querer transmitir los valores en cortos plazos, mediante presiones, tomando medidas fáciles o familiares, como son los trípticos y mensajes escritos tratando de dar a conocer en qué consisten, la misión, la visión, filosofía y los valores institucionales, sin tomar en cuenta que al tratarse de una universidad, es real la situación crítica a la que se enfrentan los actores, en donde el mayor número de ellos, no son los mismos de un principio, por lo que representa mayor complejidad. Se necesita hablar y darse a entender, siendo una de las

formas de aumentar la capacidad de influencia y liderazgo, utilizando vocabulario contundente.

- g) Todo el trabajo forma un elemento simbólico de análisis, ayudándose, con las teorías sustentadas en estudios serios de los diversos autores, contenidas en el mismo, para aproximarse a explicar porqué los valores institucionales no pueden ser claros, transparentes y nítidos en las organizaciones reales; a ese por qué, respondemos; hay poco aprecio, entre los actores de la organización y demás individuos, por el medio ambiente tanto interno como externo; hace falta el amor al conocimiento, a la educación; estudiar con una buena dosis de admiración. Ser humildes y aprender de los demás, reconocer cuando existen equivocaciones; se necesita buscar la excelencia; basta de mediocridad, hay que comprometerse a vivir con honestidad, el no ejercer este valor es de cobardes y flojos, no existe esfuerzo, se prefiere lo fácil y rápido, los valores ahí están, no se han ido a ningún lado no por que se ignoren dejan de existir, pero para transmitirlos y aceptarlos; es necesario autovalorarse,”¿Qué tanto me gusta trabajar, estudiar, educarme, no esperar a que me entreguen un código de comportamiento ético?”. Por lo tanto a estos sistemas universitarios se les sugiere después de haber aplicado este elemento simbólico de análisis, y haber tenido los resultados.

“No hay que atacar un mal hábito; hay que formar un buen hábito”

¿Cuál es la contribución de este trabajo a los Estudios Organizacionales?

El contenido de este estudio como aporte a los estudios organizacionales esperamos; estimule la reflexión sobre la manera en que se enfrentan los retos de superación en los Sistemas Universitarios Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad de Salamanca y Universidad de Santiago de Compostela. Que sus egresados se desarrollen profesionalmente en cualquier organización cuya misión, visión, filosofía y valores, propuestos por estos sistemas se vivan en el Estado Mexicano, y en el Estado Español.

Propuestas:

Muchos son los factores que no responden al enorme esfuerzo que representa el inculcar valores y conocimientos a los educandos en los diferentes niveles de educación. Por tanto una propuesta importante es crear y fomentar nuevos formatos de comunicación entre todos los niveles y facultades, de los Sistemas Universitarios en estudio, con el fin de mejorar hacer más eficiente la proyección de los valores, lo cual mejorará su imagen en el entorno en que se desarrolla, aterrizando en todos los sectores de la sociedad.

a)- Esto se puede lograr a través de programas de convivencia, tener circuito cerrado de información computacional, cine y televisión, de programación en la radio, en la televisión, periódicos y revistas, monografías, página de Internet, entre otros eventos de contenido de cultura organizacional, que puedan también incidir en el público en general.

b)- Es necesario continuar los procesos de búsqueda, acopio y análisis de la información existente y avanzar en dinámica de investigación que permitan poner a prueba diversas proposiciones con miras de aporte desde el conocimiento, elementos que orienten las prácticas y reorienten la teoría, para tener un apoyo en el quehacer de las organizaciones de estudios superiores.

c)- Brindar seguridad, fomentar la superación a los actores de la organización mediante una adecuada motivación, teniendo en cuenta que los factores motivacionales que los llevan a trabajar abarcan, recompensas sociales como: la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad.

Para terminar tomemos las palabras del Papa Juan Pablo II (+), afirmó que el desafío de la educación hoy, es formar a hombres y mujeres “para ser y no para tener”. En la actualidad el esfuerzo está encaminado a obtener bienes materiales, a tener éxito o poder, prescindiendo de los valores, como son por nombrar algunos, la responsabilidad social, la honestidad vocacional, lo ideal será tomar conciencia del papel que cada actor le toca vivir dentro del sistema educativo, al que debe servir con honor y eficiencia, de lo contrario no se alcanzará la misión de la organización. De acuerdo con las palabras del Papa Viajero consideramos que los valores, tanto en el ámbito de la educación institucional, como en la vida profesional, sirven de sustento para el desarrollo cultural, socio económico y ético a través de las relaciones dentro de nuestra organización social en su totalidad

VII BIBLIOGRAFÍA

1. Barba Álvarez Antonio. (2001), "Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad. El caso del laboratorio de pruebas de equipos y materiales". Tesis Doctoral. México. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa.
2. Bérard Renée Dra. Universidad de Québec-Canadá.
3. Barley, S.R., G.W. Meyer y D.C. Gash (1988), "Cultures of culture: Academics, practitioners and pragmatics of Normative Control" pp.24-60
4. Braun, México, Siglo XXI, S.A., 1982., pp. 17-27, 30, 61, 65.
5. Brom Juan. (1985), Para comprender la historia. 42ª. ed., México. NuestroTiempo, p. 62.
6. Brom, Juan. (1985), Para Comprender la Historia. 42a.ed., México, Nuestro Tiempo, p.62.
7. Bueno Rodríguez Luis, Colado, Eduardo."Análisis Estratégico de la Educación Superior en México"p.169 Trillas
8. Cohen, David y Lazerson, (1979), "Educación and the corporate order" en Karabel y Holsey: Power and Ideology i Educación. Oxford University Press, cit. por Navarro, Marco A. "Modernidad y posmodernidad en la educación superior. P. 137.
9. Crozier, Michel. (1974), El fenómeno burocrático 2, Amorrortu Editorial, Buenos 28.- V. Uduval, op. cit. ,Argentina, pp. 66-67.
10. Davis Keith y Newstrom John W., (2001), "Comportamiento humano en el trabajo", 10ª. ed. México, McGraw Hill.
11. Ediciones de Cultura Popular, (1984), "Diccionario de Economía Política", México,
12. Faris, Robert,"x", (1964), NY, The Free Press, en Guy Rocher "Organisation Sociale", Paris, Seuil, 1968
13. Fondo de Cultura Económica; "Diccionario de Sociología", México, 1980, p. 280.
14. Gibson, James et al., (1996) "Las organizaciones", México, McGraw Hill-Irwin,
15. Goffee, Rob. Jones, Gareth, (.2001), "El Carácter Organizacional" Ed. Granica. 1ª. Ed
16. Gómez, Carlos, (1993) "Posmodernidad y Humanismo en la Tecnología", 4a. ed. Maccchi..p55
17. Gomezjara A. Francisco. Sociología, (1983), 10ª, ed. México, Porrúa, S.A., ,
18. Guerrero Orozco, Omar, Op. Cir., Talavera Abraham, "liberalismo y Educación", Tomo I, 1973

19. Henry, Ford la línea de producción. www.google.com
20. Hofstede, Cultures and Organizations, Ps. 6, 7, 99. Ed. 1a. McGraw-Hill, 1991.
21. <http://www.cuauhtemoc.edu.mx>
22. Lapassade y Loureau. Claves de la sociología, en "El análisis de grupo", s/f. Editorial Laia, P. 133.
23. Lazcano, Espinoza Enrique, (1989), "Política y Planeación Económica", IMEF, p. 9.
24. Mancebo del Castillo Trejo Manuel. "El administrador y la administración de su realidad en las organizaciones". Querétaro, UAQ, pp. 85-91.
25. McClelland, David., (1961), "The Achieving XXI", S.A., pp. 39-57. Society", Princeton, VanNostrand,
26. Mintzberg, Henry y Brian James, "El proceso Estratégico" México, Prentice may, 2ª. Ed.
27. Portelli Hugues. Gramsci y el bloque histórico. 9ª. ed., trad. por María
28. Ratinoff, Luis. Op. cit. pp. 14-97
29. Rico, Carlos., (1991), "México y el mundo: historia de sus relaciones exteriores" Tomo VIII, México.
30. Riva Palacio Vicente, (1956) "México a Través de los Siglos, Tomo I, México, Decimoséptima Ed., Cumbres,.
31. SALVAT; (1977), Enciclopedia, Madrid, Salvat Editores, t. 11, p. 3055.
32. Senge Peter, Learning Organizations Cross. fondo de Cultura, 1980, Ed. Granica, Mex.
33. Shein, Edgar H., (1990), "Organizational Culture", USA Phycologic Administration, 45 (2),.
34. Siglo XXI Editores, S.A. de C.V., 1983, p. 105 (El Edo.)
- 35 Taylor, Frederick W., (1985) "Principios de la administración científica del trabajo", México, Herrero Hns.
36. UDUAL. Administración Universitaria en América Latina (1995), "Una perspectiva estratégica," CINDA/UDUAL/CESU/UNAM, MÉXICO, , p. 19-39.

37. V. Kravzov J. Jaime. (1996), "La universidad pública en la transición política de México" en Perfil de la Jornada, México, 25/nov, p. III.

38. Von Bertalanffy, L., (1976) "teoría General de sistemas".

39. Weber Max ., (1984), "Economía y sociedad", México, Fondo de Cultura Económica

Tácticas de grupos domésticos frente al proceso de precarización laboral y social en la ciudad de Puebla: Gumesinda Tochimatl Xique

Anayuri Guémes Cruz

Introducción

Frente a las transformaciones laborales del mundo contemporáneo, es necesario explorar herramientas conceptuales que nos ayuden a entender mejor la emergencia de nuevos actores sociales y de nuevos escenarios laborales en México. La intención de esta participación es problematizar la cuestión laboral a partir de la evidencia cotidiana, de lo que vemos en las calles, de lo que escuchamos constantemente respecto al trabajo, de la lucha constante de los agentes por trabajar cotidianamente. Esta ponencia tiene la intención de compartir algunas reflexiones que buscan acercarse a una construcción social y emocional del trabajo en las formaciones domésticas que habitan en la ciudad de Puebla frente al proceso de precarización (De la Garza, 2008: 02).

A través de los Nuevos Estudios Laborales y el concepto de tácticas articularé mi argumento. Por una parte, incluiré la idea de una estructura política y económica que cambia constantemente y que condiciona la agencia de los individuos al generar constantes crisis o una crisis constante, es decir fomenta un contexto de precarización; y por el otro, buscaré las capacidades de agencia en las prácticas cotidianas de las que se valen los agentes para acercarnos a sus concepciones y emociones, incluyendo aspectos como la creatividad y astucia que desarrollan y no siempre se atienden, siempre tomando en cuenta las relaciones

estructurales que limitan y permiten. El objetivo de utilizar estos dos conceptos es demostrar que no podemos entender la vida laboral de los agentes como fragmentada, aislada, carentes de creatividad, identidad o sentido.

Primero se expondrán los procesos que están detrás de los Nuevos Escenarios Laborales. Los cuales podríamos detectar a partir de las políticas económicas neoliberales implementados que han multiplicado los escenarios laborales flexibles. En México han significado un profundo proceso de precarización laboral y, por lo tanto, social. Estos crecientes escenarios son posibles de ubicar a través de las transformaciones estructurales que han permitido transformar los escenarios laborales, sin tener un control real de los procesos desencadenados, provocando así que las nuevas y viejas contradicciones se unan (Portos, 1997). Y es precisamente Puebla un estado que presenta graves indicadores de precarización laboral.

Podemos afirmar que el desarrollo económico, político y social de Puebla limita a sus pobladores posicionándolos bajo determinado desarrollo. Puebla se caracteriza por ser un escenario con una estructura del empleo que extiende y profundiza la precarización laboral, generando así una evidente precarización social. Puebla es el marco estructural que posibilita e imposibilita a sus habitantes, por lo tanto nos preguntamos: ¿Qué hacen las personas que viven bajo estos marcos estructurales?, ¿Cómo es que sus habitantes ejercen determinadas acciones para enfrentar la precarización?

Para iniciar, entenderemos a los habitantes de la ciudad de Puebla como agentes, es decir poseedores de agencia. Para esto me parece pertinente introducir el concepto de tácticas propuesto por De Certeau (2007) ya que será un concepto importante. Las tácticas son las prácticas de los agentes que expresan agencia, bajo estructuras que la limitan.

Es el ámbito del trabajo el escenario que he escogido para encontrar, analizar y reflexionar la agencia, ya que es fácil ubicar la agencia dentro de ámbito del trabajo. Entonces, debemos entender a los agentes a partir de la relación que establecen con el mundo del trabajo. En este sentido, entendemos Trabajo bajo la idea propuesta por De la Garza (2009), como un concepto ampliado de Trabajo, es decir no-clásico. Ya que nos permite analizar a los agentes en su constante relación con los llamados Nuevos Escenarios laborales.

Nuestro argumento es que el trabajo reproducido a nivel estructural en Puebla, es un evidente proceso de precarización socio-laboral, porque está excluyendo del mercado de trabajo típico a gran parte de sus habitantes, por lo tanto su agencia se encuentra destinada, principalmente, a permanecer en el mundo del Trabajo a-típico para la producción y reproducción de las formaciones domésticas de los agentes.

Entre la estructura y la agencia

Es importante ubicarnos dentro de la teoría sociológica para analizar la relación entre cambios estructurales y prácticas cotidianas. La presente investigación está

interesa en mostrar, a través de las tácticas (De Certeau, 2007), la relación entre movimientos estructurales y la agencia (Mascareño, 2008).

En primer lugar, utilizamos el concepto de agentes, ya que implica ver a los integrantes de una sociedad, no únicamente como receptores de las condiciones externas a ellos, es decir, como constreñimientos, ni como una consecuencia simple de procesos ajenos y distantes, sino como partícipes y activos frente a los nuevos procesos que van apareciendo y de los que no tienen control (Bourdieu, 2007).

Las prácticas son heterogéneas, por lo tanto, no siempre hay una lógica que logre ordenarlas a todas. De Certeau definió estas prácticas de la vida cotidiana a pequeña escala como tácticas, las cuales pueden “ir del deber al placer” a pesar de estar limitadas por una estructura que no siempre perciben como tal (De Certeau en Leigh, 2008:03).

Este trabajo pretende valerse del concepto de tácticas, ya que las acciones de un grupo no siempre están destinadas a tener una utilidad sistemática que sirva para mejorar la posición estructural que ocupan.

Los Nuevos Escenarios Laborales: Neoliberalismo, flexibilización laboral y precarización en la ciudad de Puebla.

El neoliberalismo ha desencadenado diversos procesos, los cuales no se han podido conciliar, incluso con el paso del tiempo se han multiplicado y profundizado. Un ejemplo son las deudas internacionales y las recurrentes crisis

en las economías nacionales, específicamente en México. El modelo que se estableció a partir de 1982, se ha llevado a cabo de formas distintas y en años distintos en cada país, no es un proceso homogéneo, por tanto, las transformaciones posteriores a la llegada de dicho modelo se tienen que analizar según el contexto económico, político, cultural y social de cada región.

Nos interesa analizar los procesos desencadenados a partir de la ejecución de políticas económicas neoliberales en México. La flexibilización laboral y la precarización son dos procesos distintos, y sin embargo están estrechamente relacionados a dichas políticas económicas en México. Es posible observar la generación de nuevos escenarios carentes de estabilidad, así como inseguridad donde se enmarca y limita a los habitantes de dicho bajo condiciones laborales maleables según las necesidades del capital (Palomino, 2008; Suarez, Adriani y Alvaris, 2003). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como Palacio, Lara y Mora (2008), Bonavitta (2009), Palomino (2008) y Benavides (2010), coinciden en que la precarización laboral está asociada a la inseguridad del empleo y a la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros. Para Rojas y Salas (2008), estos escenarios podrían ser la expresión de una mayor subordinación del trabajo al capital, definido en términos del cumplimiento o incumplimiento del control del estado sobre las condiciones de la venta y uso de la fuerza del trabajo, en el contexto de cada país. La profundización de la precarización es el resultado de las acciones tomadas por grupos políticos dominantes frente a la nueva relación de fuerzas entre capital y trabajo, que cambiaron el pacto anterior para transformar a la sociedad salarial y a las políticas

estatales, generando una crisis en las políticas del estado benefactor. Por lo tanto, “cambiaron las relaciones de poder dentro de los procesos del trabajo” (De la Garza, 2000:756). En México, las transformaciones estructurales en la política económica han significado un profundo proceso de precarización, además de la reducción del gasto público por parte del estado como estrategia de acumulación.

Todas las transformaciones estructurales influyen en el ámbito social con profundas consecuencias en el mundo del trabajo (Rojas y Salas; 2008). Actualmente los empleos puestos a disposición del mercado no exigen contratos y de existir éstos, pueden ser de palabra, sin protección social, sin horarios establecidos, temporales y carentes de prestaciones como aspectos concretos de la flexibilización derivada en precarización. Si la cuestión laboral y en particular el trabajo es parte vital de la producción y la reproducción social, lo anterior contribuye a una extensión del proceso de precarización, una precarización profunda que podemos observar en la vida cotidiana de las personas que habitan el país de México y en la ciudad de Puebla.

Puebla escenario de precarización profunda

El estado del debate que presentan diversos autores sobre la precarización laboral como Salas (2006), Oliveira (2006) y De la Garza (2009) entre otros, ha sido una discusión muy interesante al interior de diversas líneas de investigación como la de los estudios laborales. Sin embargo, es un tema que no vamos a profundizar en el presente trabajo, no obstante, si tomaremos algunas de las posturas que

creemos importantes para tratar de entender el proceso de precarización laboral observado en Puebla.

Para Salas (2008), la idea de precariedad surge en oposición al trabajo típico¹. Para América Latina el empleo atípico sería el que se aleja de las formas típicas del empleo asalariado. Por lo tanto, es necesario ubicar el contexto analizado para poder definir lo que se está entendiendo por precarización y sus consecuencias.

En México se deben tomar en cuenta algunas características para acercarnos a la precarización laboral, ya que puede tomar varias formas. Necesitamos partir del progresivo deterioro en las condiciones políticas, económicas, sociales y sobre todo en el mundo del trabajo para evidenciar la existencia de relaciones laborales desfavorables para el trabajador. Precisamente son estas condiciones laborales las que predominan en Puebla: trabajo a tiempo parcial, sin beneficios sociales y temporal.

Salas (2006) adopta la definición de empleo precario como aquel que carece de un contrato, por la inestabilidad que esto implica al no ofrecer continuidad, ni certidumbre laboral. Sin embargo, también se incluyen otras variables como el salario recibido, las horas de trabajo, el acceso a la seguridad social y las prestaciones.

Indicadores en Puebla

¹ Salas (2006) se refiere al trabajo con una duración indeterminada, con un contrato para un único e identificable empleador.

Un indicador de precarización laboral en México es la existencia de un contrato escrito dentro de una relación laboral, ya que de este se desprende la propia continuidad laboral, así como diversos derechos y prestaciones sociales (Rojas y Salas, 2008). Es obvio que los trabajadores que no cuenten con él se sitúan bajo el proceso de precarización. En Puebla, ésta es una tendencia que se puede observar, ya que ha crecido el porcentaje de trabajadores que establecen una relación laboral sin un contrato escrito. Haciendo una comparación entre Puebla y el porcentaje nacional se observa un crecimiento, del 60.6% pasó a un 63.7% entre 1996 al 2010, además de que Puebla se encuentra muy por arriba del porcentaje nacional.

Otro indicador característico de la estructura del empleo en México se deriva del contrato escrito, como la seguridad social y algunas prestaciones. La seguridad social es un beneficio básicamente del trabajo asalariado, lo cual implica servicio médico y pensión por invalidez, muerte o jubilación. Así, no solo se generan beneficios para el futuro de los trabajadores sino para el de sus familias. Por lo tanto, es una beneficio laboral que se extiende a lo social (Rojas y Salas, 2008).

Podemos dar cuenta del gran porcentaje de los trabajadores subordinados y asalariados que no cuentan con acceso al servicio de salud, pasando del 60.2% en 1996 a 65.2% en 2010. Se puede notar que es un porcentaje alto para los que son trabajadores subordinados y asalariados sin acceso a los servicios médicos. Sin embargo, es aún más preocupante por el gran número de trabajadores que están fuera de este beneficio. Esto es un indicador más sobre la precarización a nivel estructural, en cuanto al empleo, en Puebla.

El proceso de precarización es un proceso complejo, como tal no se puede definir de forma tajante. Existen variables, como ya lo han señalado Rojas y Salas (2008) y Oliveira (2006), que indican los distintos niveles en que se puede expresar la precarización laboral: contrato, seguridad social, prestaciones. Aunado a ello, existen otras variables que profundizan la precarización, desbordando el ámbito laboral y extendiéndose al social. La precarización laborales implica mayor vulnerabilidad, ya que deja a la población sin mecanismos claros de integración y movilidad social (Oliveira, 2006).

La flexibilización y la precarización laboral han generado procesos contradictorios que se pueden analizar desde el mundo del trabajo. México tiene los niveles más bajos de desempleo en comparación con América Latina, lo cual no es totalmente alentador ya que desgraciadamente estos presentan una profunda precarización (De Oliveira, 2006).

Etnografía de la precarización del trabajo

Entendemos grupo doméstico como el conjunto de agentes que no necesariamente vive bajo el mismo techo o son consanguíneos, pero que conforman una unidad basada en relaciones y actividades de producción y reproducción social. Dentro de la producción social se encuentra el trabajo doméstico, necesario para la organización, transformación y realización del consumo en la vida cotidiana. También el grupo se caracteriza por establecer

funciones económicas, con el fin de obtener ingresos (Estrada, 1999; Lagarde, 1993; Pedrero, 2005).

Las relaciones productivas dentro de una sociedad contemporánea repercuten en la producción y reproducción de los grupos que la componen. También existen otros procesos que influyen en su organización. Kay y Voorhies (1978) aseguran que la división sexual del trabajo, está sustentada en una asignación diferenciada de las tareas entre hombres y mujeres por cuestiones biológicas. Rabell (2009) afirma que a inicios del siglo XX las mujeres contribuían en actividades económicas abarcando un 16% de la población económicamente activa. No siempre fue así ya que dicha cifra cayó durante los primeros treinta años del siglo debido a la industrialización, lo cual generó un refuerzo de la división doméstica de los roles. El hombre cubriendo las necesidades materiales y la mujer cubriendo las necesidades afectivas, domésticas y reproductivas de la vida cotidiana de su grupo. Sin embargo, ante la ineficiencia de los esfuerzos de los varones para asegurar la sobrevivencia de sus grupos, las mujeres principalmente debieron asumir la responsabilidad de combinar el trabajo doméstico con el trabajo de la economía del dinero (Kay y Voorhies, 1978).

La flexibilización del mercado laboral se ha beneficiado del trabajo, particularmente del femenino, pues la división sexual del trabajo ha sido un factor que permite que las mujeres estén dispuestas a trabajar a tiempo parcial, para al mismo tiempo sostener el trabajo doméstico (Eguiluz y González, 1997). La división de las labores a partir del género, también influye en la forma de relacionarse con el mundo laboral (García, Muñoz y Oliveira, 1982). Es decir, el

trabajo no remunerado y el trabajo remunerado están interrelacionados influyendo uno sobre el otro.

La participación de las mujeres en el mercado laboral flexible aumenta de forma significativa en momentos de crisis económicas (Churchill, 2004b; García, Muñoz y Oliveira, 1982; González, 1998; González de la Rocha, 1986; Eguiluz y González, 1997). La cuestión de las mujeres en el trabajo informal no debería ser vista únicamente como una estrategia de sobrevivencia, sino como parte importante del proceso de flexibilización laboral que ha mostrado escenarios con un aumento de la precarización del trabajo que se ha extendido a interior de los grupos domésticos (González, 1998). La forma en que cada grupo enfrenta el creciente proceso de precarización no es una simple respuesta mecánica, depende de varios procesos, entre ellos la composición y estructura del grupo: el número de integrantes, las edades, los sexos; el nivel educativo de sus integrantes; así como la etapa del ciclo doméstico del grupo: expansión, consolidación y dispersión (González de la Rocha, 1986). Estos procesos no son lineales, sin embargo, muestran aspectos importantes sobre las posibilidades y limitaciones en cada etapa de las formaciones domésticas.

El trabajo informal lo entendemos en el sentido de Salas (2008:43) como aquel “sin acceso a la protección social”; y como De la Garza (2009:05) quien afirma que hay un extenso recorrido por múltiples definiciones pero hay una clara tendencia “hacia las características de la relación laboral sin seguridad, vulnerable”.

Los procesos estructurales nos muestran los límites impuestos. Las tácticas son entendidas como lo permisible dentro de este marco estructural que las posicionó. Las trayectorias laborales no muestran la interacción de los agentes con el trabajo, remunerado o no. Lo que nos permitirán ubicar a las tácticas como los éxitos del débil frente al fuerte, a través de una creatividad, astucia y espontaneidad sin, por ello, generar un campo de resistencia, ya que en las tácticas no está el poder sino en las estructuras (De Certeau, 2007).

Es posible analizar este fenómeno a través de las formaciones domésticas de los agentes en sus vidas cotidianas. Así podemos complejizar el mundo del trabajo, conociendo más variables que identifiquen el grado de precarización tanto laboral como social. En seguida presentamos las tácticas implementadas por Doña Gume a través de su trayectoria laboral respaldados en información etnográfica. Las tácticas reflejan una tensión entre vida cotidiana y trabajo, es decir una relación entre estructura y agencia.

Gumecinda Tochimatl Xique

La Sra. Gume Tochimatl Xique nació en 1940 en San Juan Calvario, una población cercana a Cholula, Puebla. El año de su nacimiento coincide justo con la transición presidencial de México entre Lázaro Cárdenas y Manuel Ávila Camacho. Actualmente tiene 70 años de edad y es viuda por segunda ocasión desde hace tres años. Doña Gume ha vivido muchas transiciones en México, quizá una de las más significativas haya sido formar parte del tránsito de una

sociedad agraria a una sociedad urbana (Cooper, 1997; Aboites, 2008; Melé, 1994).

La proximidad entre Cholula y la ciudad de Puebla ha sido una cuestión importante para el desarrollo urbano de Puebla. Cholula ha tenido una fuerte base rural con actividad agrícola, lo cual ha servido para poder abastecer a la ciudad de Puebla en sus demandas como centro prioritario de crecimiento urbano (Melé, 1994). Doña Gume formó parte importante de este abastecimiento para la ciudad de Puebla donde se concentraban las mayores demandas de servicios, mano de obra, infraestructura, entre otras actividades por ser un centro de desarrollo industrial impulsado por un plan de gobierno nacional y estatal (Melé, 1994).

Doña Gume es una mujer de piel muy blanca, pecosa y maltratada. El cabello ya blanco por las canas, se lo peina con dos trenzas que se amarra entre sí por la parte de la espalda con un listón. Usa una camisa de manga corta y delgada cuando hace calor, o un suéter cuando hace frío, con una falda esponjada, lo que da la impresión de que lleva puestas varias faldas. Debajo usa unas medias gruesas con unos zapatos sin agujetas, tipo choclos, ya muy desgastados. Cuando está en su casa, regularmente camina descalza y siempre trae un rebozo con el que se cubre cuando baja la temperatura y con el que carga a su nieto más pequeño al mismo tiempo que trabaja lavando ropa, cocinando, secando las tortillas y el maíz o acarreando agua del pozo, que está en su propio terreno. Ella es una señora muy seria, casi siempre con la frente fruncida; nunca se le revela un ademán suave o cariñoso con alguien. Su caminar ya no es

estable, se tambalea un poco por un dolor que tiene desde hace tiempo en la rodilla. Sus ojos rodeados de arrugas le lagrimean constantemente.

Ahora es viuda por segunda ocasión. Su primer marido lo tuvo en San Juan Clavario con el que tuvo dos hijos. Asesinaron a su primer marido por un pleito de tierras. Posteriormente se volvió a casar cuando trabajaba en un mercado de la ciudad de Puebla y tuvo ocho hijos más. Sus hijos contribuyen, con algún dinero, sin embargo, esta ayuda no es regular. Por lo tanto, Doña Gume se ve obligada a realizar otras actividades para solventar sus gastos. Ella posee un terreno urbano que dividió sólo con dos varones de sus diez hijos. Los otros hijos la van a visitar muy de vez en cuando y muy pocas veces le contribuyen económicamente. La casa de Doña Gume está conforma por un gran cuarto aún en obra negra que se divide en dos piezas, el de la recamara y el de la cocina, los cuales no tiene piso de cemento.

Educación formal

Doña Gume nunca asistió a la escuela, no sabe leer ni escribir, sin embargo, esto no le impide recurrir a tácticas que le permiten hacer cálculos para las compras diarias de la comida o arreglárselas para saber cuánto dinero tiene que recibir por sus trabajos. Ella nunca se vio beneficiada con los proyectos de educación formal que se implantaron en el país durante el sexenio del presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940). Tampoco ha tenido un trabajo como asalariada, ni algún tipo de prestación social. Sus padres se dedicaron principalmente a la agricultura. Desde

que ella recuerda, su niñez la vivió trabajando en el campo ayudando a sus padres de sol a sombra, además de las tareas domésticas.

Ciclo doméstico y trabajo

La vida de Gume Tochimatl Xique refleja una transición de una vida laboral del campo a una ciudadana. Ella diferencia estas como dos vidas distintas, tiene una idea muy contrastante entre una y otra forma de trabajo. Nunca aspiró a un trabajo formal, pero sí a una vida mejor. Este discurso se puede ver reflejado en la ideología de gobierno dominante desde los años cuarenta, ya que se pensaba que la modernización y en particular la industrialización, serían el camino para elevar el nivel de vida de los habitantes a partir del acceso a los servicios urbanos (Melé, 1994). Sin embargo, los resultados no han sido parejos para todos, como ejemplifica el caso de Doña Gume. Ante esta transición de vida, ella ha podido sobrevivir en la ciudad únicamente a través del trabajo denominado informal. Sólo ha conocido el trabajo formal a través de la experiencia de sus hijos.

Un relato recurrente de Doña Gume es el hecho de no haber usado zapatos porque al trabajar en el campo, el hielo que caía de las plantas les quemaba los pies hasta el punto de hacerla llorar. Ella piensa que en comparación con sus hijos que nacieron en la ciudad, ella ha sufrido por vivir en el campo mientras que ellos “no saben lo que es sufrir”, por llevar zapato como ella afirma.

Doña Gume pasa la mayor parte del tiempo descalza en el interior de su casa. Esta es otra táctica interesante, ya que en su narrativa, sostiene que en la ciudad se usan zapatos como una ventaja. Sin embargo, en la práctica, encuentra

en su casa un espacio dentro de la ciudad donde ella puede prescindir de esa regla implícita, sin necesidad de que sea resistencia al uso del zapato en la ciudad.

Doña Gume dejó la vida en el campo no sólo por sus malas experiencias que recuerda, también existieron circunstancias estructurales que lo hicieron posible, como la fase del ciclo doméstico por la que pasaba, o el hecho de ser viuda y no tener más que dos hijos, lo que le dio mayor independencia en las decisiones sobre ella y los suyos. En ese momento de su vida desarrolló táctica para allegarse ingresos ante el fallecimiento del varón proveedor. Todo ello coincidió con una creciente demanda de servicios para el desarrollo de la ciudad de Puebla. En otras palabras, no existió una simple decisión para el cambio de una vida rural a una citadina, hay una interrelación de circunstancias por parte de las estructuras como de la agencia de los grupos.

El tipo de trabajo que se puede realizar responde al contexto económico y político, a la estructura interna del grupo: número de integrantes, edades, sexo; a la fase del ciclo en que el grupo se encuentre; así como a la educación y las decisiones que se toman al interior de este, las cuales no siempre son consensuadas.

Se tiene la percepción de que la productividad es una cuestión subjetiva, como si cada grupo tuviera el poder de aumentar y disminuir el acceso a bienes materiales necesarios como una vivienda. Por lo tanto, en lugar de tener un estado que vigile el acceso a las necesidades básicas de sus habitantes, existe una idea

de que hay que sacrificar algunas cosas por otras, ya que parecería que determinadas personas no pueden tenerlo todo. No obstante, con el trabajo que desempeñó, pudo hacerse de un terreno, y cubrir una necesidad básica como es la vivienda. Habría que observar qué papel jugó la estructura económica y política para posibilitar que Doña Gume y su marido quienes trabajando en el mercado hayan podido adquirir un terreno urbano. ¿Será posible hoy adquirir los mismos bienes con estos mismos trabajos?

La composición de las formaciones domésticas también ejerce presión sobre el trabajo remunerado. Ya que a pesar de que el trabajo permite generar ingresos, la situación de Doña Gume, cambió una vez que inició la fase de expansión de su ciclo doméstico con su segundo marido.

Estabilidad inalcanzable

Una vez que Doña Gume estableció un nuevo grupo, se presentaron cambios en la organización doméstica y extradoméstica de su grupo familiar. Ella trabajaba en la venta de verduras en “La Plaza” (como ella le dice al mercado Venustiano Carranza) hasta que quedó embarazada de su tercer hijo (el primero de sus segundas nupcias). Entonces, el marido de Doña Gume decidió que ella no trabajaría más, para poder dedicarse al cuidado de su hijo. Abandonó pues, la jornada del trabajo remunerado y se dedicó en exclusiva a la jornada de las labores del hogar, reduciendo en cierta forma las horas de trabajo (Eguiluz y González, 1997). Ella le hizo saber su inconformidad e insistió al marido que podía

seguir trabajando durante el embarazo, pero no sirvió de nada, él ya había decidido por ambos.

El hecho de empezar a procrear nuevamente, cambió la dinámica anterior. Doña Gume ya no trabajaría más y se dedicaría a la crianza del hijo, es decir, se convertía en ama de casa de tiempo completo. Sin embargo, no ocurrió así, sólo tuvo efecto sobre el lugar del trabajo remunerado, ya que Doña Gume no dejó de trabajar, simplemente cambiaron las condiciones de su trabajo. Esta dinámica provocó que ya no se contará con el mismo ingreso que generaba en el mercado, por lo tanto, se las tendrían que arreglar con un ingreso menor a pesar de que aumentaba el número de integrantes del grupo.

Observamos otra táctica que le permitió a Doña Gume producir dinero y a la vez reproducir al grupo. Tuvo que encontrar espacios que le permitieran hacer trabajo remunerado, que no implicara dejar su casa o a su familia por mucho tiempo. En función de la división sexual del trabajo, que se le imponía, ideó otra táctica: vender pepitas en la escuela de su colonia y lavar ropa ajena. Lo que constituyó formas de esquivar el tipo de imposición que la excluía del trabajo remunerado y la confinaba a su hogar. El hecho de, aparentemente, dejar de trabajar generó mayor inestabilidad económica, ya que los trabajos que Doña Gume desempeñó no son percibidos socialmente como trabajo remunerado sino como complementos al aporte del jefe de familia (González, 1998; Eguiluz y González, 1997). Esto tiene varias consecuencias sobre la subjetividad del trabajo, sobre cómo percibe Doña Gume su trabajo, como un complemento al aporte del

marido y no como parte de la producción dineraria para el gasto de la casa (Eguiluz y González, 1997).

Nos preguntamos ¿Qué le ofrece el mercado laboral a personas como Doña Gume? ¿Hay lugar para ellos? Ella prácticamente no ha parado con esta doble jornada. Después de criar a dos hijos en el campo y ocho en la ciudad, ha tenido que encargarse del cuidado de sus nietos para que los padres puedan trabajar. Fue a la edad de 50 años que empezó a vender elotes en las ferias cercanas a su colonia. Ahora, a la edad de 70 años Doña Gume sigue trabajando, pues no tiene ningún tipo de protección por parte del estado. Lo único que recibe son las cajitas de despensas que reparten en su colonia cada dos meses, ya que para entrar al programa donde dan dinero (oportunidades) tienen que entrar y juzgar tu casa –como ella asegura-. Hace dos años aproximadamente dejó de lavar ropa, ya que su salud se ha visto fuertemente deteriorada. Empero de los fuertes dolores que tiene en una pierna aún continúa vendiendo elotes, pues a pesar de sus diez hijos y más de veinte nietos, necesita generar su propio ingreso. Ella relata todas las labores que realiza para poder hacerse de un dinero y seguir contribuyendo a la olla familiar, entre ellas están: ir a comprar el elote al mercado Carranza, cargar el bulto, subirlo y bajarlo de los camiones, caminar, etc.

Precarización profunda

Hoy en día y a la edad de 70 años, el principal sustento de Doña Gume proviene de vender elotes en las ferias cercanas a la colonia donde vive. Antes solía lavar

ropa ajena y vender semillas afuera de las escuelas, pero cada vez le es más difícil por cuestiones de salud. La vida laboral de Doña Gume aún es activa, a veces anda por las calles cercanas a su casa recogiendo cartón o madera para su consumo, también alambres y algún tipo de metal que acumula en su terreno para un día venderlo por kilo. Es una búsqueda incansable por mantenerse, alimentarse y trabajar para contribuir al grupo doméstico. Es decir, la idea de la jubilación o del retiro no existe para ella. Las posibilidades que tiene de un trabajo formal son más reducidas si se toma en cuenta que no tuvo educación básica, que es una persona mayor y que proviene de un contexto rural. En el mercado laboral actual, no hay espacio para personas como Doña Gume, ya que cada vez se exige mayor educación a pesar de que el estado no la ha proporcionado a toda su población, incluso ha permitido que sea el capital privado el que se ocupe de esta importante tarea.

Conclusiones

La teoría sociológica se ha valido de grandes abstracciones para explicar la realidad social, lo que muchas veces la ha separado de las prácticas cotidianas que la conforman. Sin embargo, para poder entender la realidad social tampoco podemos pensar que está conformada únicamente por prácticas. Por lo tanto, necesitamos una base teórica que nos permita analizarla a través de distintos niveles de abstracción. La discusión sobre estructuras y agencias nos permite encontrar estos niveles abstractos, así como una compleja relación con los niveles prácticos para explicar nuestra realidad social actual.

Entendemos que la producción y reproducción de la vida social, se conforma por agentes productores de acciones, sentidos, significados y subjetividades, así como de estructuras que la reproducen. De la Garza (2008b:12) afirma que “las estructuras no pueden existir sin praxis, pero tampoco reducirse a estas”. Esta es una relación entre dos mundos, uno subjetivo creado y mantenido por los agentes y otro objetivo recreado por las estructuras, es decir las condiciones externas. Y es precisamente en el mundo subjetivo donde los agentes tienen la capacidad de producir diferencias en el estado de cosas en el fluir de su vida cotidiana, ya que el mundo externo está conformado por un marco estructural que establece reglas y límites (De la Garza, 2008b; Giddens, 2002).

Esta capacidad de transformación, la podemos identificar a través del concepto de tácticas en las prácticas de los agentes. Esta agencia traducida en tácticas, posee una capacidad de reorganización a partir de los órdenes estructuralmente impuestos (De Certeau, 2007).

Las transformaciones estructurales de las últimas tres décadas en México han puesto sobre la mesa el surgimiento de nuevos escenarios laborales, que establecen un nuevo orden caracterizados por una creciente y profunda precarización (De la Garza, 2008a). El actual modelo económico y político de acumulación ha enmarcado la vida de los agentes bajo estas condiciones materiales específicas. Sin embargo, también existen estructuras inmanentes que actúan al interior de la organización de las formaciones domésticas. La división sexual del trabajo es una de las más importantes, ya que se ha encargado históricamente de asignar actividades específicas a los hombres y mujeres a partir

del género. El ciclo doméstico también es un proceso de suma importancia para entender la composición y la estructura de los grupos, ya que ordena sus actividades, sus tiempos y su trabajo en función de la fase en que se encuentren de dicho ciclo (expansión, consolidación y dispersión).

Estos procesos se pueden reflexionar a través del concepto de grupo doméstico. Las tácticas como prácticas cotidianas de los agentes, fueron reflexionadas a partir del concepto de formaciones domésticas, puesto que también los agente actúan en grupo. Los grupos domésticos, están conformados por agentes, por lo tanto, la unidad tiene agencia, es decir, voluntad y capacidad de transformación, la cual está limitada por un marco estructural que posiciona a los agentes bajo condiciones materiales específicas. Sin embargo, esta agencia es dinámica ya que siempre está presente y se expresa con distintas intensidades a lo largo de la vida de los grupos domésticos.

La precarización laboral está transformando el ámbito laboral de los grupos domésticos y se filtra cada vez más en el ámbito de la vida cotidiana de los agentes. Esto es aún más visible en el trabajo femenino, pues ha demostrado ser una abundante y barata fuerza de trabajo para el capital, creando serias desventajas que agudizan esta precarización de lo laboral a lo social.

Bajo esta difusa línea entre el trabajo remunerado y el no remunerado como el doméstico, es posible develar la presencia de prácticas tácticas, en donde la astucia, la creatividad y las formas de romper los ordenes establecidos, sin una previa planeación, se hacen presentes (De Certeau, 2007). Esta precarización

profunda limita algunos aspectos de los agentes, pero no los aplasta ni los inutiliza. No siempre implica una conciencia en los agentes sobre el origen de sus desventajas estructurales. Muchos de estos grupos conocen muy bien sus límites, pero siempre están empujando y luchando con las estructuras sin poseer poder y sin identificarlas. La implementación de tácticas revela la creación de espacios desconocidos, sin saber a donde los llevará. Entre las estructuras y las prácticas tácticas existe una constante tensión. Sin embargo, es importante lo que apunta De Certeau, dichas tácticas son espontáneas, no están ancladas, ni poseen lugar propio, pero a la vez no se conoce su destino, no tienen una dirección trazada o un objetivo claro, porque no son parte del discurso dominante, tienen sus propios discursos que las ciencias sociales deben escuchar.

Tal como hemos planteado en esta presentación, las tácticas denotan las distintas formas de agencia de los grupos domésticos y son una guía para entender la estrecha relación entre el mundo laboral como brazo estructural y la vida cotidiana, como espacios de agencia. Lo que mostramos finalmente son las tácticas desarrolladas ante los nuevos escenarios laborales (De la Garza 200b).

Estamos ciertos de que análisis como este, ponen en el centro del debate las transformaciones del mundo contemporáneo, reflejadas tanto en la vida cotidiana como en la laboral de los grupos domésticos en México y específicamente en Puebla. Un objetivo importante con el presente trabajo es mostrar evidencia sobre la forma en la que los integrantes de formaciones domésticas en precarización construyen y transforman el mundo de lo cotidiano

desde “la posición del débil” y se valen de prácticas tácticas para influir en él (De Certeau, 2007).

Desde mi postura, es necesario explorar y profundizar conceptos como el de trabajo no-clásico y el de tácticas, para acercarnos a la una construcción social del Trabajo, y así no reducir la cuestión laboral a lo económico o material. Aún más revelador sería poder ahondar y mover el análisis hacia la construcción *emocional del trabajo*, ¿qué relevancia tendrían las emociones dentro de la construcción social del trabajo y su importancia dentro de los Nuevos Escenarios Laborales?, ¿cuál es la relación entre las emociones y el trabajo?. Quizá el concepto de tácticas podría ser de mucha ayuda.

Bibliografía

- Aboites**, Luis (2008). “El último tramo, 1929-2000”. En Pablo Gonzalo Escalante et al. *Nueva historia mínima de México*. (pp. 263-302) México: Colegio de México (CM).
- Anderson**, Perry (2005) “Neoliberalismo: un balance provisorio”. En Emmir Sader y Pablo Gentili (comps.) *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social* (pp. 25-37). Argentina: Libronauta Argentina.
- Arias**, Patricia (2009). *Del arraigo a la diáspora. Dilemas de la familia rural*. México: Porrúa.
- Ariza**, Marina y Orlandina de Oliveira (2004). “Universo familiar y procesos demográficos”. En Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (Comps.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo* (pp. 9-45). México: IISUNAM.
- Benavides**, Luisa (2010). *La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales [En línea]* Carabobo: Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf> [2010, 29 de mayo] .
- Binford**, Leigh (2004). “La migración internacional en el contexto de la crisis de la industria mexicana en la construcción: el caso de Santo Tomas Chautla”. En Leigh Bonford (editor), *La economía política de la migración internacional en Puebla y Veracruz: Siete estudios de caso* (pp. 215-256). Puebla: BUAP y CONACYT.
- (Responsable) (2008) (M.S.). *Manuscrito “Clase, Neoliberalismo y Vida Cotidiana en Puebla Contemporánea”*. Proyecto apoyado por la Vicerrectoría de Docencia de Investigación y Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Bourdieu**, Pierre (1987). *Cosas dichas*. Madrid: Gedisa.
- (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.

- (2002). *Estrategias de reproducción y modos de dominación*. Colección Pedagógica Universitaria. [En línea] Enero-junio/julio-diciembre, No. 37-38 (pp. 1-21). Disponible en: http://www.uv.mx/cpue/coleccion/N_3738/C%20Bourdieu%20estrategias%20dominacion.pdf [2010, 27 de abril]
- Bonavitta, Paola** (2009). "Acciones colectivas: estrategias para enfrentar la pobreza". En *Revista Margen*. Junio, No. 54 (pp. 1-10). Córdoba: Argentina.
- Churchill, Nancy** (2004a). "Maquiladoras, Migration and daily life: Women and work in the contemporary mexican political economy". En D. y. D. Aguilar, *Women and globalization* (pp. 120-153). Amherst, New York: Humanity Books.
- (2004b). "Trabajadoras domésticas y migración internacional: Cambios en la vida cotidiana en Santo Tomas Chautla". En Binford Leigh (editor), *La economía política de la migración internacional en Puebla y Veracruz: siete estudios de caso* (pp. 257-298). Puebla: BUAP y CONACYT.
- De Certeau, Michel** (2007). *La invención de lo cotidiano 1. Artes de hacer*. México: IBERO, ITESO.
- De la Garza, Enrique** (2002). "¿Hacia donde va la Teoría Social?" En Enrique de la Garza Toledo (Cord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. [En línea] México. Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/Hacia%20donde%20va%20la%20Teor%EDa%20Social.pdf> [2010, 28 de septiembre]
- (2008a). Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico. [En línea] México: UAM-I. Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Haciaunconceptoampliado/6.pdf> [2010, 25 de septiembre]
- (2008b). Subjetividad, cultura y estructura. 40 años del departamento de Sociología. [En línea] Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. 17 de septiembre. Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Subjetividad,%20cultura%20y%20estructura.pdf> [2010, 25 de octubre]
- De la Garza, Eneique, Juan Carlos Celis Ospina, Miguel Angel Olivo Pérez y Martín Retamozo Benítez** (2008). "Crítica de la razón para-postmoderna". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. [En línea] Año 13, No. 19, pp. 9-38. Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/Critica%20a%20la%20razon%20paraposmoderna.pdf> [2010, 25 de agosto]
- Dosse, Francois** (2003). *Michel De Certeau: El caminante herido*. México: IBERO.
- Eguiluz, Alicia y Maria Luisa González** (1997). "Efecto del neoliberalismo en la familia y el hogar". En Maria Luisa González, *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas* (pp. 173-193). México: Siglo XXI.
- Estrada, Margarita** (1999). "El límite de los recursos. El efecto de la crisis de 1995 en familias de sectores populares urbanos". En Margarita Estrada (Coord.) 1995. *Familias en la crisis* (pp. 7-16). México: CIESAS.
- Fernández, León** (2006). *Flexibilización y precarización laboral*. [En línea] Escuela de Gerencia Social. Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://fegs.msinfo.info/fegs/archivos/pdf/FPL.PDF> [2010, 28 de mayo]
- Gardiner, Michel** (2000). "Michel De Certeau: The Cuning of unreason". En *Critiques of everyday life*. (pp. 157-179), New York: Routledge.
- Giddens, Anthony** (1999). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Madrid: Taurus.
- (2002). *Consecuencias perversas de la modernidad*. España: Alianza Editorial.
- (2006). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrurtu
- González de la Rocha, Mercedes** (1986). *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*. México: CIESAS, El Colegio de Jalisco
- González, María Luisa** (1998). *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias recientes*. México: Miguel Angel Porrúa-UNAM.
- Kay, Martin y Barbara Voorhies** (1978). "Las mujeres en la sociedad industrial". En Martin Kay y Barbara Voorhies (Comps.) *La mujer: Un enfoque antropológico* (pp. 328-379). Barcelona: Anagrama

- Leite, Marcia** (2009). "El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No. 14 (pp. 7-34).
- Mascareño, Aldo** (2008). Acción, estructura y emergencia en la teoría sociológica. *Revista sociológica*. No. 22 (pp. 217-256)
[En línea] Facultad de Ciencias Sociales de Chile. Disponible en:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WK6Pu2jvzrkJ:sociologia.uahurtado.cl/doctorado/html/index.php%3Fop%3DAcaQ%26txld%3D9+aldo+mascare%C3%B1o+%22accion,+estructura+y+emergencia%22&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=mx&source=www.google.com.mx> [2010, 21 de julio]
- Martínez de Ita, M. Eugenia, Guillermo Campos y Germán Sánchez** (2010). "El desarrollo económico y social en Puebla: una visión crítica". En Eugenio J. Sánchez Alcázar (coord.), *Desarrollo Local y Cooperación Internacional* (pp. 343-380). Universidad de Murcia, España: Edit.um
- Pérez, Sainz** (1996). Los nuevos escenarios laborales en América Latina. *Nueva Sociedad*, No. 143, mayo-junio (pp. 20-29). Costa Rica.
- Portos, Irma** (1997). "Efectos de las crisis y de la política neoliberal en la ocupación femenina de México". En María Luisa González Marín (Comp.), *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas* (pp. 91-106). México: Siglo XXI.
- Rabell, Cecilia** (2009). "Introducción". En Cecilia Rabell, *Tramas familiares en el México contemporáneo. Una perspectiva sociodemográfica* (pp.9-38). México: Colegio de México.
- Rojas, Georgina y Carlos Salas** (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2008. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 13, No. 19 (pp. 39-78)
- Sader, Emir y P. Gentili** (Comp.) (2005). *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Argentina: CLACSO, Libronauta Argentina.
- Salas, Carlos** (2003). "El contexto económico de México". En Enrique de la Garza (Comp.), *La situación del trabajo en México, 2003* (pp. 37-54). México: Plaza y Valdés.
- Salazar, Neizar y Frank Eduardo Rivas** (2004). "La precariedad Laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: una mirada especial a las misiones". *Visión Gerencial*, Año 3, No. 1, enero-junio (pp. 62-77). Venezuela.
- Segalen, Martine** (1992) *Antropología histórica de la familia*. Barcelona: Taurus

De la maternidad y los problemas laborales

Amaceli Lara Méndez

Dirección de Antropología Física del Instituto Nacional de Antropología e Historia

Introducción

Para insertarse en el ámbito laboral, las mujeres se reinventan en el ejercicio de su profesión en ámbitos donde rige el punto de vista masculino. Pero también se reinventan como compañeras de trabajo, como amigas, como madres de familia, como esposas, como hijas de familia, como hermanas, entre otros papeles que desempeñan en la sociedad; venciendo toda clase de impedimentos para lograr “algo” tanto en su vida familiar y laboral.

Estamos en pleno siglo XXI, pero todavía existen diversos factores que “frenan” el desempeño y el progreso de las mujeres profesionistas y madres de familia en términos igualitarios. A pesar de que hay leyes que protegen la maternidad en México, esto no es suficiente; pues existen trabajos en los que se exige más a las trabajadoras para alcanzar mayores ingresos. En el presente trabajo presento algunas estrategias de madres profesionistas y trabajadoras para cumplir con sus actividades y sus posibles implicaciones.

En esta incorporación al mercado de trabajo con dobles jornadas, en el hogar y en el mundo laboral, inicia un rompimiento particularmente importante en el desarrollo de nuestro potencial como ejecutivas y directoras de empresas, como profesionistas, como científicas. El conflicto trabajo-familia se da cuando se obliga a las mujeres a tomar la decisión sobre si seguir trabajando para obtener un salario o dedicarse a la familia, muchas veces pasa lo segundo, convirtiéndose en desertoras laborales y por ende no

accediendo a puestos ejecutivos y de alta dirección o en el mejor de los casos, teniendo acceso a ambas esferas en trabajos en donde el conocimiento adquirido no es explotado o es subutilizado, como es el caso de muchas profesionistas (Romo 2009).

En las empresas las “desertoras laborales”, mujeres ejecutivas y aquellas que ocupan puestos de alta dirección, se considera que puede ser de un 40%. Las cuales no pueden cumplir con sus diferentes roles, por estar inmersas en el actual paradigma de la productividad, al cual enfocan gran parte de su tiempo, viéndose obligadas a optar por la familia en vez de la empresa.

En el ámbito académico-científico esto cambia un poco. Aparentemente hay mayor flexibilidad para quienes incursionamos en este campo. Pero de alguna u otra forma, el sistema de evaluación en el que estamos inmersas, nos “castiga”. Así, aunque uno haya decidido ejercer la maternidad, esto a la larga crea obstáculos para desempeñarse en el mundo de la ciencia. De la forma en que somos vistas en el ámbito académico-científico, de la manera en que tenemos que trabajar para seguir presentes en este campo, de lo que dejamos de hacer para cumplir con el papel de madres, trata el presente trabajo, realizado a partir de encuestas, entrevistas entre las colegas, consultas en otros medios para saber los diferentes problemas a los que nos enfrentamos para continuar ejerciendo nuestra profesión.

Del papel de las mujeres en la sociedad

Recordemos que por mucho tiempo, se aceptó tácitamente que las mujeres debían encargarse del cuidado de los niños, del aseo del hogar, de su mantenimiento, así como “atender” a su esposo. La mujer debía realizar “labores propias de su sexo”; en muchas otras sociedades y por supuesto la nuestra, la mujer no debía ni siquiera pensar en hacer otras actividades fuera de aquellas que le eran permitidas.

Estamos en el siglo XXI, la lucha feminista tiene más de dos siglos, se han generado

teorías sociales y prácticas políticas que abrieron un cuestionamiento en torno a las relaciones sociales pasadas y presentes entre hombres y mujeres, señalando la desigualdad social que estas asimetrías generan. En la actualidad, podemos encontrar diversas perspectivas feministas, todas proclaman los derechos de las mujeres y cuestionan algunas categorías en torno a las cuales se basa la opresión de éstas: sexo, sexualidad, poder, política y economía. Así, existen las feministas radicales y marxistas en Estados Unidos y Francia de los años 60, el feminismo cultural, el ecofeminismo, el feminismo de la diferencia, el de la igualdad y más recientemente han surgido los estudios de género.

En un primer momento, la lucha por la participación política de las mujeres alcanzó sus frutos con el reconocimiento de éstas como actores sociales, conquistaron el título de “ciudadanas” a través del voto femenino, situación que trascendió el ámbito político. Posteriormente, las mujeres comenzaron a cuestionar las particularidades y las diferencias al interior de las instituciones poniendo a discusión y obteniendo sus derechos como humanos en torno a la reproducción y a ejercer su sexualidad. De los estudios sobre la mujer, emerge el cuestionamiento a ciertos paradigmas dominantes que estructuran el androcentrismo de la cultura, la ciencia, el ámbito jurídico, la religión, entre otros espacios donde se invisibilizan a las mujeres como sujetos históricos y se hacen patentes las diferencias sexuales en desigualdades entre hombres y mujeres.

La salida de las mujeres al ámbito público proclamaba su reconocimiento como sujetos sociales iguales a los hombres, reivindicando sus derechos a la educación y al trabajo remunerado, sin embargo, esa igualdad no se ha logrado del todo, pues las mujeres en el ámbito de la educación, en lo laboral, en cuanto a los salarios, la seguridad social, el ámbito político y familiar continúan experimentando inequidades de género (Herrera B., en prensa).

Otra referencia obligada para el feminismo es sin duda Simone de Beauvoir, quien en su libro “El segundo sexo” (de 1949) plantea que no nacemos hombres o mujeres sino que nos hacemos, es decir, que las características humanas consideradas como

“masculinas” o “femeninas” se adquieren mediante un complejo proceso de socialización más que derivarse “naturalmente” de su sexo (...). Lo masculino (es) sinónimo de trascendencia, en tanto los valores que lo definen son la fuerza física, el falo y el artefacto manufacturado, mientras (que) lo femenino remite a la inmanencia, a lo estático, a la dependencia; (este) texto abrió nuevas interpretaciones en torno al problema de la igualdad entre sexos y enmarcó el campo de investigación académica feminista y antropológica (Lamas, 1996; cit en Herrera B., en prensa).

Por otra parte, el conocimiento generado desde la Antropología, por varias décadas contribuyó a convalidar desde una visión evolucionista que en los sistemas sociales, desde el salvajismo hasta la civilización, la dominación masculina y el patriarcado, figuraban como las formas superiores tendientes hacia la universalidad. No obstante, algunas etnografías en sociedades precapitalistas, describieron relaciones más igualitarias, reconociendo la contribución femenina en la economía y reproducción de la sociedad. Margaret Mead, en la década de los 30, “(...) abre la perspectiva antropológica en torno a las mujeres, enfocada a la sexualidad en sociedades primitivas de Nueva Guinea, donde compara las diferentes etapas de crecimiento de los individuos, constatando que los temperamentos de los diferentes sexos no son innatos sino que varían en la medida de la educación que reciben por parte del grupo social y según cada etapa de la vida. Es decir, plantea que existe un condicionamiento social de las relaciones y el comportamiento para hombres y mujeres, y éste cambia según el sexo y la edad” (Herrera B., en prensa).

Es hasta la década de los años 60, cuando la Antropología retoma el problema de las diferencias sexuales, se renueva la discusión sobre la oposición naturaleza y cultura, la opresión femenina como rasgo universal y en países anglosajones comienzan a percibirse los signos de la crisis de la masculinidad como universal, ya que las discusiones de las antropólogas feministas, giraron en torno a cómo la cultura patriarcal había posicionado a los hombres en lugares sociales privilegiados por medio de la diferencia sexual y cómo éstas se interpretan culturalmente como diferencias sustantivas, que marcan el destino de las personas con una moral diferenciada (Lamas,

1996; cit en Herrera B., en prensa)

En los 70 a través de la Antropología de la mujer, se utiliza la categoría “mujer” socioculturalmente indiferenciada. Estas investigaciones contribuyeron a desenmascarar la condición de opresión de las mujeres como rasgo universal, sustentada en su capacidad reproductiva, haciendo de la maternidad la esencia de lo femenino y el espacio doméstico, la esfera primordial donde las mujeres proveían cuidados y atención a hombres y niños (Martín, 2006; cit en Herrera B., en prensa). Reconociendo que esta perspectiva era reduccionista, pues definía a las mujeres como víctimas de su condición, se reconoció la importancia de valorar la existencia individual de cada mujer, misma que pertenece a un conjunto definido por su sexo, pero partícipe de otros distintivos sociales como son la clase social, etnia, edad, escolaridad, entre otros. La antropología de la mujer, delineó el camino hacia una tercera perspectiva, los estudios de género, los cuales pusieron énfasis en el proceso por medio del cual las diferencias sexuales se convierten en desigualdades sociales y la importancia de estudiar el carácter relacional entre los géneros en la estructuración de la sociedad humana, es decir, el establecimiento de relaciones sociales entre hombres y mujeres, observando el cruce simbólico-imaginario en dos planos: en los individuos, donde el género opera como formas de subjetivación; y a nivel trans-individual, donde se moldean los papeles sociales, las relaciones, los mandatos y atributos socioculturales, así como las instituciones e ideologías de género que separan el mundo bajo una lógica de contrarios: público-privado, trabajo remunerado-trabajo doméstico, visible-invisible, valorado-desvalorado, entre otras oposiciones (Herrera B., en prensa).

El género desenmascaró el sistema sexo/género, que sustenta como principio ordenador la subordinación femenina, y por medio del cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en producción de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades (Rubín, 1996 cit en Herrera B., en prensa). El género refiere el pensamiento binario y complementario subyacente en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, identificando las cualidades humanas biológicas con el sexo y las

cualidades humanas sociales con el género, donde las construcciones culturales de lo masculino y lo femenino reconocen ciertas asimetrías de poder y la condición subordinada de las mujeres, resultado de estos condicionamientos sociales. De ahí que las investigaciones se desarrollaron en torno a develar el ordenamiento social de corte patriarcal, caracterizando los arquetipos de masculinidad y feminidad hegemónicas.

En la década de los 80 del siglo pasado, el concepto de género, en el análisis antropológico, comenzó a utilizarse como sinónimo de mujeres, en la medida en que era un concepto más neutral y académico que el de mujeres. Posteriormente, se consideró como una categoría impuesta a un cuerpo sexuado, que designa las prácticas sexuales de los roles sociales asignados a hombres y mujeres. De ahí que, el género sea también una construcción social, que alude a características culturales y psicológicas asignadas de manera diferencial a hombres y mujeres, y configuran modos particulares de pensar, sentir, comportarse y relacionarse. Por lo que, el género se organiza a través de una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas, actividades, espacios, instituciones y lenguajes que diferencian a las mujeres de los hombres, resultado de un largo proceso histórico de construcción social. También muestra cómo los hombres y las mujeres se encuentran condicionados socialmente por su género a través de toda esta red (Id).

Como se ha señalado, a lo largo de muchos años, aproximadamente dos siglos, muchas mujeres han cuestionado el papel de la mujer en la sociedad, se han conquistado muchos derechos políticos, civiles y laborales, pero esto no ha sido suficiente; ya que si bien muchas de nosotras sabemos que tenemos una capacidad equiparable a la de los hombres de estudiar, de tomar decisiones, de trabajar, así como de ejercer nuestra sexualidad; la cultura en la que estamos inmersas sigue anteponiéndose al desarrollo de muchas mujeres en nuestro país.

La cultura como un sistema de símbolos significativos (desde los gestos hasta cualquier manifestación material realizada por el *Homo sapiens*) nos ordena y nos gobierna en diferentes formas, dando una coherencia al modo de vida de quien está en contacto con

ella, a través de una serie de mecanismos de control de conducta (Geertz, 1989), continúa imponiendo un modelo de ser mujer mexicana.

Sí, tenemos derecho a votar, a ser elegidas en puestos públicos importantes que antes eran asignados exclusivamente a los hombres; a escoger, estudiar y ejercer casi cualquier profesión, pero continuamos con el dilema de ejercer o no la maternidad.

Las mujeres y el ámbito laboral

La palabra “trabajo” fue usada hasta hace algunos años, en estudios sobre la salud femenina. Aunque nunca era explicitado, esta palabra era tomada como sinónimo del trabajo asalariado que las mujeres hacían fuera del hogar (usualmente en el mercado de trabajo formal), por lo tanto, se ignoraba o pretendía ignorar el trabajo no asalariado y socialmente invisible que las mujeres realizan en el hogar (Romito, 1997).

Algunos estudios sobre el tema de la mujer y el trabajo, se centraban en el efecto de las condiciones de trabajo en la reproducción humana, por lo que eran las madres las más estudiadas y entrevistadas. Contradictoriamente, el trabajo que ellas hacían dentro y fuera del hogar quedaba oculto. Por ejemplo, en un estudio hecho en 1963 (por el Departamento de Salud de los Estados Unidos) sobre el efecto del trabajo asalariado en el producto de las mujeres embarazadas, se registró la ocupación del esposo, pero no el de las mujeres encinta. Otra investigación sobre las causas de los partos prematuros tampoco indagó si las mujeres realizaban actividades remuneradas, menos aún su ocupación particular (Bercowitz, 1981; cit en Romito, 1997). El trabajo doméstico que las mujeres llevan a cabo también permanecía oculto, a pesar de que para cualquier mujer toma muchas horas del día el realizarlo y de que implica riesgos en su salud.

Según datos de la Unión Europea (Eurosat, 1991) sobre las razones por las que las trabajadoras de la región faltan a sus puestos, en la semana examinada para el estudio,

7.8% del total de horas laborables fue perdido por ausencia de trabajadores. Las razones de las ausencias fueron fundamentalmente vacaciones y enfermedad; sólo 3.6 de las horas perdidas se debieron a *licencias por maternidad*. Las estadísticas como éstas hacen posible desechar prejuicios ampliamente aceptados, como que las mujeres que trabajan fuera de su hogar son un problema para sus hijos, para sus empleadores y para la sociedad en general (...) (Romito, 1997).

Pero sobre estas cifras habría una segunda lectura, las mujeres que tienen la fortuna de tener un trabajo remunerado, prefieren conservarlo, posiblemente aunque sea en detrimento de su maternidad.

En el caso de México, la demanda creciente de trabajo por parte de las mexicanas a lo largo del siglo XX, produjo efectos psicológicos y sociales que trastocaron la médula de la tradicional dominación masculina. Así, la actividad y capacidad económica de las mujeres, jugó un papel central en la reorientación de los papeles domésticos, con una tendencia a la redistribución equitativa entre las personas de ambos sexos, que presionaron la existencia de servicios como guardería, lavanderías, comedores públicos y estancias infantiles, sólo por mencionar algunos. En los inicios de los setenta del siglo XX, el 20% de las mujeres del campo y 14% de las zonas urbanas, es decir más de un tercio de la población femenina total de México, participaban en algún espacio laboral, formal o informal. Lamentablemente en el ámbito educativo, en esos años, menos del 15% de la población femenina, se encontraba en los niveles de educación superior y cerca del 30% continuaba sin terminar la primaria. Hacia 1990, ya se observaba en la sociedad mexicana una transformación creciente, respecto a la participación de la mujer en el trabajo remunerado, con un 33% de la fuerza laboral del país. Para 2005, la mitad de la población económicamente activa, estaba conformada por mujeres, por lo que el tradicional papel femenino en el hogar, fue sustituido por su papel activo en diversas facetas de la vida pública y su desarrollo profesional (Suárez, 2010; cit en Herrera B., en prensa).

Según el Consejo Nacional de Población de México (CONAPO), la incorporación de la

mujer al mercado de trabajo, pasó de 17.6% en 1970, a 36.8% en 1995 y 42% en el 2008. A inicios de la década de los 90, cerca de uno de cada dos hogares registraba ingresos monetarios provenientes del trabajo femenino; en el 2005, esta situación se observó en dos de cada tres. Asimismo, se ha incrementado la proporción de los hogares donde la aportación monetaria de las mujeres es la fuente principal de ingresos, ya que pasó de 9.9% en 1992 a 15.2% en el 2005 (según datos proporcionados por DEMAC)¹.

Como podemos observar, por diversos factores sociales y económicos, la mujer mexicana continúa incorporándose al entorno laboral remunerado; esto ha traído consigo nuevos fenómenos en cuanto a relaciones sociales, familiares y laborales se refiere.

En el campo académico y científico, la incorporación de la mujer mexicana ha sido continua. Sin embargo, a pesar de que las mujeres representan 50% de la matrícula universitaria, pocas tendrán oportunidades para ejercer su carrera universitaria, pues la demanda de trabajo actualmente sobrepasa a la oferta (Godinez L. 2004).

Aún más, esta competencia para ocupar un puesto académico o científico en alguna institución pública o privada, también será muy difícil, y difícil será también mantenerse en el. Según cifras dadas en el presente año (2011) sólo hay 2295 mujeres entre los 8018 miembros del Sistema Nacional de Investigadores, y sólo hay 299 mujeres entre los 1492 miembros de la Academia Mexicana de Ciencias. La proporción de hombres y mujeres estudiantes de doctorado es similar, y los grupos de investigación están mayoritariamente dirigidos por hombres.

Además de la gran competencia que hay para ingresar a una universidad, para poder acceder a un puesto laboral, para poder ingresar y laborar en un campo científico, las mujeres mexicanas continúan tratando de resolver el dilema de ejercer su maternidad. Quienes hemos decidido ser madres-trabajadoras, hemos ideado un sin fin de

1 Documentación y Estudios de Mujeres, A.C.

estrategias para tratar de cumplir con todos nuestros papeles. A continuación, haré algunas observaciones sobre estas “estrategias”.

Aunque hombres y mujeres somos iguales ante la ley mexicana y tenemos los mismos derechos laborales, existen algunas especificidades que, como madres trabajadoras, la Constitución Mexicana otorga para proteger a la madre y al hijo:

- “Durante el embarazo no se deben realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud y la del niño.”

Si bien es cierto que esta frase es muy loable, muchas mujeres tienen que realizar trabajos extenuantes en sus hogares: hacer el aseo de sus casas, continuar cuidado a sus otros hijos y al esposo; y también realizan trabajos extenuantes si quieren continuar laborando fuera del hogar: largos periodos de traslados hacia el trabajo, jornadas laborales haciendo esfuerzos o realizando actividades que implican esfuerzos físicos importantes (como las meseras cargando grandes bandejas con platos o algunas obreras que tienen que trabajar de pie por largas horas). Lo que es más, en los sistemas de seguridad social no es fácil conseguir una incapacidad por embarazos de alto riesgo.

- “Seis semanas de descanso anteriores a la fecha de parto y seis semanas posteriores al mismo, durante este periodo se debe percibir el salario íntegro. También se tiene derecho a conservar el empleo y los derechos que se hayan adquirido por la relación de trabajo.”

En este sentido, no son pocas las trabajadoras en México que pierden sus trabajos por el hecho de estar embarazadas y muchas otras, madres de familia, no consiguen trabajo por eso, por ser madres.

- “En el periodo de lactancia se tiene derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar al bebé.”

Si todas tuviéramos una guardería a lado de nuestro lugar de trabajo, este derecho sería por demás justo y aplaudible. Muchas mujeres trabajadoras en México, ocupan

más de 15 minutos en trasladarse a la Estancia Infantil, guardería o lugar donde tienen a sus bebés, por lo que para muchas no es posible ejercer estos periodos de lactancia.

Con respecto a muchos de los trabajos remunerados que las mujeres desarrollan: en su mayoría niñeras, enfermeras, empleadas de tienda, secretarias, afanadoras, sirvientas, etcétera. Las habilidades relacionadas con estas tareas han sido vistas como una extensión “natural” de las características femeninas y del trabajo doméstico. Como resultado, este tipo de trabajos han sido desprofesionalizados, dando a los empleadores un argumento para pagarlo mal. Además, tradicionalmente, trabajos como el de enfermera o de niñera han sido considerados muy apropiados para las mujeres, aunque impliquen riesgos de salud desde el punto de vista ergonómico y psicológico, sin mencionar los riesgos clínicos a los que están expuestas las enfermeras (Stock, 1995; Skillen, 1995; cit en Romito, 1997). Se ha demostrado que durante el embarazo estas mujeres presentan mayores tasas de hipertensión y tienen mayores riesgos de tener niños a pretérmino o malformados (Saurel-Cubizolles et al, 1996; cit en Romito, 1997).

Pero también existen otro tipo de trabajos que las mujeres estamos realizando, como ingenieras, arquitectas, licenciadas en derecho, diseñadoras industriales, ingenieras industriales, ingenieras químicas, químicas industriales, nutriólogas, antropólogas, por citar sólo algunas profesiones en las que tenemos presencia; y que si bien son trabajos que no implican una actividad física fuerte, sí implican tiempo, dedicación, concentración, orden, constancia, las cuales también son muy difíciles de lograr.

Aunado a lo anterior, factores como los bajos ingresos, el limitado poder de compra de los hogares, el aumento del desempleo masculino, y una creciente alza en el número de jefaturas femeninas de las familias induce a que en los hogares se presente la necesidad de aumentar el número de personas que aportan ingresos a ellos.

La experiencia de quedar embarazada o de ser madre y profesionista a la vez, variarán dependiendo del contexto social en que se viva: si se cuenta con un salario, si se

cuenta con cierta protección legal laboral, si existen suficientes guarderías o escuelas de buena calidad, si los padres comparten o no con las madres las tareas domésticas, si se cuentan o no con apoyo de la familia extensa, o si se tiene la suficiente confianza en conocidos ajenos a la familia, para confiarles a los hijos en determinados momentos.

Además, muchas mujeres que empiezan a trabajar después de haber tenido un hijo lo hacen en un contexto psicológico poco adecuado. Los resultados de un estudio realizado por Brannen y Moss (1991, cit en Romito, 1997) en Inglaterra muestran que las mujeres que vuelven al trabajo asalariado después de haber tenido un hijo, enfrentan un contexto social en el que la familia, los amigos, los colegas de trabajo y los esposos las hacen sentir culpables y sufren de falta de apoyo emocional y práctico. (...) Datos del mismo estudio muestran que las mujeres se preocupan de que sus hijos tengan el cuidado adecuado mientras ellas trabajan, sobre todo si tienen problemas con quienes los cuidan. Asimismo, la angustia y los conflictos suelen variar dependiendo de la persona que se queda a cargo de sus hijos: la abuela, la niñera o la guardería (Romito et al, 1996). Otros estudios han hecho evidente que la preocupación acerca del cuidado de los niños está asociada a la presencia de depresión en las madres asalariadas (Lennon et al, 1991; Ross y Mirowsky, 1988; cit en Romito, 1997).

Los vacíos existentes y las estrategias como profesionistas

El tipo de trabajo que las mujeres realizan y su posición social juegan un papel muy importante en la relación entre trabajo, maternidad y bienestar. Estudios llevados a cabo en varios países europeos muestran que el costo de la maternidad en la vida profesional varía considerablemente dependiendo del status profesional y de la clase social. Las mujeres que tienen estudios superiores y que cuentan con un trabajo donde se requiere más capacitación laboral son las que permanecen en el mercado de trabajo después del parto, mientras que las menos capacitadas con más frecuencia lo abandonan o se vuelven trabajadoras de tiempo parcial, con una movilidad profesional que las lleva hacia abajo (Mc Rae, 1991, Romito y Saurel-Cubizolles, 1991, cit. en

Romito, 1997:76). La experiencia de combinar trabajo asalariado y maternidad es también diferente, las mujeres de clase media con estudios calificados tienen licencias de maternidad más largas y mejor pagadas, antes y después del nacimiento de los niños, en comparación con las mujeres de clases más bajas (Mc Rae, 1993; Romito y Saurel-Cubizolle, 1992, cit. en Romito, 1997). Paradójicamente, son las mujeres con los peores empleos y las jornadas más extenuantes las que tienden a ser menos beneficiadas por la legislación y las que son más castigadas por la experiencia de la maternidad.

En el caso de las profesionistas, muchas de ellas tienen que cubrir turnos variados en sus trabajos, o turnos continuos que no les permiten acudir o estar presentes en algunos sucesos importantes en la vida de sus hijos.

Recabando algunos testimonios, algunas profesionistas señalaron que teniendo este tipo de empleos buscaron tener “tiempo de calidad” con sus hijos y esposos. Con ello, dedicaron menos tiempo a otras labores que correspondían al mantenimiento del hogar, las relaciones sociales y la familia. Algunas, por diversos problemas de salud, tuvieron que dejar de trabajar para recuperar su salud y estar al cuidado de sus hijos.

Quizás los vacíos existentes en el ámbito de las profesionistas, es la exigencia de estar de tiempo completo en los trabajos. Es difícil para ellas pedir u obtener un permiso laboral para acudir a juntas escolares, prefieren obtener estos o utilizarlos para “cuando haya una verdadera emergencia”. De esta manera, la estrategia es ir dejando de lado asuntos también importantes en la vida escolar de los hijos. Ejemplo de ello, es que hay mayor participación de los padres de familia a nivel preescolar y va decreciendo ésta conforme avanzan los hijos en los grados escolares. Entre los casos recabados, a nivel secundaria, se citó a los padres de familia para que acudieran a la escuela y presenciaran junto con sus hijos, las clases correspondientes a ese día. De un total de cuatro grupos de 35 a 40 alumnos de ese grado, acudieron sólo dos madres de familia.

Los vacíos existentes y las estrategias entre las académicas y las científicas

Quise diferenciar entre profesionistas y académicas-científicas, porque el tipo de trabajo que se realiza en una empresa, oficina, institución, como es el caso de las primeras, es muy distinto al que se realiza en escuelas, institutos de educación e investigación. Muchas profesionistas son contratadas para cumplir con un horario, que a veces no existe, por lo que les recalcan la “disponibilidad de horario”. En el caso de las académicas y científicas, las actividades pueden ser tan variadas, que los horarios tampoco existen. El ámbito de la academia es exigente: se preparan clases, se dan asesorías a alumnos, se investiga, se publica, se dan conferencias, además de participar en muchas otras actividades. Aparentemente, hay mayor flexibilidad de horario, pero la ciencia exige mucho, no obstante es un medio fascinante para quien está relacionada(o) con este quehacer.

En el presente año, una académica invitada a participar en un ciclo de conferencias declaró haber elegido un compañero (un esposo) que comprendía la importancia de su desarrollo intelectual, y de su pertenencia a una universidad pública, además su esposo se había dedicado “a la crianza de los hijos para que (ella) pudiera seguir estudiando y trabajando, él también llevaba a los niños a la escuela, les daba de comer, les ayudaba a hacer la tarea.” Se dividían el trabajo en casa y el cuidado de los niños. “(..) Sin que los hombres nos estén ayudando, sin que reconozcan nuestro papel no podemos hacer muchas cosas”, comentó (Del Valle Díaz, 2011; cit en Sánchez 2011).

Es admirable la forma de pensar del esposo y la suerte que ha tenido ella de encontrarlo. Pero habrá muchas otras que no han tenido la misma oportunidad, muchas continúan ejerciendo un papel digno en la ciencia pero combinando éste con su papel como madres de familia. Recordemos que cuando se hace un estudio científico, éste conlleva una serie de pasos: podremos ir algunas veces con los niños a las bibliotecas, podremos realizar con los hijos a lado, algunas observaciones, así como algunos cuestionarios y entrevistas, ¿podremos llevar a los niños a algún laboratorio?, ¿realizar un experimento o a trabajo de campo? El análisis de los datos, así como su redacción

final tendrán que hacerse; las más de las veces, deseáramos concentrarnos y trabajar en esto largas horas, pero sin lugar a dudas estaremos al tanto de los niños. Sí, hay horarios donde los hijos estarán en la escuela y el periodo de tiempo se aprovechará para avanzar en la investigación. Pero la ciencia también es demandante y no respeta horarios.

En este proceso de investigación se interpondrán las juntas y trabajos escolares, los festivales y días festivos que marcan el calendario escolar, las enfermedades, los retrasos por cualquier otra situación (el automóvil descompuesto, una computadora con virus, el mantenimiento de la casa).

Además de todo lo anterior, se deberá cumplir o tratar de cumplir con los otros papeles que se espera uno cumpla. Las estrategias para ejercer el papel de académicas y científicas son variadas: rodearse de personas que le ayuden a uno con el cuidado de los hijos, con el mantenimiento de la casa y con otras labores asociadas a ella: planchar, lavar, cocinar. Esto conlleva algunas veces, el gasto para pagar el salario de las personas que harán esas labores por nosotras. Pero habrá otras que no podrán cubrirse de esta manera.

A pesar de la incursión de las mujeres en carreras que han sido consideradas como “masculinas”, las desigualdades en el ámbito laboral y salarial permanecen (Godínez L. 2004). En el ámbito científico, la situación no es nada alentadora, “sólo el 19% de las científicas llegaron al nivel más alto del Sistema Nacional de Investigadores” (SNI), dijo el titular de la Academia Mexicana de Ciencias, el pasado 28 de marzo del presente año.

Según Menchaca (titular de la Academia Mexicana de Ciencias), México no ha sentado las bases para la mayor participación de las científicas y tiene razón. En el mismo tema, Rosaura Ruiz (2011 cit en Sánchez, 2011) señaló: “A 35 años de haberse declarado el Día Internacional de la Mujer, podemos observar que los ejemplos de la inequidad de género se vive todavía en todo el mundo. Es interesante notar que en este tema en la

ciencia esa desigualdad es general, inclusive en los países desarrollados hay un porcentaje menor de mujeres en la ciencia que en los países, por ejemplo, (de Latinoamérica”.

La Academia Real Inglesa de Ciencias sólo tiene 5% de mujeres y la Francesa cuenta con tan sólo 8.8%. Estos son los ejemplos europeos más “prestigiosos”. En nuestro continente, la Academia Argentina tiene apenas 4%, la Estadounidense 10% y la Canadiense, 14% (Vicencio, 2011).

“Entre los factores que contribuyen a una menor representación de las mujeres en la ciencia y la tecnología mencionó las limitaciones para las niñas en el acceso a la educación, la demanda de las mujeres como madres y responsables del cuidado de familiares, la falta de modelos femeninos en la ciencia, y la falta de entrenamiento para el liderazgo”. “Estas normas culturales, estereotipos, prejuicios, crean barreras intangibles que evitan la inclusión de las mujeres; que incluso aunque logran entrar a instituciones de investigación, abandonan de forma muy temprana sus carreras” (...) (Ruiz, 2011).

Ruiz (2011, cit en Ciudadanía Express) señala que “(...) existen mujeres sobresalientes en la ciencia con características comunes a tomar en cuenta: una temprana fascinación por la ciencia, un pensamiento independiente, un rechazo temprano a las limitaciones culturales impuestas a las niñas y mujeres”. Esto marca sin duda parte de las estrategias que muchas científicas adoptan para poder ejercer su papel de madres de familia y por supuesto, de científicas. Pero en el caso de México, las mujeres están siendo tomadas en cuenta si figuran en el SIN, para entrar al SIN se piden una serie de requisitos difíciles de lograr si se es madre también (doctorado, publicaciones, tesis dirigidas, clases frente a grupos, asesorías, conferencias, etcétera).

Otro vacío en nuestro quehacer como académicas y científicas es la forma de ser evaluadas. Recordemos que en este campo de actividad, nuestro trabajo se tiene que evaluar. Del resultado dependerá, en algunos casos, mayores ingresos monetarios, ya

sea por incrementos salariales o por la obtención de otros recursos.

A pesar de los malabares que las académicas y científicas tenemos que hacer para ejercer nuestra profesión; en las instituciones a las que pertenecemos se nos evalúa de la misma manera que a los demás compañeros, con esto no quiero decir que debemos tener privilegios por ser madres y científicas, pero hay que reconocer que nuestro trabajo se vuelve más difícil con la maternidad: como estrategias, habrá quien pueda disponer y pagar por más ayuda en los hogares, pero en algunos casos, los salarios no alcanzan para esto. Habrá quienes tengan asistentes de investigación que las apoyen en sus proyectos, pero en muchas instituciones no se tiene este tipo de ayuda. Habrá quienes en sus instituciones tengan todo tipo de facilidades para realizar investigación y docencia, pero hay muchas otras en donde se nos ponen barreras para obtener mayores grados académicos y preparación; en donde conseguir material para realizar investigación, es por demás difícil o limitado.

Habrá aquellas colegas quienes tengan acceso para publicar con mucha facilidad; otras, a través de conseguir financiamientos para sus proyectos, podrán hacerlo; otras, no podremos porque no tenemos fácil acceso a ambos tipos de vías para publicar. Habrá quienes decidan que es más importante ejercer tiempo “de calidad” para los hijos y la pareja, pero recuerdo dos casos, en uno hubo un divorcio gracias a privilegiar la tesis de doctorado antes que al matrimonio y la familia; otro, en el que los hijos se quejaron de que la tesis de doctorado era más importante que ellos.

Con lo anterior, considero que no es justo evaluar de la misma manera a académicas y científicas que son madres de familia; ya que crecen más las obligaciones en el hogar y decrece el tiempo dedicado a este tipo de labores académicas.

Aunado a lo anterior, muchos de nuestros compañeros o esposos no pertenecen a este mismo ámbito. Ejercen otras profesiones o carreras donde sólo se les permite eso, ejercer su profesión, donde se les demanda tiempo completo y más, por tener el privilegio de trabajar.

Consideraciones finales

En este punto considero necesario repensar el quehacer de las mujeres como profesionistas, como académicas, como científicas, pero sobre todo, como madres de familia.

En nosotras, sigue cayendo toda la responsabilidad de educación, mantenimiento y cuidado de la familia. Con ello, no quiero menospreciar el esfuerzo de algunos compañeros, esposos y padres de familia que hacen esfuerzos importantes por apoyar algunas actividades en relación con el hogar y la familia. Sin embargo, estos esfuerzos se diluyen o son los menos, ya que no hay ningún sustento legal laboral en nuestro país que permita a los hombres ejercer su paternidad de manera equiparable a la que se exige o desea que las mujeres cumplan con su maternidad.

El vacío legal laboral al respecto es importante, ya que va en detrimento de la calidad de vida de las familias mexicanas, en detrimento de la salud de las madres-profesionistas o madres-científicas mexicanas, y por supuesto, en el ejercicio de su labor, en cualquier ámbito; finalmente, y por demás importante, en detrimento de la relación y cuidado que podemos mantener para bien de nuestro hijos.

En muchos países industrializados todavía existe una gran cantidad de prejuicios sociales respecto a las madres que trabajan fuera de sus casas; mismos que también existen en la comunidad científica. Un ejemplo de ello son las investigaciones sobre las consecuencias del trabajo asalariado en el desarrollo de los niños. Por años psicólogos, psiquiatras y pediatras han estado buscando evidencias negativas, aunque no han sido muy exitosos en su empeño, en cambio los resultados de otras investigaciones parecen mostrar efectos positivos del trabajo materno y del desarrollo social y psicológico de los niños en las guarderías (Clarke-Steward, 1989 y 1991; Hennessy y Mehuish, 1991 cit en Romito, 1997)

Lo cual no quiere decir de ninguna manera que la relación padres-hijos, debe ser substituida totalmente con la inserción de los niños a guarderías o a escuelas con horarios extendidos.

En años recientes varios estudios han tratado de descubrir si salir a trabajar tiene un efecto negativo o positivo en la salud mental de las madres y jóvenes. Hay dos teorías que compiten: la “teoría del mejoramiento” asume que desempeñar diferentes tareas y papeles es enriquecedor, considera que la frustración es un sentimiento que puede ser compensado con una actividad que dé satisfacción, y la “hipótesis de escasez”, que establece que combinar diferentes roles y tareas representa una fuente perpetua de estrés y que puede causar problemas psicológicos. Los resultados todavía no son concluyentes (Romito, 1994; cit en Romito, 1997), pero un paso importante ha sido la incorporación de la construcción subjetiva en el debate, particularmente la discrepancia entre deseos y realidad (Brannen y Moss, 1991, cit en Romito, 1997) también denominada “falta de adecuación en el papel actual” (Patisson y Moyse, 1995 cit en Romito, 1997). En lo que concierne a la salud mental, los resultados sugieren que lo importante para las madres no es el hecho de estar desempleadas o de quedarse en su casa, sino la congruencia entre sus valores y sus deseos con su situación ocupacional real (Brannen y Moss, 1991; Patisson y Moyse, 1995 cit en Romito, 1997). Así, las madres más infelices parecen ser aquéllas que se quedan en casa, pero en realidad les gustaría estar trabajando (Pistrang, 1984; Hock, 1987; Brannen y Moss, 1991 cit en Romito, 1997).

Con respecto a lo anterior, por supuesto que depende de cada una de nosotras encontrar un equilibrio entre nuestras profesiones y nuestra vida familiar, este equilibrio debe ser encontrado en pro de nuestro desarrollo como individuos y pensando en las posibles afectaciones a quienes nos rodean: colegas, familia.

Sin embargo, a pesar de todo lo que se ha logrado, las profesionistas, las investigadoras y las mujeres científicas, permanecen ausentes de las posiciones de

jerarquía en todo el mundo. El reducido número de mujeres que ocupa cargos destacados en la investigación científica, responde a una amplia diversidad de factores, incluido el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los patrones los enfoques de productividad específicos del género y los criterios de medición del rendimiento y promoción (Suárez, 2010).

Coincido con Bustamante (2011, cit en Vicencio 2011) cuando afirma que es necesario “promover modelos de mujeres científicas de carne y hueso, quitar los prejuicios y estereotipos a través de la formación de docentes en ciencias que incorporen la perspectiva de género. Es imprescindible establecer redes de mujeres científicas que analicen no sólo las últimas innovaciones de sus áreas, sino que también sean sensibles a lo que padecen por ser mujeres: la discriminación, explícita y sutil, de grupos consolidados de investigadores, para lograr desaparecer las desigualdades de género y proponer políticas flexibles para conciliar la vida familiar con la profesional.”

Los Planes Nacionales de Desarrollo de los últimos años han señalado que una buena calidad implica evaluación, y la conciben como un medio indispensable para la mejora continua, el aseguramiento de la calidad y la rendición de cuentas; así como también, destacan el hecho de que es indispensable dar a conocer los resultados y utilizarlos para la toma de decisiones; que el proceso de evaluación y sus resultados deben reconocerse como elementos valiosos que ayuden a las instituciones educativas a valorar sus logros y limitaciones y a definir y operar innovaciones que les permitan alcanzar niveles superiores de desarrollo y de consolidación. En este contexto, en todos los programas sexenales del sector educativo, la calidad ha sido un objetivo fundamental (Andrade, 2006).

La evaluación al desempeño contempla una serie de mitos tales como el que: la evaluación está ligada a la calidad; peor, como en la realidad, una relación de correspondencia de este tipo no puede establecerse, para poder establecerla lo que hacen es, agregarle un elemento más, que es: el de asimilar la evaluación o a lo que llaman evaluación al mejoramiento económico. Mediante este mecanismo lo que se

desea es que el docente produzca más, y que la evaluación tenga que ver con incentivos económicos de otro tipo, generando la proliferación de prácticas de simulación (Id), en el quehacer académico y científico.

En otras profesiones, las evaluaciones van de la mano con la cantidad producida, o el número de personas atendidas. En todo caso, este tipo de evaluaciones exigen, imponen horarios que no permiten atender a la familia, que no permiten tener una vida personal. Por lo que cabe preguntarse, qué clase de ciudadanos o profesionistas necesita el país, aquellos que parezcan autómatas o aquellos que ejerzan su profesión, pero también estén al tanto de lo que pasa con los suyos, de lo que pasa con su calidad de vida, de lo que pasa con los otros ciudadanos de este país.

Referencias bibliográficas

Andrade América (2006) “Los modelos de evaluación al desempeño académico en las organizaciones educativas de nivel superior”, en: *Memoria electrónica V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y Reestructuración: Los retos del nuevo siglo*, México, pp. 13

Herrera Bautista Martha Rebeca
En prensa “Género y violencia, otros senderos para la antropología física en México”, en: *La complejidad de la antropología física*, Anabella Barragán Solís y Lauro González Quintero (coordinadores), Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Romito Patrizia
1997 “Trabajo asalariado, maternidad y bienestar de las mujeres. Algunas notas epistemológicas”, en: *Salud Problema*, Nueva Época, año 2, número 2, junio, pp. 71-79

páginas electrónicas consultadas

Ciudadanía Express
2011 “Las mujeres aún excluidas en la ciencia”, marzo 7, disponible en: http://ciudadania_express.com/2011/03/07/ , página consultada el 7 de abril de 2011

“Aportación económica de las mujeres”, publicado en DEMAC, disponible en: <http://www.demac.org.mx/content/aportacion-economica-mujeres>, página consultada el 19 de noviembre de 2010

Godínez Leal Lourdes

2004 "Enfrentarán crisis laboral mujeres profesionistas", en *CIMACnoticias.com*, jueves 19 de febrero de 2004, disponible en:

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/04feb/04021901.html>, página consultada el 8 de octubre de 2010

Sánchez Renata

2011 "Las ciencias exactas también son para mujeres", en: *El Universal.com*, miércoles 9 de marzo, disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulos/63255.html> , página consultada el 7 de abril de 2011

Suárez y López Guazo Laura (2010) "Mujeres: educación, investigación científica y espacios laborales en México", disponible en:

<http://www.refundacion.com.mx/revista/index.php?view=article&catid=27%3Aperspecti>
página consultada el 7 de abril de 2011

Vicencio María Elena

2011 "Las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación en México", en: *La Crónica de Hoy*, 4 de abril, disponible en:

http://www.cronica.com.mx/imprimir.php?id_notas=570602, página consultada el 7 de abril de 2011

LA CULTURA: DEL PRESENTE MIRANDO HACIA EL PASADO.

Mtra. Claudia V. Negrete Jiménez¹

Dra. Mónica Colin Salgado²

En la medida que avanza el siglo XXI, la globalización, la apertura económica, la competitividad, son fenómenos que llevan a nuevos procesos de transformación organizacional, en donde un elemento estratégico y coyuntural es la cultura, dado que si no hay una visión compartida, nunca se generará la suficiente energía y significado que movilice a la organización y a su recurso humano en el proceso de cambio y en el logro de los objetivos de la organización.

Al respecto, Robbins (1987), plantea que la función principal de la cultura es el establecimiento de los límites, en formar un sentimiento de identidad y un compromiso personal compartido con la institución para el alcance de metas, ayuda a establecer el sistema social y sobre todo es un factor que permite controlar, guiar y modelar las actitudes de los empleados.

En el desarrollo de este capítulo se encuentra algunos los antecedentes de la cultura organizacional, los conceptos de diversos teóricos respecto a cultura, la concepción de la organización como sistema social y como se desarrolla la cultura en ella, así como características y funciones de la propia cultura en la organización que permiten identificarla.

Antecedentes de la Cultura desde las perspectivas antropológica y sociológica.

Los antropólogos se ocupan de los patrones sociales amplios, más que la cultura corporativa. Cultura, en el sentido en que los antropólogos la usan, se refiere a los

¹ Profesor – Investigador del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas (DCEA), Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato.

² Profesor – Investigador del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas (DCEA), Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato.

entendimientos compartidos por los miembros de una sociedad. Los primeros antropólogos distinguieron en la conceptualización de la cultura, aquella que es material y la que no lo es.

Los teóricos del estudio de la cultura, sobre todo los antropólogos, sostiene *José María Gasalla* en una entrevista que le formulara *Domínguez Chávez (1996)*, la fundamentan en los valores que inconscientemente la organización va retomando de la actuación de su fundador o creador. Es el sustantivo común “que indica una forma particular de vida, de gente, de un período, o de un grupo humano”. Expresando lo que podríamos llamar el concepto antropológico de cultura; más *ligado a la apreciación y análisis de valoraciones, costumbres, estilo de vida, formas materiales y organización social.*

Se podría decir que a diferencia del concepto sociológico, *aprecia el presente mirando hacia el pasado.* De manera que el concepto antropológico de cultura nos permite apreciar variedades de culturas particulares; como cultura del poblador, del campesino, cultura de crianza, de la mujer joven, cultura universitaria, etc. Esta concepción antropológica de la cultura señala, su vínculo hombre – contexto social.

Desde la perspectiva sociológica, la cultura "es el conjunto de estímulos ambientales que generan una socialización de los individuos en el curso de su desarrollo" según la *Enciclopedia Ilustrada Danae.* La cultura constituye uno de los elementos que influyen significativamente en la integración de los seres humanos en una sociedad, según se desprende de una comprensión tradicional del concepto de cultura según *Bejar (1994).*

En general se usa el concepto de cultura en su acepción sociológica, cuando el hablante se refiere a la suma de conocimientos compartidos por *una sociedad* y que utiliza en forma práctica o guarda en la mente de sus intelectuales. Es decir, al total de conocimientos que posee acerca del mundo o del Universo, incluyendo todas las artes, las ciencias exactas (matemáticas, física, química, etc.) las ciencias humanas (economía, psicología, antropología, etc.) y filosofía.

Afirma Fischer que la cultura es un sistema de "costumbres mentales" que hace que las personas que pertenecen a ella piensen igual, y perciban y razonen de forma que sus conductas encajen en el "molde social" (Fisher, 1988: 46).

Cultura

Concepto antropológico	Concepto sociológico
<p><i>Ralph Linton (1936)</i></p> <p>La cultura es un proceso continuo, que aunque contiene configuraciones, está en cambio constante. Las configuraciones son los valores y creencias que tienen la tendencia a integrar y unificar la cultura.</p>	<p><i>Touraine (1969)</i></p> <p>"Ningún análisis sociológico puede dispensarse de aprender el carácter más fundamental de la acción social, a saber: su orientación normativa. Se puede considerar este aspecto, afirmando que los hombres se guían por valores, ideas, principios..."</p>
<p><i>Beals</i></p> <p>La cultura significa la "herencia social" o las cosas que los hombres aprenden cuando son entrenados dentro de un grupo humano particular.</p>	<p><i>Bejar (1994),</i></p> <p><i>"cultura es el conjunto de patrones explícitos e implícitos, manifestados en la forma de vida, que son aprendidos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros distintivos de los grupos humanos, tanto materiales como espirituales. El medio esencial de la cultura lo constituyen las ideas (históricamente derivadas y seleccionadas) y especialmente sus valores adquiridos."</i></p>
<p><i>Terpastra y David (1985)</i></p> <p>"La cultura de la gente consiste de sus distintivos patrones modales de conducta y las subyacentes creencias, valores, normas y premisas. La cultura es aprendida y compartida por los miembros de una sociedad y tiene una influencia arrolladora en sus conductas. Por lo tanto, la cultura da soluciones a los problemas que todas las sociedades deben resolver si tienen que permanecer viables."</p>	<p><i>Hernández y Rodríguez (1994)</i></p> <p><i>"Conjunto de de creencias, valores y técnicas utilizadas en las sociedades humanas para asociarse en su ambiente; los contemporáneos comparten estos aspectos y los transmiten de una generación a otra".</i></p>
<p><i>Leslie A. White (1975)</i></p> <p><i>"cultura es la clase de cosas y acontecimientos que dependen de simbolizar, en cuanto son consideradas en un contexto extrasomático".</i></p>	<p><i>De la O (1995)</i></p> <p>Delimita el término cultura como aquél que "puede funcionar en la medida en que hace referencia a un conjunto de conocimientos, creencias, valores, prácticas, formas de organización de una sociedad", es decir, este concepto es funcional en la medida en que se refiera a una sociedad específica y a su propio desarrollo histórico.</p>
<p>Barnber: 1989 Todos los grupos humanos, como por ejemplo, la familia, la comunidad, un grupo racial, una nación, etc., tienen su cultura propia que constituye los puntos de identificación y entendimiento con los otros grupos, en aspectos cognitivos, conductuales y emotivos, coincidiendo con Schein en que esos puntos comunes son creados y desarrollados dentro de cada grupo, como guías que sirven para lograr la integración</p>	<p><i>Fischer (1988),</i></p> <p>La cultura se define como "el progreso intelectual y social del hombre en general, de las colectividades, de la humanidad".</p>

Fuente: Elaboración propia

El concepto sociológico de cultura tiene una fuerte connotación con la ***apreciación del presente pensando en el desarrollo o progreso futuro de la sociedad*** para alcanzar aquello que llamamos *el patrimonio cultural de la humanidad* o simplemente “*la cultura universal*”. Es en este sentido en que debe entenderse la expresión “*desarrollar la cultura de un país*”, implicando desarrollar y ampliar el conocimiento nacional de lo que el hombre (universal) ha sido capaz de crear hasta hoy.

En el cuadro uno se citan diferentes acepciones sobre cultura con la finalidad de llegar a la apreciación que se tiene de la misma desde la perspectiva antropológica en contraposición con la sociológica.

La organización como sistema social

En el apartado anterior se habló ampliamente sobre las diversas acepciones y conceptos de cultura en general, cuya orientación para efectos del presente estudio es hacia la connotación del concepto sociológico con una apreciación de la misma, del presente pensando en el desarrollo o progreso futuro de la sociedad, toda vez que la evidencia muestra que, la cultura -usos, costumbres, religión, valores, organización social, tecnología, leyes, lenguaje, artefactos, herramientas, transportes-, se desarrolla evolutivamente por la acumulación y transmisión de conocimientos para la mejor adaptación al medio ambiente. Hemos de orientarnos en esta parte a la adaptación y desarrollo del individuo en la organización, es decir, la cultura en la organización, para lo cual se hará primeramente una reflexión sobre el concepto de organización y, posteriormente se entrelazará con el de cultura a fin de analizar en su conjunto a la cultura en la organización.

Se comienza por designar a la Organización como sistema social, y como tal un sistema complejo, en el cual se potencia al máximo el diseño y tratamiento individual de las personas, de las relaciones entre las personas, que se tienen en cuenta como factor principal de las funciones, de la estructura, de los procesos de trabajo, de las políticas y las

estrategias, de la comunicación y la información, factores consustanciales a las relaciones interpersonales que condicionan todas las decisiones referidas a los individuos, grupos, a los actos y acciones que se llevan a cabo, en la consecución de la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades que se realizan.

En esta definición se hace referencia a las acciones de más de una persona, se habla de individuos como personas, y de los actos que llevan a cabo como parte de la Organización. Otro elemento es de vínculo asociativo que permite la realización de actos relacionados entre sí y que se ejecutan según una relación determinada. Se habla asimismo de coordinación, consciente y sistemática, de las acciones que se desarrollan, y la finalidad organizativa e individual.

En resumen, *“la organización es aquel fenómeno en el que las acciones de dos o más personas se realizan en colaboración y coordinados consciente y sistemáticamente hacia la realización de un fin o de un conjunto de fines”* (Mosher y Cimmino, 1961).

Diversos autores (Urbiola, 2004, Colín Salgado, 2010), señalan que las organizaciones, como producto social, están en constante interacción con su entorno, dado que ofrecen respuestas específicas a las condiciones de complejidad, incertidumbre y ambigüedad que enfrentan. Asimismo expresa que la racionalidad compite con la necesidad de consenso social y legitimación, encuentra su límite, cuando el entorno organizacional se institucionaliza y las estrategias de supervivencia echan mano de actividades culturales dentro de la estructura formal de la organización.

De acuerdo con el enfoque de la Teoría de Sistemas, y a fin de fundamentar lo anteriormente citado, las organizaciones adquieren una perspectiva dinámica, empiezan a considerarse como sistemas abiertos a las múltiples influencias del medio ambiente y, por lo tanto en permanente transformación. Katz y Kahn (1966) en Psicología Social de las Organizaciones, investigadores destacados de esta corriente, en su concepción de sistemas tomado de Bertalanffy (1950), plantean que las organizaciones están compuestas de partes interdependientes que no se pueden comprender en su aspecto aislado sino en relación a la totalidad que las contiene, cualquier cambio en alguna de las partes de una organización

implica una reestructuración de las restantes, razón por la cual las organizaciones, en tanto que sistemas abiertos, para sobrevivir en un medio ambiente complejo, deberán transformarse y de esta manera mantenerse en "equilibrio dinámico", convirtiendo en "energía" la información interna y externa a su sistema, capaz de "adaptarse" a las necesidades y condiciones existentes.

Como clase especial de sistema abierto, las organizaciones tienen propiedades que les son peculiares, pero comparten otras propiedades en común con todos los sistemas abiertos. Todos los sistemas sociales, incluidas las organizaciones, se fundamentan en actividades estandarizadas de una cantidad de individuos. Esas actividades estandarizadas son complementarias o interdependientes con respecto a algún producto con resultado común. Ellas son repetidas, relativamente duraderas y relacionadas en espacio y en tiempo.

Vemos que las organizaciones no se dan en el vacío y, nuevamente se confirma que como sistema social, tienen formas y contenidos, por tanto es inevitable que la cultura organizacional refleje sus estragos, mismos que pueden deberse a la motivación que genere el liderazgo desarrollado en la función directiva dentro de la organización.

La cultura en la organización

El concepto de cultura organizacional es una elaboración reciente, ubica su génesis en los Estados Unidos de Norteamérica y luego en Canadá, y adquiere su singular significado en Europa. Sobre el particular puede afirmarse que la conducta individual y la conducta de la organización son el reflejo de la cultura, que en los actores son programaciones mentales que orientan su actuación dentro de la organización.

Algunos autores consideran que la cultura organizacional es sinónimo de "**Cultura Corporativa**", por tanto de igual manera es un término que describe *sistemas de valores* compartidos (lo que es importante) y *creencias* (como son las cosas), para crear *normas* de comportamiento (la manera en cómo se deben hacer las cosas), a fin de *guiar las actividades de los miembros de la organización*". (Osborn y Hunt, 1987, p.91) A fin de

llegar a una mejor comprensión sobre el concepto de Cultura Organizacional, a continuación se presenta un diagrama con algunos de sus enfoques:

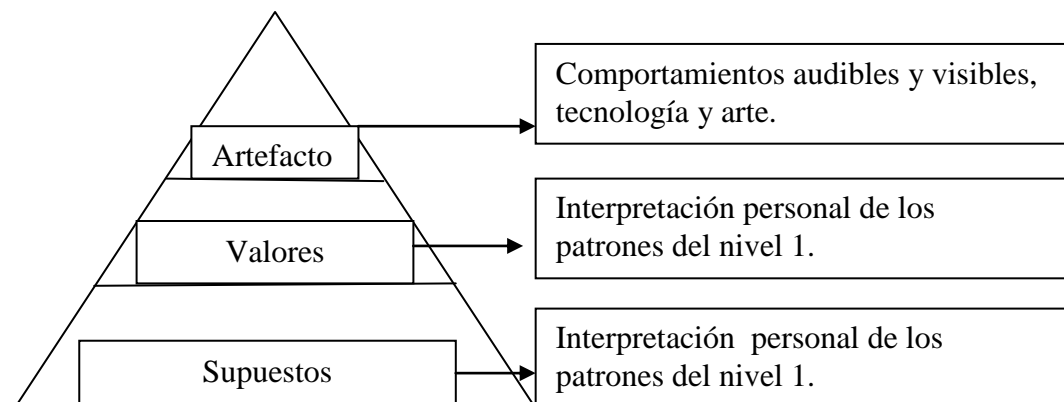
Enfoques de la Cultura Organizacional	
<i>(Millesw, 1966).</i>	“La cultura dentro de una organización se refiere al conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias políticas y normas aceptadas y practicadas por ella”.
<i>Mintzberg (1982)</i>	Describe la cultura como "El alma de la Organización." - El pegamento que mantiene unida la organización.
<i>Uttal (1983)</i>	Valores compartidos (qué es importante) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con las estructuras y sistemas de control de una organización para producir normas de comportamiento (<i>la manera como hacemos las cosas por aquí</i>).
<i>Smircich (1983)</i>	El concepto de cultura se usa en dos sentidos: como una variable y una metáfora fundamental.
<i>Hofstede (1984)</i>	Símbolos, héroes, rituales y valores: son las diversas formas en que se manifiestan las diferencias culturales.
<i>Valdez (1986),</i>	La cultura organizacional es un sistema coherente de suposiciones y valores que distingue a un grupo de otro y orienta sus decisiones.
<i>Schein (1990)</i>	Cultura organizacional se refiere al conjunto de valores , necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Afirma que al cultivarse una cultura en la organización sustentada por sus valores, se persigue que todos los integrantes desarrollen una identificación con los propósitos estratégicos de la organización y desplieguen conductas direccionadas a ser autocontroladas. Es decir, una cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico .
<i>Robbins (1989).</i>	“La cultura organizacional designa un sistema de significado común entre los miembros que distinguen a una organización de otras, un conjunto de características fundamentales que aprecia la organización”.
<i>Lord y Maher, (1991),</i>	Se entiende por cultura organizacional el conjunto de valores y creencias compartidas por los miembros de una organización determinada. Dichos valores y creencias reflejan las presunciones que sostienen los integrantes acerca de lo que se hace y de lo que se debe hacer dentro de las instituciones .
<i>Geertz (1992)</i>	Considera a las culturas como sistemas de símbolos y significados compartidos.
<i>Hatch(1993)</i>	La cultura está formada por cuatro elementos: artefactos, valores, supuestos y símbolos.
<i>Dávila y Martínez (1999)</i>	El enfoque sostiene que el concepto de cultura como artefacto, normas, valores, supuestos y creencias implica distintos niveles de análisis. Las organizaciones tienen un nivel o dimensión material en términos de cultura pero también otro nivel o dimensión de expresión de creencias, valores y manifestaciones de la conciencia .
<i>Andrade (1996),</i>	La cultura organizacional es el conjunto de creencias y valores compartidos por quienes pertenecen a una organización.
<i>Barba y Solís (1997)</i>	Definen la cultura como elementos normativos o sociales adheridos a la organización y que la mantienen integrada es decir, que se expresa en valores y creencias de sus integrantes, símbolos, rituales, historia, leyenda y un lenguaje específico.
Ramírez Martínez (2000)	La cultura de la organización es permeable a los valores de grupos de instituciones y otras fuerzas externas.

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que estas definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además de encontrar algunos conceptos como símbolos, creencias, estructura organizacional, misión y visión organizacional, valores compartidos por los miembros, normas y objetivos institucionales, procedimientos de trabajo, que sin querer ser exhaustivo en la enumeración encierra una definición bastante completa del componente: elementos de la Cultura. Ante estas diferentes definiciones encontramos que la cultura organizacional es intrínseca a cualquier organización o grupo por lo que podríamos decir que el objetivo o su función, es crear un sentido compartido entre los miembros de la organización de valores, actitudes e intereses que evolucionen acorde a las necesidades de cambio de la empresa.

Schein E. (1988), precisa que *la cultura es la amalgama social y normativa que sustenta a una organización y la mantiene unida*. Propone un modelo de cultura organizacional en el cual establece que la cultura se manifiesta en tres niveles: los *artefactos* se encuentran en la superficie, descansando sobre los *valores* y los *supuestos* en la base y que en cierta medida comparten todos los empleados. El significado que les atribuyen les ayuda a interpretar su vida diaria en la empresa. Indica cómo han de hacerse y evaluar su trabajo. También indica cómo se relacionan entre sí y con las personas importantes (Cummins y Worley 2007). Como se aprecia en la siguiente figura, la cultura organizacional abarca los principales elementos que existen en diversos niveles de la conciencia (Schein E.1988).

MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Schein (1988)

- **Artefactos.** Representa el nivel 1 de la manifestación de la cultura. Son los símbolos visibles del nivel más profundo de la cultura: normas, valores y suposiciones básicas. Incluye la conducta observable de los empleados como el vestido y lenguaje; estructuras, sistemas, procedimientos y reglas; aspecto físico de la empresa: decoración, distribución de espacios y nivel de ruido.
- **Valores.** En el siguiente nivel de conciencia se sitúan los valores de los que debe hacerse en la empresa. Indican a los empleados lo que es importante en ellas y lo que merece su atención.
- **Supuestos básicos.** En el nivel más profundo de la conciencia cultural están las suposiciones respecto a la manera de resolver los problemas corporativos. Indican a los empleados cómo percibir las cosas, cómo pensar en ellas y la actitud que han de adoptar. Son principios indiscutibles sobre cómo relacionarse con el entorno y sobre la naturaleza del ser humano, la actividad y las relaciones humanas.

En resumen, la cultura se define como el patrón de artefactos, de valores y suposiciones básicas de cómo resolver problemas cuyos resultados positivos justifican enseñarlas a los demás. (Schein, 1988).

En contraste, pero a la vez complementando la perspectiva de Schein, Hatch (1993) sugirió un nuevo modelo que combina la teoría de Schein con algunas ideas provenientes de una perspectiva simbólico-interpretativa. Este nuevo modelo, denominado *dinámica cultural*, además de tratar de articular los procesos de *manifestación*, *realización*, *simbolización* e *interpretación*, provee un marco conceptual dentro del cual se discute el dinamismo de las culturas organizacionales.

Para cada uno de ellos, Hatch presenta la óptica tanto reactiva como proactiva intentando articularlas en una perspectiva mucho más dinámica, introduciendo a su vez los símbolos como un elemento novedoso. Bajo este planteamiento de Hatch, todos los

procesos concurren en una continua producción y reproducción de la cultura, vista en condiciones estables y también de permanentes cambios.

Así, la visión dinámica reconoce de igual manera a la estabilidad y al cambio como un resultado de los mismos procesos.

Schein (1988) sostiene además que estos elementos son de carácter jerárquico, dado que al modificar los artefactos éstos modifican los valores y a más largo plazo se modifican los supuestos. Este proceso puede generarse también a la inversa, es decir, cambiar supuestos que a su vez modifican valores y después artefactos.

Los autores Hoy y Miskel (1996) establecieron en forma coincidente con Schein estos tres niveles de cultura, pero denominaron el papel más superficial como normas y no como artefactos. Según estos autores, los niveles culturales son: normas compartidas, valores compartidos y cultura como supuestos tácitos. Respecto a normas compartidas estos autores las definen como expectativas informales, no escritas, de lo que ocurre en la superficie de la experiencia. Los participantes organizacionales comunican las normas, mediante historias y ceremonias, que proporcionan ejemplos de lo que representa la organización. La cultura, definida como normas compartidas, representa el menor grado de abstracción y profundidad en el nivel del concepto.

En cuanto a valores compartidos, lo definen como las concepciones de lo que es deseable. Los valores definen el carácter de la organización y le dan un sentido de identidad. A este respecto, un concepto promulgado por los estudiosos del tema es el de “valores centrales”, designados como aquellos que son compartidos y aceptados por la mayor parte de los miembros e influyen en casi toda la vida organizacional.

En este sentido, los autores Geert Hofstede, Neuijen, Daval Ohayv y Sanders (1990) establecieron una diferencia importante: los valores compartidos no son los mismos que los valores aceptados. Los valores aceptados provienen de la organización, mientras que los valores compartidos, provienen de aspectos demográficos que poseen los miembros de la organización.

La postura de estos autores sugiere que los valores en el sentido utilizado por la literatura de cultura organizacional se refieren a aquellos relativos a la actividad o el trabajo desarrollado en la organización y no como un valor abstracto. En torno a la cultura como supuestos tácitos, los autores destacan que es el nivel de mayor profundidad y aquí la cultura es la manifestación colectiva de supuestos tácitos. Se refiere a la visión del mundo que es compartida entre los miembros de la organización. La postura ante lo que significa como cultura no significa ser excluyente, sino que pueden incluirse los tres niveles para tener una visión clara de lo que entenderemos como cultura.

En medio de este gran debate, encontramos elementos que están relacionados con aspectos ontológicos (del ser de las organizaciones). Existen científicos sociales que sostienen que la cultura organizacional es un elemento que la organización tiene y por otro lado, hay quienes piensan que la organización es una cultura.

Al respecto Robbins (1999: 439.) plantea que *“la idea de concebir a las organizaciones como culturas (en las cuales hay sistemas de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente”*. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras, pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales. Los teóricos de la organización han comenzado en los últimos años a reconocer esto, al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización.

Linda Smircich (1983) sugiere que el concepto de cultura se usa en dos sentidos: como una variable y una metáfora fundamental. Al ser tomado como variable significa que la cultura es algo que la organización posee. En este sentido, la cultura puede ser vista como

una variable externa (cultura nacional) o como interna (cultura organizacional) y desde este último enfoque se argumenta que es posible manejar la cultura de una organización.

Bajo esta perspectiva, los estudiosos se adhieren a la visión de la realidad social desde características objetivas tradicionales y funcionalistas, en la que los subsistemas socioculturales son abordados para mejorar los modelos organizacionales.

En tanto, como metáfora fundamental entenderemos lo que la organización es; por lo que el acercamiento hacia el estudio de la cultura se hace considerando a las organizaciones como culturas. En esta perspectiva, el interés está en entender la realidad social de la organización con el fin de llevarla a una reflexión. Smircich (1983) denominó a esta perspectiva como simbólica o cognitiva. Es precisamente, dentro de esta perspectiva que inscribe el trabajo de investigación de tesis que se pretende llevar a cabo.

Características de la cultura organizacional

Respecto a las características de la cultura en una organización Peter y Waterman en su libro "In Search of Excellence" (en busca de la excelencia), mencionan que las organizaciones exitosas se describían como muy ricas en cultura-las influenciadas por escalas de valores firmes y coherentes-. Mintzberg() en la estructura de las organizaciones al mencionar su configuración "misionera", se enfoca hacia las culturas ricas –ideologías- y a la forma en que estas pueden fomentar la "excelencia" en situaciones específicas.

Se dice que el grupo desarrolla una "mística," una "atmósfera," para obtener cierta clase de "química". En la organización se habla de un "estilo," una "cultura," "un carácter." Es decir, que una persona siente algo especial cuando entra en alguna organización diferente que cuando entra a otra.

Estaremos hablando entonces de algo -intangible, pero real, sobre y por encima de los componentes concretos de una organización- a la cual nos referimos como ideología. Específicamente, una ideología se considera aquí como el significado de un sistema rico en valores y creencias acerca de una organización, a la cual comparten sus miembros y es lo que la distingue de otras organizaciones. Para nuestro propósito, la característica clave de tal o cual ideología es su capacidad de unificación, vincula al individuo con la

organización, generando una "conciencia de grupo, una mística misionaria". En efecto, una integración de objetivos individualistas y organizacionales bien puede producir sinergia. Guédez (1996), comenta que tanto las dimensiones generales como en sus horizontes más específicos, la cultura encarna una manifestación social e histórica. Además la cultura se expresa en un determinado espacio y un determinado lugar de los cuales recibe influencias. Por su parte Guiot (1992 pag.181-182) considera que la cultura organizacional ilumina y racionaliza el compromiso del individuo con respecto a la organización. Nos dice también que las organizaciones se crean continuamente con lo que sus miembros perciben del mundo y con lo que sucede dentro de la organización.

En virtud de lo señalado sobre el tema, se puede afirmar que la cultura es el reflejo de factores profundos de la personalidad, como valores y las actitudes que evolucionan muy lentamente y, a menudo son inconscientes. O bien como nos menciona Schein (19) La cultura se puede inferir de lo que dicen, hacen y piensan las personas dentro de un ambiente organizacional.

Por su parte, Anabella Dávila y Nora H. Martínez (1998), nos dicen que el estudio de las organizaciones a través de su cultura nos permite conocer su esencia. Una esencia que está formada por elementos que necesitamos para identificar, para comprender la vida organizacional.

Concretando el tema y retomando los planteamientos de Olga Lucia Anzola (2003), se asume que la cultura organizacional es un conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido. Es decir, la cultura se constituye en un modo de vida y configura unas formas de relación entre los individuos de cada organización.

La cultura implica una interdependencia entre la historia (desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones), la estructura (sistema de posiciones y reglas de interacción) y

las condiciones de vida y vivencias subjetivas de las personas, que influyen en las conductas y las relaciones entre los individuos.

En el siguiente cuadro se muestran las características que **Anzola**, retomando los planteamientos de **Hofstede y Cols (1990)** menciona como centrales de la cultura, así como también las menciona por **Vargas Hernández, J.G. (2007)**, más recientemente:

CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	
Anzola, (1990)	Vargas Hernández, J.G. (2007)
<ol style="list-style-type: none"> 1. La identidad de los miembros: el grado en que los empleados se identifican con el todo de la organización. 2. El énfasis en el grupo: el grado en que las actividades del trabajo se organizan alrededor de grupos más bien que de individuos. 3. El enfoque hacia las personas: el grado en el que la administración contempla los efectos sobre las personas derivados de las decisiones tomadas. 4. La integración en unidades: el grado en que se estimula la operación coordinada e interdependiente dentro de la organización. 5. El control: el grado en el que las reglas, los reglamentos y la supervisión directa se aplican. 6. La tolerancia al riesgo: el grado en que se estimula a los empleados a ser dinámicos, innovadores y tomadores de riesgos. 7. Los criterios para recompensar: el grado en que se adjudica el sistema de recompensas dependiendo del desempeño en contraste con otros factores. 8. La tolerancia al conflicto: el grado en el que se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. 9. El perfil hacia los fines o los medios: el grado en que la administración se enfoca sobre los resultados o productos antes que en las técnicas y procesos que se aplican para alcanzarlos. 10. El enfoque hacia un sistema abierto: el grado en que se busca conocer, verificar y responder a los cambios del ambiente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es única y distintiva, es decir, cada organización tiene su cultura propia que la distingue de las demás organizaciones. 2. Es implícita. Los miembros de una organización en muy raras ocasiones explicitan su cultura. 3. Integrada en un conjunto de elementos consistentes entre sí, como si fueran partes de un rompecabezas. 4. Estabilidad-dinamicidad relativa. En la mayor parte de las ocasiones, sus modificaciones y cambios son lentos. 5. Es una representación simbólica de los elementos culturales. 6. Tendencia a la perpetuidad, ya que las organizaciones atraen al mismo tipo de personas que tienen sistemas de valores y creencias similares. 7. Es intangibles, pero se manifiesta en todas las partes y elementos de la organización, a la que afecta. 8. Aceptación y observancia por la mayor parte de los miembros de una organización. 9. Es un sistema abierto y por tanto en estrecha comunicación con su entorno.

Elaboración: propia

De los señalamientos anteriores podemos deducir que el propósito de la cultura es proveer a los miembros un sentido de identidad organizacional, genera compromiso y pertenencia a la organización, así como autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, el nivel de apoyo recibido para ejecutar y llevar a cabo sus labores, enmarcado significativamente por el estilo gerencial al señalar las directrices o normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados, donde también se deben tomar en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos y la tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos presentados en la organización.

Otros autores añaden más características a la cultura, tal es el caso de Katz y Kahn (1995) cuando plantean que las investigaciones sobre la cultura organizacional se han basado en métodos cualitativos, por cuanto; es difícil evaluar la cultura de manera objetiva porque ésta se asienta sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se expresa a través del lenguaje, normas, historias y tradiciones de sus líderes.

Dadas las condiciones anteriormente planteadas podemos afirmar que un análisis de la cultura de una organización bajo estas características, permitirá definir si el estilo de liderazgo que actualmente impera en la Universidad de Guanajuato, específicamente en el Campus Guanajuato, con este cambio estructural que se acaba de dar en la misma, es el adecuado o no y si se da el segundo caso, entonces poder definir el estilo de liderazgo que contribuya a que la cultura organizacional se adapte a la nueva estructura.

Funciones de la cultura en una organización

La importancia de una cultura compartida radicará en la *satisfacción en el trabajo* ya que las necesidades de ambas partes (individuos y empresa), serán satisfechas mutuamente o bien habrá un *interés proporcionalmente compartido* para dicha carencia o resolver el problema (Robbins, 1987).

Cuando por diversas causas la cultura organizacional existe y, cuando empieza a no ser funcional o compartida, se ve la empresa en la necesidad de crear modificaciones en su clima laboral, política y estructura, a fin de satisfacer las necesidades exigidas por el desarrollo tecnológico y o la competencia (*Jones y Gerard, 1980*).

En general, *la función principal de la cultura es establecimiento de los límites*, el formar un sentimiento de *identidad* y un *compromiso personal compartido con la institución para el alcance de metas*, ayuda a establecer el sistema social y sobre todo es un *factor que permite controlar, guiar y modelar las actitudes de los empleados* (*Robbins, 1987*).

Algunas de las varias funciones de la cultura organizacional y que resulta trascendente para este estudio mencionar, son las siguientes:

- Gestión Gerencial, flexibilidad, evaluar y modificar el rumbo de la empresa.
- Utilización de tecnologías comunicacionales, esto en vista de la globalización.
- Hacer notorio que lo más importante son los recursos humanos.
- Competitividad e innovación.
- Capacitación permanente, prosperidad y calidad de los resultados.
- Disciplina, horizontalidad, participación, responsabilidad, respeto mutuo, honestidad.
- Formar: líderes, agentes de cambio y personal de relevo.
- Comunicar un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- Apoyar el compromiso con algo superior al yo mismo.
- Fortalecer la estabilidad del sistema social.
- Facilitar premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.
- Los artefactos culturales, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes.

Indudablemente que se habla de funciones ideales, toda vez que como lo dejan entrever P. Berger y T. Luckmann en “La construcción social de la realidad” (1968), en cuanto que la sociedad y las diversas realidades que conviven en ella son productos culturales, por lo

que tenemos por un lado un constructo ideal pero al contrastarlo con la realidad se van dando ajustes de acuerdo a la realidad social que vamos construyendo.

Por lo que podemos afirmar que la cultura ejerce una influencia en las organizaciones; al respecto Mintzberg (1991), menciona que **las fuentes de poder e influencia** que hacen que una organización funcione eficaz y eficientemente, son las siguientes:

- Autoridad, Es el poder que se desprende de la posesión de determinado cargo u oposición. Este poder que originariamente está en manos de los propietarios, se delega al máximo en el director ejecutivo quien crea una estructura de trabajos coordinados, agrupados en unidades que tienen por objeto cumplir la misión de la organización.
- Ideología, que se identifica con la cultura organizacional,
- Política, que representa al poder "técnicamente ilegítimo" o a legítimo por el uso de medios y los fines que persigue.

La autoridad de un ejecutivo para influir en la aceptación de los principales valores de una cultura organizacional, es un factor importante para modelar una organización efectiva, eficiente y excelente en sus resultados. Al respecto el primer punto citado por Mintzberg, sería la base para impulsar adecuadamente el desarrollo de las funciones de la cultura organizacional en pro del fortalecimiento de la organización y de quienes la integran.

Concluyendo podemos decir que la cultura es un proceso de aprendizaje social; es el resultado de decisiones y experiencias previas, es el patrón de comportamiento general, creencias compartidas y valores comunes de los miembros. La cultura se puede inferir de lo que se dicen, hacen y piensan las personas dentro de un ambiente organizacional. Implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de comportamiento a lo largo de cierto periodo, lo que significa que la cultura de una organización es bastante estable y no cambia con rapidez.

Referencias

- Ackoff, R.L. y Sasieni, M.W. (1968): Fundamentals of operations research, Nueva York, John Wiley and Sons.
- Aktouf, Omar.(2001) La Administración entre Tradición y Renovación. (3ª. Ed).Montreal. Colombia: Editorial Artes Gráficas Del Valle editores.
- Alvarez, M. (2003).El liderazgo de la calidad total. Barcelona: edit. Praxis.
- Alvarez, M., Germán y Mario González R. ,(1998). Las políticas de educación superior y el cambio institucional". Sociología, año 13 número 13. México.
- Barba, Antonio y Solís, Pedro (1997). Cultura en las Organizaciones. 1ª. Edición. México.
- Bueno Campos, E. (1996). Organización de empresas: estructura, procesos y modelos. (1aed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Clark, Burton R., (1983), El Sistema de Educación Superior: una visión comparativa de la organización académica. Nueva Imagen, Universidad Futura. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Clark, Burton R., (2000), Creando universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación. Coordinación Humanidades, UNAM y Porrúa grupo editorial, México.
- Colín Salgado, M. (2010), Frente al laberinto de cristal. Guanajuato: Universidad de Guanajuato (en imprenta).
- Dávila, Anabella y Martínez, H. Cultura en Organizaciones Latinas. Elementos, injerencia y evidencia en los procesos organizacionales. S. XXI, ITESM 1999.
- Drucker, P.(1997). Las Nuevas Realidades. México: Edit. Hermes.
- H. Hall, Richard (1996)" Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados" Editorial Prentice Hall Inc. 2ª. Edición, México.
- Kenyon, B. (1989). La organización adaptable: anticipación y manejo de la crisis. (1aed.). México: Trillas.
- Kofman, Fredy (2001) "METAMANAGEMENT, La Nueva Con-ciencia de los negocios" Editorial Granica. 1ª. Edición. México.
- Koontz, H. Y Wehrich, H. (2004). Administración, una perspectiva global. (12aed.).México: Mc. Graw Hill.
- Giménez Gilberto. ().Antología "La Teoría y el análisis de la Cultura". Universidad de Guadalajara. Centro Regional de Tecnología Educativa.

- ✚ Martínez, R. (2004). Todos nacemos líderes. (1ª. Ed.).México: Debolsillo.
- ✚ McFarland, Lynne Joy (1996) "Liderazgo para el siglo XXI" Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia.
- ✚ Mills,D.(1991).Hacia una Nueva Corporación. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- ✚ N.Lussier, Robert (2005) "LIDERAZGO, Teoría, Aplicación y Desarrollo". Editores Cengage Learning, S.A.de C.V. México.
- ✚ Pariente, José Luis. Teoría de las Organizaciones. Un enfoque de metáforas. Colección Centro de Excelencia Universidad Autónoma de Tamaulipas. 2000.
- ✚ Pèrez, C. (1999). Valores en la Cultura Empresarial. .(1ª. Ed.).México: Mc. Graw Hill.
- ✚ Puga, J. y De la Garza, T.(2006).Manual de Liderazgo.(1ª. Ed.).México: Ediciones Gernika.
- ✚ Robbins (2004) "Comportamiento Organizacional" Editorial Prentice Hall. 7a. Ed. México.
- ✚ Schein, Edgar. Organizacional Culture and Leadership. 1999.
- ✚ Weber, Max, (1984) Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica, México.
- ✚ Weick, Karl E., (1976), "Educational organizations as loosely coupled systems", Administrative Science Quarterly, 21, pp. 1-19.

VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET)

Mesa temática 7: Cultura, subjetividad y trabajo

Ponencia de: Miguel Ángel Olivo Pérez

Profesor Universidad Pedagógica Nacional

Correo electrónico: miguelangelolivo@hotmail.com

Título: Reificación y resistencia en trabajos estéticos: dos estudios de caso

Resumen

En los últimos años a nivel internacional, se ha puesto en boga una corriente de estudios denominada *Trabajo Estético*. Por encima de las múltiples vertientes en que se han desarrollado tales tipos de análisis, es posible distinguir entre los que adoptan una postura crítica profunda y los que simplemente se limitan a proporcionar lineamientos para mejorar ya sea las condiciones de ejecución del trabajo estético o la ganancia obtenida con base en el mismo. Acorde con la postura crítica, la ponencia que aquí se propone rescatará elementos de la sociología del arte y del trabajo, con el propósito de dilucidar la manera en que, en el caso mexicano, la explotación del trabajo en el sector servicios es vuelta más eficiente a través de la reificación exitosa (aunque gestionada de manera en cierta medida inconsciente) de los elementos que generan lo considerado socialmente como bello. Tal proceso logra ser realizado, gracias a la capacidad cultural de hacer poner en juego nociones de lo trascendente *conectadas de manera actualizada* tanto con los estilos o expresiones propios de los mundos de vida de específicos sectores sociales, como con una organización del trabajo capitalista en el sector servicios. Dicha mezcla de elementos estéticos, laborales y de ganancia, tiende a hacer más tolerable y aceptable una mayor precariedad de específicos trabajos, a manera de que se puede demostrar que en México, los procesos de acumulación capitalista basados en la explotación intensiva de las formas culturales, están presentes desde hace al menos dos décadas. Lo novedoso de tal situación, quizás no sea tanto que la ganancia capitalista esté basada en una mayor explotación de los símbolos culturales, como el hecho de que el necesario momento de subversión implicado en los denominados trabajos estéticos, con frecuencia se constituya como el elemento explícitamente fundacional de un espacio de apropiación por parte de quienes ejecutan tales trabajos. Para lograr lo anterior, se alude a dos casos empíricos de trabajo estético.

Introducción: **Los usos extraviados del arte**

Paul-Laurent Assoun, en su libro *La escuela de Francfort*, plantea de manera inusualmente clara la posibilidad de un pensamiento profundo sobre el arte que no se extravíe en cualquiera de los dos modos más conocidos en que lo estético que se suele disfrazar de una vana trascendencia; a saber, la reducción del arte a un reflejo puro y simple de la sociedad, o bien, a un trampolín misterioso de evasión.

“En el primer caso, se niega el poder crítico sui generis del arte, en el otro se utiliza para pintar de rosa la barbarie social, que se perpetúa otro tanto”.

Es decir, en nuestra sociedad contemporánea, el desciframiento de lo que a partir de las relaciones de dominación se concreta como cultura, y específicamente como expresiones artísticas, constituye una tarea que pasa necesariamente por exponer la ambivalencia entre la barbarie (en virtud del principio de dominación) y la promesa de felicidad (en términos de Stendhal) contenida en un escapismo ilusorio de la dominación.

A diferencia del punto de vista filosófico, de lo que se trata desde la sociología es de analizar cómo en el ámbito laboral lo estético es deliberadamente puesto en juego (o manipulado) para incorporarlo a la lógica del capital. Tal tarea implica poder comprender las diversas expresiones histórico concretas de la anteriormente mencionada ambivalencia. Por supuesto esta ambivalencia consiste en que algo se presenta como una promesa de felicidad, pero en el fondo se está ejerciendo un acto de barbarie al violentar la subjetividad, a la vez de encauzarla por ilusorios y efímeros senderos de placer. Como dice Bohme (citado en Chung & Hancock, 2009: 466) “se pretende generar valor manipulando el insaciable deseo de sujetos económicamente activos, que son por un lado, golpeados y provocados, y por el otro, reasegurados y reconfortados”.

En la actualidad, en que el capitalismo ha entrado a una nueva fase más madura, el control del proceso del trabajo se ha expandido hacia la manipulación de la

subjetividad de los trabajadores y hasta de los clientes mismos, a través del diseño de ambientes físicos y objetos materiales, así como del entrenamiento de posturas del cuerpo y habilidades sociales. Así, el esfuerzo por mercantilizar la experiencia estética, representa para las empresas la posibilidad de generar un nuevo y específico repunte de sus ganancias.

Pero como todo proceso capitalista, dichos esfuerzos requieren de movilizar un conjunto de elementos y capacidades que se enfrentan a limitaciones y resistencias; la reificación de la creatividad y sus productos a manera de que las empresas puedan vender experiencias estéticas (o bien controlar mejor la subjetividad de los trabajadores brindándoles experiencias estéticas), exige de una profunda sintonización de varios elementos que no son fáciles de lograr toda vez de que aparte de que implican costos materiales (inversión en las construcciones y/o en los objetos con los cuales los trabajadores y/o los clientes se van a relacionar), también conllevan costos en términos de la inversión en diferentes aspectos de las acciones de los trabajadores (contratación de los trabajadores con el perfil idóneo, entrenamiento a los trabajadores en habilidades sociales, de movimientos del cuerpo, así como en el manejo de ciertos objetos).

En dicha tarea, uno de los principales retos para el capital es lograr que la generación de la experiencia estética *sea percibida como no producida por los seres humanos, ya que de lo contrario, ello significaría que en dicha producción los importantes son los trabajadores autónomos con sus propias capacidades de producción artística y no las empresas y la organización.* La reificación del producto artístico y de su proceso de generación es, por lo tanto, uno de los objetivos centrales de las empresas en el trabajo estético. Pero en la generación de la experiencia estética como producto mercantizable existe también otro gran reto: lograr que exista en los clientes y/o en los trabajadores el sentimiento de conexión con algo trascendente; solamente de esta manera los restaurantes, los salones de belleza, los aparadores de las tiendas departamentales, los mismos cuerpos de los animadores en hoteles de gran turismo, las películas y obras literarias (entre muchos otros objetos materiales que acompañan a los productos estéticos), sean percibidos como algo más que simples artefactos con adornos añadidos; para tener éxito en la generación de experiencias

estéticas, tales objetos materiales deben de participar de una especie de atmosfera mística en la que los trabajadores, en la interacción con los clientes, puedan alcanzar el sentimiento de una vivencia trascendente. Sólo en tal medida se puede decir que las empresas explícitamente dedicadas a vender experiencias estéticas (o a controlar mejor a los trabajadores a través de la generación de las mismas), logran realizar su ganancia al concretar sus ventas. Cabe señalar asimismo, que en tal interacción con los clientes el trabajo emocional desempeña un papel de gran importancia, así como los movimientos del cuerpo, la apariencia de éste, y las formas en que interacciona con los objetos materiales o con el cliente mismo.

De esta manera, la clave de la elucidación de tales procesos capitalistas de producción de la experiencia estética, reside en poder conceptualizar la movilización de los medios para la obtención de ganancia, como un proceso en el que los esfuerzos por lograr conjuntar concertadamente diversos elementos materiales y humanos (las poses del cuerpo, la apariencia de los objetos y la interacción o uso de los mismos, la actitud, el trato hacia el cliente, la mirada, las instalaciones donde se trabaja, la forma de vestir, etc.), se propone impactar en la dimensión estética de la subjetividad de los clientes a, través del plus de la vivencia estética en el que se experimenta una supuesta conexión con algo trascendente. Dado que lo que se hace en estos casos es una imitación de la actividad artística (que puede ser más o menos lograda), no existe receta alguna para generar la experiencia estética que se vende a los clientes: las capacidades subjetivas de los trabajadores para manejar conjuntamente y de manera dinámica las expresiones emocionales, los diversos objetos con los que interaccionan (sean medios de trabajo o no), las instalaciones y en general el ambiente sociomaterial en que desarrollan su trabajo, resultan cruciales para lograr mercantilizar exitosamente la experiencia estética. Cabe agregar que la experiencia estética, ya sea para el control de los trabajadores o para producirla como mercancía vendible (o la realización de ambas cosas a la vez), es algo que requiere aún de mucha teorización en México a partir de estudios de casos, ya que si bien los empresarios aprenden en tales esfuerzos, también los trabajadores lo hacen a su propia manera. Lo anterior significa que sin duda los esfuerzos por reificar la creatividad artística de los trabajadores está forzosamente acompañada de la

aspiración por su autonomía e identidad artística. La cuestión es ¿pueden las empresa negar en las propias conciencias de los trabajadores este hecho? Asimismo, conviene también aclarar que el impulso al trabajo estético no se limita al sector formal de la economía, pues invade estructuralmente a la economía capitalista en su conjunto, de tal manera que se pueden identificar esfuerzos inclusive por ejemplo en los vendedores ambulantes, que para vender su mercancía recurren al “bricoleur” propio de la actividad de ensamblaje de varios elementos (en sus puestos, en sus gritos, en su trato, etc.), para incorporar el plus de la experiencia estética a la estancia de los clientes en sus banquetas.

A partir de la famosa teoría del actor red de Bruno Latour (2007), los estudios de Chun y Hancock sostienen que mediante el esfuerzo por mezclar elementos humanos y no humanos dentro de una específica organización del trabajo, se puede lograr “esteteticizar” los ambientes de trabajo, donde ciertos artefactos no humanos pueden llegar a tener una eficacia al actuar a la manera de un actor red. Así, para los involucrados en dichos ambientes de trabajo, la estetización acontece por encima de sus voluntades y condiciona sus interacciones. No hay duda de que en la mayoría de los estudios que plantean el uso de lo estético para movilizar las ganancias de las empresas, el problema predominante es cómo crear ambientes de trabajo estéticos a través de los cuales se pueda controlar mejor los procesos de trabajo. O sea, en tales corrientes de estudio lo que mayormente interesa es como poder influir sobre los trabajadores mediante la puesta en movilización de un actor red *anónimo* o bien un artefacto *no humano*, para que el trabajo humano se pueda controlar mejor a manera de aumentar la productividad. En contraste, para la ciencia, lo más importante debería ser averiguar a través de estudios aterrizados con datos, cómo es que los trabajadores involucrados en los trabajos estéticos llegan a percibir o no determinados elementos de su realidad como modificables. Esto, independientemente de que se hayan estetizado los ambientes de manera deliberada por parte de ciertos actores. Del texto de Chung y Hancock se pueden desprender dos principales modos de plantear dicha inquietud:

1. ¿Qué nivel de influencia pueden llegar a tener los artefactos no humanos dentro de las organizaciones? ¿Puede movilizar los valores y sentimientos más profundos, o sólo se llega a la superficie de las subjetividades? Para Glagiardi (citado por Chug y Hancock), el hecho de que el elemento estético actúe de manera inconsciente en los actores representa un “pathos” (nótese el cuidadoso lenguaje de crítica a dichos estudios de tendencia empresarial)
2. ¿Cómo los artefactos contribuyen a “encapsular” los lugares de trabajo, es decir, cómo es el proceso por el cual estos son manipulados y moldeados para generar las respuestas estéticas deseadas, con frecuencia conduciendo y manipulando cualidades estéticas preexistentes en los lugares de trabajo para aprovecharlas?

El advenimiento reciente de un capitalismo suave, indica como prioritaria la manipulación de la subjetividad, donde las expresiones afectivas y lúdicas, sean puestas a tono con un ambiente dominado por un pathos organizacional. De esta manera, los cuerpos, convertidos en artefactos, adquieren el mismo estatus que otros objetos materiales también manipulados para hacer cumplir la función de artefactos: a los trabajadores se les reduce a una “objetivación fabricada”. Para Chang y Hancock (2009) los componentes principales de los trabajos estéticos son:

- a) Los diseños arquitectónicos y de los espacios, que operan como un medio de construcción de significados tanto en trabajadores como en clientes, y a la vez tienden a plasmar de una u otra forma la historia de la organización así como los valores prescritos de los actores que coexisten en ella.
- b) El artefacto no humano. Que alude al empleo estilizado de determinados artefactos, entre los cuales se incluye a los cuerpos de los trabajadores. Los artefactos no humanos tienen diferentes grados de influencia sobre los trabajadores.
- c) La expresión corporal y el modo en que ésta se convierte en trabajo estético, a manera de reducir a los trabajadores a meros objetos y medios de estetización.

Una de las dificultades que estos autores señalan, es cómo crear un lenguaje capaz de reflejar las interacciones entre lo humano y lo no humano evitando un lenguaje esotérico o evitando reificar exageradamente cosas que no lo son. Chang y Hancock piensan que a pesar de ello, la tarea vale la pena porque con el nuevo trabajo intenso sobre la subjetividad y la estetización, se está dando una nueva configuración socioeconómica más madura, misma que se expresa en una economía estética, donde los objetos estetizados pueden servir de mercancías desde el momento en que ofrecen experiencias para el consumo: lo importante ya no es el objeto sino la experiencia que él moviliza. Ya esto se veía un poco por ejemplo, en los shampoos o los aparatos electrodomésticos, que ofrecían a las mujeres mayor belleza o el sentimiento de ser buena madre, pero hay una diferencia cualitativa de objetos como estos (a los que la publicidad solamente añade algunos elementos simbólicos para que se venda) y los objetos estéticos: en estos últimos se ofrece y persigue abiertamente la experiencia estética como la mercancía principal, ya que los símbolos es el verdadero objeto de venta y lo material solamente es lo que lo vehiculiza.

Hoy, la economía global ha incorporado de manera más abierta e intensa en su modo de operación lo estético para movilizar las subjetividades al, por un lado, provocarlas golpeándolas y por el otro, reasegurando su confort y placer. Así, el trabajo estético se define por ser aquél que abarca a la totalidad de actividades que apuntan a dotar a las cosas, la gente y sus ambientes de un aura productora de una atmosfera que trasciende en su significado lo que meramente está presente. (p.e. una oficina como metáfora del mercado global). Los modos en que se conjugan diversos elementos donde se ponen en funcionamiento artefactos no humanos al interior de redes de estetificación, sirven persiguen abiertamente generar (a través de determinadas expresiones materiales y corporales), algo trascendental que se ofrece a la experiencia como una mercancía para el consumo. Entender a nivel de la realidad concreta cómo operan las redes de estetización, esto es, cómo varios elementos se ensamblan (a través de las tres categorías que los autores identifican) y tienden a poner en funcionamiento símbolos que apuntan a algo estético trascendental, necesariamente

exige una profunda inmersión en el ambiente donde se da dicho tipo de trabajos. La muestra de que en el trabajo estético se han alcanzado altos niveles de sofisticación, reside en que los locales proveedores de servicios (p.e. salones de belleza, servicios de masajes, restaurantes, etc.), son cuidadosamente adaptados a los tipos de diferentes clientelas que acuden a ellos.

En la academia, el tema de la estética siempre ha tenido fuertes conexiones con la filosofía; y al igual de lo que sucede en el caso de la psicología con el concepto de inconsciente (entendido como una represión que tiene sus propias formas de manifestarse y procesarse, y que puede estudiarse entrelazando determinados nivel de la realidad pertinentes), los sociólogos tenemos que buscar las conexiones adecuadas y sencillas con las demás disciplinas para aprender de ellas en mor de entender mejor nuestros objetos de estudio. En el caso de la estética, existen unas pocas conexiones que resultan fundamentales a la sociología para poder orientarse y nutrirse de esta disciplina:

1. Saber leerla como un campo que pertenece a la subjetividad pero que siempre tiene relaciones con lo objetivo. Como una dimensión perteneciente a la subjetividad, la dimensión estética es, junto con la dimensión cognitiva (recuperada como racionalidad estrecha en particular por los posmodernos), la dimensión a partir de la cual los estudiosos han hecho más hincapié en la posibilidad de la operación autónoma de lo que alguna vez Marx llamó superestructura y otros conocen ya sea como campo cultural. Pero más allá de las acepciones y los autores, el caso es que pareciera que en nuestra época se ha vuelto a poner de pie a Hegel, a manera de retornarse a un idealismo renovado ***bajo la égida de la autonomía de la cultura***, pues dicha supuesta autonomía es una exageración toda vez que la historia nos ha enseñado que lo objetivo y los subjetivo, la estructura y la super-estructura (o por un lado lo que la gente dice, opina, piensa, siente, etc., y por el otro lado lo que la gente hace, con quién se junta, sus características sociodemográficas, su relación con la economía, etc.), siempre han tenido una relación dialéctica. En el caso de la

estética hay muchos de errores o desviaciones en el sentido de no entender esto último y en lugar de ello plantean una supuesta autonomía de la cultura, que muchas veces es una exageración no fundamentada, operación ante la que tenemos que estar alerta de no seguir, como por ejemplo: a) la reificación de la mercancía y de los procesos por los que parece funcionar esta de manera desmaterializada o des-territorializada, b) el extravío en la fantasía o el abuso de la imaginación; por ejemplo, podemos advertir esto en especial en las películas, que parecen cumplir hoy buena parte de la función que antaño correspondió a la religión; a saber, un campo en donde la gente en lugar de verse reflejada e identificada en sus circunstancias históricas objetivas, las ignoran teniendo ello la repercusión de que, en cuanto individuos particulares, las películas se alimentan de diversos e infinitos extravíos al no saber integrar sus personalidades con base en una relación más equilibrada con la generecidad, c) el voluntarismo, sobre el cual se podría hablar mucho pero basta con señalar el abuso a que actualmente se están prestando las teorías del caos, que promovida bajo la forma de difusión de la ciencia, por todas partes invita a la gente a saber formar con arte su propio brocoleur (ya sea que se le entienda en los términos de Levi Strauss o en los de “Hágalo usted mismo en casa”) a partir de la diversidad de elementos del mundo, como si ello fuera tan sencillo y simple, o peor aún, tan mágico que sólo basta quererlo (como nos dice la película “el secreto”) para que los sueños se hagan realidad. Así, las teorías del caos y el arte, se encuentran hoy haciendo una conexión peligrosa que efectivamente conduce a un engatusamiento al hacer olvidar que entre lo objetivo y lo subjetivo existen relaciones dialécticas que deben sobre todo de ser entendidas y ontológicamente asimiladas hacia un saber ser sujetos históricos y no jugadores parciales de un solo campo (ya sea el objetivo o el subjetivo). Podrían mencionarse más extravíos de las reflexiones sobre la estética, pero estos son algunos de los principales ante los que debemos estar alertas no sólo en lo ontológico sino también en lo cognitivo, emocional y hasta ideológico.

2. Se dice y ha sido un lugar muy común, que desde principios del siglo pasado el arte ha supuestamente muerto, porque en el transcurso de los últimos tres siglos

se han operado dos tragedias con las cuales cargamos: la primera es que, desde Kant y después Max Weber hasta llegar a los surrealistas, al arte se le ha gradualmente visto y concebido como confinado a una esfera de operación autónoma, en donde paralelamente a la misma, la ciencia y la religión se desarrollan por sus propias vías, fragmentando así, al ser humano a manera de incapacitarlo para integrarlas como tres componentes indispensables de su vida. La segunda supuesta tragedia, derivada de la anterior, es que ***el arte se le ha expropiado del campo de la vida cotidiana***. En parte es cierto que a la gente se la hace sentir todos los días que no es alguien especial, que no pueden inventar o encontrar el “hilo negro”, o que no pueden “cambiar el mundo”; desempoderar a la gente, siempre ha sido una función donde de subterfugio, se tiende a empoderar a los poderosos o a los expertos, si no es que determinadas reificaciones de la realidad. En particular en el arte, por muchos años a la gente se le ha dicho que el que vale es el arte de los expertos, y que la creación (en este y en todos los campos) es algo que sólo unos pocos pueden desarrollar. Sin embargo, en la vida cotidiana la gente de todas las clases sociales o de todos los sectores económicos produce arte a través de sus expresiones, o al plasmar inquietudes en los objetos que les rodean. De esto no hace falta ni siquiera demostración: todo ser humano tiene una dimensión estética en su subjetividad y la capacidad para recrearla, pero ello no debe implicar un voluntarismo, sino la conciencia de que saber ubicar los procesos estéticos objetivamente en su historicidad, sin ilusiones pero bien entendida y conducida, puede potenciar el sentido y las cosas que se hacen en este mundo. Si bien a un nivel general los filósofos nos han dicho por muchos años que a quienes nos ha tocado vivir la modernidad vivimos en una época triste porque a la gente común y corriente nos han desligado del arte, la ciencia y la religión (llevándose eso a las manos de lejanos expertos), también es cierto por otro lado que hoy en día, y sobre todo en países semi-occidentales o no tan occidentalizados como el nuestro, la gente ni siquiera tiene noticia de tales filósofos o sociólogos (p.e. Weber con su jaula de hierro, o Habermas con la necesidad de acción comunicativa), y no sólo genera

obras o expresiones artísticas, sino que tiene incorporado también lo sacro en rituales que aprende a recrear o a incorporar en sus vidas y mundos cotidianos.

3. ***El arte como una relación de la particularidad con la genericidad.*** Desde tiempos inmemoriales, el arte ha sido un medio para la expresión de vida y su sentido. O sea, es algo que atañe directamente a la genericidad del ser humano en cuanto promueve su conservación como especie y trasciende los intereses de un individuo, una comunidad o una sociedad en particular. Al apuntar a lo universal y lo trascendente, el arte tiene una relativa autonomía con respecto al contexto en que es realizado. Esto significa que su autonomía, en cuanto tarea creadora y actualizadora, obedece, más que a ninguna otra cosa, al objetivo de creación de lo noble y bello en el ser humano. Por encima de lo que afirmen los relativistas, dicha autonomía es el requisito *sine qua non* por el cual algo es o no calificado como arte. Ahora bien, al ser una actividad fundamentalmente compositora; es decir, en la que el esfuerzo se concentra en hacer converger de manera armónica varios elementos (algunos incluso comúnmente considerados dispares, irreconciliables o irreales), el arte juega con sus propias reglas. Los teóricos posmodernos en las ciencias sociales y las humanidades advirtieron muy bien esto cuando establecieron como uno de sus principales objetivos en la crítica de la modernidad, rescatar la dimensión artística como guía heurística de sus elaboraciones. Sin embargo, tiraron al niño con la bañera al descartar las dimensiones cognitiva y proyectual en el ser humano, y se extraviaron al pretender resaltar lo dionisiaco en éste, o bien, en la realización de sus críticas se vieron con el límite de aparecer como antimodernos. La autonomía del arte es una de las confirmaciones más plenas de que su esencia es la de ser inalienable; es decir, que no puede ser reducido a una mera expresión de una época o una simple ilusión, pues entonces, aparte de perder su orientación hacia la trascendencia, se desocupa de uno de sus objetivos centrales que es la orientación hacia la genericidad. Que el arte se orienta hacia lo universal porque persigue lo noble y bello en el ser humano (como ser genérico), se puede advertir en el supuesto arte Nazi, que hoy no cumple ni una función ni es reconocido como arte. Así, el uso del cuerpo y del espacio en consonancia con el

arte es, por antonomasia, libre de la imposición externa de cualquier meta prioritaria que no sean lo noble y bello en el ser humano. Evidentemente, el trabajo estético, al estar orientado por el afán de ganancia, en muchos momentos deja *de facto* a un lado los objetivos prioritarios de la generecidad y universalidad de lo bello y lo noble en el ser humano, para en lugar de ello, padecer, ya sea de manera intermitente o constante, de las presiones hacia la realización de la acumulación del capital. Pueden haber muchos ejemplos concretos de cómo sucede hoy esto sobre los cuales resulta indispensable profundizar en su conocimiento, toda vez que las resistencias de lo humano mediado siguen dándose bajo nuevas formas. El valor de tales estudios empíricos, reside en que pueden aportar indicadores para la reconstrucción de los escenarios que se abren a los nuevos tipos de resistencias que desde la subjetividad, desarrollan cotidianamente los trabajadores no sólo de la estética, sino de los trabajadores en general, pues asistimos hoy a una especie de “disneylización” de la sociedad.

4. ***Frente a un arte de fragmentación existe otro que plantea la integración o el holismo con sentido.*** Una mexicana relativamente desconocida pero con mucha sabiduría, Martha Rivero, alguna vez dijo que la pomodernidad es el síntoma de andar vagando sin simbolismos en la vida social. Creo que la diferencia es la misma entre el arte de fragmentación y el arte de la integración: mientras uno invita al sentido y su potencia, a la integración de uno mismo con el mundo (a la identidad de lo objetivo con lo subjetivo) con todo lo que ello implica, el otro provoca predominantemente la exaltación de los sentidos y el abandono a la inconsciencia (si no es que a la subordinación de la conciencia sociohistórica a otros elementos de otras dimensiones). Esta diferencia entre el sentido y el sinsentido de la vida, nos enseña que la relación de conocimiento es una relación no sólo gnoseológica sino también ontológica, y por lo tanto, en la operación de describir el mundo (contemplativamente), estamos adscribiéndonos a una determinada visión del mismo con sus propias posibilidades, estilos y campos de acción (o praxis). Esto primeramente significa que la dimensión artística, junto con las demás dimensiones de la subjetividad y también las de la

objetividad como quiera que queramos entender o clasificar todas estas, siempre están presentes en nuestros diagnósticos y acciones sobre el mundo. Ortodoxos de todos los colores y todas las posiciones podrían con razón acusarnos de vaguedad, misticismo u oscurantismo al sostener que “todo está relacionado con todo” (que es una de las características de la totalidad), pero dicho sea de paso, curiosamente esta tendencia holística (que si su origen es continental u oriental, es lo de menos) nos sienta mejor a los mexicanos en contraposición con la tendencia sajona a lo analítico. De cualquier manera, varias polaridades tradicionales (p.e. lo ontológico versus lo gnoseológico, lo racional versus lo razonable, lo contextualizado versus lo generalizado, lo humanístico versus lo científico, lo holístico versus lo analítico, el corazón versus la mente, entre tantas otras), nos obligan a una labor de integración que no parece fácil pero frente a la cual los contemporáneos nos vemos obligados a superar como muchas otras en el pasado se han superado. ¿Pero cómo justificar que “el todo está relacionado con todo”? La epistemología y la metodología de la reconstrucción nos enseñan que existen vías para lograr la relación de conocimiento y acción con el mundo a partir de una visión holística de las cosas. ¿Pero de qué holismo se trata? De un holismo que hace coincidir nuestra subjetividad con la objetividad con el mundo, y en ello a la vez podemos ser creativos al saber explotar las disonancias controladas en la relación de conocimiento con el mundo, de manera que al mismo tiempo que lo reconstruimos, podamos ejercer una crítica diluyente de los fetiches y reificaciones que estén en condiciones históricas objetivas de ser diluidos.

Si bien el vagar es el aventurarse en los confines de la liminalidad (todos deberíamos y de hecho tenemos derecho a eso) mediante ya sea el arte, los rituales sacros, el juego o la cita deliberada o casual con Dionisio, ello sólo es para después restituirnos y al mismo tiempo reconstituirmos en una nueva integración, con mayor potencia en el mundo. ¿Qué si esto es metafísica? No lo creo porque ello equivaldría a suponer que el sujeto es también algo metafísico pues ¿Qué es lo que existe detrás del acto de la dotación de significado sino un sujeto sociohistórico que empuja las cosas en determinada dirección? Tomando

en cuenta las anteriores tres orientaciones mínimas, es posible reflexionar sobre algunos aspectos puntuales centrales en los estudios sobre el “Trabajo Estético”.

Tanto en la sociología del trabajo como en los estudios organizacionales de los años recientes, ha surgido con cierta fuerza una corriente de estudios interesada en lo que se ha dado en llamar “Trabajo estético”. Parte de la explicación de ello reside en que, en el sector servicios, han crecido los empleos donde en el trato con el cliente se exige una buena apariencia y un correcto hablar. Junto con ello, han tomado importancia también el diseño estético de las instalaciones y el uso estéticamente adecuado de los instrumentos de trabajo, incluyendo el cuerpo. El impulso deliberado al trabajo estético se ha estado desarrollando sobre todo en negocios de restaurantes, hoteles, salones de belleza, casinos, entre varios otros.

La característica central del trabajo estético, es que la búsqueda de la ganancia se centra en el servicio al cliente, procurando que la experiencia del consumo de dicho servicio devenga en especial y distintiva, en virtud del contacto con un algo trascendente logrado a través de la exaltación de lo bello. Dicha experiencia de consumo estético, que a su vez es un producto del trabajo estético, puede ser vivida gracias a la conformación (o provocación bien lograda), de un acontecimiento que proporciona a los clientes la sensación de haber pasado por algo importante. En su concepción más abarcadora, el trabajo estético pone en juego y movimiento varios elementos del entorno de trabajo que antes solían ser considerados superfluos o dispares (p.e. el diseño y uso de las instalaciones, el contacto emocional con el cliente, el uso ritual y estilizado de las herramientas de trabajo, la apariencia del cuerpo y los vestidos, la forma de hablar, etc.). Desde el punto de vista antropológico, dichos elementos se pueden conceptualizar como técnicas, formas de conocimiento y materiales que en la historia de las diferentes sociedades, siempre han procurado ser conjuntados a manera de poder dotar de sentido y fuerza a la vida.

Así, en el contexto de las relaciones capitalistas de producción, el trabajo estético y sus productos (una experiencia o un artículo estético), surgen como una promesa de

felicidad, merced a la creación de una atmosfera de trascendencia a través de una determinada elaboración artística. Sin embargo, en dicho cometido, el problema es que, por estar enmarcado en la división capitalista del trabajo, dicha supuesta elaboración artística deviene en realidad en un conjunto de meros artilugios para poder vender. En otras palabras, tanto el trabajo estético como sus productos conllevan el sello de la alienación, y por lo tanto, de posibles resistencias de los trabajadores y los clientes en el proceso de realización del plusvalor.

Cabe mencionar que en los estudios sobre el trabajo estético, es notoria la divisoria que distingue entre los estudios que recuperan abiertamente la perspectiva crítica (muchas de ellas a partir de recuperaciones del marxismo) y los que reflexionan con un abierto apoyo al *management*. Ello no es raro toda vez que la movilización y mediatización de lo más excelso de la subjetividad, que es la experiencia de lo bello, constituye hoy un muy potente recurso con base en el cual se realiza la acumulación capitalista a partir de lo que Marx llamó superestructura; es decir, del campo de lo cultural; para obtener la plusvalía ya no es forzoso que la mercancía se materialice en un producto físico, sino que basta con que la subjetividad de los trabajadores ejerza, con el uso y la recurrencia de diversos elementos del entorno, un trabajo sobre la subjetividad de los clientes. La apariencia de los empleados y sus habilidades sociales, el diseño de los objetos y las herramientas, así como la decoración del lugar donde se realiza el trabajo y el consumo estético, pasan así a ser, de manera deliberada, inversiones de capital. De una manera básica, el trabajo estético puede verse entonces, como aquél a través del cual la plusvalía se realiza predominantemente a través de la movilización de la dimensión estética de la subjetividad, en conjunción con otras dimensiones de la subjetividad (sobre todo la emocional), incrustada ésta en determinadas circunstancias materiales y sociales objetivas.

¿Trabajo estético o artilugio empresarial?

En los trabajos de servicio, donde la interacción directa con el cliente es imprescindible, la realización exitosa del trabajo estético depende en gran medida del uso que se haga del cuerpo y del espacio. A través de la historia del capitalismo, el cuerpo y el espacio

de los trabajadores han sido empleados de diferentes formas para posibilitar la realización de la plusvalía; si bien antes se daba mayor importancia a las rutinas y los trabajos manuales, en los últimos años la materia de trabajo en muchos empleos es la subjetividad de los clientes para lo cual se recluta, entrena y utiliza a trabajadores; a tal grado de intensidad ha llegado tal tendencia, que en muchos casos, la subjetividad llega a ser el campo principal de la realización del trabajo en plusvalor.

En el caso particular del trabajo estético, una de las principales preguntas es hasta qué punto es posible mediatizar la dimensión subjetiva de tanto trabajadores como clientes, a manera de poder realizar la acumulación de capital, cuestión que remite a su vez a la pregunta sobre cuáles son los límites a que se enfrentan los procesos de acumulación capitalista en esta nueva cruzada. Cabe decir que de este tipo de estudios hay muy pocos y todos ellos son de fuera del país. Lo que existe más bien en México son estudios que tienen una relación indirecta con este tema. Así, se puede aludir a por ejemplo, la agrupación perteneciente al entonces Partido Comunista, el Sindicato Revolucionario de Artistas y Trabajadores de la Cultura, en el que militó Diego Rivera, José Clemente Orozco, Leopoldo Mendez, Paul Weston, Tina Modotti, entre tantas otras personalidades del mundo artístico y cuyo impacto fue más simbólico que político, pues pronto las posiciones políticas se polarizaron en el sexenio de Miguel Alemán, a partir del cual nace el imperio de televisa. Tales experiencias se podrían recuperar para una corriente de estudios sobre Trabajo Estético en nuestro país. Sin embargo, más allá de las legitimidades disciplinarias, se encuentra el reto más ingente de ubicar los principales problemas que se abordan y ciernen en este tipo de estudios. Un primer problema que ya se ha comenzado a mencionar en las líneas anteriores, es el de la profundidad con que se logra mediatizar la subjetividad de tanto trabajadores como los clientes a través de la acción del capital sobre la dimensión estética. Como todos los procesos capitalistas que logran movilizar en algún grado el trabajo de los trabajadores en la realización del plusvalor, el trabajo estético contiene la ambigüedad de que puede por un lado efectivamente impactar en las nociones de lo bello cuando logra ser bien realizado pero también por otro lado puede aparecer como mero artilugio para las ganancias cuando se enfrenta a sus límites. Para el caso, lo importante aquí es

aprender de las expresiones concretas de las resistencias en el trabajo estético que llegan a darse cuando se dan en México. Por supuesto, se puede aprender mucho de los estudios empíricos al respecto que ya existen en el extranjero, pero la comprensión más plena del fenómeno solamente puede darse cuando se logra captar lo distintivamente mexicano y al mismo tiempo universal contenido en las resistencias a esta nueva forma de mediatización capitalista de la subjetividad.

Ahora bien, para poder teorizar sobre el fenómeno del trabajo estético en nuestro país, no sólo bastan reflexiones filosóficas y socioeconómicas de la realización del plusvalor; hacen falta también teorizaciones propiamente sociológicas sobre el fenómeno de los usos del cuerpo y el espacio en los nuevos trabajos inmateriales, así como del poder que de allí nace y es reproducido a partir de las estructuras ya existentes y los límites a que se enfrenta. Con esta perspectiva en mente es que puede ser posible ganar alguna luz en medio de tantas preguntas e incomprendiones que rodean al fenómeno del trabajo estético, como por ejemplo ¿Cómo suelen ser movilizados y mediados los símbolos y las tradiciones mexicanas en los trabajos estéticos? ¿Cuáles son sus límites no sólo cuando caen en el ridículo o en el absurdo cuando su movilización fracasa, sino también cuando los trabajadores o los clientes mismos los rechazan? ¿Cómo interpretar el rechazo de los consumidores por consumir determinado producto o servicio, cuando en dicho proceso llega a darse una solidaridad de los consumidores con los trabajadores o viceversa? Estas preguntas nos revelan la urgencia de que, más que priorizar las reflexiones teóricas o las especulaciones (filosóficas o empíricas), lo que hace falta es saber derivar tales reflexiones de problemas adecuadamente planteados y delimitados en torno al trabajo estético considerado desde una perspectiva crítica-reconstructiva, motivo por el cual seguiremos en la vía de precisar las preguntas. A continuación, se hará la revisión de unos pocos estudios sobre trabajo estético a partir de algunos problemas y casos concretos que acontecen en diversos trabajos de servicio en México. Lo anterior significa que dicha revisión, lejos de ser exhaustiva, apunta sólo a algunas reflexiones críticas en pro de señalar tentativamente algunas vías de indagación para el futuro sobre la temática.

Dos casos de experiencias de trabajo estético en México.

1. Se trata del caso de un empleado de 20 años que trabaja como vendedor en la tienda de ropa *florsheim*, ubicada exactamente en la parte de la torre latinoamericana cuya puerta da a la calle madero, se llama Pedro, quien todos los días se traslada desde la casa de sus padres ubicada en una de las colonias periféricas de la ciudad, en un trayecto cotidiano que dura una hora y a veces más. Trabaja todos los días en dicha tienda de diez de la mañana hasta las siete de la noche y sólo percibe mil pesos a la semana pero el factor subjetivo es lo que lo tiene enganchado en dicha tienda; es decir, a pesar de que gana poco, trabaja mucho, su jornada es de nueve horas y no le pagan la hora extra, está muy contento con su trabajo porque aparte de que se aproxima a un determinado estilo de vestir de las clases medias altas y altas, tiene frecuentes contactos con las mismas y le da mucha satisfacción interaccionar con gente “exitosa” por el sólo hecho de pertenecer a un sector muy superior a los que en su vida hogareña y de más joven solía interaccionar. Su caso es emblemático de muchos otros de las clases bajas que no sería raro ubicar e identificar como *snobs*; es decir, que pretende hacerse pasar como perteneciente a una clase o un grupo que goza de determinado prestigio, pero a la que en realidad no pertenece pero sólo logra parcialmente hacer parecer que sí pertenece sólo ante algunos de los espectadores que presencian el espectáculo de la exhibición del estilo deliberadamente aprendido. Pedro puede relatar ampliamente las actitudes adecuadas, los tipos de gente adinerada que llega al negocio, los consejos que sabe dar a los clientes no sólo de cómo vestirse, sino también en el plano de la intimidad cuando llegan a confiárselos al tomarlo por confidente; así, los clientes mismos a veces dan la pauta para traspasar el mero ritual de compra y la solicitud de las opiniones del empleado al respecto, hasta las confidencias íntimas al punto de que Pedro se siente satisfecho de no sólo cumplir una función social (la de consejero) de esta gente, sino también de estar cercano a sus diversos mundos de vida. Evidentemente, las tensiones salen a flote en muchos aspectos y Pedro ni siquiera no puede comprarse la ropa que vende, por lo que a veces, con ciertas estratagemas, logra robársela sintiendo con ello que

le roba el símbolo a los ricos y por el hecho de poseer una prenda característica de ellos logra pertenecer aunque sea en una mínima pero significativa parte a los mismos. En el Distrito Federal, los casos de snobismo de los jóvenes abundan y se pudieran relatar muchas tensiones que nacen a partir de las presiones de lo laboral. En el caso concreto de Pedro, después de tres años de estar vendiendo en dicha tienda no ha logrado hacer amistad ni verdadero confidente de ningún poderoso o rico; en dicha tienda a lo más que ha llegado es a desarrollar en su persona un personaje que en México se le conoce como “pachuco”, con una mezcla de un componente light de padrote, porque ha conocido algunas mujeres a las que ocasionalmente conquista y logra tener sexo y sacar dinero. Podemos ver así, como en Pedro sus ansias de ascenso social, terminan por orillarlos a ser un pachuco –padrote, que son figuras de las clases bajas. Por supuesto, Pedro sería el último en admitir esto pues vive en la ilusión de que ha logrado parcialmente el éxito al rozarse con gente de la clase alta aunque sea de manera intermitente y parcial, no importante las formas ni el cómo, aspecto ético que procura callarse ante él mismo.

A través del caso de Pedro, puede advertirse cómo para él importa mucho lo que Goffman llama la “cara exterior”; es decir, la imagen exterior que presenta a los demás, unos demás deliberadamente seleccionados y calificados por él como superiores a él y que le sirven de modelo, ya que sus acciones, sus aprendizajes, sus estilos, han procurado a través de varios años ser para la gente superior a él que pertenece a las clases altas. De igual manera puede notarse que Pedro pretende jugar y ser partícipe de algunos de los rituales y símbolos propios de las clases adineradas, lo cual resulta más que nada una ilusión y la falsedad de tal integración espuria se derrumba (y él mismo no lo ve) ante el hecho de que su mayor satisfacción a través de los años no ha derivado de la integración a la forma de vida de dicha gente, sino sus mayores satisfacciones vienen de las mujeres que conquista y reproduce sin explícitamente proponérselo, los modelos mexicanos de las clases populares de “pachuco” y “padrote light”.

Por supuesto, que el caso de Pedro se reproduzca con diferentes variaciones en otros jóvenes snobs de las clases populares en la ciudad de México, no forzosamente significa que dichos jóvenes expresen las tensiones y contradicciones que viven en su trabajo y su subjetividad de la misma forma; las estructuras presionan y finalmente los sujetos creen que su situación es producto de su elección, cuando en realidad ello no es así. De esta manera, comparar los procesos subjetivos que presionan hacia ciertas posiciones sociales o actitudes para con la vida (conquistador de mujeres), en lugar de otros (p.e. defensa de los ingresos económicos y/o de las condiciones de trabajo), es una labor necesaria que puede llegar a ser muy fructífera en los estudios sobre Trabajo Estético.

Ante el anterior caso se podría contra argumentar que estudiar las ilusiones y los extravíos no es ni debe de ser tarea de la sociología, pero si el estudio de las mismas se realiza bajo un enfoque no sólo comparativo sino también crítico, se puede obtener mucho a partir de lo que se logre develar como mundos de vida alienados, pues al estar lejos de favorecer acciones colectivas de defensa de las condiciones de trabajo, lo que hacen más bien es tender a bloquearlas.

2. Se trata de dos personas que trabajan de animadores en un hotel; un hombre y una mujer, de 30 años los dos, de apariencia juvenil, de muchos trajes y ropas para todas las ocasiones, fueron contratados para hacer más amena la estancia de los huéspedes; tienen el reto de acercarse a éstos mientras se encuentran en las instalaciones del hotel y hacerse sus amigos para que el recuerdo de sus calidez y amistad se convierta en un sentimiento que sirve de gancho para que en el futuro dichos clientes regresen al hotel en periodos vacacionales futuros. La estrategia es clara pero también lo puede llegar a ser la realidad de la amistad que se establece entre animadores y huéspedes. En el sector de Playa del Carmen, Cancún, zona donde se ubica el hotel donde estos animadores trabajan, la abrumadora mayoría de quienes vacacionan son extranjeros, por lo que cuando llegan a hospedarse mexicanos, sobre todo si son jóvenes, los animadores despliegan con mucho mayor facilidad sus emociones y capacidades

de hospitalidad, no sólo por la empatía cultural, sino debido a que por mucho que se afanen en entretener y hacer amistad con extranjeros, nunca será para ellos lo mismo que interactuar con originarios de su propio lugar natal, que es el Distrito federal. En consecuencia, dichos animadores se sienten muy solos y se ven forzados a crear una alegría que no sienten; se sienten lejos de sus lugares de origen, lejos de los suyos y los defeños que llegan a hospedarse e interactuar con ellos representan una compensación a su soledad. Con el tiempo, los gerentes del hotel ya han notado esta inclinación en los animadores y los han exhortado a tratar de estar más tiempo con los extranjeros, sobre todo con los que tienen más dinero, a lo que los animadores se han resistido; de hecho si les prohíben hablar con mexicanos están dispuestos a renunciar. Los sentimientos de nostalgia, alegría un poco artificial, solidaridad y empatía con los defeños, son tres elementos que caracterizan centralmente su trabajo sobre los clientes. Se podría decir que dichos trabajos son centralmente emocionales, pero lo estético aquí está estrechamente asociado con el sexo: ser un hombre guapo y una mujer bella, repercute en que casi todos los clientes que interactúan con ellos se lleguen en un momento a plantearse la posibilidad de que ejercen una atracción sobre dichos jóvenes que puede ir más allá del mero encuentro ocasional, pero en realidad más allá de que la interacción con los clientes sea ocasional o no, la interacción está mediada por el afán de que dichos clientes regresen después en otra temporada vacacional al mismo hotel. En la interacción con los clientes dichos animadores no sólo les muestran sonrisas bellas, sino se visten bien para diversas ocasiones, bailan, cantan, actúan y juegan con ellos cuando así se ofrecen las oportunidades o los clientes lo solicitan, y sin pudor se adaptan a dichas solicitudes, lo cual sucede en buena medida a costa de la atención a las necesidades y personas de los propios animadores.

Algunos aspectos de la teorización internacional

La gran mayoría de los estudios que se generan sobre trabajo estético provienen de Inglaterra y Estados Unidos. Las reformulaciones que el capital hace de los usos del cuerpo, el espacio y las nuevas relaciones entre el trabajo material e inmaterial están siendo objeto de intensas teorizaciones en dichos estudios.

Una de los principales puntos de discusión es si el trabajo estético en realidad representa un nuevo aspecto del capitalismo actual. Si consideramos que por ejemplo en la ciudad de Glasgow, Inglaterra, los trabajos de servicios forman ya el 80 por ciento del total de los empleos, y que elementos como las habilidades de trato social de los empleados (sensibilidad a la ocasión para iniciar o continuar una plática, para entablar empatía emocional, etc.) así como la apariencia de éstos (formas de vestir, hablar, mirar, actitudes, etc.), así como de las instalaciones, los objetos del entorno y las herramientas de trabajo, han devenido en factores cada vez más socorridos por las organizaciones, tanto para ofrecer una imagen corporativa como para vender una experiencia estética o incorporar una estética al producto físico, entonces hay buena probabilidad de que nos encontremos ante una nueva forma de acumulación del capital que resulta distintiva con respecto a la anterior en cuanto ya no se limita a añadir un mero adorno al producto físico o a embellecerlo ya sea incorporándole uno que otro aditamento que sirve de signo o símbolo, sino que lo que antes era incorporado como adorno ha pasado a ser ya central o bien a tener relaciones fluidas con la expresión física de la mercancía. En este último sentido, la experiencia estética estaría cumpliendo la función central en el consumo y su expresión física sería simplemente algo accesorio o añadido: precisamente al revés de lo que la publicidad está acostumbrada, pues aquí lo que está creando plusvalor es la capacidad de ofrecer una experiencia, para lo cual se ejerce una actividad de entrenamiento no sólo a los trabajadores sino también a los propios clientes a nivel de la publicidad y sus procesos de gancho social. De ser cierta este último escenario, se tendría que incorporar mucho más intensivamente la problemática de las relaciones dialécticas entre estructura y superestructura (o cultura material), así como el aspecto subjetivo de los procesos de acumulación de capital, en que la mediatización de la experiencia a través de la

movilización del aspecto estético de la subjetividad, sería un logro del capital con apariencia de ser un capitalismo más humano.

Otro punto de discusión es la actividad de composición gerencial y/o de los trabajadores que hace falta realizar para poder producir una experiencia estética que de preferencia pueda alcanzar el nivel de obra trascendente. Aquí considero que existen dos elementos novedosos que no existían en otros estudios o puntos de vista anteriores de las formas en que funcionan los aspectos estéticos de los productos o la publicidad: a) hay un esfuerzo explícito por, a partir de determinadas condiciones estructurales (físicas y sociales), crear una atmosfera y situaciones a partir de las cuales se posibilite la experiencia de los trascendente, b) se procura inculcar la idea y el sentimiento tanto a trabajadores como a clientes, de que la experiencia estética trascendente no se debe a ellos, sino a la corporación que la patrocina; es decir, el capital intenta un proceso de empoderamiento y des empoderamiento de clientes y trabajadores; les intenta decir que son importantes, capaces de creatividad y muy humanos, para sólo después desecharlos minimizándolos como simples accesorios o juguetes, recordándoles que quien tiene el poder son las agencias que se encargan de la acumulación. Por supuesto, la novedad de estos aspectos no reside en los procesos de reificación en general propiamente hablando, que es una característica inherente central al capitalismo, sino las formas concretas que tales procesos envisten en el presente momento histórico, fenómeno que requiere aún de mucho estudio.

De lo anterior se desprende además como otra nueva nota característica, que se introduce como objeto de estudio la reificación ya no desde el punto de vista filosófico, sino bajo la forma de los procesos de antropomorfismos que se dan como consecuencia de nuevas relaciones entre lo material y lo inmaterial: muestra de ello es que mientras unos autores hablan de la división entre los elementos humanos y no humanos, otros lo hacen en términos de los elementos animados y no animados. Esto es significativo toda vez que las relaciones de la realidad con la fantasía se hacen más fluidas y la elaboración ideológica alcanza nuevos niveles al igual que las resistencias y formas de imaginar nuevas independencias con respecto al intento de los sistemas

expertos de secuestrar las experiencias. Evidentemente, las luchas alcanzan nuevos niveles de realidad que es preciso desentrañar.

Se habla entonces de una administración de la intimidad, donde el lenguaje empleado de “confección de redes de relaciones entre elementos no humanos y humanos” (Chung & Hancock, 2009: 466), resulta menos plausible que los rituales de liminalidad para dotar de fuerza a ciertos símbolos sociales (Witz, 2003). En el caso de Pedro, la exaltación del producto de ropa con marca *floursheim* a carácter casi sagrado, su conversión a signo indicativo de todo un estilo y mundo de vida, es el proceso considerado como indispensable para la venta, evidencia de que las hegemonías se sostienen merced a la generación de signos sociales que refuerzan y son reforzadas por los procesos materiales de maneras cada vez más actualizadas o renovadas. Claro, hace falta hablar de otros puntos de discusión que al mismo tiempo están siendo objetos de teorización intensa en los estudios sobre trabajo estético como:

- la administración de la intimidad,
- el arte manejado no sólo como trabajo por lo bello, sino lo que causa experiencia trascendente más allá de que algo aparezca como bello o feo (pues es la combinación oportuna entre ambos lo que causa el sentimiento de la trascendencia)
- los signos, símbolos, apariencias, actitudes y antropomorfismos que se manejan al interior de diferentes clases sociales, grupos, comunidades o sectores económicos,
- cómo es que las nuevas composiciones de varios elementos materiales e inmateriales, así como humanos y no humanos, logran producir la experiencia estética trascendente más allá de una mera ocasión y alcanzan el status de sistemas expertos, al lograr ser movilizados a través de diferentes contextos. Junto con ello, se puede plantear también la cuestión de los límites de dichos sistemas expertos.

Bibliografía

Assoun, Paul-Laurent, (1991), *La escuela de Francfort*, México: Publicaciones Cruz O.

Chugh, Shalene & Hancock, Philip, (2009), "Networks of aestheticization: the architectur, artefacts and embodiment of hairdressing salons" en *Work, employment and society*, vol. 23, núm. 3, septiembre de 2009, Sage.

Habermas, J., (2008), "La modernidad, un proyecto incompleto", en Habermas, J., Baudrillard, J., Said, E., Jameson, F., *La posmodernidad*, Barcelona: Kairos.

Latour, Bruno, (2007), *Nunca fuimos modernos. Ensayos de antropología simétrica*, México: Siglo XXI.

Pang, Laikwan, (2009), "The labour factor in the creative economy", en *Social Text*, núm. 99, vol. 27, núm. 2., Duke University Press.

Rivero, M. (1998), *Pensar la política, Instituto de Investigaciones Sociales*, México: UNAM.

Witz, A.; Warhurts, Ch. & Nickson, D., (2003), "The labour of aesthetics and the aesthetics of organization", en *Organization*, Vol. 10(1), London.

La incorporación al mercado de trabajo de los egresados universitarios, una lectura desde la precariedad¹

Octavio Maza (UAA)²

octaviomazadc@ gmail.com

En el presente se presentan los resultados del trabajo de campo que se diseñó en el proyecto que lleva por título “Nodo temático educación y trabajo” mismo que fue convocado por la Anuiés. En dicho proyecto se pretendía conocer la relación que existe entre las Instituciones de Educación Superior y el mercado de trabajo, para lo cual se pretendía aplicar un instrumento. Originalmente el proyecto se conformó por 7 universidades de la zona centro occidente de México. Lamentablemente diversos factores, en especial, la falta de apoyos económicos llevaron a que solamente dos universidades pudieran realizar este proceso.

Los primeros resultados que se presentan nos permiten comparar algunas tendencias entre los egresados de la Universidad de Colima y la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y, por otra parte, tener un panorama general del comportamiento de la muestra estudiada. Finalmente se debe aclarar que una ventaja de la comparación entre estas dos ciudades radica en las similitudes entra ambas ciudades.

Antecedentes

Sin duda las IES son un espacio de formación de mano de obra altamente calificada, sin embargo se hace pertinente reflexionar sobre la forma en la que se vinculan estos dos espacios. Cuestiones como estas se hacen fundamentales en momentos en los que en momentos en los que el mercado de trabajo tiende a la precarización, la cual podemos definir, por el momento, como la existencia de puestos de trabajo inestables y sin prestaciones laborales.

¹ Este proyecto se realiza con el apoyo de la UAA y en conjunto con el equipo de trabajo denominado Nodo educación y trabajo de la Anuiés

² Profesor investigador de la Universidad autónoma de Aguascalientes, departamento de sociología y antropología. El procesamiento de la información estuvo a Cargo de Carlos Márquez Lechuga, becario del proyecto

Las modificaciones recientes en el mercado de trabajo implican que las características educativas se transforman pues se exige una mano de obra más calificada, las edades y las competencias de la PEA se transforman, pero también se modifica la forma que adquiere la trayectoria laboral. Todo esto vinculado los cambios que son resultado de los procesos de reestructuración productiva y de los procesos de globalización y los acelerados cambios tanto tecnológicos como organizativos. Es posible afirmar que en términos generales se trata de procesos de flexibilización laboral.

El instrumento aplicado permite conocer los antecedentes de los egresados universitarios. Por antecedentes nos referimos a los niveles de estudios de los padres, las escuelas de origen, posteriormente podemos conocer las tendencias en los estudios de posgrado. Por otra parte, se preguntó por las trayectorias laborales, lo que nos da información por el tipo de empleo, actividades, condiciones, ingresos y posibilidades de ascenso que tuvieron en cada una de sus actividades. Para este efecto se preguntó por los 5 empleos más importantes, siempre y cuando hubieran tenido arriba de 6 meses de antigüedad. Es importante mencionar que una de las dificultades que presentó la aplicación fue que en muchos casos se desarrollan simultáneamente varios trabajos.

Se pone especial atención a las redes sociales donde se pregunta por la forma en la que accedieron a los distintos trabajos. Por otra parte se pregunta por las dificultades que representó de acuerdo a las distintas formas de segregación. El instrumento contiene un amplio espacio para las competencias laborales y la influencia que tienen en la posibilidad de empleo. Es decir que se pregunta por las competencias que les han resultado más útiles o que les requiere el mercado laboral y la forma en la que las adquirieron.

Finalmente se debe mencionar que se trata de una muestra no probabilística, seleccionada por proximidad ya que no fue posible tener ni los listados completos de los egresados ni eran todos localizables. De tal forma que nuestro estudio no tiene pretensiones de representatividad.

Sin duda la empleabilidad de los egresados es una construcción producto de factores estructurales y subjetivos en la que no podemos dejar fuera a los sujetos y diversas

estructuras las cuales actúan en distintos momentos. De acuerdo con la OIT (2004) la empleabilidad representa un conjunto de competencias y calificaciones que se pueden transferir en las que la persona vincula tanto las oportunidades de trabajo como las de educación para alcanzar y conserva un trabajo decente.

Uno de los debates centrales con respecto a este tema es planteado por de la Garza y Gaspar pues nos lleva a preguntar hasta qué punto la formación de los profesionistas es simplemente un juego de oferta y demanda y las IES deberían estar definidas por el mercados: en este sentido se plantea la necesidad de considerar a los profesionistas como sujetos activos. De la Garza cuestiona las ideas clásicas sobre el mercado de trabajo de las profesiones pues, afirma, se debe considerar todos los factores que intervienen en él. Aspecto que solamente se define en la investigación empírica.

En los resultados de nuestro cuestionario podemos encontrar tanto los aspectos que se podrían considerar estructurales, pero nos interesa rescatar los elementos que permiten que cada sujeto se convierta en empleable, lo que según de la Garza deviene en una configuración en la que juegan diversos aspectos tanto subjetivos como estructurales.

Algunos estudios han abordado estos aspectos son por ejemplo el Estudio Expansión educativa y Empleo (EDEX) donde se muestra que los cambios en las estructuras ocupacionales se explican preferentemente por los cambios en los sistemas educativos. De tal forma que la demanda estaría construida en función de la oferta, lo que parece dejar fuera las políticas y estrategias de los empleadores, así como las características de las configuraciones productivas.

Estos estudios desarrollados preferentemente en la Unión Europea reconocen que no existe una relación entre la ocupación y la educación, es decir que los puestos son ocupados por personas de distintas formaciones. Con todo esto se muestra que existe una no correspondencia entre formación y ocupación, lo que contrario a lo que se podría pensar no es un fracaso. Sino que tiene que ver con la idea del individuo que se tiene que reconstruir permanentemente.

Todo lo anterior nos remite a la tendencia a que el oficio o la carrera desaparezca pues las trayectorias tienen a ser más irregulares y evidentemente no dentro de los mismos

campos o realizando actividades diversas. Lo que se traduce en que existe más bien una formación general para el empleo y una gran diversidad de formas de adquirir competencias. De tal forma que las llamadas competencias transversales resultan muy importantes para acceder a un puesto laboral. Con todo esto se puede concluir que la formación inicial es fundamento de la trayectoria pero no un factor que la determine de manera absoluta. Parece ser que son más importantes las habilidades transversales, es decir aquellas que no son específicas de una disciplina.

Existe otro estudio que aborda temas semejantes es el *Schooling for the Future*, la meta de este proyecto fue plantear los escenarios más positivos para la educación en el futuro. Los resultados muestran la falta de vinculación entre los tomadores de decisiones y los académicos, además de dejar en claro la necesidad de políticas públicas regionalizadas, en el entendido de que resulta más relevante la atención a las condiciones de cada región que el diseño de políticas que funcionan adecuadamente en abstracto para todos los espacios.

Otra beta teórica mediante la cual podemos abordar estos fenómenos son los estudios de los mercados laborales los cuales muestran aspectos fundamentales para comprender el fenómeno que estamos revisando. En este sentido existe un cierto consenso relativo a la insuficiencia de las teorías para dar cuenta de este problema, pues se basan en modelos neoclásicos, tal como lo menciona De la Garza (2009) pues se basan en esquemas como los de los actores racionales que actúan de manera racional

Las corrientes de los mercados de trabajo segmentados nos remiten la existencia de dos mercados uno de los cuales es protegido y otro, el secundario, es en el que se concentran las ocupaciones en malas condiciones. Lorente (2003) considera que los trabajadores del segmento primario tienen mayor control sobre su actividad laboral, lo que se explica por importancia que tienen para el patrón, además de estar determinada por mercados internos de trabajo y poseer calificaciones que resultan fundamentales para el funcionamiento de la empresa. En este grupo el conflicto no es conveniente para la empresa. Por su parte el segmento secundario (Doringer y Piore 1983) estaría sometido de manera inequívoca al poder de la empresa, además de que se trata de

contratos individualizados, se considera como un factor explicativo del poder de los distintos mercados laborales la existencia de sindicatos, en el entendido de que la acción colectiva los hace más fuertes que la acción individual la cual sería propia de los trabajadores precarios desarticulados.

Se considera que la mano de obra es afectada de manera diferenciada por las condiciones estructurales, es decir que no todos los grupos sociales reciben de igual manera los condicionantes sociales. Ya que aspectos como la clase social, el sexo y la generación permitirán hacer lecturas diferenciadas y derroteros distintos. Finalmente, se da un cierto peso a la acción reguladora del Estado y la diversidad de intereses a los que este responde, es claro que existe una tendencia del Estado mexicano a desregular el mercado laboral lo que favorece a las grandes empresas.

En este sentido parecería que los egresados universitarios tendería a formar parte de los segmentos primarios, sin embargo el mercado de trabajo que se comporta como antes planteamos parece no tener cabida para segmentos seguros.

Nuestra propuesta radica en la imposibilidad de asumir mercados laborales separados, es decir que de alguna manera se habla de un solo mercado intercomunicado. Donde las condiciones afectan de manera diferenciada, pero no todos los sujetos tienen los mismos recursos para confrontar las limitaciones del mercado. Y nos plantean un punto fundamental: la estabilidad e inestabilidad no deberían ser vinculadas necesariamente a trabajos en buenas o malas condiciones. En este sentido es posible encontrar trabajos inestables que resultan benéficos para los trabajadores y estables que se basan en las peores condiciones laborales. Si bien es cierto que la inestabilidad es una característica de la precariedad lo es también de las NFT y, por lo tanto, no es exclusiva de éstas; de tal forma que será el vínculo con otros componentes tanto objetivos como subjetivos que se conforman. Tal vez en este sentido sea clave preguntar la forma en la que los sujetos confrontan la inestabilidad.

Las aportaciones de autores como Pries (2000) permiten desarrollar con mayor precisión el análisis de los mercados laborales. Lo que se obtiene es que los mercados responden a una segmentación que es producto de cuatro procesos: a) la

segmentación clásica del mercado laboral en primario y secundario; b) dentro del sector primario entre subordinado e independiente; c) la segmentación por raza, que se superpondría a la segmentación primario/secundario; y, d) la segmentación por sexo también se superpondría a la primario/secundario. Lorente añade una última relativa a la edad. A lo que deberemos añadir para los egresados universitarios las redes sociales, el tipo de carrera y las habilidades para entender los movimientos del mercado.

Se afirma que en los mercados primarios la estrategia tiende a buscar la permanencia de los trabajadores, por lo que hay procesos de selección y condiciones de trabajo que implican la necesidad de que los trabajadores permanezcan en el puesto de trabajo. Mientras que en los secundarios la estrategia es que no importa la permanencia de los trabajadores. En este sentido son ilustrativas las afirmaciones de Pries (2000) en torno a que los estudios sobre mercados de trabajo deben ser puestos en contexto, la explicación dominante es la de los teóricos neoclásicos, quienes equiparan el mercado laboral a otros mercados, los cuales funcionan con las características ideales de la información completa, la asignación de puestos mediante los mecanismos de asignación que provee el mercado, la mercancía es la mano de obra estándar y por lo tanto se puede sustituir rápidamente, se asume la posibilidad de que exista un equilibrio entre oferta y demanda, esta última define el precio de la mano de obra, la cual es vista como una mercancía. Sin embargo la evidencia muestra que los participantes en el mercado laboral lo hacen en claras condiciones de disparidad.

Es claro que en los egresados que se integran en fechas más recientes al mercado laboral existe una tendencia a que accedan a trabajos con una fuerte carga de inestabilidad.

Una postura que debate con la anterior es la de los mercados institucionales, la cual considera que la asignación de los precios de la mano de obra y de los puestos no están exclusivamente en función del mercado; de tal forma que si bien existe competencia por los puestos ésta no es siempre se realiza en condiciones de equidad, pues se lleva a cabo a partir de reglas que establecen las empresas. Es decir que la

competencia es más compleja porque los trabajadores compiten por diversos puestos, con reglas puestas por los empleadores.

Por otra parte una perspectiva que nos parece adecuada asume que el mercado de trabajo responde a múltiples determinaciones, las cuales afectan de manera diferenciada a los sujetos, en la que entran en juego elementos estructurales y subjetivos. Esto se entiende en tanto personas con la misma edad y la misma formación se acercan de manera diferenciada a los mercados de trabajo. Pries propone reconocer cuatro nuevas líneas para el estudio del mercado de trabajo, las cuales mencionamos a continuación: a) la segregación por género, b) Los mercados laborales locales, c) las redes sociales, d) las instituciones estructurantes. Resulta muy importante, afirma de la Garza (2009) entender las estrategias propias de las empresas.

Estas características nos hacen pensar que la segmentación del mercado de trabajo puede responder a una diversidad de factores. El cuestionamiento que se podría hacer es en qué medida podemos sostener la existencia de mercados separados y asumir que solamente ciertos segmentos de la población se enfrentan a los procesos de precarización del mercado de trabajo. Es cierto que se puede aceptar que son procesos que no afectan a todos por igual, sin embargo se trata de una tendencia que afecta a amplios sectores de la población.

A partir de los trabajos realizados por Pries en los noventa encontramos una serie de investigaciones en las cuales se ha aplicado el modelo de las trayectorias laborales para conocer de manera detallada las condiciones del mundo del trabajo pero con el marco interpretativo de la vida de los sujetos. De esta manera los aportes de De la O, de Cubes y de Dombois muestran la necesidad de estar alertas frente a las clasificaciones duales, pues es en la vida de los sujetos donde se puede ver reflejado el deterioro de la condición laboral. Por otra parte parece fundamental el introducir las dimensiones de género y de clase social pues el deterioro al cubrir a la totalidad de la sociedad que vive de su trabajo debe ser interpretado según el grupo social del que se trate.

De manera específica Bustos (2008) plantea las dificultades que representa el estudio de los mercados laborales para los egresados universitarios. La autora deja en claro que el mercado laboral de los profesionistas implica, en principio, una mano de obra calificada, lo que no necesariamente le garantiza mejores condiciones laborales. Por otra parte se entiende que las condiciones laborales se explican en principio por las situación de cada economía, así países altamente industrializados tienden a tener mejores condiciones para sus profesionistas. Finalmente se puede observar que los efectos que tiene la flexibilización del mercado laboral se traduce en formas más inestables vinculadas a la introducción de nuevas tecnologías.

Un concepto que resulta útil para comprender los fenómenos que nos interesa estudiar es que propone Bustos de la re profesionalización, para el cual considera fundamental la posibilidad de los profesionistas de poder reorientar sus conocimientos y los requerimientos de su propia profesión. Lo cual es muy semejante a los planteamientos de las investigaciones que se realizan en la Unión Europea.

De la Garza (2009) establece que existe una relación de encuentro y desencuentros entre la construcción social de la oferta y la demanda de trabajo. Donde destaca la estrategia de producción y la gestión de la mano de obra. Las estrategias empresariales pueden ser desde la mera reducción de costos, la automatización, los cambios en las relaciones laborales, hasta la reorganización del trabajo. Pero considerando el segmento que nos interesa podemos encontrar que la estrategia puede implicar la selección ciertos perfiles socio demográfico, laboral y salarial del trabajador. Sin embargo se plantea que el mercado no funciona de manera ideal, de tal forma que el empleador puede tener dificultades para encontrar la mano de obra que desea lo que obliga a que utilice medios como las redes sociales para captar la mano de obra.

Bustos (2008) muestra que las redes sociales son elementos que nos permiten explicar la transición de la escuela al trabajo, muestra esos espacios de intercambio donde el profesionistas se construyen como sujeto activo, que se encuentra en un proceso de profesionalización. Es decir en el que los conocimientos son reconfigurados permanentemente.

El trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó durante 2010, con egresados tanto de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y de la Universidad de Colima. Se diseñó un cuestionario en el que abordan:

Aspectos demográficos, datos familiares, escuelas a las que se asistió, redes sociales, trayectoria laboral, condiciones de discriminación y competencias laborales.

La muestra se compuso de 77 para Colima y 118 para Aguascalientes, la distribución de las carreras pretendió ser uniforme considerando la distribución de áreas académicas que propone Anuiés. Se consideró que resultaba imposible diseñar una muestra con representatividad estadística pues no existían ni datos precisos ni listados

COLIMA			AGUASCALIENTES		
GENERACIONES	Frecuencia	Porcentaje	GENERACIONES	Frecuencia	Porcentaje
1976-1980	1	1.3	1976-1980	1	0.85
1981-1985	3	3.9	1981-1985	19	16.10
1986-1990	4	5.19	1986-1990	19	16.10
1991-1995	3	3.9	1991-1995	20	16.95
1996-2000	7	9.09	1996-2000	36	30.51
2001-2005	55	71.43	2001-2005	23	19.49
2006 – 2010	4	5.19	TOTAL	118	100.00
TOTAL	77	100			

actualizados de los egresados de más de 30 años de historia de las IES. En las líneas que siguen se muestran los primeros análisis de los resultados. En el primer cuadro

podemos observar la distribución de las generaciones para cada uno de los casos estudiados, vale la pena mencionar que las generaciones más jóvenes seleccionadas fueron los que en ese momento tenía 5 años de egreso, tiempo que se consideró suficiente para la configuración de los principios de una trayectoria laboral

Es importante hacer mención que en Colima la muestra se concentra en los egresados más jóvenes e incluso se observa que egresados más recientes que se ubicarán en el 2006. Por su parte la distribución de Aguascalientes es más homogénea.

CARRERAS					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
CARRERA	Frecuencia	Porcentaje	CARRERA	Frecuencia	Porcentaje
Lic. En Derecho	10	12.82	Derecho	14	11.86
Contador Público	5	6.41	Contador Público	2	1.69
Médico Cirujano y Partero	1	1.28	Médico Cirujano	1	0.85
Arquitectura	2	2.57	Arquitectura	1	0.85
Ing. Agrónomo Zootecnista	1	1.28	Agrónomo Zootecnista	5	4.24
Lic. En Trabajo Social	2	2.57	Trabajo Social	3	2.54
Lic. En Psicología	2	2.57	Psicología	3	2.54
Lic. En Pedagogía	2	2.57	Asesoría Psicopedagógica	12	10.17
Lic. En Economía	2	2.57	Economía	1	0.85
Lic. En Administración de Servicios Turísticos	1	1.28	Turismo	4	3.39
Lic. En Enfermería	3	3.85	Enfermería	2	1.69
Lic. En Ciencias con especialidad en Biología	1	1.28	Biología	4	3.39
Lic. En Ciencias Políticas	1	1.28	Ciencias Políticas	4	3.39
Lic. En Diseño Gráfico	5	6.41	Diseño Gráfico	3	2.54
Lic. En Educación Media Especializada en Historia y Civismo	1	1.28	Historia	3	2.54
Ing. Agrónomo	1	1.28	Administración Financiera	1	0.86
Ing. En Comunicaciones y Electrónica	1	1.28	Análisis Químico Biológico	1	0.86
Ing. En Sistemas Computacionales	3	3.85	Comunicación Organizacional	2	1.69
Ing. En Telemática	7	8.97	Diseño Industrial	2	1.69
Ing. Mecánico y Eléctrico	1	1.28	Diseño Textil	3	2.54
Ing. Químico en Alimentos	2	2.57	Enseñanza del Inglés	2	1.69
Lic. En Administración	3	3.85	Estomatología	1	0.86
Lic. En Administración de Empresas	1	1.28	Informática	2	1.69
Lic. En Ciencias	1	1.28	Ing. Agroindustrial	4	3.39
Lic. En Ciencias con especialidad en Física	1	1.28	Ing. Bioquímico	2	1.69

Lic. En Ciencias Públicas	1	1.28	Letras Hispánicas	5	4.24
Lic. En Comunicación Social	1	1.28	Matemáticas Aplicadas	2	1.69
Lic. En Diseño Artesanal	1	1.28	Medios Masivos de Com.	4	3.39
Lic. En Educación Especial	1	1.28	Mercadotecnia	1	0.86
Lic. En Educación Física y Deporte	1	1.28	Optometría	2	1.69
Lic. En Filosofía	2	2.56	Relaciones Industriales	3	2.54
Lic. En Informática	3	3.85	Salud Pública	3	2.54
Lic. En Lengua y Literatura Española	1	1.28	Sistemas Computacionales	2	1.69
Lic. En Letras y Periodismo	2	2.56	Sociología	2	1.69
Lic. En Mercadotecnia	5	6.41	Urbanismo	4	3.39
Total	78	100	Veterinaria	8	6.79
			Total	118	100

Cabe aclarar que la distribución de carreras permite ver que predominan los egresados de la carrera de derecho ya que es una disciplina que tradicionalmente es de las que mayor matrícula tiene. Además que se trata de una de las carreras que se incluyen en las universidades desde su fundación.

En cuanto a las áreas encontramos un cierto equilibrio aunque en Aguascalientes predomina educación y humanidades, lo cual se explica por la extensa matrícula que tiene la carrera de educación, mientras que Colima vemos una distribución más uniforme. Por otra parte, vale la pena mencionar la dificultad que tuvieron en Colima para encontrar egresados de ciencias Agropecuarias y naturales y exactas, lo que se podría explicar porque muchos de estos trabajos implican desplazamientos del lugar de trabajo.

AREA DE CONOCIMIENTO					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
CENTRO AL QUE PERTENECIO	Frecuencia	Porcentaje	CENTRO AL QUE PERTENECIO	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Sociales y Administrativas	29	45.31	Ciencias Sociales y Administrativas	24	20.34
Ingeniería y Tecnología	21	32.82	Ingeniería y Tecnología	15	12.71
Educación y Humanidades	9	14.06	Educación y humanidades	46	38.98
Ciencias de la Salud	3	4.69	Ciencias de la Salud	9	7.63
Ciencias Naturales y Exactas	1	1.56	Ciencias Naturales y Exactas	7	5.93
Ciencias Agropecuarias	1	1.56	Ciencias Agropecuarias	17	14.41

Total	64	100	Total	118	100
-------	----	-----	-------	-----	-----

Un aspecto que resultó relevante en el diseño de cuestionario fue el tipo de escuelas en las que se cursaron los estudios, esta pregunta tenía sentido por varias razones. La primera es que en principio se pretendía que el estudio se realizara tanto en universidades públicas como privadas, de esto se deriva que la trayectoria escolar fuera un elemento fundamental para explicar la configuración de las redes sociales, las cuales como ya vimos son factores claves para la obtención de un puesto laboral.

EDUCACION PRIMARIA					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje	¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje
Pública	87	73.73	Pública	66	55.93
Privada	31	26.27	Privada	52	44.07
Total	118	100	Total	118	100

Estos resultados dejan en claro que un factor que define la configuración de los mercados laborales tiene que ver con las condiciones regionales. Por lo pronto simplemente se menciona que en Aguascalientes es una tendencia muy equilibrada. Pues ninguna de las opciones predomina.

Sin embargo en la secundaria los resultados se hacen más equilibrados. En las páginas siguientes presentamos resultados en los que estos datos se cruzan con otros.

EDUCACIÓN SECUNDARIA					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje	¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje

Pública	95	70.37	Pública	76	64.41
Privada	23	17.04	Privada	42	35.59
Valor nulo	17	12.59	Valor nulo	0	0
Total	135	100	Total	118	100

En Aguascalientes es claro que existe una tendencia alta a estudiar la preparatoria en escuelas privadas, lo que se explica por el reducido número de planteles en la entidad. Lo que se traduce en una barrera para los estudiantes de bajos recursos económicos.

EDUCACION PREPARATORIA					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje	¿A qué tipo de institución asistió?	Frecuencia	Porcentaje
Pública	111	82.23	Pública	71	60.17
Privada	7	5.18	Privada	47	39.83
Valor nulo	17	12.59	Valor nulo	0	0
Total	135	100	Total	118	100

En las tablas siguientes hacemos un recuento de aquellos egresados que decidieron ingresar a estudios posteriores a la licenciatura. Queda claro que los números de aquellos que deciden cursar cualquier clase de posgrado son muy reducidos.

ESTUDIOS POSTERIORES A LA LICENCIATURA (ESPECIALIDAD)					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿Cursó alguna especialidad después de la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje	¿Cursó alguna especialidad después de la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	7.42	Si	24	20.34
No	106	78.51	No	94	79.66
Valor nulo	19	14.07	Valor nulo	0	0
Total	135	100	Total	118	100

Más de un 30% decidió estudiar una maestría

ESTUDIOS POSTERIORES A LA LICENCIATURA (MAESTRIA)					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿Cursó alguna maestría después de la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje	¿Cursó alguna maestría después de la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	23.70	Si	32	27.12
No	84	62.23	No	86	72.88
Valor nulo	19	14.07	Valor nulo	0	0
Total	135	100	Total	118	100

Los porcentajes son extremadamente bajos para los estudios de doctorado ya que para colima sólo un caso y para Aguascalientes solamente 4. Es evidente que las políticas públicas deben promover los estudios de alto nivel de especialización. Por otra parte, vale la pena que veamos cuales son las áreas en las que predomina el estudio de posgrados.

ESTUDIOS POSTERIORES A LA LICENCIATURA (DOCTORADO)					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿Cursó algún doctorado?	Frecuencia	Porcentaje	¿Cursó algún doctorado?	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	0.74	Si	4	3.39
No	114	84.45	No	114	96.61
Valor nulo	20	14.81	Valor nulo	0	0
Total	135	100	Total	118	100

Dentro de la encuesta formulamos preguntas encaminadas a conocer la forma en la que los egresados pagaron sus estudios y se mantuvieron durante el tiempo que fueron estudiantes. Esta información nos permite conocer algunas características más del perfil del egresado.

FINANCIAMIENTO Y MANUTENCION	
COLIMA	AGUASCALIENTES

Mientras usted estudiaba la licenciatura ¿Cómo se financió para realizar sus estudios y su manutención?	Frecuencia	Porcentaje		Mientras usted estudiaba la licenciatura ¿Cómo se financió para realizar sus estudios y su manutención?	Frecuencia	Porcentaje	
Lo sostuvieron sus padres	96	59.63		Lo sostuvieron sus padres	50	42.37	
Usted trabajó	32	19.88		Usted trabajó	36	30.51	
Contaba con beca	21	13.04		Contaba con beca	21	17.8	
Con los ahorros que tenía	5	3.11		Con los ahorros que tenía	0	0	
Lo apoyaron otros familiares distintos a sus padres	4	2.48		Lo apoyaron otros familiares distintos a sus padres	1	0.85	
Lo financió su pareja	2	1.24		Lo financió su pareja	1	0.85	
Crédito educativo	1	0.62		Crédito educativo	9	7.62	
Total	161	100		Total	118	100	

En ambos casos la gran mayoría fueron sostenidos por los padres, para la razón usted trabajó encontramos que para Colima casi 20% y para Aguascalientes 30%. Este es un dato que nos parece relevante, pues acorde con otros estudios aquellos que combinan los estudios con el trabajo encuentran mejores formas de integrarse al mercado laboral, pues tienen redes más sólidas, lo que se traduce en mejores estrategias de incorporación.

Finalmente se debe destacar el a papel que juegan las becas como elemento que permite el financiamiento de la carrera de muchos estudiantes. Cabe aclarar que en Aguascalientes la beca se convierte en una opción de formación laboral pues es la figura de instructor beca quien se integra a los proyectos de investigación.

Se ha puesto especial atención en conocer las actividades que se realizaban fuera de la escuela ya que las hipótesis muestran que existe una tendencia a que las redes sociales más fuertes se traduzcan en trayectorias más exitosas.

En el cuestionario se preguntó por la participación en clubes deportivos, organizaciones estudiantiles, grupos sociales, sindicato y asociaciones. Para Colima 37% pertenecía a clubes deportivos, mientras que en Aguascalientes la mayoría de lo que tenían alguna actividad eran parte de una organización estudiantil.

ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
Durante sus estudios de licenciatura ¿A qué tipo de grupos y/o asociaciones perteneció?	Frecuencia	Porcentaje			
Club deportivo	52	37.14	Club deportivo	13	11.02
Organizaciones estudiantiles	26	18.57	Organizaciones estudiantiles	23	19.49
Sociales y voluntariado	16	11.43	Sociales y voluntariado	8	6.78
Sindicatos	4	2.86	Sindicatos	3	2.54
Asociaciones y/o partidos políticos	7	5	Asociaciones y/o partidos políticos	4	3.39
Ninguna	33	23.57	Ninguna	59	50
Otra	2	1.43	Otra	8	6.78
Total	140	100	Total	118	100

En la parte teórica de esta ponencia se comentó que la tendencia es a que exista un proceso de profesionalización permanente. Es decir que la profesión no es algo que se define de una vez y ya no requiere preparación. Lo que muestran las tendencias y la misma teoría es la creciente exigencia de reformular la misma profesión. Es por ello que resulta conocer si los egresados siguieron estudiando, donde se incluyen los sistemas informales.

La tendencia es ligeramente mayor en Aguascalientes donde a casi 63% optó por algún otro tipo de estudios, llama la atención que no resulta tan atractivo los posgrados como los estudios posteriores en general

OTROS ESTUDIOS (1)					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
Una vez que conduyó sus estudios, ¿optó por otro tipo de estudios?	Frecuencia	Porcentaje			
Si	64	47.41	Si	74	62.71
No	43	31.85	No	39	33.05
Valor nulo	28	20.74	Valor nulo	5	4.24
Total	135	100	Total	118	100

--	--

La razón que dieron para continuar con sus estudios fue el ser más competitivos en el campo laboral, con esto tenemos que existe una tendencia a la demanda de profesionistas con perfiles con mayor grado de flexibilidad y con capacitación para el trabajo permanente.

OTROS ESTUDIOS (2)					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿Cuál fue la razón por la que optó por otro tipo de estudios posterior a la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje	¿Cuál fue la razón por la que optó por otro tipo de estudios posterior a la licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
Sentí deficiente mi formación	7	7.95	Sentí deficiente mi formación	6	5.08
Exigencia de la empresa donde se labora	9	10.23	Exigencia de la empresa donde se labora	9	7.63
Ser más competitivo en el ámbito laboral	50	56.82	Ser más competitivo en el ámbito laboral	47	39.84
Incrementar el salario del trabajo actual	4	4.55	Incrementar el salario del trabajo actual	6	5.08
Otro	8	9.09	Otro	11	9.32
No aplica	5	5.68	No aplica	23	19.49
Obtención de una beca	0	0	Obtención de una beca	0	0
Valor nulo	5	5.68	Valor nulo	16	13.56
Total	88	100	Total	118	100

Este proceso de profesionalización es fundamental, en este sentido nos pareció importante conocer si las áreas de estudio de los egresados se vinculaba con el área de los estudios previos o no. Como se puede ver los resultados son muy semejantes aunque en ambos predomina ligeramente la misma área.

VINCULACIÓN DE ESTUDIOS					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
¿De qué manera se vinculan sus estudios de posgrado con los de licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje	¿De qué manera se vinculan sus estudios de posgrado con los de licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
Son la misma área	35	25.93	Son la misma área	40	33.9
Son de una área vinculada	28	20.74	Son de una área vinculada	32	27.12
Un área totalmente diferente	2	1.48	Un área totalmente diferente	8	6.78

No aplica	0	0	No aplica	37	31.36
Valor nulo	70	51.85	Valor nulo	1	0.85
Total	135	100	Total	118	100

En nuestra encuesta se puso especial atención a los estudios de los progenitores, en principio en cuanto al padre encontramos que existe una distribución muy homogénea aunque buena parte de los casos se concentra en lo que podríamos llamar la educación básica.

MAXIMO NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE					
COLIMA			AGUASCALIENTES		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	26	19.26	Primaria incompleta	17	14.41
Primaria completa	19	14.07	Primaria completa	24	20.34
Secundaria	15	11.11	Secundaria	14	11.86
Bachillerato	7	5.19	Bachillerato	12	10.17
Normal	2	1.48	Normal	2	1.69
Carrera técnica	9	6.67	Carrera técnica	15	12.71
Licenciatura	27	20	Licenciatura	28	23.73
Maestría	5	3.7	Maestría	4	3.39
Doctorado	4	2.96	Doctorado	1	0.85
Sin estudios	1	0.74	Sin estudios	0	0
Valor nulo	20	14.81	Valor nulo	1	0.85
Total	135	100	Total	118	100

En cuanto a la madre los resultados muestra niveles de estudios más bajos, lo que se explica por las tendencias sociales de marginación.

MAXIMO NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MADRE	
COLIMA	AGUASCALIENTES

	Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje	
Primaria incompleta	23	17.04			Primaria incompleta	26	22.03
Primaria completa	21	15.56			Primaria completa	28	23.73
Secundaria	13	9.63			Secundaria	15	12.71
Bachillerato	14	10.37			Bachillerato	6	5.08
Normal	5	3.7			Normal	4	3.39
Carrera técnica	16	11.85			Carrera técnica	21	17.8
Licenciatura	17	12.59			Licenciatura	13	11.02
Maestría	5	3.7			Maestría	3	2.54
Doctorado	0	0			Doctorado	0	0
Sin estudios	2	1.48			Sin estudios	1	0.85
Valor nulo	19	14.07			Valor nulo	1	0.85
Total	135	100			Total	118	100

Finalmente presentaremos algunos datos procesados hasta ahora exclusivamente para Aguascalientes.

La distribución por sexo fue 45-54, donde predominan las mujeres.

El promedio de edad es 42 años

El 63% es casado

El ingreso promedio es 16,000.00

Casi el 90% de la población tuvo un empleo antes de de egresar, la gran mayoría de estos se separan de él en busca de otro empleo en mejores condiciones. Es interesante anotar que un 98% de los encuestados manifiestan que no tuvieron problemas para ingresar a ese empleo. Por su parte quienes manifestaron haber tenido dificultades para lograr el empleo consideran que se debe a dos razones fundamentales: la falta de experiencia y el no encontrar labores acordes a sus intereses.

La gran mayoría 65% define a su trabajo como asalariado. El tamaño de las empresas se polariza entre las micro y las grandes, donde encontramos en cada una porcentajes

alrededor del 20%. En ese empleo la gran mayoría no recibió ningún tipo de capacitación. A pesar de ser un empleo que combinaban con la escuela el promedio se ubica al rededor de las 40 horas. Casi la mitad de los encuestados respondió que no tenía contrato, a pesar de ello 75% indicó que tenía las prestaciones dispuestas por la ley. En la gran mayoría de los casos no hubo ningún tipo de ascenso.

La gran mayoría de las respuestas se ubican en los profesores y compañeros de la universidad así como familiares y amigos. Y posteriormente 85% indica que el sexo no influye en el éxito dentro de la empresa.

Con respecto al primer empleo encontramos que la duración promedio es de 4 años. Aunque la moda es de un año. 30% se separó de este en busca de un mejor empleo y 22% aun permanece en el. En el 66% de los casos se trata de empleos con carácter de asalariado. Para este primer empleo, una vez egresado, un 66% tuvo capacitación. Y 31 menciona que la capacitación fue continua.

La duración de la jornada en este caso se mueve ligeramente hacia arriba y el promedio se encuentra entre 40 horas y más. 60% indican haber tenido algún tipo de contrato. En cuanto a las prestaciones sólo un 20% no tenía ninguna. 61% no tuvo ningún tipo de ascenso. A pesar de que en general parece haber buenas condiciones laborales encontramos que 44% tenía otros trabajos mientras realizaba este. Como en el caso anterior casi 50% se ubica entre amigo familiar y profesores o compañeros de la licenciatura.

En cuanto a un segundo empleo la tendencia es a que permanezcan casi 6 años. El tamaño de la empresa tiende a crecer, pues ahora se ubica en empresas de más o menos 100 trabajadores. 60% indica que recibió algún tipo de entrenamiento. La dedicación es de alrededor de las 48 horas. Casi 75 indica haber firmado algún tipo de contrato, pero 20% nunca recibió alguna prestación. Para este tipo de empleados no parece haber tendencia a los cambios, es decir que la gran mayoría no tuvo a ascensos. Para esta ocurrencia la forma de acceder al empleo es mediante relaciones del empleo anterior y continuo siendo relevante amigo o familiar. En estos casos crece

la cantidad de respuestas que dan importancia al ser hombre o mujer para ingresar al trabajo.

En los casos que se reporta un tercer empleo la duración tiene a estar concentrada entre 1 y 3 años. Vale la pena aclarar que el 55% de los encuestados mencionó un tercer trabajo. Para este momento existe un crecimiento de trabajador independiente o por cuenta propia, los cuales juntos llegan al 10%. En cuanto a quienes trabajan en empresas predomina aquellos que se ubican en empresas mayores a 100.

Solamente el 30% de la muestra habla de un cuarto empleo y al duración en el empleo de de mas de 7 años. En este encontramos un predominio de empresas grandes aquí encontramos a jornadas mayores. Los amigos y familiares siguen siendo fundamentales para obtención de un trabajo

Finalmente se presentó a los encuestados una lista de las competencias para que las ordenaran de acuerdo a su experiencia, indicando cuales consideraban más importantes, las tres que parecieron como más importantes son: capacidad de comunicación, asumir responsabilidades y compromiso ético; mientras que las que aparecen en el último lugar son: capacidad para gestionar proyectos, comunicarse en un segundo idioma y la capacidad para trabajar en contexto internacionales. Lo cual parece sorprendente aunque se podría explicar porque podrían ser transformaciones más recientes del mercado laboral.

Conclusiones

Los resultados nos muestran que el mercado de trabajo de los egresados funciona a partir de las redes familiares y de amistad. Al parecer en buena medida los profesionistas se ocupan en empresas medianas y existe una tendencia que busquen permanecer en el mismo puesto de trabajo. Se observa una tendencia a que haya movilidad para posteriormente buscar cierta estabilidad. La tendencia es que conforme pasa el tiempo se acceda a empresas de mayor tamaño, por otra parte aquellos que

tienen mayor movilidad son los que logran los trabajos en las empresas de mayor tamaño.

Existe una tendencia a que la gran mayoría de los profesionistas sean asalariados tal como se observa en el trabajo de De la Garza (2009). Sin embargo podemos observar que las trayectorias más largas concluyen con actividades como el autoempleo. Sorprende ver que altos porcentajes de los trabajadores tiene contratos y sus prestaciones son las estipuladas por la ley.

Podemos ver que los sujetos se van configurando para responder a las necesidades del mercado laboral, de alguna manera como se comentó antes las IES son elementos que conforman el mercado laboral. Pero de alguna manera lo hace más como diría Foucault con los sujetos que construye mediante sus diversos dispositivos de poder.

Las competencias que resultan ser las más demandadas para esta muestra son las definidas como transversales y destacan los aspectos relacionados con la capacidad de comunicarse y los compromisos éticos, encima de todas aquellas que pudieran ser propias de cada profesión.

Finalmente los encuestados afirman que el sexo no determina el empleo al que se puede acceder y que las trayectorias tienden a exigir cada vez jornadas más largas.

Finalmente vale la pena observar con detalle cuales son los factores que intervienen en este proceso de hacerse empleable. De tal forma que con este lente los requerimientos y las tendencias del mercado laboral se van haciendo más claras.

Bibliografía

Bustos; Beatriz (2008) El empleo profesional algunas consideraciones teórico metodológicas para su estudio, Ponencia presentada en el congreso de investigadores de la zona centro occidente de México, Aguascalientes 2008.

De la Garza, Enrique Gaspar Héctor, 2009, Modelos de producción y mercado de trabajo de profesionistas en México” en X Congreso nacional de Investigación educativa. Conferencias Magistrales, Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

Lorente-Campos, Raúl. La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España, ed. Plaza y Valdez editores, México, 2003.

Pries, Ludger. “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Ed. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y FCE. Año 2000, pp. 511-539.

El Trabajo Informal como alivio a la crisis de sobreproducción

Dr. Mario Ortega Olivares

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

ortegaoli@hotmail.com

La informalidad en la Ciudad de México

En México el 60 por ciento de la población económicamente activa se desempeña en empleos propios de la economía informal, que no cuentan con seguridad social y en la mayoría de los casos recibe menos ingresos que en los empleos formales, de acuerdo con un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicado en 2008.

“Informal employment is most widespread in Mexico and Turkey, where 40-60% of the workforce is employed without social security coverage or runs its own business, and tax evasion is common, even in medium and large formal firms. In these two countries, having a low level of education and being a woman or outside prime working age increases the likelihood of informal employment” (OECD 2008: p. 81).

En la capital mexicana la progresiva apertura de la economía negociada en los diversos convenios de libre comercio y las crisis financieras de 1982 y 1995, llevaron a muchas empresas manufactureras locales a la quiebra, ante la competencia desleal de las mercancías importadas de China y el sudeste asiático. Por si fuera poco muchas empresas emigraron a la frontera norte para aprovechar la cercanía del mercado estadounidense. Debido a ello se desplomó el empleo industrial en el Área Metropolitana de la Ciudad de México, mientras que en 1980 contaba con el 48 por ciento del empleo total en manufactura, para junio del 2000 ya se

había reducido al 20.5 por ciento, hasta llega a tan sólo el 18 por ciento de la fuerza laboral nacional en marzo de 2003 (OECD 2005: 1).

En la Ciudad de México tras la caída del sector manufacturero el sector terciario se ha convertido en el principal empleador, el 75 por ciento de la mano de obra se desempeñaba en los servicios. Las grandes empresas formales ofertan escasos empleos y tienen pocas posibilidades para competir en el mercado internacional. Ha crecido la participación de las micro y pequeñas empresas tanto en la economía formal como la informal. “Durante los pasados tres años, el porcentaje de la población activa empleada en las micro empresas pasó del 38.8 por ciento al 42 por ciento, de las cuales sólo la mitad son empresas con un taller establecido, el resto se encuentran basadas en casas o en la calle” (OCDE, 2005: 1).

Las calles del Centro Histórico de la Ciudad de México son materialmente un mar embravecido de comercios informales y compradores, la desmedida magnitud del mercado laboral informal tiene un alto costo para la Ciudad de México, pues es efecto y causa de los bajos niveles educativos, el limitado acceso a la educación de los adultos, la ausencia de capacitación laboral y los bajos ingresos familiares. El empleo informal es frecuente entre las mujeres, las personas con bajos niveles educativos, los jóvenes y los trabajadores de la tercera edad. La mayoría obtiene ingresos menores a los del sector formal. Como en México no existe un seguro de desempleo eficaz la economía informal funciona como una estrategia de supervivencia según la OCDE. El empleo informal abunda tanto en la capital como en todo el país, en 2003 más de diez millones de personas laboraban en el sector no estructurado caracterizado por no ofrecer ni contrato de trabajo ni seguridad social (CESOP, 2005: 3). Predominan los

hombre y de 8 de cada 10 de ellos tiene estudios de secundaria completa o menos.

El comercio ambulante en el centro histórico de la Ciudad de México.

De acuerdo con el Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad y el Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, para el 2005 se estimaba un total de 201 mil 570 vendedores ambulantes en la Ciudad de México, distribuidos en delegaciones como la Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc, Álvaro Obregón e Iztapalapa así como en los municipios conurbados de Coacalco, La Paz, Chicoloapan y Tlalnepantla (CESOP, 2005: 13). Entre ellos existe una cierta especialización temporal, pues en un mismo lugar varía el tipo de comercio ambulante que se ejerce de acuerdo a la hora del día. En una esquina del Centro Histórico de la Ciudad de México se pueden vender tamales por la mañana, baterías Sony a medio día y tacos por la noche.

En 1995 se reunieron en Bellagio representantes de los vendedores de calle y organizaciones no gubernamentales de once ciudades dispersas por el mundo, para integrar una alianza conocida como Street Net. En cuya declaración de principios se identifican los siguientes problemas: el no contar con un estatus legal ni con el derecho a vender para sobrevivir; la falta de espacios de venta o su ubicación precaria; la restricción en las licencias y los costos de regulación; el acoso, los sobornos, las confiscaciones y los desalojos por parte de las autoridades urbanas; la falta de servicios e infraestructura, el desconocimiento de sus representantes y de su derecho a tener una voz pública (CESOP, 2005: 22). “La Declaración urge a los gobiernos nacionales a incorporar a los vendedores en la calle a las políticas

económicas relacionadas con el comercio, las políticas financieras de los microempresarios, y a las políticas sociales relacionadas con la clase pobre trabajadora. La Declaración urge también a los gobiernos de las ciudades a incorporar a los trabajadores de la calle en los procesos de planeación urbana” (OIT, 2002: 50)

En la Ciudad de México la relación clientelar entre los vendedores ambulantes y sus dirigentes es común, los partidos políticos acostumbran recurrir a sus organizaciones en busca de apoyo político. Pero las autoridades electas con su apoyo los desconocen, los desalojan, reprimen y los someten a cohecho.

Una maraña inmensa de pobres no asalariados.

En los barrios populares de la inmensa Ciudad de México, brotan disímbricas actividades de carácter mercantil simple y labores de auto-subsistencia, que despliegan hombres, mujeres, niños y ancianos para compensar mutuamente los precarios ingresos familiares. Tras la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en nuestra megalópolis son cada vez menos las industrias donde la clase obrera valoriza en forma directa el capital de los accionistas. Por lo que abundan una serie de actividades que a pesar de no ser propiamente capitalistas, si son necesarias para la circulación y realización de la plusvalía, o generan plus-trabajo apropiable por y para el beneficio de la acumulación de capital: artesanos, comerciantes ambulantes, prestadores de servicios, personal doméstico y migrantes campesinos temporales. Son trabajadores no asalariados que en muchos casos obtienen ingresos individuales menores a lo necesario para reproducirse, por lo que incorporan a su familia en la búsqueda del sustento. Recurren a la economía informal urbana porque no cuentan con un empleo contractual. Muchos de ellos pocas veces han tenido un empleo por inestable y mal

pagado que sea, algunos de ellos nunca lo llegarán a conseguir. Otra parte de la población de los barrios urbanos labora en muy pequeñas, pequeñas y medianas empresas comerciales y de servicios, aunque algunas son industriales. Donde el llamado micro-empresario es al mismo tiempo el único trabajador, pues sólo emplea trabajo asalariado de manera ocasional. Hasta la pequeña parte de ellos que tiene algún éxito, se ven obligados a transferir un buena parte de su excedente al gran capital por la vía el intercambio desigual. La mayoría no sólo no logra acumular capital, sino que en el mejor de los casos obtiene magros ingresos para subsistir, por lo que engruesan las filas de la pobreza. Predominan emprendimientos que aprovechan nichos de la economía donde no le conviene invertir al capital, como la manufactura de botes para cocinar comida étnica (tamales). La abundancia de pobres en las ciudades latinoamericanas no es ninguna novedad, lo sorprendente es que tras siglos de esfuerzos por alcanzar un desarrollo industrial sigue expandiéndose la masa de no asalariados depauperados.

Antes de que se desatara la crisis global detonada en 2008, la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica (OCDE) estimaba que en la Ciudad de México alrededor de un tercio de todos los empleos eran informales. “Si el empleo informal es considerado en un sentido más amplio para incluir también a las personas empleadas por empresas u hogares, pero que no cuentan con un contrato de trabajo o un salario, esta cifra se eleva a casi la mitad de todos los empleos” (OCDE, 5 enero 2005: 1). Sin incluir la cantidad de personas que han perdido sus empleos por los efectos de la crisis en proceso. Y pese al sub-registro en las estimaciones de la OCDE, queda claro que la relación de trabajo asalariado en la Ciudad de México, dentro de

la cual encontramos a los obreros industriales con contrato formal, apenas cubre a la mitad de la población en edad de laborar. ¿Cómo se puede entender entonces, la presencia abrumadora de población no asalariada, que no pertenece ni a la clase obrera ni a la burguesía en una megalópolis integrada al mercado global? Sobre todo porque una lectura dogmática de la crítica de la economía política marxista, suponía la destrucción de las relaciones de producción no-capitalistas a medida que se expandiera la acumulación y se consolidara la relación capital-trabajo con sus dos clases exclusiva: la obrera y la empresarial. Buscando una respuesta nos remontaremos a la polémica desatada por Rosa Luxemburgo cuando descubrió en el siglo XIX, que la acumulación capitalista sería imposible bajo el supuesto de la existencia de sólo las dos clases de la relación capital-trabajo. Porque se generaría una producción excedente vendible sólo a un tercer sector externo al capitalismo. Lo que obligaba a las economías imperiales a la expansión colonialistas para conseguir consumidores extra-capitalistas y oportunidades de inversión para el capital sobre acumulado. Los marxistas de la época discutían con fervor las tesis que sostenía la posibilidad abierta de la reproducción del capital, frente las que pronosticaban un futuro derrumbe económico.

El ciclo de acumulación.

En sus esfuerzos por transmitir de manera didáctica a los trabajadores el ciclo de acumulación capitalista, Luxemburgo se enfrenta a un problema pues descubre que este no se puede entender si no se considera la existencia de un sector colonial externo al capitalismo central. Sin embargo la autora llega a concluir que este no era un problema teórico sino concreto. Pues en una economía regida por la competencia, la introducción de

tecnología tiende a decrecer la tasa de ganancia. Lo que se combina con las crisis de sub-consumo provocadas por los cada vez más bajos salarios que los trabajadores aceptan para conservar su empleo, ante la creciente masa de desempleados. Harvey cuestiona el carácter originario de una acumulación de capital basada en la expoliación de sectores campesinos e indígenas externos al mercado que continúa vigente. Por lo que le llama acumulación por desposesión. Ante los estragos sobre los trabajadores latinoamericanos causados por las políticas neoliberales, queda claro que la acumulación no ocurre sólo siguiendo la elegante lógica de la ecuación $D-M-D'$, sino que cada vez más depende del despojo de lo que se han denominado trabajadores informales y la destrucción de la producción campesina e india. Considero que la acumulación contemporánea se asemeja a un hoyo negro astronómico, donde reina el caos, pero que está determinado por centro voraz que lo devora todo y expulsa permanente parte de su centro. Por esta misma razón es tan difícil categorizar a los trabajadores informales, pues para sobrevivir innovan y diversifican constantemente sus formas de auto subsistencia. A diferencia de Harvey sostengo que el mercado contemporáneo sigue necesitando depredar formaciones pre capitalista, pues el trabajo doméstico impago de las mujeres en el hogar no es una relación propiamente capitalista, aunque apoya el proceso de acumulación al reducir el valor de la fuerza laboral. Además la distribución de recursos en el seno hogareño tiende a seguir una lógica del bien común que lucha permanentemente contra el interés privado. Los informales son un sector externo a la producción capitalista, pero la apoyan con su sola existencia que inhibe los salarios industriales y al consumir productos que de otra forma

incrementaría la sobreproducción. Por otra parte la quiebra de los inversionistas incrementa esta masa externa que debe ingeniárselas para sobrevivir informalmente.

El despojo de las tierras y los medios de vida campesinos permitió la acumulación originaria del capital. En su fase imperialista la colonización expandió los mercados. Según Harvey la acumulación originaria se ha vuelto eterna, pues el capitalismo encuentra una salida a sus crisis recurrentes, en el despojo de las materias primas, medios de vida y mano de obra de los países dependientes. Actualmente la acumulación capitalista transcurre por dos vías: a) una es la productiva, donde se tiende a pagar la fuerza de trabajo por su valor de mercado; b) en la otra el intercambio desigual, el pago de deuda, las regalías y el trabajo barato, acumulan masas de valor que se transfieren de los países pobres a los centrales por la vía del despojo. Este modelo de acumulación funciona como un Mercado Depredador que requiere de nuestro trabajo barato y recursos para no colapsar, lo cual genera la creciente exclusión social que padecemos.

El sector externo de la reproducción ampliada según Rosa Luxemburgo.

A principios del siglo XX en Alemania, Rosa Luxemburgo enfrentó dificultades para demostrar las ecuaciones de la reproducción ampliada del capital a los obreros que asistían a la escuela de cuadros del partido socialdemócrata. Pero descubrió que el obstáculo no era didáctico, pues para entender el modelo abstracto de la acumulación capitalista ampliada, se requería contemplar la existencia concreta de un tercer sector de compradores pre-capitalistas, externos a la dualista relación clasista entre el capital y el trabajo.

Para entender el descubrimiento de Luxemburgo, debemos

admitir la posibilidad de una economía “imaginaria”, donde la sociedad de mercado se ha consolidado a escala global. Y ya no existieran otros ingresos que la plusvalía ganada por los capitalistas y los salarios que reciben los obreros por la venta de su fuerza de trabajo. Podemos considerar dos situaciones extremas:

a) En la primera, los empresarios capitalistas consumen el plusvalor total (explotado por la vía del trabajo impago) para satisfacer sus deseos particulares. Bajo esta forma de reproducción del capital a la que se denominará “simple”, solo se producen dos tipos de bienes para ser consumidos:

- 1) Mercancías básicas adquiridas por los trabajadores con sus salarios, es decir bienes-salario.
- 2) Mercancías como las suntuarias que adquieren los empresarios con el valor de su plusvalía ganada.

Como en esta forma de reproducción simple no está orientada a producir bienes de capital, no existe un proceso que acumule valor.

b) En la segunda situación nos vamos al otro extremo. Los empresarios capitalistas austeros invierten su plusvalía total en bienes de capital para la producción, sacrifican sus apetitos personales ante el afán de acumular capital. Por lo que ocurre una reproducción ampliada del capital. En este caso se producen dos tipos de mercancías:

- i) por un lado bienes de capital (como la maquinaria y tecnología);
- y
- ii) por el otro bienes de consumo (como los zapatos tenis)¹.

¹ “Cabe recordar que mientras que ‘las materias primas’ puede constituir un elemento de capital constante para una empresa individual, esto no es válido para la economía capitalista en su conjunto si los materiales se producen dentro de ella: su valor también se puede desglosar en los costos de reposición de bienes de capital, los salarios, y la

Recordemos que supusimos una economía dual cerrada, donde sólo existen o empresarios capitalistas u obreros asalariados.

Para analizar este ciclo ampliado, Luxemburgo considera por separado la producción de bienes de capital (Departamento 1) y la de bienes de consumo (Departamento 2). Como en el Departamento 1 se producen bienes de capital, sólo se pueden vender a otros capitalistas; quienes los emplearan para manufacturar bienes de consumo en el Departamento 2 (Habib, 2003: 4).

Cuando los capitalistas del Departamento 2 compran bienes de capital a los del Departamento 1. La cantidad de valor que tendrán que pagar por ellos debe ser igual a: la cuantía de salarios pagados en el Departamento 1 (S_1), más el valor de la plusvalía que corresponde a los capitalistas de dicho departamento (P_1).

Por ello los capitalistas del Departamento 2 deberán vender los suficientes bienes de consumo producidos: para cubrir su adeudo con los empresarios del Departamento 1 (S_1+P_1), más los salarios para sus propios trabajadores (S_2) pero sin olvidar su “merecida” plusvalía (P_2).

Esto implica que la cantidad total de bienes de consumo que necesita vender el Departamento 2 debe comprender:

- a) Tanto los salarios pagados a los obreros del primero y segundo departamento, lo que se conoce como capital variable: (S_1+S_2).
- b) Como el valor de la plusvalía creada por los trabajadores tanto del Departamento 1 de bienes de capital, como del Departamento 2 de bienes de consumo: (P_1+P_2).

Dado que desde el inicio se estableció que este era el caso

plusvalía; y, por tanto, no pueden ser tratadas en su totalidad como un componente separado del capital constante (Habib, 2003: 4-5).

extremo de que los capitalistas invierten toda su plusvalía para acumular capital de de manera ampliada; los trabajadores son los únicos posibles compradores de bienes de consumo. Pero el valor de la cantidad de bienes de consumo que ellos pueden adquirir, nunca puede rebasar a los salarios que les pagan los empresarios, por lo cual sólo pueden realizar el valor de lo invertido en capital variable ($S1+S2$).

Como no hay quién pueda adquirir la parte de bienes de consumo que corresponden a la plusvalía ($P1+P2$) ocurre una crisis de sub-consumo. Pues con los bienes-salario sobrantes que el Departamento 2 materializa como mercancías específicas, por ejemplo zapatos tenis, no se puede reiniciar el ciclo de acumulación.

De ahí la necesidad de contar con un tercer sector pre-capitalista externo a la bi-clasista economía industrial, que adquiera los bienes de consumo excedentes para realizar su valor. Condición sin la cual no se puede reiniciarse el ciclo de reproducción ampliada de la acumulación del capital. “Se trata de retornar a la idea de las llamadas ‘terceras personas’, pero esta vez ubicadas fuera de la relación capitalista, que al adquirir mercancías posibilitan la realización del plusvalor extraído en el curso de la reproducción ampliada. Estos estratos no capitalistas (campesinos, artesanos, etcétera) pueden existir dentro de un país capitalista o en países donde la relación capitalista todavía no se instituyó: en todo caso son ellos quienes constituyen esos ‘nuevos consumidores’ que el capitalismo es incapaz de crear pero de quienes sin embargo no puede prescindir en absoluto” (Colletti, 1978: 366).

Para resolver el problema del sub-consumo obrero, fruto de una economía cerrada de capitalistas y trabajados. Los capitales de la

época de Luxemburgo se lanzaban a la conquista de colonias ultramarinas para destruir su producción pre-capitalista local. Mediante la violencia y el despojo se lograba incrementar la masa de consumidores externos y abrir nuevas áreas de inversión a los capitales para aliviar las crisis de sobre-acumulación.

“Con la ruina de aquellas condiciones primitivas, de economía natural, campesinas y patriarcales de los viejos países, el capitalismo europeo abre la puerta al intercambio de la producción de mercancías, convierte a sus habitantes en clientes obligados de las mercancías capitalistas, y acelera, al mismo tiempo, en proporciones gigantescas, su proceso de acumulación, defalcando de un modo directo y descarado los tesoros naturales y las riquezas atesoradas por los pueblos sometidos a su yugo. Desde comienzos del siglo XIX estos métodos se desarrollan paralelamente con la exportación del capital acumulado en Europa a los países no capitalistas del resto del mundo, donde aquél encuentra sobre un nuevo terreno, sobre las ruinas de las formas indígenas de producción, nuevos clientes para sus mercancías y, por tanto, nuevas posibilidades de acumulación” (Luxemburgo en Colletti, 1978: 383).

Otra manera de ampliar el sector externo a la relación asalariada, es expulsar a trabajadores que ya estaban integrados a ella. “Creando, con la proletarización constante de las clases medias y con la competencia que supone para los obreros asalariados la implantación del maquinismo en la gran industria, un ejército de reserva del proletariado industrial, disponible siempre para sus fines” (Luxemburgo en Colletti, 1978: 371).

A medida que se destruía las regiones pre-capitalistas se iba estrechando el exterior susceptible de ser depredado. Según Luxemburgo el capitalismo se estaba acercando al momento de

su derrumbe fatal. “Pero cuantos más países capitalistas se lanzan a esta caza de zonas de acumulación y cuanto más van escaseando las zonas no capitalistas susceptibles de ser conquistadas por los movimientos de expansión del capital, más aguda y rabiosa se hace la competencia entre los capitales, transformando esta cruzada de expansión en la escena mundial en toda una cadena de catástrofes económicas y políticas, crisis mundiales, guerras y revoluciones.

De este modo, el capital iría preparando su bancarrota por dos caminos. De una parte, porque al expandirse a costa de todas las formas no capitalistas de producción, camina hacia el momento en que toda la humanidad se compondrá exclusivamente de capitalistas y proletarios asalariados, haciéndose imposible, por tanto, toda nueva expansión y, como consecuencia de ello, toda acumulación” (Luxemburgo en Colletti, 1978: 383). Otto Bauer un crítico de Luxemburgo la contradijo en su momento, desmintiendo la posibilidad de un derrumbe automático del sistema: “El capitalismo no fracasará a causa de la imposibilidad mecánica de realizar el plusvalor. Sucumbirá en cambio, a la rebelión hacia la cual impulsa a las masas del pueblo” (Bauer en Colletti, 1978: 363). A casi un siglo de las predicciones catastrofistas el capital continúa su expansión, aunque sometido a una crisis global de la que supongo emergerá recuperado tras destruir capitales, seres humanos y bienes de consumo, para superar la sobreacumulación.

D. Rosa Luxemburgo y los externos al capitalismo.

Como Rosa Luxemburgo cuestionó la operación concreta del esquema abstracto biclasista de la reproducción ampliada, expuesto por Marx en el Tomo II de *El Capital*. Los marxistas más destacados arremetieron contra su libro *La acumulación de capital*

publicado por primera vez en 1912. Desde Lenin a Kautsky denunciaron los “errores” de Luxemburgo. En una carta dirigida al periódico ruso *Socialdemocrat* fechada en marzo de 1913, Lenin declaraba: “Acabo de leer el nuevo libro de Rosa. Disparata de una manera increíble, y tergiversa a Marx. Mucho me alegra que Pannenkoek como Eckstein y Otto Bauer hayan rechazado unánimemente su libro, presentando en su contra los mismos argumentos que yo utilicé en 1899 contra los *narodniki*” (Citado por Colletti, 1978: 334). La autoridad ideológica del revolucionario expulsó a Luxemburgo de las filas marxistas e inhibió el análisis del papel de las formas de producción pre-capitalistas o exo-capitalistas, en el proceso de acumulación del capital global. Estudiosos posteriores ignoraron la necesidad de un sector externo al capitalismo para la reproducción ampliada, ante el temor de ser purgados por su disidencia.

Bauer se esforzó por desmentir conclusión del derrumbamiento fatal del capitalismo en Luxemburgo, demostrando la posibilidad de un curso inalterado de la acumulación aun incorporando la hipótesis de una composición orgánica constantemente creciente del capital ². Sin embargo tanto él como Luxemburgo cayeron en la trampa metodológica de otorgar una realidad ontológica al esquema de reproducción ampliada expuesta en el tomo II de El

² Abandonando “una de las premisas fundamentales de los esquemas de Marx: la de que la única relación entre los sectores I y II consistiría en el intercambio recíproco de sus respectivos productos. Por el contrario, hace que el sector II, que a causa de los desplazamientos técnicos ocurridos en virtud de la creciente composición orgánica del capital permanece siempre un residuo invendible de mercancías, ‘invierta’ todos los años en el sector I una suma de dinero equivalente al valor de ese residuo de mercancías, a fin de que este sector amplíe su producción y que al año siguiente disminuya el residuo real de mercancías del sector II. Entonces pueden crecer y acumular ambos sectores de la producción social sin originarse jamás una discrepancia en el valor de los productos que deben intercambiar y que pueda amenazar con hacer detener el *perpetuum mobile* de la acumulación de capital” (Rosdolsky, 1979: 545-546).

Capital. Donde se admite el equilibrio de un sistema capitalista “puro”, es decir compuesto exclusivamente de capitalistas y obreros. Marx nunca pretendió que su esquema de reproducción ampliada fuera un reflejo fiel del capitalismo concreto, pues al ser un algoritmo abstracto hacía abstracción de la anarquía de la producción imperante en el capitalismo real, y suponía una correspondencia inmediata entre valor y precio. Recuperar la concreción del proceso suponía “necesariamente pasar del nivel de análisis de los libros I y II de El Capital, que versa sobre ‘el capitalismo’ en general, al del libro III, instalado en el terreno de los múltiples capitales” (Aricó en Colletti, 1978: 335). Ninguno de los marxistas contemporáneos a Rosa Luxemburgo “comprendió claramente que los esquemas de reproducción y el análisis del tomo II de El capital no podían esclarecer por sí mismos todo el complejo problema de la realización y que para que pudiera entenderse la función que desempeñaban en el sistema de Marx debían necesariamente ser vinculados con toda la teoría marxiana de las crisis” (Colletti, 1978: 354-355).

Los límites del capital y las crisis de sobreacumulación.

Hasta Otto Bauer, el más agudo crítico de Luxemburgo, admitió que en su explicación falsa se ocultaba un núcleo de verdad. “Si bien en una sociedad capitalista aislada la acumulación no es imposible, sí está confinada dentro de ciertos límites. De hecho el imperialismo sirve a los fines de ampliar dichos límites” (Bauer en Colletti, 1978: 363). Para superarlos el capitalismo busca nuevos mercados en regiones externas al capitalismo.

El imperialismo expande la masa de trabajadores disponibles. “Lo logra desintegrando los antiguos modos de producción de las regiones coloniales, obligando de ese modo a millones a migrar a territorios capitalistas o bien a servir en su propia patria al capital

europeo o americano allí invertido” (Bauer en Colletti, 1978: 363). Cuando ello no es suficiente “la adecuación de la acumulación al crecimiento de la población se lleva a cabo mediante crisis periódicas. En cada una de esas crisis hay inmensas cantidades de mercancías invendibles y una gran parte del capital productivo se halla inactivo. La superación de la crisis se facilita cuando se logra lanzar grandes cantidades de mercancías hacia nuevas regiones” (Bauer en Colletti, 1978: 363). Bauer concluye que si bien el imperialismo no es un medio indispensable para la acumulación como lo afirmaba Luxemburgo “sí es en cambio un medio para extender sus límites y facilitar la superación de las crisis que se originan periódicamente en virtud de la sobreacumulación” (Bauer en Colletti, 1978: 363).

Pero el mal estaba hecho, durante décadas los marxistas estalinistas se abandonaron con dócil alienación, a la elegante simplicidad del capital en su recorrido cíclico por el esquema de la reproducción ampliada³. Como los exóticos pre-capitalistas, los no

³ “Examinemos ahora, en conjunto el recorrido

$$\begin{array}{ccccccc}
 & & & & & & - T \\
 D - M & & & \dots & P & \dots & M' - D' \\
 & & & & & & - M_p
 \end{array}$$

o su forma explícita

$$\begin{array}{ccccccc}
 & & & & & & - T \\
 D - M & & & \dots & P & \dots & M'(M + m) - D'(D + d) \\
 & & & & & & - MP
 \end{array}$$

El capital aparece, aquí, como un valor que recorre una cadena de transformaciones coherentes y condicionadas las unas por las otras, una serie de metamorfosis que representan otras tantas fases o etapas de un proceso total. [...] En este recorrido, el valor desembolsado no sólo se mantiene, sino que crece, aumenta en magnitud. Por último, en la etapa final recobra la misma forma que presentaba al comenzar el proceso en su conjunto. Este proceso, en su conjunto, constituye, por tanto un proceso cíclico.

D = Dinero

M = Mercancía

T = fuerza de trabajo

Mp = Medios de producción

P = Proceso de producción

asalariados, los artesanos y los campesinos arraigados a antiguas formas de producción debían desaparecer en aras de la consolidación de la clase obrera, no tenía sentido preocuparse por estudiarlos. Decidieron esperar con sabia paciencia, a que el capital diluyera esos modos y formas de producción exo-capitalistas por mecanismos puramente económicos. Pues con el advenimiento de la pureza biclasista, el capitalismo aceleraría su derrumbe. Resulta desafortunado que esa inmensa masa de pobres no asalariados, que sobrevive diversas y asombrosas maneras no propiamente capitalistas a lo largo del globo, no termine de ajustarse a la “imposibilidad teórica” de su existencia.

F. De la acumulación originaria a la actual acumulación por despojo.

A casi un siglo de distancia, David Harvey uno de los más destacados marxistas contemporáneos ha retomado algunas ideas de Luxemburgo. Pero como buen crítico, primero se deslindó del error de atribuir la tendencia a las crisis del capitalismo a la escasez general de demanda. Ahora muy pocos aceptarían esa idea del subconsumo, pues hay una aceptación generalizada de que la sobreacumulación es problema central a resolver, por la escasez de oportunidades para una inversión rentable del capital. De ahí la vital necesidad de expansión espacial del capital y la agresividad de su política imperial.

“La expansión geográfica del capitalismo que subyace bajo gran parte de la actividad imperialista contribuye a la estabilización del sistema precisamente porque genera demanda, tanto de inversión como de bienes de consumo, en otros lugares. [...] Para mantener

D´= Dinero Incrementado (Marx, 1974 tomo II: 48).

abiertas oportunidades rentables es, por consiguiente, tan importante el acceso a *inputs* más baratos como el acceso a nuevos mercados, de lo que se desprende la necesidad de obligar a los territorios no capitalistas no sólo a comerciar (lo que efectivamente ayuda), sino también a permitir la inversión de capital en operaciones rentables utilizando fuerza de trabajo, materias primas, tierra, etc., más baratos” (Harvey, 2003: 112-113).

Es así como Harvey recrea la intuición de Luxemburgo sobre la necesidad de algún tipo de “exterior” a la relación capital-trabajo para estabilizar la acumulación. Con tal fin, el sistema puede despojar sectores “externos” a la relación capital-trabajo, que ya existen en algunas regiones o como formas productivas exo-capitalistas, por ejemplo las artesanales. Además puede generar nuevos “exteriores-interiores” a modo, expulsando a actores o sectores que antes estaban insertos en los procesos productivos de acumulación.

El capital también puede incorporar “reservas latentes” procedentes del campesinado, o bien movilizar fuerza de trabajo barata residente en los países del tercer mundo. Así como favorecer la inmigración de personas que se ven obligadas a aceptar salarios inferiores por su condición de ilegalidad. Otro método consiste en inducir cambios tecnológicos e inversiones para arrojar trabajadores al paro, generando una sobrepoblación relativa de no-asalariados que puede o no conseguir un empleo en el futuro, de acuerdo con los requerimientos de la acumulación. Este desempleo ejerce una presión a la baja los salarios de los trabajadores bajo contrato y abre así nuevas oportunidades para una inversión rentable del capital. “Ahora bien, en todos estos casos el capitalismo requiere efectivamente que haya algo

<<fuera>> para poder acumular” (Harvey, 2003: 114). Queda claro que el capitalismo siempre se ve obligado a crear a su propio <<otro>>.

El autor se propone deconstruir la relación orgánica entre la acumulación ampliada y lo que con frecuencia es un violento proceso de desposesión de economías y sectores “externos” al esquema biclasista de capital y trabajo. La interpretación ortodoxa de la acumulación de capital, se sustenta en un conjunto de hipótesis abstractas: a) que los mercados competitivos funcionan libremente de acuerdo con la lógica de la propiedad privada; b) que el régimen jurídico y la libertad contractual facilitan la acumulación; c) que la fuerza de trabajo se ha convertido en una mercancía que, en general, se compra y se vende por su precio de mercado; así como d) que la acumulación primitiva quedó atrás y la acumulación opera como una reproducción ampliada (Harvey, 2003: 116). Sin embargo el teórico en sus agudas investigaciones a lo largo y ancho de la geografía del capitalismo, ha atestiguado el papel tenaz y permanente de violentas prácticas depredadoras en las regiones más depauperadas de globo para acumular capital. Prácticas semejantes a las que ocurrieron en la Inglaterra del siglo XIX durante la acumulación originaria. Pero que continúan siendo necesarias para la acumulación contemporánea de un capitalismo propenso a las crisis.

También Petras y Velmeyer (2004) dan cuenta de que el nuevo imperio que se caracteriza por: el saqueo de la economía, el crecimiento de grandes desigualdades, un estancamiento económico seguido de profundas depresiones, y un empobrecimiento masivo de la población a consecuencia de las más enormes concentraciones de riqueza de la historia.

Acerca de la llamada acumulación originaria, Harvey hace una precisión: “Dado que no parece muy adecuado llamar <<primitivo>> u <<original>> a un proceso que se halla vigente y se está desarrollando en la actualidad, en lo que sigue sustituiré estos términos por el concepto de <<acumulación por desposesión>> (Harvey, 2003: 116).

En nuestros días la acumulación por desposesión desata una especulación financiera que endeuda a poblaciones enteras tanto de los de países dependientes como de los imperiales. Los fraudes empresariales, el saqueo de los fondos de pensión, las quiebras de la bolsa, la manipulación del crédito y las cotizaciones son características propias de dicho proceso de desposesión. Las devaluaciones y las crisis locales son mecanismos privilegiados para la creación por parte de la economía de mercado de un “otro” del cual nutrirse. Las empresas quiebran, los empresarios se suicidan o se integran a las filas de los nuevos pobres. Los campesinos pierden la tierra y se “libera” fuerza de trabajo dispuesta a laborar a bajo, muy bajo, o casi a nulo precio. Entonces el capital sobre-acumulado en las economías imperiales, se apoya en el poder estatal de los países subsidiarios para apoderarse de los activos a precio de remate. Y procede a reorganizar procesos de producción rentables gracias al trabajo barato.

Hasta al interior de las economías imperialistas, una parte de sus trabajadores pierde el empleo y se convierten en fuerza de trabajo superflua y prescindible, por lo que caen en la pobreza y deben acudir a la insegura economía informal para subsistir. Este proceso que hasta hace poco era exclusivo de nuestras ciudades subdesarrolladas, ahora forma parte del panorama urbano de Los Ángeles, California y otras capitales globales.

Mercado depredador.

Luego de la purga marxista, de décadas de silencio estalinista y de la ofensiva simbólica del llamado “pensamiento único”. El tiempo y la experiencia desmintieron el postulado subconsumista en las ideas de Rosa Luxemburgo. Pero ahora queda claro que la acumulación capitalista requiere de un sector “externo” a la relación capital-trabajo, sobre todo para aliviar los efectos de la sobreacumulación.

En el capitalismo global distinguimos hipotéticamente dos fracciones complementarias e indisolubles:

a) Una fracción de *Acumulación productiva*: donde los trabajadores asalariados generan plusvalía para los capitalistas en procesos industriales. Cuya productividad es estimulada por la competencia entre capitales singulares y la consecuente innovación tecnológica. Es decir el capital se acumula mediante la explotación del trabajo. Dado que en este sector los capitalistas tienden a intercambiar la fuerza de trabajo por su valor, existe un Mercado de trabajo.

b) En la otra fracción de *Acumulación por despojo*: que se despliega al exterior de la producción capitalista donde interactúan el capital y el trabajo. Las relaciones de producción exo-capitalistas son alteradas y/o destruidas, para abrir paso a la inversión del capital sobreacumulado en la primera fracción y al consumo de sus productos. Como los medios de vida y las condiciones de producción son arrebatadas por la violencia y el intercambio desigual a los productores directos y sus familias, esta fracción de la acumulación no es directamente productiva sino que es el botín de la depredación.

Por tanto denomino *Mercado-Depredador* a una relación económica compleja que acumula valor. Y que se compone por

dos fragmentos interrelacionados e indisolubles: por un lado la *Acumulación Productiva* y por el otro la *Acumulación por Despojo*, tal como la entiende David Harvey. Conviene aclarar que la externalidad de la Acumulación por Despojo respecto a la Acumulación Productiva es relacional y no necesariamente espacial.

Referencias:

Aricó, José

Otto Bauer

En Colletti, Lucio (1978)

El marxismo y el “derrumbe” del capitalismo

México: Siglo XXI Editores.

Bauer, Otto

La acumulación de capital

En Colletti, Lucio (1978)

El marxismo y el “derrumbe” del capitalismo

México: Siglo XXI Editores.

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2005)

Reporte temático número 2.

Comercio Ambulante

México, Cámara de Diputados, LIX Legislatura.

Colletti, Lucio (1978)

El marxismo y el “derrumbe” del capitalismo

México: Siglo XXI Editores.

Habib, Irfan (marzo-abril 2003)

Capital Accumulation and the Exploitation on the 'Unequal'
World: Insights from a Debate within Marxism Author(s)
Social Scientist, vol. 31, núm. 3-4.

Harvey, David (2003)
El nuevo imperialismo
Madrid, Akal, 2003.

Luxemburgo, Rosa (1972)
Introducción a la economía política
Cuadernos de Pasado y Presente, no. 35
México, Siglo XXI, 1972.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
(2005)
La OCDE presenta el Estudio del Área Metropolitana de la Ciudad
de México
México: OCDE.
www.oecd.org/dataoecd/24/11/36564290.htm

Organización Internacional del Trabajo (2002)
Women and Men in the Informal Economy
Genova, OIT.

Petras, James y Henry Veltmeyer (Enero 2004)
A System in Crisis. The Dynamics of Free Market Capitalism
Londres, Fernwood.

OECD (2008)

Declaring Work or Staying Underground: Informal Employment in
Seven OECD Countries
En OECD (2008)
Employment Outlook
ISBN 978-92-64-04632-0

VII Congreso Nacional
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
Mérida, Yucatán, 18-20 de mayo 2011.

Mesa temática:

08. El trabajo no clásico

Coordinadores:

Dr. Enrique de la Garza Toledo. UAM-I

egt570@gmail.com

Dr. Octavio Maza Díaz. UAA

octaviomaza@hotmail.com

amet08_10@yahoo.com.mx

Título de la ponencia

El trabajo precario. Un estudio de caso de maestros disidentes en Tlaxcala

Manuel Sánchez Cerón

Francisca María del Sagrario Corte Cruz

Profesores en la Universidad Pedagógica Nacional, Puebla

mcid_c@yahoo.com.mx

sagrario_corte@yahoo.com.mx

El trabajo precario. Un estudio de caso de maestros disidentes en Tlaxcala.

Manuel Sánchez Cerón

Francisca María del Sagrario Corte Cruz

Resumen.

En América Latina el trabajo digno y bien remunerado se ha convertido en un bien escaso en nuestro tiempo. Cada día crece el desempleo, el subempleo y el trabajo precario. La carencia de empleo o la pérdida del mismo golpea a la economía familiar, fenómeno que se traduce tanto en el deterioro de la autoestima como en el debilitamiento de las relaciones familiares.

Para algunos sectores de latinoamericanos el desempleo, el subempleo y el trabajo precario no son fenómenos nuevos; sin embargo, lo que hoy se observa es que este sector ha crecido significativamente y el segmento de trabajadores que había logrado un relativo estatus laboral, hoy lo están perdiendo.

Desde esta perspectiva, este trabajo presenta un análisis de un sector de maestros disidentes en el estado de Tlaxcala que, a lo largo de casi una década, han luchado organizadamente para acceder a un empleo. Con la lucha, estos maestros han logrado conseguir un trabajo en condiciones precarias.

El estudio presenta: en primer lugar el surgimiento de este sector de maestros; en segundo, sus formas de lucha y beligerancia frente al Estado; y finalmente sus condiciones de trabajo y sus problemas. EL trabajo está basado en documentación de archivo y particularmente entrevistas a sus protagonistas así como también a sus principales dirigentes.

La categoría que guía y da coherencia al análisis es el concepto de trabajo precario y el foco de atención del estudio, de carácter cualitativo, es: por un lado, la conformación de este movimiento de lucha por conseguir un empleo y, por otro, las condiciones laborales que enfrentan cuando lo han obtenido como: percepciones, económicas, prestaciones y sus demandas frente al Estado.

El trabajo precario. Un estudio de caso de maestros disidentes en Tlaxcala.

Introducción

Talkman (2004), con base en datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), calcula que al comenzar el siglo XXI la fuerza de trabajo en la región ascendía a 143.3 millones de personas, de las cuales el 12.2 por ciento estaban desempleados y el 48.8 por ciento estaban subempleados. Por su parte Reygadas (2006) calcula que aproximadamente uno de cada diez trabajadores en Latinoamérica está desempleado y cinco de cada diez están subempleados.

En la región el trabajo digno y bien remunerado se ha convertido en un bien escaso en nuestros días ¿Cómo se reparte ese bien escaso y cómo se distribuye su contraparte: el desempleo, el subempleo y el trabajo precario? Estos cuestionamientos son interrogantes que no han sido suficientemente estudiados por la sociología del trabajo¹. El desempleo en América Latina, por ejemplo, ha crecido a un ritmo sostenido de dos puntos porcentuales cada cinco años desde los años noventa. México, en quince años pasó de 2.8 por ciento a 3.9 por ciento en tres lustros. Véase cuadro uno.

¹ Los nuevos estudios laborales en América Latina iniciados a mediados de los ochenta del siglo pasado, hoy se encuentran en una encrucijada. Sin embargo, según De la Garza (2006) hoy existen tres tendencias en debate: por un lado, aquellos que privilegian las políticas económicas y empresariales dominantes; por otro, los que impulsan la transición del terreno de las evidencias empíricas a las abstracciones; y finalmente, aquéllos que se orientan al institucionalismo.

Cuadro 1
Porcentaje de desempleo en diez países latinoamericanos
(tasas medias anuales)

Países	Años			
	1990	1995	2000	2005
Argentina	6.1	16.9	15.1	12.5
Brasil	4.3	4.6	7.1	10.3
Chile	7.4	6.6	6.4	8.3
Colombia	10.5	8.8	15.2	15.0
Costa Rica	5.4	5.7	5.3	
Ecuador	6.1	6.9	14.1	11.1
El Salvador	10.0	7.0	6.5	
México	2.8	6.2	2.2	3.9
Perú	8.3	7.1	7.8	10.5
Venezuela	11.0	10.3	13.9	13.2

Fuente: elaboración a partir de Reygadas (2006:71)

Por otra parte, hay una brecha cada vez mayor entre el sector de trabajadores que tienen un empleo digno, seguro y bien remunerado y el resto de la fuerza laboral que enfrenta situaciones de desempleo, subempleo o trabajo precario.

En este sentido, carecer de empleo o perderlo significa golpear a la economía familiar que se traduce en el deterioro de la autoestima y el debilitamiento de las relaciones familiares. Por ello, cuando se aborda el tema de la desigualdad social; ésta se relaciona con el asunto del desempleo y la exclusión (Fitoussi y Rosanvallon, 1997; Tezanos, 2001).

En algunos segmentos de Latinoamérica las situaciones de subempleo y trabajo precario no son nuevos para la población. En particular para sectores históricamente marginados que nunca o muy pocas veces han disfrutado de estabilidad en el empleo y, por tanto ignoran el significado que brinda el empleo seguro. Sin embargo, lo que hoy se observa en primer lugar es el crecimiento de este sector y, en segundo lugar, el segmento de trabajadores que habían logrado este estatus hoy lo están perdiendo².

² Tres países en la región ejemplifican los estragos del modelo neoliberal en relación con el desempleo en los años noventa: Brasil, Chile y México. En Brasil, por ejemplo, el desempleo en la zona metropolitana de São Paulo alcanzó una tasa del 17.95 por ciento (SEADE, 2003). En Chile, la región metropolitana de Santiago, la más importante del país, llegó en 1999 a una tasa de desocupación del 15.4 por ciento (Balderas, 2008). Y en México, Sotelo (1999) concluye que más del

Lo que en nuestros días distingue a la fuerza de trabajo en la región es que quien tiene un trabajo seguro con prestaciones está disminuyendo sistemáticamente y, al mismo tiempo está aumentando el sector que no tiene empleo o que trabaja en condiciones precarias³.

En este escenario, la acumulación de capital⁴ es vivida por la clase trabajadora ocupada como un proceso de constante modificación de las condiciones laborales orientadas a incrementar la rentabilidad del capital y para la clase trabajadora subempleada y desempleada, la acumulación es sostenida por la informalidad y la precarización de las condiciones de trabajo que repercuten en las condiciones de vida (Cfr. Kato, 2008:563).

30 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) en esta década se encuentra en el desempleo, el subempleo o, en el trabajo precario.

³ En relación con los jóvenes que, por ejemplo, no logran terminar su educación básica no sólo enfrentan condiciones de trabajo adversas, como empleos precarios y bajos salarios, también realizan jornadas laborales más extensas y tienen menores posibilidades de lograr estabilidad en una ocupación (*La jornada*, 25/07/10). Por otro lado, de acuerdo con los resultados del *Panorama educativo de México 2009* (INEE, 2009) los hombres de 16 a 19 años que no han concluido su primaria y secundaria laboran cinco horas más semanalmente que sus pares que, al menos, cuentan con la formación básica, mientras que el rango que se ubica entre 20 y 24 años de edad trabajan seis horas más que aquellos que cuentan con bachillerato o licenciatura.

⁴ El modelo de acumulación de capital en la era neoliberal ha marcado las relaciones entre capital y trabajo con la sustitución de un patrón de acumulación con una nueva manera de utilización de la fuerza de trabajo y de todos los elementos que le son inherentes. El fenómeno está marcado, por la necesidad, por ejemplo, cada vez mayor del trabajo de las mujeres y los niños (Balderas, 2008). En este sentido, América Latina en la nueva división internacional del trabajo, ofrece mano de obra barata en procesos de producción intensivos con poca o nula incorporación tecnológica (Martínez, 2000). Por otra parte, la mayor parte de la PEA se ubica en la periferia capitalista porque estos países son pobres y sus mercados laborales tienen abundancia de fuerza de trabajo. En tanto que en los países centrales de América del Norte, Europa y Japón se encuentra sólo el 15 por ciento de la PEA mundial (Balderas, 2008:42).

La precarización del trabajo.

Los avances de la era neoliberal desde la década de los ochenta acompañan a la precarización del trabajo la cual se ha expandido de manera acelerada. Las consecuencias del fenómeno se pueden identificar en tres ámbitos de la vida laboral de los trabajadores: por un lado, la caída generalizada de los salarios; que, en el caso de México, inició con topes a las percepciones económicas de los trabajadores desde el sexenio de De la Madrid (1982-1988); por otro, la pérdida paulatina del poder negociador de los sindicatos⁵, en particular aquellos de tendencia democrática; y, finalmente, la imposición de la flexibilidad laboral cuyo objetivo es aumentar la tasa de ganancia del capital.

Hay que agregar, además, que la precarización del trabajo se ubica en la lógica de la sociedad que Beck (1996) ha denominado la sociedad del riesgo; caracterizada, por la incerteza respecto a los valores sociales, a la ideología, al deterioro del medio ambiente y a la civilización. Por otra parte, las condiciones que se viven en el trabajo precario son intermedias entre el trabajo formal y el informal y tienden a convertirse en la norma. Por ejemplo, a los trabajadores informales cada vez se les exige más disciplina y diversidad de funciones y, a los formales se les retiran sistemáticamente la seguridad en el empleo y los ingresos regulares (Palacios *et al.*, 2008).

En México, la precarización se caracteriza por los siguientes rasgos: uno, la imposición de topes salariales desde los ochenta; dos, la flexibilidad del trabajo traducido en: la prolongación e intensificación de las jornadas de trabajo; y, tres, el retiro paulatino de prestaciones para disminuir los costos de la fuerza de trabajo. Esto permite al capital compensar las ineficiencias de los sistemas productivos y la reducción de la tasa de ganancia⁶.

⁵ Es conveniente aquí resaltar que América Latina se caracteriza por tener bajas tasas de sindicalización. La más alta, por ejemplo, se ubica en Argentina con 37 por ciento; le sigue Brasil con 18 por ciento y Chile con cerca del 13 por ciento. México se acerca al 20 por ciento y Perú y Colombia, por ejemplo, se ubican con menos del cinco por ciento (García, 2008). Esto muestra la escasa sindicalización en la región que supone, que la gran mayoría de trabajadores carece de un instrumento de defensa frente al capital.

⁶ Aquí es importante señalar que contra la apariencia que defienden los empresarios de que las tecnologías desplazan a la fuerza de trabajo no es así; porque el capital destinado a instalaciones y equipo, entre otros, crece más rápidamente y el pago de salarios disminuye; por lo tanto, la ganancia

En el caso de nuestro país, por ejemplo, las percepciones económicas para los trabajadores se establecen en salarios mínimos; los cuales imponen una diferenciación a partir del tipo de actividades profesionales. Véase a este respecto el número de salarios mínimos por actividad profesional en el cuadro dos.

Cuadro 2
Distribución porcentual del nivel de ingreso de los asalariados

Sector	Salarios mínimos			
	0 a 3	3 a 5	5 a 10	Más de 10
Maestros	30.0 %	37.2 %	25.0 %	4.4 %
Profesionistas	16.0 %	25.5 %	32.1 %	18.6 %
Técnicos	50.2 %	27.0 %	15.1 %	2.6 %
Supervisores	40.25 %	27.7 %	20.4 %	7.8 %

Fuente: elaboración a partir de Palacios y Mora (2005).

Lo que muestra el cuadro dos es que las percepciones de los profesionistas con más de 10 salarios mínimos no rebaza al 20 por ciento de los trabajadores. Y en el caso de los maestros y técnicos no llega al 5 por ciento. Y en la contraparte los porcentajes más altos se ubican en salarios que van de tres a cinco salarios mínimos con los cuales los asalariados difícilmente satisfacen las necesidades básicas de una familia.

Uno de los argumentos del capital para imponer las reformas laborales que precarizan el trabajo ha sido que su objetivo es crear empleos; porque al ser más barata la fuerza de trabajo; se puede contratar a más trabajadores. Sin embargo, los resultados han sido contrarios: se precariza el empleo y aumenta el desempleo y el subempleo.

La flexibilidad del trabajo en América Latina empezó en los noventa y los resultados han sido desastrosos. En Argentina, se flexibilizó el trabajo y se legalizaron los contratos temporales y se redujeron a los obreros las indemnizaciones por accidentes de trabajo y, asimismo, se impidió la contratación colectiva, limitándose sólo a nivel de empresa. En Chile se ha llegado a limitar la huelga a solo 60 días, se aumentaron las causales por despido de los trabajadores y se legalizó el paro patronal (*lockout*). En Perú y Colombia se impulsaron las reformas laborales y

crece porque se aumenta la productividad con menos trabajadores (Mora citado en Palacios *et al.*, 2008)

en estos países el nivel de vida de los trabajadores resultó gravemente dañado (Palacios, *et al.*, 2008).

Un sector de docentes con empleo precario.

El proceso de precarización del trabajo, en un contexto como el señalado renglones arriba, permite entender cómo un sector de jóvenes docentes egresados de las escuelas normales y la universidad⁷ en el estado de Tlaxcala enfrentan el desempleo. El problema está relacionado con dos fenómenos concomitantes y recientes: primero, un lento proceso de crecimiento de docentes egresados de las instituciones formadoras de docentes en la entidad; y segundo, la disminución del número de plazas de maestros para las escuelas⁸.

La conformación de estos maestros jóvenes como sector disidente que se incorporan a la docencia en condiciones precarias se ubica en el entorno de un movimiento de disidencia magisterial en el estado, surgido desde mediados de los noventa; denominado Movimiento de Bases Magisteriales de Tlaxcala (MBMT) cuyos objetivos son: democratización del sindicato y mejorar las condiciones laborales y salariales de los docentes. A los cuales se agregan diversas demandas sociales; así como el rechazo a las reformas estructurales y particularmente; por ejemplo, la reforma a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) de 2007⁹ y la lucha contra la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) de 2008¹⁰.

⁷ Desde los años setenta la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UAT) forma maestros para el nivel secundaria.

⁸ El fenómeno se ubica en el contexto de la imposición de una de las estrategias de la firma de la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) en 2008: el examen por oposición para obtener plaza en el sistema de educación pública. En julio de 2010, por ejemplo, se aplicó por tercera vez este examen en el cual participaron a nivel nacional 145 mil 856 profesores para obtener una de las 22 mil 546 plazas de jornada y 120 mil plazas de horas para secundaria (denominadas hora/semana/mes). Las áreas evaluadas son: dominio de contenidos curriculares, competencias didácticas, habilidades intelectuales y normatividad, gestión y ética docente. Los resultados se clasifican en: aceptable, elegible (requiere nivelación académica) y no aceptable (*La jornada*, 25/07/10). Por otro lado, los estados en los cuales no se aplicó el examen son: Michoacán y Oaxaca; porque el sindicato está en manos de la disidencia.

⁹ La reforma a la ley del ISSSTE fue presentada en diciembre de 2006 a la Cámara de Diputados, y para marzo de 2007 ya había sido aprobada. Esta ley, aumentó los años de servicio para la jubilación, incrementó las cuotas de los trabajadores; pero, el rasgo más regresivo para los trabajadores fue que la ley rompió el sistema de aportaciones de carácter solidario y, hoy se sostiene en cuotas individuales cuyos fondos han sido entregados al capital financiero (*Cfr.*, CNTE, 2007; Sánchez y Corte, 2010).

¹⁰ La ACE fue firmada entre el gobierno federal y la dirigencia del SNTE en mayo de 2008. Tres de sus propuestas centrales, que se han estado imponiendo, son, entre otras: primero, destruir la plaza de base a través de la certificación de los profesores en servicio y, para los nuevos profesores su incorporación se realiza a través de exámenes por oposición que se iniciaron en 2008. Segundo,

El MBMT surge a finales de 1993, en el contexto de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) de 1992¹¹ que expresa las medidas más claras para imponer el modelo neoliberal a la educación básica: por un lado, la descentralización de la educación; y por otro, el establecimiento de políticas salariales de competitividad con la creación de Carrera Magisterial (CM)¹².

El MBMT inicia su conformación a partir de demandas económicas como resultado de la imposición de topes salariales desde el gobierno de De la Madrid (1982-1988). El MBMT¹³ es originalmente un movimiento regional y poco articulado al movimiento nacional de la disidencia encabezado por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE). Sin embargo, ésta llegó a aglutinar a más de la mitad de profesores en el estado¹⁴; y a su lucha se agregó la demanda de la democratización de la sección XXXI de Tlaxcala¹⁵.

disminuir el presupuesto dirigido a las percepciones salariales a través de bonos, sostenidos con evaluaciones estandarizadas nacionales a los alumnos con la Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) además de comprometer, a los padres de familia con la conformación de Consejos Escolares de Participación Social (CEPS) en las escuelas, cuyo reglamento se estableció en junio de 2010, para contribuir directamente en el mantenimiento de las instituciones; y tercero, flexibilizar la fuerza laboral de los profesores a través del aumento de horas de trabajo. Estas propuestas, por otra parte, provienen de las indicaciones que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han diseñado para ser impuestos a sus países miembros. México, por su parte, se incorporó a este organismo en 1994 durante el sexenio de Salinas de Gortari (1988-1994) (Sánchez y Corte, 2008).

¹¹ Es importante, en este entorno de la descentralización, señalar el papel que jugó el MBMT en este proceso, que aún, cuando el rechazo a la descentralización no era uno de sus objetivos a alcanzar favoreció que durante el gobierno de Álvarez Lima (1992-1998) en Tlaxcala, el MBMT lograra significativas mejoras salariales para los maestros en esta entidad (Veloz, 2003).

¹² CM es un programa de competitividad que nace del ANMEB con un objetivo prioritario: romper la estructura salarial homogénea de las percepciones económicas de los maestros de educación básica. Este programa establece aumentos salariales significativos a los docentes. Sin embargo, los resultados han sido desastrosos para los maestros de educación básica. En el caso de Tlaxcala menos del veinte por ciento se encuentra en alguna de las cinco categorías de CM (Cfr. Sánchez y Corte, 2006).

¹³ Es conveniente apuntar que el periodo más álgido del MBMT fue durante la gestión de de Alvares Lima (1992-1998) quien se mostró sumamente débil frente a la capacidad desestabilizadora del movimiento. El mismo gobernador lo reconocía en su primer informe de gobierno en 1993 (Álvarez, 1993).

¹⁴ Algunos dirigentes del MBMT, en su momento, aseguraban que el movimiento llegó a aglutinar a diez mil profesores en el estado (Cfr. Veloz, 2003:372-373).

¹⁵ Finalmente, el MBMT se conformó como sección paralela al comité estatal en 1995 como resultado del rechazo del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) para respetar la decisión de los maestros de establecer un comité democrático en la sección XXXI de Tlaxcala. El primer comité fue encabezado por Manuel Campos (1995-1998); el

Por su parte, la Organización de Solicitantes Magisteriales del Estado de Tlaxcala (OSMET) que aglutina a los maestros disidentes y solicitantes de empleo que se estudia en este trabajo; y que se denominan maestros meritorios, surge durante el cuarto comité del MBMT (2004-2007). Su dirigente, a este respecto, señala:

Quando llegué a la dirigencia del MBMT al final de las marchas se me acercaban algunos jóvenes maestros. Rostros jóvenes para mi desconocidos que me pedían apoyo para obtener plaza. Los rostros y las voces como es natural, se me olvidaban. Por eso empecé a pensar en alguna forma de ayudarlos. Con esta idea logramos algunas plazas, digo, muy pocas. Por ejemplo, para los hijos de los maestros jubilados. Esto fue lo que me hizo pensar en formar una organización que tuviera como fin; por un lado, apoyar a estos jóvenes maestros pero por otro, formarlos políticamente en la militancia. Por ello, formamos la OSMET. Logramos durante mi gestión fundar escuelas, en las cuales fueron ubicados estos maestros militantes del movimiento.

Elia, 03/07/10

Como se observa, una de las cuestiones centrales es la necesidad de responder a los desempleados egresados de las normales en el estado. De hecho, en un principio es un requisito, ser precisamente, normalista para incorporarse a la OSMET; y luchar por una plaza. Sobre este aspecto uno de los militantes de la OSMET señala:

“Los integrantes de OSMET somos normalistas. Venimos de la Normal. Yo [por ejemplo], salí del CESET¹⁶ [Centro de Estudios Superiores de Educación del Estado de Tlaxcala] ... Pero, a pesar, de ser normalista en la OSMET hay problemas de perfil. A veces, tenemos que desempeñarnos en la plaza que sea...”

Carlos 06/06/10

En un principio la OSMET fue integrada solo por maestros pero a través de los años se fue nutriendo con solicitudes de empleo para actividades administrativas como secretarías y personal de servicios para labores de aseo y limpieza en los edificios escolares. Esto muestra la diversificación de los integrantes de la OSMET. Más aún, en los últimos años, llegan solicitantes de diversas carreras como administradores y abogados, entre otros. El actual dirigente de la OSMET apunta:

segundo lo encabezó Héctor Horacio (1998-2001); el tercero Mario Macías (2001-2004); el cuarto Elia López (2004-2007); el quinto Refugio Flores (2007-2010); y el sexto Reyes Rojas (2010-2013).

¹⁶ Esta institución forma a los profesores que atienden a los alumnos inscritos en las telesecundarias en la entidad.

“Como usted ve, la persona que atendí; cuando usted llegó, es administradora... ahora nos llega de todo... y cada día es más difícil conseguir plazas. En la SEP nos dicen ¡Qué plazas les doy; Si no hay. Dígame ¿Dónde están y se las damos...?”

César, 07/07/10.

Por otro lado en la OSMET, está la necesidad de formación política de estos maestros antes de acceder a una plaza en una escuela. Lo cual según la organización exige la disciplina que se sostiene en la creación de un riguroso escalafón que es vigilado, no sólo por quien dirige la OSMET, sino por los propios militantes.

Los integrantes de la OSMET son parte importante del MBMT y, como ya se señaló, tiene un escalafón que considera diferentes actividades políticas cuya finalidad es su formación ideológica. Estas actividades son: brigadeos, volanteo, reuniones, entre otras; pero también actividades formativas como asistencia a foros y conferencias.

Esta militancia se traduce en compromisos de orden político e ideológico que han ido construyendo a lo largo de los años. Estas actividades constituyen el eje central con el cual enfrentan al aparato estatal. Su beligerancia les ha permitido avanzar en sus demandas. En los hechos sus demandas las logran a través de sus acciones como marchas y plantones. Un maestro señala:

En una de las marchas del año pasado logramos que el secretario de Gobernación nos atendiera; porque despegamos la propaganda de los partidos de la campaña y la quemamos en el zócalo... El secretario nos dijo que no era necesario hacer eso... y le dijimos, lo hacemos porque ustedes no nos hacen caso... Ustedes nos orillan a actuar así porque no nos dan solución.

Carlos 21/10/10

Un ejemplo de las actividades políticas que los meritorios realizan se puede observar en el cuadro tres.

Cuadro 3
Reuniones y actividades políticas de los miembros de la OSMET
ciclo escolar 2009-2010

Tipo de actividades	Ciclo escolar 2009-2010										
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Total
Reuniones	3	2	4	1	2	2	2	4	6	2	28
Marchas y plantones		1				2	2	4	3		12

Fuente: elaboración a partir de relaciones 2009-2010.

En el cuadro tres se puede identificar que en los meses de mayo y junio aumentan las acciones de movilización de los meritorios como resultado de las demandas que el MBMT presenta al gobierno del estado así como las demandas nacionales encabezadas por la CNTE; muchas de las movilizaciones de llevan a cabo en la ciudad de México.

Los integrantes de la OSMET: sus percepciones salariales y sus conflictos.

En el caso de la OSMET se pueden observar dos fenómenos importantes; por un lado, esta organización está integrada por una gran mayoría de mujeres. Este sector lo componen el 75 por ciento; y sólo el 25 por ciento de hombres. Esto obedece a que esta profesión está fundamentalmente feminizada¹⁷. Y por otro, la mayoría de integrantes lo conforman los profesores del nivel de telesecundaria (representan el 35.5 por ciento); pero, también la mayoría son mujeres: 77 por ciento. Véase cuadro cuatro.

Cuadro 4
Niveles, número de integrantes y sexo de maestros de OSMET

Niveles	No de integrantes		Sexo	
		%	H	M
Preescolar	3	7.5 %	-	3
Primaria	6	15.0 %	-	6
Secundaria	9	22.5 %	-	9
Telesecundaria	13	35.5 %	3	10
Niveles especiales	3	7.5%	2	1
Administrativo e intendencia	6	15.0 %	5	1
Totales	40	100%	10	30

Fuente: elaboración a partir de *Relaciones*, julio 2010.

Por otra parte, es de sobra conocido el hecho de que la profesión de maestros es, como ya se señaló, una tarea feminizada; particularmente en el nivel de preescolar y primaria; y no tanto el de secundaria; porque históricamente los dos primeros niveles están relacionados con el cuidado de los niños, y porque también se le asocia con la maternidad¹⁸.

¹⁷ Es importante aquí señalar que, como apunta Torres (2006), la presencia de las mujeres en el mercado laboral en América Latina se ha incrementado de manera continua, pero no en la misma cantidad ni al mismo ritmo que en Europa, Estados Unidos, y Asia. Pero, si es notorio que las mujeres casadas han aumentado su presencia en las diversas ramas del sector terciario; sin embargo, las solteras y sin hijos se distinguen todavía más por su presencia en todas las actividades económicas (Torres, 2006:206-207).

¹⁸ Una de las evidencias que apunta la investigación (Oliveira y Ariza, 2003) es que en las últimas décadas el cambio en las estructuras de los mercados de trabajo hay una clara tendencia de una masculinización a una feminización creciente; la cual, sin embargo, va acompañada del deterioro de la calidad de las ocupaciones. Este fenómeno se ha traducido en segregación y discriminación ocupacional; pues aún cuando, por ejemplo, las mujeres cuentan con el mismo nivel de escolaridad y

El papel de la OSMET, según quien la dirige actualmente, es de gestoría y de apoyo a los profesores que quieren acceder a una plaza. Los trámites se inician con una solicitud al Secretario de la SEP con una copia al Secretario de relaciones laborales; además de una copia al MBMT; y así el solicitante se incorpora al escalafón. Sin embargo, como se observa la pertenencia a la OSMET tiene un papel muy importante para la formación de militantes en el MBMT. Al respecto, quien fundó la OSMET, señala:

“Hay dos cosas importantes que en la OSMET. En primer lugar, la incorporación a las filas del magisterio a través de los méritos de la militancia en marchas, plantones, campamentos, etc. Y en segundo lugar, la formación política que reciben en la vida sindical democrática como asistencia a marchas, a plantones, a talleres, a conferencias... [etc.]. Todas estas actividades tienen puntaje que controla el responsable de la OSMET y luego [con] base en este escalafón es que se asignan las plazas que arrancamos a la SEP. Hoy, por ejemplo, esta posibilidad cada día es más difícil...”

Elia, 05/07/10

Los profesores de OSMET, denominados, meritorios en realidad no perciben un salario. Se hacen acreedores sólo a una compensación que representa menos de la mitad de lo que percibe un profesor de base en el sistema educativo público en Tlaxcala. Véase cuadro cinco. Además, hay que agregar que estos maestros cubren los lugares de los profesores que desempeñan las funciones sindicales de los dirigentes del MBMT durante tres años, después de los cuales quedan desempleados.

Cuadro 4

Salario mensual de profesores*

Nivel	Salario mensual
Preescolar	4,819.50**
Primaria	4,819.50**
Meritorio	2,800.00***

* Solo se considera el salario base. No incluye prestaciones y descuentos.

** Incluye el incremento al salario base de menos de cinco por ciento de mayo de 2010.

*** Comprende el incremento de la última negociación del MBMT en junio de 2010.

Fuente: talones de cheque de tres profesores, junio, 2010.

con las mismas calificaciones requeridas; los salarios de ellas tienden a ser más bajos que los de los hombres (Lerda y Todaro, s/d; De Oliveira y Ariza, 2003).

Como se observa las percepciones de los meritorios representan solo poco más de la mitad de lo que percibe un profesor de base (58 por ciento). Además, de que, por un lado, no reciben ninguna prestación (excepto un bono decembrino que se analiza renglones abajo); y por otro, desempeñan todas las actividades que un profesor de base realiza en su escuela. Es decir, tanto las actividades pedagógicas propiamente dichas y las actividades sociales y culturales. A este respecto una maestra señala:

“Uno de los problemas a que nos enfrentamos son las cuotas que se manejan en la escuela como para convivios y uniformes... los maestros dicen que somos parte del personal y que tenemos que comprarlos... [sin embargo] los directores no se ponen tan exigentes; [más bien] son los maestros...”

Lupita, 07/08/10

La compensación que reciben los meritorios, sin embargo, no proviene del presupuesto de la SEP, sino de la Secretaría de Gobernación, como resultado de las acciones del MBMT. Este fenómeno trae como consecuencia el desconocimiento por parte de la SEP en el estado tanto del trabajo que realizan los meritorios como de las percepciones que estos maestros reciben. Un entrevistado señala:

“El pago nos llega de gobernación; y casi siempre nos llega después de la quincena porque somos meritorios; hacemos méritos para cuando haya plaza... La última negociación con gobernación fue muy difícil. Ganábamos mil cien pesos quincenales [es decir: dos mil pesos mensuales]. Logramos un aumento de trescientos pesos. Ahora, vamos a ganar mil cuatrocientos pesos quincenales [dos mil ochocientos mensuales]... El problema para la negociación es muy difícil. El secretario de gobernación a cada rato lo cambian; y hay que empezar de nuevo. Nos dice... Yo no sé nada... Yo acabo de llegar. El actual a veces dice: para mi, ustedes no existen”

Carlos, 23/06/10.

Una maestra entrevistada de la OSMET al respecto de las percepciones que reciben quincenalmente, y que en la última negociación lograron incrementar, apunta:

¿Ya les pagaron el último incremento a sus compensaciones?

No, todavía no; ya estamos en agosto y no nos han pagado. Todavía estamos esperando... no sabemos cuándo nos van a pagar... Esperamos que ya pronto...

Lupita, 07/08/10.

Sin embargo, para quien dirige los destinos de la OSMET la situación salarial de estos docentes no es tan precaria; si se compara con otros trabajadores en Tlaxcala. El señala:

“Una de las cosas por las que los maestros de OSMET aguantan... es que la compensación que reciben es más que la que reciben los obreros. [Por ejemplo], un obrero aquí en Tlaxcala gana con ocho horas de trabajo ochocientos pesos a la semana¹⁹. Y aquí se les da mil cien [pesos] y con el aumento de la reciente negociación mil cuatrocientos pesos quincenales con una jornada de menos de ocho horas”

César. 08/07/10

Las prestaciones a los docentes históricamente han ido avanzando lentamente. La gran mayoría de ellas son insignificantes. Sin embargo, las más importantes son, entre otras; tres: el aguinaldo anual que representa 40 días de trabajo²⁰ y dos primas vacacionales al año que se acercan porcentualmente a la mitad de una quincena cada una; así como quince días de salario el día del maestro.

Por otro lado, hay que señalar los descuentos; dentro de los cuales se encuentran dos muy importantes: el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y la cuota sindical que en promedio alcanzan el 25 por ciento del salario base. En el caso de los maestros de la OSMET solamente reciben un bono decembrino, que no puede ser considerado como aguinaldo. Éste, en la última negociación del MBMT, ha llegado a tres mil pesos que representan un poco más de un mes de compensación (salario) para estos docentes. Uno de los maestros meritorios al respecto señala:

“Primero logramos que nos pagaran los doce meses del año; porque al principio sólo nos daban lo de diez meses. Luego logramos que nos dieran aguinaldo [traducidos en]: un bono decembrino que llegó a dos mil quinientos pesos. Ahora, dicen que ya nos van a dar tres mil pesos”

Carlos, 24/06/10

¹⁹ Es conveniente aquí señalar algunos rasgos que caracterizan a la fuerza laboral en el estado de Tlaxcala y que está documentado por la investigación empírica. En primer lugar, en los últimos años los obreros han tenido que soportar los recortes de personal que han provocado la sobrecarga de trabajo y horas extras con prestaciones y salarios irrisorios. En segundo lugar, los bajos salarios no derivan de las nuevas formas de organización del trabajo; sino del mismo modelo neoliberal. Y en tercer lugar, la inestabilidad en el empleo no depende de su desempeño en el trabajo sino más bien de las necesidades de producción. Por su parte, los trabajadores para compensar sus prestaciones generan ingresos extras, a través de trabajos complementarios como: la venta de animales domésticos y productos de sus parcelas que, en ocasiones, superan su ingreso por semana de trabajo en la fábrica (Zamora, 2008).

²⁰ En sentido estricto, el aguinaldo para los maestros es de 40 días; pero la lucha del MBMT a través de sus acciones ha logrado, a lo largo de los años, que la SEP les entregue un bono de productividad que, agregado al aguinaldo, alcanza la suma de más de 90 días de salario cada fin de año.

Los meritorios, por otra parte, hoy están luchando por conseguir un seguro médico. Los docentes en Tlaxcala en general tienen servicio médico que es proporcionado por el ISSSTE. El descuento por este servicio considera; por un lado, las cuotas para las pensiones y prestaciones propias del ISSSTE; pero, por otra parte, también considera una cuota por el servicio médico. Estos dos descuentos alcanzan el 9.6 por ciento del salario. Es decir, casi el diez por ciento del salario base. En relación con esto, quien fundó la OSMET señala:

“La situación de los meritorios ha mejorado: iniciaron [durante la gestión: 2004-2007] ganando ochocientos pesos. Hoy tienen una compensación de más de mil pesos. Hoy están luchando por tener un seguro médico; porque no tienen acceso al ISSSTE”.

Elia, 05/07/10.

Los problemas que más frecuentemente enfrentan los miembros de la OSMET cuando ya están trabajando en una escuela están vinculados, sin embargo, con la ubicación y la aceptación, de estos maestros disidentes, por parte de los directores de las escuelas. Una maestra comenta:

“La primera vez que llegué a trabajar como meritoria hubo problemas porque el lugar ya había sido dado a una maestra de la [Organización de Pueblos del Altiplano] OPA... pero el responsable de OSMET: el maestro Julián me mandó a otra escuela; o sea, que ya no hubo problema...”

Lupita, 07/08/10

Otro problema relacionado con este fenómeno es el caso de la aceptación de los meritorios por algunos directores; porque quienes cubren los lugares son maestros disidentes. No obstante, estos maestros son bien aceptados por los padres de familia. Una maestra apunta:

“Cuando llegamos a las escuelas; los directores nos entrevistan primero para conocernos... pero en general somos bien aceptados por los mismos directores y también por los padres de familia”

Lupita, 07/08/10

A pesar de lo que apunta esta maestra, un asunto que preocupa a los directores de las escuelas donde se desempeñan los meritorios es la cuestión de la militancia traducida fundamentalmente en marchas, plantones y campamentos en el

estado o, incluso en la ciudad de México que exige a los meritorios ausentarse de las escuelas. Una maestra señala:

“A veces tenemos problemas con los directores [de las escuelas] porque no nos quieren dejar ir a las marchas y a los plantones... a las reuniones... Y les tenemos que decir la finalidad de la lucha que estamos haciendo... y ... nos entienden y ya no nos dicen nada...”

Christian, 07/08/10.

Conclusiones.

Las evidencias de este trabajo muestran un panorama desalentador de la situación que viven los maestros disidentes. Esta cuestión plantean nuevos interrogantes para la investigación. Por ejemplo, ¿Cómo entender que estas propuestas sean precisamente de los maestros disidentes cuando son ellos quienes debieron impulsar otro tipo de propuesta? ¿Qué ha llevado a los dirigentes del MBMT a sostener estas propuestas?

Una de las tareas más importante de la sociología del trabajo es estudiar, profundizar y entender la manera en que se produce la distribución real del empleo, el subempleo y el trabajo precario. Las corrientes del pensamiento dominante en nuestros días señalan que sólo es posible lo que existe: es decir, el desempleo, el subempleo y el trabajo precario; como fenómenos irreversibles en el contexto de la reestructuración capitalista.

Es necesario, pues, profundizar en la explicación del fenómeno de la existencia de una minoría de trabajadores con empleo seguro bien remunerado y en condiciones dignas y una mayoría con empleos inseguros y precarios. En este sentido en los objetivos de investigación de la sociología del trabajo tienen que aparecer como prioridad las cuestiones relacionadas con el desempleo, el subempleo y el trabajo precario.

En esta perspectiva los puestos de trabajo deben ser orientados hacia un estatus con el carácter de interés público y que, por tanto pueda ser regulado colectivamente para proteger a los trabajadores para que esto repercuta en la sociedad con resultados más equitativos.

Bibliografía.

- Álvarez Lima, José Antonio, *Primer informe de gobierno*, Tlaxcala, 1993.
- Anzaldúa, Raúl, *La docencia frente al espejo imaginario, transferencia y poder*, México, UAM-X, 2004.
- Balderas Arrieta, Irma, "Reestructuración neoliberal del empleo en América Latina: México, Chile y Brasil", en *Estudios latinoamericanos*, México, UNAM, núm. 28, 2008.
- Beck, Ulrich, *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, México, Paidós, 1996.
- CNTE, *Por qué oponerse a la ley del ISSSTE*, documento, 2007.
- Cuellar, Angélica y Víctor Durand, *Clases y sujetos sociales. Un enfoque crítico comparativo*, México, UNAM, 1989.
- De la Garza, Enrique, "Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina", en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAM-I, Plaza y Valdez, 2006.
- _____, "Trabajo y mundos de vida", en Zemelman, Hugo, *et al.* (coords.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento*, Barcelona, Antropos, 1997.
- De Oliveira, O y M. Ariza, "El trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos", en De la Garza Toledo, Enrique (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, COLMEX, FLACSO, UAM, FCE, 2003.
- Fitoussi, Jean-Paul y Pierre Rosanvallon, *La nueva era de las desigualdades*, Buenos Aires, Manantial, 1997.
- García, Gustavo, *Precarización del trabajo y empleo en América Latina*, documento, México, 2008, s/d.
- Godoy, Lorena *et al.*, *Trabajo, identidad y vínculo social. Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformaciones*, documento, s/f.
- Guadarrama, Rocío, "Claves para el debate sobre trabajo, cultura y género en América Latina. Apuntes para una discusión", en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAM-I, Plaza y Valdez, 2006.
- INEE, *Panorama educativo de México 2009*, México, INEE, 2009.
- Kato, Luis, "Empleo y salarios en México: perspectivas actuales y desarrollo", en Solís de Alba, Ana Alicia *et al.*, (coords.), *Reformas estructurales, crisis de la gobernabilidad neoliberal y ascenso de los movimientos sociales*, México, UAM-I, 2008.
- Lerda S. y Todaro S., "¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo", *Sociología del trabajo*, documento, s/d.
- Martínez Peinado, Javier, "Periferia y fábrica mundial", en *Aportes*, Puebla, BUAP, año V, núm. 2, 2000.
- Palacios Muñoz, Víctor y Héctor Mora Zebadúa, "La perspectiva del capital y el sentido del cambio", en *Al filo*, México, UACH, 2005.
- Palacios Muñoz, Víctor, *et al.*, *Elementos para entender la crisis mundial actual*, México, SME, 2008.

- Reygadas, Luis, “¿Cómo se distribuye el desempleo? Los desafíos de la desigualdad del trabajo”, en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAM-I, Plaza y Valdez, 2006.
- Sánchez Cerón, Manuel, y Francisca María del Sagrario Corte Cruz, “Competitividad y exclusión. Una década de carrera magisterial en Tlaxcala”, en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXVI, núms. 3-4, México, CEE, 2006.
- _____, *La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina*, documento de trabajo, 2010.
- _____, *Política laboral de la OCDE dirigida a los profesores. Un análisis sobre la ACE*, documento de trabajo, 2008.
- Sistema Estadual de Análise de Dados, *Muhler e trabalho*, Brasil, SEADE, 2003.
- Sotelo Valencia, Adrian, *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México, El Caballito, 1999.
- Talkman, Víctor, *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: cuarenta años de búsqueda*, Santiago de Chile, FCE, 2004.
- Tezanos, José Félix, *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.
- Torres Franco, José Luis, “El estudio de las identidades laborales y profesionales de una perspectiva del análisis cultural y los estudios de género”, Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAM-I, Plaza y Valdez, 2006.
- Veloz Ávila, Norma Ilse, “El SNTE y la descentralización de la educación básica en Tlaxcala”, en *Revista mexicana de investigación educativa*, México, vol. VIII, núm. 18, COMIE, UAM, 2003.
- Zamora Ramírez, María Elizabeth Rosa, “Reconstrucción de las relaciones laborales en el mundo globalizado”, en Carro Bautista, Judith Esther, *et. al., Expresiones regionales de la globalización en Tlaxcala*, Tlaxcala, Gudiño Cicero, 2008.

**LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO INTELECTUAL: LOS ACADÉMICOS EN MÉXICO
{EL CASO DE LA UNAM}
1983-2010**

Mtro. Yuri Jiménez Nájera
Universidad Pedagógica Nacional

Introducción

En las últimas tres décadas, el trabajo académico en el mundo en general y en México en lo particular, se ha transformado en varios sentidos, a raíz de la instauración de un modelo económico-educativo y un Estado basados en el credo de la libre competencia. Uno de los resultados de este proceso complejo de reestructuración ha sido la *desvalorización* del trabajo y del poder de los académicos contratados por las instituciones de educación superior e investigación científica (IES), afectándose con ello el desarrollo nacional en varios de sus ámbitos.

En el presente texto abordamos las características principales de dicha desvalorización en tres planos articulados: el campo de la educación superior (CES) internacional, el CES nacional y el CES institucional (en el caso de la UNAM), en el periodo 1983-2010, bajo la consideración de que dicha desvalorización es una construcción social derivada de la intervención de múltiples agentes sociales en la reconfiguración del ámbito de la educación superior.

Desvalorización y deterioro del trabajo académico en el mundo

Si bien es cierto que el campo de la educación superior mundial se ha expandido en las últimas décadas, lo que ha implicado el crecimiento de la planta académica en el mundo (UNESCO, 1998; 2008) -aunque de manera muy desigual entre regiones y países-, simultáneamente *el trabajo académico ha tendido a desvalorizarse y deteriorarse* en varios sentidos (OIT/UNESCO, 2000) (Altbach, 2004) (Education International, 2006), como los siguientes:

1. Deterioro salarial: Los salarios del personal académico han tendido a devaluarse en prácticamente todo el mundo, tanto en los países más desarrollados como en los menos desarrollados, bajo modalidades diversas, tales como la depreciación del poder adquisitivo de los académicos, la falta de pago de los salarios como una práctica permanente, el desempeño docente sin remuneración económica (*ad*

honorem), las reducciones salariales directas o la pérdida de prestaciones contractuales (Siniscalco, 2002).¹

2. Deterioro laboral: Las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de los académicos se han deteriorado de manera más o menos generalizada, tanto en países industrializados como en países semiindustrializados y pobres (Altbach, 2004: 17, 27, 30) (OIT/UNESCO, 2000) (OIT/UNESCO, 2003)².
3. Deterioro de la libertad académica: En distintas latitudes se aprecia una disminución preocupante de la libertad académica inherente al desarrollo de la profesión universitaria, ante un sinnúmero de violaciones a la autonomía académica (“*academic freedom*”) en diversos países, desde Estados Unidos hasta China, pasando por la Federación Rusa, Irán, Israel, Egipto y Colombia, entre otros muchos países (<http://www.nearinternational.org/> consulta: 30-12-2010), así como restricciones de tipo económico-material e ideológico-político al desarrollo libre del trabajo académico (Boron, 2005).³
4. Desprestigio social: pérdida de su prestigio social frente a distintos sectores de la sociedad, al infravalorarse la profesión académica en distintos ámbitos de la vida social (difusión de una imagen negativa del maestro en los medios de comunicación,

¹ Al respecto ver, por ej.: la falta recurrente del pago de los salarios a los docentes rusos (<http://www.ei-ie.org/library/es/display.php?id=111> consulta: 24-12-2010).

² Por ej.: la Internacional de la Educación (IE) señaló en 2007 que observaba con preocupación la siguiente tendencia mundial: ...“8. El uso y la explotación crecientes de *personal docente de duración determinada* en la enseñanza superior contratado de manera ocasional, a tiempo parcial o por un periodo limitado sin una seguridad de empleo y sin titularidad o su equivalente funcional; 9. las amenazas a la libertad académica del personal docente de duración determinada de la enseñanza superior; 10. la ausencia de una remuneración y unas ventajas justas y equitativas para buena parte del personal docente de duración determinada de la enseñanza superior; 11. la cantidad desproporcionada en muchos países de mujeres y minorías contratadas por duración determinada en la enseñanza superior; y 12. los incumplimientos de los derechos laborales fundamentales que sufre buena parte del personal docente de duración determinada de la enseñanza superior, incluido su derecho a sindicarse y a la negociación colectiva.” (<http://www.ei-ie.org/library/es/display.php?id=15> consulta: 25-12-2010).

³ La Internacional de la Educación (IE), reconocida oficialmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), denunció en 2001: ...“4. Una erosión de la *libertad académica*, particularmente en el derecho de los académicos a desarrollar la enseñanza, la investigación y el conocimiento sin injerencia alguna, y su responsabilidad de promover la labor universitaria como elemento crítico y consciente de la sociedad; La Internacional de la Educación considera que esto es producto de una serie de *factores convergentes*, incluyendo: 5. El aumento del apoyo de las universidades en todo el mundo en corporaciones y otras formas de financiamiento privado; 6. La erosión de la titularidad y otras formas de empleo permanente; 7. El fracaso de los gobiernos nacionales en la observancia y la aplicación de los derechos y libertades del personal de enseñanza superior enunciados en la Recomendación de la UNESCO; 8. La ausencia hasta la fecha de un informe del Director General sobre la situación mundial de la libertad académica, como lo manda el Artículo 75 de la Recomendación de la UNESCO”... (<http://www.ei-ie.org/library/es/display.php?id=75> consulta: 25-12-2010).

culpabilización del maestro como el responsable de todos los males educativos, descalificaciones del quehacer de la universidad pública y de sus académicos).

5. Debilitamiento político: El poder político de los académicos se ha debilitado como un sector clave del espacio social⁴, del campo de producción cultural y del campo educativo, al reducirse sus posibilidades de influir y participar en la toma de decisiones dentro de dichos ámbitos, tanto en naciones desarrolladas como en las menos desarrolladas (Altbach, 2004)⁵.

Deterioro y desvalorización del trabajo académico generados a raíz de las políticas neoliberales de “cambio estructural” (OIT/UNESCO, 1997), establecidas en prácticamente todo el mundo por los gobiernos nacionales, los organismos multilaterales, las cúpulas empresariales, los diversos *think tanks* librecambistas y la multiplicidad de intelectuales orgánicos y divulgadores del *credo neoliberal*.

La devaluación del trabajo académico en México: entre la flexibilización y la precarización

Entre los *cambios académico-laborales* principales dados en nuestro país, derivados de la reestructuración de la educación superior y la instrumentación del modelo de mercado -los cuales afectan en grados distintos a las ‘comunidades académicas’, al trastocar las condiciones de desarrollo del *trabajo académico*-, pueden ser enumerados los siguientes:

1. *Flexibilización multidimensional del trabajo académico*: La demanda de mayor eficiencia y competitividad favorece la tendencia a la creciente *flexibilización del trabajo académico* (entendida como docilidad y subordinación del trabajo⁶), en sus diversas

⁴ El deterioro de la situación social de los trabajadores académicos en el mundo, tanto de la educación básica como de la educación superior, ha sido documentado por diversos organismos internacionales como la Internacional de la Educación (IE), la UNESCO y la OIT, entre otros.

⁵ “En el norte, la norma es el concepto de *gobierno compartido*, en el que el profesorado es parte o (cada vez menos) controla la principal estructura de gobierno de las universidades. *El poder del profesorado se ha visto mermado en todas partes*, a medida que las instituciones académicas crecen y aumenta la exigencia de responsabilidad y de entrega de cuentas. Sin embargo, en lo general permanece intacto el control que tienen los académicos sobre aspectos clave del plan de estudios, la contratación de nuevos miembros del personal académico, cuestiones relacionadas con la instrucción y la evaluación y otros asuntos similares. No se puede decir lo mismo acerca de muchas universidades de los países en desarrollo (Altbach, 2004: 32-33) (cursivas y negritas nuestras).

⁶ Flexibilidad en el sentido de liberalización o desregulación de la relación laboral [“Liberalización de las condiciones que rigen una relación comercial o laboral” (Larousse, 2007)], la cual implica adaptabilidad [“Disposición de ánimo de las personas que se adaptan con facilidad al modo de pensar de otros o a sus circunstancias” (Larousse, 2007)], docilidad, maleabilidad [“Que es fácil de manejar o moldear” (Larousse, 2007)], elasticidad y sumisión de la fuerza de trabajo dentro de la misma relación laboral.

modalidades (De la Garza, 1993): devaluación y flexibilización de los salarios asociados a la productividad a través de los programas de estímulos, relaciones laborales flexibles basadas en la creciente contratación temporal (en detrimento de la definitividad ‘anticuada’ para los empleadores⁷), la adopción de nuevas formas de organización del trabajo académico {formación de “cuerpos académicos” (Rubio, 2006), reorganización departamental, matricial o en red de algunas IES}, y la jornada de trabajo parcial {por ej.: entre 1980 y 2004 fueron creadas 118,535 plazas académicas de tiempo parcial <por horas, medio tiempo y $\frac{3}{4}$ de tiempo>, en cambio sólo se crearon en el mismo lapso 56,373 puestos de tiempo completo -menos de la mitad- <ver Tabla 1 y Gráfico 1>, con lo que la diferencia entre el número de puestos de tiempo parcial respecto a los de tiempo completo se duplica; por otra parte, las diferencias entre el sector público y el privado saltan a la vista: en 2004 el 86% del personal de tiempo completo del país pertenecía a IES públicas, el de tiempo parcial se distribuía de manera más o menos equilibrada entre el sector público y privado, y dentro del sector privado el 90% de los puestos eran de tiempo parcial <Tabla 1 y Gráfico 1>}. Asimismo, en algunas instituciones se impulsa el trabajo académico polivalente (docencia, investigación, difusión, gestión, representación, consultoría, etc.) y cierta movilidad horizontal (entre programas, departamentos o instituciones).

La flexibilización multimodal, asociada a una mayor supervisión burocrática sobre el trabajo y a la concentración de algunas decisiones en los órganos directivos del CES y de las IES (a través de la evaluación y fiscalización “a distancia” de la operación y resultados institucionales e individuales), conforman herramientas de control que pretenden incrementar la productividad y competitividad de las plantas académicas, facilitando con ello la reorientación del trabajo académico, constituyendo *nuevas formas de regulación del trabajo académico* (Rubio, 2006: 207 ss.).

⁷ “En el subsistema particular (mexicano), la oferta se concentra en programas de tipo práctico que requieren para su impartición preponderantemente de profesores contratados por horas o de asignatura” (Rubio, 2006: 42). “Parte integrante de la *flexibilización laboral* son los ataques lanzados en contra de la definitividad, basados en que su propósito original (la protección de la libertad académica) ha sido distorsionada por la seguridad laboral de los miembros del personal académico. Las presiones para eliminar dicha definitividad han tenido éxito en algunas ocasiones (en Gran Bretaña ya ha sido abolida), pero hasta ahora la comunidad académica ha sido capaz de preservarla o al menos de negociarla (como ha ocurrido recientemente en la Universidad de Minnesota)” (Schugurensky, 1998: 138). La flexibilidad es evidente en el crecimiento de los académicos interinos: “En la universidad de California, [en] los Ángeles, por ejemplo, el 59% de todos los cursos de pregrado son dictados por profesores interinos. En el departamento de inglés de esa misma universidad la proporción es mayor aún, siendo el 75% interinos y el 25% definitivos” (Schugurensky, 1998: 138).

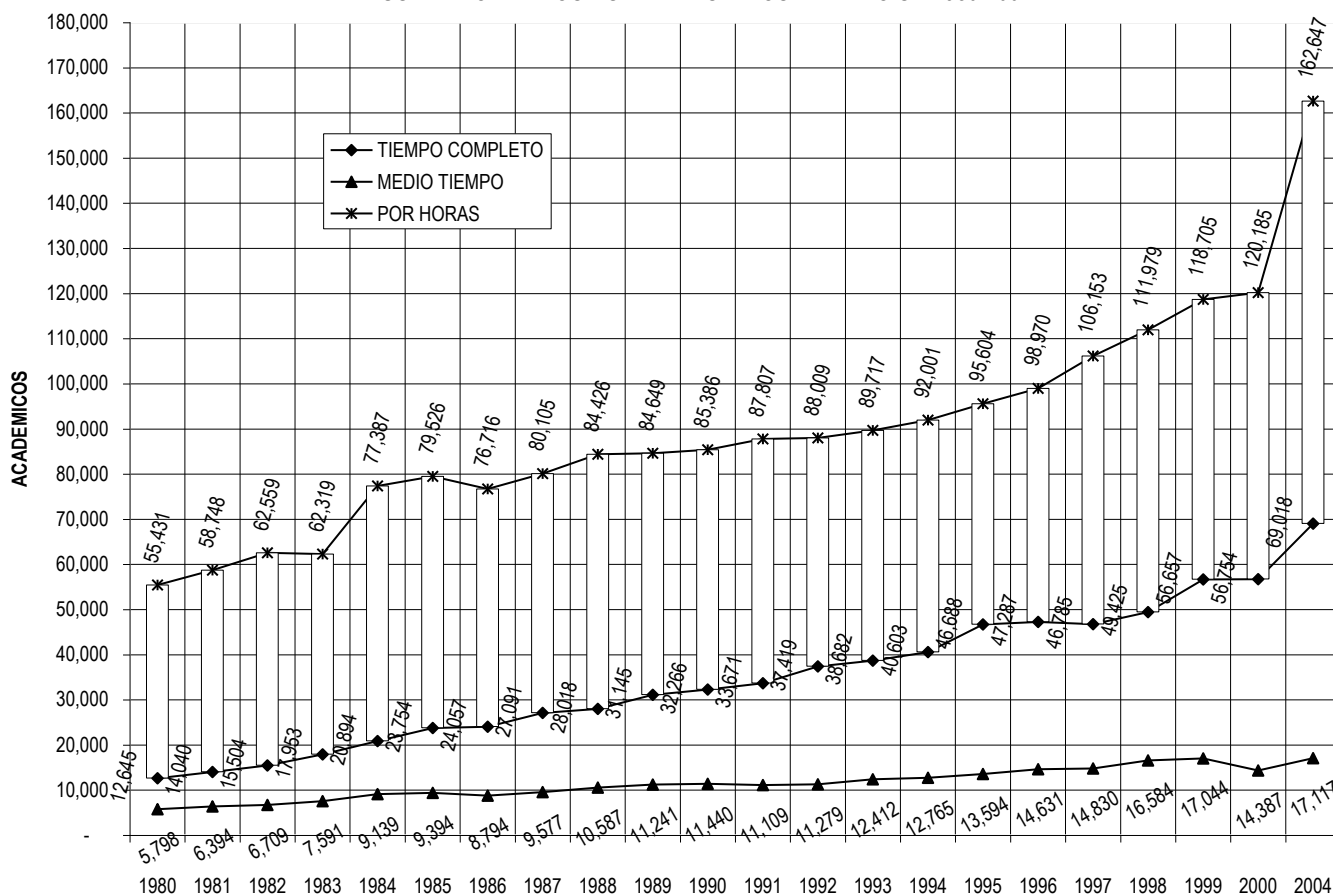
Tabla 1

AÑOS	TIEMPO DE DEDICACIÓN						TOTAL		MT+3/4+PH	Δ ABSOLUTO MT+PH	Δ ABSOLUTO TC	DIFERENCIA PH-TC
	TIEMPO COMPLETO		MEDIO TIEMPO Y 3/4		POR HORAS		ABS.	%				
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%						
1980	12,645	17.1	5,798	7.8	55,431	75.0	73,874	100	61,229			42,786
1985	23,754	21.1	9,394	8.3	79,526	70.6	112,674	100	88,920	2,394	2,860	55,772
1990	32,266	25.0	11,440	8.9	85,386	66.1	129,092	100	96,826	936	1,121	53,120
1995	46,688	30.0	13,594	9	95,604	61.0	155,886	100	109,198	4,432	6,085	48,916
2000	56,754	29.7	14,387	7.5	120,185	62.8	191,326	100	134,572	-1,177	97	63,431
2004	69,018	27.7	17,117	6.9	162,647	65.4	248,782	100	179,764	45,192	12,264	93,629
	IES PUB.											
2004	59,409	38.5	11,537	7.5	83,259	54.0	154,205	100	94,796			23,850
	%	86.1		67.4		51.2			53			
	IES PRIV.											
2004	9,609	10.2	5,580	5.9	79,388	83.9	94,577	100	84,968			69,779
	%	13.9		32.6		48.8			47			
	% total	100		100		100			100			

Nota: Los datos corresponden al inicio de cursos del sistema escolarizado, incluyen Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos, Educación Normal y Posgrado. MT=Medio Tiempo, ¾= Tres Cuartos de Tiempo, PH=Por horas, Δ=Incremento.
Fuentes: Anuarios estadísticos, 1980-1999, 2000, 2002, 2004, ANUIES. DGES, SEP. SEP, 2003. ANUIES, 1999. Rubio, 2006: 42. ELABORACIÓN PROPIA.

Gráfico 1

PERSONAL ACADÉMICO POR TIEMPO DE CONTRATACIÓN 1980-2004



2. *Precarización académica*: El crecimiento del sector privado lucrativo y no lucrativo ha provocado la proliferación del empleo académico precario {contratación provisional e inseguridad laboral (Rubio, 2006: 42-45), sobrecargas de trabajo, prestaciones mínimas, sin derecho a la jubilación, con escasa libertad académica, individualización de la relación laboral, etc.} utilizado de manera generalizada por las nuevas y crecientes IES empresariales (*for profit*), las cuales pasaron de emplear en 1970 el 16.4% de la planta académica nacional a emplear el 13.5% en 1975 y llegar al 39.2% en 2003 y al 38.3% en 2006 <ver: Tablas 1 y 2, Gráfico 2>, con lo que el empleo privado supera el 50% del empleo público a partir de 1999 y llega a representar el 64.3% del sector público en 2003; situación precaria que también avanza en las IES públicas a través de las contrataciones temporales (Llamas, 2006: 175-223). Inclusive, a nivel licenciatura, el sector privado ha llegado a ser ya el primer empleador de académicos en el año escolar 2006-2007, superando a los sectores autónomo, federal no autónomo y estatal.

Tabla 2

PERSONAL ACADÉMICO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR SECTOR 1970-2006						
AÑO	Población Total	Sector Público	Sector Privado	% Sector Público	% Sector Privado	% Sector Privado/Sector Público
1970-1971	25,056	20,944	4,112	83.6	16.4	19.6
1975-1976	47,529	41,116	6,413	86.5	13.5	15.6
1980-1981	73,789	61,265	12,524	83.0	17.0	20.4
1985-1986	108,002	86,866	21,136	80.4	19.6	24.3
1990-1991	134,424	105,728	28,696	78.7	21.3	27.1
1995-1996	163,843	118,250	45,593	72.2	27.8	38.6
2000-2001	208,692	133,433	75,259	63.9	36.1	56.4
2003-2004	241,236	146,788	94,448	60.8	39.2	64.3
2005-2006	259,884	160,671	99,213	61.8	38.2	61.7
2006-2007	269,070	166,027	103,043	61.7	38.3	62.1

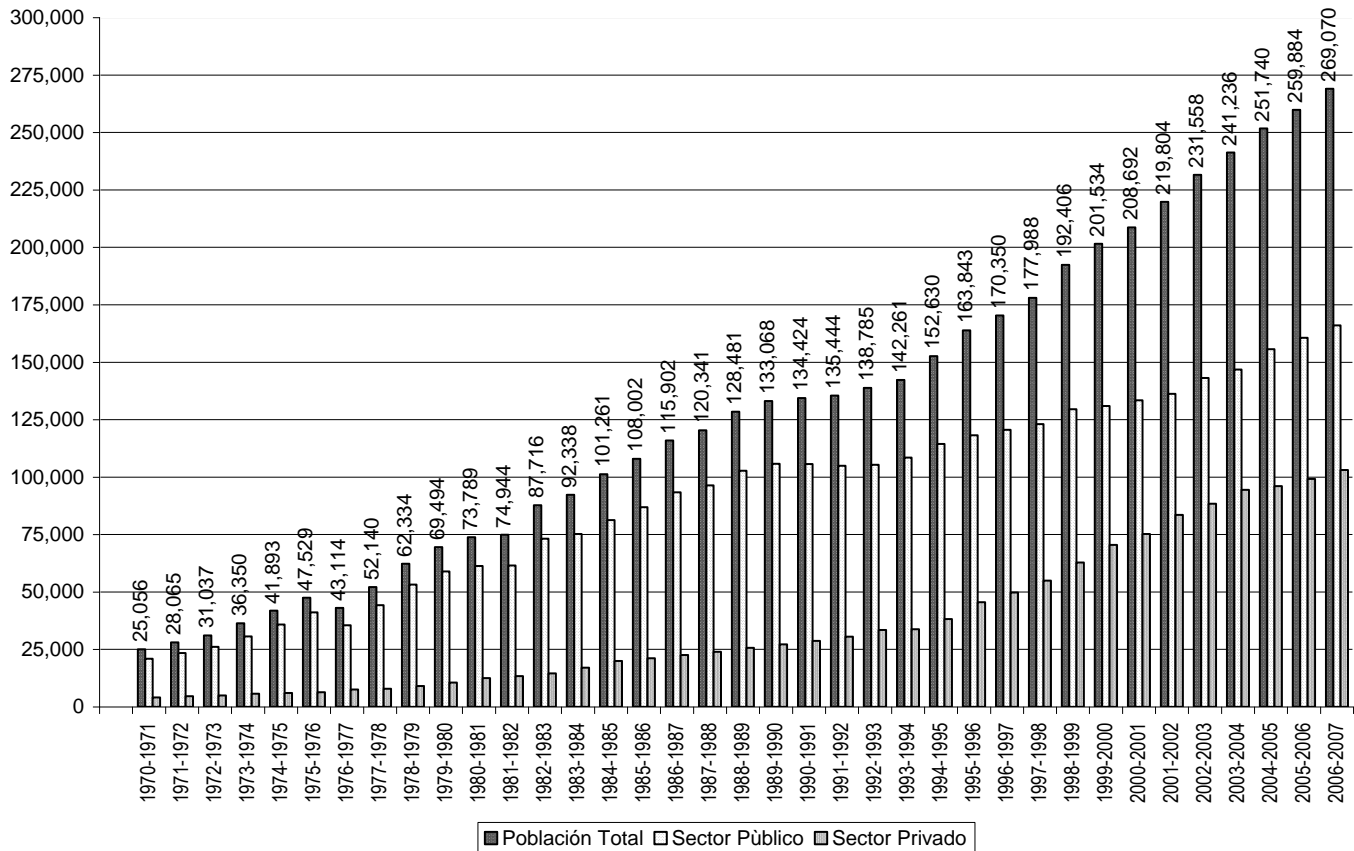
Fuentes: www.sep.gob.mx; FOX Quezada, Vicente, Sexto informe de gobierno, 2006 (cálculos nuestros). ELABORACIÓN PROPIA.

3. *Intensificación laboral*: Se observa una tendencia a la intensificación del trabajo académico, al aumentar los requerimientos institucionales de mayor eficiencia, eficacia y productividad, como consecuencia tanto de la mayor competencia en la llamada “industria de la educación superior” (Barrow, 2004) y el mercado emergente de la misma educación terciaria (Marginson, 2005), como de la presión ejercida por el Estado fiscalizador y los órganos evaluadores para el mejoramiento de los índices de rendimiento individuales, grupales, institucionales y sectoriales -a los que se asocia el escaso financiamiento, particularmente el extraordinario-, y como consecuencia del

debilitamiento político-sindical del gremio para remontar la situación (Llamas, 2006: 175-223) (Rubio, 2006).

Gráfico 2.

ACADEMICOS DE EDUCACION SUPERIOR. MEXICO (1970-2006)



4. *Desaceleración diferenciada en el empleo académico:* Entre 1983 y 1994 el crecimiento de la planta académica nacional sufre una desaceleración evidente. Desde la década de los ochentas, ha disminuido notablemente el índice de crecimiento de la planta académica del sector público, al pasar de tasas de crecimiento anual de dos dígitos en los setentas (y en 1982), a tasas de un solo dígito desde 1983, incluyendo su crecimiento negativo a principios de los noventas, sin que hasta ahora se haya superado el crecimiento histórico anual de 1982 (11,563 nuevos puestos), en tanto que la planta académica del sector privado ha crecido de manera sostenida, sobre todo a partir de 1983 y de manera más pronunciada desde 1994 (ver Tabla 2) (ver Gráfico 2). En términos sexenales, los gobiernos de MMH y CSG desaceleraron la creación de puestos académicos y los últimos tres gobiernos neoliberales (1994-2006) ‘lograron’

que se crearan muchos más empleos académicos en el sector privado que en el público, invirtiendo los índices de crecimiento existentes antes de 1983. Los académicos del sector privado pasan del 17% al 38% del total, aumentando siete veces su volumen, mientras que los del sector público descienden del 83% al 62% (21 puntos menos), al aumentar solamente 2.3 veces su volumen, en el periodo 1982-2006; de manera que de representar el 20% del sector público en 1982, el sector privado llega a representar el 62%, es decir tres veces más.

5. *Control de calidad del trabajo:* Implantación de mecanismos de “control de calidad” de la actividad académica, mediante múltiples instrumentos de evaluación internos y externos, fundados en normas estandarizadas nacionales e internacionales, establecidas por una “red internacional de organismos de control de calidad” (El-Khawas, 1998: 16), las que se han traducido en “indicadores de desempeño” del personal académico (Canales, 2001) (Ibarra, 2001) y, como secuela, en la relativa pérdida, en diversos grados, de la libertad académica (libertad de pensamiento, cátedra e investigación), lo que ha convertido al trabajo académico en una de las actividades laborales más vigiladas en el país.

6. *Hiperfragmentación del sector académico nacional:* En los últimos años, se configura una nueva división del trabajo académico en el SES, que tiende a una gran fragmentación del sector, producto tanto de la expansión del sector privado (ver Tabla 2), como de la creciente diversificación institucional {instituciones públicas, privadas no lucrativas y lucrativas, federales y estatales, micro o macrouiversidades, IES de docencia o investigación, universidades tecnológicas y politécnicas, Institutos Tecnológicos, etc. (Rubio, 2006)} y de la reorientación de la matrícula, reduciéndose la proporción del subsector público y aumentando la proporción del subsector lucrativo (en 1975 la planta académica del sector privado representaba el 13.5% del total y el 15.6% del sector público, en 2003 llega al 39.2% del total y al 64.3% del público <ver Tabla 2 y Gráfico 2>), ocasionándose una creciente *diferenciación* y desigualdad de condiciones académico-laborales entre las distintas clases de IES y sus “comunidades académicas”⁸. Otro factor de *dispersión* de la planta académico-laboral ha sido la

⁸ Tan solo en el periodo 2001-2005 se crearon 84 IES públicas: 24 Universidades tecnológicas, 11 Universidades públicas estatales, 18 Universidades politécnicas, 27 Institutos tecnológicos estatales y 4 Universidades interculturales como parte de la política explícita de “diversificación de la oferta” (Rubio, 2006: 95-104). “Los nuevos actores, Instituciones de

proliferación de micro IES públicas y privadas, producto de las políticas estatales y la 'dinámica del mercado', de manera que de un promedio de 105 académicos por plantel en 1975 se pasó a 64 a partir del 2000 en el sector público y en el privado se pasó de 50 en 1976 a alrededor de 38 desde los noventas, con lo que la mayoría de los nuevos académicos tienden a laborar en pequeños centros de trabajo.

7. *Debilitamiento del poder académico* en los distintos niveles del CES: tendencia a la disminución del poder de intervención (directa e indirecta) de los académicos en la toma de decisiones en la orientación del campo en su conjunto, particularmente en lo que se refiere a la definición de políticas públicas (con distintas repercusiones dentro de las IES y los lugares de trabajo), al trasladarse las decisiones primordiales a otros actores institucionales (burocracia) y sistémicos (Estado, corporaciones empresariales⁹ -nacionales y transnacionales-, organismos privados o gubernamentales de control de calidad -evaluadores y certificadores- nacionales e internacionales).

Los cambios académico-laborales provocados por la *reorientación neoliberal* del CES han creado una nueva situación para los académicos, caracterizada por la expansión y fortalecimiento de la planta académica del sector privado, junto con la desaceleración, reorientación y relativo debilitamiento de la planta académica de las IES públicas, lo cual denota una *nueva división y recomposición del trabajo académico* en el conjunto del sistema de IES, si se considera la diversificación y atomización institucional y de las 'comunidades' académicas, imbuidas en distintos grados por la 'libre competencia'. La lógica del 'libre mercado' se ha expandido y profundizado en los distintos sectores e IES que componen el CES, incluyendo a sus grupos académicos. Dichos cambios han sido acompañados por la pérdida de autonomía y poder del sector académico en el CES, pérdida asociada a una desvalorización del trabajo académico y de su reconocimiento social, lo cual denota un relativo decaimiento de su prestigio social como gremio profesional.

educación superior privada, crecieron en número y tipos de IES privadas. En 1990 existían 214 universidades, institutos y escuelas de educación privadas y para el 2002 alcanzaron el número de 733, un crecimiento porcentual de 242.5%. Las escuelas normales privadas pasaron de 153 a 315 durante el mismo periodo, un crecimiento porcentual de 105.8%. Con estos crecimientos porcentuales de las instituciones privadas, el total (1,048) ya es mayor al total de las instituciones públicas (674)" (Didriksson *et al*, 2002: 109).

⁹ ..."la transformación de colegios y universidades en corporaciones inevitablemente lleva a una pérdida de control y gobernabilidad del profesorado" (Barrow, 2004).

La depreciación del trabajo académico en la UNAM

El nuevo modelo de desarrollo neoliberal-dependiente inaugurado en 1982-1983 en México, y las nuevas políticas estatales restrictivas, privatizadoras y flexibilizadoras implantadas durante ya casi 30 años, han repercutido de muchos modos en la UNAM y su personal académico, minando tanto su capacidad de respuesta ante las demandas de la sociedad en su conjunto, en materia de docencia, investigación y difusión, como su capacidad de generación de nuevos proyectos institucionales, en la medida en que dichas políticas han tenido como efecto: la reducción de sus recursos económico-materiales en términos reales (su capital económico: presupuesto, infraestructura, salarios, inversión por alumno) (cfr. Didriksson et. al., 2002), la contracción de su matrícula (capital social), la desaceleración y disminución de su planta académica (capital académico) durante varios años, la flexibilización integral de la institución (organización, oferta educativa, salarios, currículum) y el debilitamiento de su autonomía en varios momentos, entre otros aspectos. Asimismo, los trabajadores académicos ven disminuir sus ingresos económicos, deteriorarse sus condiciones de trabajo y de desarrollo de sus carreras académicas (como docentes y/o investigadores y divulgadores de la ciencia), además de la flexibilización de su salario y trabajo, el “control de calidad” de sus actividades a través de la evaluación de su productividad académica y la intensificación de sus cargas laborales, todo lo cual ha contribuido a la relativa precarización de su propio trabajo, nueva situación a la que se agrega la individualización y atomización de los grupos académicos a causa del fomento a la “libre competencia” por los recursos, lo que, de conjunto, se ha traducido en el establecimiento de un nuevo orden universitario académico-laboral con nuevas ‘reglas del juego’ dentro del campus, que a su vez han generado un mayor distanciamiento entre sectores académicos en términos de posibilidades de acumulación de capital -en sus distintas especies-; medidas que han debilitado en cierto modo la capacidad de intervención de los mismos académicos en la regulación de su trabajo.

Durante el proceso gradual de reestructuración de la UNAM, en el periodo 1983-2010, como resultado de la acción concertada y confrontada de agentes-fuerzas internas y externas, el orden académico-laboral universitario ha sufrido una serie de ajustes paulatinos, como efecto de un cúmulo de reformas, negociaciones y conflictos,

en momentos diferentes: En el subperíodo neoliberal-autoritario (1983-1999) inicia la caída salarial, la flexibilización laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo en la universidad. En el subperíodo de la ‘capitalización’ académica (1999-2010), los diversos sectores académicos negocian una reforma al Estatuto de Personal Académico (EPA) en el que se regulan las relaciones académico-laborales.

Específicamente, entre los principales cambios ocasionados en el orden académico-laboral universitario, los cuales configuran un nuevo modelo de relaciones laborales y académicas semiflexibles -en un contexto socioeconómico caracterizado por la caída de los salarios reales y la desvalorización (económica y simbólica) de la profesión académica- (Ibarra, 1993: 308-346) (De la Garza, 1993) (De la Garza, 2006), se pueden señalar los siguientes:

1. *Devaluación salarial*: Tomando como punto de partida el año de 1976, los salarios académicos tienden a caer en su poder adquisitivo, sobre todo a partir de 1982-1983, de modo que en las décadas de los años ochentas, noventas y del 2000, los salarios tabulares se depreciaron entre un 46% y un 77% en promedio, en términos reales, partiendo del año 1976, lo cual también genera una mayor desigualdad y estratificación salarial entre categorías superiores e inferiores (ver Tabla 3).

Tabla 3

SALARIOS PROMEDIO REALES SECTORIALES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM (1976-2006). Base: 2002.						
CATEGORÍAS	1976	1983	1990	1995	2000	2006
SALARIOS PROMEDIOS POR SECTOR						
Salario promedio de Profesores e Investigadores de carrera	32,635	16,970	9,890	9,239	10,114	10,419
Salario promedio de Técnicos Académicos	22,055	12,005	6,877	6,024	6,610	6,811
Salario promedio de Profesores de asignatura (X 40 h.)	30,326	16,111	7,727	7,078	7,699	7,933
Salario promedio de Profesores de asignatura	758	403	193	177	192	198
DEVALUACIÓN DE SALARIOS PROMEDIOS POR SECTOR						
Salario promedio de Profesores e Investigadores de carrera	100	-48	-70	-72	-69	-68
Salario promedio de Técnicos Académicos	100	-46	-69	-73	-70	-69
Salario promedio de Profesores de asignatura (X 40 h.)	100	-47	-75	-77	-75	-74
Salario promedio de Profesores de asignatura	100	-47	-75	-77	-75	-74
DIFERENCIAS ENTRE CATEGORÍAS						
Diferencia % Titular C - Asociado A	71.30%	64.27%	69.43%	98.88%	101.54%	101.50%
Diferencia absoluta Titular C - Asociado A	17,586	8,381	5,155	6,404	7,194	7,409
Diferencia por número de veces	1.7	1.6	1.7	2.0	2.0	2.0
Diferencias entre Titular C y Técnico Académico auxiliar A						
Diferencia % Titular C - Técnico Académico auxiliar A	271.70%	196.44%	227.17%	300.88%	298.06%	297.86%
Diferencia absoluta Titular C - Técnico Académico auxiliar A	30,883	14,196	8,736	9,667	10,692	11,012
Diferencia por número de veces	3.7	3.0	3.3	4.0	4.0	4.0
Fuentes: UNAM-APAUNAM. 1997-2007. Ordoorika, 2004. Banco de México, 2005. http://www.banxico.org.mx/ (consulta: 1-08-2008). ELABORACIÓN PROPIA.						

2. *Sobrerregulación del trabajo académico*: sobrevigilancia de la actividad académica mediante múltiples mecanismos de supervisión internos y externos, tradicionales y nuevos (al “programa anual de labores” y al informe anual de actividades académicas

señalados en el EPA (arts.: 56 y 60), se agregan el SNI, los diversos programas de estímulos (a partir de 1990), los proyectos de investigación financiados interna y externamente -CONACYT, SEP, etc.-, los cuales tienden a configurar un sistema de control exhaustivo del quehacer académico (un panóptico académico), a través de diversas instancias de evaluación universitarias y del exterior (consejos, comisiones, comités), en las que participan distintos agentes (académicos de dentro y de fuera de las dependencias, autoridades académicas universitarias, alumnos y tecno-burócratas externos de diversos niveles), con lo que el trabajo académico pierde autonomía, es decir, la rendición de cuentas atenta contra la libertad académica (Muñoz, 2002: 244).

3. *Refuncionalización polivalente de la actividad académica*: reorientación de la labor académica hacia la polivalencia o flexibilidad funcional real (realización de múltiples funciones conforme a las 'exigencias de la institución', determinadas en alto grado por el poder burocrático hegemónico), al obligar a los académicos a cumplir fielmente el Estatuto del Personal Académico (EPA) (art. 2)¹⁰ a través del cumplimiento simultáneo de las funciones de docencia, investigación, difusión y gestión, con lo cual el trabajo tiende a ser refuncionalizado con base en los 'requerimientos' de la institución definidos frecuentemente por el poder burocrático y sus prioridades político-académicas.

4. *Reorientación utilitarista del trabajo*: la actividad académica es orientada hacia la racionalidad técnica medios-fines basada en la competencia y la eficiencia productivista-utilitarista del 'costo-beneficio' {constituyéndose un agente académico optimizador de recursos, 'maximizador de beneficios' o 'cazador de puntos', conforme al credo neoliberal basado en la creencia, no demostrada empíricamente, de que la competencia por recursos escasos genera eficiencia (De la Garza, 2001)} (cfr. Muñoz, 2002: 246).

¹⁰ El Estatuto del Personal Académico, en todas sus ediciones {1970 (art. 1) y 1974-1988 (art. 2)}, instituye el trabajo polivalente o multifuncional que deberá ser desarrollado por el personal académico contratado por la UNAM, lo que lo obliga 'legalmente' a desempeñar simultáneamente las diversas actividades académicas (docencia, investigación, difusión y gestión), actividades que en los hechos, a pesar de la 'norma', se siguieron realizando en forma separada muchos años después por sectores importantes, continuando con la tradición del pasado, particularmente en lo que corresponde a la separación docencia-investigación, si se considera que la situación prevaleciente a mediados de los años ochentas -16 años después de promulgado el EPA- era descrita en los siguientes términos: "...a pesar de que los investigadores están estatutariamente obligados a impartir clase, no lo hacen así el 48% en el área de Ciencias y el 64% en el área de Humanidades. (Asimismo) Sólo el 7.1% de los maestros de posgrado son investigadores" (Carpizo, 1986: 46), es decir que el 56% de los investigadores, en promedio, no cumplía con la 'norma' y el resto sí lo hacía, situación que tiende a cambiar a favor de la polivalencia plena a raíz de los estímulos a la productividad.

5. *Estratificación-clasificación dual* (fija + flexible) o *multi-estratificación*: A la estratificación-clasificación laboral-salarial fija y permanente {tabulador de categorías académico-laborales-salariales establecido por el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) bajo la titularidad de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM <AAPAUNAM>} se agrega una nueva estratificación-clasificación flexible no permanente, establecida burocrática y colegiadamente (tabuladores de categorías y niveles determinados por los programas de estímulos internos -tabulador salarial por competencia y productividad-), además de la estratificación académico-salarial definida desde el exterior (tabulador del SNI). La estratificación fija está regulada internamente (autónomamente) por el CU, la Rectoría, la AAPAUNAM y la tecno-burocracia estatal (forma colegiada -el EPA-, bilateral -el CCT- y tecnocrática -política de contención salarial-); la estratificación flexible está determinada por la burocracia estatal, la burocracia universitaria, los órganos colegiados participantes y la “mano invisible” de la ‘libre competencia’ interacadémica administrada por las mismas burocracias estatal y universitaria (las cuales deciden los montos presupuestales y los criterios de distribución) (Canales, 2001: 78-85); la estratificación heterónoma está regulada por la burocracia estatal y los comités evaluadores de pares académicos; a dichos sistemas de estratificación habría que agregar también los ingresos externos regulares de los sectores académicos de algunas profesiones liberales -médicos, abogados, ingenieros, psicólogos, etc.- (Bourdieu, 1984), de disciplinas aplicadas (asesorías técnicas y/o políticas) o con doble o triple empleo (el ‘*multichambismo*’ acrecentado a partir de la crisis de los años ochentas). Dichos sistemas de estratificación se sobreponen uno sobre otro, aumentando el número de estratos posibles.

6. *Polarización socioeconómica*: La mayor estratificación de la planta académica se traduce en un mayor nivel de desigualdad económica entre las distintas categorías académico-laborales, en un mayor distanciamiento socioeconómico entre los académicos, al aumentar la distancia salarial entre las categorías-niveles fijas-os (contractuales), combinadas con las categorías-niveles flexibles-provisionales. Por ejemplo, si en 1975, la diferencia salarial entre el profesor o investigador titular ‘C’ (la categoría más alta del tabulador fijo) y el técnico académico auxiliar ‘A’ (la categoría más baja del personal de tiempo completo en el tabulador fijo) era de 4:1 y en 1981 se

reduce a 3.5:1, llegando incluso a 3.3:1 en 1990, para retornar a 4:1 en 2003, dicha diferencia salarial se modifica radicalmente si se agregan los sistemas de estratificación flexibles, ya que la diferencia entre un profesor titular 'C' con nivel 'D' en el PRIDE y con nivel III en el SNI, respecto a un técnico académico auxiliar 'A', era de 12.7:1 en el año 2003 (UNAM-AAPAUNAM, 2007), de manera que la desigualdad socioeconómica entre ambos extremos se triplica a causa del establecimiento de las categorías flexibles-provisionales.

7. *Flexibilización multidimensional del trabajo académico*: La actividad académica universitaria tiende a ser flexibilizada en varias de sus dimensiones:

a. *Flexibilización salarial*: si bien las relaciones contractuales académico-patronales (las relaciones académico-laborales) no se han modificado radicalmente desde la promulgación del EPA en 1970 -y sus reformulaciones entre 1974 y 1988- y el establecimiento paralelo del primer Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico 1981-1983, la relación salarial bilateral (recibir un salario determinado por parte de la patronal a cambio de la realización y venta de un trabajo acordado) sí se ha flexibilizado (se vuelve variable) en la práctica, a causa del establecimiento del salario flexible (los programas de estímulos¹¹). De esta manera, los programas de estímulos instituyen el salario flexible por productividad y 'libre competencia' entre el personal académico, lo que se traduce en una *nueva composición del salario académico* y en la deshomologación (*desigualación*) de los salarios asociados a cada categoría contractual (antes regulados bajo el criterio jurídico constitucional de 'a trabajo igual salario igual'¹² y hoy regidos por el principio de 'a mayor productividad mayor salario'),

¹¹ Los procedimientos de flexibilización-estratificación salarial y estimulación de la competencia y la productividad académicas, creados originalmente por la tecnocracia del gobierno federal y aplicados, con algunos reajustes, por la administración de Sarukhán, fueron los siguientes (Canales, 2001: 43-64, 65-106) (UNAM, 1996):

1. El Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico -PREPAC-, vigente de 1990 a 1992, y sustituido a partir de 1993 por el Programa de Primas al Desempeño Académico del Personal de Tiempo Completo -PRIDE-.
2. El Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico de Asignatura -PREPASIG-, vigente a partir de 1993.
3. El Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera -FOMDOC-, vigente a partir de 1993.
4. El Programa de Reconocimiento y Apoyo al Personal Emérito, a partir de 1990 [http://www.unam.mx/acercaunam/unam_tiempo/index.html (consulta: 2-07-2008)].

¹² La fracción VII, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, como una de las bases legales del derecho al trabajo en el país: 'Para el trabajo igual debe corresponder salario igual', sobre cuya base durante los años setentas y ochentas se había dado un proceso nacional de homologación de los

de modo tal que la nueva composición de los salarios se torna sumamente variable, generándose una multiplicidad de niveles para cada categoría estatutaria (por ej.: las 17 categorías de tiempo completo establecidas en el CCT y el EPA se multiplican por 4, haciendo un total de 68, al instrumentarse el PREPAC/PRIDE en 1990), con lo que, en promedio, el salario base tabular (contractual) llega a representar el 40% del salario total y el monto del PRIDE el 60% restante (Canales, 2001: 129) (Ordorika, 2004: 50) (Ibarra, 1993: 323). En todo caso, los salarios flexibles no parecen resolver del todo, ni para la mayoría, el fuerte deterioro salarial iniciado a principios de los años ochentas (Ordorika, 2004: 62) (ver Tabla 3). Ahora, por lo tanto, los salarios están determinados por dos mecanismos diferentes: un mecanismo contractual formalmente bilateral (la revisión salarial del CCT entre el poder sindical corporativo y universitario) y realmente trilateral, dada la intervención estatal en su reducción -vista como una 'ventaja competitiva' en el plano nacional-, y por un mecanismo trilateral *sui géneris* (flexible), en el que participan la burocracia estatal (que define sus reglas y montos), el poder universitario burocrático (que adapta los lineamientos estatales) y el *poder colegiado* de los grupos académicos (Consejos Técnicos, Internos, Asesores y Académicos de Área; comisiones de evaluación), el cual clasifica y distribuye a los contendientes en el nuevo mercado (Canales, 2001).

b. *Flexibilidad funcional:*

➤ *Polivalencia funcional ampliada e hiperactiva:* si en los años sesentas la separación docencia/investigación era aceptada estatutariamente, y a partir de 1970 se había establecido formalmente la polivalencia académica funcional en el EPA (obligación de realizar todas las funciones sustantivas por parte de los académicos de carrera), en la realidad las cosas eran diferentes, si consideramos que a mediados de los ochentas el 56% de los investigadores de la universidad no ejercían la docencia y que el 93% de los docentes del posgrado no eran investigadores (Carpizo, 1986: 46), situación que da un giro con los programas de estímulo, dado que estos incentivan el cumplimiento de la polivalencia estatutaria por parte de los académicos de tiempo completo, de manera que las posiciones-puestos-categorías académicas concentradas

salarios entre todas las IES públicas del país, con intervención de los sindicalismo universitario, el gobierno federal y los gobiernos estatales.

en una sola función (investigación o docencia) fueron forzadas a diversificar sus actividades, ampliando sus funciones, de acuerdo a su adscripción. Al mismo tiempo, se fomenta la *hiperactividad académica* o *polivalencia hiperactiva* al estimularse la realización de múltiples tareas a la vez: docencia + actualización + investigación + divulgación + gestión + vinculación, etc.

➤ *Movilidad horizontal parcial*: tradicionalmente, la movilidad institucional ha sido muy restringida y rígida en términos estatutarios, como puede observarse en el EPA, desde su primera edición en 1970 hasta la última de 1988, al estar sujeta a la aprobación simultánea de cuatro instancias: los dos directores y los dos Consejos Técnicos involucrados (arts. 35-37 del EPA de 1970; arts. 92-93 del EPA de 1974-1988), sin embargo, en la práctica, desde tiempo atrás, ha habido una movilidad parcial en la participación de los investigadores -adscritos a los Institutos- en la docencia dentro de las Facultades, movilidad estimulada por los programas de estímulos (al fomentar la polivalencia) y la organización en red de los posgrados multiinstitucionales, a partir de la reforma flexibilizadora al posgrado universitario de 1996 (*cfr.*: UNAM, 1979; UNAM, 1996).

c. *Flexibilidad numérica*: después de un crecimiento sostenido de más de 20 años, la planta académica universitaria sufre diversos reajustes a partir de 1983, reduciéndose el número de contrataciones en diversos momentos, entre los años 1983 y 2000.

d. *Flexibilización de la jornada de trabajo*: la flexibilización salarial propicia la ampliación de la jornada laboral (dentro y fuera del centro de trabajo) en función de las exigencias de la 'libre competencia' por los estímulos, con lo que se tiende a aumentar en los hechos el tiempo de trabajo invertido por los académicos que luchan por obtener los estímulos, de manera que a la regulación individual, colegiada (EPA)¹³ y bilateral (contractual) de la jornada -establecida legalmente por el CCT y la legislación laboral vigente-, se agrega la regulación maximizadora y flexibilizadora de los estímulos.

e. *Flexibilización de la materia de trabajo*: en general, la polivalencia tiende a flexibilizar la materia laboral, en lo particular la proliferación del currículum flexible en el medio universitario implica, en cierto modo, la flexibilización (actualización permanente

¹³ El EPA (1974-1988), en el artículo 6° -sobre los derechos del personal académico-, establece el derecho de: "Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanales cuando sea de medio tiempo".

ad infinitum) de la materia de trabajo docente, en función de la competencia creciente y la demanda cambiante en el mercado de trabajo externo.

f. *Promoción flexible o mixta* (fija y móvil-provisional): la promoción del personal académico, hasta antes de la instauración de los programas flexibilizadores, se establecía exclusivamente de forma estatutaria, con base en criterios académicos y laborales predeterminados de manera colegiada (EPA) -dependiendo de las plazas disponibles- y ratificados por el CCT-AAPAUNAM, en cambio, como efecto de los estímulos productivistas, surge una nueva '*promoción*' de carácter flexible, promoción a una categoría provisional regulada por las 'condiciones del mercado académico de los estímulos'.

g. *Flexibilización de la carrera académica* (carrera de doble vía): la trayectoria académico-laboral adopta dos vías paralelas, una *contractual-estable-definitiva* fijada por el EPA y el CCT, otra *flexible-inestable-provisional* establecida por los programas de estímulos.

8. *Intensificación del trabajo académico*: los estímulos generan una mayor intensidad en el trabajo (gasto de energía) y por ende provocan un mayor desgaste físico y mental de los académicos.

9. *Aumento en las cargas de trabajo*: las cargas de trabajo tienden a aumentar debido a las exigencias de los programas de incentivos, las cuales son reguladas por cinco vías paralelas, la individual (en principio el académico define su trabajo en su plan anual de actividades), la burocrática (por ej. las Direcciones pueden definir el número de alumnos por grupo), la colegiada (Consejo Técnico, Interno, etc.)¹⁴, la bilateral (CCT-AAPAUNAM)¹⁵ y la maximizadora-flexible (estímulos).

10. *Incorporación restringida*: formalmente, desde el establecimiento del EPA (1970), los mecanismos de incorporación a la academia no han cambiado ("concurso de

¹⁴ El EPA establece lo siguiente en su artículo 60: "...el personal académico de carrera deberá someter oportunamente a la consideración del consejo de la dependencia de su adscripción, el *proyecto de las actividades* de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y *rendir en su oportunidad un informe* sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su *programa anual de labores* una vez que sea aprobado por el consejo técnico, interno o asesor." (EPA, 1988).

¹⁵ La cláusula no. 55 del CCT 1997-1999, firmado por la AAPAUNAM y la Rectoría, se refiere a la distribución de las cargas de trabajo: "La UNAM establecerá los mecanismos para asegurar que la integración de los grupos de alumnos responda a la necesidad de distribuir equitativamente las cargas de trabajo entre los profesores, atendiendo siempre a la capacidad de las instalaciones, para tal efecto se tratará con la AAPAUNAM."

oposición para ingreso, o concurso abierto” y contrato directo “para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada”) y los requisitos para cada categoría no han variado desde 1975, sin embargo, la desaceleración del crecimiento de la planta académica y la contracción de la demanda de nuevo personal en los últimos años, propicia una escasez de plazas académicas, lo que provoca una mayor demanda y competencia para ingresar a la institución, aumentando los requisitos de ingreso por la vía de los hechos, al reducirse la oferta de puestos académicos a su mínima expresión o incluso decrecer en algunos años.

11. *Instauración de nuevas normas de producción académica ‘maximizadoras’*: los programas de productividad imponen una nueva lógica de ‘libre competencia’ al trabajo académico, al establecer nuevas reglas de rendimiento (Ibarra, 1993: 331-335) y competitividad basadas en la cuantificación del capital científico, de los productos del trabajo y de las actividades realizadas -con base en criterios de maximización de resultados-, las cuales se agregan a las normas de producción mínimas y máximas preestablecidas previamente por el EPA (cargas de trabajo por categoría académica), configurándose un nuevo sistema de regulación maximizador académico-laboral, flexible y competitivo, basado en criterios de productividad y ‘libre competencia’ por los recursos escasos.

12. *Restricciones en el empleo*: no obstante que los mecanismos de ingreso y las formas de contratación se mantienen esencialmente en los mismos términos reglamentados por el EPA de 1974 (que continúa vigente en los años noventa, con algunas reformas), en la práctica se dan varios cambios:

a. *Reajustes de personal académico*: En el doble rectorado de Sarukhán se dan tres reajustes de personal académico: en 1989 la planta académica se reduce en 116 puestos respecto al año anterior, en 1991 disminuye en 519 puestos respecto a 1990 y en 1992 se reduce en otros 175 puestos.¹⁶

b. *Crecimiento restringido del empleo académico*: Dada la escasez de plazas académicas, ocasionada por la desaceleración del crecimiento impuesta al sector por el Estado neoliberal (ver capítulo 2), el crecimiento del empleo académico en la UNAM es

¹⁶ Los reajustes de personal pueden obedecer a distintos motivos, como el congelamiento de plazas, la falta de sustitución de renuncias o jubilaciones, o la no renovación de contratos interinos o por obra determinada, no obstante, objetivamente representan reajustes de personal.

restringido (249 nuevas contrataciones por año <0.9% de crecimiento anual>, haciendo un total de 1,995 contrataciones en 8 años <6.9% de crecimiento>).

El nuevo orden universitario de relaciones académico-laborales, por tanto, es en realidad un modelo mixto, tradicional y flexible al mismo tiempo, competitivo y productivista, que tiende a organizar y regular al trabajo académico bajo una racionalidad economicista basada en la lógica de la ‘maximización de resultados’ (productos del trabajo) y la ‘libre competencia’ por recursos escasos (brindados selectivamente por el Estado), la lógica de la funcionalidad institucional (el cumplimiento de las funciones prioritarias para la universidad -definidas por los poderes universitarios- : investigación, docencia, difusión y gestión) y la lógica de la desigualdad legitimada y el distanciamiento socioeconómico (estratificación-polarización) entre los académicos, modelo basado en la amplia participación de los académicos en la *valuación* de las actividades académicas y sus productos, y en la ‘sobrevigilancia de todos contra todos’ que tiende a imperar en el medio universitario, modelo que también tiende a generar un ‘malestar académico’ creciente, a pesar de sus beneficios materiales (cfr. Ibarra, 2001).

La flexibilización del Estatuto de Personal Académico (2000-2010)

Adicionalmente a la serie de medidas académico-laborales adoptadas en los años ochentas y noventas del siglo XX en la UNAM, en la década 2000-2010, el Consejo Universitario aprobó por consenso dar cumplimiento a los acuerdos del Congreso Universitario de 1990 relacionados con la reforma al Estatuto de Personal Académico (EPA) demandada por distintos sectores académicos, mediante la constitución del llamado “Claustro Académico para la Reforma del EPA” (CAREPA) -estatuto promulgado desde 1974-, el cual fue elegido democráticamente en octubre de 2004, compuesto por un total de 105 académicos universitarios, de los cuales 100 eran académicos electos por votación universal, directa y secreta, y cinco eran representantes del Rector (5%), los 100 distribuidos de la siguiente manera: 28 Profesores de Carrera (27%), 26 Investigadores (25%), 28 Profesores de Asignatura (27%) y 18 Técnicos Académicos (17%). La reforma al EPA se vuelve de pronto una prioridad para el CU y la CECU.¹⁷

¹⁷ “La CECU considera que nuestra Universidad Nacional necesita transformaciones profundas en varios aspectos de su funcionamiento y que uno de ellos es el principal instrumento que regula las relaciones del personal académico con la

El Claustro académico se fijó como objetivo central revisar y ‘actualizar’ el contenido del EPA conforme a los ‘nuevos tiempos’, luego de 30 años de vigencia, incluyendo temas vitales como los siguientes (cfr. CECU, 2004):

-Estructura del campo académico-laboral: Redefinición “de las distintas figuras (puestos académicos) que deben conformar el personal académico, las categorías y niveles, así como los requisitos para ocuparlas”, es decir, redefinir la estructura jerárquica *meritocrática* de los puestos de trabajo (posiciones académicas en el campo institucional) y la estructura de distribución del mismo trabajo académico (subdividido en múltiples tareas como todo *trabajo complejo*) entre dichos puestos estatutarios (la estructura de la “carrera académica” diseñada en los años cuarentas del siglo XX).

-Trayectoria académico-laboral: Reformulación “de los mecanismos de ingreso, permanencia, promoción y definitividad del personal académico”, es decir, reordenamiento de los procesos regulados de incorporación al campo y de desarrollo académico-laboral en el mismo (regulación de la trayectoria académico-laboral o biografía académico-laboral posible dentro del campus).

-Evaluación del trabajo académico: Actualización del sistema institucionalizado de evaluación del personal académico (“mecanismos, instancias, criterios y participación de los cuerpos colegiados” en la misma), sobre todo a la luz de la implantación de los programas de estímulos a la productividad académica.

-Formación del personal académico: Revisión de la regulación estatutaria de la “Formación y superación del personal académico” en las condiciones actuales del campo universitario.

-Regulación de las condiciones institucionales del trabajo académico: Revaloración de la pertinencia de los “Derechos, obligaciones, estímulos, reconocimientos y sanciones del personal académico” consagrados en el EPA desde la década de los setentas del siglo XX (CECU, 2004).¹⁸

institución. La reforma del Estatuto del Personal Académico es una de las reformas más urgentes para la Universidad. Con esta convicción, en el segundo informe general que la CECU presentó en marzo de 2003 al Consejo Universitario propuso que los trece acuerdos no cumplidos del Congreso Universitario de 1990 que tienen relación con el EPA fueran discutidos nuevamente.” (CECU, marzo de 2004).

¹⁸ Muchos de estos temas son normalmente parte de los Contratos Colectivos de Trabajo en México, sin embargo, por razones históricas, en el caso de la UNAM hay una especie de ‘división del trabajo’ en materia de relaciones laborales, entre el EPA administrado por el CU (instituido en 1974 por el mismo CU, y reformado en varias ocasiones desde esa fecha) y el CCT administrado por las AAPAUNAM desde 1979, de ahí que se establezca en las bases legales del Claustro para la reforma del

En el proceso de reforma del EPA, se retoman explícitamente los temas tratados en el Congreso de 1990 y se discuten nuevas alternativas, asimismo, aparecen nuevos temas en la amplia agenda académica, como los relacionados con la evaluación del rendimiento del trabajo académico y los nuevos programas de estímulos.

Entre las alternativas que se presentaron en el CAREPA para reformular el orden tradicional de regulación académico-laboral plasmado en el EPA¹⁹, destaca la redefinición de las llamadas “*figuras académicas*” o puestos académico-laborales -subdivididos en categorías y niveles-, al reconocerse la diversidad de condiciones en que se encuentran los académicos, en función de su puesto-categoría-nivel y adscripción a un centro de trabajo (especializado en la docencia, la investigación y/o la difusión), de manera tal que, en el proyecto de reforma al EPA se propone la reconfiguración de la estructura de puestos académicos (“*figuras académicas*”) y de sus “*carreras académicas*” respectivas (o trayectorias), simplificándose las categorías en unos casos y aumentando las categorías en otros, flexibilizando su aplicación a partir de las características específicas de los lugares de trabajo²⁰.

En términos más específicos, en el proyecto de reforma al EPA se hace una caracterización precisa de cada uno de los puestos y categorías del personal académico, “en términos de la forma en que participan en el desarrollo y cumplimiento de las funciones sustantivas”, definiéndose el perfil académico-laboral (requisitos, funciones generales y actividades específicas) del “**profesor de carrera**, dedicado fundamentalmente a la función docente, en su sentido amplio y vinculado a la investigación con fines docentes o disciplinarios”, “el **investigador**, dedicado a la

EPA lo siguiente: “Décima segunda.- Dada la naturaleza académica del Claustro y en virtud de que los asuntos de orden laboral corresponden a una relación bilateral entre las autoridades de la institución y la representación gremial de los académicos, éstos no serán materia de discusión”, es decir los asuntos relacionados con los salarios y las prestaciones del personal, incluyendo la revisión salarial (cfr. CCT 2007-2009), son intocables para el Claustro.

¹⁹ “La reforma mantendrá una concepción del EPA como instrumento de regulación del quehacer académico a partir de conceptos, definiciones y contenidos de carácter académico; garantizará la participación sustantiva de los órganos colegiados y revisará la composición, integración y funcionamiento de los órganos académicos que participan en la carrera académica. Establecerá definiciones y criterios claros y consistentes de carácter general para el desempeño y consecución de la carrera académica, haciendo explícitos tanto los derechos como las responsabilidades que corresponden a los académicos, a los órganos colegiados, a las autoridades unipersonales y a los funcionarios; reconociendo la heterogeneidad y diversidad de la institución, remitirá a otros ordenamientos o instancias académicas las especificidades derivadas de los campos de conocimiento, los subsistemas, las modalidades y los niveles educativos” (CAREPA, 15 de agosto de 2005; 5 de julio de 2005).

²⁰ “Como fue acordado en los “Alcances y orientaciones generales para la reforma del EPA” se establecerán disposiciones generales para la carrera académica de cada figura aplicables a todo el personal académico de la Universidad, y se harán consideraciones acerca de las *adecuaciones* que podrá haber en atención a los niveles educativos y los campos del conocimiento, señalando los órganos académicos responsables de precisarlas.” (CAREPA, 25 de agosto de 2006).

generación de conocimiento original y vinculado a la docencia”, “el **técnico académico**, quien realiza actividades técnicas especializadas para el cumplimiento” de las funciones sustantivas (docencia, investigación, difusión), el **profesor de asignatura**, quien se dedica en forma parcial a la “docencia, vinculando la experiencia y práctica de su campo profesional o disciplinario a la formación de alumnos”, el **ayudante de profesor**, que deberá ser un alumno regular sobresaliente contratado provisionalmente para “auxiliar a los profesores en las actividades inherentes a la enseñanza”; además, también “se acordó la creación de la figura de **profesor de medio tiempo**, dedicado exclusivamente a la función docente” y la figura de **profesor-investigador** “que articule de manera productiva y flexible, las funciones de docencia y de investigación”²¹ (CAREPA, abril de 2006) (CAREPA, 25 de agosto de 2006).²² Considérese que para 2006 el 62.3% de los puestos académicos eran de profesor de asignatura y el 18.6% eran de profesores e investigadores de carrera, en tanto que en 1985 los primeros representaban el 60.4% y los segundos el 12.4%, al haberse dado un mayor crecimiento proporcional del personal de carrera²³.

La nueva estructura de puestos académicos se caracteriza por su *flexibilidad*, en la medida en que se establecen mecanismos que permiten a los académicos cambiar de puesto o figura mediante concurso cerrado y se crean nuevas categorías flexibles en sí mismas, como es el caso del docente de medio tiempo y del profesor-investigador, el aumento de las exigencias académico-laborales al ingresar -o promoverse- a algunas categorías (investigador, técnico académico, profesor de carrera), lo cual ya se practicaba en los hechos a causa de la transformación del mercado de trabajo académico nacional.

²¹ “En los documentos de las comisiones se encuentran tres propuestas sobre la forma en que se podría instrumentar la **figura de profesor investigador**: a) Como figura que en el futuro sustituiría a la del profesor de carrera y a la de investigador para todas las entidades de la Universidad. b) Como figura adicional a las actuales de profesor de carrera e investigador, para cualquier entidad. c) Como figura adicional a la de profesor de carrera, exclusiva para las entidades de docencia. Para el análisis de estas posibilidades la Junta de Coordinación considera importante que se tenga presente el derecho que tendrán todos los investigadores y profesores de carrera en servicio para incorporarse a esta nueva figura o para mantenerse, si así lo desean, en su misma figura, por lo que el EPA reformado deberá contener necesariamente la caracterización del profesor de carrera y del investigador, con independencia de que se cree la figura de profesor investigador.” (CAREPA, 25 de agosto de 2006: 19).

²² Finalmente, las categorías de “ayudante de investigador” y académico de las áreas de difusión cultural y extensión universitaria, incluyendo la divulgación científica, no se crearon.

²³ Se cancelaron 1,925 puestos de Ayudantes de Profesor o Investigador en el periodo 1985-2006, y se crearon 7,576 puestos de Profesores de Asignatura y 5,728 puestos de Profesores de Carrera, Investigadores y Técnicos Académicos.

Además de la reconfiguración de la estructura de puestos y categorías, el Claustro desarrolló en su proyecto de “nuevo EPA”, la redefinición de las funciones de la universidad en términos más amplios y flexibles (docencia, investigación y “extensión”), la actualización de los derechos académico-laborales, obligaciones y sanciones regulatorias de todas las actividades realizadas por los académicos en la institución, la reconceptualización y reorganización de la carrera académico como una trayectoria flexible con diversas opciones de desarrollo, la redefinición de la evaluación del trabajo académico conforme a las diversas modalidades de este²⁴ -equitativa, integral, permanente, transparente- (incluyendo la evaluación para el ingreso, contratación, definitividad, promoción, otorgamiento de estímulos, y la revisión de informes, programas de trabajo y proyectos académicos); la flexibilización de los cambios de adscripción, de puesto-categoría y de horario de la jornada de trabajo, y la determinación de los nuevos mecanismos para hacer cumplir el nuevo EPA (CAREPA, 25 de agosto de 2006) (CAREPA, 5 de junio de 2007). Hasta el momento de escribir estas líneas, el ‘nuevo EPA’ no ha sido promulgado por el CU. No obstante la estructura ampliamente representativa y plural del Claustro académico reformador, las condiciones de su elección y su baja representatividad (37%) no le permitieron decidir las reformas al estatuto, sino proponerlas al CU para que, finalmente, éste tome las decisiones y de la última palabra, particularmente los grupos dominantes.

El “nuevo EPA” recoge en cierta medida las exigencias de diversos sectores académicos marginados (académicas, técnicos académicos, ‘difusores’, ‘extensionistas’, académicos de las unidades multidisciplinarias o de los mismos profesores de carrera), expresadas en los debates del Congreso universitario de 1990 y en los ‘foros consultivos’ organizados por la CECU, las cuales podrían sintetizarse en una sola demanda: la *‘igualdad de oportunidades de desarrollo académico’* para todas las ‘figuras’ académico-laborales, sin privilegios especiales para ninguna en lo

²⁴ “Esta valoración implica un juicio sobre la calidad, la pertinencia y la trascendencia o el impacto de las actividades y procesos del trabajo académico, así como de sus resultados y productos en el marco de la misión de las entidades de la Universidad. La evaluación de los académicos debe ser esencialmente cualitativa, considerar la pertinencia de los aspectos cuantitativos y basarse en los principios, criterios y procedimientos que señale el EPA reformado y la legislación universitaria aplicable” (CAREPA, 5 de junio de 2007: 3).

particular.²⁵ Por otro lado, en el proyecto del nuevo EPA se propone el fortalecimiento de la participación colegiada de los académicos en la toma de decisiones relativas a la regulación académica de su propio trabajo (desde la selección del personal académico hasta los múltiples procesos de evaluación del mismo trabajo), aunque el tema pendiente de los ‘colegios de personal académico’ no se consideró a final de cuentas.²⁶ Finalmente, en tanto que el nuevo EPA no sea promulgado por el CU, ésta será una reforma inconclusa.

Conclusión:

La depreciación global del trabajo académico es un hecho socioeducativo reciente, producido por las prácticas y estrategias de distintos agentes colocados en distintas escalas y espacios sociales, que resulta sumamente preocupante, en un contexto de creciente deterioro del mundo del trabajo.

Dicha tendencia a la desvalorización múltiple se verifica, con sus especificidades, en el plano mundial, nacional e institucional y nos recuerda la antigua y tantas veces descalificada predicción marxista respecto a la polarización social y la creciente proletarianización de los sectores medios, como destino inminente del capitalismo...

Bibliografía

- Altbach, Philip G. (coord.). *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*. UAM-Azcapotzalco, México, 2004.
- Barrow, Clyde W. “La liberación del comercio y la transnacionalización de la industria superior de EE.UU.”, en: *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXIII (2), No. 130, ANUIES, México, 2004.
- Boron, Atilio A. *Las libertades académicas en tiempos neoliberales Una mirada desde América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Estudio realizado para la Internacional de la Educación. Octubre 2005.
- Bourdieu, Pierre. *Homo academicus*. Les éditions de minuit, Paris, 1984.
- Canales S., Alejandro. *La experiencia institucional con los programas de estímulo: La UNAM en el periodo 1990-1996*. DIE-CINVESTAV, México, 2001.
- CAREPA. *Carrera académica*. Claustro Académico para la Reforma del EPA. Junta de Coordinación, Documento de Trabajo, 25 de agosto de 2006.
- CAREPA. *Claustro Académico para la Reforma del EPA. Segundo informe a la Comunidad Universitaria*. 15 de agosto de 2005.

²⁵ Lo dicho se puede observar en el siguiente punto de acuerdo: “Se considerará de igual importancia académica la labor de todas las figuras, para que no se establezcan distinciones académicas jerárquicas entre ellas” (CAREPA, junio de 2005a). Recuérdense también las apreciaciones críticas de Kent respecto a la relativa situación privilegiada del sector de investigadores (“la nueva aristocracia universitaria”) en la UNAM de los años setentas, respecto al profesorado de licenciatura y bachillerato (1990: 27 ss. y 53 ss.).

²⁶ Si bien el CAREPA se propuso en uno de sus lineamientos iniciales que “La reforma tomará en cuenta y, en su caso, revisará lo relativo a las asociaciones, colegios y claustros de personal académico en lo referente al EPA” (CAREPA, junio de 2005a), esto no fue considerado en sus resoluciones.

- CAREPA. *Claustro Académico para la Reforma del EPA. Tercer informe a la Comunidad Universitaria*. Abril de 2006.
- CAREPA. *Claustro Académico para la Reforma del Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Segundo informe al Consejo Universitario*. 5 de julio de 2005.
- CAREPA. *Segundo Apartado. Evaluación*. Junta de Coordinación. Documento aprobado por el Claustro Académico para la Reforma del EPA. 5 de junio de 2007.
- Carpizo M., Jorge. *Fortaleza y debilidad de la UNAM*. México, UNAM, 1986.
- CECU. *Sexto informe general de la Comisión Especial para el Congreso Universitario al Consejo Universitario*. UNAM, 2004.
- CU. *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Aprobado en sesión del Consejo Universitario el 22 de Marzo de 1988. Publicado en Gaceta UNAM el día 14 de Abril de 1988.
- CU. *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. UNAM, 1970.
- De la Garza T., Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología*. Anthropos-UAM, Barcelona, 2006.
- De la Garza T., Enrique. *La Formación Socioeconómica Neoliberal*. Plaza y Valdés-UAM, México, 2001.
- De la Garza T., Enrique. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*. UNAM-UAM-I, México, 1993.
- Didriksson T., Axel, Javier Fuentes Maya y Ma. Aurora Palma Cárdenas. "Proyecto: El financiamiento para las instituciones de educación superior en México 1990-2002". Mimeo. CESU-UNAM, 2002.
- Education International. *Education International Report to The Expert Committee on the Application of the 1966 ILO/UNESCO Recommendation on the status of teachers and 1997 unesco recommendation on the status of higher education teaching personnel*. Brussels, October 2006.
- El-Khawas, Elaine et. al. *El control de calidad en la educación superior: avances recientes y dificultades por superar*. Washington, Banco Mundial, 1998.
- Ibarra Colado, E. (Coord.) *La universidad ante el espejo de la excelencia*. México, UAM-I, 1993.
- Ibarra Colado, E. *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. UNAM-UAM-ANUIES, 2001.
- Llamas H., Ignacio (coord.) *El Mercado en educación y situación de los docentes*. UAM-Plaza y Valdés, México, 2006.
- Marginson, Simon. "Educación superior, competencia nacional y mundial. Volteretas la binomio público-privado", Cuadernos del Seminario de Educación Superior de la UNAM, núm. 3, UNAM y Miguel Ángel Porrúa, México, 2005.
- Muñoz García, Humberto (coord.). *Universidad: política y cambio institucional*. CESU-Porrúa, México, 2002.
- OIT/UNESCO. Colloque conjoint UNESCO/OIT sur les programmes d'ajustement structurel et la condition du personnel enseignant. Rapport final. Dakar, Sénégal, 23 - 26 juin 1997.
- OIT/UNESCO. *Comité Mixto de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente. Informe*. Octava reunión París, 15 a 19 de septiembre de 2003. OIT/UNESCO, París, 2003.
- OIT/UNESCO. *Comité Mixto OIT/UNESCO sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Informe*. Séptima reunión, Ginebra, 11-15 de septiembre de 2000.
- Ordorika, Imanol (coord.). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. UNAM-Porrúa. México, 2004.
- Rubio Oca, Julio (coord.) *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: un balance*. SEP-FCE, México, 2006.
- Siniscalco, Maria Teresa. *Un profil statistique de la profession d'enseignant*. OIT/UNESCO, Geneve, 2002.
- UNAM. *Memoria UNAM 1996*. México, 1996.
- UNAM. *Reglamento General de Estudios de Posgrado*. México, 1979.
- UNAM. *Reglamento General de Estudios de Posgrado*. México, 1996.
- UNAM-AAPAUNAM. *Contrato Colectivo de Trabajo 2007 - 2009*. México, 2007.
- UNESCO. *Overcoming inequality: why governance matters*. UNESCO Publishing y Oxford University Press. París, 2008.
- UNESCO. *World Education Report 1998*. UNESCO Publishing. Paris, 1998.

RECONSTRUYENDO (ANALÍTICAMENTE) LA IDENTIDAD DE LOS CONDUCTORES DE TAXIS EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Leticia Pogliaghi¹

1. INTRODUCCIÓN

Una forma de trabajo no clásico es la desarrollada por los conductores de taxis. Es a ellos a los que nos abocaremos. El objetivo de esta ponencia es reconstruir analíticamente la constitución identitaria de los taxistas de la Ciudad de México.

Las reflexiones que presentamos corresponden al análisis de datos recabados en el trabajo de campo, basado en la aplicación de un cuestionario, realización de entrevistas y observaciones, así como en el análisis de fuentes secundarias, que se viene realizando desde el año 2009 en el marco del trabajo de investigación de la tesis doctoral en curso de la autora. Se busca reflejar la problemática en el momento actual, pero siempre en referencia a las experiencias pasadas, así como expectativas y posibles situaciones futuras.

Para cumplir con nuestro objetivo indagamos en los procesos mediante los cuales los sujetos dan significado de pertenencia. Específicamente, con su trabajo, con su comunidad laboral y, en su caso, con sus organizaciones. Estos procesos vistos en relación con las estructuras y las interacciones cotidianas que de alguna manera influyen en la conformación de esa identidad. Asimismo, en tanto la identidad se construye también en la alteridad, importa ahondar en cómo se da y cómo influye ese proceso de diferenciación.

En este marco, profundizamos en puntos clave en la conformación de la identidad. En primer lugar, en el ejercicio de la actividad de trabajo por cuentapropia –con los matices de, por un lado, quienes son “autónomos” por ser los propietarios del medio principal de

¹ Doctorante en Estudios Sociales (Línea de Estudios Laborales), Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Magister en Desarrollo Local, Universidad Nacional de General San Martín – Magister en Desarrollo Económico Local, Universidad Autónoma de Madrid. Licenciada en Relaciones del Trabajo, Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: lpogliaghi@gmail.com.

producción, su vehículo, y de quienes a falta de éste deben rentarlo a un tercero; y, por el otro, de quienes la desarrollan de manera libre y de quienes lo hacen dentro de alguna organización—. En segundo lugar, en la sensación de libertad y la ausencia de controles externos al trabajar. En tercer lugar, en el carácter particular que adquiere el trabajar en el espacio público, en la calle.

A la luz de esta investigación se puede afirmar que en universo como el de los taxistas, donde en la Ciudad de México laboran 300.000 aproximadamente, en modalidades y condiciones muy diferentes, más que homogeneidades en las identidades creadas por los sujetos, existe un abanico de posibilidades que muestran heterogeneidades y contradicciones –sin pensar por ello en un mundo de fragmentaciones totales– y son esas diversidades las que pretendemos resaltar en nuestro escrito.

2. LOS TAXIS Y LOS TAXISTAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

2.1 El servicio de transporte público individual de pasajeros

En la Ciudad de México, el servicio público de transporte individual de pasajeros, el taxi, consiste en el traslado de uno o más pasajeros en vehículos denominados taxis, que se ofrece al público en general, a través del pago de una tarifa que se establece, en general, por medio de un taxímetro. Éste es encendido por el taxista al comenzar el viaje y una vez concluido, el aparato calcula el precio del viaje, sumando una parte fija –llamada bajada de bandera o *banderazo*– y una variable según la distancia recorrida o tiempo de espera si el vehículo no se encuentra en movimiento pero con el pasajero abordo –cada 250 metros de recorrido se suma una ficha.

El servicio de taxis es utilizado por personas de distintos estratos sociales, a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los países en desarrollo, donde el taxi es utilizado por personas con ingresos medios o altos que pudiendo tener un vehículo particular, deciden no tenerlo o que aún contando con uno, prefieren utilizar un taxi por comodidad (Lowitt, 2006). Quizá México escape a lo que el autor sugiere porque las tarifas del servicio son relativamente bajas. El taxi frecuentemente es complemento de otros

medios de transporte para llegar a destino. Además tiene la característica de que la mayoría de los trayectos que realizan son ser cortos, por ejemplo, desde la salida del Metro al lugar de trabajo o para llevar a los niños desde el hogar a la escuela. Además, en muchas ocasiones suelen hacer uso de él personas que cuentan con vehículo propio que prefieren el uso del servicio de taxi al coche particular dado que les resulta más económico que sacar el particular, gastar en gasolina y luego pagar en un estacionamiento o a un cuidador en la calle. Así mismo, les reduce el tiempo que necesitan para llegar a destino, ya que no deben sacar su vehículo, buscar lugar para aparcar o llevarlo hasta un estacionamiento y luego realizar a pie la distancia entre donde dejan el coche y el lugar a donde se dirigen.

La expansión del servicio ha mostrado incrementos en épocas de desocupación y crisis económicas. Fue a partir de la ocurrida en la década de 1970 y el ajuste económico realizado en México, que el servicio de taxis ha oficiado como receptor de desocupados del sector formal. Navarro Benítez realiza una precisión al respecto “muchas de las liquidaciones de empleados públicos o privados fueron a ‘invertirse’ en vehículos, ‘permisos’ o placas de taxis que permitieron emplear a los múltiples desplazados por el reajuste económico” (2004: 21). Este mismo proceso, se da entre los años 1994 y 1997 cuando se incrementaron la destrucción de puestos de trabajo y los despidos de trabajadores. Para el año 1996, se encontraban registradas 90 000 unidades y se incorporarían 18 000 más durante la gestión de Gobierno de esa época (“Manual Administrativo de la Secretaría de Transportes y Vialidad”, 2003).

El aumento de taxis llevó a una sobreoferta del servicio que redundó en “diversos problemas en la operación del servicio presionando a la baja los ingresos de los taxistas e incrementando sus tiempos de circulación ‘en vacío’ para la búsqueda de pasaje” (Navarro Benítez, 2004: 23). Es posible apreciar un movimiento similar a partir del año 2008, donde también en época de crisis económica y desempleo se ha visto incrementando el número de taxis. Es posible afirmar que un número de los hoy taxistas hayan destinado la indemnización obtenida ante la expulsión de su trabajo anterior a la compra de un vehículo y/o de placas. Al año 2011, se encuentran empadronados 236 213 operadores y 131 788 concesiones de taxis.

En México, como en la mayoría de los países del mundo, el taxi es un servicio regulado. Se regulan materias diversas entre las que vale mencionar las siguientes: la cantidad de taxis –a través del otorgamiento de concesiones²–, las habilitaciones a los operadores y las tarifas. Estas últimas son fijadas por el Jefe de Gobierno a propuesta del Secretario de Transportes y Vialidad y son publicadas en la Gaceta Oficial. En el caso del otorgamiento de concesiones, la Secretaría de Transportes y Vialidad (SETRAVI) propone al Jefe de Gobierno y a la Asamblea la necesidad de otorgar nuevas –o como sucedió hace pocos años, la regularización del total de unidades en funcionamiento–, y la Asamblea es el organismo encargado de sancionar la norma con las condiciones para su realización.

Pero además de los taxis regulares, prestan servicio en la ciudad unidades que no cuentan con concesión oficial, llamados coloquialmente, “piratas”. Son vehículos cuya cromática es igual a la de los regulares pero que circulan con placas particulares o con placas clonadas. Se calcula que aún circulan entre 10 000 y 30 000 tolerados –las cifras varían según las informe la Autoridad Pública u organizaciones de taxistas respectivamente.

También existen empresas que ofrecen el servicio de “taxi ejecutivo”, que para buena parte de los taxistas regulares, no son otra cosa que la forma moderna de los piratas. Consiste en compañías que reciben vía telefónica la solicitud de un vehículo para transporte y lo envía al lugar indicado por el cliente. De allí lo transportan a destino y calculan la tarifa en función de los kilómetros recorridos –por lo menos teóricamente, porque suele realizarse “a ojo”– y no por medio de taxímetro. Además, como no cuentan con la concesión otorgada por la SETRAVI, los vehículos no cuentan con la cromática oficial de taxi, sino que parecen ser particulares.

² Una persona que tiene a su nombre las placas es un concesionario. Un concesionario puede tener hasta cinco placas a su nombre, pero en la práctica puede tener más a través de prestanombres. Muchos de ellos otorgan a terceros la placa y/o su vehículo a cambio del pago de una cuenta. Es decir, quien conduce el vehículo no son es el propietario de la concesión.

Existen en la actualidad distintas modalidades bajo las cuales opera el servicio. La mayor parte de los taxistas –aproximadamente el 70% del total– trabajan de manera libre, es decir, se movilizan buscando pasaje y transportando sin un recorrido fijo ni una vinculación a alguna base para el ejercicio de la actividad.

Luego, se encuentran los taxis de base o de sitio que prestan el servicio a través de espacios físicos autorizados donde el taxista recoge al pasajero. Dentro de esta categoría se encuentra un grupo especial, los taxis que laboran en las centrales de ómnibus que fijan una tarifa fija por distancia que se abona en la base antes del viaje. Los sitios o bases son autorizados por la SETRAVI a organizaciones debidamente inscriptas. A mediados del año 2010, se encuentran autorizados 1 943 bases y sitios (Secretaría de Transporte y Vialidad, 2010). Para la habilitación la organización debe realizar, además de los pagos, presentar su acta constitutiva y padrón de asociados, un estudio de factibilidad, otro de impacto ambiental, contar con la autorización de la Delegación y del Comité Vecinal de la colonia. Existen además bases que se encuentran en funcionamiento pero no tienen el permiso legal.

Además, contamos con los radio taxis, que son aquellos que perteneciendo a una base, a una terminal o alguna otra área autorizada, cuentan con un sistema de comunicación a través de cual los usuarios pueden conectarse a una base para solicitar el servicio y el taxista recoge al pasajero donde éste lo indique.

Por último, los taxis turísticos son los que prestan servicio de manera exclusiva en centros de atracción turística previamente autorizados, como hoteles, restaurantes, museos y lugares recreativos. Suelen no utilizar taxímetro y sus tarifas se ajustan según la distancia a recorrer y tienen la particularidad de ser sensiblemente caros que las otras modalidades mencionadas.

2.2 Los trabajadores del taxi

Para tener una idea somera del perfil de los taxistas que trabajan en la ciudad, mencionamos algunos datos.

Los taxistas son en su mayoría personas de sexo masculino. De los operadores empadronados –que como se mencionó son 236 213–, sólo son 3 195 las mujeres, es decir, menos del 2%.

Siguiendo los datos arrojados por un cuestionario aplicado en el año 2009 entre operadores, su rango etario va desde los 18 hasta los 79 años, mostrando una concentración importante, más de la mitad, entre los 30 y 50 años de edad.

Por otro lado, si analizamos el nivel de estudios que han alcanzado los taxistas, resalta que es sumamente heterogéneo. Se encuentran casos que no cuentan con estudios formales, mientras otros tienen hasta universitarios completos. A pesar de ello, la mayor parte, ha culminado sus estudios secundarios, seguido por quienes han cursado la preparatoria.

¿Cómo es trabajar en el taxi? Integrarse a esta ocupación es relativamente sencillo. Como actualmente, la SETRAVI no entrega nuevas placas a quienes quieren iniciar la actividad, la forma de hacerlo –de manera legal– es comprando placas a un particular que cuente con alguna en su poder³. Luego, debe realizar ante la autoridad pública el cambio de titularidad. También pueden rentarse las placas a algún concesionario. Aunque esto está prohibido, es una práctica muy habitual.

Entonces, en principio, basta con pintar el coche propio con los colores del taxi y comprar las placas por un monto que varía entre 80 000 y 100 000 pesos aproximadamente o rentarlas mensualmente por un monto de alrededor de 2 000 pesos. Si no se cuenta con coche, puede alquilarse uno también. En este caso el concesionario además cobra una fianza. Por ello, es que muchas personas al ser despedidas de un trabajo anterior, se integran al servicio de taxis invirtiendo la indemnización en la compra de un taxi y/o placas. Si se va a rentar el coche, se debe conseguir un dinero adicional para pagar una fianza. A veces además los concesionarios piden alguna carta de recomendación, que se cuente con un estacionamiento para guardar el coche y conocer donde vive el postulante. Éstas son

³ En realidad, la compra-venta de concesiones no está habilitada legalmente. El mecanismo mediante el cual se realiza la transacción es una cesión de derechos entre particulares ante la Autoridad Pública.

estrategias que idean los concesionarios para tratar de garantizarse que el arrendador no desaparecerá sin pagar la cuenta o devolver el vehículo.

Las relaciones personales, ya sean familiares, de amistad o de vecindad juegan un rol fundamental para ingresar y permanecer en la actividad del taxi, donde no existen canales formales establecidos para el acceso y la información, o el acceso a ella suele estar limitado. Por lo tanto, las recomendaciones y experiencias de personas cercanas suelen ser o bien el incentivo para el ingreso, la fuente que provea el “saber cómo” realizarlo y en ocasiones también, el contacto con quien pueda officiar como arrendador del vehículo o quien facilite los recursos económicos necesarios para comenzar a trabajar. Un taxista nos cuenta cómo lo ayudaron sus tíos y amigos al momento de empezar a trabajar:

“Me orientaron. Me dijeron ‘¿sabes qué...?’. Más que nada la orientación que me dieron fue por dónde evitar las zonas más congestionadas y aparte cómo tratar al cliente. Y así fue como yo empecé”. (Daniel, taxista, junio de 2010)

La facilidad para el ingreso y el desempeño de la actividad explica en parte que muchos de los taxistas no sean choferes de oficio y que puedan encontrarse entre ellos personas ajenas al volante, como por ejemplo, los profesionistas. Sin embargo, es usual que aquellos con una formación formal mayor que ingresaron a la actividad como alternativa a no estar desocupados, la abandonen en poco tiempo. Esto sucede debido a que los ingresos que pueden generar no son demasiado altos –o al menos no en el nivel al que estaban acostumbrados–, la jornada laboral es extensa y, muchas veces, el trabajo les resulta estresante.

Se visualiza una cierta regularidad en el motivo que lleva a ingresar a la actividad, expresado por ellos como “necesidad”. Generalmente no se encontraban desempleados, sino que estaban desarrollando alguna otra ocupación pero que no les brindaba el dinero necesario para cubrir sus gastos o que si los cubría, para ellos no eran suficientes para el estándar de vida que se quería llevar. En algunos otros casos, no contaban con un trabajo, pero con la indemnización obtenida deciden incorporarse a la actividad del taxi. Al inicio algunos pensaban en que trabajar en el taxi iba a ser una actividad transitoria, pero con el tiempo la fue pasando a ser permanente.

Si bien como decíamos el ingreso a la actividad es sencillo y que no requieran una formación específica más que manejar, no quiere decir que los choferes no generen un saber que, como veremos más adelante, sirve como diferenciador entre ellos. Aún cuando puede ser cierto que para realizar la actividad basta con saber conducir y esto es acreditado en la posesión de una licencia, no es menos cierto que para desempeñarse otros saberes son necesarios. Estos son generados por los choferes en la práctica diaria de su trabajo. Entonces la calificación puede pasar, por ejemplo, por el conocer la ciudad –sus calles, cuáles se encuentran cerradas y por lo tanto no se puede circular, cuáles son los caminos más rápidos o cortos para llegar a destino, distinguir zonas peligrosas para no pasar por ellas o cómo debe manejarse allí para no ser víctima de algún delito–, saber la dinámica del pasaje –horarios y lugares donde es posible conseguir pasajeros o identificar aquéllos que pueden convertirse en clientes habituales y generar con ellos una relación que les permita consolidarlos como tales– o incluso el saber reparar el vehículo propio, ya que se ahorra dinero en refacciones.

Como mencionábamos el vehículo utilizado puede o no ser de propiedad de quien lo maneja. Aproximadamente la mitad de los operadores son dueños de su coche, mientras que el resto, los choferes –en la jerga del taxi cuando se dice “chofer”, se suele estar haciendo referencia a quien conduce el vehículo, pero no es su propietario– lo rentan. Algunos manejan un auto prestado, especialmente cuando más de un miembro de la familia trabaja el mismo coche.

La mayor parte de los taxistas trabajan 6 o 7 jornadas a la semana. Podemos decir entonces que quienes se dedican a esta actividad lo realizan casi, si no todos los días de la semana. Debemos tener en cuenta que dado que algunos vehículos son antiguos, hay un día a la semana en el que aquéllos no pueden circular. Por lo que aún cuando quisieran trabajar una jornada adicional, no pueden hacerlo. No obstante ello, algunos en esos días trabajan en un horario reducido, en aquél que les es permitido transitar por la ciudad. Además, la jornada laboral suele ser extensa. En efecto, la mayor proporción trabajan 12 horas diarias. Pero es importante resaltar además que quienes lo hacen 8 horas o menos suman menos del 14% del total. Es decir, las jornadas laborales de los taxistas exceden la jornada considerada “normal” por la legislación mexicana.

Respecto de los ingresos obtenidos por los operadores, los analizamos de dos maneras diferentes. Por un lado, como ingreso total (el dinero obtenido por pasajes en una jornada de trabajo). Por el otro, como ingreso neto (lo que le queda al chofer para él luego de pagar los costos de trabajar: gasolina, refacciones, impuestos, limpieza, y en su caso, renta de coche y/o placas, y/o cuota a la organización). En ambos casos, ya sea en ingresos totales o netos, según el cuestionario aplicado, existe una gran dispersión, yendo desde quienes dicen obtener al día \$100 y \$80 hasta \$1000 y \$800 respectivamente. A pesar de estas diferencias, para los ingresos netos, el 33,45% dice obtener entre \$200 y \$299 diarios, seguido por quienes obtienen entre \$100 y \$199 –el 21,09%– y por quienes sacan entre \$300 y \$399 –el 17,09%. Es decir, entre estas tres frecuencias representan más del 71% del total.

Más allá de los valores nominales exactos de los ingresos, se observan niveles más altos en los taxistas de sitio respecto de los libres, aunque cuando entrevistamos a los taxistas, algunos dicen que se saca más trabajando libre que en una base o sitio. Dentro de los taxistas de base o sitio, también se reconocen variaciones importantes. En un sitio bien ubicado (“bien” a decir de los actores involucrados), como en Polanco, Lomas de Chapultepec, Delegación Miguel Hidalgo, o en la zona de Santa Fe, Delegaciones Álvaro Obregón y Cuajimalpa de Morelos, los taxistas obtienen en promedio, unos \$500 diarios para ellos. Además hay que tener en cuenta que los taxis de sitio cobran pasajes mayor que los libres o los de base –que tienen la misma tarifa que los libres–, lo que puede influir en los ingresos obtenidos. El ser taxista de sitio no es definitorio para obtener más dinero, ya que dependerá también de la cantidad de viajes realizados.

Ahora bien, la mayoría de los taxistas no se encuentra satisfecha con sus ingresos. Los ingresos se encuentran íntimamente ligados a la tarifa y a los viajes realizados. La tarifa vigente se ha actualizado a inicios del corriente año en un 10%, luego de haber permanecido congelada durante 7 años. A pesar de la actualización, en tanto el porcentaje es menor al aumento de los costos de trabajar durante ese período de tiempo, en general, los taxistas no se encuentran satisfechos con el monto de las tarifas actuales. Es decir, aún cuando hoy por un mismo viaje se cobra un 10% más, los ingresos netos no han mostrado variaciones significativas y mucho menos se han

recuperado los niveles de años antes. La otra posibilidad, aunque ilegal práctica por demás habitual entre los taxistas, es alterar el taxímetro para que corra más rápido o cobrar una tarifa fija que sería mayor a la que marcaría el reloj.

Respecto de la cobertura de protección social, los choferes de taxis no cuentan con ninguna asociada a su trabajo. En ese sentido, más de la mitad declara no estar protegido. Sin embargo, otros tienen algún tipo de seguro universal, como el Seguro Popular o figura como dependiente en el seguro (Instituto Mexicano del Seguro Social o Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) de algún familiar.

Decíamos que en términos generales, realizan su trabajo como cuentapropistas. Sin embargo, la figura del concesionario y la relación de renta de vehículo y placas que describimos más arriba, hace pensar en que no se trata estrictamente de un trabajo por cuentapropia. Podría pensarse como una relación comercial, como una relación laboral encubierta o como una figura híbrida.

Entre quienes llevan varios años en la actividad, suele presentarse una trayectoria común vinculada a la experiencia laboral en el taxi. Al ingresar en la actividad se renta el vehículo. Con el tiempo se logra realizar un ahorro y comprar un auto propio y luego obtener las placas –esto si se encuentra abierta la entrega por la autoridad– o comprarlas a algún particular. Con el tiempo, algunos continúan capitalizando y compran uno o más coches y/o concesiones para rentarlos a nuevos choferes.

Los inconvenientes principales que identifican los taxistas vinculados al ejercicio de su trabajo son: la inseguridad (delincuencia, robos y violencia), las bajas tarifas de pasaje, el alto precio de la gasolina y de las refacciones. En pocos casos, identifican como problema el no contar con prestaciones laborales, como un seguro social o el ser escuchados por las autoridades.

Dentro de los problemas que mencionábamos el principal, o el más frecuente mencionado es el de la inseguridad. El trabajar solos, en contacto directo con un público al que no conocen, en ocasiones durante la noche, en zonas que pueden tener altos índices de criminalidad y portar dinero en efectivo– convierte a los taxistas en sujetos propensos a sufrir situaciones de violencia (Essenberg, 2003). Pero además

son escasas las medidas de prevención contra ellos con las que cuentan los choferes y, menos aún, la disposición de recursos para quienes han sido sujetos de actos de violencia. Por otro lado, la sensación de inseguridad y la posibilidad de ser víctima de un acto violento o delictuoso también puede estar presente en el pasajero por el número de delitos que se producen a diario en la ciudad, la forma en que los medios de comunicación los publican, el aumento real de violencia, miedo y sentimiento de indefensión (Briceño-León y Zubillaga, 2002).

En efecto, en el ejercicio diario de la actividad es frecuente la ocurrencia de casos de violencia, robos, violaciones de algunos choferes a pasajeros y también de pasajeros hacia los choferes. Todos los actores entrevistados reconocen este hecho, aunque también lo matizan teniendo en cuenta la cantidad de delitos en relación a la de vehículos y viajes diarios.

3. LA CONFORMACIÓN DE IDENTIDADES EN LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

3.1 ¿Empresario o trabajador? ¿Patrón o...?

Llegados a este punto y para comprender qué significa su trabajo para los taxistas, debemos reflexionar sobre una tensión permanente que existe entre “ser trabajador” o “ser empresario” para quienes son propietarios del taxi. Para ellos existe un sentido de patrimonio sobre su vehículo. Tener coche significa propiedad y, en ese sentido, son los propietarios del medio de producción. No depende de nadie para trabajar y entonces no se siente, al menos en principio, propiamente un “trabajador”, al asociar a este último con un empleado. Pero además, si cuentan con más de un vehículo y además de trabajar uno, los otros se rentan, surge la posibilidad de identificarse como empresario, un “empresario del taxi”.

Entre quienes rentan también existe una tensión, el ser un trabajador por cuentapropia, ya que más allá de las limitaciones existentes para el ejercicio de la actividad, él se considera autónomo o propietario de su trabajo. Esto porque él organiza su trabajo y no

recibe un sueldo, sino que renta el medio de producción –el vehículo– para desarrollar su actividad laboral. Sin embargo, en ocasiones, varios choferes cuando se refieren o piensan en la persona a quien rentan el coche, lo nominan como “patrón”. Como patrón y no simplemente como “el dueño del vehículo”. Muchas veces sin darse cuenta, realizan esta connotación haciendo un paralelismo con la relación laboral tradicional, la asalariada. De este modo, aparece la figura de un “empleador”, alguien diferente a los choferes que son los trabajadores. Ahora bien, siguiendo este razonamiento, la otra cara de la moneda mostraría que los choferes, son los empleados del patrón y estarían entonces de alguna manera subordinados a aquéllos. Pero entre los choferes no sólo no hay una conciencia de esta implicancia, de que si hay un patrón debería haber un empleado, sino que aún más, hay un rechazo abierto a considerarse de tal manera ante la mínima insinuación de que eso pudiera ser posible.

Y entre los “patrones” la negación a ser un empleador, es aún mayor. Los argumentos para sostener esta postura suelen sustentarse en la comparación de la relación laboral en una empresa formal con la que se da entre el dueño del taxi y el chofer. Podríamos nosotros decir que a pesar de la existencia de diferencias, puede pensarse en que existiría algún tipo de relación laboral. Pero para los actores implicados, esto no es así. Entonces, para los choferes existe una suerte de contradicción en la definición propia, en su identificación. Por un lado, son cuentapropistas, trabajadores autónomos. Pero por otro, tienen un patrón. Las referencias para realizar tales afirmaciones también son construidas a partir de la puesta en relación de sus situaciones cotidianas con la imagen que tienen de la relación laboral en la empresa formal.

Al compararse con los asalariados, se rescatan los elementos negativos de la relación laboral tradicional en una empresa. Para el trabajador, la existencia de un patrón. Para los propietarios de los vehículos, hacerse cargo de las obligaciones –traducidas en dinero: pagar un sueldo fijo, realizar los aportes previsionales, la no generación de ingresos del taxi parado en los días de vacaciones que le corresponderían al chofer– que implica a un empresario la relación de dependencia. De este modo, el taxi ofrece ventajas que en la relación de dependencia no podrían tenerse: salir a trabajar y volver con su cuenta, poder conocer gente de todo tipo, platicar de cualquier tema con ellos,

en fin, sentirse libres. En efecto, la referencia a la libertad es más que frecuente. En palabras de un ex taxista:

“Me gustaba hablar con gente, puede ser interesante desde que sube el indígena o el empresario, o el artista, la diversidad de gente y la cantidad de historias que escuchas. No estar en un punto todo el tiempo, poderte desplazar” (Pedro, ex taxista, mayo de 2010).

La identificación como cuentapropista y la distancia que observan respecto de los trabajadores asalariados, tanto en el caso de los choferes como de quienes son propietarios de vehículo y lo manejan, tienen otra implicancia importante. En la gran mayoría de los taxistas no hay una consideración de que los derechos laborales pudieran serles aplicables. Además, como decíamos, las trayectorias laborales de la mayoría de los taxistas muestran una gran cantidad de ocupaciones previas tanto en adultos como en jóvenes. En varias ocasiones, el hecho de haber ocupado puestos de trabajo mal remunerados, que exigían realizar tareas que no les agradaban, que eran inestables, que tenían jefes poco agradables, hacen que reconozcan en el trabajo en el taxi aspectos positivos y sientan satisfacción por él.

En efecto, los derechos y deberes que garantiza la legislación nacional son vistos como privativos de los asalariados y, por lo tanto, allí los taxistas no merecen ser incluidos. Esto vale tanto en el nivel individual, como por ejemplo para el acceso al goce de un seguro de salud –que aunque sería deseable tener una protección “el Seguro Social es para los otros”–, como en el nivel colectivo, es decir, desde su óptica los taxistas no podrían tener un sindicato que los represente a todos. Hemos encontrado algunos taxistas que si bien plantean la necesidad de la conformación de un gremio que incluya a una cantidad mayor de taxistas que las agrupaciones actuales, en general se piensa en la conformación de una Asociación Civil o una Federación que aglutine a agrupaciones de base, pero siempre pensando en una organización civil y no sindical. Sólo algunos de los dirigentes con más poder dentro del gremio se plantean la utilidad y lo beneficioso que sería contar con un sindicato que aglutine a los más de 230 000 taxistas que trabajan en la ciudad. Es cierto que la legislación vigente obstaculiza la posible conformación de un sindicato para trabajadores por cuentapropia. Pero como sabemos las normas son construcciones sociales que se transforman en el tiempo, se

crean nuevas y derogan anteriores según los intereses y relación de fuerza de los actores en juego. Pero si los interesados, los taxistas, no consideran que la conformación de una organización sindical a nivel local, estatal o nacional sería un mecanismo válido para la representación de los intereses colectivos del gremio, difícilmente se ponga en discusión el cuerpo legal vigente y su consecuente modificación que los habilite a otras formas de representación.

Hasta cierto punto las tensiones o diferentes definiciones propias que mencionábamos se matizan por una identificación distinta: todos son taxistas. Más allá de la relación con el vehículo, trabajar solo, con algún familiar, en una organización, la ocupación los unifica. Ellos son taxistas y, en sentido positivo o negativo, así se presentan ante los demás. Más aún, en un nivel de abstracción diferente, hay una afirmación como trabajador, como miembro de la clase trabajadora. Al menos entre todos aquellos a quienes al menos nosotros hemos podido acceder, sean propietarios o no del vehículo, pero que trabajen al volante en el transporte individual de pasajeros, se consideran trabajadores. Esta identificación resalta al ponerse en relación con los otros: los empresarios son los dueños del capital –de los grandes capitales–, ellos no deben laborar tantas horas y en las condiciones en las que está obligada la clase trabajadora a hacerlo. Y aparece también al identificar a otro actor como diferente, al Gobierno, que es en general visto como el responsable, a través de las políticas económicas que implementa, de esa división de clases y de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores.

3.2 Entre la libertad y el control del trabajo

Que los taxistas se consideren autónomos y que esto en general sea considerado por ellos como algo positivo, por poder organizar su trabajo, no significa que no existan controles a su trabajo, y éstos provienen de distintas fuentes.

En primer lugar, como vimos antes, las regulaciones estatales al transporte y al tránsito definen quién puede trabajar y quién no –al menos legalmente–, las tarifas, por dónde y cómo se puede circular, las sanciones en caso de incumplimiento, entre otras cuestiones.

En segundo lugar, los pasajeros también controlan de cierta manera el trabajo. Primero, la afluencia en determinadas zonas y horarios hacen que los taxistas deban seguir esa afluencia si quieren tener mayor posibilidad y volumen de trabajo. Segundo, muchas veces los pasajeros le dicen al taxista el camino a seguir para llegar a destino. Más allá de que este último esté de acuerdo o no y pueda sugerir una opción diferente, quien termina definiendo es el cliente.

En tercer lugar, la dinámica de movilidad también imprime algunos controles al trabajo. El tránsito vehicular, las formas de manejar de particulares y de otros transportistas hace que un taxista no pueda circular a la velocidad y el lugar por donde le gustaría. En todo caso, él tiene que generar las habilidades necesarias para sortear los obstáculos, poder trabajar de una manera aceptable.

Los controles no son absolutos, no definen la forma de trabajar aunque la limitan, porque los taxistas siempre tienen un margen de acción y buscan la manera de arreglárselas para minimizarlos y pasar ellos a ser quiénes ganen espacio de control. ¿De qué manera? Por ejemplo, ya lo mencionamos para el caso de las tarifas. Éstas se encuentran fijas hace años, los taxistas a diario ven mermados sus ingresos netos por esa fijación y por el aumento de los costos de trabajar. Para mantener el nivel de ingresos, los taxistas alteran el taxímetro o colocan tarifas fijas para recorrer una distancia. Esto es ilegal y ellos son conscientes de ello, pero como lo explicita un entrevistado:

“si el Gobierno no las cambia, lo hago yo” (Jorge, taxista, enero 2010)

Pero las formas de control son diferentes según el tipo de servicio de taxi que se preste. No es igual el caso de un taxi libre que elige por dónde circular por la ciudad, en qué horario y de la manera que él decide hacerlo, que un taxi de base o sitio donde la agrupación a la que pertenece organiza cómo se presta el servicio o en qué horario se debe ingresar. Pero además las organizaciones pueden ejercer control sobre otras materias como la calidad del servicio, la pulcritud que deben reflejar el coche y el taxista, pueden también inculcar en los operadores ciertos valores e incentivos para que presten el servicio de una manera determinada.

Además, en el caso de los taxis rentados aparecerá la figura del arrendador que también ejerce algún tipo de control –especialmente a través de la cuota diaria que

cobra y las condiciones en que debe mantenerse el vehículo—, que en aquellos choferes propietarios de sus vehículos no se presenta.

El hecho de que existan estos controles más allá de las limitaciones prácticas al ejercicio laboral, influyen en la manera en que los taxistas significan a su ocupación y a ellos mismos como trabajadores. Es notorio que a pesar de este cúmulo de limitantes y que los taxistas pueden tener conciencia de ellas, se definan como trabajadores “libres” y esto es considerado como algo positivo.

Por otro lado, las calificaciones que deben desarrollar, como conocer la estructura urbana, la dinámica de movilidad de los ciudadanos, dominar el vehículo y sentir que éste es una prolongación del propio cuerpo al movilizarse, manejar, ocupar espacios, son por un lado, la forma de sortear los controles, por el otro, fuentes de orgullo para los taxistas.

Esos saberes otorgan además satisfacción por el trabajo que contrarrestan en alguna medida los aspectos negativos del trabajo: las condiciones de trabajo (largas jornadas, pocas o ninguna prestación, ingresos en continua baja), la exposición continua a posibles situaciones de inseguridad y violencia, el desprecio de algunos conductores particulares y pasajeros.

En efecto, suelen ser considerados como mal educados, violentos, delincuentes, entre otras calificaciones, a pesar de que ellos dicen tratar a sus clientes con cordialidad, amabilidad y respeto. Pero más allá de lo que los otros piensan de ellos, los taxistas pueden sentir orgullo de su trabajo, ya que esas concepciones negativas también pueden reforzar la constitución identitaria de los taxistas. En el rechazo, en no aceptarlas, crean un sentimiento de pertenencia entre a quienes se les asignan esas propiedades. Esos son juicios que los otros les atribuyen y que para ellos no les son aplicables. Algunos taxistas pueden ser así, pero no la mayoría. Cuando conversamos con los taxistas, ellos jamás se reconocen como portadores de esos atributos. Tampoco los taxistas cercanos. Siempre quienes las portan, son los más lejanos. Pero en todo caso, todos son taxistas. El presidente de una organización lo sintetizaba de la siguiente manera:

“Y de los compañeros, ¿qué te voy a decir? Unos son buenos, otros son malos, otros son regulares, pero... pues todos convivimos y trabajamos en el taxi con

ellos, ¿no? Que son personas que, que se ponen su uniforme y se convierten en servidores, pues, del público, ¿no?” (Luis, dirigente taxista, junio de 2009).

Otro estereotipo común entre los taxistas es el de “Don Juan”, que significa que los taxistas cuentan con más de una mujer o que suelen enamorar a las pasajeras. Según los entrevistados, no son pocos los casos en que los choferes tienen más de una pareja, pero también en muchas ocasiones es una imagen que crean los propios taxistas. Y además es una imagen que los otros tienen por sobre los taxistas. Una pasajera, por ejemplo, nos relataba:

“No, si ni les hablo. Si le dices ‘qué calor’, ya te quieren llevar por la chela. Son bien lanzados los taxistas” (Martha, pasajera, octubre 2010).

En el trabajo hay lugar para el “amor, juegos, competiciones, desafíos, pequeñas tiranías, visitas” (de Grazia, 1966: 43), que forman parte del mismo trabajo. En el taxi la imbricación de estas cuestiones que podrían pensarse como “extralaborales” pasan a formar parte del mismo trabajo. Por ejemplo, escuchar la radio o música mientras manejan, conversar con los pasajeros, compartir la comida con otros taxistas, o juntarse a escuchar la radio, platicar o compartir una bebida mientras aguardan al pasaje, prácticas habituales entre los taxistas, hacen que el trabajo sea algo más que el transporte de personas de un punto de la ciudad a otro.

Buena parte de los choferes comparte actividades extralaborales con otros taxistas. En estos casos, suelen juntarse a comer, a beber o se reúnen con sus familias. Encontramos un grupo que ha conformado un equipo de fútbol entre taxistas y compiten en un campeonato contra trabajadores de otras empresas. El nombre del equipo es el de la organización a la que pertenecen.

En general, los choferes manifiestan llevarse bien entre ellos, son compañeros, solidarios y, a veces, amigos. Existe un mayor compañerismo y se llegan a generar relaciones de amistad entre quienes trabajan en una base o sitio. Esto no es común que suceda con quienes no pertenecen a la misma organización, ni tampoco entre quienes trabajan de manera libre. Por supuesto, que puede ocurrir que se genere algún tipo de relación en estos últimos dos casos, por ejemplo, cuando se encuentran a diario en el mismo lugar donde comen o expresiones de solidaridad ante la necesidad como veremos más adelante. Pero estas situaciones son menos frecuentes que las primeras.

No obstante ello, suelen ocasionarse conflictos entre los choferes, pero que no suelen ir más allá de algún insulto. Las causas principales que identifican los choferes de estos conflictos son: la falta de ética y la competencia por el pasaje.

3.3 La satisfacción por el trabajo

A las condiciones en que los taxistas trabajan pueden considerárselas precarias y no sólo en sentido objetivo, por ejemplo, no contar con protección social. La precariedad, como plantea Paugam (2000) entraña una dimensión subjetiva. No son pocos los taxistas que pese a esas condiciones se encuentran satisfechos con su trabajo. ¿Es esto una contradicción? ¿Por qué y cómo aún cuando las condiciones de trabajo no se consideren como las óptimas o deseables, pueden los sujetos tener una concepción positiva de su trabajo?

En principio debemos tener en cuenta el contexto del mercado de trabajo general. Otros trabajos a los que los taxistas pudieran llegar a acceder, con contrato, un salario fijo y alguna protección, pueden estar peor pagos. Esto les brinda una apreciación positiva sobre la ocupación en el taxi al ponerla en relación con otras. A su vez influyen las opiniones familiares, valores sociales, experiencias pasadas. La inestabilidad de ingresos que obtenían en trabajos anteriores, por ejemplo, hace que en ocasiones el taxista y su familia vean con buenos ojos poder contar de cada noche con efectivo para cubrir sus necesidades. Pero para otros, los ingresos no son simplemente de subsistencia, sino que les permiten capitalizar y vivir cómodamente o mejor que como lo hacían previo al ingreso al taxi. En general, esto sucede entre quienes son propietarios. Un taxista nos explica por qué le gusta su trabajo y es sobre todo, por los ingresos que le genera:

“Porque trabajando bien, deja el taxi. Hay compañeros que dicen que no es negocio, no es negocio para ellos porque son muy flojos, porque este trabajo si eres flojo te vas a hacer más flojo. Pero si en este trabajo te gusta progresar, eres ambicioso para tu trabajo, te gusta progresar, eres ambicioso para tu trabajo, si

eres ambicioso para poder progresar, te vas para arriba. Pero si no, te vas para abajo” (Ignacio, taxista, junio de 2010).

Así, existen quienes están muy conformes con su trabajo, les gusta, no harían otra cosa, tienen proyectado seguir en la actividad, los aspectos positivos predominan y alguna inconveniencia se considera menor. Pero del otro lado, están los disconformes, los que no les gusta para nada su trabajo y no encuentran nada positivo en él, más que les brinde unos pesos para a penas mantenerse. Otros se encuentran entre ambos extremos. Pero no hemos encontrado sujetos que el trabajo les resulte indiferente o que es lo mismo éste que cualquier otro.

Decíamos que el saber trabajar, contar con las habilidades requeridas para prestar el servicio de taxi es fuente de orgullo y confiere también satisfacción a los sujetos al sentir que dominan su trabajo. Sin embargo, no existe una consideración compartida de cuáles son esas habilidades. Para algunos, es conocer la ciudad para saber por dónde conviene circular o dónde se puede conseguir pasajeros. Para otros es conocer los horarios en los cuales conviene trabajar. Pero incluso no hay consenso de cuáles son los horarios más apropiados, porque en esa definición entran en juego consideraciones subjetivas de los distintos taxistas. Por ejemplo, para algunos el mejor horario es cuando hay más pasajeros, pero para otros es durante la noche o en domingo, ya que si bien hay menos gente en búsqueda de un taxi, se maneja más tranquilo y rápido porque hay menos tránsito vehicular. Entonces prefieren quizá trabajar más horas en un horario tranquilo, que menos tiempo en hora pico.

El ingreso de profesionistas y/o personas ajenas a la actividad del taxi es percibido por varios dirigentes y taxistas como una pérdida del oficio, de la profesionalidad del taxista, de su educación, del don de servicio, “del espíritu del trabajador al volante”. Esto último es repetido por muchos, sobre todo entre los agremiados, donde aparece un discurso de orgullo sobre su trabajo. Un dirigente taxista lo manifestaba de la siguiente manera:

“El taxista es, o el transportista es la espina dorsal de cualquier ciudad del mundo. Sin nosotros los transportistas, sin nosotros no se mueve, nosotros hablamos de taxis, hablamos de microbuses, hablamos del metro, hablamos de aviones,

hablamos de carros de carga. Ese es el transporte público en general, el que mueve a todo.” (Luis, dirigente taxista, junio de 2009).

3.4 Trabajar en la calle

Un elemento que no podemos dejar de tener en consideración al analizar cómo significan su trabajo los taxistas es su lugar de trabajo, el espacio urbano, el espacio público, “la calle”. Asimismo, cómo el taxi imprime particularidades a la ciudad.

Así como en los otros medios de transporte, en el caso de los taxistas, es directa la relación del trabajo con la construcción de la ciudad. El uso del espacio público para su trabajo implica que el mismo trabajo da connotaciones particulares al espacio urbano. El número de taxis en circulación y su forma de trabajo afecta la congestión vehicular. Sus maneras de manejar muchas veces producen una reacción negativa por parte de otros conductores.

Los colores de los coches también influyen en la imagen del paisaje que los transeúntes se forjan de la ciudad. Por ejemplo, el cambio de la cromática, específicamente su unificación, ha resultado en la reducción de los colores que podían apreciarse en la vía pública. Para algunos ciudadanos, esto es percibido como positivo porque unifica y de alguna manera reduce la contaminación visual. Otros creen que es bueno porque permite la identificación rápida y sencilla de los taxis. Para otros, eliminar los coches de color verde fue quitarle a la ciudad parte de lo que le era distintivo, parte de su identidad. En todo caso, son significados que se construyen –que implican no sólo códigos estéticos –“lo que es más bonito a la vista”–, sino también cognitivos –“es preferible que sean todos del mismo color para que sea más sencillo identificarlos”– o emocionales –“es orgullo de los habitantes de la ciudad los taxis verdes porque son el símbolo de la preocupación ecológica”.

Las distintas percepciones provienen de actores diferentes y muestran las contradicciones que existen en una ciudad donde convergen personas y organizaciones con intereses diversos. Algunos son transeúntes, otros trabajan, otros utilizan y/u ocupan el espacio público para laborar. Confluyen necesidades e intereses divergentes

y a veces opuestos que pueden llegar a convertirse en un conflicto. Las fuerzas con las que cuentan, su capacidad de presión sobre la Administración Pública, de resistencia hará que determinados actores hagan prevalecer sus intereses por sobre los de los otros. En estas interacciones sociales, por lo tanto, también se construye el espacio urbano. Entonces éste no es simplemente el contenedor de relaciones, sino que esas relaciones lo configuran. En esa configuración los trabajadores que se desempeñan en el espacio público, tienen una participación importante.

Y los taxistas no desconocen esa situación y en ocasiones es fuente también de orgullo y de importancia, ya que se consideran por ejemplo, “la primera imagen que un turista tiene de la ciudad”. Son ellos, no otros sujetos, los que introducen al foráneo en la estructura urbana y cultura de la Ciudad de México.

Pero el trabajar en el espacio público tiene su cara negativa. Los problemas urbanos que para los ciudadanos existen por el hecho de residir en ella, a los taxistas además los apremia en su trabajo y muchas veces en la visión que tienen de éste se encuentran impresos esos problemas. En ese sentido, nos parece interesante analizar los dos problemas urbanos principales que afectan a los taxistas –principales al menos desde su punto de vista– y cómo ellos los significan.

Un primer problema es la congestión de tránsito, que es el ámbito cotidiano en el que los taxistas desarrollan su actividad laboral. Por supuesto, varía según los horarios y zonas de trabajo, pero para los taxistas es un obstáculo a sortear de manera constante. Los embotellamientos pueden producirse porque no se controla de manera adecuada el uso del suelo, y por ejemplo, algunos vehículos no autorizados circulan por donde no corresponde, como puede ser el caso de camiones de carga que transita por vías de circulación rápida. Pero también pueden ocasionarse en la cantidad de vehículos que transitan por la ciudad y esto puede obedecer a que la red de transporte público de pasajeros –en especial, el colectivo– sea deficiente y/o que las personas opten por utilizar el vehículo particular porque por otros medios no podrían llegar a destino, o les implica realizar demasiados trasbordos o viajar en condiciones que no las consideran adecuadas. Sumado a ello, una deficiente red de transporte por ella misma puede generar congestión cuando el número de unidades de transporte público vehicular

sobrepasa al que debiera, cuando se superponen rutas, cuando no existen zonas de ascenso y descenso de pasajeros o si existen no se respetan.

Pero a la estructura existente se le suman las percepciones que tienen los ciudadanos sobre el transporte, en especial sobre el transporte público y específicamente sobre el colectivo. El coche propio suele ser considerado –al menos en buena parte de la sociedad– como símbolo de estatus, mientras que la utilización del transporte público colectivo “es cosa de pobres”. Según un estudio sobre el transporte en la Ciudad de México, entre los años 1994 y 2003 el número de vehículos particulares que circulan a diario por la ciudad no ha dejado de crecer. Para ese último año, “el automóvil privado ocupa más de cuatro quintas partes del espacio público vial y muestra un índice de ocupación menor a dos personas por vehículo” (Quiroz López, 2007: 85). Esto muestra la preferencia de los ciudadanos por utilizar su vehículo particular cuando se cuenta con él. Estas concepciones influyen en que las personas prefieran desplazarse en el automóvil particular –en caso de contar con él– o tratar de obtenerlo.

El taxi suele ser considerado por los ciudadanos como un medio de transporte público de mayor estatus que el colectivo. Y esta visión suele imprimirse también entre los taxistas que se ven a sí mismos como de un estatus mayor que los conductores de los transportes colectivos. En no pocas ocasiones, el taxi es el final de una trayectoria laboral como conductor de distintos tipos de vehículos y es el final en el sentido de que se logra la deseada autonomía, ya que es desde su óptica el medio de transporte con menos controles y donde existen mayores probabilidades de llegar ser dueño del vehículo, con las connotaciones del ser propietario que ya mencionamos.

El segundo problema al que queremos hacer referencia es la inseguridad. Los taxistas suelen sentir que el trabajar es peligroso dado la cantidad de delitos que a diario ocurren en la ciudad. Laborar en un espacio abierto como es la calle hace que se sientan expuestos continuamente a la inseguridad, aunque la inseguridad sea una imagen que ellos crean dado que en no pocas ocasiones no han sido víctimas de un acto delictivo. No obstante ello, la influencia que ejercen los relatos de otros taxistas, de los medios de comunicación, de las familias, de los ciudadanos en general, llevan a que los choferes conformen esa imagen, así como que elaboren estrategias para llevar a

cabo en caso de en algún momento se conviertan en víctimas. Incluso, algunos prefieren trabajar bajo una modalidad particular –en bases o sitios– porque les brinda un mínimo de seguridad, al tener la base o el sitio el registro de a dónde se dirige. Aún más, con el mismo fin, algunos de estos taxistas prefieren no tomar pasajeros por la calle y perder el ingreso que pudieran obtener. Y si lo hacen, es necesario desplegar una serie de habilidades para tratar de limitar las posibilidades de ser víctima de un delito. Lo dice un taxista:

“Casi por lo regular no [levanto pasajeros por la calle]. No te digo que no, hay ocasiones que sí. Sí he llegado a levantar gente de la calle, a veces porque veo la necesidad ¿no? Uno nota a la gente cuando está desesperada, aun así tienes que estudiar a la gente. Tal vez está mal, pero la situación que vivimos tú ves a la gente y haces tú juicio ¿no? Por lo menos si es que te han asaltado. Me han asaltado bastantes veces.” (Daniel, taxista, junio de 2010).

Esto nos lleva a preguntarnos ¿por qué cuando se pudiera trabajar de manera un poco más seguro –en una base o sitio–, la mayor parte de los taxistas prefiere hacerlo de manera libre? En el análisis de costo beneficio de trabajar en una base o sitio, la inseguridad pasa a segundo plano. Es preferible esa exposición a tener que pagar una cuota, a estar parado y tener menos viajes, al enriquecimiento del líder a costa del trabajo de los taxistas, a que se lo utilice a uno con fines políticos. Estas afirmaciones son las que realizan los sujetos y son las que en general prevalecen en sus aseveraciones, muchas veces construidas imaginariamente a partir “de lo que se dice de...”, “de lo que me contaron”, “de cómo funciona todo en este país”, ya que muchas veces los taxistas libres nunca han pertenecido a una organización de taxistas.

Las dos problemáticas hacen que cuando se les pregunta a los taxistas cómo consideran que es su trabajo, suele aparecer la respuesta de que es inseguro y estresante. Son los efectos directos de la ciudad que ellos visualizan en su actividad y que pasan a definir al trabajo mismo.

4. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Los contenidos de las páginas previas nos dejan entrever que el mundo del trabajo de los taxistas es sumamente complejo y heterogéneo. Hemos visto cómo algunos de los elementos centrales de su trabajo, así como de la organización colectiva y del espacio urbano, influyen en la conformación de su identidad, tanto colectiva como con su ocupación. Resalta una realidad con continuidades, pero también con contradicciones y con diversidades.

El proceso de construcción de identidad entre los taxistas refiere, por un lado, a la significación que pueden otorgar a su trabajo, a los otros taxistas y/o las organizaciones en el momento histórico actual en que se desempeñan laboralmente como taxistas, en el que sus pares laborales son taxistas y en el que pertenecen o no a tal o cual organización. Por el otro, la significación que generan tiene en cuenta también a experiencias laborales pasadas, que en ocasiones pueden ser idealizadas o despreciadas, dado que se las considera a luz de la realidad que hoy están viviendo. Muchas veces se las interpreta de manera diferente a como lo hacían en el pasado. Todo este proceso sirve a los taxistas para afirmar de manera positiva o negativa su identidad.

Podemos visualizar disparidad en los significados otorgados al trabajo, hacia los pares y las organizaciones entre diferentes sujetos. Las cuestiones estructurales no impactan a todos por igual, de hecho no todos comparten las mismas estructuras. La situación socioeconómica, familiar, de sus trabajos previos, por un lado, y de las formas en que se desarrolla el trabajo, de la condición de propietario del vehículo o de chofer, con quiénes se comparte el día laboral, de las zonas donde se trabaja, de los pasajeros que suele transportarse, por el otro, hacen aparecer una variedad de significaciones a veces convergentes, homogéneas, y otras veces desiguales u opuestas entre sí.

Si la identidad se construye no sólo en la identificación, sino también en la alteridad, en la diferenciación con otros. ¿Quiénes son esos “otros”? Todos aquéllos que obstaculizan la realización del trabajo o los culpables de que la actividad no se pueda desarrollar en las condiciones deseadas. Esas condiciones serían mayores ingresos,

mayor seguridad, trabajar menos horas al día, menor “persecución” o mayor estima por parte de la ciudadanía. Son entonces los gobernantes –casi siempre aquéllos que tienen vínculo directo con la prestación del servicio de taxi–, la policía, los inspectores. Sin embargo, entre aquellos taxistas más politizados a los anteriores, suman a los responsables políticos y empresariales del modelo económico nacional e incluso internacional. En síntesis, los “otros” son los culpables de que a los taxistas no les vaya tan bien como les gustaría.

Es cierto que la mayoría de los taxistas no forman parte de algún tipo de colectivo. Es probable que la organización actual del servicio de taxis en la ciudad y la valorización de la libertad y el trabajo autónomo favorezcan la atomización de los trabajadores, lo que dificulta hasta cierto punto la conformación de un colectivo. Además, el desprecio general de los ciudadanos hacia las organizaciones colectivas de trabajadores y sus dirigencias, favorece que los sujetos prefieran la individualidad a la colectivización. Pero tampoco es menos cierto que muchos operadores sí optan por adherir a algún tipo de organización.

En el proceso de investigación que venimos desarrollando y de las reflexiones que venimos haciendo, no dejan de surgir nuevos interrogantes y que trataremos de profundizar en trabajos posteriores, pero que queremos dejar al menos planteados en esta ocasión.

¿Es posible que a pesar de las diferencias que existen entre los taxistas que trabajan de manera libre y los organizados, pueda existir una identidad común que pueda llevar a la constitución de algún tipo de organización colectiva que los unifique? ¿O podría pensarse si bien no en una fragmentación, que ya hemos visto no es lo que caracteriza a los trabajadores de este gremio, quizá sí en una pluralidad de identidades entre grupos de taxistas? Es decir, entre, por un lado, los choferes y, por el otro, entre los concesionarios que trabajan el taxi; o entre el grupo de los taxistas libres y entre los que pertenecen a organizaciones; o entre los taxistas de “oficio o profesión” y entre los que desarrollan la actividad de manera transitoria.

BIBLIOGRAFÍA

- Briceño-León, R., & Zubillaga, V. (2002). Violence and Globalization in Latin America. *Current Sociology*, 50 (1), 19–37. Recuperado el 3 de abril de 2009 de <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/50/1/19>
- de Grazia, S. (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*. Madrid: Editorial Tecnos, S. A.
- Essenberg, B. (2003). *Violence and stress at work in the transport sector*. Sectorial Activities Programme. Working Paper 205. Génova: International Labour Office.
- Lowitt, S. (2006). *The Job-creating Potential of the Metered Taxi Industry in South Africa's Urban Areas: Some Preliminary Findings*. Recuperado el 3 de noviembre de 2009 de <http://www.taxi-library.org/metered-taxi-growth-south-africa.pdf>
- Navarro Benítez, B. (2004). *Los taxis en la Ciudad de México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la precarité. Les nouvelles formes de l'integration professionnelle*. París: PUF.
- Quiroz López. (2007). ¿Planeación del transporte o gestión de la movilidad en la Ciudad de México? En R. Majoral i Moliné, *Territorios y sociedades. Diferentes dimensiones de analisis* (págs. 83-103). Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitar de Barcelona.

FUENTES

- Manual Administrativo de la Secretaría de Transportes y Vialidad. (2003, 17 de febrero). *Oficial del Distrito Federal*, 21 bis Décima Tercer Época. Marzo 11, 2003.
- Secretaría de Transporte y Vialidad. (2010). *4to Informe 2010*. Recuperado el 09 de noviembre de 2010, del sitio Web de la Secretaría de Transportes y Vialidad de la Ciudad de México: http://www.setravi.df.gob.mx/wb/stv/4o_informe_setravi

Mesa temática:	08 El trabajo no clásico
Título de la ponencia:	La máxima precarización en el mundo del espectáculo: el trabajo de los extras de la televisión
Nombre del Autor:	Azucena Feregrino B.
Institución:	UAM-I
Correo electrónico:	feregrinob@yahoo.es

La máxima precarización en el mundo del espectáculo: el trabajo de los extras de la televisión

Introducción

Los trabajadores del espectáculo son un colectivo con agudas deficiencias en la regulación de su trabajo al nivel mundial. Las especificidades laborales en las que se desarrollan dificultan que los trabajadores cuenten con relaciones contractuales equivalentes, o con una estandarización en las condiciones de trabajo básicas a la que pudieran acceder como gremio. La especialización de su trabajo, y su ejecución bajo condiciones laborales *sui generis*, les ha valido que diversas legislaciones los reconozcan como trabajadores “especiales” con requerimientos de leyes también “especiales”. Las características de este grupo laboral *per se* son complejas. En primer lugar, por las particularidades del trabajo en el *medio*, que implican no gozar de prestaciones sociales, contar con empleo sólo temporalmente, con grandes periodos de intermitencia, resistir jornadas laborales extendidas, tolerar formas singulares de contratación y de periodicidad en sus pagos, no tener en claro el régimen legal aplicable a su trabajo, etc. En segundo lugar, debido a que existen diferentes oficios y profesiones en el *medio* que provocan matices diferenciados en sus condiciones laborales.

La situación laboral de estos trabajadores es heterogénea al nivel mundial. Sin embargo, la mayoría cuenta con especificidades laborales apremiantes de regular para no promover simulaciones laborales o situaciones de engaño, o fraude, en contra del trabajador. Actualmente encontramos en diversos países, como Argentina, Brasil, Chile, Francia y Perú, entre otros, una tendencia de crecimiento en cuanto a la modificación de sus legislaciones para proteger a estos trabajos “especiales”, aunque no todas las legislaciones han tenido el mismo desarrollo, ni

contemplan las mismas características en relación con las condiciones de contratación y trabajo de este grupo laboral.

En cuanto a la obligatoriedad contractual, Argentina beneficia al sector de los artistas-intérpretes, al hacer ineludible el establecimiento de un contrato ante el requerimiento de cualquiera de sus servicios. Relativo a la figura de empleador, Perú dispone que cualquier persona física o moral, de nacionalidad indistinta, que contrate, organice, o represente producciones artísticas, deberá asumir las responsabilidades derivadas de dicha contratación con calidad de empleador (Myers, 2002). Sobre los salarios mínimos, la Ley Laboral de Brasil protege a diversos trabajadores del espectáculo por medio de la instauración de sueldos mínimos, lo que incluye cualquier tipo de trabajo en el *medio* (Haltenhoff, 2002 34-35). Respecto a la estabilidad laboral, Francia se hace cargo de la intermitencia del trabajo, pues proporciona un subsidio por periodos de desocupación, el cual dependerá de algunos factores como el tiempo laboral del trabajador (Sanabria, 2002: 257).

A la cabeza en la gestión de derechos equitativos para los trabajadores del espectáculo, encontramos el novedoso planteamiento de Chile con su Ley No. 19.889. De esta ley podemos resaltar dos aspectos que la hacen de especial importancia para este colectivo. El primero consiste en la supresión de aquellos elementos que *maquillaban* las características de dependencia laboral que impedía que fueran reconocidos como trabajadores. Una vez clarificada su situación, como trabajadores dependientes o subordinados, pudieron acceder a los diversos derechos legales correspondientes a esta figura laboral. El segundo aspecto de particular importancia en la ley de Chile lo hallamos en la extensión de su cobertura. En su planteamiento se hace una enunciación exhaustiva de los trabajadores del espectáculo que tienen derecho a lo dispuesto en esta Ley, con lo que se procura no sólo incluir a cualquier expresión artística, también a cualquier actividad directamente ligada con ella, como el personal técnico y a los trabajadores relacionados con la producción del espectáculo (Vidal, 2002).

En el caso particular de México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla un capítulo de “trabajos especiales” con dieciséis categorías, en donde se reconoce una serie de trabajos surgidos por la diversificación o especialización de actividades, incluidos el trabajo de los actores y de los músicos, que no es posible limitar a la reglamentación ordinaria. La particularidad en esta Ley no se origina por la naturaleza jurídica de la relación, sino por algunas de las características del propio trabajo, las cuales demandan normas definidas que regulen su actividad, enfocándose en garantizarles a estos trabajadores el mínimo de beneficios que deberían disfrutar, como son la garantía del salario, los gastos de transportación y el hospedaje cuando se realice el trabajo en un lugar distinto a la residencia del trabajador, el uso de un camerino cómodo, higiénico y seguro, etc., manteniéndose idénticos el resto de derechos contemplados por la LFT.

Lo que podría considerarse como valioso de esta Ley, en relación con este grupo laboral, es que contempla los derechos y obligaciones de los “trabajadores especiales” dentro de una relación de naturaleza jurídica entre trabajadores y patrones, como cualquier otro tipo de trabajador subordinado. Sin embargo, en la práctica, esta Ley resulta ser poco eficaz para los trabajadores del espectáculo, primero debido a que la mayoría de sus relaciones laborales se llevan a cabo fuera de la regulación de la LFT. Esto debido a la simulación contractual promovida por los patrones, a través de la flexibilización laboral; particularmente, por medio de procesos de subcontratación y de transformación de la figura laboral en civil, en donde al trabajador no se le considera como tal, sino como un cuentapropista que aparentemente no podría demandar los derechos que la Ley laboral le confiere. En segundo lugar, resulta ineficaz porque existen muchos más oficios y profesiones en el *medio* del espectáculo, además de los actores y músicos, que no son reconocidos por esta Ley.

Uno de estos oficios, no reconocidos explícitamente por la LFT, y de máxima precarización dentro de los trabajos en el medio del espectáculo, es el de los extras. En México, la ocupación de extra pareciera no ser relevante dentro de la recaudación de datos de las estructuras gubernamentales. Los datos estadísticos

de este gremio son prácticamente nulos, por lo que no contamos con información oficial sobre el mismo. Este desinterés parece yacer en el hecho de referirnos a un trabajo atípico o no-clásico, un trabajo de producción simbólica, que se desarrolla fuera de un centro de trabajo fijo y cerrado, en donde intervienen diversos agentes en su desarrollo, y se involucran fuertemente los aspectos subjetivos.

Sobre los extras

Los extras son aquellos trabajadores que participan como comparsas en diferentes producciones, tales como películas, telenovelas y diversos programas de televisión, publicidad en medios de comunicación masivos e, incluso en teatro o en producciones de ballet y de ópera. Todos aquellos lugares en donde se requiera vestir la escena con gente que realice tareas escénicas circunstanciales, generalmente sin diálogo, para crear una ambientación que cumpla con el objetivo de la historia. En otros países, a estos trabajadores se les ha dejado de llamar extras para reconocerlos como actores de segundo plano. Incluso, han sido agremiados por diversos sindicatos de actores, como la Screen Actors Guild (SAG). Sin embargo en México, a pesar de que este gremio usualmente es empleado para realizar pequeños papeles como actores, el principal sindicato de actores, la Asociación Nacional de Actores (ANDA), no los reconoce como tales y, por consiguiente, no los agremia ni los protege.

Los extras se ofertan principalmente a través de los sindicatos del gremio y de las llamadas agencias de extras y castings. En el país diferentes sindicatos han agremiado a los trabajadores extras aunque, por regla general, estos sindicatos son de difícil acceso y sólo se puede ingresar con calidad de eventuales. Paradójicamente, más allá de velar por los intereses del trabajador los sindicatos funcionan como agencias de intermediación, o subcontratación, que *coloca* a los extras en diversas producciones televisivas y cinematográficas.

En el caso de los extras de cine, éstos tradicionalmente han conformado parte del Sindicato de Trabajadores, Técnicos y Manuales, de Estudios y Laboratorios, de la

Producción Cinematográfica, Similares, y Conexos, de la República Mexicana (STyM) y del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica (STIC), aunque este último ya no agremia extras. En el caso de los extras de la televisión, el sindicato que los agremia es el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR).¹

Actualmente estos sindicatos no les aseguran a sus agremiados la obtención regular de empleo, ni condiciones laborales decorosas, ni mucho menos un trato digno. Los extras no reconocen ni como autoridad, ni como líderes, a sus representantes sindicales; aunque, las prácticas clientelares se mantienen en la concentración del poder que los líderes ostentan con la admisión o rechazo de afiliaciones, bajo circunstancias de conflictos internos, o incluso, ante situaciones laborales cotidianas, en donde se ejerce un fuerte control sobre los agremiados y discrecionalmente se toman decisiones que les pueden implicar “favores” o “castigos” a los extras.

A esta situación habría que agregarle el empoderamiento de algunas empresas como Televisa, quien prácticamente ha monopolizado el mundo del espectáculo y ha confinado drásticamente las oportunidades del mundo laboral. Los sindicatos subordinados a Televisa, más allá de representar los intereses de sus agremiados, toman el papel de facilitadores en la ejecución de las decisiones de la empresa. Estos sindicatos anteponen los intereses de Televisa a los del propio trabajador, por medio de prácticas corruptas y elementos de coacción, como la coerción para la obtención del empleo, o la amenaza para no perderlo. El caso del SITATYR, el sindicato que agremia a los extras de la televisión, es todavía más particular en cuanto a la amplificación de estas características. La figura del SITATYR, muestra

¹El Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR) declara una población flotante aproximada de 800 agremiados, en su Sección 11 de extras (López, 2010). Mientras el del Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales (STyM), señala tener en su rama a 35 extras bajo la categoría de eventuales, pero que son considerados de base, y una población flotante de 2000 extras transitorios (Palacios, 2010). En cuanto a las agencias de extras y castings, su población es superior a la de los sindicatos, en primer lugar porque es la principal forma de subcontratación del medio y, en segundo lugar, porque los extras agremiados a un sindicato comúnmente forman parte también de alguna agencia de extras y casting. Por ejemplo, tan sólo la agencia de Julio Toledo declara tener una cartera conformada por quince mil extras flotantes (Toledo, 2008).

características de perversión, sus prácticas como organización sindical han sido transformadas en actividades estrictamente económicas, basadas en transacciones con Televisa, comercializando a sus agremiados como productos y sirviendo como una agencia más de contratación.

En cuanto a sus principales problemáticas con el sindicato y Televisa, los extras señalan las siguientes:

- Sobre la asignación de trabajo. No existe una regularización de la “preferencia laboral”, para ellos implica un problema el que opten por extras de agencias sobre el personal del sindicato, o que exista una “preferencia” hacia otros extras miembros del SITATYR pero que consideran tienen contrato “VIP”, ya que tienen un trato especial y más trabajo que el resto. Esta situación los extras se la explican a partir de prácticas de corrupción, que se dan en forma de dádivas al sindicato, en dinero o en especie. Muchos de los extras se explican este favoritismo a partir de “gratificaciones” de índole sexual que reciben los miembros del sindicato por parte de algunos extras.

Si bien esta situación no es comprobable, nos permite vislumbrar el sentimiento que genera en los extras este aparente “favoritismo” que puede no ser otra cosa que la falta de claridad en la forma en que se asigna el trabajo. Para los miembros del sindicato, sin embargo, la asignación de trabajo es muy clara, se lleva un registro de todo lo que se graba en el año, en donde se asientan además los llamados mensuales y las personas que trabajaron en cada producción, asegurándose de que cada extra que labora de manera activa en el sindicato cuente con un promedio de llamados de entre ocho y diez al mes. Sin embargo los extras refieren no contar con más de tres llamados al mes.

- Trato desigual. Los extras refieren que sufren maltrato y trato discriminado, principalmente por parte de la gente de producción y otros trabajadores de Televisa. Los extras son los últimos que pueden tomar sus alimentos, generalmente la producción les permite comer hasta que todos hayan terminado, comen la comida sobrante o comida “especial” para los extras, no cuentan con un

lugar para comer ni con sillas para sentarse mientras esperan para entrar a escena, tampoco cuentan con un lugar adecuado para cambiarse de vestuario y dejar sus pertenencias “podemos cincuenta o cien extras y contar con un solo camerino”.

La gente de la producción se justifica argumentando que no se cuentan con las condiciones de infraestructura necesarias para que los trabajadores puedan comer o sentarse pues son muchos los extras que trabajan en una producción y se necesitaría una inversión muy grande que no podría justificar la producción. Pero más allá de que una producción no se pudiera hacer cargo de los costos de esta infraestructura, Televisa podría hacerlo si el sindicato lo conminara a cumplir no sólo con el reglamento sino con la Ley Federal del Trabajo. Pero el sindicato no hace mucho por cambiar esta situación, incluso cuando ha llegado a haber conflictos porque alguno de los extras manifiesta su inconformidad, el sindicato generalmente le da la razón a la empresa y, más allá de otorgarle su apoyo al trabajador, lo sanciona. Las sanciones a los extras, en la mayoría de los casos, no les son informadas a los trabajadores, éstos las intuyen cuando se les deja de dar llamados, y si le preguntan directamente a la gente del sindicato por su situación laboral, éstos les contestan que en ese momento no hay trabajo, sin ofrecerles mayor explicación.

En el SITATYR se contempla un tabulador y una suerte de pago de horas extras, aunque no se regulan los tiempos máximos de jornada laboral, ni se otorgan prestaciones sociales. A los extras se les brinda un trato desigual, y hasta discriminatorio, sus jefes y compañeros de trabajo se refieren a ellos despectivamente, en locaciones no se les permite comer con los demás miembros la producción, comen comida diferenciada, o lo que resta del bufet de alimentos, no se les ofrece un lugar para comer o descansar, por lo que generalmente lo hacen en el piso.

En el caso de las agencias de contratación de extras, las condiciones que ofrecen son similares a las de los sindicatos, aunque tienden a ser más precarias. Los

extras usualmente cobran entre 150 y 350 pesos por jornada de trabajo cantidad que, bajo los términos no negociables de sus contratantes, les obligará a prestar sus servicios en el lugar que éstos designen, el tiempo que la producción considere necesario y, en muchas ocasiones, bajo condiciones degradantes, sin servicios sanitarios, sin un lugar privado para el cambio de vestuario, con comida en deficiente estado, etc. En ambos casos, contratados por medio de agencias o sindicatos, los extras difícilmente cuentan con una forma de demostrar una relación laboral, ya que se les paga por medio de recibos de honorarios, en efectivo, o sin ningún comprobante fiscal.

Proceso de reclutamiento, selección y contratación de extras

Entre los extras existe una gran heterogeneidad en cuanto a su nivel de estudios académicos, que van desde los estudios básicos hasta los universitarios. Los estudios de actuación, previos a su ingreso en el oficio, no son comunes entre ellos. La profesionalización de este colectivo laboral ocurre en la práctica, con la experiencia que da el trabajo mismo. En su contexto laboral prácticamente nadie los considera actores y, al no ser apreciados como tales ni por sus contratantes, la formación actoral no representará un requisito de entrada para la obtención, ni la ejecución del trabajo como extra.

Los requisitos del empleo, representados en las cualificaciones nominales, no son muchos. De hecho, son más cuestiones administrativas como documentación personal, recibos de pago y firma de cesión de derechos, que meras cualificaciones. Como requisitos se les suelen pedir que cumplan con un perfil, o estereotipo, fotografías con características específicas, uno o varios cambios de vestuario, recibos de honorarios, y mucha disposición, ya que tendrán que participar en la selección, sin remuneración alguna, durante el tiempo y los *call backs* que los contratantes consideren necesarios. Para que los extras sean contratados en una producción requieren ser aceptados previamente, ya sea por las agencias de extras y castings, por los sindicatos del medio, por las mismas producciones, o por los clientes de las producciones. Al menos uno de ellos tiene

que avalar la contratación aunque, en ocasiones, son más de dos partes contratantes las que intervienen para autorizarla. Los procesos de reclutamiento y selección pueden iniciar de diferentes maneras, aunque dos de ellas son las más comunes. La primera es por medio de una convocatoria en la que se da a conocer un casting por diversos medios pagados o de boca en boca. La segunda forma de selección no comienza con una convocatoria abierta, sino con un filtro realizado por alguna de partes interesadas en la contratación, quienes previamente han conformado un *book* de extras. A diferencia del primer caso, la mayoría de los requisitos han sido cubiertos por los candidatos antes de que exista la oferta de trabajo; durante en un proceso de reclutamiento anticipado, los candidatos cubrieron los principales requisitos, entregaron fotografías, documentos personales y han sido dados de alta en la Secretaría de Hacienda conforme lo dispuesto por la parte contratante. Cabe destacar que esta antelación no exime a los trabajadores de presentar pruebas de selección subsecuentes, sin goce de sueldo, en donde se evaluará si cubren con el perfil solicitado, ratificando así su contratación. En ambos casos, las condiciones de selección son precarias y de desventaja para los trabajadores. Los extras tienen que invertir largos periodos en los castings, que pueden durar más que una jornada laboral, y en los *call backs* que representan varias sesiones de eliminatorias, sin ninguna retribución monetaria o en especie. Las formas de contratación son diversas, éstas van desde la contratación meramente verbal, pasando por el contrato como prestadores de servicios profesionales, conocido también como honorarios, hasta la contratación por obra o tiempo determinado. La inexistencia de un contrato por escrito, la pobre especificación contractual de sus condiciones de trabajo y de sus jornadas laborales, así como ser parte de múltiples procesos de subcontratación, son condiciones que favorecen la precariedad laboral.

En el caso del SITATYR el proceso de selección y contratación de trabajadores extras corre a cargo del sindicato, sin que tenga mayor mediación Televisa. El proceso comienza con el interés del candidato por comenzar a trabajar como extra en la empresa, ya que éste llega por su cuenta, sin que la empresa o el sindicato

hayan hecho algún requerimiento para la contratación de personal. Los candidatos generalmente se acercan al sindicato, en búsqueda de una oportunidad, por referencias de amigos o familiares que han trabajado de extras. En este primer acercamiento resulta indispensable que el candidato vaya recomendado por algún otro extra agremiado al SITATYR, de otra manera automáticamente se le cierran las puertas. Cabe señalar que el discurso del sindicato en cuanto al nuevo ingreso de extras gira en torno a la no-contratación en beneficio de los extras ya agremiados, que en sus palabras son demasiados para que, en su mayoría, puedan acceder al trabajo por lo que tienen que cerrar sus filas para procurar el beneficio de sus agremiados. Sin embargo, en la práctica esto no ocurre así. Los candidatos recomendados hablan personalmente con algunos de los delegados sindicales para que les dé el visto bueno, lo cual no es mayor procedimiento que ver los atributos físicos del candidato, reconocer como “amigo” a la persona que lo recomienda y otorgar el “favor” de continuar el trámite de ingreso.

Una vez que los candidatos cumplieron con la documentación requerida ésta se envía a Televisa, la cual no hace mayor cosa que regresarles un folio con el que se identifica al trabajador para que pueda ingresar a la empresa. En general, el proceso de contratación corre a cargo del sindicato, nunca hay contacto con Televisa hasta el momento en que se trabaja por primera vez. El extra tiene que solicitarle al sindicato la información sobre su aceptación, que como ya hemos mencionado no consiste más que en un folio que lo identifica.

De acuerdo con las propias declaraciones de los delegados sindicales del SITATYR dentro de los requisitos y documentos solicitados al candidato se les solicita a los extras para su ingreso, y correspondiente pago, estén dados de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público bajo el régimen de honorarios asimilados a sueldos, lo que implica, partiendo de la negación al Artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR),² considerar sus ingresos como

² Art. 110 LISR, señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la

provenientes de una actividad de servicios personales independientes, que son todas aquellas remuneraciones que no son salarios o prestaciones derivadas de una relación laboral. Sin embargo, el contrato colectivo de trabajo, considera a los extras en su artículo primero como trabajadores eventuales, definidos a su vez en el artículo cuarto de sus estatutos como: "quienes no laboran para la empresa de forma regular, permanente e indeterminada". Y aclaran, en el artículo quinto del Contrato Colectivo de Trabajo que "serán considerados como trabajadores eventuales o contratados para servicios de carácter transitorio, aún cuando presten sus servicios en varias ocasiones o periodos de tiempo (sic), todos aquellos que no presten sus servicios a la Empresa en forma continua y permanente por tiempo indefinido y disfrutando de un sueldo o salario fijo".

El hecho de que Televisa pida que los trabajadores eventuales se den de alta en hacienda con el esquema conocido como "honorarios" como prestadores de servicios profesionales independientes bajo el régimen de salarios asimilados, especificado en el Artículo 84 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR),³ y que el sindicato lo avale, habla de la posición subordinada del sindicato hacia la empresa. Pero también nos habla de que el sindicato no cumple con el objeto de su creación, sino que busca obtener beneficios en favor de los representantes sindicales y de la empresa, como un beneficio cercano al comercial.

Condiciones de trabajo

Los extras, ya sean agremiados por un sindicato o contratados por agencias de extras y castings, carecen de prestaciones sociales que los protejan a ellos y a sus familias. El desarrollo de su trabajo se realiza bajo condiciones más o menos

terminación de la relación laboral". La diferencia entre que un ingreso percibido por una persona física se considere "Honorario" (LISR, Título IV, Capítulo II) queda asentada sobre el hecho de que la prestación del servicio sea independiente y no subordinada. Por su parte, el Art. 20 LFT, especifica que entiende por relación de trabajo "...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.". Por lo anterior, si una persona física presta a otra, física o moral, un trabajo sin estar sujeta a las condiciones de ésta y sin percibir un ingreso denominado "salario", entonces no habrá subordinación y por tanto no existe una relación de trabajo.

³ Art. 84 LISR señala "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneraciones que deriven de servicios cuyos ingresos no están considerados en el Capítulo I de este Título".

similares, en donde la constante son las largas jornadas laborales, que han llegado a representar hasta 24 horas de trabajo, los horarios nocturnos o mixtos, el trabajo en diferentes estudios o locaciones en el exterior, bajo las inclemencias del tiempo, con incertidumbre sobre los periodos correspondientes a la comida y a los descansos y, en general, con escasa higiene y seguridad en su trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el SITATYR y Televisa los extras son considerados trabajadores eventuales, se contempla el pago por tabulador que va de 150 a 500 pesos por una jornada laboral máxima de ocho horas, se considera el pago de horas extras, aunque no se regulan los tiempos máximos de jornada laboral, ni se otorgan prestaciones sociales, sólo hace mención de la responsabilidad del patrón ante enfermedades y accidentes de trabajo que ocurran mientras el trabajador esté prestando sus servicios. En caso de no tener servicio médico cercano, la empresa se compromete a hacerse cargo del transporte, atención médica, medicina y hospitalización del trabajador, siempre y cuando, el accidente no sea producto de una enfermedad preexistente o congénita (SITATYR, 2008). Asimismo, a los extras se les brinda un trato desigual, y hasta discriminatorio, en locaciones no se les permite comer con los demás miembros la producción, comen comida diferenciada, o lo que resta del buffet de alimentos, no se les ofrece un lugar para comer o descansar, por lo que generalmente lo hacen en el piso.

En el caso de las agencias de contratación de extras, las condiciones que ofrecen son similares a las de los sindicatos, aunque tienden a ser más precarias. Para los extras es difícil reconocer a un único patrón, debido a que frecuentemente son varios los intermediarios que participan en sus procesos de contratación y de trabajo. Además, la mayoría de las agencias de contratación de extras y castings cuentan con dudosa reputación, contratan a los extras bajo condiciones engañosas, y mediante simulaciones de contratos que establecen una serie de renuncia de derechos del trabajador, sin precisar ninguna obligación por parte de la agencia. Los extras subcontratados han llegado a trabajar jornadas de hasta 24 horas, sin descanso, sin alimentos, sin pago de horas extras y sin un tabulador

que fije su pago mínimo, sin servicio médico y pagando incluso por el uso de instalaciones sanitarias. Los extras contratados por agencias cobran entre 150 y 350 pesos por jornada de trabajo cantidad que, bajo los términos no negociables de sus contratantes, les obligará a prestar sus servicios en el lugar que éstos designen, el tiempo que la producción considere necesario y, en muchas ocasiones, bajo condiciones degradantes.

En ambos casos, contratados por medio de agencias o sindicatos, los extras difícilmente cuentan con una forma de demostrar una relación laboral, ya que se les paga por medio de recibos de honorarios, en efectivo, o sin ningún comprobante fiscal. En suma, podemos advertir que los extras del cine y la televisión son un grupo laboral que cuenta con una serie de características que favorecen su máxima precarización, de entre las que se destacan la falta de reconocimiento como trabajadores subordinados al servicio de un patrón y la eventualidad en su trabajo, situaciones que promueven la supresión de derechos laborales básicos.

Subjetividad del trabajador extra

El ingreso de la mayoría de los extras a este trabajo lo encontramos relacionado por una situación de desempleo previo. Los extras refieren que después de largas temporadas buscando empleo, amistades o familiares les facilitaron el ingreso al trabajo de extra. Lo que se relaciona con el hecho de que para agremiarse en el SITATYR es necesario ser recomendado por alguien cercano al sindicato. La “elección” de trabajo, es entonces “forzada” en el sentido de no encontrar otra opción de sobrevivencia. Es “temporal”, ya que la mayoría de ellos manifiesta que pensó en desempeñar este trabajo hasta conseguir otro relacionado con su trabajo anterior. Es “oportuna”, ya que permite sobrevivir al desempleo y contar con tiempo para buscar otra forma de obtener ingresos. Y, por último, es “acertada”, ya que muchos de ellos encontraron en el trabajo de extras su “vocación” actoral, o simplemente el trabajo “ideal” que les permite combinar el glamur de la televisión con el tiempo libre suficiente para desarrollar otras actividades.

En un marco de desempleo agudo resalta el hecho de que los extras continúan manteniendo largos periodos de desempleo, a pesar de la aparente ocupación. Esto se debe a que los extras cuentan con trabajo contadas veces al mes. Sin embargo, a pesar del escenario previamente señalado, prevalece en su búsqueda por mantenerse en el oficio de extra; aunque la propia experiencia laboral cotidiana le señale que su “elección” laboral no es precisamente una respuesta eficaz para resolver sus exigencias económicas. Por lo que consideramos que esta elección podría no ser esencialmente de orden económico, podría estar acotada también por componentes subjetivos o culturales de los trabajadores. Lo que parecería relacionarse con el hecho contrastante de que los extras viven en la paradoja de haber optado por emplearse en un oficio que casi siempre los mantiene en el desempleo.

Dentro de los componentes subjetivos por los cuales el extra decide su permanencia en el trabajo de extra radica en el glamur en el que desempeña su trabajo, entendido como la fascinación provocada por el espejismo de la fama, el dinero y el poder que algunos personajes del medio artístico han logrado. El glamur los viste de personajes creados por los escritores, pero también por los creados por ellos, aquellos a los que les llega la “oportunidad” de representar un papel y después saltar a la fama. Muchos de ellos relatan historias de personajes famosos en el ámbito de la actuación, los cuales comenzaron como extras. Pero para obtener hay que sufrir, para alcanzar hay que perseverar, por lo que los extras asumen la actitud resiliente como heroica, al mismo tiempo que disfrutan de las luces, las historias creadas que les permiten participar de la fantasía, con lo cual el trabajo es concebido por ellos como “diversión”, como un “juego” pero que también es dinero “fácil”, aunque en la realidad no lo sea tanto. Esta predisposición a sufrir-para-obtener resulta reveladora cuando analizamos las condiciones de trabajo a las que son sometidos los extras, ya que tanto el sindicato, como la empresa, parecen aprovecharse de esta situación de seducción para mantener a los extras en sus filas, con apenas algunos disidentes.

El reconocimiento hacia su trabajo, como desempeño artístico, también los motiva a permanecer en este trabajo y a buscar el perfeccionamiento en su trabajo por medio de la experiencia. Durante el trabajo de campo, muchos de los trabajadores hicieron referencia al hecho de haber sido comparados con actores, también refirieron que en ocasiones tanto técnicos, como directores, productores o, incluso, los mismos actores del elenco, los han llegado a felicitar por hacer una escena “con mejor desempeño que aquellos que han estudiado actuación”. Este orgullo no sólo radica en el hecho de tener la capacidad de realizar este trabajo actoral, sino también por el hecho mismo de que el director se haya “fijado” en ellos para actuar o realizar acciones en primer plano sin haber estudiado actuación. Aunque esto, no represente para ellos más que el reconocimiento verbal, porque ni en el orden económico o curricular represente un beneficio para ellos. Al respecto nos comenta una trabajadora extra agremiada al sindicato: “me hablan los de SITATYR y me dicen –te vamos a dar un personaje secundario- y a mí se me hizo divertido porque a mí `extra´ me dijeron que es el `relleno´ nada más y cuando me dicen esto me pregunto -por qué me escogieron a mí si soy un relleno más”.

Otro componente subjetivo, que favorece la permanencia de los extras en su trabajo, es la noción que ellos tienen de “libertad”. Una constante encontrada en estos trabajadores es que la mayoría de ellos tuvo previamente un empleo como oficinista, en un lugar cerrado y con jornadas de trabajo estándar. Sin embargo, el primer acercamiento al trabajo de extra les hace concebir la fantasía de que son “libres” para hacer en su tiempo libre lo que les plazca y considerando que como máximo encontramos que los extras trabajan en el oficio cinco veces al mes, éstos cuenta con al menos veinticinco días para realizar las actividades que deseen. Por lo que una vez comenzada la actividad de extra estos trabajadores no estarán dispuestos a regresar al tipo de trabajo de oficina. Aunque tengan que recurrir a diversas estrategias de sobrevivencia para no volver a sus antiguos empleos, que van desde el apoyo familiar para su manutención, de padres o hijos dependiendo de la edad del trabajador, la venta de diversos productos, los oficios varios o la gestoría.

Características	Los otros trabajos (Trabajo no clásico)	El trabajo del extra
	No necesariamente asalariados	Son considerados trabajadores eventuales a los que se les paga por medio del régimen conocido como honorarios.
	Involucra a otros agentes que no necesariamente compran o venden fuerza de trabajo pero influyen en la forma de trabajar de otros, incluyendo clientes e instituciones laborales	Diversos agentes se involucran durante el trabajo del extra, como sería el dueño de una cadena de farmacias que le ha comprado publicidad a Televisa. Aquí habría que diferenciar entre el cliente que es el que paga la publicidad y el usuario que consume el servicio, el espectador.
	Prevé al sector de los servicios	El trabajo del extra no se relaciona con el trabajo industrial o de manufactura.
	Contempla la presencia de la producción inmaterial y meramente de símbolos	El trabajo del extra lo consideramos material debido al medio que le da soporte. Para su reproducción por decisión de Televisa, a través del formato de televisión (cinta, película, etc.) o para su reproducción por medio de su venta al público, por ejemplo en un DVD, para que el usuario decida cuándo verlo. Aunque también en últimas fechas el usuario puede descargar la programación que desee por medio de Internet o Televisión <i>On Demand</i> .
	No es posible siempre separar el producto de las fases de producción, de la circulación y del consumo	El trabajo de extra cuenta con la singularidad de no poder encontrar claramente la diferenciación entre la producción y la reproducción. Aunque es grabada en una locación o un foro la transmisión de su trabajo puede suceder en cualquier momento en que la empresa lo decida pero de acuerdo a la preferencia del cliente.
	Contempla aspectos objetivos pero también subjetivos como los emocionales, valorativos, estéticos y de razonamiento cotidianos	En el trabajo del extra, participan aspectos subjetivos, que van desde su contratación, la realización de su trabajo, etc.
	La especificidad de cada trabajo no proviene del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación del proceso de producir en estructuras sociales amplias con estructuras impregnadas de significados	La especificidad de este trabajo no proviene exclusivamente de la actividad que se lleva a cabo, como el hecho de simular y ambientar una escena, sino de la interacción que tiene con los agentes involucrados en los procesos de producción en estructuras como las del Sindicato y Televisa que no los determinan pero si los afectan.

Cuadro de elaboración propia con información de De Garza (2008).

Conclusiones

Las formas de contratación que se llevan a cabo en el medio son diversas, éstas van desde la contratación meramente verbal, pasando por el contrato como prestadores de servicios profesionales, conocido también como honorarios, hasta la contratación por obra o tiempo determinado. La inexistencia de un contrato por escrito, la pobre especificación contractual de sus condiciones de trabajo y de sus jornadas laborales, así como ser parte de múltiples procesos de subcontratación, son condiciones que favorecen la precariedad laboral. En su mayoría carecen de prestaciones sociales que protejan a los trabajadores y a sus familias. Por estas y otras características, el trabajo del “extra” puede ser considerado no sólo dentro de los trabajos especiales, que son contemplados por diversas legislaciones debido a la especialización de su trabajo, sino que también cuentan con una serie de particularidades que responden a la problemática del trabajo no clásico, ya que se desarrollan dentro del sector de servicios, de producción simbólica, generalmente son de carácter eventual, no asalariados, en los cuales intervienen diversos agentes en la realización de su trabajo, usualmente subcontratados. Bajo este contexto es importante mostrar las condiciones laborales de este gremio que es incapaz de reconocer a un único patrón debido a sus múltiples procesos de subcontratación, en donde no cuentan con una especificación contractual de sus jornadas laborales, tiempos de comida y descanso, en un trabajo riesgoso y desprotegido.

En suma, podemos advertir que los extras del cine y la televisión son un grupo laboral que cuenta con una serie de características que favorecen su máxima precarización. La primera es el no-reconocimiento del trabajador como subordinado al servicio de un patrón, lo cual le excluye de sus derechos laborales básicos para su reproducción. La segunda es la eventualidad del trabajo, lo cual promueve el multi-empleo del trabajador y la supresión de derechos laborales básicos por su carácter temporario. La tercera, y última, es la fantasía del trabajador por obtener glamur y contratos onerosos, por la que estarán dispuestos a soportar deficientes condiciones de trabajo. Estas características, sumadas a la

falta de fiscalización gubernamental, facilitan la simulación contractual, el maltrato, e incluso el fraude al trabajador.

Bibliografía

Haltenhoff, Willy. 2002. Compromisos ante el trabajador cultural. *Derechos sociales de los artistas*. Santiago de Chile : UNESCO, 2002.

Myers, John. 2002. Una perspectiva de la OIT sobre los derechos sociales de los artistas y artistas intérpretes. *Derechos sociales de los artistas*. Santiago de Chile : UNESCO, 2002.

Sanabria, Alberto. 2002. Las lecciones de un encuentro y las urgentes tareas pendientes. *Derechos sociales de los artistas*. Santiago de Chile : UNESCO, 2002.

SITATYR. 2008. Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Producciones Nacionales Televisa S.C. y Televisa Talento S.A de C.V y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana celebrado para que tenga efecto en la Sección 11 de extras, modelos y artistas. México : Versión impresa, 2008.

Vidal, Ximena. 2002. Artistas y derechos unidos. *Derechos Sociales de los Artistas*. Santiago de Chile : UNESCO, 2004.

ENTREVISTAS

López, A. 2010. Entrevista con Azucena Feregrino. México, D.F., 21 ene. 2010.

Palacios, H. 2010. Entrevista con Azucena Feregrino. México, D.F., 12 ene. 2010.

Toledo, J. 2008. Entrevista con Gabriela Morales. Día Siete 416. México, D.F., 10 agos. 2008.

ENLACES

Ley Federal del Trabajo. (2006). Recuperado el 25 de Octubre de 2009, de Cámara de diputados: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf

De la Garza, E. G. (2008). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos. (Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa Docencia) Recuperado el Febrerro de 2009, de [http:// docencia.izt.uam.mx/egt/](http://docencia.izt.uam.mx/egt/)

SAG. 2010. About us. < <http://www.sag.org/>>.16 nov. 2009.

SITATYR. 2009. Sindicato Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana. [En línea] Septiembre de 2009. [HTTP://WWW.SITATYR.ORG.MX/HISTORIA.HTM](http://www.sitatyrr.org.mx/historia.htm).

Significados del trabajo e identificación en los jóvenes trabajadores de McDonald's

Gustavo Garabito Ballesteros.¹

Abstrac

El artículo aborda el sentido del trabajo que los jóvenes trabajadores de McDonald's realizan en torno a sus vivencias en esta empresa y en articulación con otros ámbitos como la familia y la escuela. McDonald's se ha caracterizado por una alta estandarización que abarca no sólo los productos y de procedimientos de elaboración, sino además el trato a los clientes y el consumo dentro del restaurante. La empresa también es famosa por sus salarios bajos, intensificación de la mano de obra y por políticas arbitrarias hacia los empleados. La vivencias de los empleados de trabajo ante este escenario trasciendo a la esfera laboral afectando sensiblemente su entorno familiar y educativo y con ello configura un "sentido ambivalente del trabajo" que media entre sus anhelos profesionales y su empleo transitorio.

Palabras Clave: Significados y sentido del trabajo, empleo juvenil, familia, escuela y trabajo no clásico.

| Durante las últimas tres décadas, las transformaciones de un mundo globalizado y sus consecuencias en el universo del trabajo han traído nuevos debates, problemáticas y perspectivas de análisis en la esfera de lo laboral. Este proceso de globalización, donde el papel rector del Estado en la administración de la economía ha sido debilitado y parcialmente sustituido por un pretendido equilibrio de un mercado globalizado que se basa en la continua competencia entre países, ha exigido permanentes cambios en los campos tecnológicos, organizacionales, de las relaciones laborales y de la cultura laboral en su conjunto, dando por resultado emergentes modelos productivos en un contexto de flexibilización del trabajo.

¹ Gustavo Garabito Ballesteros es Sociólogo laboral. Maestro en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la UAM-I y estudiante de doctorado del mismo posgrado. Líneas de investigación: Significados y sentido del trabajo en jóvenes y niños. Integrante del seminario permanente de Trabajos no Clásicos en la misma institución y miembro del Círculo Latinoamericano de Fenomenología. Correo electrónico: gustavogarabitob@gmail.com

Con ello, a los viejos pero aún vigentes debates sobre el sindicalismo, cultura obrera y procesos de trabajo, se añaden ahora estudios sobre los procesos subjetivos de construcción de sentido y de conformación de identidades en un contexto de trabajo flexible (De la Garza, 2001, 1999) que no sólo afecta las condiciones laborales, sino que además influye en la construcción del *sentido* que los trabajadores hacen de su trabajo y de sí mismos. Es decir, tanto los viejos como los nuevos modelos productivos repercuten en la creación de significados que permiten la construcción del sentido en torno de lo *que es el trabajo*, lo *que significa trabajar* y de lo que representa *ser trabajador* en un marco de laboral específico.

El objetivo de la presente ponencia es el de reconstruir los significados a través de los cuáles los jóvenes empleados de McDonald's desarrollan el sentido del trabajo. Estos significados entrañan valores, emociones, cogniciones, estética, juicios y razonamientos cotidianos que los sujetos hacen de su realidad en un proceso continuo de configuración y reconfiguración. Los significados surgen en parte de su experiencia de trabajo y su relación con la tecnología, con la organización del trabajo, la cultura laboral, las relaciones laborales al interior de la empresa y de su convivencia cotidiana con la familia, amigos y con el aparato educativo.

El corporativo McDonald's, entorno de trabajo precario y a la vez formal que afectan principalmente al sector juvenil, ha creado una imagen de ser una empresa presuntamente seria y formal empleadora de jóvenes estudiantes con edades entre los 16 y 21 años. El ambiente festivo y jovial, los alimentos que se elaboran ahí y el estatus de una corporación emblemática de la cultura estadounidense con proyección internacional, ha convertido a esta empresa en un referente frecuente de trabajo entre los jóvenes que desean trabajar. Aunque también McDonald's, con 8 mil 990 empleados a inicios del 2007, es ampliamente conocido por sus bajos salarios y la intensidad del trabajo. Pero, paradójicamente, McDonald's también ha sido famoso por ser una empresa con presencia en los primeros cinco lugares a nivel nacional de la lista de "los mejores lugares para trabajar" durante los últimos tres años. Esta lista, elaborada por

“Great Place to Work Institute, Inc.”, empresa de investigación y consultoría gerencial internacional de gran impacto en el mundo empresarial.

La presente ponencia desarrolla la reconstrucción de los significados a través de los cuáles los jóvenes empleados de McDonald’s en México desarrollan el sentido del trabajo. La expansión internacional de McDonald’s y la aparente adaptación de su modelo productivo por otras industrias, la llamada “McDonalización”,² ha hecho de esta empresa un fenómeno característico del capitalismo del siglo XX. Aún cuando las características del proceso de producción, la organización del trabajo y la cultura corporativa se reproducen de manera muy similar en los países que cuentan con franquicias de este restaurante,³ la respuesta de parte de los trabajadores es muy diferente de país a país.⁴ Es por ello, que en ese artículo nos abocamos exclusivamente al proceso de construcción de significados dentro de la empresa en México y no tanto de la polémica internacional que McDonald’s ha generado.

La construcción de significados entrañan la articulación de distintos valores, emociones, cogniciones, estética, juicios y razonamientos cotidianos que los sujetos realizan en interpretación de su realidad circundante en un proceso de configuración continuo. Ahora bien, la construcción de significados que otorgan sentido a una acción social no se reduce a la psique individual y voluntarista, sino que más bien se da una articulación entre la comprensión (comprensión significativa) que el sujeto hace del mundo y las estructuras e interacciones en las que está inmerso. Es decir, son los sujetos quienes construyen, dentro de ciertos límites, los significados de sus entornos sociales (como el trabajo) en una

² Ritzer, Georges. *La Macdonalización de la Sociedad. Un análisis de la racionalización de la vida cotidiana*. Barcelona. Ariel. 2002

³ Cfr. Schenider, Susan C. “National vs. Corporate Culture: implications for Human Resource Management”. En: Vernon-Wortzel, Heidi y Lawrence H. Wortzel (comp) *Global Strategic Management. The essentials*. Wiley. New York. 1990.

⁴ Para el análisis de las condiciones de trabajo de McDonald’s y otras corporaciones similares dentro de la población pobre de los Estados Unidos, véase a Newman, Catherine S. *No Shame in my Game. The Working Poor in the Inner City*. Russel Sage. New York. 2000.

dinámica de constante configuración y reconfiguración para dar sentido a su actuar en el mundo social relacionado con sus prácticas.⁵

El concepto fundamental de nuestra investigación lo es sin duda la noción de *sentido*. Idea nebulosa y problemática, no puede ser explicada por sí misma sino en relación con los elementos que el sentido constituye y por los elementos que lo constituyen como sentido. La noción de *sentido*, compleja y difusa, es la esencia de los procesos subjetivos que guían la acción social. De la Garza, citando a Habermas, señala que: “El sentido no es un concepto básico de la sociología, sino el concepto básico” (De la Garza, 2005: 11) La sociología comprensiva de Max Weber, la fenomenología social de Schütz, Berger y Luckmann, la dramaturgia social, el interaccionismo simbólico, la etnometodología y la psicología (entre otras corrientes), han analizado con diferentes aproximaciones el *sentido* y su relación con los significados, motivos y la acción social.

La relación ineludible de este concepto con un esencialismo de corte filosófico –casi metafísico, diríamos- genera que dicha noción sea sumamente cuestionada no sólo en sus fundamentos y su correspondencia con la realidad “real”, sino además, en su posible aprehensión consciente y sistemática de parte del investigador social. Estos cuestionamientos surgen en especial ante la fenomenología por tratarse de una “*Ciencia del espíritu*” (*Geist*). La definición de la filosofía fenomenológica realizada por Schütz ilustra muy bien los escepticismos que genera en los científicos sociales:

“La filosofía fenomenológica se presenta como una filosofía del hombre en su mundo vital, capaz de explicar el sentido de este mundo vital de una manera rigurosamente científica. Su objeto es la demostración y explicación de las

⁵ De la Garza, Enrique “Trabajo y mundos de vida.” En: Zemelman, Hugo (coor) Subjetividades: umbrales del pensamiento social. Madrid. Antropos. 1997

actividades de la conciencia, de la subjetividad trascendental dentro del cual se constituye este mundo de vida". (Schütz, 1974:128)

Pero a la par de estos cuestionamientos también se han ensayado otros caminos teóricos y metodológicos. Así, por ejemplo, la etnometodología se ha preocupado más por desarrollar métodos que permitan captar las propiedades del "razonamiento práctico", como la reflexividad y la indexicalidad del lenguaje cotidiano; en tanto el interaccionismo simbólico se concentra más en los significados que, aunque intrínsecos, sean evidentes.

En tanto la fenomenología se ha interesado más por los procesos internos (propios de la conciencia) de dar *sentido* y de toda una construcción del conocimiento en la vida cotidiana (De la Garza, 2005). En síntesis, podríamos formular dos grupos de perspectivas de análisis del *sentido*: 1) aquella, inaugurada por Weber, que se centra en los *significados* del *sentido* y su expresión en la acción social, es decir, *los por qué* del *sentido* (interaccionismo simbólico, etnometodología, psicología social, sociología comprensiva weberiana) y 2) la fenomenología social preocupada más por los procesos internos de dar *sentido* y su relación con otras estructuras de significados, es decir, *los cómo* del *sentido* –cómo se construye el *sentido* y sus significados-.

Aún cuando estas perspectivas se han consolidado con fuerza generando importantes programas de investigación, el debate de lo qué es el *sentido* y de su factibilidad en la investigación social conserva su vigor y complejidad. El problema de la interpretación subjetiva del sentido y los significados tiene un carácter tripartito: 1) como la forma experiencial del conocimiento de sentido común de los asuntos humanos; 2) como un problema epistemológico; y 3) como un método específico de las ciencias sociales. (Natason, en Schütz, 1974:22) De esta manera, enunciaremos algunos de los distintos conceptos de *sentido* que se han elaborado, posteriormente abordaremos desde la perspectiva fenomenológica de Schütz, Berger y Luckmann, el *sentido* y su relación con los motivos, los significados y la acción social.

ii) El *sentido* subjetivo como expresión de la acción social.

Una definición común e inmediata del *sentido* está estrechamente relacionada con *el sentido común*, como la orientación que hacen los sujetos de sus acciones, como *aquello* que guía la acción, lo que explicita el actuar de los individuos. Piénsese por un momento en la expresión “en este sentido es que nosotros entendemos esto... en este sentido y no en otro”. En esta expresión, el sentido ayuda a la explicitación de un verbo, de una acción (entender en este caso). Esta dilucidación que no difiere mucho con la formulada por Weber y de la cuál se desprendería toda una tradición social del análisis comprensivo del *sentido* subjetivo y la acción social. Weber se refiere al *sentido* en estos términos:

Por “sentido” entendemos el sentido mentado y subjetivo de los sujetos de la acción, bien a) existente de un hecho: □□□ en un caso históricamente dado, □□□□ como promedio y de un modo aproximado, en una determinada ‘masa’ de casos; bien b) como construido en un tipo ‘ideal’ con actores de este carácter. (Weber, 1973: 6)

Esta definición se explica mejor (puesto que está estrechamente relacionada) desde la definición de acción social en tanto “*acción en donde el sentido mentado por su sujeto o los sujetos está referido a la conducta de “otros” orientándose por ésta su desarrollo.*” (Weber, 1973: 5). Recordemos que la acción social es tal en tanto los sujetos “enlacen a ella un sentido subjetivo”. (Idem) Así pues, en Weber, el *sentido* subjetivo explica la acción social de los sujetos⁶. Dicha explicación se da a través de las *conexiones de sentido*, las cuales pueden ser racionales o irracionales y son comprensibles y explicables en tanto logren “captar” las conexiones de *sentido*. Y a su vez, las conexiones de *sentido* pueden conformarse como “*motivos*” en tanto que sean el “*fundamento*” con *sentido de una conducta* (Weber, Ídem, 9 y 10). Así pues, podemos decir en general que el

⁶ En un ensayo anterior Weber señala que la acción *es explicable por vía de comprensión a partir de este sentido mentado (subjetivamente)* (Weber, 1997: 177)

sentido subjetivo,⁷ desde Weber, es lo que permite la comprensión (subjetiva) de la acción. Similar a esta noción de sentido como motivo subjetivo de la acción, es la desarrollada por Manuel Castells quien define al sentido como “la identificación simbólica que realiza un actor social del objetivo de su acción” (Castells, 1999:29)

Algunas otras nociones de *sentido* están orientadas hacia por el *querer hacer*. Es decir, el *sentido* surge en función de lo que el sujeto *quiere* hacer (Abad, 1960). Según este autor, “*el sentido tiene su origen en el ritmo psicológico, en nuestra intimidad, en nuestros deseos, porque el deseo tiene en sí el poder de unir, de relacionar, de impulsar, (...)*” (Abad, 1960:114). Y tiene su expresión en el entendimiento y coincidencia del otro (Abad, 1960:163).

Este mismo autor reconoce cinco clases de *sentido*: 1) el *semántico* (ligado a la palabra), 2) el *télico* (orientado al fin de la acción), 3) el *eídico* (el de las formas y estructuras), 4) el *lógico* (respecto a los juicios y estructuras del pensamiento) y 5) el de *motivación* (que denota la relación entre el comportamiento y sus condiciones psíquicas). Así mismo, identifica un *sentido vital* (en relación con los actos básicos del ser aprendidos desde la niñez y desarrollados en el transcurso de la vida) un *sentido común* (como el conjunto de los *sentidos* vitales) y un *sentido histórico* (como el marco temporal que aglutina los *sentidos* comunes y que orienta respecto a situaciones que existieron, que existen o que podrían existir). Todos ellos se desarrollan a través de marcos culturales (Abad, 1960:204-206). Por último, hay que recuperar la noción de Franco Crespi, quien señala que el sentido *remite al darse existencia, a lo vivido en el cual estamos siempre implicados* (Crespi, 1997:17)

Podemos apreciar que estas aproximaciones al *sentido* subjetivo están dadas sólo por la expresión que permite comprender la acción social. Sin embargo, el desarrollo de la fenomenología social provee de un marco conceptual más amplio que va tras una disección del *sentido* y sus componentes. Es decir, la

⁷ La subjetividad será entendida como los procesos interpretativos de la acción social que hacen los individuos. Los significados, el sentido y la acción son subjetivos en tanto que son construidos y codificados para ser interpretados en el mundo social.

fenomenología aborda el *sentido* previo a su manifestación en la acción. El *sentido* como la molécula fundamental sobre la cual se edifica la acción social con sus significados y motivos.

iii) El *sentido* como un elemento relacional de experiencias

La fenomenología de Schütz y sus discípulos (Berger y Luckmann), se sumerge en el *sentido* no sólo como expresión subjetiva y significativa de la acción social, sino como una relación de experiencias que permite ordenar y hacer coherente la realidad social. Schütz lo expresa en estos términos, el *sentido* como “...el resultado de mi explicitación de vivencias pasadas que son captadas reflexivamente desde un Ahora actual y desde un esquema de referencia actualmente válido (...) sólo en la explicitación de mi propia conducta adquiere *sentido para mí*.” (Schütz *et al*, 1973:35-36). El *sentido* conlleva la explicitación de mi conducta y la de los demás, es decir *la comprensión* que hacemos (ellos y nosotros) del *sentido* en cualquier accionar de los sujetos (es el *sé que él sabe que yo sé*) (Ídem). Por su parte, Berger y Luckmann se refieren al *sentido* como “conciencia⁸ del hecho de que existen una relación entre varias experiencias”. (Berger y Luckmann, 1997:32)

Nateson, en la introducción al Problema de la Realidad Social de Schütz, realiza una estupenda explicación de esta relación de sentido entre los sujetos “Cuando encuentro a un hombre que actúa en el mundo social, sé que debo comprenderlo como ser humano, lo cual significa que sus acciones significan algo para él tanto como para mí; se relaciona con su mundo tanto como con el mío, y en definitiva están arraigadas en el esquema interpretativo que se ha creado para vivir en él. Pero este conocimiento, a su vez, es presupuesto por mí tanto como por él (...)” (Nateson en: Schütz, 1974:23)

Hasta aquí podríamos entender que el *sentido*, desde este enfoque, es la relación conciente entre distintas experiencias, experiencias que no sólo son las que han surgido en la experiencia biográfica, sino que además pueden tomarse “prestadas” las experiencias de otros (presentes o del pasado) o de marcos más

⁸ La conciencia existe sólo en relación a algo, orientada a algo; en sí misma no existe (Berger y Luckmann, 1997:31).

generales como lo pueden ser el *acervo social de conocimiento*, el sentido común cotidiano o las instituciones (religiosas, educativas) (Berger y Luckmann, 1997).

Recordemos que el acervo del conocimiento es el cúmulo de experiencias y conocimientos de lo cotidiano aprendidos en el transcurso de nuestra vida. Ese aprendizaje se confirma a lo largo de nuestra experiencia o es ampliado por los problemas de comprensión que van presentándose en la vida cotidiana. El acervo de conocimiento se incorpora a través de tipificaciones o “recetas” a fin comprender las situaciones dadas y otorgarles sentido. (Schütz, 1973)

Por supuesto, el *sentido*, además de la experiencia, está orientado a la acción, pero la fenomenología (a diferencia de la sociología comprensiva de Weber) distingue entre *acción* y *acto*; lo cual conlleva también dos formas distintas de *dar sentido* “El sentido de la acción presente se configura por anticipado. Un acto concluido, tiene sentido de un modo retrospectivo. (Berger y Luckmann, 1997:33).⁹ Esta distinción temporal del sentido es sumamente importante dado que en una misma acción, el sentido puede evolucionar de una proyección (de la acción a llevarse a cabo) a una retrospectión (reflexión del acto –el acto como acción concluida-)¹⁰.

Antes de proseguir con la ampliación de los marcos de la acción social, hay que hacer sutiles pero importantes distinciones entre los significados y las motivaciones *del sentido*. El *significado* no reside “en” la vivencia. El significado es la manera en el que el yo considera su vivencia (...) (Schütz, 1972:99). De esta manera, el significado orienta y distingue el *sentido* de la acción individual de la acción de los semejantes (Schütz, 1974). Así, el *sentido*, como relaciones entre experiencias que explican mi conducta (actos y acciones) y que me permite comprender la conducta de los otros¹¹, puede ser significativo para mí, aún cuando no lo sea para el otro; y viceversa, el *sentido* atribuido a una acción mía puede no ser significativo para mí pero si para el otro.

⁹ Los subrayados son nuestros.

¹⁰ (Cf. Schütz, 1974: 49)

¹¹ Visto así, el sentido es a la vez para y por mí, y para los demás.

Hay que distinguir, además, entre *significados objetivos y subjetivos*. Esta distinción está definida en función del observador. Los significados objetivos son expresiones de la conciencia de los otros que se pueden interpretar por sí mismas (una formulación matemática, una novela o una sinfonía), en tanto el significado subjetivo refiere al proceso a través del cuál se constituye lo significativo dentro del *sentido* de la acción. El significado objetivo es anónimo y hace referencia al acto, a lo dado; en tanto el significado subjetivo se refiere al accionar del individuo, a la acción (Schütz, 1972:67).

Una dicotomía similar al de significado objetivo y subjetivo se presenta en la noción de motivo al dividir *motivos para* y *motivos porque*. El primero, el *motivo para*, refiere al objetivo que se quiere lograr mediante la acción emprendida y está en relación con el futuro; mientras que el *motivo porque*, está constituido por las experiencias pasadas que llevan a actuar de determinada manera. El primero se lleva a cabo en el momento previo a la acción, en tanto que el segundo se hace consciente en la retrospectiva que el sujeto puede hacer de su acto. Por lo tanto, los *motivos para* son subjetivos en tanto se relacionan a la acción y los *motivos porque* son objetivos porque se refieren al acto (Schütz, 1974: 26, 50).

A la par de estos elementos (significados y motivos) hay otros aspectos que concurren en la generación de *sentido* auxiliando al sujeto a comprender las acciones de los otros y que sus acciones sean comprendidas por otros. Las tradiciones, la historia, el mundo del sentido común y las instituciones (la religión, la familia, la educación, entre otros) contribuyen en la construcción de sentido. (Berger y Luckmann, 1997) Así, los *significados* (objetivos y subjetivos) y *motivos* (para y porque) son componentes del *sentido* en función de la línea temporal acontecida entre la acción y el acto. Berger y Luckmann agregan “Las aprehensiones puramente subjetivas son el fundamento de la constitución del sentido.” (Berger y Luckmann, 1997:34)

Por supuesto que estas distinciones conceptuales se dan por sentado en el mundo de la vida cotidiana, pero su consideración nos permite comprender y distinguir entre los significados atribuidos al trabajo (significados *subjetivos* cuando se da en la acción misma de trabajar construida y explicitada por el individuo, y significado *objetivo* en cuanto a los marcos referentes que tiene el

sujeto del trabajo –dado por la familia, la escuela, la empresa, los compañeros de trabajo, los amigos, etc.) y los motivos que lo orillan a trabajar (los objetivos de trabajar como *motivos para* –“para ganar dinero, autosuficiencia, conocimientos,” etc.-, y la experiencia previa que lo llevo al individuo a trabajar –*motivos porque* –“porque necesito el dinero, porque estaba aburrido, porque es bueno”, etc.) Así mismo nos sirve para hacer una distinción fundamental de la noción de trabajo: Trabajo como acción, como actuar, como verbo –*me gusta trabajar aquí*- y el trabajo como acto, como resultado –*no me gusta el trabajo que hago*-. Distinción que permite mostrar la complejidad y aparente contradicción del trabajo.

Desde esta perspectiva, los significados surgen en parte de su experiencia de trabajo y su relación con la tecnología, con la organización del trabajo, la cultura laboral, las relaciones laborales al interior de la empresa y de su convivencia cotidiana con la familia, amigos y con el aparato educativo. De esta manera, en la elaboración de los significados, no sólo las condiciones de trabajo son importantes, sino además la biografía personal, la familia y las experiencias educativas, entre otras.¹² Por esto, el presente estudio trasciende el binomio sujeto/trabajo para ampliar el análisis al incorporar la familia y la educación. Bajo estas nociones, se realizaron, de junio a agosto del 2006, 16 entrevistas semi estructuradas: cinco a ex trabajadores y once a empleados en activo. Así, se indaga si en McDonald’s los jóvenes pueden construir significados que den sentido a su trabajo y que les permitan identificaciones con su actividad o con su comunidad laboral en un entorno de trabajo como el de McDonald’s.

Análisis del caso. Significados del trabajo en McDonald’s México.

En México, McDonald’s, con 8 mil 990 empleados en el 2007, es visto por los jóvenes como una empresa presuntamente seria y formal que emplea estudiantes con edades entre los 16 y 21 años. El ambiente laboral, aparentemente festivo y jovial, los alimentos que se elaboran ahí y el estatus de una corporación emblemática de la cultura norteamericana con proyección internacional, ha convertido a esta empresa en un referente frecuente de trabajo entre los jóvenes

¹² Schütz, Alfred. *El problema de la realidad social*. Buenos Aires. Amorrutu.1974

que desean trabajar por vez primera. Pero al mismo tiempo es ampliamente conocido por sus bajos salarios y la intensidad del trabajo.

McDonald's presenta algunas características que contrastan con la idea común de los restaurantes como establecimientos donde se ofrecen, generan y sirven alimentos más o menos elaborados por cocineros y cocineras calificados (y en algunos casos, especializados) y que son llevados hasta las mesas de los comensales por meseros que deben procurar discreción, prontitud y amabilidad para ser consumidos en un ambiente agradable y propicio. La misma empresa se define como: "McDonald's es una fábrica de producción continua de productos [sic], para satisfacer las demandas inmediatas de los clientes; así se mantiene un equilibrio perfecto entre producción, servicio y ganancia."¹³ Bajo esta definición, los empleados de esta empresa, lejos de ser prudentes meseros o cocineros experimentados, parecieran obreros que aprenden los distintos procedimientos para elaborar los alimentos y ofrecerlos, donde incluso la sonrisa amable es parte del proceso productivo. De esta manera, McDonald's adapta conceptos de métodos fabriles para la producción de una empresa del sector servicios.¹⁴

Más allá de que el análisis de McDonald's implique abordar el empleo juvenil, nuestro interés por este sector no se centra tanto en esta problemática sino más bien en los significados que estos jóvenes construyen alrededor del trabajo. Precisamente, los autores de las tesis del fin del trabajo, hablan de que los jóvenes son los más vulnerables frente al avance de la flexibilización y precarización del trabajo debido a la ausencia de referentes vivenciales respecto a lo que es el trabajo formal y estable. Es decir, que la población joven vive el *status quo* de la flexibilización y precarización laboral como un fenómeno natural y sin una visión crítica de ella. También son señalados los jóvenes, desde la perspectiva posmoderna, como sujetos incapaces de generar identidades amplias dado un exceso del individualismo característico de nuestro tiempo.

¹³ McDonald's. *Maverick, control de producción*. Documento interno. 2005. México

¹⁴ No es posible desarrollarlo aquí por motivos de espacio, pero en la investigación, de la cual extraemos este artículo, se desarrolla ampliamente el proceso productivo de McDonald's documentado por manuales internos de la empresa y por las mismas descripciones de los entrevistados

Es por ello que esta investigación pretende abordar el problema de sí en esta empresa hay las condiciones de lo jóvenes para construir significados que den sentido a su trabajo y que les permitan identificaciones con su actividad o con su comunidad laboral en un entorno de trabajo como el de McDonald's.

Ahora bien, la construcción de significados que otorgan sentido a una acción social no se reduce a la psique individual y voluntarista, sino que más bien se da una articulación entre la comprensión (comprensión significativa) que el sujeto hace del mundo y las estructuras e interacciones en las que está inmerso. Es decir, son los sujetos quienes construyen, dentro de ciertos límites, los significados de sus entornos sociales (como el trabajo) en una dinámica de constante configuración y reconfiguración para dar sentido a su actuar en el mundo social relacionado con sus prácticas. (De la Garza, 1997:86)

De esta manera, en la elaboración de los significados, no sólo las condiciones de trabajo son importantes, sino además la biografía personal, la familia y las experiencias educativas, entre otras. Por esto, el presente estudio trasciende el binomio sujeto/trabajo para ampliar el análisis al incorporar la familia y la educación.

En el trabajo de campo se entrevistó a 5 extrabajadores. La razón por la cual se eligió primero a los extrabajadores fue porque ellos nos proporcionan una visión tanto retrospectiva como proyectiva de lo que fue su trabajo en McDonald's; proporcionan reflexiones críticas sobre lo que significó para sus vidas trabajar en una empresa de tales características y cómo influyó en su vida actual. Por otra parte, siendo extrabajadores, hablan con mayor libertad y sinceridad sobre los problemas internos y realizan un balance integral respecto a lo que fue su trabajo, además nos han encauzado con trabajadores activos. La entrevista a extrabajadores ha permitido sondear sobre las consecuencias de trabajar en McDonald's y sobre el sentido que se le ha atribuido.

Las entrevistas a los trabajadores en activo arrojaron información muy semejante a la obtenida de los extrabajadores, no sólo en cuanto a las

dimensiones estructurales del trabajo y su relación con los ámbitos de la familia y la escuela; sino que además mantienen similitudes en cuanto los significados construidos. Es importante señalar que la calidad y cantidad de información obtenida de estos jóvenes varía de una entrevista a otra y por lo tanto unas tendrán más presencia en nuestro análisis que otras.

Derivado del análisis de las entrevistas a los empleados de McDonald's, en los discursos y prácticas de los jóvenes entrevistados se puede apreciar que construyen un sentido del trabajo orientado al reconocimiento social, satisfacción de sí mismo y en oposición al sentido puramente instrumental del empleo. Es decir, hay un ideal en los jóvenes del trabajo profesional, y están dispuestos a emplearse temporalmente para alcanzar aquel trabajo ideal al terminar sus estudios y fuera de MacDonalDs. Así, la escuela y el apoyo de la familia en los estudios se convierten en los condicionantes que ayudan a desarrollar este sentido, dado que la familia coincide con el joven y lo apoya respecto a la idea de que la escuela es lo más importante. De esta manera, este sentido del trabajo se viene construyendo desde antes de la experiencia en McDonald's.

Y si bien, las valorizaciones primarias que impulsan su ingreso a McDonald's son sustancialmente económicas, que se expresa en la obtención inmediata de ingresos, ya sea para apoyar a la familiar o simplemente para sostener sus gastos personales, esta necesidad tiene como trasfondo poder continuar con sus estudios universitarios. Es decir, el empleo en McDonald's orbita en torno al ideal de continuar con los estudios para poder desarrollar posteriormente un trabajo profesional.

De esta manera, los jóvenes entrevistados construyen su proyecto de vida desde este sentido del trabajo en su aspecto profesional, pues aún cuando su empleo en McDonald's restringe sus actividades escolares, recreativas y familiares, las sacrifican para alcanzar el deseado título de profesionista. La profesión como ideal de trabajo está relacionada no con una visión exclusivamente instrumental de la riqueza, sino del placer de laborar en lo que se desea y la autorrealización de ser profesionista.

Esta construcción de significados no es realizada exclusivamente por los jóvenes en un acto introspectivo y aislado, sino que distintos factores como la familia, los amigos, la escuela y el contexto laboral intervienen en dicha producción significativa, aportando códigos para la conformación de la configuración del sentido del trabajo. De esta manera, la transformación de significados que orientan el sentido de la acción del joven respecto de su trabajo se extiende a la familia y los amigos, creándose una complicada dinámica de funcionalidades y contradicciones respecto de lo que se esperaba del trabajo y lo que resultó ser. Es decir, la construcción de un sentido del trabajo ambivalente derivada del encuentro entre dos significados del trabajo opuestos y diferenciados. Por una parte el trabajo *profesional* como trabajo ideal, y por otra, el *empleo en McDonalds* como una actividad transitoria, pesada y no muy relevante. Esta distinción está presente a lo largo de las prácticas y discursos de los trabajadores entrevistados.

Familia y trabajo.

En un primer momento, es la familia la que provee los significados iniciales del trabajo, contruidos tanto por la experiencia laboral de los padres como por los significados heredados por sus antecesores. Recordemos que los significados del trabajo se configuran subjetivamente desde la dinámica de la experiencia personal, a la vez que son socialmente contruidos a lo largo de los años. De esta manera, el imaginario social de lo que es el trabajo, el cual es construido colectivamente, es interpretado en lo individual configurando significados específicos que orientan determinadas acciones en el ámbito de lo laboral.

Así como el joven reconstruye un sentido del trabajo influido por distintas esferas, de la misma manera la familia realiza sus propias construcciones las cuales ejercen una influencia fundamental en lo que aquí se ha llamado como la socialización para el trabajo. Los significados que hace la familia del trabajo se identifican con valores positivos tales como ser útil para la sociedad, ser productivo, “saber lo que cuesta ganarse el dinero”, tener patrimonio propio, etcétera. Estos significados tienen una presencia bastante marcada en los discursos y en las prácticas de los jóvenes dado que es a partir del espacio

familiar donde el joven reconfigura los significados que le darán forma al sentido del trabajo *profesional* como proyecto de realización ideal. Las transformaciones de los significados del trabajo construidos por los jóvenes en su experiencia laboral, modifican y refuerzan también los significados que los padres tienen respecto al trabajo de sus hijos, con ello, cuando hay una comprensión y apoyo de parte de los padres respecto a lo que sus hijos están experimentando en McDonald's. En un principio, ante la inquietud o urgencia de comenzar a laborar, ya sea por necesidad o por mera experiencia, los padres los apoyan gustosos. La carestía económica de los padres sugiere a algunos jóvenes, de manera discreta pero contundente, la imperiosa necesidad de trabajar para ayudar económicamente. En estos casos, los jóvenes, de manera voluntaria, inician y permanecen en McDonald's conscientes de las carencias familiares. En otros casos los padres retan a sus hijos a que entren a trabajar, lo cual no sólo los incentiva a su ingreso sino que los hace permanecer para demostrar que pueden ser responsables y cuidadosos con su empleo.

Así, una vez que comienzan a laborar en la empresa, los jóvenes sienten un gran apoyo de parte de los padres y hermanos expresado en acciones concretas como el que los liberen de realizar labores domésticas, procurar un entorno tranquilo en la casa para que puedan descansar cuando regresan del trabajo, preparar los alimentos a tiempo, limpiar los uniformes, etcétera. Hay, además, muestras de orgullo y satisfacción de parte de los padres por el hecho de que sus hijos estén trabajando en una empresa "seria" como McDonald's. Incluso, estos jóvenes llegan a ser el punto de comparación con aquellos hermanos que no estén trabajando. La ilusión inicial de que en la empresa podrán ascender y obtener crecientes triunfos y ganancias también es incentivada y compartida por los padres y hermanos (recordemos que en algunos casos son los mismos hermanos o primos quienes invitaron a nuestros entrevistados a laborar en la empresa).

Sin embargo, conforme las condiciones de trabajo van endureciéndose al incrementarse las horas de trabajo, las actividades y las presiones, los significados del trabajo que provienen desde la familia y que influyen de manera

evidente en los jóvenes, se transforman de manera paralela y similar a los significados que configuran estos jóvenes. La creciente demanda de horas de trabajo disminuye la presencia de los hijos en su hogar y esta presencia se reduce a llegar a la casa sólo para dormir (no necesariamente durante la noche). La familia advierte el desgaste físico y mental de sus hijos trabajadores-estudiantes y, contrario a sus primeras impresiones positivas del trabajo, comienzan a alentarlos para que lo abandonen y se dediquen sólo al estudio. En ninguno de los casos, los padres sugirieron, mucho menos exigieron, que los jóvenes permanecieran en McDonald's a pesar de las condiciones imperantes. Por el contrario, son los padres, en muchos casos, la principal causa de renuncia de estos jóvenes trabajadores, sobre todo entre las mujeres entrevistadas.

Si bien hay significados del trabajo familiar identificados con lo positivo, lo correcto, lo útil y con el bienestar -elementos propios de la ética del trabajo-, estos no llegan al límite de la cultura del sacrificio o de la aceptación de condiciones de trabajo injustas o adversas. De esta manera, estos significados familiares alimentan nociones de justicia y dignidad dentro del trabajo en los jóvenes que les permite hacer frente a sus precarias condiciones laborales. Este aspecto es sumamente importante porque nos habla de que estos jóvenes, aún viviendo en un contexto de proliferación de la precariedad laboral, conservan fuertes referentes del trabajo digno y justo que configuran sus juicios respecto a lo que debe ser el trabajo y orientan sus acciones al interior del trabajo. Estas acciones se concretan de manera diversa en el disgusto explícito, la venganza y la resistencia (individual o colectiva) presentes en sus prácticas en el trabajo y en la solidaridad constante con los compañeros de trabajo frente a los abusos de los gerentes y los maltratos de los clientes.

Familia, escuela y trabajo.

A pesar de que el discurso del trabajo como actividad positiva y productiva está muy presente en los padres, la prioridad para éstos y para los mismos jóvenes es

la escuela. Aún en aquellos entrevistados donde el encarecimiento familiar era más notorio, la escuela se erguía como la primera obligación ineludible. La relevancia de la educación frente al trabajo transmitida desde los padres tiene una presencia predominante en el proceso de construcción del sentido ambivalente del trabajo de estos jóvenes. La noción promovida desde la escuela y la familia de la profesión como trabajo ideal, bien remunerado, agradable e investido de reconocimiento y respeto es significativamente muy importante para estos jóvenes. Se convierte en el principal parámetro de lo que debe ser el trabajo y les permite construir diferencias entre trabajo y empleo.

Esta diferenciación entre trabajo y empleo realizada por los jóvenes entrevistados se traduce en una distinción significativa para ellos entre lo que hacen y lo que desean hacer, entre lo real y lo ideal. De esta manera, el *trabajo* profesional es un marco proyectivo donde el *empleo* se convierte sólo en un medio para alcanzar su fin profesional. Esta dicotomía permite explicar por qué los trabajadores entrevistados permanecen laborando a pesar de las condiciones laborales que padecen en la empresa. Es entonces que la escuela, con su promesa del trabajo profesional, predomina sobre su empleo real dentro de McDonald's. Así, la empresa sólo es un medio necesario para lograr sus deseos profesionales.

La relación entre el estudio y el trabajo es de vital importancia porque pone a los jóvenes en una difícil encrucijada: trabajan para estudiar y así alcanzar su ideal profesional, pero las condiciones de trabajo obstaculizan sus actividades escolares. Aún cuando los jóvenes ven la escuela como actividad prioritaria, sus necesidades económicas los obligan a mantenerse en el trabajo. Y si bien podrían cambiar de trabajo, las pocas opciones laborales formales para estudiantes jóvenes en el mercado de trabajo influyen para conservar su empleo en McDonald's. De esta manera los jóvenes trabajadores se encuentran entrampados en un ciclo vicioso: el trabajo afecta sus estudios, pero sus gastos escolares y personales no les permiten renunciar a su empleo. Esta tensión generada por la condición de estudiante y trabajador se presenta como un vaivén

entre sus sueños de trabajo profesional y una realidad de trabajo descalificado y mediocre.

Con ello se produce una difícil paradoja: se lleva a cabo una especie de sacrificio parcial de sus estudios y tiempo libre en favor de la realización futura de un proyecto de vida centrado en el estudio y el trabajo profesional. Esta distinción y balance significativo entre *empleo temporal* y *trabajo ideal* los mantiene trabajando en McDonald's lo cual empeora el conflicto entre el estudio y el trabajo porque si bien el trabajo entorpece sus estudios, no están dispuestos a sacrificar sus ganancias para dedicarse exclusivamente a la escuela.

Experiencia de empleo.

Como se ha apuntado en los párrafos anteriores, la construcción del sentido ambivalente del trabajo en su vertiente del trabajo profesional como ideal surge de la interacción del joven con los ámbitos familiar y educativo. Una vez que ingresan a laborar a la empresa, comienzan a elaborar significados distintos a los que fueron inculcados desde la familiar produciéndose esta diferenciación contrastante entre el trabajo profesional anhelado y empleo real del momento.

La experiencia de aprendizaje, la interacción con la tecnología, las relaciones con grupos de pares y jerarquías de poder, la obtención de ingresos y responsabilidades si bien en un primer momento los entusiasma, con el paso del tiempo se transforma en monotonía y enfado. Esta situación es comprensible si se tiene en cuenta que la mayor parte de la capacitación y adquisición de habilidades se aprende en el puesto de empleado general y entrenador. Los escaños superiores muestran poco avance en cuanto a nuevas competencias o conocimientos respecto a los puestos inferiores.

Por otra parte, si bien en un principio a los jóvenes entrevistados les entusiasma la posibilidad de ascender a gerente, con el paso del tiempo, la adición de responsabilidades y la experiencia con sus superiores, este deseo de subir en la jerarquía se desvanece. Al transcurrir algunos meses el trabajo en McDonald's se vuelve más pesado y demandante, y con ello crece su

descontento y hastío en el trabajo. Hastío que es contrarrestado por las relaciones de amistad y solidaridad que desarrollan en la empresa y que llegan a tener un lugar muy importante dentro de la construcción de significados.

Por otra parte, para los jóvenes empleados de McDonald's, el abuso de poder de los gerentes, y el maltrato de algunos clientes, es, en la lógica de sus propios discursos, el inicio de las contradicciones y malestares dentro del trabajo los cuales marcan la distinción contrastante y significativa entre su ideal de trabajo profesional y el empleo momentáneo y utilitario. A juzgar por las experiencias de los jóvenes, los abusos recurrentes de los gerentes y las eventuales humillaciones de los clientes son el principal factor de disgusto y malestar dentro de la empresa. Pareciera que la construcción del sentido del trabajo ideal y profesional, proveniente desde los ámbitos familiares y educativos, funge como parámetro de expectativas frente a su experiencia de *empleo* en McDonald's.

Estas experiencias dentro de McDonald's generan una serie de significados que se traducen, como ya hemos visto, en injusticia, estrés, cansancio, opresión y en un desprecio por las autoridades y el trabajo mismo. Sin embargo, su sentido de trabajo ideal (profesional), aunque difuso, los mantiene ahí. Con ello, su actividad dentro de McDonald's es vista sólo como un empleo temporal y que sirve exclusivamente como un medio para lograr terminar sus estudios y desarrollar su actividad profesional. En oposición al sentido del trabajo ideal, el empleo en McDonald's genera un sentido del empleo instrumental y temporal, como ya lo hemos señalado.

Hay que destacar que la construcción del sentido de trabajo ideal no se traduce en una visión ingenua del trabajo, sino por el contrario. Al momento de enfrentarse a las condiciones de bajos salarios y explotación, su deseo por lograr el trabajo ideal se refuerza y se convierte en una razón que le permite mediar entre las condiciones de precariedad y abuso que vive en McDonald's y sus expectativas profesionales. Es entonces cuando se produce el frustrante dilema que ya hemos comentado: entran a trabajar para poder seguir estudiando pero es tan absorbente el trabajo que a veces tienen que salir de trabajar para poder seguir estudiando, aunque en algunos casos dejan la escuela para seguir

trabajando. Pero en tanto deciden quedarse en el trabajo o renunciar, el desgaste y problemas con la escuela los afecta sensiblemente.

Así, el mundo de trabajo se impone a estos jóvenes de manera brusca y repentina, invadiendo y afectando aquellos otros ámbitos de vida (la familia, los amigos y la escuela) que eran de mayor importancia para ellos. De nueva cuenta, estas experiencias de trabajo nos hablan de que el ámbito laboral sigue siendo sumamente trascendente para los individuos. Aún más, las condiciones de flexibilidad y precariedad, lejos de debilitar los significados de trabajo, los fortalece debido a la irrupción e invasión de este ámbito en los otros espacios de vida. El compromiso personal, la responsabilidad y la cooperación entre los compañeros de trabajo parecen construir este significado de trabajo.

Identidad con el trabajar (y no con el trabajo)

Como decíamos, el sentido ambivalente del trabajo (en su bifurcación trabajo/empleo) está orientado por significados y valores en torno a la justicia en el trabajo, a la cooperación y solidaridad, y a la importancia de los vínculos sociales en el espacio de lo laboral. La presencia de estos significados les confiere cierto orgullo como trabajadores y los identifica más con el trabajo como una actividad que habrán de desarrollar toda su vida y que les dará reconocimiento social que con una empresa en particular como McDonald's.

De esta forma, la construcción de sentido que hacen del trabajo como ideal sí permite la articulación de una identidad, tal vez no sólida, pero sí con una identidad en torno a una actividad ideal que habrán de desempeñar permanentemente y que tendrán que realizarla de la mejor manera posible. Es decir, hay una identificación con el trabajar (y no con el trabajo) emparentada con la ética del trabajo como una actividad útil y positiva tanto para ellos en lo personal como para la sociedad en lo general. En el mejor de los casos se identifican como estudiantes que trabajan, y esta identificación es más cercana a la imagen de un profesionalista potencial. Por otra parte, hay una identificación con el trabajar, como actividad abstracta, en oposición a una identificación con el trabajo concreto en MacDonaldis. Es decir, bajo el supuesto de que los individuos

se identifican con aquello que es significativo para ellos, los jóvenes entrevistados tienden a identificarse con los valores del trabajo desde una visión amplia, más cercana a los valores de la ética del trabajo, que a establecer una identificación con su actividad productiva en específico o con la empresa. La dinámica de todos estos significados desarrolla un sentido de trabajo ideal que se expresa en un discurso que señala con fuerza las injusticias y la explotación que padecen en la empresa por parte de los gerentes, y en prácticas de resistencia ante las autoridades y en actitudes de responsabilidad y solidaridad.

Sentido ambivalente del trabajo

Así la experiencia de trabajo de estos jóvenes los lleva a construir un sentido del trabajo ambivalente. Por una parte, la familia y la importancia que le otorgan a la escuela para su formación profesional contribuyen en la configuración de una serie de significados identificados con una *ética del trabajo* donde el trabajo es visto como una actividad positiva y favorable no sólo para el desarrollo individual, sino para el desarrollo social dado que se es útil para los demás a la vez que se obtiene un reconocimiento y permite tener los recursos económicos para sostenerse. Dentro de esta ética del trabajo los vínculos sociales en el trabajo adquieren también una importancia sustancial y se traduce en términos de cooperación, solidaridad y amistad con los compañeros de trabajo.

Este sentido del trabajo en su aspecto idealizado se enfrenta, con fuerza, con una realidad laboral agotadora e injusta que si bien les deja experiencia y aprendizaje, esta experiencia está más relacionada con lo duro y autoritario que puede ser el trabajo. Y aún cuando la necesidad económica (ya sea personal o familiar) les exige mantenerse dentro de la empresa, su condición de jóvenes y estudiantes les permite construir otra vertiente del sentido del trabajo diferente del empleo temporal y meramente utilitario. Estos jóvenes saben que no trabajarán de por vida en ese lugar, y este deseo les hace más llevadero sus penurias dentro de McDonald's.

Recapitulando, podríamos aventurarnos a sugerir que los *jóvenes estudiantes trabajadores* (valga la tríada) de McDonald's surgen como sujetos

laborales ampliados quienes llevan a cabo complejas construcciones de significados que traspasan fronteras conceptuales clásicas. Las condiciones de precariedad del trabajo de ninguna manera han desplazado en ellos a los significados del trabajo –como ideal- como eje central de la vida cotidiana y como forma de desarrollo con seguridad social y prestaciones. En estos jóvenes, lejos de que las condiciones laborales de abuso y explotación debiliten sus anhelos de un trabajo estable y satisfactorio, los alienta a educarse para perseguir este tipo de trabajo –aunque la educación tampoco garantice en la práctica un buen trabajo-. El trabajo sigue siendo central en los proyectos de vida de estos individuos. Las condiciones de flexibilidad y precariedad invaden otras esferas de la vida cotidiana de forma avasalladora. Por ello, los empleos precarios y flexibles lejos de debilitar la centralidad del trabajo la imponen de manera idealizada en la vida de los sujetos.

Por otra parte, la organización espontánea y circunstancial de solidaridad y compañerismo que estos jóvenes practican para hacer frente a los abusos de los gerentes y de algunos clientes habla de que el trabajo sigue siendo un espacio de creación de fuertes vínculos sociales, aunque no se identifiquen con su trabajo inmediato. Puede haber identidad con su comunidad laboral sin haber identidad con su trabajo. De nueva cuenta, las condiciones de precariedad y flexibilidad laboral impulsan estas relaciones solidarias en vez de socavarlas, relaciones que llegan a tener una presencia muy importante en la vida de estos jóvenes.

De esta manera podemos concluir que la experiencia laboral dentro de la empresa de McDonald's y la construcción ambivalente del sentido del trabajo de parte de los jóvenes trabajadores constata la importancia del trabajo en la vida de los individuos, en la conformación de significados y sentido que orientan su acción social y en la construcción de identidades no limitadas a los espacios laborales. Estamos ante sujetos laborales ampliados que exigen ser analizados de forma extensa en todos sus ámbitos de vida. Ello implica nuevas formas de acercamiento y problematización, formular nuevas preguntas, crear nuevos enfoques interpretativos. En suma, exige afrontar e interpretar la realidad en toda su complejidad, en toda su contradicción y en toda su incoherencia.

Bibliografía.

Bauman, Zigmund (2000) *Trabajo, Consumismo y nuevos Pobresk*. Gedisa. Barcelona, 2000.

Berger, Peter L., y T. Luckmann, (1997) *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido. La orientación del hombre moderno*. Paidós. Barcelona. 1997

_____ (1983) *La construcción social de la realidad*. Amorrortu, Buenos Aires. 1983

Castel, Robert. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Buenos Aires. 1997.

De la Garza, Enrique (2005) "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado". En: De la Garza (coor) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. CLACSO. Buenos Aires. 2005

_____ (2000) "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX." En: De la Garza (comp.). (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FCE, México, 2000

_____ (1999) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. CLACSO. ASDI UAA México.

_____ (1997) "Trabajo y mundos de vida." En: Zemelman, Hugo (coor) *Subjetividades: umbrales del pensamiento social*.__ Antropos. Madrid.1997

_____ (1991) *Crisis y Sujetos Sociales en México*. CIIH. UNAM. Porrúa. México. 1991

De la Garza, Enrique y Campillo, Marcia. (1998) "Hacia dónde va el trabajo humano" en *¿Fin de la sociedad del trabajo?* CAT, Año 1, n°1 enero-junio 1998

De la Garza, Enrique y Hernández, Juan Manuel (2000). "Fin del trabajo o trabajo sin fin". En: De la Garza (comp.). (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FCE, México, 2000.

Gorz, André. (1998) *Miserias del presente, riqueza de lo posible* Edit. Piados. Buenos Aires. 1998.

_____ (1991) *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica a la razón económica*. Ed. Sistema. Madrid. 1991

Meda, Domínguez. (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Edit. Gedisa. España. 1998

Neffa, Julio C. (2001) "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo". En: De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (coord.) (2001) *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. CLACSO, ASDI. Buenos Aires, 2001

_____ (2003) *El trabajo humano*. CEIL-PIETTE / CONICET. Buenos Aires. 2003

Offe, Claus (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Edit. Alianza Universidad. España. 1992.

Sennet, Richard (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona 2000.

Schütz, Alfred (1974) *El problema de la realidad social*. Amorrutu. Buenos Aires. 1974

_____ (1973) *Fenomenología del Mundo Social*. Amorrutu. Buenos Aires 1973

_____ y Luckmann, Thomas (1973) *Las estructuras del mundo de la vida* Amorrutu. Buenos Aires. 1973

Thompson, John B. (1990) *Ideología y Cultura Moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. UAM Xochimilco. México. 1990.

Weber, Max (1997) *Ensayos sobre metodología sociológica*. Amorrutu. Buenos Aires.

_____ (1973) *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica. México

Mesa 08: Trabajo no clásico

Organización y acción colectiva en operadores de Call Centers de la Ciudad de México

Inés Montarcé*

Introducción

El problema de la organización y acción colectiva en relación al trabajo ha sido objeto de discusión en las últimas décadas, destacándose en este terreno el avance de corrientes teóricas que plantean que la fragmentación, inestabilidad e individualización de las trayectorias laborales actuales están llevando a una pérdida de sentido del trabajo como estructurador de las relaciones sociales (Rifkin, 1996; Gorz, 1998); así como al ocaso de las identidades colectivas laborales y la pérdida de centralidad de los trabajadores como actores colectivos (Senett, 2000; Bauman, 2006). No obstante, pese al avance de estas corrientes, diversas investigaciones empíricas han demostrado que el trabajo no solo no ha dejado de ser un elemento central en la sociedad, sino que aún en contextos laborales no clásicos y en condiciones laborales que promueven la individualización del trabajo, los trabajadores han logrado organizarse, movilizarse y actuar colectivamente (Taylor and Bain, 2001; Scribano, 2005; De la Garza, Ruiz, Olivo, León, Rodríguez, Hernández y Garabito, 2010).

Los Call Centers se consolidan en las últimas dos décadas a partir de los grandes avances tecnológicos e informáticos, como de los procesos de tercerización y subcontratación laboral crecientes. En México, sus características distan mucho de los trabajos considerados como “clásicos” por la Sociología del trabajo: incorporación del cliente en el proceso productivo, regulación informal de las relaciones laborales, amplia flexibilidad numérica, salarial y funcional, sindicalismo de protección patronal,

* Maestra en Estudios Sociales (Línea de Estudios Laborales), Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México D.F. Actualmente doctorante del mismo Posgrado. Email: inesmontarce@hotmail.com

inestabilidad e incertidumbre laboral, y un alto grado de rotación de los trabajadores, siendo éstos en su mayoría jóvenes estudiantes de prepa o universidad. Estas condiciones promoverían que el trabajo en los Call Centers se considere como un empleo transitorio y pasajero: un “*empleo trampolín*” hacia otras experiencias laborales donde no cabrían ni la acción ni la organización colectiva. No obstante, pese al carácter temporal e individualizante de la propia actividad y de las condiciones laborales, existen experiencias de Call Centers en México en las que los trabajadores se han organizado y actuado colectivamente por la reivindicación de mejores condiciones laborales.

En esta ponencia profundizamos en dichas experiencias a partir de algunos hallazgos de la exploración de campo realizada en el marco de la investigación doctoral que se está llevando a cabo. La información ha sido recuperada de: a) entrevistas a trabajadores de Call Centers de empresas relevantes en la Ciudad de México, b) la exploración de fuentes secundarias, como son contratos individuales y colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo, información del sector presente en la página web del Instituto Mexicano de Telemarketing, en páginas web de las empresas de Call Centers, así como en blogs creados por los trabajadores.

Flexibilidad y subcontratación en Call Centers

Los Call Centers se consolidan a nivel mundial en la década de los 80's como producto de dos transformaciones fundamentales: a) la reestructuración productiva y los procesos de subcontratación y tercerización crecientes b) los grandes avances que se produjeron en el ámbito de la telefonía y la informática con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación que han permitido disminuir enormemente los costos de transmisión de la información (Larner, 2002; Del Bono, 2005, Batt et al, 2005).

La mayoría de los estudios de Call Centers a nivel mundial reconocen que se trata de un sector heterogéneo, pudiendo existir diferencias importantes según los servicios que se brindan, el tamaño de las empresas, los mercados en los que operan y los tipos de prácticas gerenciales. Dentro de estas diferencias, la existencia o no de la subcontratación es clave: una de las diferencias fundamentales en

términos de condiciones y relaciones laborales en los Call Centers reside en si las plataformas telefónicas son gestionadas directamente por la empresa interesada en brindar atención a sus clientes, o si se trata de terceras empresas en las que se subcontrata la gestión como un modo de reducir costos laborales. Según un Informe Global sobre Call Centers realizado por investigadores de la Universidad de Cornell en 2500 centros de trabajo en 17 países (Holdman, Batt y Holtgrewe, 2007), se encontró que a diferencia de los Call Center *in house* (cuando la propia empresa se hace cargo de sus servicios), los Call Centers subcontratados están más focalizados en las llamadas en telemarketing, hacen mayor uso de trabajadores temporarios, el salario es 18% menor que en los primeros y generalmente no están cubiertos por negociación colectiva ni tienen representación sindical.

En México, de acuerdo con datos aportados por el Instituto Mexicano de Telemarketing (IMT), y recuperados en la Revista Contact Forum, el mercado de Centros de Contacto o Call Centers genera 452 mil empleos directos en el país, con una infraestructura de 320 mil estaciones de trabajo distribuidas en 23 mil empresas, a través de las cuales se realizan 10.8 millones de interacciones diarias¹. El mercado de Call Centers en el país representa casi el 30% del negocio en Latinoamérica, siendo la tasa de crecimiento del 21% interanual, un ritmo más dinámico que el promedio para América Latina, que es del 14.5%, y muy por encima del promedio mundial que es del 4%². Según datos del IMT del año 2005, el 64.7% de los Call Centers son empresas subcontratadas que se dedican a dar sus servicios a empresas de diferentes sectores, el 16.9% son Call Centers del sector de telecomunicaciones, el 11.5% del sector financiero, y el 6.8% son empresas que se dedican a otros rubros. Cabe destacar a su vez que los Call Centers bajo la modalidad de outsourcing tuvieron en el 2008 un crecimiento aprox. del 35% anual, debido a la fuerte demanda de Estados Unidos y España³. La existencia de una

¹ Datos recuperados de la Revista Contact Forum n° 38, nov-dic 2010: <http://www.imt.com.mx/revista/38/index.html> y de información de la industria proporcionada por el IMT: <http://www.imt.com.mx/pdf/infoIndustria/congresoMty09/1.Apertura%20CF%20Mty09.pdf>. Cabe destacar que existen algunas discrepancias en estos datos respecto a otras fuentes, pudiendo ser que los criterios de delimitación sean diferentes teniendo en cuenta que se trata de un sector muy heterogéneo y diverso, ya sea en cantidad de trabajadores empleados por empresa, pero también respecto a las actividades que se realizan, la tecnología ocupada, los procesos de trabajo, los productos y/o servicios que se ofrecen, los mercados en los que operan, entre otros aspectos.

² Información obtenida de la Sección 187 (Atento) del STRM: <http://seccionatento.org/portal/>

³ Datos recuperados del Portal Contact Forum <http://www.contactforum.com.mx/noticias/1136.html>

infraestructura tecnológica avanzada, de fuerza de trabajo calificada y bilingüe, de incentivos para la flexibilización laboral y la reducción de costos vía subcontratación, es lo que explica entre otros aspectos el fuerte crecimiento del sector en los últimos años.

En la Ciudad de México, las principales empresas que contratan en forma relevante servicios de Call Centers son del sector bancario y financiero (BBVA Bancomer, Banamex, Banorte, HSBC, Ixe Santander, American Express, Inbursa, Visa, MasterCard), del sector de telecomunicaciones (Telmex, Telcel, Telefónica, Movistar, Nextel, Iusacell, Cablevisión), grandes empresas de servicios y comercio en general (Aeroméxico, U.S. Airways, United Airlines, Avianca, Mc. Donald's, Kellogg, Bimbo, Nestlé, Coca-Cola, Sabritas, Wal-Mart, Microsoft, Sony, Hewlett Packard, Dell, IBM, Siemens, Mabe, Philips, Ericsson, Ticket Master, CFE, entre otras), así como organismos de carácter estatal o público, como Ministerios Públicos, Secretarías, el IFE, el IFAI, el SAT, u organizaciones internacionales como la Cruz Roja, la Unesco y la FAO.

Estas empresas tercerizan la gestión de sus servicios de atención al cliente en Call Centers como Atento, Tecmarketing, B-Connect, Telvista, Teleperformance, Teletch, Axtel, Telcel, Sertec, entre otros. Como *soluciones* a las empresas, los Call Centers ofrecen: gestión de la atención al cliente (lo que incluye programas de información del producto o servicio, gestión de quejas o sugerencias, servicios multicanal, gestión operativa proactiva, servicios CRM, programas de reactivación, lealtad y fidelización de los clientes), adquisición de clientes y ventas, gestión de créditos, riesgos y cobranzas, soporte técnico *help desk* (mesas de ayuda), consultorías y desarrollo de encuestas, entre otras⁴.

El acceso al trabajo en los Call Centers no solo no es difícil sino que la oferta de empleo como operador telefónico es constante y continua. El mercado de trabajo apunta a jóvenes entre 18 y 30 años (aunque en algunos casos también se aceptan personas de 40 a 50 años) que tengan o no tengan experiencia en Call Centers -a excepción de algunos perfiles que requieren experiencia en ventas y algunos

⁴ Información recuperada de las páginas Web de las empresas B-Connect <http://www.b-connect.com.mx/mex/home>, y <http://www.b-connect.com.mx/>, Atento, <http://www.atento.com.mx/homepage.mmp>, Telvista <http://www.telvista.com/> y Teleperformance <http://www.teleperformance.com/es/Home.aspx>

conocimientos específicos-. En términos formales, se requiere tener estudios de preparatoria –ya sea finalizada o trunca-, la aprobación de un examen psicométrico, tener conocimientos básicos de PC, habilidades de teclado, facilidad de palabra y disponibilidad de horario para la rotación flexible de turnos. Sin embargo, hay ciertas campañas⁵ que sí requieren un perfil específico, ya sea conocimiento bilingüe o conocimiento técnico especializado, como son las cuentas que están dirigidas a mercados de consumo muy especializado.

La mayoría de los Call Centers en México operan bajo esquemas de subcontratación laboral que sin embargo son invisibilizados, ya que en términos formales entre las empresas clientes y los Call Centers media una relación jurídica de carácter comercial, y no laboral. No obstante, aún cuando en términos formales se trate de una mera relación comercial, las empresas que contratan al Call Centers tienen un alto nivel de injerencia en la determinación de la actividad y de las relaciones laborales de los operadores, existiendo una dependencia real –y a la vez una ausencia de relación laboral formal- entre la empresa cliente y dichos trabajadores.

En general, los Call Centers –a excepción de Tecmarketing- no solo son empresas subcontratadas, sino que éstas a su vez tercerizan la provisión de mano de obra a través de agencias de colocación, como Manpower, Adecco, Secofac, Contratación Inmediata, Atel, Best People, American Chambers, entre otras. Con la subcontratación y doble subcontratación se transfieren los costos de reproducción de la fuerza de trabajo a otras empresas intermediarias y de éstas a los propios trabajadores, siendo éstos desfavorecidos en términos de sus condiciones laborales –menos salarios y prestaciones fundamentalmente- pero también en términos jurídicos, ya que la figura del empleador final –empresa cliente beneficiada- se desdibuja, tornándose invisibles las obligaciones solidarias que éstos tienen con los trabajadores y que como tales están establecidas en el Art. 13 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe destacar que en algunos casos es el propio sindicato el que avala la contratación de los operadores a través de agencias de colocación o empresas con otra razón social diferente..

⁵ Se le llama *campaña o cuenta* a los proyectos específicos que las empresas clientes asignan al Call Centers. Ejemplo: campaña de venta de tarjetas de crédito Bancomer o la campaña de cobranza de tarjetas de crédito Bancomer.

Los sindicatos que predominan en el sector pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), o a la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSNT), considerados en todos los casos como *sindicatos de protección patronal* (Bouzas et al., 2007), por tratarse de sindicatos que no tienen existencia real pero sí cuentan con un registro sindical ante la autoridad laboral correspondiente, y ofrecen a los empleadores la posibilidad de contar con una contratación colectiva ficticia y simulada. Se trata de una simulación porque es un tipo de contratación que es establecida entre el sindicato y la empresa a espaldas de los trabajadores y sin su consentimiento, en muchos casos aún antes de que exista una relación laboral como tal. Este tipo de contratación permite el control de la fuerza laboral por parte de las gerencias, que los derechos y prestaciones de los trabajadores se encuentren por debajo de los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo, a la vez que obstaculiza cualquier intento de conformación de un sindicato auténtico que busque disputar la titularidad del contrato colectivo.

Esta contratación colectiva de protección patronal va acompañada en los Call Centers de modalidades de contratación individual y por obra determinada a cargo de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal mencionadas. Revisando ambos tipos de contratación se puede ver que éstos tienen muy poca especificidad de la actividad de operación en el Call Centers y la mayoría de sus cláusulas plantean explícitamente o implícitamente una amplia flexibilidad empresarial en lo que refiere a aspectos claves de las relaciones laborales y del proceso de trabajo, ya sea el salario, la jornada laboral, la asignación de puestos, la productividad, la capacitación, entre otros⁶. Lo preocupante es que ambos tipos de contratación no sólo promueven la precarización de las condiciones laborales, sino que lo hacen en forma de imposición unilateral, eludiendo con ello toda bilateralidad en la definición de las relaciones laborales, y violando como tal los derechos laborales colectivos.

⁶ Contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Secofac S.A. de C.V y los trabajadores de Sitel/B-Connect y Contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Atento y el Sindicato Progresista de la República Mexicana (2007).

En general, un operador de Call Centers cobra el salario mínimo estipulado por ley, además de un monto por concepto de comisiones, que se establece de conformidad a la política de comisiones que corresponda a los proyectos que se encuentran asignados, calculando aprox. un ingreso mensual (salario más bonos) que oscila entre los 3000 y 6000 pesos al mes como promedio general. Sin embargo, en razón de que el trabajador está asignado a un proyecto de trabajo específico y de conformidad con las condiciones que cada proyecto establezca, cada trabajador *podrá o no* tener derecho a recibir los bonos, de acuerdo al logro de los objetivos y metas establecidas, siendo común que éstos sean pagados en forma parcial.

Pero no sólo el ingreso de los operadores es altamente variable, sino que también hay amplia movilidad en los turnos y horarios de trabajo y en la propia actividad. La rotación interna en los Call Centers es continua e inesperada, ya que de acuerdo a las exigencias de las empresas, las características de las campañas, de los productos y servicios que se ofrecen, o según el flujo y la intensidad de las llamadas, se modifican las actividades de los operadores, así como los tiempos de trabajo, pudiendo éstos ser rotados de una actividad a otra dentro de la misma campaña, de un turno a otro, o de una campaña a otra (lo que significa dejar de prestarle servicio a una empresa-cliente y hacerlo a otra); en cualquiera de los casos sin alterar en nada sus condiciones contractuales. Esta flexibilidad está establecida en el propio contrato de trabajo, el que establece que los trabajadores laborarán una cantidad de horas semanales (sin establecer de cuántas horas es la jornada laboral) con la posibilidad de que los turnos y horarios se modifiquen según la demanda y los flujos de las llamadas.

Además de la rotación interna, existe un alto grado de rotación externa de carácter permanente, ya sea por deserciones y renuncias debido al desgaste y la presión de la actividad⁷ o por despidos injustificados debidos a la caída de una campaña, el no cumplimiento de las metas establecidas o por recorte de personal. Esta situación de

⁷ Los trabajadores renuncian en muchos de los casos por la existencia de campañas en las que es difícil colocar el producto y/o servicio, o porque los clientes son muy conflictivos y eso genera frustraciones, ya que como no se llega a la meta de productividad, la paga es menor y terminan siendo demasiadas presiones para los trabajadores sin las recompensas económicas adecuadas. Una trabajadora lo reflejó de este modo: *"me estreso, no vendo, me pagan muy poco y no me es rentable, mejor buscarse otro trabajo"* (Karla, ex operadora y analista de B-Connect, 27/11/09).

permanente rotación de la fuerza de trabajo es lo que ha llevado a pensar de manera general a los Call Centers como un ámbito de trabajo “de paso” y temporal en el que no se generan grandes motivaciones o expectativas de crecimiento, ni sentidos de identificación con el trabajo. Sin embargo, creemos que esto debe ser problematizado y repensado a la luz de las experiencias concretas de los trabajadores y los significados que éstos le otorgan a su actividad en su cotidianeidad laboral pero también más allá de ella.

La actividad cotidiana en el Call Centers

Un operador u operadora telefónica realiza y/o recibe llamadas telefónicas con clientes y/o usuarios de un determinado servicio o producto; las llamadas pueden ser de asistencia técnica, consulta sobre productos o servicios, recepción de quejas o sugerencias, promoción, comercialización y ventas de productos o servicios, gestión de cobranzas, entre otras. En cada uno de los casos, esto conlleva la interpretación, captura y manipulación de datos a través de herramientas tecnológicas que implican el uso integrado del teléfono y la computadora.

La capacitación que se da en la mayoría de los Call Centers depende del tipo de campaña y de la política de la empresa; no obstante, generalmente es una capacitación muy básica que dura de una a dos o tres semanas y que está ligada únicamente a los fines inmediatos de la empresa, ya sea el manejo del software respectivo a la campaña en la cual se está trabajando (los cuales generalmente son sencillos y fáciles de aprender), el manejo del producto o servicio que se va a ofrecer, lo que implica aprenderse un *speech* así como contar con conocimientos básicos sobre sus aplicaciones, funciones y especificidades, así como el manejo del trato con el cliente (el tono de voz que se debe utilizar, el tipo de lenguaje, las diversas maneras de “romper el hielo” y ser empático con el cliente, y las formas de hacer frente a los conflictos sin perder la paciencia y la cordialidad, entre otros aspectos).

La jornada laboral de los operadores suele ser de seis, siete u ocho horas. En el transcurso de estas horas, la *carga de llamadas*⁸ puede ser muy variable según el tipo de actividad y el tipo de campañas: hay campañas de entrada en las que el flujo de llamadas puede variar de 20 a 50 llamadas en un día, y campañas de salida en las que pueden darse entre 30 y 100 llamadas diarias, así como campañas específicas en las que se realizan o reciben menos de 10 llamadas al día. A su vez, aún cuando hay procedimientos establecidos para las llamadas, cada una de éstas puede involucrar conversaciones más o menos largas o complejas, según el tipo de campaña y el tipo de cliente, siendo fundamental la personalización y satisfacción del mismo. Es el flujo de llamadas el que marca el ritmo de la jornada laboral y el tipo de exigencias que deben cumplir los operadores, haciendo ello que la jornada pueda ser muy estresante o más o menos llevadera, aunque en general se reconoce que la actividad es muy demandante, ya sea por la carga continua de llamadas como por la presión que conlleva la relación con los clientes.

El cliente es un actor clave en el proceso de trabajo, y esto no sólo porque sin él la actividad como tal no puede realizarse, sino también porque a partir de la relación que el operador tiene con el cliente -la dinámica de la llamada y las exigencias del mismo- es cómo se definen, en muchos de los casos, aspectos claves de la regulación laboral como el salario, la jornada laboral, los tiempos y ritmos, la organización del trabajo, y las relaciones entre operadores y supervisores. Por lo tanto, aún cuando la figura del cliente no haya sido formalizada aún en la regulación laboral establecida para el sector, o incluso que los propios clientes ni siquiera estén enterados de la incidencia que puedan tener, éstos influyen en la regulación cotidiana (formal e informal) del trabajo.

La relación con los clientes es definida por muchos de los trabajadores como una relación conflictiva, aunque depende mucho de la campaña en la que se esté. En el caso de las llamadas entrantes, se reconoce que generalmente si los clientes realizan una llamada es por algún problema o queja hacia el producto o servicio que se maneja en la campaña, y que por ello siempre existe un cierto roce o tensión, siendo que en muchos de los casos los clientes hablan molestos, enojados y muy

⁸ La carga de llamadas se calcula como el producto del tiempo medio de conversación + el tiempo medio de trabajo posterior a la llamada x el volumen de llamadas durante un período determinado (Glosario Call Centers, Portal Contact Forum)

inconformes y los operadores deben tratar de “suavizar” la situación y a partir de ello comenzar a tratar de resolver el problema que se plantea.

En el caso de llamadas de salida, la relación con los clientes o potenciales clientes es más compleja aún, ya que existe cierto rechazo generalizado en la población a recibir llamadas de operadores telefónicos para la venta de productos o servicios, generalmente venta de tarjetas de créditos, activación de seguros y pólizas, o el cobro de cuotas de la tarjeta de crédito o de cartera vencida. Por ello, generalmente las llamadas de salida generan estrés en los operadores, ya que no sólo están presionados por el tiempo de la llamada –el operador solo cuenta con un tiempo límite para tratar de convencer al cliente, siendo en algunos casos este tiempo de cinco minutos máximo-, sino que la política de los supervisores es que las ventas o el cobro de adeudos deben garantizarse aún cuando ello tenga que darse “acosando” o engañando al cliente⁹. De cualquier manera, la presión de realizar una venta o un cobro es muy grande ya que de ello depende la “comisión” que los operadores obtengan, teniendo en cuenta por ejemplo que si la meta diaria de activación de seguros es de 10 por día, y los operadores solo activan 9, éstos no contabilizan para el bono de comisión ya que no se cumplió con la meta requerida.

El tipo de control que se ejerce sobre las llamadas también genera una cierta presión sobre los operadores, ya que desde que inicia la llamada hasta que el cliente cuelga la llamada es monitoreada, aunque el control puede ser más rígido o más flexible según el tipo de campaña. Se reconoce que existen tres formas de control sobre las llamadas que apuntan a mantener el nivel de calidad de la misma: el monitoreo silencioso -cuando el monitor de calidad está escuchando la llamada y no se les informa a los operadores que están siendo controlados-, el control personalizado – cuando el monitor de calidad se sienta junto al operador y controla su llamada- o el monitoreo de grabación y revisión -cuando las llamadas se graban y luego se reproducen y evalúan-. Se monitorean los tonos de voz, el nivel de adherencia a los

⁹ En un artículo periodístico sobre Atento publicado en la Revista Contralínea en enero de 2010, se analizó –en base a entrevistas a trabajadores- cuál es la estrategia que la empresa aplica para garantizar que los operadores actúen con rudeza ante los clientes morosos. De ello recuperamos la siguiente cita: “La clave para cobrar la deuda es la rudeza con los clientes, y para mostrarse rudos deben insistir en el pago e informarle del adeudo al tarjetahabiente, a sus familiares, vecinos, compañeros de trabajo y hasta el jefe. Se trata de “exhibir” al deudor “pero sin palabras altisonantes”. Así que, la “solución” que vende Atento, explican los telefonistas, se circunscribe a maltratar a los tarjetahabientes. “¡No te dejes! ¡Vuélvele a marcar, y si no te paga, que te pague cualquiera de su familia!... ¡O su jefe! ¡Háblale al trabajo!”, son las instrucciones de sus supervisores y directivos durante la capacitación”, Pérez, Ana Lilia (2010), Revista Contralínea.

procedimientos y guiones establecidos, el modo en que el operador trató con el cliente, la capacidad para manejar la información y procesarla, la calidad y duración de las llamadas, el tiempo existente entre llamada y llamada, así como el tiempo en que los operadores no están trabajando. A partir de este monitoreo se tipifican y califican las llamadas de acuerdo a los parámetros que la empresa cliente asigna según el tipo de producto y de campaña. La calificación de las llamadas incide en la obtención o no del bono o comisión, tratándose de una evaluación que no está exenta de favoritismos por parte de las gerencias o jerarquías medias. Dentro de estas jerarquías, la presencia del supervisor es clave ya que es éste quien tiene una relación inmediata y cercana con los operadores, quien puede tomar decisiones concernientes al modo en que se organiza el trabajo, y cuya personalidad, modo de ser y actitud puede definir que el ambiente laboral sea agradable o sea hostil, o la misma posibilidad de ascender de puestos y crecer dentro de la empresa. A partir de las entrevistas realizadas se ha podido constatar que la lógica del “*ser cuates*” permea todos los niveles en los Call Centers, y es algo que define fuertemente quienes ascienden y quiénes no, a quiénes se les otorgan los bonos y comisiones, y a quienes se les derivan las mejores o peores ventas. No sólo no existen reglamentos internos de trabajo, sino que las propias reglas son impuestas a través de criterios que no refieren necesariamente al desempeño de los trabajadores.

A pesar de que las posibilidades de crecer en los Call Centers sean limitadas, el ritmo de trabajo sea intenso, los salarios sean bajos y el ambiente laboral bastante hostil, no es menor ni insignificante el hecho de que una gran cantidad de operadores de Call Centers permanezcan durante un tiempo considerable en el mismo, ya sea dos, tres, o hasta cinco años en algunos de los casos. Esto obliga a preguntarnos: ¿qué es lo que motiva a los trabajadores a permanecer en el trabajo?

Lo que hemos podido rescatar de las entrevistas es que aunque las condiciones laborales sean adversas y la amenaza de perder el trabajo esté siempre latente, ello no resulta necesariamente conflictivo para muchos trabajadores, porque al ser la mayoría jóvenes, probablemente no tienen referencia de lo que es un trabajo estable y con garantías laborales. A su vez muchos consideran que el Call Center aporta ventajas que otros trabajos no tienen: turnos de medio tiempo, prestaciones de ley, flexibilidad horaria, poca reglamentación de la jornada laboral, informalidad en la

vestimenta, posibilidad de quedarse horas extras y obtener recompensas monetarias, entre algunos de los beneficios. Tampoco la flexibilidad horaria es necesariamente vivida en forma conflictiva, ya que puede ser atractivo, motivador y cómodo llegar un poco tarde o faltar un día y pagar el retraso con horas extras. Por otro lado, si bien el ritmo de las llamadas puede ser agobiante o monótono, éste se contrarresta con el gusto y agrado que significa poder platicar con el compañero de al lado, hacer amistades y entablar relaciones sociales y afectivas. En ese sentido, aún cuando conlleve sacrificios, el trabajo en el Call Centers puede ser considerado una buena opción, y sobretodo cuando ello se presenta como algo aguantable en un contexto económico de precarización laboral: *“es lo que hay y afuera está peor”* ha sido una respuesta constante por parte de los trabajadores en las entrevistas realizadas.

Experiencias organizativas en Call Centers

Aún teniendo en cuenta el contexto adverso para la organización en el que se encuentran los Call Centers, esto no significa la imposibilidad de que emerjan referencias colectivas que puedan desencadenar procesos organizativos que apunten a la mejora de las condiciones laborales. Las experiencias de organización sindical de los trabajadores de la empresa Tecmarketing y Atento en México son expresión de la posibilidad de que aún en un contexto de fuerte individualización, amplia rotación, fragmentación e inestabilidad laboral, puedan darse procesos organizativos que apunten a la reivindicación y al ejercicio real de los derechos laborales colectivos.

En el caso de Tecmarketing, se trata de una empresa que nació en el año 1997 con el nombre de Servicios Administrativos Tecmarketing S.A de C.V, como producto de reestructuraciones hacia dentro de Teléfonos de México (Telmex) que impulsaron la tercerización y externalización de algunos de sus servicios. Como empresa perteneciente al grupo dominante y líder de las telecomunicaciones en México (Grupo Carso), Tecmarketing ofrece servicios de atención al cliente, soporte técnico y promoción y venta de productos Telmex, aunque también tiene a su cargo campañas de atención al cliente de empresas externas como son la CFE (Comisión

Federal de Electricidad), Maxi Gas y Dish. La empresa cuenta con 1.700 trabajadores, de los cuales aprox. 700 son mujeres y 1000 son hombres.

En sus inicios, la empresa estaba regulada bajo esquemas de relaciones laborales con características similares a la mayoría de los Call Centers: contrato colectivo de protección patronal con un sindicato de la Sección 15 de la CTM, fuerte inestabilidad laboral, alta rotación de personal por renunciaciones y despidos injustificados, amplia flexibilidad numérica, salarial y funcional, bajos salarios, precariedad en las condiciones de trabajo y unilateralidad y arbitrariedad de las jerarquías medias y gerencias en la regulación de las relaciones laborales y el proceso de trabajo¹⁰. Las condiciones en ese momento atentaban contra la estabilidad y la generación de antigüedad laboral, dándose de manera discrecional violaciones a los derechos laborales colectivos.

A partir del descontento que generaron este tipo de políticas laborales, en el año 1998 inició un proceso de movilización de los trabajadores que tuvo como resultados la formación de la Sección 159 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), obteniendo éste la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los operadores de Tecmarketing. Los cambios en términos de condiciones y relaciones laborales que se han producido a partir de la sindicalización han sido notables: no solo han mejorado ampliamente las condiciones laborales sino también se ha garantizado estabilidad laboral –eliminando con ello los altos grados de rotación externa- y bilateralidad para definir aspectos claves de las relaciones laborales y el proceso de trabajo, acordando compromisos explícitos en materia de productividad, capacitación y seguridad e higiene, a través de la creación de Comisiones Mixtas para cada uno de estos ítems. Se reglamentan los perfiles de puestos por categorías y los sistemas de ascensos por escalafón (por antigüedad de categoría y antigüedad de empresa), se crea un Reglamento Interior de Trabajo (2002) así como se establecen revisiones salariales cada un año y contractuales cada dos años.

¹⁰ Información recuperada de material de información y circulación “Brigadas de información. Hacia nuestra próxima revisión salarial y contractual. Para sentar las bases del proyecto de corto, mediano y largo plazo de nuestra sección. Comité Ejecutivo Local 2008-2009” de la Sección 159 del STRM).

Considerando el primer CCT celebrado entre ambas partes en 1999 y la revisión contractual realizada en el año 2011 (CCT 2009-2011), se reconocen los avances en materia contractual y salarial que se han realizado en 10 años que han transcurrido desde que los trabajadores forman parte de la Sección 159 del STRM (Ver Anexo 1). En el marco de las revisiones salariales anuales, estalló una huelga en febrero del 2008, siendo dicha experiencia muy importante para los trabajadores ya que resultó algo inédito y sorprendente que tuvo repercusiones positivas en términos de los logros alcanzados¹¹. El avance ha sido notorio también en términos del acceso a prestaciones y en los bonos de productividad; éstos últimos han aumentado en un 39.5% en todas las categorías desde 2000 al 2008, representando un porcentaje muy alto del ingreso de los trabajadores, con incentivos por mes que representan aprox. el 50% del salario (Ver Anexo 2)¹².

En términos de los derechos laborales colectivos, se efectivizan los derechos de libertad y democracia sindical, contando ahora los operadores con una representación sindical real y activa en el lugar de trabajo que ha cambiado notablemente las reglas del juego en la medida en que se elimina la unilateralidad empresarial y los trabajadores pueden elegir democráticamente a sus representantes sindicales. Si antes existía una tensión continua por el ambiente hostil de trabajo y por la amenaza constante de que si no se cumplían con las metas establecidas, se estaba despedido, hoy la jornada laboral se vive de otra manera y ello repercute en el sentido y la valoración que se le da al trabajo. A modo general la experiencia de organización sindical ha sido algo muy significativo que ha permeado positivamente en los sentidos que los trabajadores le atribuyen a su actividad y experiencia laboral.

En el caso de Atento, se trata de una empresa perteneciente a otro grupo importante dentro de las telecomunicaciones en México (y con fuerte presencia en 17 países del mundo, entre algunos de los más importantes, España, Argentina, Perú, Brasil, Colombia, Guatemala y Estados Unidos), como es el Grupo Telefónica. Atento

¹¹ Mejía Guerrero, Angelina (2008) "Se van a huelga mil 750 trabajadores de Tecmarketing, filial de Telmex" (14/08/2008) <http://www.eluniversal.com.mx/notas/482286.html>

¹² Brigadas de Información "Hacia nuestra próxima revisión salarial y contractual. Para sentar las bases del proyecto de corto, mediano, y largo plazo de nuestra sección", Comité Ejecutivo Local, Sección 159 STRM. (2008-2009).

México ofrece servicios de atención al cliente, soporte técnico, promoción y venta de productos, gestión de cobranzas, *back office* y *service desk* (actividades de soporte de procesos y servicios de las empresas) a diferentes empresas nacionales y transnacionales del sector bancario, de telecomunicaciones y comercio en general, entre los cuales se encuentran como principales clientes: empresas del Grupo Telefónica (Movistar, Terra), BBVA-Bancomer y Banco Santander, Wal-Mart, Reader's Digest, las aseguradoras AIG y Metlife, instituciones gubernamentales locales y organizaciones internacionales como la FAO y Unesco. A nivel mundial, Atento cuenta con una fuerza de trabajo superior a los 100.000 trabajadores, ocupando México el segundo lugar de importancia en cuanto a concentración de dicha fuerza con más de 20.000 trabajadores, solo detrás de Brasil que concentra cerca de 70.000 y seguido de España con alrededor de 12.000¹³.

En México, Atento opera bajo diferentes razones sociales: Atento S.A. de C.V., Atento Servicios S.A. de C.V. y Atento Mexicana S.A de C.V., buscando con ello evadir responsabilidades legales de tipo laboral y fiscal. Atento Mexicana S.A de C.V, tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana (SPTCTRM), que acepta dos modalidades de contratación: trabajadores de planta por un período indeterminado de tiempo y trabajadores temporales por un período u obra determinada, los que pueden ser contratados por agencias de colocación como Adecco y Pentafon. Aún cuando en el primer caso se trate de un tipo de contratación que en términos formales se presenta como indeterminado, esto no quiere decir que con ello esté garantizada la estabilidad laboral ya que la empresa opera diferentes maniobras para lograr la renuncia o el despido injustificado de los trabajadores en forma arbitraria y sin ningún procedimiento que justifique su acción en términos de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de las agencias de colocación, se reconoce que cuando los trabajadores son contratados por estas agencias, los salarios resultan aún más bajos que cuando los operadores son contratados por las tres empresas de Atento con diferente razón social¹⁴.

¹³ Información recuperada del Blog de la Sección 187 del STRM: http://seccionatento.org/portal/?page_id=33

¹⁴ Información recuperada de la página de la Sección 187 del STRM Atento: http://seccionatento.org/portal/?page_id=33

Las condiciones laborales en Atento se caracterizan por diversas formas de abuso e incumplimiento de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, ya sean despidos masivos de manera injustificada, inestabilidad en el puesto de trabajo, ampliación y rotación constante y arbitraria de operadores, de campañas y de horarios, incumplimiento de las obligaciones en materia salarial y variaciones en el pago del bono de productividad, incumplimiento del pago por concepto de reparto de utilidades y otras prestaciones de ley como prima vacacional, horas extras y aguinaldo, incumplimiento de normas básicas de salud e higiene en los centros de trabajo, favoritismos y discriminación en el ascenso de puestos, así como violación del Código de Conducta que la empresa matriz Telefónica española tiene firmado con UNI (Union Network International) referente al respeto de la libertad de asociación sindical¹⁵.

A partir del año 2007, trabajadores de Atento de diferentes estados del país comienzan a organizarse y a partir de este momento la empresa ejerce labores de hostigamiento, persecución y despido injustificado a los trabajadores involucrados. En agosto de 2009, con el apoyo del STRM se logra conseguir el registro sindical que los habilita como Sección 187 del mismo sindicato, y desde entonces se plantea la lucha por la titularidad del contrato colectivo de trabajo. A efectos de dicha titularización, se realizó un recuento el 2 de julio de 2010 en el que salió favorecido el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana (SPTCTRM). Sin embargo, considerando que éste estuvo atravesado por amplias irregularidades tanto por parte de la empresa, como del sindicato de protección y de las autoridades laborales correspondientes, la Sección 187 del STRM hizo la demanda correspondiente pidiendo la reposición del procedimiento; demanda que aún no ha sido resuelta¹⁶.

La lucha que este movimiento de trabajadores está llevando a cabo apunta en lo inmediato a lograr la reinstalación de los trabajadores despedidos injustificadamente y en términos más amplios a lograr una representación sindical propia que permita una auténtica negociación colectiva. Entre sus demandas se plantean: estabilidad

¹⁵ Informe sobre la Violación a los Derechos Humanos Laborales en la empresa de Call Center ATENTO MÉXICO, STRM-UNT/Centro Americano para la solidaridad sindical internacional, Solidarity Center, AFL-CIO.

¹⁶ Información recuperada del Blog de la Sección Atento del STRM: <http://seccionatento.org/portal/>, así como del artículo periodístico publicado en La Jornada por Martínez Fabiola, "Amenazan a los empleados de Atento: telefonistas", el día 3 de julio de 2010.

laboral y económica, pago justo y completo del salario, transparencia en los criterios de promociones y ascensos, cumplimiento de normas básicas de seguridad e higiene, trato digno y respetuoso en los centros de trabajo, pago justo de prestaciones de ley (reparto de utilidades, horas extras, aguinaldo, bonos de productividad)¹⁷.

Tanto en el caso de Tecmarketing como de Atento se trata de procesos organizativos que han apuntado y apuntan al ejercicio de la libertad y democracia sindical como garantía para la efectivización de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

A modo de reflexión:

El escenario laboral de los Call Centers en México muestra un panorama nada alentador para los trabajadores: flexibilidad impuesta unilateralmente, bajos salarios, sindicalismo de protección patronal, y amplia rotación externa de los trabajadores. A pesar de ello, el trabajo en el Call Centers constituye una opción y una alternativa atractiva y viable para muchos jóvenes estudiantes –hombres y mujeres- que encuentran en este ámbito la posibilidad de solventar sus estudios, de aportar en la economía familiar o de recibir un ingreso para sus gastos en un momento dado, sin pensar que éste pueda convertirse en un trabajo estable y duradero en el tiempo. En ese sentido el Call Centers es visto por muchos trabajadores como un empleo pasajero y temporal en un momento dado de sus trayectorias laborales. No obstante, también hemos visto que aún cuando no se tengan grandes expectativas de crecimiento, muchos trabajadores de Call Centers permanecen un tiempo considerable en este trabajo. *¿Cómo se explica esto que pareciera una contradicción?* Probablemente la situación generalizada de precarización laboral que se vive en el país sea clave al respecto. Pero también encontramos que pueden haber otros elementos importantes: un cierto agrado por la informalidad del trabajo y por tratarse de un ambiente juvenil y estudiantil, el sentimiento de contar con una

¹⁷ Información recuperada de la página web de la Sección 187 del STRM http://seccionatento.org/portal/?page_id=18, así como de volantes informativos producidos por los trabajadores.

cierta “libertad” (ficticia o no), la idea de un trabajo que no implica esfuerzos físicos y que supone el uso de tecnología avanzada, entre algunos aspectos.

De cualquier manera, reconocer que el trabajo en el Call Centers constituye un empleo sin una clara estabilidad y proyección profesional, nos podría llevar a pensar que en relación a éste no podrían construirse referencias sólidas de identificación, de acción y organización. Sin embargo, no es el camino que hemos escogido en esta investigación: que el contexto sea adverso para ello no significa su imposibilidad como tal. Además, no habría porqué suponer una relación lineal y unívoca entre duración en el puesto de trabajo, identidad laboral y capacidad organizativa para la acción. Trabajar en un Call Centers durante tres o seis meses puede despertar sentidos diversos, ya sea el ver a ese ámbito como algo pasajero y ajeno con lo cual no vale la pena involucrarse, que ese espacio resulte placentero y amigable y se quiera permanecer en él, o que movilice sentimientos de inconformidad que se manifiesten como resistencias individuales, o que logren canalizarse colectivamente para la búsqueda de soluciones a largo plazo. Aceptar que no hay determinismos en este aspecto supone pensar que las trayectorias laborales no necesariamente definen el rumbo que tome la acción, y qué otros condicionantes laborales y extralaborales pueden incidir en la misma.

¿Qué fue lo que desencadenó la acción y organización colectiva en el caso de Tecmarketing y Atento? ¿Por qué esto no ha sucedido en otros Call Centers? Preguntarnos esto supone no solo analizar la situación general y particular de cada Call Centers sino también reconstruir en su complejidad la especificidad de los procesos organizativos. No estamos en este momento en condiciones de poder llevar a cabo esa reconstrucción en la complejidad que conlleva; no obstante, a los fines de esta ponencia nos pareció interesante destacar los siguientes aspectos:

- a) Cómo en un contexto laboral no clásico aparentemente individualizado y despolitizado, surgen experiencias organizativas de carácter sindical que disputan el propio orden laboral, tornando visibles conflictos que no aparecen en el horizonte de los discursos hegemónicos actuales.
- b) Cómo la fragmentación y discontinuidad en las trayectorias laborales no necesariamente significa la dispersión y la imposibilidad de constitución de

referentes colectivos por parte de los trabajadores. Si bien la heterogeneidad y rotación continua puedan ser obstáculos para la identificación de referencias colectivas, también pueden ser desencadenantes de la acción y la organización, en la medida en que la precariedad en las trayectorias sea problematizada como tal y canalizada colectivamente para buscar transformar esas condiciones.

- c) Si bien el contexto general en el que se inscriben los Call Centers se caracteriza por una individualización de las relaciones laborales y por el predominio de estrategias empresariales de carácter antisindical, esto no significa en sí mismo la imposibilidad de pensar en estos ámbitos el ejercicio de una auténtica sindicalización que promueva negociaciones colectivas reales. Por ello mismo, nos resultó interesante rescatar las experiencias organizativas que aquí se mencionaron, como expresión de que aún en el contexto global actual de crisis de representación sindical, el ejercicio de una verdadera sindicalización en trabajos como los Call Centers sigue siendo clave para la efectivización de los derechos laborales individuales y colectivos.

Bibliografía

Batt, Rosemary et al. (2005) "Service Management and Employment Systems in U.S. and Indian Call Centers [with Comment and Discussion]", *Brookings Trade Forum, Offshoring White-Collar Work* (2005), pp. 335-372 Published by: The Brookings Institution Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/25058770>

Bauman, Zygmunt (2006) **Modernidad Líquida** (6ta reimp.), Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Bouzas *et. al* (2007) *Contratación colectiva de protección en México*, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), **Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal**, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México D.F.

De la Garza, Enrique (Coord.) (2010) **Trabajo no clásico, organización y acción colectiva**, Tomo I, Ed. Plaza y Valdés, México D.F.

Del Bono, Andrea (2005) “Innovaciones tecnológicas y organizacionales. Impacto sobre el trabajo y el empleo de jóvenes y mujeres en el sector servicios: La industria de los Call Centers en Argentina”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Holdman, David, Rosemary Batt, Ursula Holtgrewe (2007) “The global Call Center report: International perspectives on Management and Employment”, disponible en Página Web: <http://www.ilr.cornell.edu/globalcallcenter/upload/GCC-Intl-Rept-US-Version.pdf>

Larner, Wendy (2002) “Calling capital: call centre strategies in New Brunswick and New Zealand, **Global Networks**, 2 (2), 133–152.

Mejía Guerrero, Angelina (2008) “Se van a huelga mil 750 trabajadores de Tecmarketing, filial de Telmex” <http://www.eluniversal.com.mx/notas/482286.html>

Scribano, Adrian (2005) **Geometría del conflicto: estudios sobre acción colectiva y conflicto social**, Universitas, Córdoba, Argentina.

Sennet, Richard (2000) **La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el capitalismo**, Anagrama, Barcelona.

Taylor, P. y Bain, P. (2001), “Trade Unions, Workers Rights and the Frontier Control in UK Call Centres”, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 22, 39-66.

Entrevistas:

20 entrevistas a trabajadores de Call Centers de la Ciudad de México.

Documentos:

Contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Secofac S.A. de C.V y los trabajadores de Sitel/B-Connect.

Contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Atento y el Sindicato Progresista de la República Mexicana (2007)

Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Tecmarketing y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Sección 159 (1999-2001 y 2009-2011).

Reglamento Interior de Trabajo celebrado entre Tecmarketing S.A de C.V y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2002.

Programa de Incentivos de Calidad y Productividad, Sección 159 STRM (1999)

Brigadas de información. Hacia nuestra próxima revisión salarial y contractual. Para sentar las bases del proyecto de corto, mediano y largo plazo de nuestra sección.

Comité Ejecutivo Local 2008-2009” de la Sección 159 del STRM.

Páginas web:

Instituto Mexicano de Telemarketing (www.imt.com.mx)

Portal Contact Forum (<http://www.contactforum.com.m>)

Blog de la Sección 187 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
<http://seccionatento.org/porta/>

Anexo 1:

Salario por categorías establecido en Contrato Colectivo de Trabajo en Tecmarketing 1999-2001 y 2009-2011.

CCT 1999-2001:

Concepto	CATEGORIA			
	A	AA	AAA	TÉCNICO
Salario de 6 hs	\$66.32	\$70.57	\$76	\$111.48
Hora simple	\$11.05	\$11.76	\$12.67	\$18.58
Hora adicional	\$12.90	\$13.72	\$14.78	\$21.68

CCT 2009-2011:

Concepto	CATEGORÍA			
	A	AA	AAA	TÉCNICO
Salario de 6 hs	\$117.73	\$125.26	\$134.90	\$197.88
Hora simple	\$19.61	\$20.88	\$22.49	\$32.98
Hora adicional	\$22.89	\$24.35	\$26.23	\$38.49

Anexo 2:

Prestaciones de Tecmarketing según CCT 2009-2011:

- Utilidades de conformidad con lo que se establece en el capítulo VIII del Título Tercero de la LFT (Cláusula XIV)
- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de salarios (CCT 1999) y 17 días de salarios (CCT 2009-2011)
- Fondo de Ahorro con un descuento semanal del 3% que es devuelto a los trabajadores la primera semana del mes de diciembre de cada año (Cláusula XXXV)
- Ayuda de despensa mediante vales de despensa que suman la cantidad de 255 pesos (M.N) mensuales (Cláusula XXXVI)
- Ayuda anual de gastos escolares equivalente al importe de 6 días de su salario tabulado (Cláusula XXXVII)
- Ayuda de Transporte de \$41 (M.N) por cada día laborado para los operadores cuya labor concluya después de las 24:00 horas y hasta las 5:00 horas (Cláusula XXXIX)
- Derecho de los operadores a llevar a sus hijos a las Guarderías IMSS-Telmex (Cláusula XXXX)
- Ayuda para gastos de defunción en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, padres o hijos, la cantidad de \$6000 (M.N.) por evento, sin exceder 52 casos en el año por la totalidad de los trabajadores (Cláusula XXXXI)
- Bono Anual de Fin de Año por la cantidad de \$400 (M.N.) mediante Vales de despensa que serán entregados en la segunda semana del mes de diciembre de cada año (Cláusula XXXXII)
- Ayuda para juguetes por un monto de \$350 (M.N) que será entregada en la segunda semana del mes de diciembre de cada año (Cláusula XXXXIII).

Anexo 3:

Bonos de productividad en Tecmarketing según categorías en el año 2000 y 2008.

Categoría	Monto máximo inicial por mes (\$) (2000)	Monto máximo actual por mes (\$) (2008)	% de incremento
A	1797.59	2507.77	39.50
AA	1947.20	2716.48	39.50
AAA	2098.98	2928.21	39.50
Técnico	3013.92	4204.64	39.50

* Fuente: Brigadas de Información “Hacia nuestra próxima revisión salarial y contractual. Para sentar las bases del proyecto de corto, mediano, y largo plazo de nuestra sección”, Comité Ejecutivo Local, Sección 159 STRM. (2008-2009).

Mesa temática: El trabajo no clásico

Título: Los microbuseros de la ciudad de México. Reflexiones sobre la identidad colectiva en un oficio entre el estigma social y el prestigio gremial.

Autor: Carlos León Salazar

Institución: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Posgrado en Estudios Sociales. Línea de Estudios Laborales.

Correo electrónico: losconfines@yahoo.com.mx

Resumen:

Las actividades laborales de los choferes de microbuses en la ciudad de México –al conducir el vehículo y en sus interacciones con los pasajeros– se enmarcan en una serie de reglas escritas y no escritas, cuyo aprendizaje, seguimiento y/o trasgresión definen las recompensas objetivas y subjetivas que obtiene día con día el operador. Esta ponencia reflexiona en torno a las prácticas cotidianas de los operadores de transporte público en relación con las apreciaciones negativas por parte de los usuarios –que construyen un estereotipo despreciable de los choferes– y con la apreciación y reconocimiento de las habilidades de los choferes dentro del gremio transportista –como elementos que generan prestigio–, así como en la importancia de estos elementos en la construcción de una identidad colectiva.

Palabras clave: Microbuseros, Trabajo no clásico, identidad colectiva.

Presentación:

Esta ponencia es parte del resultado de un trabajo más amplio, el que, coordinados por el Dr. Enrique de la Garza, varios estudiantes e investigadores confluimos con el interés de abordar el análisis de la constitución de identidades y acciones colectivas en trabajadores llamados “no clásicos”. Refutando las tesis del fin del trabajo como eje articulador de las relaciones sociales y como fuente primordial de identidad para los sujetos, nos dimos a la tarea de analizar las condiciones productivas, el mercado

de trabajo y las formas de regulación en un conjunto de actividades que se distancian de las preocupaciones teóricas y analíticas más “clásicas” de los estudios laborales; es decir del trabajo industrial y del obrero como sujeto de estudio preferencial.

Un interés que guió las investigaciones fue el de contemplar a los trabajadores “no clásicos” como sujetos sociales; es decir, como actores que se mueven en ciertas estructuras y que, con su diario operar, construyen los sentidos para actividad laboral. Buscamos, por ello, conocer y analizar las prácticas laborales, en el entendido que éstas se asocian directamente con la capacidad de construir significados compartidos; asimismo, hemos considerado la eficacia de otros ámbitos de la vida de los sujetos —como la familia, la religión, las actividades de esparcimiento— en la conformación de identidades colectivas.

La identidad colectiva, tal como aquí la entendemos, tiene un primer nivel de concreción que se deriva de prácticas comunes en determinados ámbitos de relaciones sociales, donde se comparten procesos de construcción de significados a partir de la apropiación y reelaboración de códigos culturales disponibles en el entorno. Estos procesos de identificación de un grupo social o una comunidad, abstraen sus oposiciones internas, para configurarse como un “nosotros” que se diferencia de “los otros”.

Existe, de tal modo, una identidad inmediata, que se construye en la interacción cotidiana compartida entre los sujetos que forman parte de una comunidad. Pero puede construirse también a partir de una intersubjetividad mediata, en la que no necesariamente haya un límite territorial o temporal determinado. En ese sentido, la identidad no únicamente tiene que ver con la biografía individual, sino que también involucra una memoria histórica colectiva que identifica a una colectividad que conjuntamente recupera, resemantizando, los sentidos de los predecesores y no sólo a las propias experiencias individuales (De la Garza, *et. al*, 2010.)

En este entendido, en ésta ponencia reflexionamos acerca de las prácticas laborales, así como de los campos de interacción, de los códigos de la cultura que son apropiados y reelaborados como formas simbólicas en su relación con el medio y el objeto de trabajo, y de las narrativas que, como mitos o ritos, se articulan para

configurar una identidad colectiva entre los choferes de microbús en la ciudad de México.

Presentamos, primero, algunos rasgos generales de la situación del transporte concesionado de pasajeros en la capital de país, que constituyen factores estructurales dentro de los cuales se desenvuelven la actividad diaria de los microbuseros. Enseguida, analizamos las prácticas laborales de los choferes, destacando sus habilidades en el control del medio de trabajo (es decir, el manejo del microbús) y en sus relación con el *objeto* de trabajo (es decir, en la interacción cara a cara con los usuarios). Procuramos, después, identificar los campos de interacción y los códigos culturales que llegan a configurar una identidad colectiva entre los microbuseros, así como anotar los ámbitos de socialización “no laborales” en que se recrea y fortalece tal identidad colectiva. Concluimos esta ponencia con unas breves reflexiones finales

Algunos rasgos del caso de estudio.

A mediados de la década de los ochenta del siglo pasado, cuando entra en crisis cuantitativa y cualitativa el servicio de transporte colectivo de pasajeros prestado por la empresa paraestatal “Ruta 100”, comienza una etapa en que crece aceleradamente el otorgamiento de concesiones a particulares para otorgar el servicio. Si bien en una primera etapa se introdujeron combis para el traslado de usuarios, la gran demanda de movilidad se reflejó en una paulatina sustitución por microbuses, vehículos con mayor capacidad de carga, pero —ante la ausencia de un marco normativo que fijara las especificaciones técnicas— con características heterogéneas en su fabricación y con denominadores comunes de deficiencias estructurales en la capacidad de carga, la incomodidad y el hacinamiento de pasajeros y pocas medidas de seguridad.

Actualmente, el transporte concesionado de pasajeros, prestado mayoritariamente con microbuses deteriorados (en su mayoría, con alrededor de 15 y 20 años en circulación), constituye la primera modalidad de traslado de pasajeros en el Distrito Federal. Si bien su número constituye apenas el uno por ciento del total de la flota vehicular, su participación en la movilidad de pasajeros sobrepasa el 50%; para dar una idea más precisa acerca de su importancia, baste decir que por cada

uno de los usuarios diarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, 2.7 usuarios abordan cada día algún microbús.

En lo que concierne a la forma de organización del trabajo en el servicio concesionado de transporte colectivo de pasajeros, empezáramos por señalar que sus entidades básicas son las *Rutas*. En su carácter técnico, las *Rutas* se conforman por *ramales*, es decir, por uno o varios recorridos definidos a partir de un origen y un destino autorizado por la Secretaría de Transporte y Vialidad (SETRAVI). En su forma jurídica, las *Rutas* se constituyen como organización de concesionarios, amparadas como Asociaciones Civiles sin fines de lucro y, por tanto, sin obligaciones para reportar movimientos financieros y sin ninguna responsabilidad laboral con sus agremiados, menos con los operadores de vehículos, ni con el personal administrativo que ocupan.

Otro dato que hay que señalar es que la normatividad para el transporte colectivo concesionado en los microbuses nunca ha previsto la existencia de una relación laboral entre propietarios de vehículos –titulares de las placas– y los choferes. En tal marco, la relación entre el concesionario y los choferes, a los que “se les dan a trabajar” los vehículos, se da según un acuerdo verbal, donde se establecen los montos de la renta o *cuenta* (según la capacidad del vehículo y la *rentabilidad* de la Ruta), la periodicidad de la entrega de los dineros convenidos (diario, semanal) y el tipo de jornada que cubrirá el operador del vehículo (medio turno, turno completo). Estos acuerdos nunca contemplan el otorgamiento de alguna prestación laboral para el chofer (vacaciones, aguinaldo, pago de horas extras, etcétera), ni procuran el acceso a la seguridad social, tanto para el concesionario como para el operador.

Lejos de una preocupación por apegarse a la normatividad vigente (de por sí exigua), o por el cuidado y mantenimiento de los vehículos (ni por la limpieza, en casos notables), dentro de la lógica de obtener “lo más que se pueda”, es congruente superar por mucho la capacidad de carga de los microbuses, desobedecer las señales de tránsito, buscar ocupar la vialidad desplazando a los automóviles particulares, invadir acotamientos y banquetas, pararse en lugares inadecuados para cargar pasaje, conducir con exceso de velocidad, entre otras prácticas reiteradas que omiten considerar el orden vial y las necesidades de comodidad y de seguridad de los usuarios. Para la ciudadanía, entonces, hay una

ausencia total de virtudes que permitan apreciar positivamente el transporte concesionado. De ahí que a menudo sea clasificado por los habitantes de la ciudad en el lugar común del “mal necesario”, al presentarse como un servicio que se fue haciendo cada vez más necesario en su cantidad, tanto como cada vez más deficiente en su calidad.

Por otro lado, la normatividad en torno al transporte concesionario ha mantenido en reserva la facultad del gobierno para establecer la tarifa del servicio. La persistencia de un bajo costo del pasaje, durante ya varias décadas, ha eximido a las sucesivas autoridades capitalinas del “costo político” derivado de la prestación deficiente del servicio de transporte colectivo de pasajeros. Las valoraciones negativas, por parte de los habitantes de la ciudad, hacia un servicio que se ha hecho cada vez más necesario en su cantidad tanto como cada vez más deficiente en su calidad, recaen exclusivamente sobre los transportistas.

La combinación los elementos antes mencionados (la forma jurídica que ampara a las Rutas para evitar cualquier responsabilidad laboral; el modelo de “la cuenta” como determinante de los ingresos del concesionario y del operador; y las tarifas congeladas como política pública) ha fomentado la competencia por el pasaje como carácter que define al transporte concesionado en la ciudad de México. “La batalla del centavo”, como se le conoce en el medio, se ha consolidado como única vía para obtener ingresos que garanticen al conductor, en primera instancia, el pago de la cuenta y, después, obtener para sí mismo “lo más que se pueda”.

Acercas de las condiciones de trabajo de los operadores de transporte colectivo, algunos indicadores, elaborados a partir de datos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), pueden darnos algunas nociones. Según las cifras, 77.44% de los choferes perciben ingresos por comisión, con lo que se confirma la mayoritaria presencia del modelo de “cuenta” como mecanismo que regula la relación entre operadores y concesionarios. Sólo el 10.88% obtiene ingresos “por lo que deja el negocio”; es decir, el dato consigna a operadores que a la vez son titulares de la concesión del vehículo que manejan.

En lo concerniente a la duración de la jornada de trabajo, los datos disponibles demuestran una alta concentración en los rangos de duración más allá de las 48 horas a la semana. Un 40.95% se ubica en el rango de 49 a 83 horas a la

semana y un 18.08% trabajan más de 84 horas a la semana, es decir, más de 12 horas diarias durante los siete días de la semana.

Respecto a los ingresos de los choferes, el 75.32% obtienen entre uno y cuatro salarios mínimos. Pero es importante destacar el carácter inestable de los ingresos que obtienen los choferes, ya que en ello intervienen varios factores fuera de las posibilidades de control de los choferes, tales como el día de la semana, la cercanía de los días en que los usuarios reciben pagos, las condiciones climatológicas, las épocas festivas del año, los periodos vacacionales, la competencia por el pasaje de otros medios de transporte, etcétera. El carácter de los ingresos de los operadores puede ser motivo de angustia permanente, ya que “viven al día”, en constante incertidumbre respecto a la permanencia en la conducción del vehículo; cualquier desperfecto que impida la circulación de la unidad, o ya por el eventual “despido” por parte del propietario del vehículo, implica para el operador la pérdida de su fuente de trabajo, no pudiendo recurrir, por la inexistencia de una relación contractual *formal*, a ningún mecanismo de defensa de su permanencia en el empleo.

Prácticas laborales

Los elementos antes mencionados acerca de la situación del transporte colectivo de pasajeros y sobre las condiciones laborales de los microbuseros, constituyen un marco estructural dentro del cual se desarrollan un conjunto de prácticas laborales, que definen la viabilidad de, primero, pagar *la cuenta*, y, después, obtener para sí “lo más que se pueda”.

Estas prácticas laborales —en relación con el medio de trabajo y con el *objeto*, en la conducción del microbús y en la interacción con los pasajeros— sin embargo, no sólo siguen una lógica racional, afín a la consecución de beneficios monetarios. Las actividades diarias de los microbuseros también se invisten de una dimensión simbólica que se configura a partir de los procesos compartidos de construcción de significados, donde se procesan los códigos culturales para crear configuraciones concretas que dan sentido a la situación concreta de la actividad laboral en la conducción de microbuses.

En los siguientes apartados, analizamos las prácticas laborales de los microbuseros, bajo el entendido de que las prácticas sociales son la clase de “cosas” que se definen por tener un sentido y, por tanto, son inseparables de ciertas construcciones de significados. Las prácticas sociales tienen expresiones objetivas y subjetivas concomitantes, son desplegadas espacial-temporalmente y a la vez son formas de concebir y entenderse a sí mismo y al mundo social. De tal modo, las prácticas laborales de los microbuseros, con sus contenidos subjetivos y subjetivos, son procesos que configuran procesos de identificación en la comunidad de trabajo, configurándose, aún con sus contradicciones internas, como un “nosotros” que se diferencia de “los otros”.

Las habilidades del operador en la conducción del vehículo

En lo que tiene que ver con la conducción del microbús, las habilidades del chofer no se limitan sólo al conocimiento necesario para poner en circulación y controlar un vehículo, sino que implica también un manejo de información específica, concerniente a las condiciones mecánicas del auto, los horarios de mayor y menor afluencia de usuarios, las características de las vialidades y la situación de la competencia por la prestación del servicio. Para los choferes, la aprehensión de las prácticas relacionadas con el manejo del microbús sólo es posible, literalmente, sobre la marcha; es decir, durante los procesos de inserción, trayectoria y ejercicio de aprendizaje práctico.

Las actividades que el chofer efectúa cotidianamente al manejar el microbús y que definen la factibilidad del ganar “lo más que se pueda”, se enmarcan en una serie de características estructurales, entre las que ya hemos señalado la baja tarifa, las variaciones en la afluencia de pasaje, las condiciones mecánicas del microbús, el tráfico vehicular y la eventual presencia de supervisores policiacos de tránsito y vialidad. Estos factores se presentan como elementos fuera del control del chofer; a lo que puede recurrir, para de algún modo compensar la situación que resultaría contraria a sus finalidades, es precisamente a su intervención exclusiva en el control del medio de trabajo, es decir, en el manejo del microbús.

Así pues, al conducir su unidad, el operador cuenta con márgenes para decidir, según la experiencia acumulada, la velocidad de marcha y los horarios en que le resultan más convenientes circular.

En ese sentido, durante el trabajo de campo para esta investigación, pudimos presenciar, a bordo de distintos microbuses, procesos de enseñanza aprendizaje *sobre la marcha* para hacer viable “ganar lo más que se pueda” por el trabajo en la conducción de la unidad de transporte de pasajeros. En esos casos, un operador *novato*, situado al volante, recibe instrucciones de un chofer más experimentado. Las recomendaciones se refieren a cuánto tiempo debe durar la jornada de trabajo, a la hora en que es conveniente comenzar a trabajar, a los horarios en que hay más usuarios, a las calles dónde se podía encontrar competencia de otros *micros* y a los momentos en que es conveniente acelerar o aminorar la velocidad del vehículo. En algunos casos, incluso, el operador más experimentado señala algunas fallas mecánicas específicas del microbús, e indica sugerencias prácticas al principiante para impedir que los desperfectos detengan la marcha del vehículo.

La habilidad para controlar el medio de trabajo es reconocida como un atributo exclusivo del gremio transportista; tanto así que hay una jerga específica para denominar las destrezas que aplican los choferes en sus prácticas cotidianas. Así, según la oportunidad o la necesidad de acaparar pasajeros lo requieran, el operador puede “meter pata” o “aplastarse”, para avanzar más rápido o más lento, respectivamente. A la práctica frecuente de conducir con exceso de velocidad, rebasando unidades de transporte público para recoger más usuarios y dejando sin posibilidad de conseguir pasajeros al conductor de la unidad que va quedando rezagada, se le denomina “dar pepino”, en una subyacente alusión sexual de sometimiento de un operador por otro. En la competencia diaria por ganar el pasaje, la capacidad de un operador para resultar “vencedor”, es motivo de orgullo y de demostración de hombría; el realce de los atributos masculinos es un código compartido por los operadores de microbús y al que recurren para dotar de sentido sus actividades cotidianas.

Por otro lado, eventualmente y merced a motivos fuera de su control, los choferes pueden llegar a obtener buenos ingresos durante un lapso de la jornada de trabajo. Es el caso, por ejemplo, cuando el conductor logra cubrir el monto de la cuenta apenas durante pocas horas de trabajo. En torno a esto, algunos choferes

han construido una narrativa que —además de especificar el horario del inicio de la jornada, los lugares en los que se halla la mayor afluencia de usuarios y la destreza para evitar encuentros con otros vehículos—, hace referencia a *la magia*, tal como en el siguiente fragmento de relato a continuación:

“Hoy traía la magia; de que traes la magia, ya la hiciste: si comienzas a trabajar con la magia, subes y bajas lleno” (Operador anónimo, registrado en observación de campo, 4/09/2009)

A este respecto, la magia, según la caracterización de Frazer (1991), es el conjunto de habilidades, ejecutadas mediante conocimientos y prácticas concretas, que pretende producir resultados contrarios a las limitantes impuestas por leyes externas, para crear un beneficio u obtener un fin, y que a la vez se relacionan con cierto orden en la organización social del grupo. Siguiendo esta argumentación, si bien los choferes se sitúan en contextos complicados, en gran medida determinados por causas ajenas a su voluntad, no dejan de reivindicar sus medios y posibilidades de incidencia para la consecución de resultados para ellos positivos.

A través de su forma de conducir el vehículo, los microbuseros demuestran su capacidad para obtener resultados deseados, a pesar de las adversas condiciones estructurales de la prestación del servicio y los imprevistos cotidianos. En el orden interno del gremio microbusero, donde la lógica de “ganar lo más que se pueda” define el carácter del proceso de trabajo, las prácticas de los choferes se invisten con un amplio sentido de legitimidad, generar prestigio para los operadores más hábiles y experimentados y son constitutivos de vínculos identitarios entre la comunidad de trabajo de los microbuseros.

Hacia afuera, sin embargo, tales prácticas son comprendidas en otros términos; muestra de ellos son los reiterados descalificativos con que los usuarios juzgan las maneras de conducir de los choferes, o los constantes estereotipos con que se representa a los microbuseros, asociándolos a imágenes negativas de *cafres*, *nacos*, *ignorantes*, y

La interacción con los pasajeros

Al igual que en otras actividades de servicio, en el proceso de trabajo en el transporte público, es imprescindible la presencia del usuario para que el producto

se pueda generar (De la Garza, 2006; 18). El pasajero, de tal modo, se inserta directamente tanto en la producción del servicio, como *objeto* de trabajo, del mismo modo que en su consumo inmediato.

Las prácticas de los operadores de transporte en su interacción con los usuarios son del todo congruentes con lógica de ganar lo más que se pueda, quedando en segundo plano la satisfacción óptima de las necesidades de los pasajeros.

Si bien hay notables excepciones, en las que el operador se dirige de forma amable hacia los usuarios y procura prestar un servicio de transporte digno, en la mayoría de los casos se puede verificar un muy escaso interés de los choferes respecto a la comodidad y a la seguridad de los pasajeros. El desprecio de los operadores hacia los usuarios, en algunos casos, se manifiesta cuando se refieren a éstos como “el ganado”.

En sus prácticas laborales diarias, el chofer debe insistir para que cada usuario, después de abordar, ocupe el menor espacio posible en el microbús; las expresiones del habla a las que recurre han sido ya convertidas en frases de uso común:

“Váyanle pasando, ¿no?, la bajada es por atrás”

“Nada más si se van recorriendo en doble fila, por favor”

En lo que tiene que ver con los altercados cotidianos entre usuarios y choferes, por la incompatibilidad entre la demanda de comodidad y seguridad de los primeros frente a los esmeros de los operadores para transportar una mayor cantidad de pasajeros, otras narrativas nos dan cuenta de las dificultades para la mutua comprensión de las características del servicio de transporte colectivo:

“Lo que la gente no entiende es de que por los tres pesos que pagan no se le puede dar un mejor servicio... de veras que no sale. Que si vas lento, que se les hace tarde; si vas rápido, que le bajas. ¡Ah!, pero eso sí, quieren que los subas y los bajas donde a ellos se le hinche la gana; ¡Quieren que los recojas y los lleves hasta la puerta de sus casa!, ¡Ni que fuera taxi! ...Y mira: si voy a estar pensando en lo que cada uno quiere, nunca le voy a dar gusto a nadie...”

Por eso mejor yo a lo mío; y *la neta, la neta*, se oye mal, pero por mí, que digan misa” (Humberto Flores, operador, Ruta 14, 13/07/2009)

En una ocasión, viajando a bordo de un microbús circulando en Periférico Sur, un usuario se dirigió a gritos hacia el chofer, reclamándole por conducir a exceso de velocidad, a lo que el operador simplemente contestó:

“Así manejo yo, y si no te gusta hazle como quieras; vete en un taxi, o caminando, o agarra otro micro, aquí está lo de tu pasaje” (Operador anónimo, registrado en observación de campo, 3/08/2009)

Sin embargo, a pesar de las afirmaciones de los choferes antes expuestas, en las que podría interpretarse cierta despreocupación o un cinismo explícito para enfrentar el descontento de los usuarios, lo cierto es que el chofer se somete a una tensión constante, en la que prefiere sacrificar la buena apreciación que de él llega a formular el pasajero, a cambio de obtener los ingresos monetarios necesarios para el pago de la cuenta y para sí mismo como retribución por su jornada diaria de trabajo:

“A veces sí se siente gacho, que todo el tiempo te vean mal y que por lo menos de naco y de cafre no te bajen... pero, ¿ps qué se le hace?, así es esta chamba y hay que saber rifarse” (Lorenzo Vargas, operador, Ruta 13, 8/08/2009).

De tal modo, el conflicto con los usuarios es una posibilidad latente que los operadores de microbús enfrentan cotidianamente. En ocasiones, tales problemas llegan a expresarse en airadas discusiones e incluso derivan en enfrentamientos con violencia física. Sin embargo, también es notorio cómo en muchos casos, ante los reclamos de los pasajeros o de automovilistas particulares, los choferes de microbús optan por una actitud de indiferencia, haciendo caso omiso de los reclamos y simplemente concentrándose en continuar realizando su trabajo del modo que para ellos resulta más provechoso. Pareciera que los operadores ven tales eventos como parte de la *normalidad* con la que desarrollan su trabajo, y su respuesta es más bien la despreocupación ante los incidentes cotidianos que podían enfrentarlos contra los usuarios.

El control del medio de trabajo y la identidad como conductor.

Antes ya mencionamos el control del vehículo como mecanismo primordial al que puede acceder el chofer de microbús para definir la viabilidad de obtener ingresos. Apuntaremos a continuación algunas reflexiones en torno a los componentes simbólicos de la relación del operador con su medio de trabajo, que buscamos recuperar aquí como expresiones de subjetividad, de auto reconocimiento e identidad colectiva.

Entre los microbuseros, las habilidades manuales para controlar el vehículo, la sagacidad para sortear los imprevistos cotidianos y la capacidad para definir de una forma útil para el chofer las situaciones de interacción con los pasajeros, son motivos de mutuos reconocimientos en el interior del gremio transportista y se valoran como saberes exclusivos de los practicantes del oficio. De tal modo, el dominio del vehículo en su aspecto instrumental, como medio de trabajo para obtener ingresos, es un atributo distintivo de los conductores de vehículos de transporte público; tal particularidad no es accesible para cualquiera. A través de la exhibición y el realce de la habilidad de manejo en sus prácticas cotidianas, los choferes invisten de un reconocimiento colectivo para su trabajo, diferenciándolo de otros tipos de actividad.

En ese sentido, es pertinente destacar que en las sociedades contemporáneas, los vehículos participan en una densa red de significados, de ocupación del espacio urbano, de velocidad y movilidad, de connotación fálica de masculinidad, de resguardo ante contingencias externas, de proyección narcisista y de dominio del sujeto sobre la máquina. Los automóviles suelen constituirse como elemento identitario y de diferenciación tanto personal como colectiva (Aguilar, 2003). Es decir, además de su aspecto instrumental, como medio de trabajo, el control del microbús tiene también un componente simbólico para el chofer, tal que permite a los operadores utilizarlos como medios expresivos para comunicar información sobre la propia identidad y como instrumentos de emisión de mensajes que destacan las elecciones valorativas y estéticas de los operadores.

En el control del medio de trabajo y su utilización como medio expresivo, el operador inclusive desarrolla la habilidad, manipulando la palanca de velocidades y oprimiendo alternadamente los pedales, para hacer que el microbús emita sonidos

que pueden comunicar mensajes de desafío para otros automovilistas, de apremio para los pasajeros o de galanteo hacia alguna transeúnte.

Entre otros mecanismos a los que el chofer recurre para subrayar un auto reconocimiento con el vehículo, es notoria la ordenación estética de su campo inmediato de trabajo. La música es, sin duda, una alternativa muy frecuente para generar un entorno familiar, en el que chofer puede reconocerse y que, de algún modo, imprime una marca personalizada que ofrece un mensaje rápidamente descifrable sobre la propia identidad, asequible tanto para los miembros del gremio como para los usuarios del servicio. Frecuentemente, el sistema de sonido en los microbuses es propiedad del conductor, quien destina sumas de dinero considerables para instalar el auto estéreo más sofisticado o las bocinas más potentes en el vehículo, aun cuando no sea de su propiedad.

La colocación de accesorios e insignias decorativas, siempre al alcance del campo visual del operador, y muy raramente en la parte trasera o en los laterales del interior del vehículo, también constituye un medio para el despliegue de la subjetividad (Pross, 1980). En esta ordenación, el chofer esparce símbolos que destacan sus creencias religiosas, sus hábitos de consumo, sus preferencias deportivas, sus gustos musicales, o que le permiten recrear la presencia de algún ser querido, representado en una fotografía o en un objeto de uso personal.

Algo que aparece con reiterada frecuencia entre los accesorios que el chofer instala en su entorno, son los emblemas o utensilios que tienen que ver con *lo automovilístico*. Es muy común que el chofer se rodee de estampas de marcas de autos de prestigio (Ferrari, Mercedes-Benz, Opel, Lamborghini, Audi), de banderas a cuadros, de reproducciones en miniatura de cascos para conductores, de logotipos de carreras automovilísticas; en ocasiones, las insignias son colocadas sobre la palanca de velocidades o sobre el volante que manipula cotidianamente el conductor, sustituyendo u ocultando las características *originales* del microbús.

Veríamos en lo anterior la operación de un dispositivo subjetivo que permite al chofer una disyunción simbólica de su condición como *microbusero*, para adscribirse plenamente, en cambio, a una identidad como *conductor*. En la elaboración subjetiva de este deslizamiento de sentido, puede influir toda la carga negativa con que se han instituido los patrones de valoración para el trabajo de los conductores de

transporte colectivo, en contraposición con los atributos generosos, socialmente compartidos, con base en los cuales se generan significados de prestigio para los automóviles y sus conductores. No obstante, la estética que generan los microbuseros al marcar simbólicamente su entorno, es particular y distintiva del gremio, diferenciándose de la estética que puede acompañar a los conductores en otro tipo de vehículos.

En la interacción inmediata, no solamente interiorizan los códigos relativos a *lo automovilístico* disponible en el entorno cultural, sino que los retoman selectivamente y los reprocessan para crear una configuración —que articula los significados de prestigio, de masculinidad, estatus, de dominio sobre la máquina, etcétera— que da sentido a la práctica concreta de los microbuseros en la conducción del vehículo de transporte público.

Ámbitos de reforzamiento y recreación de la identidad colectiva de los microbuseros

Hasta aquí hemos destacado las habilidades de manejo, el control sobre el medio de trabajo y las interacciones con los pasajeros, como algunos elementos del proceso de trabajo de los microbuseros que generan formas de comunicación y reconocimiento mutuo entre los miembros del gremio y llegan a constituirse como elementos de identidad colectiva. En sus prácticas laborales cotidianas, los operadores comparten vínculos comunicativos y elaboran colectivamente atribuciones simbólicas para las destrezas en la conducción, para los vehículos que controlan y para el trato hacia los pasajeros; con los que trazan su identidad y se diferencian de los trabajadores en otros oficios e incluso con choferes de otras Rutas.

Los paraderos o las bases de la Rutas, son también puntos de encuentro en los que los choferes mantienen una interacción directa entre sus similares y con los checadores y cacharpos. En estos espacios, durante el tiempo que los vehículos permanecen formados esperando turno para cargar pasaje, los operadores participan en conversaciones y juegos, comparten alimentos y, en ocasiones, al finalizar la jornada de trabajo, escuchan música y consumen bebidas alcohólicas. Es notorio, en muchos casos, la connotación sexual de las conversaciones y de los

juegos entre los miembros de la Ruta; sus pláticas comúnmente están cargadas de narraciones de “aventuras y conquistas” con mujeres, de *albures* entre ellos y suelen acompañarla con ademanes y tocamientos de simulación de sometimiento sexual. Con ello, veríamos también una connotación de competencia simbólica y de expresión de masculinidad que refuerza la identidad colectiva de los operadores de transporte público.

Pero la intensidad de los vínculos compartidos entre operadores de microbuses no únicamente puede darse durante el desarrollo del proceso de trabajo en el territorio que abarca la Ruta y en el espacio común compartido en las bases y paraderos. A pesar del carácter individualizado del proceso de trabajo, en el que la obtención de ingresos depende del ejercicio personal de las habilidades y se prescinde de la cooperación con otros operadores –a los que, por el contrario, hay que “vencer” en la competencia por el pasaje–, los choferes suelen compartir otros ámbitos de socialización, más allá del que implica compartir el trabajo en una misma Ruta.

Es frecuente, en ese sentido, que los choferes una Ruta se organicen para formar equipos deportivos (de fut-bol, preferentemente) e inscribirse en algún torneo para asistir semanalmente a practicar el juego, con lo que también refuerzan y recrean un ambiente de competencia y de identidad masculina. Los días sábados o domingos, los choferes acuden acompañados por sus familias a los campos deportivos, llevando insignias y gritando consignas o *porras* que los identifican como miembros de la Ruta; también, en varios locales sedes de las Asociaciones, se exhiben ostentosamente fotografías de los equipos deportivos o los trofeos obtenidos por la Ruta en las competencias en las que participan.

Otro tipo de actividades que los choferes miembros de una Ruta y sus familias comparten, conjuntamente con los concesionarios, son las fiestas de los aniversarios de la Asociación o del cumpleaños de los líderes. Es muy común también, los días 12 de diciembre, la celebración de la Virgen de Guadalupe, cuando los miembros de la Ruta (tanto concesionarios como operadores) organizan misas y convivencias en torno a los altares construidos en los paraderos o en los locales de la Ruta. En estos casos, no es únicamente la celebración religiosa la que congrega a los choferes, sino también la oportunidad para compartir alimentos y bebidas alcohólicas y participar en bailes amenizados por conjuntos musicales o grupos “sonideros”.

Estos ámbitos de socialización refuerzan los vínculos de confianza y de amistad entre choferes, también pueden cumplir la función de atenuación o de restauración simbólica de los eventuales problemas entre operadores por las pugnas de la competencia diaria por el pasaje. Las fiestas también relajan la relación jerárquica entre los concesionarios y los operadores, al compartir, en condiciones de igualdad, el orgullo por la pertenencia a una Ruta.

Reflexiones finales

Una forma de concreción de la identidad colectiva se deriva de prácticas sociales comunes en determinados ámbitos de relaciones sociales. Hemos analizado aquí las prácticas laborales de los microbuseros en relación con su medio de trabajo, en las interacciones con los pasajeros y en otros espacios de socialización. Procuramos contemplar las prácticas laborales de los microbuseros tanto en sus dimensiones objetivas y subjetivas, constitutivas de una identidad colectiva que las inviste de un amplio sentido de legitimidad en el interior del gremio.

Si bien los operadores de microbuses en la ciudad de México continuamente generan incomodidad entre los usuarios, accidentes y riesgos permanentes para los peatones y automovilistas, en el interior de su colectividad la atención a esta problemática es prácticamente nula.

En sus prácticas laborales cotidianas, los operadores de microbuses apropian de forma selectiva los códigos culturales del entorno, reprocesándolos para dar sentido a su actividad y destacando los atributos positivos que les permiten afrontar las condiciones adversas para su trabajo.

De este modo, llegan a construir una identidad “para” que tiene una orientación inmediata; es decir, para dar sentido a la capacidad para desenvolverse ante los factores estructurales fuera de su control (como el estado mecánico de las unidades vehiculares, los montos de la tarifa, la competencia de otras modalidades de transporte, las características de las vialidades, la ausencia de mecanismos que garanticen un ingreso estable, entre otros), destacando los atributos positivos, que se reflejan en una construcción de prestigio y reconocimiento por el dominio de tales prácticas.

Sin embargo, las mismas prácticas son, desde fuera del gremio, contempladas como lesivas para el conjunto de la ciudadanía. Estas *lecturas contradictorias* que hacen los choferes y la ciudadanía de los códigos con los que se elabora el sentido de la actividad laboral en el servicio de transporte de pasajeros, sin duda, acrecienta la diferenciación entre el “nosotros” y “los otros”; de ahí, quizá, que la forma más recurrente de representar a los microbuseros sea a través de su caricaturación o estigmatización.

La construcción de estas imágenes sobre los operadores de microbuses se sustenta en una “alteridad visible”; es decir, en la construcción de los estereotipos de los microbuseros, se deja en la opacidad los factores estructurales que condicionan el conjunto de prácticas iterativas de los microbuseros.

Bibliografía

- Aguilar Nery, J. (2003). "Masculinidades, choferes y espacio urbano en la ciudad de México", en *Convergencia*, No. 33, septiembre-diciembre. pp. 201-224
Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/105/10503309.pdf>
[12/04/2009]
- De la Garza, Enrique, *et. al.* (2010). "La Querrela de las Identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?", en De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (coords.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: CLASCO, UAM-Iztapalapa, Plaza y Valdés.
- Frazer, J. G. (1991). *La rama dorada: Magia y religión*. México: Fondo de Cultura Económica.
- López Saldivar, I. (1997). *Nadie está satisfecho... Los derroteros del transporte público concesionado en el DF*. México: UTEHA, ACOMEX.
- Loyzaga de la Cueva, O. (1989). "Conflicto de la Ruta 100, Dirección Sindical y Ofensiva Estatal" en *El cotidiano*, No. 30, julio-agosto. pp. 24-29.
- Navarro Benítez, B. (1995). *Gestión del transporte público de la ciudad de México*. México: UAM-Xochimilco.
- Pross, H. (1980). *Estructura simbólica del poder: Teoría y práctica de la comunicación pública*. Barcelona: Gustavo Gilli S. A.

Los otros trabajos en México: El caso de los vagoner@s del Metro

Sandra Rosalía Ruiz de los Santos*

Este trabajo se desprende de los hallazgos de la investigación para obtener el grado de maestra en Estudios Laborales y se complementa del proyecto de investigación titulado Identidad y acción colectiva en trabajadores atípicos, enfatizando el tema de la violencia como un plus de precariedad, no solo en los trabajos más formales sino también en el llamado sector informal.

Características de la ocupación de vagonero

El Tren Metropolitano de la Ciudad de México, mejor conocido como Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro¹ además de ser uno de los transportes más utilizados en la capital mexicana, el *Metro* se ha convertido en el centro de trabajo de 2 mil 868 vagoneros (20/07/09, EL UNIVERSAL.com.mx), quienes en su mayoría se encuentran agrupados en siete organizaciones² de toda la red del STC Metro, y concentra una población mayoritariamente joven, que oscila entre 15 y 36 años³.

Comúnmente subsumido al interior de la categoría de ambulante, el trabajo del vagonero además de tener aspectos en común con los tianguistas y vendedores del Centro Histórico del país, como son las agresiones en el espacio de trabajo, la gran competencia entre ellos debido a la forma de vender, presentar el producto, gritar, y convencer al comprador, lo que diferencia notablemente a los vagoneros son las altas ganancias y el peculiar rasgo de ser un trabajo propiamente ambulante, ya que el vendedor transita por diversos vagones del tren en donde la venta es realizada en movimiento, lo que le proporciona a su trabajo un toque de clandestinidad.

* Maestra en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa.
E-mail:xandunga20@hotmail.com

¹ Metro es una apócope de Metropolitano, perteneciente a la metrópolis, que a su vez deriva del griego Meter (madre) y Polis (ciudad). Los franceses bautizaron con el anglicismo *metro* a su tren subterráneo, en tanto que los ingleses optaron por llamar *underground* al suyo, familiarmente conocido como the tube (el tubo), mientras los norteamericanos han escogido la variante *subway*, cuando no usan el giro *hole* (Auge, 1998), en el caso mexicano, la palabra común sería el Metro.

² El número de organizaciones puede aumentar si no es considerado que generalmente éstas son conformadas por familias y grupos de amistad que la mayoría de veces se adhieren a las más grandes organizaciones, en este caso se han reconocido siete organizaciones consolidadas e independientes una de la otra.

³ Este dato es una aproximación realizada durante la observación participante, debido a que no existe un censo ó padrón confiable.

En cuanto a las ganancias económicas que se obtienen, éstas son consideradas por ellos como un ingreso excepcionalmente alto, muy por encima de las percibidas por un salario de obrero de nivel medio, ya que se puede obtener hasta \$1,000 pesos en un día de fin de semana, debido a que entre otras cosas, sus productos la mayoría de veces son adquiridos a grandes empresas a precios ínfimos y se dirigen a un mercado de 4.5 millones de posibles compradores (López, 2007) lo cual hace más atractiva la ocupación. Aunque sus altos ingresos no se ven reflejados en condiciones óptimas de trabajo y la obtención de esos cuantiosos ingresos tienen otro costo para el trabajador: el de desencadenar una lucha constante por el control del lugar de trabajo y del trabajo mismo.

En relación con la clandestinidad, ésta se presenta bajo la sombra del poco conocimiento público de la ocupación y por tanto el confinamiento al interior de la categoría de ambulante semifijo ó establecido en la vía pública, situación que al mismo tiempo que constriñe también posibilita al vagonero tener un mayor margen de acción reflejado en vender cualquier tipo de mercancía, dirigirse a su clientela u otros actores presentes como más le convenga, debido a que el vagón se vuelve en lugar de trabajo por 3 minutos, mientras se arriba a la siguiente estación, es un espacio cerrado que le da cierto anonimato a la ocupación.

Comúnmente al interior del vagón los vendedores ambulantes caminan al centro del pasillo, de un extremo al otro exhibiendo la mercancía, anunciándola a través de sus instrumentos de trabajo que son la voz, el cuerpo, un reproductor de video y/o audio, bocinas y micrófonos. La comercialización que realizan va desde los discos y videos *piratas*, dulces, juguetes y curitas, hasta prontuarios de matemáticas, gramática y recetas, todos ellos productos de ocasión ó temporada, cuyo precio oscila entre cinco y diez pesos. Regularmente venden desde las seis de la mañana hasta las diez de la noche en cualquiera de sus 175 estaciones, aunque algunos pueden comenzar desde que se inicia el servicio para los usuarios (5 AM.), hasta que se termina (12:00 PM.), lo cual es poco usual ya que por la mañana, debido a la saturación de pasajeros en toda las líneas, pocos se pueden meter y vender, mientras que en la noche la poca presencia del usuario desanima su estancia.

Habitualmente la jornada laboral entre semana comienza a las 10 u 11 de la mañana, los vagoneros llegan a la *base*⁴, saludan⁵ a todos los compañeros de ruta, platican un momento y de inmediato se preparan para abordar el tren. Para ése entonces su ánimo viene “cargado” tanto por la frescura con que inician el día, como por las animosas interacciones con sus compañeros. El mejor horario para la venta es entre las 12 y las 5 de la tarde, pues entre otras cosas los vagones transportan el número de usuarios que les es “suficiente” para intentar convencer. Estas horas se aprovechan por muchos puntos, uno de ellos es la temperatura que no es tan extrema, incluso es más soportable, el ritmo de la *cadena* es más rápido que en otro horarios, sin embargo pueden exhibir mejor su mercancía⁶.

Debido a que los conductores no detienen los trenes, los vagoneros tienen un menor margen para alterar el ritmo de la cadena. Es un horario que agrada porque se puede tener mayor control del trabajo propio y colectivo, de su entorno y por la posibilidad de prever de cierta manera algunas contingencias. La baja afluencia de usuarios permite estar “checando” los tiempos y lugares establecidos para hacer el recorrido, para revisar por las ventanas frontales de cada vagón a sus compañeros de trabajo⁷, conocer si un operativo los espera en la estación de arribo, así que por estas y muchas razones son horas valiosas que se deben aprovechar.

En su rutina de trabajo con gran persistencia aprovechan el espacio cerrado del convoy por aproximadamente tres minutos y comienza el proceso de *seducción* para la venta, así que *el grito y el choro* como ellos lo llaman, en esta ocupación es una de las *cartas de presentación* para desarrollar su trabajo, pues lo primero que hace un vagonero al abordar el vagón es *decir, corear, recrear y re-petir* un discurso, más o menos *aprehendido* que puede

⁴ La base es el lugar, el espacio donde se concentran para abordar los trenes, puede ser en las escaleras, al final del andén, para mayor información ver página 20.

⁵ El saludo entre hombres consiste en un estrechar fuertemente las palmas de la mano y unir sus puños. Para las mujeres un apretón de manos. Platican sobre cómo les fue el día anterior en el trabajo, sobre algún partido de fútbol e incluso intimidan sobre su vida personal.

⁶ Entre ellos se reconoce y da prestigio un perfecto dominio de sus movimientos, los cuales van desde levantar su pantalla, subir el volumen de las bocinas de forma adecuada, ingresar al vagón sin prisas ni pereza, caminar en el pasillo con elegancia y seguridad, pero sobre todo con los cinco *sentidos* muy despiertos.

⁷ Con excepción de la línea 2, ya que este tipo de vagones esta unido y no hay puertas ni ventanas que los separen, por lo cual se organizan de la siguiente manera, cada organización trabajan de corrido, recorriendo el vagón sin salir de él, y dividen su ruta saliendo del convoy para abordar el tren de regreso.

depender del producto que vende (audible ó visible), la línea en que trabajan (túnel ó línea elevada) y el escenario ó situación en el que se encuentran (fines de semana, operativos permanente o intermitente). Los vagoneros más habilidosos, trascienden esta organización del trabajo rutinario y son capaces de imponerse a la gente con sus ingenios y humor, ya que por definición el transporte público en México es parte del caos ciudadano que se vive todo los días en cualquiera de ellos.

En este contexto un factor decisivo en la situación de trabajo de los vagoneros, es que su actividad está prohibida, por lo que constantemente son objeto de persecuciones, intimidaciones y acoso por parte de las autoridades gubernamentales, y más en general, recaen sobre ellos con gran frecuencia duros juicios y actitudes de desprecio o desaprobación de los usuarios de este transporte, así como de la ciudadanía en general, pues entre otras cosas, se trata de un problema que atañe no solo al (STC) Metro, sino también al usuario que diariamente se transporta, e incide en el trabajo del personal del Metro y particularmente para la gente que desarrolla la ocupación para obtener algún ingreso.

La persistencia de estos vendedores ambulantes ha sido “permanente” en el Metro a pesar de los planes para erradicarlos. Desde su creación en 1969, hasta 1993 cuando el Diario Oficial de la Federación en la Asamblea de representantes emitió la prohibición del comercio informal para utilizar exclusivamente las instalaciones como un transporte seguro y eficiente, los vagoneros han mostrado que a lo largo de estos años, el uso que le han dado al Metro es el de crear un lugar de trabajo, aunque esto implique ser remitido al Juez Cívico para pagar una multa de \$50 por ejercer el comercio en los vagones y quedar libres.

Estructuras del trabajo de vendedor ambulante en el Metro

En lo superficial y en la mayor parte de los recorridos que se hacen como usuario, ya sean cotidianos, obligatorios ó fortuitos, pareciera que la ocupación esta desordenada, sin embargo existen indicios para sustentar regularidades que son evidentes y están instituidas. Al convivir algún tiempo con ellos en el subterráneo se detectó que preexisten normas y principios, pero sobre todo disposiciones que en la organización del trabajo del vagonero pueden actualizarse o reconstruirse en la práctica.

La primera es el pago de cuotas, entre los vagoneros se habla de la *finanza*, que no es otra cosa que la aportación “voluntaria” de ingresos monetarios a la organización a la que se afilia. La contribución oscila entre los \$50 y \$100 pesos semanales, y de \$1,500 a \$3,000 por la ocupación de una “plaza”. Cabe decir que estas cifras son aproximadas, ya que el monto específico de la cuota depende de la línea, líder u organización a la que se aspire ingresar.

Aunque parece un trabajo de fácil acceso, muchas veces resulta más complicado que cualquier otro, ya que a los vendedores ambulantes del tren metropolitano se les “deja” trabajar siempre que paguen de una u otra forma por ello. Usualmente el depósito es pagado en un tiempo determinado, fijado entre el líder y el “nuevo” vagonero. En el caso de las mujeres existe la posibilidad de cubrir este requisito pagando favores sexuales al líder, en el caso de los hombres, la opción es convertirse en un *golpeador* que esté dispuesto a defender en cualquier momento y ante cualquier contingencia a la organización ó al líder, a cambio de ello se les perdona una parte proporcional de la cuota de ingreso y pueden llegar a subir de escalafón en la organización como coordinador de línea, ó llegar a convertirse en lo que comúnmente le llaman ser un *mandamás*.

Los favores no es la única manera de ingreso a la venta del subterráneo, existe otra forma de acceso: los vínculos de parentesco familiares y extra familiares que rodean significativamente la ocupación. En esta modalidad, generalmente la incorporación de los “nuevos” vagoneros en estructura de venta se encuentra *regulada* sobre todo por redes familiares y de amistad que sirven de *aval* ante el líder o al grupo de vendedores al que se afilia.

En la primera modalidad de ingreso está presente la información de que el trabajo mismo irá solventando el gasto desembolsado para trabajar, esta idea se encuentra muy presente sobre todo en los de “recién” ingreso, aunque no para los que heredaron la plaza de su familia. En el caso del ingreso a través de las redes esta es vista como una opción de trabajo. Sin embargo, lo incuestionable para todos los vendedores es la siguiente particularidad, que además de mostrar acrobacias individuales y grupales, involucra adaptación para poder persistir en el trabajo que nos refiere principalmente a la venta, se trata de las reglas de la *cadena*.

Respetar el ritmo de la *cadena* y no saltarla es una de las convenciones

más importantes entre la red de vendedores ambulantes del Metro. Los vagoneros llaman *cadena* al orden en que suben a vender al convoy, se refieren al mecanismo que sigue un recorrido de venta. Entre los vagoneros la cadena consiste en ingresar al vagón y salir de él con un orden y bajo un mismo ritmo, cadencia que debe evitar que alguno de ellos se quede más tiempo en el vagón y provoque la interrupción del recorrido. El *ritmo* de la cadena refiere básicamente a la regularidad que existe durante un recorrido, es decir *al entrar y al salir* del vagón sin contratiempos que rompan la cadencia.

Entre otras cosas, el respeto a la cadena implica una manifestación de cortesía y de orden entre los colegas, una regla para la sana convivencia entre compañeros de trabajo, de tal manera que no se puede *saltar* la cadena de venta, hacerlo traería como consecuencia además de disgustos, peleas, y distanciamientos una condena moral que pocas veces los vendedores ambulantes están dispuestos a asumir. No obstante, su trasgresión puede ser disculpada bajo ciertos lineamientos, tal es el caso de si se interrumpe por acontecimientos propios del vendedor, como el de que un usuario pida la mercancía cuando ya se ha arribado a la estación, que el vagonero decida por voluntad propia ya no vender más debido a que se encontró en el vagón a algún amigo o familiar, o porque desee asistir a un sanitario, hacer una llamada telefónica, entre otras situaciones.

Para esquivar esta pauta existen excepciones, de hecho los vendedores a los que se les puede tolerar que *salten la cadena* es a los vagoneros veteranos, a quienes se les respeta de esta manera su antigüedad; a los denominados coordinadores de línea y a su vez a la gente que trabaja con ellos, y finalmente a los llamados independientes, quienes por alguna diferencia con el líder, porque su familia o ellos mismos fueron pioneros en la ocupación, ó porque en definitiva tienen gran capital social, no están adscritos a ninguna organización.

Todos estos vendedores pueden subirse a vender en el vagón que esté disponible, solo preguntando qué tipo de mercancía venderá su vecino, lo cual tiene que ver con una clara división entre los nuevos vagoneros y los antiguos vendedores. Pero como todas las reglas, ésta también tiene sus excepciones y existen vagoneros que aunque lleguen tarde a la cadena, se suben al vagón que vean vacío, sólo bastando para que se le tolere meterse de ésa manera a la venta, el que se le reconozca físicamente el rostro (o su persona), y no tanto

por el hecho de pertenecer a determinado grupo. Cabe decir que tal reconocimiento puede estar basado también en que la persona que viola la regla es agresiva y por lo tanto es capaz de entablar discusiones, dar empujones o amenazas a sus colegas, pero también el reconocimiento puede venir de que es alguien que les cae bien. Como puede verse, la cohesión del grupo en cuestión juega mucho en la posibilidad de que algún individuo pueda violar la regla de la distribución heterogénea de la mercancía en la cadena. Lo cual denota cierto consenso para la forma de romper legítimamente la regla.

Respetar la cadena y no saltarla se relaciona con otro de los principios más respetados en la ocupación de vagonero, la de *hacer base*, que consiste en esperar el turno para subir a vender al tren que le corresponde, para algunos es una forma de respetarse y convivir cordialmente en el trabajo.

Si bien en este criterio no existe una lista que registre la hora de llegada, como en las fábricas tradicionales, sí hay una supervisión de parte del propio vagonero, él cuida que se le respete su lugar y toma en cuenta a quien sigue antes y después de él⁸. Esta regla también se matiza un tanto para los grupos familiares o de amistades consolidadas en cada línea, los cuales fijan para sus miembros una hora común de llegada, e inicio de labores. En este orden de ideas, los grupos al interior de cada línea tienen que ver con la búsqueda de eficiencia en la ocupación de vagonero, algo así como grupos de trabajo en las fábricas para cumplir metas, ya que otras restricciones en cuanto al respeto de la cadena, es que se no se puede disculpar que el ritmo de la cadena se interrumpa debido a alguna pelea con el usuario u otro vendedor, por desajustes de sus instrumentos de trabajo ó porque ya no le alcanzaron los 3 minutos de venta, pues podría ser juzgado de poco competente, inexperto y algunas veces lerdo.

De lo anterior se desprende una regla casi de oro, la del respeto incondicional por el usuario y el cliente, en donde de diversas maneras se les inculca que el *cliente siempre es primero*. A veces el aprendizaje de tal regla es amargo, como cuando alguno de los vagoneros novatos llega a pelearse a

⁸ Aunque todos los vendedores deben de *hacer base*, esta regla también se matiza un tanto para los grupos familiares o de amistades consolidadas en cada línea, los cuales fijan para sus miembros una hora común de llegada, e inicio de labores. Por ejemplo, si deciden entrar a las once de la mañana se quedan de ver 15 minutos antes de esa hora para “alistarse” y arreglar diversos detalles, como decidir el orden de venta de acuerdo al tipo de mercancía que cada uno transporta.

golpes con un usuario que no le permite el paso, e inmediatamente por tal hecho el líder lo reprende verbalmente, lo manda golpear, le impone algún otro castigo o simplemente lo *corre*, es decir, lo separa de la actividad definitivamente.

Generalmente esta regla pasa desapercibida al usuario, aunque entre vagoneros el respeto a este es fácil de aprender como una norma muy importante. Desde el primer día, en esta actividad de venta todos se dan cuenta que la tolerancia al estrés y a los diversos comportamientos de los usuarios es un requisito indispensable para poder resistir varios meses o años en esta ocupación, incluso para soportar las ocho horas de la jornada, además de controlar las emociones propias como el enojo, la alegría, tristeza, rabia, etc.

Debido a que en el Metro el espacio vital⁹ se pierde, los vagoneros son conscientes de ello, así que lo van transmitiendo a los de nuevo ingreso. Los que tienen más antigüedad en la ocupación tratan de moderar los decibeles de sus bocinas, no gritar mucho, pero sobre todo, evitan empujar, tocar o molestar a los usuarios, aunque no siempre se logra porque la interacción con el cliente llega a ser necesaria por varios motivos ya que la cantidad y distribución de la gente en los vagones impide el tránsito. Contra la creencia común en la opinión pública, existen en algunos grupos de vagoneros prácticas comerciales que tienen como propósito evitar el atosigar mucho con sus gritos y presencia excesiva a los usuarios del Metro, presente sobre todo en los vendedores más veteranos.

En consecuencia a lo anterior, llegan a existir también reglas de moderación del número de vagoneros que pueden abordar un convoy. De cualquier modo, la mayoría de las veces (salvo dos líneas), más de seis vendedores no podrían realizar el recorrido completo, pues tan solo existen nueve vagones en cada tren y generalmente cada línea u organización en promedio recorre de siete a nueve estaciones, además existe la costumbre de no vender en los últimos vagones¹⁰, lo cual se relaciona con el control de la mercancía y otra de las pautas más sobresalientes, *no quemar la mercancía*.

⁹ Entendido como aquel lugar que existe entre un individuo y otras personas, necesario para que el individuo y las otras personas se sientan cómodos.

¹⁰ Existe la idea que en los últimos vagones solo viajan homosexuales que utilizan ese espacio para otros fines distintos al de un transporte, otros usos serían el del narcomenudeo, el robo el acoso, así como agresiones sexuales (Gómez, 2008).

Con esta pauta se busca un control entre la oferta y la demanda, en ella puede incidir el líder al asignar el producto a vender, tal es el caso de los dulces que son vendidos por aquellos que comienzan en la ocupación, pues no se puede entrar vendiendo el artículo de novedad ó el disco, debido a que este tipo de mercancía funciona como *escalafón*, en donde a través de la experiencia se puede llegar a ganar más, incluso relatan que a pesar de tener lugares en donde comprar barato no a todos se les avisa, al menos no al principio de iniciarse como vagonero.

Lo anterior se relaciona estrechamente con la consolidación de proveedores exclusivos que un líder puede tener, y de ahí puede explicarse porque se obtienen altas ganancias económicas si se trabaja de vagonero, pues la consigna es *comprar barato para vender caro*, lo cual solo es posible si el líder les proporciona la mercancía adecuada y a precios accesibles, ó en todo caso si recomienda a sus recién agremiados en qué lugar comprar¹¹. Situación en la que el usuario sin estar consciente de dicho control, interviene, pues hay productos que los vagoneros dejan de vender por ser poco consumidos o por dejar de interesar¹².

Usualmente el vendedor en vagones tiene en su acervo el conocimiento sobre la mercancía más adecuada para vender en determinado sitio, al tipo de público-usuario al que se le vendería. En este cúmulo de conocimiento, interviene un intercambio de códigos entre el vagonero y el cliente, pues no es lo mismo vender por la mañana, en la línea 1 que va de Pantitlan (Strati, 2000). Lo anterior no podría ser posible si no fuera por los días buenos y horarios, incluso por las desgastantes jornadas e itinerarios en donde los vagoneros siempre buscan vender *“lo que más jala”*, lo que esta de moda, los productos básicos como algún pegamento, plumas y agendas, sopas de letras, entre otros. Por tanto y con lo que se puede desprender de los párrafos anteriores, es que los ambulantes subterráneos para obtener cuantiosas ventas conocen las temporadas de venta, así como los días, la cantidad de producto que se

¹¹ También interviene el vendedor, aquel que busca diversificarse para no perjudicar sus ganancias ni tener problemas con sus compañeros pero sobre para tener un gran control de su trabajo.

¹² En el tipo de consumo generalizado, un ejemplo de ello son la adquisición de videos relacionados con las noticias más reiteradas por los medio de comunicación, tal es el caso de las necropsias de artistas gruperos o los videos con las últimas fotos de Michael Jackson, que en su momento son consumidos con cierto grado de “morbosidad”, que en poco tiempo se pierde y solo queda el olvido, lo cual no tiene nada que ver con las temporadas y los días tradicionales de buena venta, pues estas últimos son más previsibles.

pueden vender en los fines de semana, la época del año, etc. Y que el saber comprar la mercancía que se vende se relaciona con la antigüedad y la adhesión que se puede o no tener con el líder ó la organización, ya que la mayoría de veces en cada línea siempre existe proveedores y lugares claves para adquirir algún tipo de producto, así como también vendedores que se dediquen a producir su propios discos, aunque esta es información que no se transmite a los de nuevo ingreso ni aquellos que no puedan o quieran mostrar lealtad a la organización.

El hecho de evitar su permanencia en ciertos horarios, tener proveedores y lugares exclusivos para la adquisición de la mercancía a vender, se vincula con la convención de mantener en *secreto* la información sobre cómo se trabaja en los vagones. Una de las causas puede responder a que la comercialización realizada es de productos piratas, muchas veces ilegales, y a veces puede afectar la salud de quien la consume, motivo por el cual no hablan mucho sobre sus proveedores, sin embargo se sabe que generalmente los distribuidores se vuelven exclusivos de este tipo de vendedores.

La otra regla es “guardar” la información concerniente a la forma de organizar, controlar su trabajo y no hablar sobre los procedimientos formales e informales¹³ es visto como una garantía de no perder su única fuente de ingresos. La revelación a cualquier persona no autorizada por el líder o la organización, representaría una traición a su trabajo y a los compañeros, e implicaría perder su trabajo, incluso hasta sufrir daño físico. Por lo anterior, esta es una las reglas más indelebles que puede existir en la ocupación, que permea al interior y al exterior de los distintos ámbitos del trabajo. Al interior puede observarse como en los vagones, estaciones, rutas y bases de trabajo los vendedores evitan hablar de cómo es su trabajo, y en caso necesario utilizan un lenguaje no necesariamente verbal como gestos, señas, la conformación frases que resumen estructuras y significados, por ejemplo tenemos la siguiente expresión utilizada en medio de algún operativo: “*no des el cambio*”, que quiere decir que el operativo esta en el vagón siguiente.

¹³ Tal vez por el asedio que viven de parte del líder, el público en general, los partidos políticos y en algunos casos los medios masivos de comunicación, que pocas veces son honestos con la manera de utilizar los datos.

Otra frase muy reiterada es la de *levantar maleta*¹⁴, que refiere a la inversión que hacen de inicio para vender, todo lo cual de haber el tiempo y ganancias suficientes, puede invertirse nuevamente, lo que resulta relativamente fácil porque no muy lejos de determinadas estaciones existen proveedores específicos, para los discos y videos compactos no “producidos” por ellos se cuenta con laboratorios clandestinos, y en el caso del llamado artículo o mercancía, estas son adquiridas por el líder o el *conecte*, como ellos lo llaman, de grandes empresas como la Pascual, Sabritas, por mencionar algunas, en las cuales sacan lotes próximos a vencer su fecha de caducidad.

Aunque se pensaría que la organización de vendedores ambulantes funciona de manera vertical en cuanto a la vigilancia y el control, en lo observado y registrado en las entrevistas, los coordinadores y el líder no necesariamente vigilan personalmente al vagonero, ya que existe entre los propios vendedores una cadena de control, jerarquía y procedimientos de seguridad. Lo cual es de gran relevancia pues en el mismo tren, siguiendo la cadena se “*escuchan y miran*”, están muy atentos de lo que pasa en su vagón y en el contiguo, como formas de supervisión en donde no es necesario que exista la figura de un capataz, sino más bien bajo ciertas reglas entre ellos se vigilan y las hacen respetar ya sea con “acuerdos” o a través de “golpes”. En caso de no ser realizadas contempla penalizaciones proyectadas en castigos, que podrían ser “similares” a los que vive el obrero en la fábrica o taller ante el incumplimiento al manual de operaciones, aunque en este caso el no contar con algún reglamento explícito hace que las sanciones sean más severas y contemplen la violencia como medida propia para la corrección. Las normas en su mayoría son aprendidas e interiorizadas en la práctica, en el *vagonear*¹⁵, debido a que para los vendedores del subterráneo la relevancia radica en impactar las ganancias del día, en cómo se llevará a cabo la venta, si se presentara un operativo sorpresa o si llegan más vendedores.

¹⁴ La inversión para adquirir e invertir en su mercancía generalmente es mínima, para dulces y otras mercancías existen bodegas que concentran productos robados, aunque este tipo de información solamente es compartida cuando los trabajadores vagoneros se vuelven de confianza.

¹⁵ Para los ambulantes del subterráneo *vagonear* implica trabajar y vencer adversidades los cuales son vistas como un logro, el orgullo y hasta la valía como persona.

Rutinas de venta y contingencias en el vagoneo

Al inicio de cada jornada, por las mañanas, los vagoneros se concentran en pasillos de específicas estaciones o terminales del Metro que ellos denominan *base* o lugar de trabajo¹⁶ donde se concentran para abordar los trenes. En este sitio realizan una serie de actividades que son decisivas para vender con eficiencia no sólo en lo individual, sino también en lo grupal.

En lo individual, preparan y alistan sus instrumentos de trabajo, insertan pilas a los reproductores de audio y video, ajustan sus mochilas al tamaño de la mercancía o bocina, buscan monedas a cambio de billetes para no retrasarse cuando un usuario paga, acomodan la mercancía en una sola caja o bolsa para facilitar la venta, introducen los discos compactos en sus bolsas individuales, etc. En cuanto a lo grupal, se organiza lo que ellos denominan *cadena*, se intercambia información importante como la de tener que asistir a una marcha o movilización en apoyo a algún diputado o líder, partido político u otro similar, para conocer si habrá o hay un operativo especial operando en la línea, si habrá junta, incluso para saber quién está haciendo los operativos y qué compañeros han sido remitidos hasta ese momento.

Al llegar a la *base* los vendedores se reúnen para platicar un momento sobre el clima, el fútbol, la familia, etc.; entre los más jóvenes para presumir su ropa o equipo de trabajo nuevo, para los veteranos si su mercancía es novedosa, si fue adquirida a bajo costo, las ganancias del día anterior, el número y las formas en que burlaron los operativos, en fin para convivir unos breves momentos antes de la aventura que les espera. Es decir, la *base* constituye al mismo tiempo un espacio de preparación para la organización del trabajo y un espacio de socialización en el que se fermenta o consolida la formación de grupos que no necesariamente son solo de trabajo, pues hay quienes organizan partidos de fútbol, salidas al billar, visitas a balnearios, reuniones en sus casas, etc.

Aunque tal vez lo más relevante de estos encuentros es que a través de ellos se van formando alianzas entre vendedores para trabajar mejor, así como

¹⁶ Por lugar de trabajo se entenderá no el territorio que contiene la singularidad, sino la práctica humana que trabaja el imaginario demarcándose también por el afecto y la cognición (Aguilar; Seville; Vergara: 2001).

también para preservar los lineamientos más generales de la ocupación. Tal es el caso del uso legítimo e ilegítimo de bajar el costo a una mercancía que también es ofrecida por otro vagonero; el de saltarse los lugares de venta de los compañeros vendedores que llegaron antes; y el de cómo trabajar en fines de semana, cuando generalmente asisten familias a trabajar.

En fines de semana los vendedores no faltan y la importancia de los miembros familiares es muy importante, acuden al Metro aunque no precisamente por ocio sino para ayudar en el ingreso familiar, así que asisten los hermanos, espos@s e hijos, en donde el padre de familia vende discos, la madre perfumes y los niños dulces. En esta organización familiar del trabajo los niños venden en el vagón de en medio y van custodiados por sus padres que lo miran a través de las ventadas frontales. Cuando se trabaja en familia, la cadena habitual se modifica, pues generalmente las familias siempre se acompañan en la venta, lo que implica *hacer base* por mucho tiempo, se genera un ambiente aburrido debido al tiempo de espera para subir a vender al convoy, que *la cadena* se vuelva lenta y por tanto puede incomodar a aquellos que no llevan a sus familiares.

En este caso las molestias y disputas se deben a que no siempre es fácil tolerar a los padres que ayudan a sus hijos a salir del vagón, lo que atrasa el ritmo de la cadena, que solo se agiliza cuando algún miembro no habituado a la venta (hijos, espos@s, hermanos) la interrumpen para hacer un descanso, porque ya se cansaron y por lo tanto los vagoneros habituales aprovechan la oportunidad y *los saltan*, que los vendedores sean saltados por otros ambulantes significa que ya no se le respeta el lugar en la cadena y debe esperar a que pasen los que vienen atrás. Habitualmente estas podrían ser las situaciones mas tolerables de las contingencias, sin embargo es importante aclarar que lo que perjudica en general y a todos los vendedores es la presencia *inusual* de los constantes operativos, que son ejecutados por autoridades del Metro vestidos de civiles, llamados operativos de células, aunque esporádicamente también se presente operativos de la Agencia Federal de Investigación¹⁷.

¹⁷ A partir del 21 de Febrero 2005 se implemento formalmente el operativo vagón seguro, que en el 2006 cambio de nombre a Comando Operativo Metro que es permanente y se realiza por elementos de la

Abundando sobre otro rasgo significativo de la organización colectiva del trabajo, podemos ver que en casi todas las líneas del Metro cada arribo o salida de los vagoneros a los trenes es anunciada con un pitido que el conductor del mismo Metro emite, y los grupos de vagoneros aprovechan para señalar el momento en que cada grupo debe abordar el tren, pero el hecho de que dicho pitido a veces no se dé, lleva a confusión a cualquier vendedor inexperto o novato, el pánico que les provoca el pitido puede apoderarse de los vagoneros “inexpertos”. Sin embargo los vendedores con más experiencia adoptan una actitud mesurada, pues saben si hay que apresurar el paso o no, ya sea que decidan no avanzar más o decidan seguir vendiendo.

La manera en que en los momentos del pitido los vagoneros controlan con habilidad y destreza sus emociones, es indicativo de las sutilezas que implica una organización del trabajo que hace del manejo de los tiempos de organización de la cadena todo un arte colectivo, y por tanto de un control del trabajo. Incluso pueden reconocer cuándo un pitido viene del Metro del sentido contrario y distinguir también cuando un cierto tipo de pitido significa que aún va a tardar a salir el convoy. En el andén, una vez llegado el Metro, los vendedores saben dónde detener sus pasos y determinar el momento en el que entrarán, generalmente es después de que todos los usuarios ya están adentro. Eligen con minuciosidad el mejor lugar para transitar, realizar la venta y para abandonarlo lo más rápidamente posible una vez llegados a la estación.

Además, manejan con habilidad las contingencias del transporte, pues saben que cuando el recorrido del Metro se prolonga, la condición del pasajero cambia a molestia, nervios, e intolerancia al ruido y los empujones, por lo que los vendedores más aventajados tratan de conciliar esa situación bajando el volumen de su voz ó de la música, solo los más osados se atreven a seguir andando, así que tratan de guardar distancia con una mezcla de discreción y celeridad que solo puede verse plasmada en un vagonero de experiencia. Los ambulantes del subterráneo ciudadano abordan el convoy en la dirección en la que sale cada tren, es decir lo van recorriendo de adelante hacia atrás. Normalmente entran por la primera puerta del tren y siempre cambian de vagón saliendo por la puerta final, para correr y entrar nuevamente por la segunda

policía auxiliar en conjunto con el personal de vigilancia del Metro. Con el objetivo de prevenir cualquier delito y salvaguardar la integridad física y patrimonial de los usuarios de ese sistema de transporte.

puerta de cada vagón, a esta secuencia le llaman *dar el cambio*.

Dar el cambio implica cambiar de vagón en los tiempos establecidos y de acuerdo al orden de la “cadena”, la cual es respetada por la hora en la que fueron llegando cada uno de los vendedores. Se realiza de esta forma para permitir la salida a los compañeros que no pudieron salir, así como también para tener un reconocimiento vasto de la “nueva venta. Esto último es de suma importancia ya que *optimiza su estancia en el tren*, pues el vendedor llega a un punto intermedio del vagón que le permite tener una visión general para detectar al personal del Metro que algunas veces hace la rutina de andar supervisando que todo funcione bien, a los espías que viajan en los trenes, al público usuarios al que se dirige, a los ladrones que buscan a sus víctimas, a los operativos montados en las estaciones de arribo, a los compañeros que no cumplen con el ritmo de *la cadena*.

Por seguridad física de cada vendedor es muy importante saber dar *el cambio* ya que si no se aborda por la segunda puerta, se corre el riesgo de “estrellarse” con el compañero que va saliendo, aunque esto puede ser flexible debido al número de vendedores en la línea ó cuando se comparte con otra organización alguna estación. También resulta fundamental correr rápido y a mitad del andén, pues en caso contrario se puede *chocar* con los usuarios que van de salida, no entrar al vagón, perder el recorrido y en un caso más grave caer o aventar a alguien a las vías.

Durante el ritmo de la cadena es usual que se presente el llamado *atraso*. Un atraso como ellos lo llaman, es la demora del tren para salir de la estación, para continuar su marcha ó simplemente es un convoy que se detiene. Las causas pueden ser la saturación de los usuarios, el retardo en la salida de un tren debido a la lluvia, los suicidios e incluso a algún desperfecto del material rodante. Aunque a los vendedores no les gusta el atraso debido a la espera prolongada que se tendrá que hacer en la base, pues la cadena siempre está vigente y nunca se puede alterar, los vagoneros llegan a utilizar y por qué no, hasta fastidiar a los usuarios con una venta reiterada que busca aprovechar el tiempo vendiendo más. Otros vendedores usan el momento para el “descanso”, el ocio, para salir a comer ó tomar algo más que un refresco. De parte de la organización puede ser utilizado para reuniones ó juntas, cobrar cuotas e informar sucesos importantes.

Una de las contingencias más o menos previsibles en la rutina laboral del vagoneros es el conocimiento común de que durante el día hay dos operativos, uno por la mañana y otro por la tarde, los cuales están en función del horario del personal de las estaciones del Metro, pues son las instancias que llevan a cabo la revisión. El último operativo del día es el más preocupante para los vendedores, porque durante el primer turno existen jefes de estación y vigilantes que llegan a disculpar la aprehensión de algunos vendedores, ya sea porque son sus conocidos o porque reciben algún tipo soborno. Sin embargo el operativo debe llevarse a cabo por lo tanto en las últimas horas del turno de las autoridades del Metro los operativos se desarrollan sin ningún manual de procedimientos, se les detiene incluso sin que estén vendiendo, basta con que el policía o jefe de estación conozca que es vendedor y le diga *¡ven acá!*. Lo cual genera molestia entre los vagoneros al no existir desde su punto de vista motivo suficiente para ser remitidos, aunque para aquellos que conocen este procedimiento llegan a mostrarse despreocupados pues conocen a los policías ó vigilantes de la línea, y saben que deben entregar sus hojas de reporte, así que les dan sus nombres y a veces sus alias o nombres falsos para que las autoridades cumplan con su trabajo, haciendo con ello un vínculo de favores difícil de romper.

Si son épocas de lluvia o tiempos políticos los vendedores pueden esperar que los trenes se atrasen o que deban ir a una marcha juntos para “dar apoyos”, a los líderes y sus alianzas con políticos. De hecho entre semana es cuando más se presenta este tipo de movilizaciones y los vagoneros no ponen resistencia, aunque para no perder su ganancia desarrollan la estrategia de no llegar a la hora acostumbrada, faltar y dar cualquier pretexto para no asistir, acuden solo unas cuantas horas y se retiran de inmediato, etc., pues saben que entre semana no se pierde tanto, aunque esto implica algunos castigos. Sin embargo, todo lo descrito anteriormente cambia si es fin de semana, es decir sin son sábados y domingos. Para los ambulantes estos días son los más importantes, incluso que la semana entera, ya que los vagones se llenan de familias que van de paseo, compras y a visitas familiares, aunado a que algunos usuarios asiduos no laboran (y si lo hacen es hasta medio día). Esto los anima a asistir y no faltar a vender ya que sus ganancias pueden aumentar exponencialmente, pues si en un día entre semana venden 20 discos, el

domingo ó sábadó puede vender hasta el doble, lo que ocasiona que estos días las jornadas se vuelvan de pugnas constantes y de una acérrima competencia.

Es muy común que al ingresar a la ocupación se les proporcione cierta “capacitación”, consistente en que una persona con más antigüedad le enseñe a “vender”, a lograr caminar cuando el vagón esta en movimiento, a anunciar su producto, llamar la atención del usuario, conocer horarios de venta, a saber esconderse o pasar por usuario, entre otras. Durante el período de enseñanza, el vendedor aprende a sortear las posibles situaciones a las que se enfrentará, por ejemplo, operativos, retiro temporal de la línea, remisiones, agresiones. También se le instruye para saber relacionarse y no pocas veces lidiar con la mayoría de los actores involucrados en su ocupación. Por mencionar algunos tenemos al jefe de estación, ubicado en los andenes; el policía de estación situado en los torniquetes y accesos, el policía de choque ubicado en los andenes; el usuario, ladrón ó carterista al interior del vagón; el conductor de tren; el personal de limpieza en los andenes; los compañeros (hombres, mujeres, niños, ancianos, discapacitados); incluso con otros que apenas están apareciendo en su escena laboral, actualmente a los policías de la Agencia Federal de Investigaciones.

Espacios de interacción en la venta subterránea del Metro

En el curso de las descripciones anteriores se delineó la organización del trabajo, sus normas y formas de venta de los vendedores del Metro, sin embargo ha quedado pendiente una de las características más significativas de la ocupación, a saber la presencia de distintos actores y las eventualidades en la venta ambulante del subterráneo mexicano. Detrás de la generalidad de “usuarios” se encuentran otros actores que ocasionalmente pueden irrumpir de manera inesperada en el trabajo del vagonero, como son diferentes bandas de jóvenes (emos, darketos, punks, etc.), grupos vulnerables de la sociedad (indigentes, ancianos, diferentes tipos de discapacitados, etc.), suicidas, predicadores, conductor del tren, y hasta el juez cívico, cuando llegan a presentarse a pagar la multa por la falta administrativa correspondiente.

En cuanto al líder podemos mencionar que tiene un símil con el patrón de la fábrica, que contrata al obrero, con la gran diferencia de que el vagonero que tiene que dejar un depósito de dinero, para permanecer en la “organización¹⁸”, el líder es visto por los vagoneros como un padrino o madrina que resulta indispensable para que la ocupación siga operando en el subterráneo con las menores dificultades posibles.

Los dirigentes determinan muchos aspectos del trabajo, entre estos: (a) horarios, en ciertas líneas tres turnos cuando son muchos vendedores; (b) el número de trabajadores por vagones, que generalmente van ingresando al convoy, de cuatro en cuatro y en días con mayores ventas de ocho en ocho; (c) las líneas en las que se puede vender, debido a que la mayoría de los líderes manejan dos y hasta tres líneas; (d) la asignación y materia de trabajo, o sea, vender dulces ó vendedor de CD’s de música ó audio, y al mismo tiempo el proveedor al que se le debe comprar, pues esta de por medio una cuota por sacar a la venta un producto que ya no es vendible en los mercados más formales.

En cuanto a los horarios, es importante indicar que el líder tiene la facultad de interrumpir la jornada laboral, convocar a reuniones o juntas, solicitar el apoyo para acciones políticas, la mayoría de veces ajenas a la ocupación y en donde los vendedores suelen quejarse, pero pocas veces pueden o quieren hacer algo para contrarrestarlo. También regula el “mercado laboral” de los convoyes, desde el momento en que controla el acceso para trabajar en la línea. Una forma común es indagar a la persona que solicita trabajo, algo así como una entrevista y revisión de la currícula. Establece los puestos disponibles, tipo escalafón, pues conoce cuántos vendedores son, quiénes son, qué venden, y sobre todo, sus meritos al trabajar o colaborar, principal criterio a partir del cual asigna los privilegios.

De los líderes depende en gran medida la forma de organizar, regular y hasta controlar buena parte del trabajo, pues imprimen parte de su personalidad en las organizaciones que comandan, por ejemplo hay *regentes* que gustan de hacer muchas festividades y darse a conocer de manera pública, como pruebas de su poder y presencia en el ambulante, mientras

¹⁸ Lo cual no sorprende pues a lo largo de la historia sindical en México se ha consolidado como una práctica recurrente.

que otros prefieren ocultarse y manifestar su control a través del tipo de acciones que puede emprender desde lejos ó en aceptar sugerencias por parte de sus asociados para modificar, nunca cambiar, ciertas prácticas. Entre sus funciones reconocidas pero no pública y explícitamente aceptadas, está el de marcar las horas de trabajo, asignar los vagones de acuerdo a su preferencias, imponer los castigos, las formas de *probar* la lealtad a la “organización”, establecer acuerdo con las autoridades del Metro, cobrar y fijar el monto de las cuotas, dirigir la acciones colectivas, “acarrear” a sus agremiados para actos políticos, imputar los requisitos para laborar, tener la información de cuándo y cómo se llevarían a cabo los operativos de las autoridades, incluso “despedir” a los trabajadores vagoneros a través de fuertes golpizas, en pocas palabras son quienes controlan el “mercado laboral” y la organización del trabajo de los vagoneros en el subterráneo. Entre otras, una función de intermediación, interlocución y representación de gran importancia. Aunque este liderazgo no es legitimado por medio de votaciones, sino a través de meritos, aceptaciones, y protecciones proporcionadas tanto por parte de los mismos vagoneros, como por otros vendedores (tepiteños, ambulantes de la Merced, franeleros, etc.) de organizaciones “civiles” (Francisco Villa) y también por partidos políticos (PAN, PRI, PT, PRD, etc.). Generalmente se llega a líder por la experiencia y relaciones-favores acumuladas a través de varios años de ejercer la actividad, en donde es indispensable saber negociar rápida y eficazmente con las autoridades, tener facilidad de palabra, o capacidad de amenazas y lucha con adversarios que le compiten o disputan el liderazgo.

El líder es quien además de tener la función de ordenar la ocupación, también puede llegar a provocar temor e incertidumbre, ya sea derivado del riesgo de pérdida total de su trabajo, así como de la violencia misma que estos hechos generan, la cual puede provenir del abuso de cualquier forma de fuerza dirigida a sujetos con el fin de someterlos, control que llega a convertirse en un monopolio de poder que reporta grandes ganancias económicas y sociales para las cabecillas.

En el caso del usuario, otro de los figurantes en la ocupación, es con quien se involucra más el vagonero. El trato para el usuario se vuelve muy importante y el vendedor puede tomar una actitud servicial, amable, “educada”, aunque también puede suceder lo contrario, ser grosero, agresivo y altanero.

En cuanto a la relación entre el conductor del Metro y el vagonero están implicadas muchas disputas, pues generalmente los vagoneros inciden constantemente en el trabajo de los conductores, y en forma inversa, los vagoneros obstruyen su trabajo, ya que muchas veces abren y cierran las puertas a destiempo, sus bocinas impiden el cierre de puertas y provocan accidentes al cerrar las puertas abruptamente. Aunque desde otra perspectiva, son los conductores quienes impiden que los vagoneros puedan vender, pues no anuncian la partida y el cierre para tener tiempo de ingresar al tren. Sin embargo esto no impide que se tenga buenas relaciones entre ellos, al menos lo que pueden comentarnos algunos vendedores es que hay conductores muy tolerantes de la venta ambulante y aunque nunca ha habido expresamente un acuerdo, con algunos conductores se tiene cierto cordialidad y respeto para lograr su actividad.

De forma sumaria, una de las características más sobresaliente en esta ocupación es la aparición de múltiples actores en la venta ambulante que pueden permanecer poco o mucho tiempo en el espacio de trabajo del vagonero, pero indudablemente influyen en su estancia del Metro y al menos en una ocasión se ha tenido contacto con ellos. Finalmente y para no encaminarnos con la idea de que el vagonero cuenta con el 100% de la *agency* para desarrollar su trabajo, debemos decir que existe un escenario “armado” que ha permitido que los vendedores sigan vendiendo en los convoyes, se trata del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro (SNTSTC), otro de los actores que no podía faltar para comprender el fenómeno de la venta ambulante.

Reflexiones finales

En conclusión, los argumentos expresados en páginas anteriores dan cuenta de la audacia y habilidades que se requieren para sobrevivir en el Metro. De aquí que no sea gratuita la presencia entre los vagoneros de una especie de orgullo, pese a la gran precariedad, rechazo y adversidades que los enfrentan, sin embargo se trata de un orgullo colectivo, creado a través de los años por las distintas organizaciones, provenientes de de fatigas, preocupaciones, ocios, dichas y desdichas, humores, alegrías y perezas, en donde los vagoneros permanecen como intervención y convivencia con el usuario, autoridades del Metro y hasta gente intrusa que busca cubrir otras

necesidades, en donde guste o no la venta ambulante se ha vuelto algo cotidiano en el transporte.

Por tanto, la totalidad de la organización del trabajo de los vagoneros está diseñada para proteger a la actividad de venta y con ello, a toda la eficacia que han logrado incorporar en dicha venta de manera acumulada a través de los años. Este es un logro colectivo casi no mencionado en los estudios académicos que existen sobre el tema de la acción colectiva. Sin duda, contra las apariencias de que éste es un ambiente muy agresivo y altamente individualista, sucede por el contrario, que las relaciones de solidaridad son indispensables, sobre todo en lo que se refiere al apoyo de los vagoneros de base hacia los jefes-líderes que organizan el trabajo y elaboran los acuerdos con las autoridades. Es decir que en los vagoneros la acción colectiva funciona para mantenerse vendiendo, ganando y hasta jugando.

Bibliografía

Aguilar, Miguel Angel; Seville, Amparo y Vergara, Abilio, Coord. (2001) La ciudad desde sus lugares. Trece ventanas etnográficas para una metrópoli. UAMI, CONACULTA, Miguel Angel Porrúa, México

Alexander, Jeffrey, (1994), "La acción social y sus ambientes", en Alexander Jeffrey & Giesen, Bernhard, (comps.). *El vínculo micro-macro*Guadalajara: Universidad de Guadalajara-Gama Editorial.

Augé, Marc (1998) "El viajero subterráneo. Un etnólogo en el metro" Segunda edición. Barcelona, España, pp.117.

_____ (1998) "Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobre modernidad." Segunda edición. Barcelona, España, pp.123.

Bolton, Sharon (2006) Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 57, primavera de 2006, pp. 3-29

Bourdieu, Pierre, (1995), *Respuestas por una antropología reflexiva*, México: Grijalbo.

Castoriadis, Cornelius (1989) La institución imaginaria de la sociedad. Vol. 2. El imaginario Social y la Institución. Barcelona: Tusquets.

Collins, Randall, (2009), *Cadenas de rituales de interacción*. Barcelona: Anthropos.

Cornfield, Daniel (2006) "Tendencias mundiales recientes en la sociología del trabajo", en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*. México: Anthropos-UAM, pp. 122-132.

De la Garza, E., Gayosso, J.L & Moreno, S., (2008), *La querrela de la identidad ¿Pasado sistémico, presente fragmentario?*, mimeo., UAMI

De la Garza, Enrique (2007) "*Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los otros trabajos*".

De la Garza, Enrique (2007) Los Estudios Laborales en América Latina al inicio del siglo XXI, *s/f*.

De la Garza, Enrique (2007) Trabajo a-típico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis, *s/f*.

De la Garza, T. Enrique; Garabito, B. Gustavo; Juan J. Hernández, C.; Rodríguez, G. José; Olivo, P. Miguel A. (2009). Para um conceito ampliado de trabalho, de controle, de regulacao e de construcao social da ocupacao: os "outros trabalhos" en *O trabalho reestruturado: Ensaio sobre Brasil e México*", Marcia de Paula Leite; Angela Maria Carneiro Araújo (Coordinadoras) ANNABLUME/FAPESP/ TRAHALHO E CONTEMPORANEIDADE. Brasil. pp. 12319-147.

Durand, Gilbert, (2007), *La imaginación simbólica*, Buenos Aires: Amorrortu.

Escobar, Agustín y De la Peña, Guillermo (1990) "Introducción", en De la Peña, Guillermo; Durán, Juan Manuel; Escobar, Agustín; García de Alba, Javier, (compiladores), *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*, México, Universidad de Guadalajara, CIESAS, pp. 9-22.

García, Brígida, (2006), La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes, UAM-OIT-Plaza y Valdés, México, Año2, núm. 3, julio-dic.-Tercera época, pp.23-51.

Geertz, Clifford, (1992), *La interpretación de las culturas*, Barcelona: Gedisa.

Giddens, Anthony, (1995), *La constitución de la sociedad*, Buenos Aires: Amorrortu.

Gramsci, Antonio, (2004), *Antología*, México: Siglo veintiuno.

Guevara, Hernández Matilde (2005), *Política y construcción de la legitimidad de la dirigencia en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo METRO (SNTSTC)*, Tesis de Maestría en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa

Jurgens, U. (1995) "Shaping the Future of Work", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.

Maza, Díaz Cortés Octavio Martín (2000) Análisis de las formas de trabajo no asalariado y su relación con los diversos espacios de la vida cotidiana. Un estudio de caso la vendedoras de JAFRA COSMETIC´S en Morelia, Michoacán. TESIS DE MAESTRIA

Montaño, Hirose Luis (2006) "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo" en "*Mobbing y Salud. Repercusiones Negativas en los trabajadores y en los espacios laborales*" *Cuando el trabajo nos castiga* (2006), Ravelo Blancas, Patricia; Peña Saint Martin, Florencia y Sánchez Díaz, Sergio G (coords.) versión electrónica. Pp. 63-79.

Moore, H.L. (1995) "The Future of Work", *British Journal of Industrial Relations*, 33,4, diciembre.

Muñoz, Blanca, (2005), *Modelos culturales: teoría sociopolítica de la cultura*, Barcelona: Anthropos.

Olivo, Miguel Ángel, (2008), *El aprendizaje en la construcción social de la ocupación de vendedor ambulante*, México: Tesis postdoctoral Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Palacios, Juan José (1990) "La economía subterránea de América Latina: ¿alternativa obligada de supervivencia o mecanismo ilegal de producción", en De la Peña, Guillermo; Durán, Juan Manuel; Escobar, Agustín; García de Alba, Javier, (compiladores), *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*, México, Universidad de Guadalajara, CIESAS, pp. 119-138.

Peña Saint Martin, Florencia y Sánchez Díaz, Sergio G. en "*Mobbing y Salud. Repercusiones Negativas en los trabajadores y en los espacios laborales*" *Cuando el trabajo nos castiga* (2006), Ravelo Blancas, Patricia; Peña Saint Martin, Florencia y Sánchez Díaz, Sergio G (coords.) versión electrónica.

Perrons, Diane (1994), "Measuring equal opportunities in European employment", *Environment and Planning, A*, vol. 26, pp.1195-1220.

Rojas, García Georgina y Salas, Páez Carlos (2008) "La precarización del empleo en México, 1995-2004", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda época, Año 13, No. 19, pp. 39-78. Versión electrónica.

Ruiz, de los Santos Sandra Rosalía (2009), *La jornada sobre rieles: Deambulando entre los vagoneros del Metro de la Ciudad de México*. Tesis de Maestría en Estudios Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana.

Salas, Carlos, (2006) "El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina", en: Enrique de la Garza,

coordinador, Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques, Anthropos/UAM-I, p.130-148.

Salas, P. Carlos. "Otra faceta de la dualidad económica: trabajo y empleo precario en el México actual" en *Trabajo* Año 2, N° 3, Enero-Junio del 2000, 2ª época. Pp. 119-133.

Scott, C. James (2000) *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Era.

Strati, Antonio, *The aesthetic Approach in Organization Studies*. The aesthetics of organization. Edited by Stephen Listen, SAGE Publications, London, 2000, pp.1-34.

Tokman, V. (1987) *El Sector Informal Hoy*. Chile: OIT.

Turner, Stephen, P., (1984), *La explicación sociológica como traducción*, México: Fondo de Cultura Económica, Colección Brevarios.

Van Dijk, Teun A. (comp.)(2001) *El discurso como estructura y proceso*. Barcelona, Gedisa. pp. 21-63 y 107-169.

Weber, Max (2002) *Economía y Sociedad*. FCE. México

PAGINAS ELECTRONICAS

Alberto Carbot Chaos, si el Metro parara: Fernando Espino Arévalo. Entrevista realizada al líder del SNTSTC, el 15 de Marzo de 2001 num. 66
<<www.gentesur.com.mx/articulos.php?id_sec=7&id_art=333 - 44k>>

<<<http://docencia.izt.uam.mx/egt>>>

<www.df.gob.mx/indicadores/rapidos>

<www.Lajornada online>>

<<www.metro.df.gob.mx>>

<<EI UNIVERSAL.com.mx> >

HEMEROGRAFIA

Gómez, Nayeli "La inseguridad en el DF también viaja en el Metro; el robo con violencia subió 44% de 2006 al primer semestre de 2008" *Crónica*, México, 18 de Agosto de 2008, Ciudad.

López, Linares, Israel E. "Discrepancias administrativas" *Notas precisas*, México, 11 de Febrero de 2008.

Del quehacer del antropólogo físico y su ámbito laboral

Amaceli Lara Méndez¹

Guillermo Vásquez Paredes²

Introducción

La arqueología en México, es una de las ramas de la antropología más conocidas, pasa todo lo contrario con la antropología física. Somos parte de la especialidad, pero somos poco reconocidos en el mundo de las ciencias sociales. En este trabajo presentamos una breve historia de la Antropología Física en México, así como un panorama de cuántos somos y qué hacemos quienes hemos obtenido un título de licenciatura en esta especialidad. Finalmente, hacemos algunas reflexiones en torno a nuestro quehacer tanto en el ámbito de la investigación académica, así como su posible relación con otras disciplinas que son ejercidas en México.

¿Qué es la antropología física?

La preocupación por conocer al hombre, sus características físicas, sus variaciones y modalidades, tanto internas como externas, es tan vieja como la misma humanidad, aunque la Antropología Física como ciencia organizada y sistemática no haya obtenido carta de naturaleza hasta la segunda mitad del siglo XIX (Comas, 1983).

En el segundo tercio del siglo XIX, según Comas, inicia lo que puede denominarse la época contemporánea de la Antropología: a) hay una reactivación de la tesis

¹Dirección de Antropología Física del Instituto Nacional de Antropología e Historia

²Dirección de Antropología Física del Instituto Nacional de Antropología e Historia

transformista; b) los primeros hallazgos sistemáticos plantean la cuestión de la antigüedad del hombre en la Tierra; c) se fundan sociedades antropológicas nacionales; d) se inician congresos internacionales de antropología.

En 1865, un grupo de naturalistas y arqueólogos inició el establecimiento de reuniones internacionales para examinar y discutir los problemas de la Antropología y Arqueología prehistóricas. No interesaban todavía otras ramas o especialidades de la ciencia del hombre; es el origen del Homo sapiens, y sus manifestaciones culturales en el pasado lejano, lo que preocupa directa e intensamente a los investigadores de aquella época.

La palabra antropología, se usa para expresar dos conceptos distintos: a) en sentido lato es la ciencia del hombre o más bien la ciencia comparativa del hombre, que trata de sus diferencias y causas de las mismas, en lo referente a estructura, función y otras manifestaciones de la humanidad, según el tiempo, variedad, lugar y condición. Con esta amplitud, y a medida que se han acumulado datos al respecto, la antropología ha ido dividiéndose en distintas ramas, llegando a constituir ciencias independientes como son: Arqueología, Etnología, Etnografía, Lingüística, Antropología Física, Paleantropología, etc. Es así como se entiende y define en nuestro continente. Por el contrario, en Europa, la palabra antropología se utiliza de modo restringido, limitado de manera exclusiva a la antropología física o antropología biológica (Comas, 1983).

En México, la mayoría de los antropólogos físicos nos hemos formado en la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en donde además de nuestra disciplina se imparten otras ramas de esta ciencia: Arqueología, Antropología Social, Lingüística, Historia e Etnohistoria y Etnología.

Paul Broca, uno de los fundadores de la antropología física, la definía como “historia natural del género Homo” y más concretamente “ciencia que tiene por objeto el estudio de la humanidad considerada como un todo, en sus partes y en sus relaciones con el resto de la naturaleza” (Id).

Según Comas, la antropología física podría definirse como la “ciencia que estudia las

variaciones humanas”, “estudio comparativo del cuerpo humano y de sus funciones inseparables”, “tratado de las causas y caminos de la evolución humana, transmisión y clasificación, efectos y tendencias en las diferencias funcionales y orgánicas”, etc.

La antropología física se ha confundido a veces con la Biología, la Anatomía y la Fisiología humanas; no hay razón para ello, pues la antropología física aborda lo referente al agrupamiento cronológico, social y aún patológico de los núcleos humanos. Si bien existe íntima relación entre ambos grupos de ciencias, es evidente que tienen tanto métodos y técnicas de trabajo como finalidades distintas.

En un pasado no muy lejano la Antropología Física se consideraba ante todo como una técnica. Su enseñanza consistía de modo casi exclusivo en aprender a tomar medidas cuidadosamente definidas, computar y clasificar índices, así como realizar estadísticas; los métodos de observación, medición y comparación eran esencialmente los mismos, sin tener en cuenta el objeto de estudio (evolución, razas, crecimiento, tipos criminales y constitucionales, selección de personal en el ejército). Las medidas se ajustaban a diversos fines, pero la medición del cuerpo, la clasificación y correlación, siguieron siendo los instrumentos básicos del antropólogo; y las técnicas de la Antropología Física se aplicaban a un número limitado de problemas. Se puede afirmar que la actitud dominante era estática, con énfasis en la taxonomía, debido a que gran parte del método fue desarrollado antes de aceptarse la tesis evolucionista y desde luego antes también del surgimiento de la Genética.

El núcleo de la Antropología Física fue por largo tiempo la medición de la forma corporal, es decir, la Antropometría, en sus dos aspectos: somatometría y osteometría. Más recientemente, se ha concebido el fenómeno humano de manera integral, es decir, como producto de la interacción biosocial. Se han considerado los estudios antropofísicos bajo la influencia de diversos factores ideológicos, políticos y económicos, no como objetos de naturaleza fundamentalmente biológica. Aunque centra sus estudios en cuestiones de variación, y variabilidad, al abordar algunos problemas que se refieren a la herencia, morfología o fisiología, muchos de sus estudios carecen de un marco teórico que fusione ambos aspectos.

El ser humano presenta dentro de su corporeidad, una realidad como ser material, que se ubica en su manifestación corpórea, en la realidad de su cuerpo. La cual lo pone de manifiesto frente a la realidad del mundo material y biológico, con los que comparte todas las determinantes que en éstos se generan. El ser humano concibe los objetos a través de su cuerpo; pero también concibe su cuerpo a través de los objetos, se definen mutuamente. Concibe esta relación por medio de una simbolización, la cultura le enseña a conocer la realidad del cuerpo y su relación con los objetos. Esta no es una relación pasiva, al contrario, es una relación dinámica, ya que el humano se apropia del objeto, los usa y sobre todo genera objetos con y para su cuerpo. Moldea el ambiente en formas, dimensiones y características; según las necesidades de su cuerpo, hace extensiones de su cuerpo, rigiéndose por los parámetros de éste.

Las relaciones que se entablan con los objetos que se encuentran presentes en el mundo que habitamos, nos proporcionan una concepción de nuestro cuerpo, en proporciones tamaño y forma; así como las referencias de adelante, atrás, arriba, abajo. Nos comparamos con los objetos y éstos toman una existencia determinada por la realidad del cuerpo, de igual manera nuestro cuerpo toma especificidad de acuerdo a los objetos y a los espacios que se encuentran en el medio, en el que se encuentra inmerso; ambas partes se interrelacionan. Nuestro cuerpo es un espacio expresivo y origina otros espacios, forma y hace vivir un mundo. De igual manera, Rico (1990 cit en Zárate M., 2002) propone al cuerpo, como la base de todas nuestras referencias de construcción y representación del mundo.

Algunos datos históricos de la Antropología Física en México

Comas (1950, cit en Godinez y Aguirre, 1994), comenta que los antecedentes de la Antropología Física como institución en México se remiten a 1864, cinco años después de fundarse la Sociedad Antropológica de París; en ese año se creó, por decreto de Napoleón III, la Comisión Franco Mexicana, que contó con varias secciones; en la de

Medicina se ubicaron los estudios antropológicos para realizar investigaciones en restos óseos (antiguos y modernos) y los trabajos de somatometría con el propósito de enriquecer los archivos y colecciones de la propia Sociedad.

Recordemos también que en el siglo XIX, Darwin había observado que todos los organismos vivos tratan de perpetuarse por medio de diferentes procesos reproductivos y que las especies de la naturaleza tienden a producir muchos más descendientes de los que son necesarios para su supervivencia; sin embargo, en términos numéricos la población de una especie dada se mantiene relativamente constante a través del tiempo; porque muchos de los descendientes de cada generación no sobreviven, pudiendo considerarse que las condiciones naturales del ambiente operan selectivamente, reduciendo en número las variedades mal adaptadas y aumentando la proporción de las variedades mejor adaptadas a un ambiente determinado; Darwin llamó a este proceso “selección natural” (Godínez y Aguirre, 1994).

Los trabajos de Darwin permitieron una interpretación sociológica donde se consideró que todos los actos de la vida son actos de lucha: lucha de organismos de un reino contra los de otro, de una especie contra las demás del mismo reino y de individuos de una misma especie entre sí, y de los seres contra el medio. Esta lucha continua permite un proceso de selección natural mediante el que los más “aptos”, los más “fuertes”, persisten y los más débiles perecen, así utilizan el medio en su provecho. La evolución quedó considerada como ley universal que debía regir a todos los seres, a todas las cosas y a todos los fenómenos, tanto físicos como químicos.

La filosofía evolucionista no solo proporcionó un nuevo panorama del desarrollo humano sino que también brindó una justificación del progreso humano en términos de la civilización occidental. Aunque se reconoce la importancia revolucionaria de este enfoque solamente manifestó el etnocentrismo europeo, porque se consideró que mientras en los países europeos el evolucionismo conduce a un progreso, las sociedades no occidentales permanecen en un estadio inferior, por lo tanto la sociedad occidental sería el punto más elevado del desarrollo de la humanidad mientras que las

otras, representarían el punto inicial de las mismas.

Fue en el siglo XIX, cuando Occidente al tratar de definir sus diferencias con los países colonizados establece dos categorías sobre las cuales fundamenta sus concepciones, cultura y evolución, esto hizo que se llevara a la práctica el método comparativo como base metodológica de sus estudios antropológicos: mientras el evolucionismo les permitió observar que las transformaciones que ocurren en la naturaleza también se dan en las sociedades humanas; la cultura (producida en Occidente) permite tener un punto de referencia para observar las instituciones, los sistemas de normas; de esta forma al estudiar esos mundos “exóticos” se podría entender mejor a Occidente (Godinez y Aguirre, 1994).

También en el Occidente se crea una disciplina, la Antropología, mediante la cual lo “otro”, la alteridad, refiriéndose a lo distinto en el concepto occidental, el indio se convierte en objeto especial de estudio y de exhibición museográfica; también comienza a re-inventar su propio pasado y el de los “otros”. Este hecho es fundamental para definir el hilo que conducirá las reflexiones sobre los distintos procesos de desarrollo de la Antropología, y con ella de la Antropología Física, en Occidente (Id).

A partir del pensamiento filosófico sustentado por Comte y Spencer, Cordova (1973, cit. en Godinez y Aguirre, 1994), expresa que los positivistas mexicanos sostienen que el motor de la vida social era la evolución hacia el progreso, y que ante las condiciones específicas de nuestro país la alternativa para alcanzarlo era la existencia de un gobierno fuerte por lo que el porfiriato se justificaba como una “necesidad” dictada por la naturaleza misma de las cosas y legitimado por los principios de la ciencia.

Los positivistas conciben a la sociedad como un ente natural, como “un ser vivo” por lo que el objeto de la ciencia social es estudiar su nacimiento, su desarrollo, su estructura y funciones, tal y como la ciencia biológica estudia al individuo: precisamente la adaptación del pensamiento de Spencer en México fue de donde surgen la mayor parte de justificaciones ideológicas de la dictadura porfiriana.

El positivismo mexicano se caracterizó por la modernización del país, lo que sólo fue visible en las ciudades, y con una imagen contradictoria, por un lado las clases altas imitaban los modelos extranjeros, por el otro empezaba una propaganda nacionalista dirigida al sector urbano popular, en la que se hablaba de un pueblo mestizo, producto de la fusión de dos razas y de dos culturas, con santos patronos (de Cuauhtemoc a los mártires de la reforma), con símbolos venerables (la bandera, el escudo, el himno), con calendarios de fiestas y ceremonias cívicas y con una complicada liturgia de discursos, campanadas, alaridos, cohetes, desfiles, ofrendas florales y balazos (González, 1976).

Al consolidarse poco a poco el conocimiento de los seres como ciencia organizada quedó fundado un método que propone el uso de la experiencia y la razón, para ordenar a los seres vivos en un principio por analogía. Es entonces cuando se posibilita una nueva forma de aprehender a las sociedades humanas, que serán vistas como fenómenos de la realidad, con sus propias leyes sujetas a un devenir histórico, de tal forma que cuando la razón y la naturaleza son reemplazadas por la historia humana se conjugan las condiciones de posibilidad para la apertura del pensamiento antropológico que se interesa por reconocer la “naturaleza humana” (Godínez y Aguirre, 1994).

La Antropología estaba ya encauzada e iniciaba así la era de “prosperidad” para que, poco a poco, se fuera constituyendo al igual que la ciencia en distintas especialidades. Fue la preocupación de encontrar las evidencias fósiles del pasado animal del hombre, y los mecanismos que rigen las leyes de la herencia los objetos que en principio dieron a los antropólogos físicos la posibilidad de ampliar su campo de trabajo y profundizar cada vez más en el tema de la variabilidad de la especie humana.

A principios del siglo XX, la enseñanza teórica y práctica de la disciplina, permite incursionar a Nicolás León, en el estudio y clasificación de materiales óseos, así como en distintas investigaciones de la llamada antropología criminal y realizar los primeros estudios en población infantil.

El movimiento armado que ocurrió en nuestro país durante los años 1910 y 1917 también interrumpió la actividad de los antropólogos nacionales debido a que en 1915

se estableció un decreto que obligaba la clausura de todos los centros de instrucción pública. La revolución mexicana produjo profundas transformaciones en diversos aspectos de la sociedad durante las décadas siguientes, que se tradujeron en un nuevo enfoque del nacionalismo y con ello del quehacer antropológico. Así, para que México se consolidara como nación, se tenía que transformar al indio.

En los años veinte del siglo XX, con Gamio aparece la cultura indígena como algo propio, se va a tratar de recuperar al indio como elemento esencial de nuestra mexicanidad. Aparece una paradoja: el mestizo al tratar de recuperar al indio se da cuenta que está en sí mismo, lo indígena es lo propio a la vez que lo extraño, lo mismo y lo diverso. El indigenismo se va a plantear entonces como un movimiento económico y social: una lucha a favor del oprimido, que en este caso es el indígena, se sustituye el concepto de raza, por el de clase social. Para definir al indio Alfonso Caso (1948), va a tomar en cuenta cuatro criterios: el biológico (de raza), el cultural, el lingüístico y el sentido de comunidad, siendo este último el que le parece fundamental. Por el contrario para Gamio son indios los que poseen un mayor porcentaje de objetos culturales primitivos y no los occidentales (Godinez y Aguirre, 1994).

En el proceso de integrar al indio a la sociedad nacional, que se identificaba con el proceso de liberación y transformación del país, la antropología desemboca en la creación de dos instituciones: el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) en 1938 y el desaparecido Instituto Nacional Indigenista (1940), que pretenden afrontar su problemática en nuestro país. El primero se consolidó como instrumento para la protección del patrimonio monumental prehispánico y colonial, dedicándose a través de la arqueología a promover una historia vista como crónica de antigüedades y de una etnografía formal como relicario de las culturas indígenas, este instituto ha creado una compleja red de instancias que se encargan de abordar diversos aspectos en administrativos, de investigación y docencia.

En esa misma época, desde su campaña presidencial Ávila Camacho expone el concepto de unidad nacional que se construye en torno de los temas de “postergación” de las disputas intergremiales, pretende efectuar una política económica bajo el modelo

del “desarrollo estabilizador” para buscar la industrialización del país a toda costa bajo una política retórica de unidad nacional. A partir de entonces la influencia norteamericana se dejó sentir en numerosos aspectos de la vida del país; esta creciente penetración se tradujo en una mayor influencia en el terreno de lo ideológico, actitud a la vez que robusteció el orgullo nacional y cerró los ojos a la realidad social de marginación económica y social, para encerrar a la historia antigua y a la arqueología en una “jaula dorada” y esteticista, a la manera anticuaria europea, permitiendo proclamar a México como el “Egipto” del Nuevo Mundo (Id).

Hacia 1942, el Departamento de Antropología del Instituto Politécnico Nacional se transforma en la Escuela Nacional de Antropología e Historia, y ésta se incorpora a las actividades del INAH para convertirse en el centro más importante en la formación de antropólogos profesionales.

Durante el régimen del presidente Adolfo López Mateos la retórica que se emplea, adquiere un nuevo tono marcadamente nacionalista, se tratan de imprimir un nuevo vigor a los símbolos indios. Se tuvo la oportunidad de expresar con gran despliegue de recursos, la importancia del gran legado que dejaron para el México contemporáneo. Con este propósito se otorgaron subsidios a estudiantes mexicanos y profesores visitantes; ello permitió que con el tiempo se establecieran cuadros de especialidades y de técnicos especialistas, y aquellos que tuvieron mayor formación académica, ingresaron como investigadores, los cuales pasarían a formar parte de la práctica profesional de la antropología institucionalizada en el INAH.

El Departamento de Antropología Física, fue creado en el INAH en 1962, desde sus inicios trató de dar impulso a los trabajos de investigación que se venían realizando en forma esporádica y sin un programa definido en los campos de la biología humana y la osteología. A partir de entonces sus investigadores han tenido la posibilidad de realizar el estudio sistemático de las colecciones óseas provenientes de exploraciones arqueológicas, proponer proyectos de investigación de manera autónoma y en menor medida continuar con el estudio de poblaciones contemporáneas. Los estudios osteológicos han abarcado desde restos prehispánicos hasta poblaciones recientes.

Mientras que la somatología abarca distintos tipos de población viva, sin centrar su interés únicamente en el indio.

A partir de los 70 todos quienes habían recibido formación académica en las distintas ramas de la antropología, hablan de la necesidad que los proyectos de investigación respondan a los intereses de los sectores o clases mayoritarias de la población. A partir de entonces en la Antropología Física se inicia un proceso que permite ampliar los temas de investigación hacia distintos sectores de la población en nuestro país. Se debate constantemente en la especialidad y se desarrollan críticas en torno al método, e inclusive se postula la ausencia de éste en los estudios de la antropología física tradicional, que es considerada como un conjunto de técnicas descriptivas. Uno de los problemas más serios que ha enfrentado la antropología es la cambiante realidad sociocultural, se empezó a plantear que los indígenas seguían siendo materia de estudio pero ya no desde una óptica neofuncional, sino desde la perspectiva anticolonialista; por lo que marxistas y neoevolucionistas buscaron alejarse del indigenismo. Los estudiosos marxistas en los años setenta dejaron de lado la etnicidad, por un análisis de clases donde el problema principal no era el ser indio, sino ser oprimidos por la clase en el poder.

Hasta hace algunas décadas, la preocupación metodológica predominante fue la estandarización de las técnicas utilizadas en la obtención de los datos, en los dos campos tradicionalmente mayoritarios: osteología y somatología. La jerarquización de poder que se establece a nivel institucional ha permitido estas áreas de investigación, la osteología sobre todo, se encuentre mucho mejor afianzada; es posible observar que entre los investigadores “con prestigio” se descalifique la búsqueda de alternativas. A pesar de ello, algunos investigadores y docentes han realizado esfuerzos por diversificar los temas de estudio, prueba de ello es la realización de diversos trabajos sobre genética de poblaciones, crecimiento y desarrollo, antropología del deporte, ergonomía, nutrición, antropología forense, entre otros; que no necesariamente responden a los objetivos patrimonialistas contempladas en la Ley Orgánica del INAH (1986) y la defensa de estos espacios, tanto a nivel académico como en el ámbito laboral.

En los años ochenta, las perspectivas de la Antropología se amplían, el surgimiento de las nuevas corrientes posmodernas que llevan a considerar el fin de las grandes teorías explicativas, va a hacer que encontremos multitud de corrientes teóricas que se enfrentan en un periodo preparadigmático donde ninguna de las teorías existentes puede establecer lo que se llama un periodo de ciencia normal: en estos momentos, todas las teorías son cuestionables.

Serrano (1987), considera que el problema de la fragmentación teórica en las producciones antropofísicas, no solo es válida para esta disciplina, sino que es reflejo de la “episteme” occidental, pues a partir de un criterio de cientificidad, se pretende encajonar lo real en un sistema racional de “verdades teóricas”, por lo que las producciones antropofísicas, y no solo las de la primera mitad de este siglo, se han preocupado en el perfeccionamiento de las técnicas de medición o en las normas para la recolección de los datos; y a pesar de que se han dado algunos avances en cuanto a las técnicas de investigación, por la manera de abordar sus objetos de estudio, los antropólogos físicos, se ven incapacitados, desde el marco teórico que establece un objeto de estudio fundamentalmente biológico reformular sus objetos, teorías y métodos, de tal manera que sus investigaciones terminan, casi siempre, en sobreponer dos cuerpos teóricos diferentes.

Todavía en la actualidad, la existencia de diversos problemas que presenta la definición de su objeto, teoría y método: o los que se refieren al carácter cuantitativo y descriptivo en los estudios, son producto de la interacción de distintos factores biológicos sociales y culturales que se pueden encontrar en su campo de conocimientos.

Antropólogos físicos titulados y su inserción laboral en México

De 1944 a la fecha (marzo de 2011) se han titulado aproximadamente 319 antropólogos físicos por la Escuela Nacional de Antropología e Historia.

En el caso de la Antropología Física, al igual que de las distintas disciplinas antropológicas de México en el contexto institucional, es preciso considerar que la formación de sus profesionistas y los sitios donde laboran la mayoría de ellos se encuentran centralizados a través del INAH, quien asume el carácter de órgano rector de la antropología mexicana. El INAH, como el instituto que debería contratar a la mayoría de los egresados, tiene entre sus profesores-investigadores (Dirección de Antropología Física, Centros-INAH al interior del país, así como en la Escuela Nacional de Antropología e Historia) aproximadamente a 60 antropólogos físicos de base. Además de éstos, tiene antropólogos físicos laborando por contratos de confianza, por proyectos y por otro tipo de contratos que no son de tipo académico.

Posiblemente fuera del INAH habrá otros antropólogos físicos quienes no laboran precisamente en cuestiones de tipo académico, de ellos no se sabe mucho. Unos cuantos han logrado incursionar en el ámbito de la investigación y la academia en instituciones de educación superior e investigación tales como el Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Yucatán, solo por mencionar algunas; así como instituciones privadas como la Universidad de las Américas en Puebla.

Lo que falta por hacer

Coincido con Lizarraga (1982), cuando afirma que desde la antropología física "(...) hemos recreado al hombre como entelequia de cada uno de nosotros mismos, en imágenes intangibles de porcentajes, diámetros, pesos, medias, índices, desviaciones, tamaños y frecuencias. Los individuos y las poblaciones son vistos como datos y casos, en el seno de demagógicos discursos. Cada individuo, cada grupo, encajonado e incómodo, es asumido como una partícula indiferente de un todo interesante (...)". "De hecho, hemos engendrado metodologías, que frecuentemente se aburren en la solución

de dificultades ficticias, elaborando falacias y dejando, sobre un horizonte a sus espaldas, toda la esencia. Metodologías y teorías que se transforman en entidades, identidades, categorías o dogmas, enlistados de variables, porque el todo se dispersa (parece dispersarse) y se hace intangible (nos resulta inabordable)”.

Por lo que tenemos que extraer de la imaginación nuevos parámetros, desde los cuales podamos cuestionar interrogantes actuales y dar explicaciones, pero también posibles soluciones a problemas que parecen no tener solución.

Alfonso Sandoval (1980), sugiere que para abordar una problemática desde la perspectiva antropofísica, en primer lugar se debería establecer si el verdadero problema que enfrenta el campo de estudios radica en la necesidad de articular teóricamente objetos de estudio distintos, o si se trata más bien, de redefinir sus objetos de conocimiento. En segundo lugar menciona que para definir sus problemas teóricos y metodológicos, será preciso abordar un análisis riguroso de la formación del antropólogo físico y su campo de conocimientos, ubicándolo en el contexto de las coyunturas, económicas y sociales, que den cuenta de sus transformaciones.

Las transformaciones que ha sufrido la disciplina permiten hacer algunas reflexiones sobre la situación actual de los antropólogos físicos pues a pesar que se pueden reconocer algunos cambios de actitud frente a la aprehensión de sus objetos de estudio, subsisten algunos problemas centrales que impiden fundamentar teóricamente sus investigaciones de tal manera que es común que se confundan los medios con los fines, y que por falta de análisis o el manejo adecuado de los resultados estadísticos sólo se ha llegado a confirmar lo que es del dominio público. Así como los mercados de trabajo, y los intereses que determinan el trabajo antropofísico actual.

El Estado al tener el control de la producción antropológica se considera como custodio y responsable del patrimonio nacional, para lo cual creó una compleja red de secciones dentro del que se dedican a las funciones de restauración, docencia e investigación. De esta manera, los atavismos y compromisos de los antropólogos en las distintas direcciones y departamentos mantienen alejada la antropología de la relación teoría-

praxis (Godinez y Aguirre, 1994).

Existen investigadores que han hecho propuestas alternativas, pero estas no son el eje sobre el que se mueve el Instituto y sus dependencias, por lo que el ejercicio institucional de la antropología en México, es decir, el interés de sus conocimientos por la sociedad y la cultura en términos generales se realiza en función del INAH como la institución encargada de resguardar, investigar y promover el patrimonio tangible e intangible de la nación.

Aunado a lo anterior, los permanentes vicios del sistema institucional no han podido erradicarse, ello ha provocado una serie de problemas que se expresan en la carencia de profesores que se interesen o sean aceptadas con nuevas propuestas, situaciones que repercuten en una pobreza teórica de las especialidades, los altos índices de deserción en la escuela de antropología y diversos problemas que tienen que enfrentar tanto alumnos como egresados. Situación que se agudiza por la imprecisión del campo de estudio de la antropología física.

Estos retos deben partir de la convicción de que no es posible continuar “haciendo” ciencia en abstracto, mediciones sin fin, más bien se debe precisar su función como herramienta auxiliar en el análisis de los fenómenos.

El cuerpo humano no es un catálogo exhaustivo de elementos aislados, la relación hombre-medio no se puede anular sin aniquilar al mismo tiempo al hombre mismo. De tal forma que los debates teóricos se deben pensar en función de las exigencias de los distintos núcleos de nuestra población. Para que el papel de la antropología física sea relevante en contraste con la orientación tecnócrata de la posición institucional, el compromiso es encontrar las mediaciones necesarias para que sus conocimientos, partiendo de la teoría, se reencuentren con la sociedad (Godinez y Aguirre, 1994).

Para NAPA (Asociación Nacional para la Práctica de la Antropología, de Estados Unidos), la antropología aplicada incluye a “individuos formados profesionalmente que están empleados o contratados para aplicar su conocimiento especializado, sus

habilidades y experiencia a la solución de problemas en alguna dimensión humana, pasada, presente o futura (cit. en Re Cruz, 2007)". Esto no pasa con los egresados de la licenciatura.

Cómo lograr una relación también positiva entre quienes hacemos investigación antropológica y la problemática de la sociedad mexicana actual, es algo que no sabemos, lo que es más, muchos antropólogos físicos tampoco se lo cuestionan.

Asimismo, los fondos del Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Unión Europea y de instituciones nacionales como el CONACYT prefieren apoyar proyectos con aplicación directa en la gente y de desarrollo tecnológico. De hecho, uno de los elementos fundamentales en los proyectos que se envían al CONACYT para la obtención de apoyo financiero, dependen en gran medida de la aplicabilidad que tengan en relación con algún tipo de desarrollo en varias escalas (González J., 2007).

En este sentido, sólo algunos proyectos realizados por antropólogos físicos podrían competir para ser financiados por los organismos citados en el párrafo anterior. Si bien es cierto que la antropología física en sus investigaciones trata de relacionar aspectos biológicos y culturales del mexicano, éstos posiblemente no tienen una aplicación directa para solucionar alguna problemática de la población actual del país. Esto no quiere decir que los antropólogos físicos no pueden tener acceso a este tipo de apoyos, significa en todo caso, que tendríamos que replantear nuestros proyectos de investigación, para que éstos aborden y aporten una solución viable para una problemática de la población mexicana. No obstante, algunos antropólogos físicos tienen acceso a otros recursos financieros nacionales otorgados por el mismo instituto o la Secretaría de Educación Pública.

"En toda esta etapa donde el desarrollo económico, social y -ahora- sustentable se ha vuelto un eje prioritario, los antropólogos poco tienen que decir como grupo de profesionistas; especialmente cuando se observa que no son incluidos en los equipos de científicos que realizan las investigaciones y aplicaciones articuladas al desarrollo (...) (González J., 2007)".

Por otra parte, actualmente en México la obtención de grados -particularmente el doctorado- es requisito fundamental para encontrar trabajo en las universidades del país, donde se requiere que además de la escolaridad, que el candidato al puesto sea capaz de realizar investigaciones conectadas de alguna manera con la enseñanza, con la formación de nuevos investigadores y especialmente en el caso de las licenciaturas, con el servicio social (González J., 2007). En el caso de los antropólogos físicos que han ingresado al INAH, esto no es estrictamente necesario, ya que se considera que un investigador se forma como tal, poco a poco, haciendo investigación. Es decir, aunque no se tenga el grado de doctorado, se puede concursar (cuando hay oportunidad), por una plaza de profesor-investigador en antropología física en el INAH. La experiencia de investigar se adquirirá y fortalecerá con el tiempo, con la práctica.

Además del bajo número de antropólogos físicos en el país, las pocas oportunidades de trabajo que se generan en el instituto, más las dificultades que se tienen que sortear para poder obtener definitivamente una plaza de profesor-investigador, aunado al que hacer poco conocido de nuestra disciplina habría que añadir la situación legal, política y administrativa en el INAH, que se convierten en una serie de barreras para desempeñar funciones académicas, para obtener los recursos reales para que los profesores formen nuevos cuadros de “recursos humanos”; hay fondos propios e insuficientes para becas de estudio, de investigación y de elaboración de tesis, libros de reciente publicación, dinero para realizar actividades como el trabajo de campo, dinero para invitar profesores y conferencistas, crear espacios de socialización donde los estudiantes se comuniquen con sus compañeros o con los mismos profesores y entre profesores, se necesita dinero para que los estudiantes y sus profesores asistan a eventos como simposios, seminarios, mesas redondas, etc., donde puedan participar y entrenarse en las tareas del agitado mundo académico.

No podemos ignorar algo fundamental: el tiempo; con ello me refiero al tiempo real de que disponen los profesores para atender al estudiantado, tanto en sus tareas académicas como en la elaboración de escritos, ponencias, artículos y por supuesto de sus tesis. Los estudiantes tampoco poseen mucho tiempo para asistir a las tutorías

académicas, a cursos y seminarios en otras instituciones ajenas a la propia, asistir a conferencias y demás eventos académicos. Muchos de nuestros estudiantes no son en realidad de tiempo completo y tienen que trabajar para allegarse recursos básicos y pagar el costo monetario de seguir estudiando. La variedad y cantidad de tareas que se asocian a la de enseñar antropología son cada vez mayores y sobrepasan a los profesores, lo que se acentúa si éstos, tienen que desarrollar sus propios proyectos de investigación. (González J., 2007)

Asimismo, la ENAH posee su propio modelo para formar a las nuevas generaciones de antropólogos físicos. Cada profesor realiza los ajustes necesarios para sortear los problemas que presentan los planes y programas, así como su actualización constante, las formas que le parecen adecuadas para la enseñanza y sus propias concepciones sobre lo que los estudiantes deben manejar y resolver para alcanzar una licenciatura, maestría o un doctorado. Sin lugar a dudas, existe una distancia entre lo que los profesores creemos que los antropólogos físicos deben saber y lo que los estudiantes consideran o no relevante en su formación, así como lo que se enseña en el aula y lo que puede servir a los estudiantes para insertarse no sólo en el ámbito de la enseñanza e investigación en México, sino también en otros espacios laborales en los que se pueda aplicar el quehacer del antropólogo físico: en el área forense, aportando conocimientos para la identificación de restos óseos; en la nutrición, para comprender desde una perspectiva cultural la práctica alimentaria de los mexicanos; en la ergonomía, para desarrollar investigaciones que dificulten desempeñar un trabajo, como las dimensiones antropométricas del mobiliario, para comprender la relación hombre-puesto laboral; en la medicina laboral, para comprender mejor de dónde surgen los padecimientos de los trabajadores y cómo los manejan desde su entorno cultural; en la medicina del deporte, aportando conocimientos acerca de las capacidades de los atletas mexicanos; en el trabajo de los arqueólogos, realizando junto con ellos proyectos para saber más acerca de las poblaciones antiguas; con los diseñadores industriales, para que los productos del diseño estén dirigidos hacia los diferentes tipos de mexicanos; en la arquitectura, para hacer investigación sobre las necesidades de quienes van a utilizar los espacios construidos por los arquitectos; entre algunas áreas en las que la perspectiva antropofísica puede aportar una visión diferente en los

ámbitos que se consideran exclusivamente inherentes a estas especialidades, pero que en la práctica tocan aspectos bioculturales que los antropólogos físicos comprenden.

Por lo que en la currícula de la enseñanza de la antropología física en México, habría que insertar algún tipo de materias para que los egresados pudieran ofrecer y “vender” la aplicación de sus conocimientos, y lo que es más importante, que la ENAH y el INAH como instituciones formadoras de antropólogos físicos en México, deberían ser los principales promotores de la viabilidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta especialidad.

Consideraciones finales

Hoy en México, los antropólogos somos conscientes de que pertenecemos a una sociedad compleja y que sería una sinrazón seguir saliendo para hacer antropología creyendo que estudiamos a los otros, a los vestigios de los otros nada más porque sí. Hoy la antropología ya no sale para emprender expediciones a provincias lejanas, como si nuestro quehacer fuera algo exótico, como si fuéramos seres excéntricos a los que nos gustara explorar por explorar. “(...) La antropología física reconoce una doble esfera de determinación del fenómeno humano y en ese sentido le asigna una doble naturaleza o significación: biología y cultura en constante interacción, pero a la vez con cierta independencia (Vera C., 2007:456)”.

Coincidimos con Rosales (2007) al hablar de una antropología del desarrollo en el INAH, (...) de las posibilidades de que el antropólogo del INAH trascienda la investigación que realiza en un compromiso mayor con su objeto de estudio que el de publicar en revistas especializadas, y que tenga un papel crítico, pero también más activo y propositivo dentro del espacio social en el que se desenvuelve. Al no ser el INAH una institución que se aboque a impulsar directamente procesos de desarrollo, la participación de los investigadores en los mismos es posible pero limitada y ante todo, no puede ser un empeño individual sino en vinculación y coordinación con otras instituciones académicas, públicas o civiles. Aprovechando la sinergia y buena

comunicación con otros actores que intervienen en una misma región en la se puede tener mayor impacto (Paré, 2000, y 2005 cit. en Rosales, 2007). Como esta misma autora señala, la antropología aplicada y la investigación-acción-participativa requieren de un andamiaje institucional complejo sea en el contexto institucional gubernamental, en la institución académica de la cual hemos egresado o en organizaciones de la sociedad donde sepamos explicar y aplicar nuestro y con un enfoque interdisciplinario.

Por lo que las aportaciones en estos procesos, tanto en niveles comunitarios como regionales, pueden ser múltiples, desde la realización de diagnósticos y evaluaciones de muy diversos niveles y temáticas hasta el análisis crítico de distintos procesos y realidades que permitan identificar problemáticas y sus causas, así como establecer líneas estratégicas de acción. La definición de conceptos, el establecimiento de indicadores o la asesoría puntual son algunas de las múltiples aportaciones que los antropólogos físicos podemos hacer en estos equipos de trabajo, las cuales son importantes para el buen fin de muchos otros quehaceres, ya que la falta de recursos no les permiten dedicar el tiempo necesario a la investigación y el análisis cultural relacionados con temas tales como la violencia, la higiene y seguridad en el trabajo, la ergonomía, la nutrición, el crecimiento y desarrollo, la medicina del deporte, la medicina legal, la aplicación de leyes en materia laboral, en derecho civil o penal, en cuestiones forenses, etcétera.

Cualquier programa de desarrollo, por muy bien intencionado que sea, está abocado al fracaso si no se pone atención en los aspectos culturales; se deben construir proyectos “junto con” los afectados, los interesados, los involucrados y razonar con ellos cualquier decisión. Es nuestra responsabilidad también el mostrar que la perspectiva antropológica no es tan fácil de adquirir y aplicar en otras disciplinas, por lo que no podemos, ni debemos ser substituidos tan fácilmente por cualquier funcionario público o especialistas a los que no les interese la cultura o lo que es lo mismo, menosprecie el aspecto cultural en el que queden inmersos, diversos fenómenos de nuestra sociedad.

Referencias bibliográficas

Cahuich Campos, Martha y Adriana López Ramírez (1992) "Catálogo de tesis de antropología física 1944-1991", Cárdenas Barahona, Eyra (coordinadora), Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

García Mora, Carlos (2007) *¿Qué antropología es posible seguir haciendo en el INAH?*, en: "El Instituto Nacional de Antropología e Historia frente al siglo XXI", Memoria del IV Congreso de Investigadores del INAH, tomo 1, Carmen Morales Valderrama, María del Carmen Lechuga García, Laura Adriana Castañeda Cerecero, María Irma López Razgado (Coordinadoras), Instituto Nacional de Antropología e Historia, Delegación de Profesores e Investigadores D-II-IA-1, México, 2007, pp. 437- 442

Godínez Vera, María Elena y Juan Daniel Aguirre (1994) "Antropología Física mexicana: de la reflexión teórica a la práctica institucional", tesis Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

González Jácome, Alba (2007) *Consideraciones sobre la investigación y la enseñanza de la antropología en México*, en: "El Instituto Nacional de Antropología e Historia frente al siglo XXI", Memoria del IV Congreso de Investigadores del INAH, tomo 1, Carmen Morales Valderrama, María del Carmen Lechuga García, Laura Adriana Castañeda Cerecero, María Irma López Razgado (Coordinadoras), Instituto Nacional de Antropología e Historia, Delegación de Profesores e Investigadores D-II-IA-1, México, 2007, pp. 405-419

Lizarraga Cruchaga, Xabier (1982) De cómo la antropología física se convirtió en una fábula, en: "Hombre: tiempo y conocimiento", Ediciones Cuicuilco, Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH-SEP, México, pp. 169-188

Re Cruz, Alicia (2007) *La ética en el discurso académico y de investigación antropológica*, en: "El Instituto Nacional de Antropología e Historia frente al siglo XXI", Memoria del IV Congreso de Investigadores del INAH, tomo I, Carmen Morales

Valderrama, María del Carmen Lechuga García, Laura Adriana Castañeda Cerecero, María Irma López Razgado (coordinadoras), Instituto Nacional de Antropología e Historia, Delegación de Profesores e Investigadores DII-IA-1, México, pp. 555-571

Rosales González, Margarita (2007) *¿Qué aportamos como antropólogos cuando nos involucramos en procesos comunitarios?*, en: "El Instituto Nacional de Antropología e Historia frente al siglo XXI", Memoria del IV Congreso de Investigadores del INAH, tomo 1, Carmen Morales Valderrama, María del Carmen Lechuga García, Laura Adriana Castañeda Cerecero, María Irma López Razgado (Coordinadoras), Instituto Nacional de Antropología e Historia, Delegación de Profesores e Investigadores D-II-IA-1, México, 2007, pp. 541-554

Zárate Montes, Pedro (2002) "Los universos de la corporeidad. Una propuesta a los problemas teóricos y filosóficos de la realidad del hombre como individuo biológico y un ser cultural", Tesis Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET)

Mesa temática 8: El trabajo no clásico

Ponencia de: Miguel Ángel Olivo Pérez

Profesor Universidad Pedagógica Nacional

Correo electrónico: miguelangelolivo@hotmail.com

Título: Nuevas discrecionalidades y estilos de la venta ambulante en el centro histórico de la ciudad de México

Resumen

Hasta el momento actual, la política de erradicación del ambulante en el centro histórico de la ciudad de México, emprendida por el gobierno de la ciudad hace tres años, ha tenido como resultado el empeoramiento de las condiciones de trabajo de la gran mayoría de quienes siguen acudiendo a este lugar a buscar su sustento. Contra lo que se ha creído comúnmente al considerárseles como erradicados, tales trabajadores ascienden a más de diez mil ambulantes que día a día se siguen organizando férreamente para defender su ocupación. Uno de los rasgos más notables de la nueva situación en que se encuentran viviendo estos trabajadores no clásicos, es que tanto sus actividades como las alianzas que establecen sus representantes con diferentes funcionarios públicos, se han vuelto más invisibles y por lo tanto, especialmente más impermeables que antes a la luz y discusión públicas. El peligro que ello implica reside no sólo en el encubrimiento de las crudas condiciones de trabajo que imperan en el ambiente, sino que abarca también la posibilidad de la extensión de la delincuencia bajo formas más exacerbadas.

Nuevas discrecionalidades y estilos de la venta ambulante en el centro histórico de la ciudad de México

Miguel Angel Olivo Pérez

Introducción

El ambulante como problema de investigación

Desde el día de su expulsión de las calles en octubre de 2007, al menos la mitad de los antes 20 mil vendedores ambulantes del llamado perímetro "A" del centro histórico de la ciudad de México, han visto modificado su trabajo y el conjunto de relaciones que este tiene con el ambiente que le rodea. Fuera de los reducidos círculos que hoy controlan la venta ambulante en la mencionada zona, se conoce muy poco del nuevo perfil que allí ha tomado la actividad de la venta callejera. Resultaría peligroso subestimar este fenómeno, pues los cambios desatados después de la expulsión de los ambulantes, lejos de indicar un simple acontecimiento pasajero delimitado a una sola pequeña zona, pueden apuntar a ser representativos de lo que pudiera suceder en varias otras zonas urbanas del país. Esto es, las zonas que son altamente disputadas para la venta callejera, constituyen lugares donde se atestiguan negociaciones de nuevo cuño, toda vez que el empleo de la fuerza pública, ya sea que ésta se dé a través de granaderos, policías convencionales, policías auxiliares, cuerpos especiales o cualquier otra instancia, se combina con la cooptación político-económica, a manera de negar al ambulante como una importante válvula de escape del desempleo y la pobreza que aqueja a nuestra sociedad hoy en día. Ante tales acontecimientos, la necesidad de un cambio de concepción sobre el fenómeno del ambulante, resulta ingente, toda vez que la informalidad y los empleos precarios, caracterizan actualmente a la mayor parte de los empleos en México.

Elementos para una teoría crítica del ambulante

La venta ambulante en el centro histórico de la ciudad de México, si bien históricamente se ha cimentado sobre estructuras de poder económico-político a las cuales han subyacido poderosos intereses, constituye una ocupación que a lo largo de los años ha mostrado una gran adaptabilidad a muy diferentes circunstancias. En efecto, ya sea que se trate de las contingencias inherentes a un terremoto, de las ocurrencias de los políticos en turno, de decretos legales, o de grandes acuerdos entre las cúpulas del poder para erradicarlos, a lo largo de la historia, la venta ambulante en el centro de la ciudad ha persistido de muy diferentes maneras, muchas de ellas de maneras poco conocidas. Esto es, contra lo que se cree comúnmente, la realización de la actividad del ambulante es muy exigente en cuanto a la cantidad de esfuerzo y creatividad que se tiene que desplegar para poder sobrevivir en el ambiente. Ser vendedor ambulante, exige habilidades para: a) vender, b) interpretar las principales claves de funcionamiento de las redes sociales de protección, c) ser capaz de soportar el ambiente de alto stress, agresividad y conflictividad, d) saberse conducir en medio de múltiples ambigüedades de reglas derivadas del hecho de que se oscila entre el estigma o descalificación, y la tolerancia o la aceptación. Evidentemente, tales características se encuentran muy lejos de lo que el sentido común, e incluso los conocimientos de la academia, suelen enfatizar. Pero tampoco se trata de caer en el extremo contrario del miserabilismo, es decir, la exaltación del populismo, sino de admitir más abiertamente la ambigüedad que caracteriza al ambulante, como una actividad potencialmente contestataria de las hegemonías que usualmente se imponen en forma de creencias y prácticas. En este sentido, todo análisis sociológico del ambulante, exige del desarrollo de una crítica en la que se elucide la naturaleza ambigua de la dominación societal que recae en estos trabajadores en sus diversas expresiones.

Si bien la economía informal y la pobreza han experimentado un exponencial aumento en los últimos años, se puede afirmar que la academia no ha estado a la altura

de la exigencia de estudiar a dichos fenómenos con profundidad,¹ toda vez que los sectores populares, siendo actores centrales involucrados en ellos, no se les ha concebido como tales. La razón puede ser sencilla de entender a partir de saber dar una lectura plenamente política a la acción de resistencia por reconocer a los sectores populares, es decir, a los mayormente vistos como desposeídos de las riquezas económicas y simbólicas que genera la sociedad, como relativamente capaces de influir en sus propias circunstancias, cosa que forzosamente tiene que ir más allá de la consideración de las estructuras formales de la democracia implicada en los sistemas electorales y/o de comunicación consolidadas en nuestra sociedad. Desde el momento en que se deja de considerar o se subestima lo diariamente hacen o dejan de hacer los millones de pobres desempleados y subempleados, se está yendo a contrapelo de lo que transcurre en la realidad social de dicho sector de gran importancia, y que finalmente afecta, como diría Robert Castel (1997), a manera de golpe de *bumerang* sobre el núcleo de gente política y económicamente más integrado e influyente de las naciones. En consecuencia, desde el momento en que dentro de las diversas academias en todo el mundo, se tienden a negar sistemáticamente y de manera amplia, significativos procesos que afectan a nuestra sociedad contemporánea --pues este es un fenómeno que evidentemente va más allá de nuestro país--, se tiende a fomentar la ignorancia sobre lo que puede acontecer. A continuación se profundizará sobre cómo es que se da tal laguna en el conocimiento para el caso particular de los vendedores ambulantes, así como las repercusiones actuales y futuras que dicho descuido implica.

Una gran limitación de casi todos los estudios que abordan el fenómeno no sólo del ambulante, sino de la pobreza en general, es que retratan a los individuos que se encuentran en dichas circunstancias, como fundamentalmente pasivos a las iniciativas de otros actores, llámense éstos políticos, funcionarios gubernamentales o grandes millonarios, autores de inversiones inmobiliarias y/o turísticas. Para hacer justicia a la realidad de los miles de vendedores ambulantes que diariamente siguen acudiendo al

¹ Salvo algunas excepciones como los cinco tomos de diversos autores y cuya compiladora es Rocío Enriquez *Los rostros de la pobreza* (Ed. ITESO).

centro para poder obtener una ganancia para su sustento, ha de reconocerse como una de las principales características de estos trabajadores no clásicos, la capacidad para adaptarse y hasta modificar las diversas circunstancias que les rodean. Poder modificar la visión predominantemente ideológica sobre los sectores subalternos como compuestos por gente fundamentalmente pasiva, depende en gran medida de la capacidad de concebir lo “inesperado”, como lo que de todas formas de veía venir, así como lo simplemente folklórico o anecdótico, como lo que potencialmente puede cuajar en estructuras con sus propias eficacias políticas, y que no necesariamente cruzan a través de los convencionales procesos decisorios. En este sentido, saber dar lectura a la dimensión del poder inscrita en el diario hacer de la gente inadecuadamente calificada como desposeída e incapaz, significa de entrada potenciarla como siempre activa, además de comenzar a reconocerla en sus acciones efectivas

La tesis central de la presente ponencia reside en que en la venta ambulante se generan día a día tal cantidad de cosas inesperadas, que hasta los acuerdos aparentemente bien cimentados, o bien los modos de utilizar la fuerza pública, se ven en la necesidad de ser constantemente modificados, y por lo tanto, lo que ha sucedido con la erradicación masiva de ambulantes semifijos en el centro histórico no es la eliminación de esta actividad callejera, sino una mayor invisibilización que conlleva grandes riesgos no sólo para el atractivo turístico de las calles del centro histórico, sino más básicamente, para la seguridad y tranquilidad de todos los que allí viven o trabajan.

Mucho se puede ganar en contextualizar el empleo actual de las fuerzas públicas en contra del ambulante, si se sabe ver que dicha acción no persigue tanto lograr un mayor control sobre los ambulantes, y ni siquiera contenerlos, sino lo que básicamente se pretende en buena medida con el empleo de la fuerza pública, es ocultar a los ambulantes ante la mirada exterior de la opinión pública. Como recurrentemente ha sucedido a través de nuestra historia, el desborde de la venta callejera, provocada por la necesidad de cientos de miles de familias para sobrevivir, al igual que la pobreza y el desempleo-subempleo, son fenómenos que se tienen que combatir, aunque ello tenga

que darse primeramente en apariencia, pues vivimos en una sociedad de comunicación donde lo más importante para nuestra sociedad reflexiva, es la apariencia publica en los medios de comunicación.

Sin embargo, más allá de las apariencias, se encuentra el hecho de que varias miles de personas se avocan día a día al esfuerzo por dar vida y continuidad a la ocupación de vendedor ambulante. Desde el momento en que miles de ambulantes hacen diariamente ciertas cosas, y lo hacen de manera cualitativamente constructiva de estructuras, además de realizarlas de manera masiva, forman parte de las estructuras de poder, mismas que contribuyen a conformar la vida cotidiana en el centro histórico de la ciudad de México. La peculiar novedad de esta visión, reside en que desde 2007 se han verificado de manera constante, diferentes adaptaciones mutuas entre los ambulantes y las estructuras de poder político. Es decir, los ambulantes y las estructuras de poder político del Estado, se han influido mutuamente, lo que modifica de manera importante la visión de que el poder político es el que determina lo que sucede en la venta callejera, ya sea que el centro de atención se ponga en los modos de ejercerla, sus expresiones físicas, sus ritmos a través del tiempo, su distribución espacial, las maneras de establecer acuerdos, y en suma, todo lo que le caracteriza como tal, y que en la opinión pública es visto a través de un filtro ideológico, como un mero residuo del que el Estado tiene que encargarse.

Otra ficción que es necesario diluir, es el supuesto de que las organizaciones de ambulantes, e inclusive el Estado, se encuentran al servicio de éstos. En este sentido, es más que evidente que los intercambios que mantienen los líderes de las organizaciones con sus agremiados contienen elementos de gran coacción que hacen imposible a los ambulantes influir en el marco de la política tradicional, es decir, a través de asambleas, votos, participación solidaria, etc., sobre la dirección y gestión de dichas organizaciones. Tampoco es que no influyan, sino por el contrario, siempre lo han hecho y su influencia ha sido grande pero por otras vías diferentes a las tradicionalmente aceptadas, que para tanto la mayoría de los politólogos como del

sentido común del vulgo, siempre han resultado sutiles y por lo tanto difíciles de detectar pero no menos presentes en su eficacia y realidad. Algunos llaman a este tipo de influencia, política de vida (Giddens, 1997), otros la ven como intrínsecamente presente en los múltiples poros de la vida cotidiana (Heller, 1991; Garfinkel, 2010; Burawoy, 1978). Pero la gran mayoría de las concepciones políticas actuales, apegadas a premisas de marcos teóricos obsoletos, se resisten a aceptar las retroalimentaciones mutuas entre el poder político estatal y el poder de la sociedad civil, a manera de considerar erróneamente las influencias desde abajo, es decir, de la sociedad civil, como meras emergencias residuales que hay que controlar a través de diferentes instrumentos (p.e. del Estado, las organizaciones, etc.) más que saber sobrellevarlas o relacionarse con ellas de manera diferente.

La concepción del Estado como instrumento, aún tiene fuerte raigambre en las ciencias sociales; sin embargo, los acontecimientos y las crisis de paradigmas inaugurados hace ya más de veinte años (Gimenez, 2004), han hecho necesario desterrar dicha concepción. En los años setenta, uno de los grandes pioneros de los cambios de paradigmas, el antropólogo Edward Hall (1978), detectó las grandes influencias perversas de lo que denominó como *transferencia de la extensión*, fenómeno con el cual aludió a la gran dependencia que los seres humanos hemos tenido en los últimos tres siglos de los artefactos, ya sean éstos de tipo físico o simbólico. Dicha dependencia, según Hall, ha socavado nuestra capacidad para enfrentar las contingencias siempre existentes en el mundo tanto físico como social, que no sea de otra manera que mediante aparatos cuyo funcionamiento autónomo se ha mostrado con grandes deficiencias para hacer frente a acontecimientos inéditos. El equívoco ha recaído, por ende, en la creencia de que mediante el diseño y puesta en operación de artefactos se logra una estabilidad o predecibilidad del mundo; más bien está sucediendo lo contrario: la excesiva atención y dependencia de dichos artefactos, es decir, la transferencia de la extensión, ha impedido ver de manera más clara que las contingencias forman parte intrínseca de nuestra condición de seres humanos, a la vez que la posibilidad misma de ser creativos, en lugar de permanecer limitados al

depender del diseño y puesta en operación de los artefactos. Sin duda alguna, la apertura de los sistemas (Buckley, 1993), o las nuevas teorías de la sociedad civil, no han sido suficientes o no han tenido la voz suficiente, para llamar la atención sobre la gran necesidad que se tiene de acabar con la transferencia de la extensión, a manera de dar lugar a una nueva concepción de la realidad física y social donde la creatividad desempeña un papel estructural muy diferente al que se le tenía asignado en los siglos pasados. Por lo anterior, se hace necesario distinguir entre por una parte, lo instalado como ficción o mito, de por otro parte lo que en la realidad concreta emerge cuando se trata de reconstruir una determinada realidad social y del ejercicio de la crítica asociada a la misma.

En el caso del comercio callejero, acostumbrados desde hace más de veinte años a enfrentar con gran dinamismo diferentes tipos de contingencias, los ambulantes se ven enfrentados en esta nueva etapa a gestionar un nuevo tipo de venta, mismo que ha constituido rápidamente sus perfiles a lo largo de poco más de tres años. En el análisis de los instrumentos organizativos de los ambulantes, es necesario desechar la idea de que las estructuras organizativas son rígidas, así como la de que dichas estructuras organizativas determinan o limitan la participación política de los ambulantes. Efectivamente, si se diagnóstica la relación de los ambulantes con el poder político desde el punto de vista tradicional del corporativismo (p.e. Zaremborg, 2007; Cross, 1998), la influencia de los ambulantes sobre las estructuras del poder estatal son vistas como bastante limitadas e incluso como fuertemente determinadas por dichas estructuras. Sin embargo, si permanecemos atentos a una mirada más amplia, nos podremos dar cuenta que en realidad existen mucho más retroalimentaciones o relaciones dialécticas entre los ambulantes y las estructuras político-sociales que les rodean. Tal punto de vista sólo puede ser posible si se adopta la hipótesis de que en la vida cotidiana de los ambulantes se encuentran presentes efectos de composición que fungen el papel de emergencias que modifican tanto el funcionamiento de las organizaciones como los parámetros de las formas de acción mismas de manera inesperada, estando por ende los diferentes actores del centro histórico sometidos a

procesos de cambio contingentes que los toman por sorpresa. Veamos estos asertos aplicados al caso concreto del ambulante en el centro histórico de la ciudad de México.

La dimensión política de las actividades cotidianas de los ambulantes

La gran mayoría de los estudios que comúnmente se realizan sobre el ambulante, tienden a concebir esta ocupación como una actividad ilegal pero tolerada, cuya regulación se da a través de acuerdos entre los funcionarios en turno del gobierno de la ciudad y los líderes de las organizaciones corporativas (p.e. Zaremborg, 2007). Sin embargo, más allá de tales tipos de diagnósticos, se encuentra la posibilidad de otra lectura de la realidad social del ambulante, mucho más dinámica y sutil, pero no menos importante en cuanto a su importancia para las estructuras políticas que caracterizan a esta actividad. Esta otra lectura del ambulante, aunque retoma de manera importante de lo que diariamente hacen los miles de ambulantes en sus vidas cotidianas, no significa que los enfoques macro se deban de sustituir definitivamente a los enfoques micro. Más bien lo valioso de los estudios sobre la vida cotidiana de los sectores populares, es llamar la atención sobre la necesidad de equilibrar la visión de los sectores subalternos como capaces de agencia. En este sentido, uno de los principales retos que los tienen los estudios sobre la vida cotidiana de los sectores subalternos como los ambulantes, es establecer una distancia crítica, al mismo tiempo que establecer una relación adecuada con los estudios tradicionales que se concentran mucho más en lo que sucede en las cúpulas del poder y las estructuras macrosistémicas, pues desechar a éstas últimas realidades sería como tirar al niño con la bañera. A partir de estas consideraciones veamos de manera sucinta qué es lo que ha sucedido con la consolidación del ambulante y su posterior transformación a manera de volverse más invisible, y por lo tanto, portadores de nuevos problemas diferentes a lo que antes existían.

Aunque el ambulante es un fenómeno que data desde los tiempos de la colonia, se puede identificar a los años sesenta del siglo pasado como los tiempos en que tomaron la forma corporativa que muchos estudios suelen caracterizar a la dimensión política de esta actividad. Las primeras estructuras corporativistas del ambulante se fueron formando a mediados del siglo pasado (Cross, 1998), cuando Uruchurtu prometía locales fijos en mercados a cambio de apoyo político. No obstante, al momento en que el gobierno comenzó a ser rebasado por miles de ambulantes invasores de calles, optó por la vía de la represión policial abierta e inflexible de éstos, época que se recuerda como la más dura que ha tenido el ambulante en su historia. Sin embargo, al mismo tiempo de la acción represora durante el sexenio de Uruchurtu, dejaba un canal abierto a las constantemente crecientes demandantes de locales en mercados, con el fin de ganar legitimidad y dividendos para su carrera política. A partir de entonces se sentarían las primeras bases de los clientelismos que a la postre se convertirían en uno de los principales soportes de los gobiernos priístas y después de los gobiernos perredistas.

De esta manera, los ambulantes se fueron consolidando como un colectivo laboral patrocinado por el Estado, viéndose por tanto en la exigencia de defender los espacios ganados a través de la consolidación de las redes y de las estructuras socioculturales, políticas y económicas que desde un principio fueron formando con el patrocinio del Estado. Cabe tomar en cuenta entonces, que ya desde mediados del pasado siglo, se comenzó a formar lo que se podría denominar capital social en forma de las redes que permitían el aprovisionamiento y aprendizaje de las habilidades inherentes al poder permanecer en las calles y lograr vender los productos. En efecto, a través de los años la creciente demanda de los productos del ambulante, consolidó todo una serie de redes cuyos múltiples arreglos con diferentes actores que van desde los proveedores hasta los inspectores y los políticos, terminaron por configurarse bajo la forma de un sistema que por muchos años ha garantizado la persistencia de estos trabajadores en el centro histórico.

A nivel macro, el ambulante en el centro de la ciudad de México se encuentra estructuralmente permeado por un sistema de complicidades cuya etapa de mayor consolidación se verificó entre los años de 1985 a 1995, tiempo durante el cual se fue formando un sistema² que de manera implacable, se impuso a las pautas de acción de los diversos actores involucrados de una u otra manera con el ambulante. La acción sobre la cual gira este sistema de complicidades es el soborno, entendiendo por éste a la acción de dar o recibir dinero o apoyo político, a cambio de la tolerancia al ambulante. El soborno es el punto que cierra todo un círculo de transacciones de índole político-económico entre diversos actores, mismo que hace posible una consolidación amplia de la venta ambulante. En efecto, después del acto de torear, es decir, de burlar a la policía o a los inspectores para poder vender, el soborno es el acuerdo que permite que los vendedores ambulantes persistan de manera más cómoda, extensiva y lucrativa en su actividad. Se puede decir que dicho pago económico es lo que otorga al vendedor ambulante, paradójicamente, un status de derecho de apropiación del espacio pagado y, en cierta forma, de impunidad de buena parte de los males que pueda provocar.

Dicho sistema ha persistido formidablemente por encima de una gran derrota de los comerciantes establecidos. Fueron muchos los vicios que le caracterizaron y las múltiples denuncias legales, conflictos y prejuicios que se derivaron del mismo, como las numerosas y violentas grescas, los sobornos en todas direcciones, las prácticas clientelares y paternalistas por parte de las organizaciones de los líderes, y todo tipo de chantajes. ¿Por qué llamarlo sistema? Porque los mencionados actores se vinculan a través del intercambio de favores, y al hacerlo tienden a tolerar o promover el comercio callejero. Así, cuando los vendedores dan cuotas a sus líderes, saben que parte de éstas irán a las manos de los inspectores y de los funcionarios del gobierno, quienes

² Se entenderá por sistema, al conjunto de prácticas que tienden a sostener mecanismos o procesos interrelacionados más o menos modificables, pero que a la larga se puede observar que se encuentran en equilibrio inestable o dinámico. Más adelante se profundizará teóricamente el concepto de sistema abierto, que tiene como uno de sus conceptos centrales al de equilibrio dinámico.

suspenderán la amenaza de operativos de retiro de puestos, prácticamente hasta que surjan nuevas presiones principalmente por parte de los comerciantes establecidos, los vecinos y los transeúntes. Cuando esto llega a suceder, el mecanismo que sostiene el sistema de complicidades se activa en sentido contrario: apunta a quitar a los ambulantes del lugar que ocupan y muchas veces efectivamente ello se realiza, pero las más de las veces de manera solo temporal, es decir, hasta que al cabo de unos días o semanas el mecanismo de complicidades vuelve a reestablecerse debido a la presión ejercida desde algún(os) punto(s) del círculo. Dicho sistema no dejaría ninguna ganancia a inspectores, políticos y funcionarios, si no fuera porque de manera deliberada, tiende a promoverse desde diferentes instancias de poder, pero sobre todo en la opinión pública, el carácter prohibido de la venta ambulante, con el fin de crear y mantener en funcionamiento una sinergia que conecta dos polos de tensión: por un lado el avivamiento de la inconformidad de varios sectores de la sociedad, y por el otro lado el emprendimiento de diferentes acciones, más aparentes que reales, de mitigar los problemas surgidos del comercio ambulante. Así, mantener en constante temor y zozobra a los ambulantes, significa mantener viva la exigencia o necesidad de que los vendedores ambulantes paguen la respectiva cuota económica subterránea a los líderes, para que éstos a su vez paguen a las autoridades, consolidando así entre todos un negocio redondo.

Más que ninguna otra cosa, lo que contribuye a la formación de la identidad de los ambulantes son los enfrentamientos ante los intentos de desalojarlos de las calles. Aún cuando históricamente la tolerancia hacia sus actividades siempre haya sido la regla y no la excepción, ello ha sucedido en un ambiente en el que de manera constante está presente la amenaza de retirarlos; llámese acoso, persecución, intolerancia, desprecio o descalificación, siempre se cierne sobre ellos el presupuesto fundamental de que su actividad es prohibida, y por lo tanto eliminable. Es esta constante zozobra de ser retirados del lugar donde trabajan, la causa por la que la acción violenta contra ellos está omnipresente en su vida cotidiana. Por tanto, trabajar en la prohibición adquiere para ellos un especial sentido cuando viven juntos la

experiencia de enfrentarse y resistirse a su eliminación laboral en las calles. En abundancia a tal punto de vista, imagínese tan sólo lo que un ambulante siente al ver a sus compañeros de banqueta levantar repentinamente cada cual sus mercancías para echar a correr ante las camionetas blancas. La energía que se despliega de este pequeño pero muy significativo acto, es formidable; todo, desde sus rostros de enérgica reacción y sus movimientos ágiles (mismos que en casi todos los casos son muy bien aprendidos), hasta su ducha desaparición a la vista de sus acosadores, evidencia el alto grado de coordinación de lo que hay que hacer si se advierte un operativo sorpresa de parte de las fuerzas públicas. Las cacerías de vendedores ambulantes por parte de las fuerzas gubernamentales encargados de retirarlos o amenazarlos representa sin duda, abiertos actos públicos de humillación. De aquí que la evasión de tales operativos (es decir, torear), sea de una importancia fundamental para la constitución de un sentido de dignidad, misma que en cada acto de toreo exitoso, logran reafirmarla para reivindicarse tanto frente a sí mismos como frente a sus colegas y demás actores en el ambiente que presencian sus resistencias.

Durante más de veinticinco años las organizaciones de ambulantes, así como los funcionarios gubernamentales y los políticos en turno, actuaron al amparo del mencionado sistema de complicidades. Sin embargo, tal sistema de complicidades y los modos de acción de estos dos actores, no pudieran entenderse en una lógica histórica y quedarían como simples actividades reproductoras al interior de un mecanismo básicamente inamovible y por ende reificado, si no fuera porque en su explicación resultan fundamentales el trabajo interno y externo de los ambulantes. Dicho trabajo, junto con la flexibilidad para oscilar entre el estigma y el reconocimiento, o bien entre la tolerancia y la intolerancia en diferentes tiempos, es lo que dota de dinamismo e historicidad a la actividad del ambulante.

En otro espacio (Olivo, 2010) he denominado trabajo interno, al conjunto de actividades directamente relacionadas con la venta callejera, como lo son la provisión, compra y transporte de la mercancía, así como su colocación junto con el puesto que le

sirve de soporte y su venta al cliente. Por su parte, se llama trabajo externo a todas las actividades que el vendedor callejero tiene que realizar para poder permanecer en la calle vendiendo, mismas que se desempeñan como diferentes formas de relación social con múltiples actores que de una u otra manera, tienden a afectar la posibilidad de que el vendedor ambulante pueda permanecer vendiendo en determinadas calles. Tales relaciones sociales se establecen principalmente con los miembros de las organizaciones de ambulantes, otros ambulantes, los clientes, los comerciantes establecidos, los inspectores de vía pública, los inspectores de vía pública, los policías, los peatones, los políticos, los trabajadores y los vecinos de la zona. Para tener un cierto control sobre su permanencia en la calles que venden, los ambulantes tienen que desarrollar con todos ellos esfuerzos, que van desde establecer diferentes tipos de acuerdos, hasta controlar las muchas más o menos predecibles incidencias que se presentan en el curso de su actividad de venta, como por ejemplo, las marchas y manifestaciones, accidentes de tránsito, reparaciones de edificios o calles, delitos que se cometen a la luz pública, etc.

Debido a que el centro histórico es un sitio con alta rentabilidad para la venta ambulante (es decir, un sitio donde las ventas son altas en comparación con muchos otros lugares de la ciudad de México), las presiones por obtener un espacio en alguna de las banquetas de allí son especialmente intensas, al igual que el trabajo que se requiere para vender en dicho lugar. Una de las principales causas por las que el trabajo de la venta ambulante es especialmente intenso en el centro histórico, es precisamente la lucha por ganar un espacio allí el mayor tiempo posible para poder vender, y así poder obtener la mayor ganancia posible, lo que significa que la presión de la competencia obliga a los vendedores a ocupar todos los espacios posibles el mayor tiempo posible. Por lo que en el caso de los vendedores que no pueden o no desean trabajar lo que es el horario normal en la venta ambulante --a saber, de diez de la mañana hasta que se oculta el sol--, corren el riesgo de perder su espacio de venta si es que no llegan a un acuerdo con uno de sus familiares o amigos para que los

sustituya en el lugar de venta que tienen asignado en los horarios en que no van a instalarse.

El trabajo cotidiano ordinario de los ambulantes del centro histórico, consiste en que desde las mañanas, acuden a las respectivas bodegas donde guardan su mercancía (y en el caso de los semifijos también guardan las estructuras metálicas de sus puestos) debidamente atada a carritos o diablos, y la transportan algunas cuerdas o metros hasta el lugar en que tienen permitido vender por parte de los líderes y el gobierno. Una vez que llegan a dicho lugar, comienzan a armar la estructura metálica de sus puestos, ponen la tabla sobre la cual colocan una manta y la mercancía, y después extienden las mantas en el techo y a los lados del puesto, el cual con lazos atan en palos o en alcayatas clavadas en el piso, o en su defecto, en las construcciones adyacentes. Esto último ha sido por varios años motivo de reclamos por parte de los afectados, desde vecinos, comerciantes establecidos y promotores culturales que procuran por los edificios, museos y monumentos históricos, hasta diferentes instancias gubernamentales (de hospitales, escuelas, centros de salud, oficinas de burócratas, etc.), para el caso, las inconformidades provienen todas de que los ambulantes, para colocar las alcayatas, agujeran las construcciones deteriorándolas.

Armar un puesto semifijo de estructura metálica, llevaba desde veinte minutos hasta una hora, dependiendo del tamaño y del número de personas que lo levantan, mismas que por lo regular son una o dos. A partir de que iniciaba la jornada de venta, el trabajo del ambulante semifijo pareciera algo fácil, ya que se tendería a suponer que basta con esperar (o gritar cuando así le plazca al vendedor) y atender a los clientes, pero ello significa subestimar las numerosas dificultades que pueden aparecer en el transcurso de la jornada, ya que en primer lugar, no hay que olvidar que dicho trabajo se llevaba a cabo en la calle, y en segundo lugar es un trabajo que históricamente ha sido estigmatizado y perseguido, elementos ambos que tienen una influencia decisiva en cuanto a la elevación de la precariedad en este tipo de trabajos informales o atípicos. De hecho, el trabajo de los ambulantes requiere de una gran cantidad de

capacidades, energía y disposición para mantenerlo a flote; debido a que en dicho trabajo son numerosas las contingencias que se pueden presentar en el curso de una jornada normal, hace falta proponer cortes analíticos con base en los cuales poder discernir la naturaleza de las acciones y de las subjetividades que se derivan del hecho de enfrentar dichas contingencias. En este sentido, quizás la principal división del trabajo de los ambulantes, la que mayormente le afecta en el conjunto de la organización de sus actividades, sea la que distingue entre el trabajo dedicado a vender y el trabajo que se realiza para poder permanecer en el mejor lugar posible del centro histórico.

El trabajo del ambulante, en particular el que se instala en un puesto semifijo, es muy diferente en primer lugar, si existen o no más personas que lo auxilien para atender su puesto, y en segundo lugar, si sus redes sociales en el ambiente están compuestas por: a) vecinos de su propio barrio ubicado en la misma calle en donde vende, b) amigos de su mismo lugar de origen que junto con él se instalaron como ambulantes, c) familiares que venden en otros puestos, d) miembros de alguna organización gremial, funcionarios del gobierno o militantes activos de los partidos políticos. Así, tomando en cuenta que en particular los puestos semifijos son en su mayoría atendidos por una o dos personas, y que la naturaleza del trabajo de los ambulantes dependerá en buena medida de la clase de red social a la que pertenezca, entonces cabe suponer que el trabajo interno, es decir, el compuesto por las actividades necesarias para lograr la venta, (mismo que va desde la proveeduría de las mercancías hasta el trato con el cliente), se organizará permeado por las reglas sociales específicas del grupo de pertenencia. Esto es, los vecinos, los familiares, los amigos y los aliados que son, ya sea funcionarios, políticos o líderes, en virtud de que tienen cada uno de ellos, un campo específico y característico de posibilidades de sociabilidad, pueden ser investigados en cuanto a la forma en que acondicionan la organización del trabajo de los ambulantes. Tal estrategia de investigación, basada en supuestos sobre los mencionados funcionamientos sociales específicos, abre un campo muy diferente de estudio que de hecho resultaría alternativo al que se acostumbra para

el caso de los ambulantes; desde este otro punto de vista alternativo, el funcionamiento concreto del sistema de complicidades dentro del cual funciona el aparato corporativista del ambulante (Olivo, 2010), se vería matizado por la influencia que tienen las redes de sociabilidad y de apoyo ya mencionadas.

Por su parte, si se pone una mayor atención al aspecto dinámico que caracteriza al ambulante en el centro histórico de la ciudad de México, podrá advertirse que la capacidad de movilidad espacio-temporal de los ambulantes, es un elemento fundamental en la explicación de su persistencia en el centro histórico. Dado que dicha movilidad puede relacionarse con el trabajo interno o con el trabajo externo, veamos por ahora sólo el primero. Tanto para un torero como para un ambulante semifijo, resulta indispensable saber cambiar o desaparecer hábilmente de un determinado espacio de venta. De la misma manera, saber cambiar de horarios, rotar a quien atiende el puesto y actualizar los artículos que se venden, son operaciones cruciales para la sobrevivencia en el ambiente. Así, para quien no sepa darse eventualmente descansos, corre el riesgo de desgastarse por el excesivo estrés y las precarias condiciones de trabajo que implica el hecho de trabajar en la calle, con smog y las inclemencias del tiempo (smog, sol, frío, etc.). Evidentemente, la mejor forma de descansar de un vendedor ambulante es lograr ser sustituido confiablemente por otro, ya sea que éste último lo sustituya poniendo su propio puesto semifijo entero cuando el primero ya ha acabado el tiempo acordado, o ya sea que lo sustituya en el mismo puesto. Las decisiones sobre las sustituciones entre puestos se pueden tomar de varias maneras y no son exclusivamente los líderes quienes deciden estas cuestiones, pues también intervienen familiares del vendedor dispuestos a organizarse, las amistades con colegas ambulantes en la misma u otras calles de donde se vende, los comerciantes establecidos que llegan a un acuerdo con el o los vendedores que se instalan fuera de su local, los vecinos conocidos de su lugar de origen que también son vendedores ambulantes, etc., todos ellos son potenciales sustitutos en el espacio de venta cuando algún vendedor desea terminar su jornada antes de que caiga el sol.

Otro aspecto del dinamismo de los ambulantes en su trabajo interno, se puede ver en la habilidad para obtener el mayor número de ventas posibles sabiendo ofrecer el producto. Desde una primera aproximación esta actividad pareciera sencilla, pero observaciones más detenidas permiten extraer varias sutilezas que es necesario considerar para tener una mejor idea de lo complejo y altamente calificado que puede llegar a ser la tarea de ofrecer el producto. Así por ejemplo, en una de las entrevistas a un ambulante en el trabajo de campo, mientras se le hacían las preguntas, éste atendía al mismo tiempo su puesto semifijo de venta de pulseras de tela. La atención simultánea que era capaz de prestar a las preguntas y a las personas que se acercaban al puesto era sorprendente; ésa vez se le hacía a dicho vendedor una pregunta que requería concentración y una cierta elaboración lógica, al mismo tiempo de que contestaba muy bien la pregunta, abruptamente interrumpía la respuesta por unos tres segundos para señalar a una clienta otras pulseras que podrían ser de su agrado, ésta rápidamente se las llevaba satisfecha; el vendedor, que estaba ya observando a esta clienta unos dos minutos, sabía ya bien los gustos y preferencias de esta, a manera de poder recomendarle algunas pulseras y poder venderlas rápidamente.

Pero hay también actividades de oferta del producto que son enteramente colectivas; por costumbre han existido zonas en el centro histórico en las que los diversos ambulantes de un cierto espacio circular imaginario, tienen acordado aturdir y alebrestar a los clientes con diversos ruidos como aplausos, azuzamientos, rimas y varios otros tipos de llamamientos a comprar algo. La mayoría de tales gritos van dirigidos directamente al inconsciente para que aumente la ansiedad de lograr alcanzar algo; en este contexto, las mercancías se convierten en objetos de caza. El ofrecimiento de productos ha llegado a adquirir tal sofisticación que existen en el centro histórico personas que se alquilan como gritones, es decir, personas que por una módica cantidad de dinero se ponen a ofrecer a gritos los productos del puesto de quien lo contrató. Este curioso oficio no es fácil de desempeñar, pues para ofrecer un producto a gritos hay que saber qué decir, y no sólo repetir con monotonía las frases en un solo tono de voz opaco o sin altibajos ni melodía, sino por el contrario, se requiere saber

llamar la atención a través del modo en que se dicen las cosas, así como ser ocurrente, tener humor y sobre todo saber transmitir la energía para, metafóricamente hablando, “empujar” al cliente al puesto y a la compra. Todos estos detalles nos hablan de que existen entre los ambulantes múltiples auténticos espacios propicios para la generación de una identidad para con su trabajo. Dicha identidad con el trabajo en unos casos se da de manera sutil, mientras que en otros se manifiesta de manera marcada, como es el aspecto de la competencia en las ventas.

Sin duda alguna, la competencia por atraer clientes tiene sus propias dosis de agresividad. Aunque los recién ingresados (especialmente los varones) y relativamente desprotegidos por no conocer a nadie en el medio eventualmente, padecen de forma especialmente intensa las vejaciones de las novatadas, tampoco los y las que ya tienen antigüedad están exentos de la violencia institucionalizada que circula en forma de leyes no escritas en el medio del ambulante. Se podría decir que la principal fuente de violencia entre los propios vendedores ambulantes semifijos es la lucha por el espacio y la competencia de la venta. El sentido de apropiación territorial llega a ser tan fuerte, que en los lugares de alta densidad de vendedores callejeros, pueden desarrollarse sangrientas peleas por tan sólo unos pocos centímetros; sin embargo, la regla es que en tales lugares muy disputados por las altas ventas, desde el principio el líder suele dejar muy claro el tamaño del puesto, y de violar tal regla, el vendedor en cuestión queda sujeto a las consecuencias de los reclamos. Por supuesto, hay otros lugares, menos densos de puestos semifijos, en donde los espacios de centímetros no trascienden en disputas y los problemas centrales son otros.

Los vendedores ambulantes que llegan a tener conocimiento de acciones dirigidas a retirarlos de las calles, o al menos de que se les quiere amedrentar con los rondines (de las camionetas blancas de vía pública o de las razzias de la policía), sólo entonces se dan toda una serie de alteraciones en su trabajo cotidiano, mismas que lo tienden a transformar estructuralmente, y de hecho es gracias a tales alteraciones que el trabajo de los vendedores ambulantes semifijos no sólo se caracteriza por la venta en

la calle, sino también porque su existencia oscila entre la tolerancia y la persecución; los motivos por los que un ambulante semifijo se ve obligado a retirar su puesto o a cambiarlo de sitio también pueden ser varios, pero el más conocido es porque es objeto de persecución de los inspectores de vía pública de la delegación o por parte de las policías en operativos de desalojo; en tales casos lo más común es que el ambulante semifijo desmonte rápidamente su mercancía y su puesto, y corra hacia el sitio de resguardo que tiene contemplado ir a sólo unos pasos de donde instala su puesto, para esperar hasta que las camionetas se vayan o hasta que los negociadores ante las fuerzas públicas les den indicaciones que se pueden volver a instalar. Este es el método más práctico, mismo que sin duda les ha resultado exitoso. Al ser objeto de persecución, el trabajo de los ambulantes se altera por ejemplo, en la forma en que instalan su puesto. Como muestra se puede citar primero un detalle aparentemente nimio como son los amarres que lleva su puesto en los tubos que lo conforman y en los palos, alcayatas o edificaciones que lo rodean; un ambulante que se sabe amenazado de ser perseguido, pone el menor número de amarres posible con el fin de facilitar el quitarlos lo más pronto posible, y terminar de levantar su puesto para echar a correr junto con su puesto y la mercancía. Este detalle de los amarres de los puestos semifijos, no es una cosa menor ni un detalle insignificante o una mera curiosa anécdota; muestra apenas un pequeño fragmento del ingenio que cotidianamente tienen que desplegar los ambulantes a lo largo del proceso de su trabajo, mismo que muchas veces se plasma o expresa en los objetos materiales con los que los ambulantes trabajan. Así por ejemplo, el número de los artículos que colocan y exhiben en sus puestos es menor, si en la calle donde venden existe un estado de alerta de posibles operativos de retiros de ambulantes. En la historia del ambulante han habido varios retiros violentos de puestos semifijos, en donde ya sean los inspectores de vía pública, la policía o los granaderos, arriban al sitio de vendedores sin aviso previo, y se llevan violentamente todos los puestos, y a veces también a los vendedores mismos. En dichos operativos las fuerzas públicas bajan de sus vehículos y cortan lazos, sujetan y golpean a vendedores, se llevan la mercancía en bolsas, cortan lonas, voltean las tablas de triplay donde se colocan los artículos y derriban, doblan o desatornillan las

estructuras metálicas de los puestos. Tales operativos son los más violentos y ocurrieron muchas veces en los años ochenta del pasado siglo, pero conforme los vendedores a través de sus líderes fueron estableciendo acuerdos de tolerancia con los políticos y los funcionarios de gobierno de diversos niveles, en donde comenzaron a consolidarse las estructuras de clientelismo, corrupción y comenzaron a darse las persecuciones teatralizadas (es decir, las que se destinan a atemorizar o a retirar a los ambulantes que por cualquier razón han violado alguna norma u orden de los líderes y el gobierno), fueron desapareciendo también los operativos de retiro masivos de vendedores ambulantes semifijos. Dichos operativos dejaron de ser funcionales además, por el gran crecimiento posterior de los vendedores ambulantes, quienes al mismo tiempo fueron aprendiendo rápidamente a organizarse para defenderse respondiendo también a las fuerzas públicas con acciones violentas. Así, al devenir en escandalosos y cada vez políticamente más costosos, así como al establecerse acuerdos de mayor tolerancia al ambulante entre organizaciones y gobierno, los operativos masivos de semifijos comenzaron a ser sustituidos por operativos más pequeños cuyo objetivo principal era el amedrentar a quienes, como ya se dijo, violaran alguna norma u orden del gobierno o los líderes.

A partir de lo anterior se podrá ver ya entonces, que numerosos pequeños detalles (algunos o muchos directamente relacionados con el proceso del trabajo), se van sumando a manera de configurar los acontecimientos sobre los cuales se desenvuelve la realidad del ambulante en cada espacio de venta concreto. Así, el acontecimiento enlaza estructuras, subjetividades y acción en una misma unidad con su propia dinámica. El alto dinamismo del ambulante en el centro histórico, exige la adopción de una visión en la que tanto los grupos de ambulantes como los espacios en los que trabajan y los problemas en los que convergen, son cambiantes en sí mismos y en sus fronteras

La acción creativa que se muestra o se oculta y la acción capaz de controlar las contingencias, configuran ambas de manera constante las estructuras, mismas que

siempre están abiertas a la reformulación ya sea lenta o acelerada. En el ambulante es muy fácil advertir estos dos tipos de acción, por el sencillo pero determinante hecho de que al vivir en un ambiente altamente cargado de agresividad,³ los ambulantes siempre se encuentran en constante alerta de defensa y ataque ante lo que en cada ocasión o circunstancia consideran como aliados o enemigos, o bien, como perjudicial o benéfico. Lo más importante es que este proceso a la vez cognitivo, emocional, moral y estético, no es individual sino social. Los ambulantes ejercen el control sobre diferentes aspectos del ambiente en que trabajan de variadas maneras y a través de diversas configuraciones de grupos *ex profeso* formados para resolver determinados problemas, como faenas de limpieza, enfrentamientos con operativos de policías, colaboración con un determinado comerciante establecido, mejor trato a los turistas, o (para regresar al ejemplo antes dado) apoyo a los peatones sobre los que cayó el agua del puesto mal amarrado.

Conclusiones

Tanto en los tiempos de mayor auge de ambulantes con puestos semifijos durante los años que van desde 1985 hasta 2007, como en los tiempos actuales en que predominan toreros, es decir, ambulantes a pie dispuestos a burlar los operativos de las fuerzas públicas, puede encontrarse entre estos trabajadores no clásicos, de manera muy presente, una gran capacidad para adaptarse a nuevas e inusitadas circunstancias, con base al despliegue de una creatividad que ha sido insuficientemente analizada. La necesidad de llamar la atención sobre este fenómeno va más allá de una simple exaltación de lo popular, pues en diversos espacios e instancias, ha quedado demostrado que la persistencia del ambulante obedece a algo más que las grandes presiones provenientes de la pobreza y del desempleo. Detrás del ambulante subyacen fuertes redes sociales con gran capacidad de organización, acción y aprendizajes colectivos, mismos que de manera muy simplista, han pretendido inútilmente ser negados en cuanto a su realidad, lo cual ha tenido como consecuencia

³ Tal agresividad se ve confirmada por la Ley no escrita, común en México, de que quien impone mayor agresividad impone mayor respeto. Por supuesto, esta ley tiene sus propios parámetros y estilos socialmente aprobados de aplicación.

que el actual uso de la fuerza pública, se limite a cubrir lo mejor posible la apariencia de que en la ciudad de México el problema del ambulante, y con ello, también el de la pobreza y el desempleo.

Quizás uno de los principales sellos característicos de los nuevos toreros que día a día desafían a las fuerzas públicas y actualmente están sirviendo de puntal para mantener vigentes las calles del centro histórico como espacios para el ambulante, es que poseen una innegable herencia sociocultural. A partir de las capacidades de acción inherentes a dicha herencia sociocultural, es que los nuevos ambulantes toreros han sabido actualizar nuevas específicas formas de negociación y estructuras políticas, ésta vez sí, mucho más invisibles a la luz y el juicio públicos, y por ende, mucho más peligrosas que antes. Si bien antes el sistema de complicidades era del todos conocido, ésta vez resulta mucho más opaco, pues no ha dejado de existir ni de tener sus propios efectos en diversas esferas del ambiente cotidiano del centro histórico. El mayor peligro que se cierne en torno al mismo, no es ya tanto el contrabando o la piratería, sino la seguridad directa de quienes circulan en uno de los más importantes espacios simbólicos del país. En este sentido, una de las repercusiones más negativas del desalojo de los ambulantes en 2007 y la consiguiente transformación de sus estructuras, es que ha dado lugar a una mayor discrecionalidad de acción a los principales grupos de poder que controlan el comercio informal en la zona. Desde el momento en que la transparencia de lo que hacen y acuerdan no está sujeto a la luz pública, a la rendición de cuentas ni al consenso de los ciudadanos, se puede afirmar que dicho comercio ha quedado en manos de mafias, sobre las cuales no se puede asegurar a ciencia cierta, si han caído o no en formas de delincuencia más exacerbadas que la piratería, el contrabando de productos chinos o la extorsión a los miles de subempleados que trabajando de toreros, desconocen también en gran medida el tipo de estructuras políticas en las que se involucran. De aquí que sea un deber de todos exigir transparencia en los modos de operar de dichos grupos de poder tanto como de los trabajadores no clásicos, cuya realidad no puede ser ya más negada, so pena de que el centro histórico se convierta en una sede de operaciones de mafias

apoderadas por un lado del turismo y el negocio inmobiliario, y por el otro lado de actividades ilícitas y eficazmente encubiertas por las nuevas características del comercio informal en la zona.

Ciudad de México, abril de 2011.

Bibliografía

Buckley, Walter, (1993), *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*, Buenos Aires: Amorrortu.

Burawoy, M., (1979), *El consentimiento en la producción*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Castel, Robert, (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Crónica del asalariado*, México: Paidós.

Cross, John, (1998), *Informal Politics: Street Vendors and the State in Mexico City*. Stanford: Stanford University Press.

Enriquez, Rocío, (comp.), (2008), *Los rostros de la pobreza*, México: ITESO-Universidad Iberoamericana.

Garfinkel, Harold, (2006), *Estudios en etnometodología*, Barcelona: Anthropos.

Gímenez, Gilberto, (2004), "Pluralidad y unidad de las ciencias sociales", en *Estudios sociológicos* vol. XXII, Núm. 2, mayo-agosto de 2004, México: El Colegio de México.

Giddens, Anthony, (1997), *Modernidad e identidad del Yo*, Barcelona: Península.

Hall, Edward, (1978), *Más allá de la cultura*, Barcelona: Gustavo Gili.

Heller, Agnés, (1991), *Sociología de la vida cotidiana*, Barcelona, Península.

Olivo, Miguel A., (2010), *Vendedores ambulantes en el centro histórico de la ciudad de México. Estigmas y aprendizaje en su ocupación*, México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Zaremborg, Gisela, (2007), *¿Corporativismo informal? Organizaciones de ambulantes y partidos políticos a partir de la alternancia electoral en México, Distrito Federal (2000-2005)*, Informe final del concurso: Partidos, Movimientos y alternativas políticas en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas Clacso, 2005.

Mesa temática: 09. Historia del trabajo

CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL EN VERACRUZ EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

Elena Guadarrama Olivera*

Introducción

Se ha planteado que la tasa de actividad de las mujeres durante el desarrollo económico de los países tiene un comportamiento en forma de U (C. Goldin, 1994), debido a que al iniciar la industrialización, su participación en el trabajo declina después de que en los años previos al “despegue” del desarrollo, las mujeres tienen una mayor participación en actividades como la agricultura, el pequeño comercio familiar y artesanía. Con la industrialización, las actividades en las que ellas se desempeñan son sustituidas por actividades que incorporan más tecnología, que rápidamente se masculinizan. El ingreso familiar se incrementa al crecer la productividad de las actividades “masculinas” donde se emplea el jefe de familia y ya no es indispensable el trabajo de las mujeres. De acuerdo con esta perspectiva, conforme el país se desarrolla y el nivel educativo de las mujeres se eleva, ellas se incorporan cada vez más al mercado de trabajo, principalmente en el trabajo de “cuello blanco”, con lo que se incrementa de nuevo la tasa de actividad femenina¹.

Este enfoque podría explicar el hecho de que los censos de los primeros años del siglo XX en nuestro país y en el caso de Veracruz, registren una caída del número de mujeres en la población ocupada del estado, que recupera su crecimiento a partir de la década de 1940.

En este trabajo se analiza la participación de las mujeres en la población económicamente activa del estado de Veracruz a partir del análisis de datos de los Censos de Población del Estado, de los años 1900 a 1950, y cuando la información censal lo permite, se analizan en detalle las ramas o sectores en las que las mujeres

*Facultad de Economía, Universidad Veracruzana, eguarra@uv.mx

¹ Goldin, Claudia (1994), *The U-Shaped Female Labour Force Function in Economic Development and Economic History.*, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.

participan en el mercado laboral entre 1900 y 1970. El principal objetivo, es conocer si esto ocurrió en Veracruz, y por otro lado, si los censos de población recogieron información que permitiera analizar como se comportó la oferta de trabajo de las mujeres. También se trata de especificar el cambio en la estructura de la ocupación femenina en estos años en el estado y en el caso de las ciudades del centro del estado: Córdoba, Orizaba, Xalapa y Veracruz puerto.

Estudios realizados por quiénes hacen historia de mujeres en otros países (Pérez Fuentes, 1995; Borderías, 1992; Borderías y Pérez Fuentes 2009), consideran que es posible que el discurso de la época, permitiera la desvalorización e invisibilidad de las actividades productivas femeninas, y que con la industrialización, el producto de ciertas actividades femeninas quedara fuera del mercado y por ello no fueran reconocidas como actividades económicas, por lo que afirman que la curva en U de la participación femenina no necesariamente se cumple y que es posible que muchas mujeres trabajadoras, incluso asalariadas, no hayan sido consideradas en los registros de la población económicamente activa².

En este sentido se intenta hacer una crítica de nuestra fuente estadística, los censos de población, partiendo del supuesto de que en el caso de las mujeres, las consideraciones sobre la ocupación son confusas principalmente cuando se trata del sector agrícola, la industria doméstica y artesanal, el trabajo doméstico y actividades que desempeñaron las mujeres dentro del hogar junto con las actividades propiamente domésticas, difícilmente separables tanto para ellas mismas como para quienes se encargaron de levantar los censos. Para ello, se hace un análisis de los criterios utilizados para clasificar las ocupaciones en los censos, y se espera que en la mayoría de los casos, algunas ocupaciones femeninas hayan quedado incluidas en conceptos como *actividades insuficientemente especificadas* o simplemente como *trabajo doméstico*.

² Borderías, Cristina (2002), "El trabajo de las mujeres en la Cataluña contemporánea desde la perspectiva de los hogares: balance y perspectivas", *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, Universidad de Granada, 9, 2: 269-300; Borderías, C y Pilar Pérez Fuentes (2009), "Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX y XX)", en C. Borderías (ed.) (2009), *La historia de la mujeres: perspectivas actuales.*, Barcelona, Icaria Editorial, 269-308; y Pérez Fuentes, P. (1995), "El trabajo de las mujeres en la España de los siglos XIX y XX. Consideraciones metodológicas.", *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, Universidad de Granada, Vol. 2, 2: 219-245.

Metodología y evaluación de fuentes

Como se dijo antes, la fuente de información utilizada son los Censos de Población del Estado de Veracruz, de los años 1900 a 1970, el registro más amplio y sistemático de la población económicamente activa que nos permite conocer la participación laboral de hombres y mujeres desde 1895. Debe tenerse en cuenta que en los censos de este período los datos de la estructura de la ocupación presentan una clasificación muy heterogénea y difícil de comparar, los conceptos de población ocupada son diferentes, existen diferencias en los cuestionarios usados en el levantamiento de la información de los censos y su clasificación, y también en las fechas de levantamiento del censo; además el tipo de personal que lo llevó a cabo, hasta 1970 provenía de la sociedad civil y no contaba con capacitación para esa actividad, todo lo cual puede haber generado una sobre o subestimación de la información. Además, no siempre contienen una separación de la población trabajadora por sexos; los criterios empleados en la clasificación de esta población muchas veces siguieron ciertos valores y una ideología que oculta ocupaciones que tradicionalmente se prefiere ubicar en el espacio doméstico aunque hayan significado una aportación al ingreso familiar, por lo que es posible que la ocupación femenina esté subestimada³.

A continuación enumeramos algunas diferencias entre los primeros censos del siglo XX. En el Quinto Censo de Población de 1930 se hace un recuento de los problemas que presentan los censos anteriores. Se dice que el primer censo “se prestó a frecuentes duplicaciones, omisiones y errores”⁴ Antes de 1940, se registraba a quienes estuvieran presentes en las casas. Después de 1940 sólo se censó a quienes vivían habitualmente en la casa. En el de 1895 y 1900 se captó la ocupación principal, considerando ocupación “productiva” al oficio, profesión, aunque su empleo fuese otro; se consideró la clase de industria, o negocio que da el

³ Véanse los trabajos de: Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001), “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, pp. 873-923; Altimir, Oscar (1974), “La medición de la población económicamente activa de México, 1950-1970”, en *Demografía y Economía* 22 (Vol. VIII, Núm. 1), México, El Colegio de México, pp.50-83; García, Brígida, (1988), *Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México*, México, El Colegio de México; Rendón, Teresa y Carlos Salas (1987), “Evolución del empleo en México: 1895-1980”, en *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 2, Núm. 2 (No. 5), México, El Colegio de México, pp. 189-230.

⁴ Departamento de la Estadística Nacional, Dirección de Censos, *Quinto Censo de Población, 1930*, México..

sustento o si la persona vive de sus rentas y se registró también a “las mujeres y los niños que tengan una ocupación productiva...”.

Es decir, los censos no distinguieron entre la situación de actividad e inactividad de las personas o su condición de ocupado o desocupado. Únicamente se identificó su *ocupación habitual* y a partir del concepto de “trabajador remunerado” se obtuvieron las características ocupacionales de las personas⁵. En el censo de 1940, todavía se contabiliza a todos los que declararon tener una ocupación en el momento del levantamiento, aunque no la desempeñaran y no se incluyó a los que no la tenían aunque estuvieran buscando trabajo.

En el censo de 1950 se preguntó a las personas si ejercieron efectivamente su actividad principal en la semana anterior al censo. De igual forma se hizo en el censo de 1960. A partir de 1950 se introdujo el concepto de “fuerza de trabajo” que permitía conocer la condición real de actividad o inactividad económica de las personas en el mercado de trabajo, incluyendo a los que trabajaron por un período no mayor de 12 semanas y excluyendo a aquellos que no trabajaron durante 13 semanas o más. Este censo, considera el concepto de “población económicamente activa”, pero en él todavía no hay un manejo claro de esta definición y se llega a confundir con el uso del concepto “fuerza de trabajo”. En el censo de 1970 ya se distingue claramente entre las categorías “ocupado”, “desocupado”, “activo” e “inactivo”.

En los censos de 1895 y 1900 las ocupaciones aparecen clasificadas por “clases” (agricultura, minería, industrias, transportes, comercio, administración pública, profesiones, rentistas, trabajos domésticos). El censo de 1895 presenta una mayor desagregación de las actividades en tanto que el de 1910 publica mayor desglose de las clases.

El censo de 1921, debía llevarse a cabo en 1920, y tropezó con gran número de dificultades derivadas del período revolucionario recién concluido. Por ello, en algunos casos no fue posible trabajar con la información de este censo. El cuadro de ocupaciones fue elaborado de manera muy agregada para el total de cada estado.

⁵ Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001), “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, pp. 873-923

Las boletas censales de los censos de 1895, 1900, 1910, 1921 y 1930, presentan una columna (quehaceres domésticos) para anotar a “las señoras o señoritas cuya ocupación son los trabajos de su propia casa, es decir, coser, guisar, etc., siempre que no reciban ningún pago o sueldo por esos trabajos”⁶.

En todos los censos anteriores a 1940, no se aclara si la población ocupada censada es mayor de 12 años. A partir de 1940 donde se señala que solamente se registra en “ocupación, oficio o profesión” a la población de 12 años y más. En el censo de 1960 el concepto de “fuerza de trabajo” incluye a las personas de 8 años en adelante, aunque en algunos de los cuadros se tabulan separadas las edades de 8 a 11 años y las de 12 años y más, por lo que para efectos de comparabilidad con los otros censos, es posible contabilizar a la PEA excluyendo a los menores de 12 años. En los censos anteriores a 1950 no es posible deducir a los menores de 11 o 12 años ya que no se presenta la población ocupada por edades.

Otro tipo de problemas de medición que afectan la comparabilidad censal son los que tienen que ver con la clasificación sectorial de las actividades económicas y de las ocupaciones y la posición ocupacional. Como ya se ha dicho, los censos anteriores a 1940 utilizaron una clasificación por ocupación y clase. Los de 1940 y 1970, presentan clasificaciones diferentes a la utilizada en los censos de 1950 y 1960. En nuestro caso, para la comparabilidad se tomó la clasificación del año 1970 y de acuerdo a ella se reubicaron actividades de los censos anteriores.

El rubro “trabajos domésticos” en el censo de 1940 y censos anteriores incluye “quehaceres domésticos” sin retribución, y en él se clasifica a amas de casa y otros familiares que se dedican a las labores de su propio hogar, en este trabajo se reubicaron como población económicamente inactiva. En los censos de 1950, 1960 y 1970 se aclara que en este rubro no se incluye a servidores domésticos remunerados, pues forman parte de la población económicamente activa.

Considerando todas estas reflexiones, la comparabilidad de la población económicamente activa y de la misma por ramas y sectores se hace agrupando actividades de la manera agregada de acuerdo al censo de 1970, sin olvidar las

⁶ Departamento de la Estadística Nacional, “Instrucciones”, en *Censo General de Habitantes*, Estado de Veracruz, 30 de noviembre de 1921, México, 1928,

diferencias entre cada censo, pues es la única fuente que proporciona información relativamente comparable a lo largo del período.

Para conocer la evolución de la participación femenina en la fuerza de trabajo se calculó la tasa refinada de ocupación de las mujeres con base en la información de los Censos de Población, suponiendo, que los problemas de captación del trabajo femenino han dejado fuera algunos tipos de trabajo desarrollado por las mujeres.

Se hace también un análisis de las ocupaciones a partir de los censos de 1895, 1940 y 1970, que presentan una mayor desagregación y facilitaron la reagrupación de las actividades. En el análisis de ocupaciones para los municipios de Córdoba, Orizaba, Xalapa y Veracruz nos encontramos con ciertas dificultades. Antes de 1930 la información de la población ocupada no está desagregada por municipio, se presenta por cantón e incluye a la población de los otros municipios que constituían los cantones⁷. Además, el censo de 1921 no publicó resultados por cantón o municipio. Sólo para 1900 logramos separar la información por municipio. Consideramos que durante el período de estudio es muy posible que muchas mujeres realizaran actividades en el campo, actividades artesanales y otras al interior del hogar, para completar el ingreso de las familias que no fueron tomadas en cuenta en los registros de población. Es de esperar que en la mayoría de los casos, algunas ocupaciones femeninas hayan quedado incluidas en conceptos como *actividades insuficientemente especificadas* o como *quehaceres domésticos*.

La tasa de participación femenina

Como ya se dijo anteriormente, en diversos estudios se ha mostrado que el descenso de la actividad femenina en el período de industrialización de fines del siglo XIX y principios de XX en diversos países, no necesariamente se presentó, y que sobre todo en el caso de las industrias ligeras y en los servicios la presencia femenina fue elevada (Pérez Fuentes, P., 2006, Borderías, C., 2003, Arbaiza V., M.,

⁷ La división territorial del estado en cantones, desde 1825, tenía que ver con una división territorial geográfica, política y administrativa “cuya prolongación temporal correspondía a los acantonamientos de tropas establecidas durante la época de la colonia en puntos importantes del territorio.” García M., Soledad, “Sistema político y control de cantones en Veracruz, 1877-1911”. A partir de 1871, el estado de Veracruz estuvo dividido en 17 cantones, cuatro de los cuales eran Córdoba, Jalapa, Orizaba y Veracruz. A partir de 1902, los cantones se subdividían en municipalidades (Véase Álvarez M., José L., “División territorial del estado de Veracruz y distritos judiciales, 1824-2003.” en *Letras Jurídicas*, Vol. 7, Universidad Veracruzana, 2003.

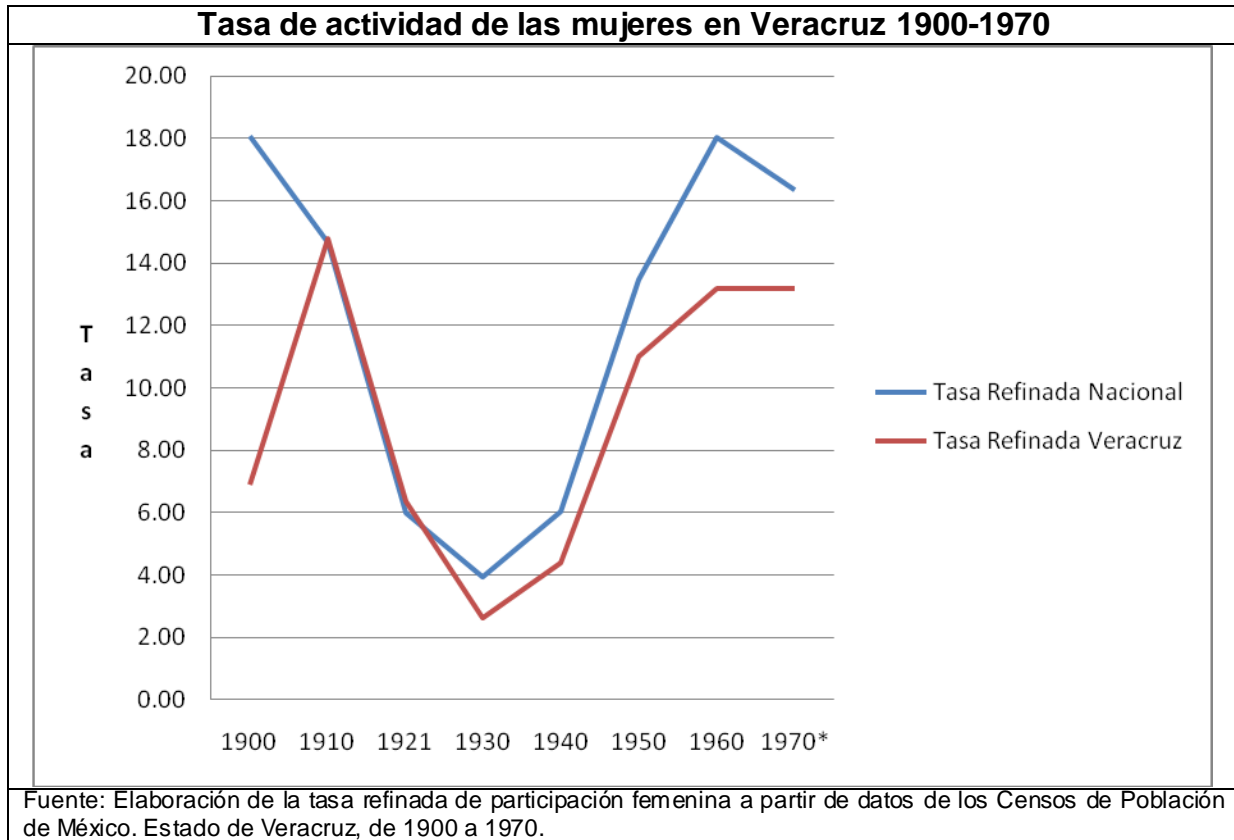
2001, Scott, J., 1993). Aunque muchas veces las mujeres percibían un ingreso por tareas que realizaban en sus casas como coser, atender pupilos o elaborar alimentos para su venta, ni los encuestadores que realizaron los censos ni ellas mismas lo consideraban un trabajo pues además de que no salían de sus casas para realizarlo, el tiempo que dedicaban a estas actividades se empalmaba con el que dedicaban a otras labores que realizaban para su hogar. Esto contribuyó a que dichos trabajos fueran invisibles.

Los trabajos realizados en otros países para mostrar que el descenso de la actividad femenina no ocurrió a pesar de la industrialización, se fundan en datos proporcionados por fuentes alternativas como padrones municipales, padrones de industria, listas nominales de empresas, documentos sindicales, estudios sobre las economías familiares y sobre los niveles de vida, que permiten cuestionar la idea de la mujer no participaba en el mercado laboral. Consideramos que en México es más difícil encontrar fuentes que nos permitan elaborar bases de datos continuas ya sea regionales o por sectores sobre la población ocupada femenina. Puede decirse que pocos trabajos han sido realizados en esta línea⁸.

Para conocer la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de la primera mitad del siglo XX en Veracruz, se calculó su tasa de participación, es decir, la proporción de la población que dedica a la actividad económica parte de su tiempo a cambio de un ingreso, a partir de la información que nos proporcionan los censos de población. La gráfica siguiente nos muestra esa tendencia, que presenta una forma de U. De acuerdo con Goldin (1994), al iniciarse un período de industrialización la participación de las mujeres decrece pues actividades que desempeñaban muchas de ellas en la agricultura, artesanía, etc., son sustituidas por actividades con tecnología más moderna que emplean a más hombres. Cordourier y Gómez-Galvarriato (2004) relacionaron el empleo femenino en la industria textil mexicana entre 1900 y el año 2000, con los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres y encuentran esa forma de U de la participación laboral de las mujeres a lo largo del siglo XX. La parte descendente de la curva la explican no sólo por la mecanización de la industria, sino también por un

⁸ Fowler-Salamini (2003a y 2003b) hizo este ejercicio para el caso de la industria procesadora de café que contrataba gran cantidad de trabajadoras temporales con base en registros hallados en el Archivo Municipal de Córdoba..

proceso de sindicalización en las empresas más grandes que significó mayores barreras al empleo femenino⁹.



Antes del descenso de la participación femenina en México, ocupaciones como la elaboración de alimentos (molienda, tortillería, textiles, tejedoras, lavanderas, costureras, modistas, empleadas domésticas) tuvieron cierto desarrollo. Cambios políticos, económicos y sociales en las primeras décadas del siglo XX habrían contribuido a la desaparición de ciertos trabajos, lo que implicó posiblemente una “vuelta al hogar” de las mujeres. De acuerdo con los censos, entre 1900 y 1930 el número absoluto de mujeres clasificadas en trabajos domésticos, actividades insuficientemente especificadas y actividades improductivas o cuya ocupación se ignora creció de manera notoria como veremos. En 1930 se registró la tasa más baja de participación femenina y hacia 1940 se inicia su recuperación de manera sostenida.

⁹ Cordourier, Gabriela y Aurora Gómez-Galvarriato (2004), “La evolución de la participación laboral de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo”, en *Economía Mexicana Nueva Época*, vol. XIII, núm. 1, primer semestre de 2004, pp.63-104.

La tendencia en Veracruz es muy semejante a la que se presenta en el promedio del país. A principios del siglo XX la economía de exportación de productos primarios requirió de mano de obra barata y descalificada, que muchas veces proporcionaron las mujeres. Hacia 1930 el cambio hacia una economía de crecimiento “hacia adentro” en la economía mexicana, el arranque de la industrialización sustitutiva de importaciones, de la urbanización y crecimiento de las principales ciudades, como ocurre en el centro del estado de Veracruz, significó un desarrollo de actividades de servicios y del comercio derivadas de la urbanización que diversificó las oportunidades de empleo para las mujeres. Por otro lado, la mecanización de muchas actividades en la industria aumentó la demanda de trabajo asalariado calificado generalmente masculino.

El período entre 1900 y 1940 es de grandes cambios: transformaciones en la estructura de la propiedad agraria permiten la liberación de trabajadores de las haciendas, la modernización de la industria textil y la industria alimenticia reduce los productos artesanales y demanda menos trabajadores, además de que se sustituye a mujeres por hombres. En los servicios y el comercio desde 1930 se inicia el incremento de la participación femenina principalmente en los servicios y el comercio y actividades de oficina, “propias de mujeres”.

En el cuadro 1, observamos que en Córdoba, Orizaba, Xalapa y Veracruz, entre los años 1900 y 1970, la tendencia de la tasa de participación femenina presenta también un descenso y después una recuperación, a partir de 1950. En Córdoba, la tasa más baja se presentó en 1940. Hasta el último dato observado, 1970, no se vuelve a alcanzar la tasa de 1910, igual que ocurre en el caso del estado de Veracruz. En el caso de Orizaba la tendencia es similar a la de Córdoba, con la tasa más baja en 1940. También, la tasa alcanzada en 1970 no supera a la de 1900. En Xalapa, igualmente observamos la tasa más baja hacia 1940, sin embargo la tasa alcanzada en 1970 es más alta que las que se observan antes del descenso de la tasa de participación. En este caso, hay que subrayar el amplio sector público que genera empleo femenino en servicios, oficinas gubernamentales, servicios educativos, y otros.

En la ciudad de Veracruz, la tasa de participación femenina se comporta como en las otras ciudades. En el puerto crece notablemente la ocupación de las

mujeres en servicios de hotelería, de restaurantes y en el comercio, actividades derivadas de los servicios portuarios y turísticos, principalmente.

En todas estas ciudades, la ocupación en la que encontramos la mayor participación de mujeres asalariadas hasta 1940 es el servicio doméstico; en los años siguientes aunque persiste un número absoluto de mujeres en esta actividad, su participación porcentual es mucho menor. En cada caso particular, el comportamiento es explicado por el tipo de ocupaciones en las que se empleaban las mujeres en estas ciudades.

Cuadro 1. Tasa de participación femenina en la ocupación por municipios						
Estado/Municipio	1900	1930	1940	1950	1960	1970
Estado de Veracruz	6.91	2.65	4.39	11.02	13.20	13.18
Córdoba	20.05	26.71	13.62	22.09	22.80	18.84
Orizaba	18.98	29.74	17.68	19.21	19.08	20.51
Xalapa	22.31	28.20	14.44	22.56	25.19	20.71
Veracruz Puerto	15.11	27.24	15.02	19.70	19.23	19.85

Fuente: Cálculo de la tasa refinada de participación con datos de los censos de población de 1900 a 1970.

Evolución de la estructura ocupacional femenina

En el cuadro 2 podemos observar algunos cambios importantes en la estructura de las ocupaciones femeninas entre 1895 y 1940. En los censos de 1895 y 1940 se presentan las actividades desglosadas de tal manera que permiten su homogeneización para comparar con el de 1970. Sin embargo, encontramos algunos problemas: el censo de 1895 no captó a las mujeres que laboraban en el sector agropecuario. Es difícil aceptar que de acuerdo con el censo, solamente 7 mujeres se ubicaban en ocupaciones agrícolas. En 1900 el 0.5% de los trabajadores de este sector fueron mujeres, en 1910 el 8%, en 1921 el 3%, en 1930 el 0.6% y en 1940 el 1.4%. En términos absolutos, en 1910 el número de mujeres registradas en actividades agropecuarias alcanza su nivel más alto con 25,475 mujeres registradas en todo el estado, para después descender de nuevo y alcanzar una cifra parecida en 1970. En 1940, el mismo censo registró en Córdoba, Orizaba y Xalapa, donde se ubicaban extensas plantaciones de café, a 17,649 mujeres agricultoras y jornaleras

o peones en la agricultura, cifra que representó el 69% del total del estado de Veracruz.

En 1895 es notable el porcentaje de mujeres que laboraban en la industria textil. En términos absolutos, aproximadamente 2830 mujeres trabajaban en la industria del vestido, labor que, principalmente en Orizaba, era desempeñada en pequeños talleres y a domicilio. En 1940 la participación absoluta y relativa de las mujeres en las industrias textil y de alimentos disminuyó. En estos años se introdujeron en la industria nuevas tecnologías que significaron el uso de mano de obra masculina por su mayor fuerza física. También ocurrieron cambios en la legislación laboral, en la ideología detrás de la política del salario familiar, que debía percibir el obrero varón como jefe de familia, y otros cambios que implicaron la contratación de más mano de obra masculina.

. A lo largo del período 1900-1970 el servicio doméstico fue la ocupación principal de las mujeres, seguida por el trabajo en el sector textil en 1895 y por el comercio en 1940 y 1970. Esther Boserup (1970) ya había planteado la correlación positiva entre la baja participación de las mujeres en el mercado laboral y una alta proporción de trabajo femenino en las labores domésticas¹⁰. A partir de 1940, al iniciarse en México la expansión de la industria sustitutiva de importaciones y el crecimiento del sector servicios, se comienza a incrementar el número absoluto de mujeres en el mercado laboral, pero la proporción de mujeres empleadas domésticas no creció en la misma proporción y por el contrario, comienza a disminuir. En los servicios las mujeres se emplean más en restaurantes, alojamiento y otros servicios. También se incorporan a trabajos de oficina en la administración pública y en la banca (servicios financieros) como puede verse en el cuadro 2.

¹⁰ Boserup, Ester (1970), *La mujer y el desarrollo económico*, Madrid, Minerva, 1993

Cuadro 2. Estado de Veracruz. Participación relativa en las ocupaciones 1895-1940

POBLACIÓN ACTIVA	1895			1940			1970		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
SECTOR Y RAMA									
1. Agropecuario	82.00	0.03	75.33	77.20	21.19	74.51	64.53	20.07	58.62
2. Minería, petróleo y gas	0.03	-	0.03	1.85	0.66	1.79	4.30	2.40	4.05
3.1 Alimentos, bebidas y tabaco	2.79	14.34	3.73	2.02	4.82	2.16	4.15	4.12	4.15
3.2 Textiles e indumentaria	1.00	16.14	2.23	2.82	10.33	3.18	1.21	4.59	1.66
3.3 Calzado y cuero	0.94	-	0.87	0.17	0.04	0.16	0.28	0.14	0.26
3.4 Maderas y muebles no metálicos	1.62	-	1.49	0.80	0.11	0.77	1.10	0.23	0.98
3.5 Papel e ind. Editorial	0.11	0.01	0.10	0.00	0.01	0.00	0.35	0.36	0.36
3.6 Ind. Química y hule	0.08	0.02	0.07	0.07	0.12	0.08	0.69	0.57	0.67
3.7 Cerámica y materiales de construcción	0.15	0.38	0.17	0.06	0.40	0.08	0.52	0.23	0.48
3.8 Ind. Metalúrgica y artículos de metal	0.87	-	0.80	0.64	0.13	0.61	1.02	0.23	0.91
3.9 Otras industrias	0.85	1.50	0.90	0.24	0.18	0.24	0.18	0.47	0.22
4. Construcción	1.03	-	0.95	0.97	0.17	0.93	4.10	0.76	3.65
5. Electricidad, agua y gas	-	-	-	0.12	0.06	0.12	0.46	0.23	0.43
6.1 Gobierno y admón. Pública	1.42	0.00	1.30	2.28	2.04	2.27	2.46	2.46	2.46
6.2 Servicios financieros y de seguros	-	-	-	0.08	0.18	0.08	0.28	0.84	0.36
6.3 Enseñanza	0.29	1.94	0.42	-	-	-	1.30	8.47	2.25
6.4 Salud y asistencia	0.12	0.43	0.14	-	-	-	0.44	4.16	0.94
6.5 Alojamiento y preparación de alimentos	-	-	-	0.36	2.84	0.48	0.87	6.11	1.57
6.6 Servicio doméstico	2.18	59.02	6.81	0.30	32.61	1.86	0.31	22.57	3.27
6.7 Otros servicios	0.09	-	0.08	0.56	4.08	0.73	1.34	1.68	1.39
7. Comercio	3.89	6.18	4.07	6.60	19.02	7.20	7.17	18.26	8.65
8. Transporte y comunicaciones	0.57	0.00	0.53	2.86	1.00	2.77	2.94	1.05	2.69
TOTAL POBLACION ACTIVA	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
POBLACIÓN INACTIVA									
1. Quehaceres domésticos	-	91.99	49.31	0.46	63.51	32.34	2.45	77.75	40.80
2. Estudiantes	0.47	0.19	0.32	-	-	-	13.03	9.32	11.14
3. Otros	1.03	0.26	0.62	45.72	33.83	39.71	13.80	2.48	8.03
TOTAL POBLACION INACTIVA	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población de 1895, 1940 y 1970.

Algunos autores¹¹ afirman que las condiciones de pobreza en las que vivía la mayor parte de la población en México a fines del siglo XIX y principios del siglo XX

¹¹ Véase: Fowler-Salamini, H. y Mary Kay Vaughan (2003a), *Mujeres del campo mexicano, 1850-1990*, México, El Colegio de - Michoacán y Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Introducción a la edición en inglés, pp. 13-15 e Introducción a la edición en inglés, pp. 27-46; Fowler-Salamini, H. (2003b), "Gender, Work and Working-Class. Women's Culture in the Veracruz Coffee Export Industry, 1920-1945" en *International Labour and Working Class History*, No. 63, Cambridge University Press, pp.102-121.

y cambios sociales y políticos generados con la Revolución Mexicana de 1910, permitieron que, sobre todo en el campo, las mujeres se desempeñaran en actividades remuneradas como jornaleras en la cosecha del café, azúcar y tabaco (productos de exportación) y como obreras en fábricas, artesanas, comerciantes, etc..¹², aun antes de que se iniciara la industrialización propiamente dicha en la década de 1940. Este tipo de trabajos que se consideraban trabajos para mujeres, parecían una mera extensión de los quehaceres domésticos. Flower-Salamini (1999) señala que la expansión de los ferrocarriles, que comunicaron el puerto de Veracruz con la ciudad de México atravesando ciudades de la zona central como Xalapa, Córdoba y Orizaba, y las reformas que facilitaron el ingreso de capital extranjero, abrieron fuentes de ingreso en las que las mujeres desde el ámbito doméstico participarían en el sostenimiento de los hogares. Ella encontró que en la zona de Córdoba, Orizaba y Xalapa esta participación, generalmente informal, se dio en la agroindustria del café, producto de alta demanda internacional en esos años. Las mujeres realizaron actividades importantes como la cosecha del grano y la selección o “desmanche”¹³ del mismo en los beneficios de café desde fines del siglo XIX hasta los años sesenta cuando se automatiza la selección del café.

En los cuadros 3a, 3b, 3c y 3d, se aprecia la evolución de las ocupaciones de las mujeres en las ciudades de Córdoba, Orizaba, Xalapa y Veracruz entre 1900 y 1970. En datos del censo de población de 1900¹⁴, encontramos que las mujeres desempeñan actividades muy similares a las que socialmente se le asignan en el hogar, “propias de su sexo”, como cuidados de la salud (parteras), profesoras (cuidado de los niños), costureras, etc. En ese año, sobresale la proporción de mujeres ocupadas en la enseñanza y en el comercio, seguramente como dependientas. Hay que subrayar que encontramos una gran cantidad de mujeres que participan como *criadas y sirvientas* y que otra gran mayoría aparecen clasificadas en *quehaceres de la casa*. A partir de la información que obtuvimos del

¹² Fowler–Salamini, Heather (2003a), Introducción a la edición en inglés, pp. 13-15 e Introducción a la edición en inglés, pp. 27-46.

¹³ El *desmanche* es el proceso de escoger el grano a mano, separando los granos defectuosos y desperdicios. Es una etapa del beneficio de café que realizaban mujeres durante seis meses cada año, hasta mediados del siglo XX. Fowler-Salamini (1999).

¹⁴ *Censo General de la República Mexicana*, 28 de octubre de 1900, Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, Dirección General de Estadística, México, 1904.

censo, ese año no es posible descubrir grandes diferencias entre el tipo de actividades predominantes en cada una de las ciudades.

Cuadro 3a. Ocupaciones principales de las mujeres en ciudades del centro de Veracruz			
1900			
Córdoba	Orizaba	Xalapa	Veracruz
Parteras	Parteras	Parteras	Parteras
	Peones de campo	Peones de campo	Peones de campo
Comerciantes	Comerciantes	Comerciantes	Comerciantes
Profesoras	Profesoras	Profesoras	Profesoras
Propietarias	Propietarias	Propietarias	Propietarias
Cigarreras	Cigarreras	Cigarreras	
Costureras	Costureras	Costureras	Costureras
Lavanderas	Lavanderas	Lavanderas	Lavanderas
Modistas	Modistas	Modistas	Modistas
	Obreras Ind.	Obreras Ind.	
Pureras	Pureras	Pureras	
	Tejedoras		
Criadas y sirvientes	Criadas y sirvientes	Criadas y sirvientes	Criadas y sirvientes
Mesalinas	Mesalinas	Mesalinas	Mesalinas
Quehaceres de la casa	Quehaceres de la casa	Quehaceres de la casa	Quehaceres de la casa

Fuente: *Censo General de la República Mexicana*, 28 de octubre de 1900, Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, Dirección General de Estadística, México, 1904.

En el censo de 1910 podemos encontrar algunas diferencias entre actividades predominantes en las cuatro ciudades. Además, la desagregación de las ocupaciones es mayor que en el censo de 1900. En el caso de Córdoba encontramos una mayor proporción de mujeres en las actividades agrícolas que en las otras ciudades. Es posible que en esta zona este tipo de actividades haya tenido una mayor presencia por el cultivo de café, caña de azúcar y otros, característicos de la región. Tanto en Córdoba, como en Orizaba sobresale la actividad de *pureras*, que tiene relación con las fábricas de procesamiento de tabaco que se desarrollaron en estas ciudades¹⁵. Las actividades relacionadas con la preparación de alimentos también son ocupaciones femeninas principalmente en Córdoba, Orizaba y Veracruz. En el caso de Orizaba y Xalapa encontramos una proporción importante de mujeres tejedoras, probablemente empleadas en las fábricas textiles de la región. También sobresale la cantidad de mujeres costureras, lavanderas y planchadoras en

¹⁵ Véase González Sierra, José G. (1987), *Monopolio del humo: elementos para la historia del tabaco en México y algunos conflictos de tabaqueros veracruzanos 1915-1930*, Universidad Veracruzana, 1987.

las ciudades de Veracruz, Xalapa y Orizaba. En Orizaba y Xalapa también es relevante como actividad femenina, el comercio y en Veracruz destaca el número de profesoras. En las cuatro ciudades de nuevo, una proporción importante de mujeres aparecen ocupadas como *criadas y sirvientes*. Las que no desempeñaban una actividad remunerada fueron ubicadas en *quehaceres domésticos*.

Cuadro 3b. Ocupaciones principales de las mujeres en ciudades del centro de Veracruz			
1910			
Córdoba	Orizaba	Xalapa	Veracruz
Agricultoras			Agricultoras
Jornaleras	Jornaleras	Jornaleras	Jornaleras
			Empuntadoras
	Tejedoras	Tejedoras	Dulceros
Pureras	Pureras	Pureras	Pureras
Molenderas	Dulceras		Molenderas
Tortilleras	Molenderas	Tortilleras	Tortilleras
Obreras	Costureras	Costureras	Costureras
	Lavanderas y planchadoras	Lavanderas y planchadoras	Lavanderas y planchadoras
Comerciantes	Modistas	Modistas	Modistas
Parteras	Obreras	Obreros	Sombrereros
Profesoras	Comerciantes	Comerciantes	Otras industrias
Propietarias	Parteras	Empleadas de gob.	Comerciantes
	Profesores de instrucción	Parteras	Parteras
Criadas y sirvientes	Propietarios y rentistas	Profesoras	Actores
Dependientes			
Empleados particulares	Criadas y sirv.	Propietarias y rentistas	Cantantes
	Empleados particulares	Criadas y sirv.	Profesoras
Mesalinas*	Dependientes	Empleadas partic.	Criadas y sirv.
Profesión desconocida			
Quehaceres domésticos	Mesalinas	Mesalinas	Empleadas partic.
	Quehaceres domésticos	Se ignora su profesión	Mesalinas
		Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos

Fuente: *Tercer Censo de Población de los Estados Unidos Mexicanos*, 23 de octubre de 1910, Secretaría de Agricultura y Fomento, Dirección de Estadística, México, 1918.

* Prostitutas.

En los censos posteriores a 1910 la información por municipios se presenta mucho más agregada. A partir de 1940 la clasificación es por ramas y sectores, ya no por ocupación y clase. De acuerdo a la información obtenida del censo de ese año, la industria y en particular la rama de textiles agrupa a una proporción importante de mujeres excepto en Xalapa. En la industria de alimentos y bebidas, en

la que se ubica el procesamiento del café, el empleo femenino fue importante en Córdoba y Orizaba principalmente. En las cuatro ciudades sobresale la participación de las mujeres en los servicios como la administración pública, que agrupa a la enseñanza y el trabajo de oficina. Igual que en años anteriores, el comercio y sobre todo el servicio doméstico son ocupaciones en las que muchas mujeres se emplean en las ciudades del centro de Veracruz.

Debe subrayarse que en el rubro Actividades insuficientemente especificadas los censos ubicaron seguramente a numerosas mujeres que tenían alguna ocupación remunerada.

Cuadro 3c. Ocupaciones principales de las mujeres en ciudades del centro de Veracruz			
1940			
Córdoba	Orizaba	Xalapa	Veracruz
Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic
Industrias Textiles	Industrias Textiles	Industrias Textiles	Industrias Textiles
Ind. de alimentos y bebidas	Ind. de alimentos y bebidas	Ind. de alimentos y bebidas	Ind. de alimentos y bebidas
Administr. Pública	Administr. Pública	Administr. Pública	Administr. Pública
Hoteles y restaurantes	Hoteles y restaurantes	Hoteles y restaurantes	Hoteles y restaurantes
Serv. Profesionales	Serv. Profesionales	Serv. Profesionales	Transporte y comunic.
Servicio doméstico y servid.	Servicio doméstico y servid.	Servicio doméstico y servid.	Servicio doméstico y servid.
Comercio	Comercio	Comercio	Comercio
Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas
Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos

Fuente: VI Censo de Población. Veracruz, 1940, México, Secretaría de la Economía Nacional, Dirección General de Estadística, 1943. Levantamiento: 6 de marzo de 1940.

Por último, en el censo de 1970, no fue posible contar con el desglose por ramas para los municipios, pero sabemos que a nivel estatal la industria textil y del vestido y la de alimentos y bebidas, la industria editorial y la industria química proporcionaban empleo a una proporción importante de mujeres y las principales fábricas se ubicaban en las ciudades de Orizaba, Veracruz y Córdoba. El grado de urbanización de estas ciudades permitió también el desarrollo del sector servicios y del comercio. El empleo de las mujeres en los servicios y las actividades en el sector gobierno es importante, sobre todo en las ciudades de Xalapa y Veracruz, y en el comercio en las cuatro ciudades.

Cuadro 3d. Ocupaciones principales de las mujeres en ciudades del centro de Veracruz			
1970			
Córdoba	Orizaba	Xalapa	Veracruz
Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic	Agric., ganad. Y silvic
Inds. de transformación	Inds. de transformación	Inds. De transformación	Inds. De transformación
Gobierno	Gobierno	Gobierno	Gobierno
Transporte y comunic.		Transporte y comunic.	Servicios Transporte y comunic.
Comercio	Comercio	Comercio	Comercio
Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas	Activs. Insuf. especificadas
Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos	Quehaceres domésticos
Fuente: IX Censo General de Población, 1970, México, Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística, 1972. Levantamiento: 28 de enero de 1970.			

En el estado de Veracruz, en 1895 el 59% de las mujeres en la fuerza de trabajo, según el Censo de ese año, se ubicaba en el servicio doméstico, es decir, una de cada dos mujeres laboraba como empleada doméstica. En 1940 esa cifra se redujo a una de cada tres, y esa fue la tendencia a nivel nacional. A lo largo del período observamos que los censos clasificaron el empleo de muchas mujeres en el rubro actividades insuficientemente especificadas y por otro lado, también que un número enorme de ellas sigue apareciendo en *quehaceres domésticos*. En términos absolutos la cantidad de mujeres en actividades insuficientemente especificadas creció en el estado dieciséis veces entre 1940 y 1970, en tanto que la cantidad de hombres en esta clasificación sólo lo hizo tres veces. Además su peso relativo también se incrementó tres veces. Pensamos que esta situación es una muestra de las dificultades que se presentaron en la clasificación de las actividades femeninas, principalmente en momentos en que ellas están contribuyendo al ingreso familiar con trabajos que aun no estaban claramente definidos.

Por otro lado, en el sector de la industria de transformación aparecen nuevas ramas productivas como las que generan productos de consumo duradero, y en los servicios se desarrollan más aquéllas vinculadas con la producción industrial y por lo tanto, el peso de la ocupación en los tres sectores económicos cambia en la ocupación femenina. En el sector industrial creció el empleo total, aunque según los

censos, la ocupación femenina lo hizo mucho más lentamente dentro del mismo. Además, como ya dijimos, se expandió el empleo en el sector terciario, principalmente en el comercio y los servicios. En términos absolutos el número de mujeres en el secundario se multiplicó más de cuatro veces y en el terciario seis veces. El sector agrícola todavía registró incrementos en la ocupación al iniciar la década de los cuarenta, etapa en la que la agricultura veracruzana generaba divisas para la industrialización y proveía de alimentos baratos para la creciente población en las ciudades, a pesar de que el porcentaje que representa la ocupación en este sector haya sido decreciente.

En las transformaciones sectoriales de la ocupación, también distinguimos los procesos de división sexual del trabajo que afectan al trabajo extradoméstico de las mujeres. Además del crecimiento de la presencia de fuerza de trabajo femenina en las diferentes actividades económicas, también cambia la proporción de mujeres y de hombres al interior de las diversas actividades, es decir, el grado mayor o menor de “feminización” de cada actividad u ocupación¹⁶, principalmente en ocupaciones del sector terciario, mismo que se distingue por su gran heterogeneidad y comprende también servicios de baja productividad como el servicio doméstico, el alojamiento y preparación de alimentos y bebidas y otros en los que se ocupa la población activa que ya no absorben otras ramas.

La incorporación de las mujeres en estas actividades se dio a la par del crecimiento de la población urbana y nos muestra, además, como a pesar de algunos cambios culturales, la concepción en cuanto a lo adecuado para las mujeres en lo laboral, tiene mucho que ver con la división sexual del trabajo al interior del hogar: se les encuentra en los servicios, educación, preparación de alimentos, elaboración del vestido, cuidado de enfermos y algunos trabajos de oficina (“tareas femeninas”). Por ejemplo, la labor docente se concebía como una prolongación de la tarea maternal. En general, las actividades en las que participan las mujeres se han visto afectadas por las tradiciones y el entorno cultural regional y local. La tradición y relaciones de género predominantes no sólo afectaron al concepto de trabajo considerado en el registro censal, sino que también influyeron en la percepción de

¹⁶ Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001), “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, pp. 873-923

las mujeres que primero se consideraban madres, esposas y amas de casa, dejando de lado cualquier ocupación generadora de ingresos, principalmente en los hogares rurales.

Consideraciones finales

Hay que recordar que es factible que se haya presentado una participación de las mujeres en la fuerza laboral, mayor a la que registran los censos. Fowler-Salamini (2003) hace ver que es muy posible que los registros censales no hayan registrado a la fuerza de trabajo femenina ocupada en los trabajos de la cosecha y beneficio del café, en las primeras décadas del siglo XX en estado de Veracruz, porque se trataba de trabajadoras estacionales. Ella observó en registros de los trabajadores de los beneficios de café de Córdoba, la enumeración de mujeres cuya suma puede ser mayor a la reconocida por los censos de esos años. La autora encontró en las listas de miembros de los sindicatos de *desmanchadoras* de café de las ciudades arriba mencionadas, en 1930, cifras muy altas que seguramente podrían triplicarse si se considera que las mujeres escogedoras de café no urbanas eran dos veces más que las sindicalizadas. Debe mencionarse que la actividad del “desmanche” no fue afectada, como la textil y de elaboración de alimentos, por la caída de la demanda de trabajo femenino derivada de la mecanización, hasta los años sesenta.

Ellas reconocen que su incorporación al trabajo asalariado obedecía a la necesidad de “ayudar a sus familias a salir de la pobreza”, aunque consideraban esto un complemento del ingreso familiar (Fowler-Salamini, 2003).

Desde fines del siglo XIX la economía de exportación de productos primarios en Veracruz requirió de gran cantidad de mano de obra barata y descalificada, en la que participaron mujeres. Por otro lado, la tradición y relaciones de género predominantes no sólo afectaron el concepto de trabajo considerado en el registro censal, sino que también influyeron en la percepción de las mujeres que primero se consideraban madres, esposas y amas de casa, de modo que cuando realizan labores mediante las cuales perciben retribuciones adicionales, se trata de “ayudar a la familia” o “complementar” el ingreso del marido. Sin embargo, las condiciones socioeconómicas a fines del siglo XIX y principios de siglo XX, con niveles salariales

miserables, alto costo de la vida nos hacen suponer que la participación de las mujeres en la fuerza laboral fue mayor a la que registraron los censos.

En México enfrentamos el reto de recuperar la información estadística que nos permita demostrar que hubo más mujeres en el mercado laboral que las reconocidas en los recuentos censales. Estudios de caso que utilizando información de archivos de empresa y fuentes no clásicas, análisis sobre los niveles de vida en cada época en particular, nos podrían ayudar a llenar esa laguna, demostrando que el salario masculino no ha sido suficiente para cubrir las necesidades de las familias y que el trabajo informal y a tiempo parcial de las mujeres aportó recursos a los hogares campesinos y obreros, principalmente.

BIBLIOGRAFÍA

Altimir, Oscar (1974), "La medición de la población económicamente activa de México, 1950-1970", en *Demografía y Economía* 22 (Vol. VIII, Núm. 1), México, El Colegio de México, pp.50-83.

Arbaiza V., Mercedes (2001), "La construcción social del empleo femenino en la sociedad industrial vasca (1850-1935)", *VII Congreso de la Asociación de Historiadores Españoles*, Zaragoza, septiembre de 2001.

Borderías, C y Pérez Fuentes P. (2009), "Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX y XX)", en C. Borderías (ed.) (2009), *La historia de la mujeres: perspectivas actuales.*, Barcelona, Icaria Editorial, 269-308.

Borderías, Cristina (2003), "El trabajo de las mujeres en la Cataluña contemporánea desde la perspectiva de los hogares: balance y perspectivas" en *ARENAL. Revista de Historia de Mujeres*, 9:2, julio-diciembre 2002. Pp. 269-300.

Cordourier, Gabriela y Aurora Gómez-Galvarriato (2004), "La evolución de la participación laboral de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo", en *Economía Mexicana Nueva Época*, vol. XIII, núm. 1, primer semestre de 2004, pp.63-104.

Fernández Aceves, Ma. Teresa (2006), "El trabajo femenino en México" en Isabel Morant (Dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, Vol IV, Edit. Cátedra, Madrid, pp. 845-859)

Fowler-Salamini, H.(1999), "Fotografía y mujeres: las escogedoras de café", *Memorial*. Boletín del Archivo General del estado de Veracruz, Año 2, Núm. 5, 1999, pp. 3-8.

_____ y Mary Kay Vaughan (2003a), *Mujeres del campo mexicano, 1850-1990*, México, El Colegio de - Michoacán y Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Introducción a la edición en inglés, pp. 13-15 e Introducción a la edición en inglés, pp. 27-46.

_____ (2003b), "Gender, Work and Working-Class. Women's Culture in the Veracruz Coffee Export Industry, 1920-1945" en *International Labour and Working Class History*, No. 63, Cambridge University Press, pp.102-121.

García, Brígida, (1988), *Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México*, México, El Colegio de México

Goldin, Claudia (1994), *The U-Shaped Female Labour Force Function in Economic Development and Economic History.*, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.

Goldsmith C., Mary (1992), "Sindicato de trabajadoras domésticas en México:1920-1950", en *Política y Cultura*, No. 1, otoño 1992, UAM-Xochimilco, México, pp.75-89

Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod (2001), "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios", pp. 873-923

Pérez-Fuentes, Pilar (1995), "El trabajo de las mujeres en la España de los siglos XIX y XX. Consideraciones metodológicas.", *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, Vol.2, no. 2, Separata, Universidad de Granada.

_____ "Ganadores de pan" y "amas de casa". *Otra mirada sobre la industrialización vasca.*, Universidad del País Vasco, Servicio Editorial.

Rendón Gan, Teresa (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

Rendón, Teresa y Carlos Salas (1987), "Evolución del empleo en México: 1895-1980", en *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 2, Núm. 2 (No. 5), México, El Colegio de México, pp.. 189-230.

Scott, Joan W. (1993), "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en *Historia de las mujeres. El siglo XIX. Campo, trabajo y modernidad*, México, Taurus, pp. 100-129.

Fuentes Estadísticas

Censo General de la República Mexicana, 20 de Octubre de 1895, Ministerio de Fomento, Dirección General de Estadística, México, 1899.

Censo General de la República Mexicana, 28 de octubre de 1900, Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, Dirección General de Estadística, México, 1904.

Tercer Censo de Población de los Estados Unidos Mexicanos, 23 de octubre de 1910, Secretaría de Agricultura y Fomento, Dirección de Estadística, México, 1918.

Censo General de Habitantes, Estado de Veracruz, 30 de noviembre de 1921, Departamento de la Estadística Nacional, México, 1928.

Quinto Censo de Población, 1930, Departamento de la Estadística Nacional, Dirección de Censos, México, 1930.

VI Censo de Población. Veracruz, 1940, México, Secretaría de la Economía Nacional, Dirección General de Estadística, 1943. Levantamiento: 6 de marzo de 1940.

VII Censo de Población. Veracruz, 1950, México, Secretaría de Economía, Dirección General de Estadística. Levantamiento: 6 de junio de 1950.

VIII Censo General de Población, 1960. Estado de Veracruz, México, Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística, 1964. Levantamiento: 8 de junio de 1960.

IX Censo General de Población, 1970, México, Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística, 1972. Levantamiento: 28 de enero de 1970.

El tratamiento jurídico de la violencia laboral o presión laboral tendenciosa*

Viridiana Cerón Jiménez**

Introducción

En 1848 Karl Marx criticó en su obra El Manifiesto del Partido Comunista el sometimiento de los trabajadores o proletariado ante la clase dominante o burguesía. Desafortunadamente, casi 163 años después de haberse publicado dicha obra, las condiciones laborales sólo han empeorado.

Bajo el argumento de la modernización de las estructuras laborales, las normas de trabajo se han flexibilizado ocasionando su precarización, orillando también a la clase trabajadora a soportar toda clase de abusos laborales por la necesidad del empleo.

Ante la presencia de estos abusos que han ido aumentando gradual y alarmantemente es tiempo la sociedad reconozca esta nueva epidemia laboral y le dé la importancia que merece y se implanten medidas preventivas y punitivas para quienes ejerzan cualquier forma de violencia laboral.

Uno de los sectores que no puede obviar este riesgo laboral es el jurídico-legislativo, pues es justamente el indicado para instaurar las medidas referidas. Sin embargo, plantear el tema de la violencia laboral en el campo de las ciencias jurídicas no es tarea sencilla, en especial porque es precisamente uno de los sectores laborales donde se practica frecuentemente la exclusión de ciertos individuos en la búsqueda del puesto de Juez, Magistrado o Secretario de Acuerdos.

La escasez de estudios jurídicos mexicanos sobre violencia laboral se debe a que en nuestro país, aquéllos interesados en esta temática nos enfrentamos a la carencia de información, la ignorancia de la sociedad y el rechazo de los colegas que se niegan a aceptar la existencia de esta problemática.

No obstante la violencia laboral es una realidad desde hace mucho tiempo, quizá desde que el trabajo nació como tal, aunque quien fue el primero en plantearla como una

* Ponencia que se presenta al VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. (AMET) a realizarse en la Ciudad de Mérida los días 18, 19 y 20 de mayo de 2011.

** Maestra en Derecho con Mención Honorífica por la Universidad Veracruzana mediante la tesis titulada "La necesaria respuesta del legislador ante el *mobbing* o presión laboral tendenciosa".

nueva disyuntiva laboral fue Heinz Leymann quien en los años ochenta acuñó el término *mobbing*, que es quizá la concepción más conocida en la literatura universal.

En razón de que los abogados no podemos permitirnos el uso de anglicismos pues de lo contrario se suscitarían confusiones al momento de plasmar una idea en una ley, adopté el término que -a mi parecer- explica de la mejor manera posible este fenómeno: presión laboral tendenciosa o lo que es lo mismo PLT.

En las siguientes líneas explicaré el porqué de esta denominación, su significado, la necesaria consideración de la PLT como proceso vulnerador de derechos para poder tipificarlo, las legislaciones alrededor del mundo que ya cuentan con derecho escrito sobre el tema y, en especial, mi propuesta de tipificación de la PLT dentro de la Ley Federal del Trabajo.

1. La denominación adecuada

Mobbing suele ser el término que han dado la mayoría de estudiosos de este tema para referirse a la presencia de violencia en el trabajo. Sin embargo, al ser el español un idioma tan vasto es razonable brindarle una adecuación y/o traducción al anglicismo referido.

La razón para utilizar el término de presión laboral tendenciosa o PLT, es porque hace referencia a las coacciones psicológicas a las que está sometido el trabajador para conseguir el fin de la relación laboral ya sea mediante la renuncia o la expulsión. De estas dos formas de terminación la más común es la renuncia pues es tal el hartazgo de la víctima que prefiere salir del centro laboral.

La coacción psicológica a que hago referencia es justamente la característica que distingue a la PLT de otros problemas laborales tales como el estrés o el síndrome del *burnout* o del trabajador agotado que probablemente sean más conocidos y estudiados.

La carencia de estudios que comentaba en líneas anteriores origina que las teorías que se han venido desarrollando respecto a la PLT sean sumamente diversas, multiplicándose tanto denominaciones como conceptos de la misma.

En mi caso, decidí explicar a la PLT con una sencilla definición que sea asequible a todo lector y a todo trabajador que viva en carne propia o sea testigo de este problema laboral, para lo cual no involucro supuestos legales.

La PLT es la autoeliminación laboral de un trabajador mediante el maltrato verbal y modal ejercido por su jefe, compañeros o subordinados, ocasionándole con ello daños laborales y posibles deterioros en su salud física y psíquica.

Ahora bien, la razón de estudiar legalmente a la PLT proviene de la necesidad de castigar estos daños y/o deterioros mediante el imperio de la ley porque con la eventual autoeliminación laboral de la víctima se vulneran derechos tanto humanos como laborales.

Sin embargo, después de una exhaustiva revisión de las disposiciones laborales de nuestro país y de platicar el problema con colegas y expertos abogados laboristas, concluí que es inexistente la regulación de la PLT en nuestro país por lo que es necesario plantear el marco sobre el cual puede darse esta regulación comenzando por concebir a la PLT como un proceso vulnerador de derechos, concepción que se explica en las siguientes líneas.

2. El proceso vulnerador de derechos

En el lapso en que se computa la PLT es innegable que ésta vulnera derechos del trabajador tales como el derecho a la dignidad, al trabajo, a la libertad en el trabajo, a la igualdad laboral e incluso el derecho a la salud.

Estos derechos no se vulneran de un momento a otro sino paso por paso. Algunos expertos en el tema refieren más de diez fases mientras otros solo refieren cinco. Finalmente, cualquier clasificación de fases va desde la nimiedad del conflicto hasta la gravedad de la terminación laboral, mismas que refiero brevemente a continuación:

- **Fase 1: Incidentes críticos;** se desencadena el acoso mediante un conflicto, una diferencia de opiniones, un malentendido, un desencuentro que en un momento determinado adquiere mayor proporción, y se agrava rápidamente.
- **Fase Dos: Acoso y estigmatización;** la persona que ha sido 'elegida' es objeto de una focalización, comenzando un periodo de 'satanización' donde la víctima sufre secuelas psíquicas.
- **Fase Tres: Intervención de la dirección;** donde la línea jerárquica suele cerrar filas y tiende a aceptar y hacer propios los perjuicios y los estereotipos proyectados malévolamente por el acosador desde las primeras fases.

- **Fase Cuatro: Solicitud de ayuda y diagnóstico erróneo;** donde la víctima suele recibir de su médico de empresa, médico de cabecera, o del propio servicio de salud mental diagnósticos erróneos, o sólo parcialmente correctos, que incrementan su confusión y sufrimiento al hacerla sentirse responsable de su propio acoso, victimizándola.
- **Fase Cinco: Salida o expulsión;** finalmente la víctima decide terminar la relación laboral por sí misma o bien decide resistir sin hacer frente a la presión entrando así en la indefensión generándose una espiral de bajas laborales, con lo que se incrementa de forma significativa la probabilidad de ser despedida por su baja productividad o por sus reiteradas faltas de asistencia. (Piñuel, 2008)

Resulta primordial que entre todos los derechos que infringe el proceso de la PLT el que resulta más lesionado es el de la dignidad de la persona. Es un hecho absolutamente comprobable que muchas víctimas de PLT que son coaccionadas psicológica y laboralmente por años pueden incluso perder uno de los dones más valiosos del ser humano, que es la empleabilidad.¹

Si bien en todas las fases se violan derechos humanos y laborales de la víctima, la estocada final viene con la terminación de la relación laboral (por renuncia o expulsión) por lo que ante esta situación tan alarmante es indispensable que los legisladores mexicanos brinden una respuesta a los cientos de trabajadores que padecen este problema para ofrecerles protección pues la misma es inexistente en la actual Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

Afortunadamente algunos países europeos saben que la PLT es un problema laboral del que se debe proteger al trabajador, razón por la que sus legisladores han brindado ciertas soluciones que se explicarán en el siguiente apartado.

Asimismo se encontrará que nuestro país no se ha quedado atrás pues aun y cuando la PLT no ha sido tipificada en ordenamiento laboral alguno lo importante es que ya fue puesta a discusión mediante dos iniciativas que fueron presentadas hace algunos años.

¹ Recomiendo personalmente la lectura del libro escrito por Chelo Martín Verdugo titulado "Tiritando. Una historia de acoso laboral". Esta trabajadora española sufrió tanto por las discriminaciones, humillaciones y demás vejaciones de que fue objeto, a tal grado que afectaron su empleabilidad.

3. Legislaciones pioneras e intentos de respuesta legislativa

Principalmente en Europa pero también en otros países ya existe derecho escrito al respecto, legislaciones que analizaremos en las siguientes líneas.

En 1993 Suecia se convirtió en el primer país del mundo en establecer normas sobre violencia física, violencia psicológica y más concretamente sobre *mobbing* o PLT y acoso sexual dentro de su Ordenanza de Medio Ambiente laboral. Sentando este precedente, otros países se animaron a hacer lo mismo como es el caso de Dinamarca que en 1997 aprobó una Orden sobre Actividad Laboral que critica como el trabajo monótono, el ritmo de trabajo y el trabajo en solitario deterioran la salud física y mental del trabajador (Velázquez, 2005). Y para demostrar su interés por acabar con toda práctica denigrante contra el trabajador firmó en mayo de 2001 un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales en el que se establece que los problemas relativos a los riesgos psicosociales deben resolverse, en la medida que sea posible, a través de la directa colaboración y cooperación entre los empresarios y representantes de los trabajadores en cada empresa, de tal forma que éstos últimos se involucren en los procedimientos que se inicien.

En el caso de Holanda, se reformó su Ley de Condiciones de Trabajo (*Arbowet*) para normar cuestiones relacionadas con la facultad del trabajador de poder influir en su ritmo de trabajo, la evitación de los daños que pueden causarse por una elevada carga de trabajo, el derecho del trabajador a ser protegido de todo tipo de violencia y acoso, e introduce algunas reglas específicas sobre el acoso sexual (Velázquez, 2005).

En 1994 se introdujo en Noruega una reforma en el contenido del artículo 12 de la Ley relativa a la Protección de los Trabajadores y Medio Ambiente Laboral que se refiere a la necesidad de evitar los riesgos ocasionados sobre la salud de los trabajadores por las tensiones originadas por las jornadas de trabajo y sistemas de pago de salarios (Velázquez, 2005).

Años más tarde, la necesidad de regular el *mobbing* o PLT fue entendida por países como Francia y Bélgica quienes incorporaron la técnica de la mediación y resolución rápida de conflictos como modo de solución de los problemas de acoso.

Desafortunadamente también encontramos países que optan por no legislar esta materia. Esto se debe a que han optado por elaborar guías o códigos de práctica cuyo

contenido suele ser ambiguo y difuso. Tal es el caso de países como Irlanda, Gran Bretaña y Alemania (Velázquez, 2005).

Respecto a Latinoamérica, tenemos a Argentina como uno de los pocos países que ya cuenta con derecho escrito sobre PLT. La Ley 1223 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, determina que por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a debe entenderse a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. A su vez define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as
- c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella
- d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal
- e) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar
- f) Encargarle trabajo imposible de realizar. (Castro, 2006)

En nuestro país se hicieron dos intentos por tipificar a la PLT. El primero de ellos corrió a cargo de la Diputada Cristina Portillo Ayala del Partido de la Revolución Democrática (PRD) quien en el año 2006 formuló una iniciativa de decreto para adicionar diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo conceptualizando al fenómeno como 'acoso laboral', enunciando las conductas que podían ser constitutivas del mismo y plasmándolo como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, teniendo éste el derecho a un pago indemnizatorio.

La segunda iniciativa fue formulada en el año 2007 a cargo del Diputado Salvador Barajas del Toro del Partido Revolucionario Institucional (PRI) con la finalidad de adicionar artículos no solo a la Ley Federal del Trabajo sino al Código Penal Federal. El Diputado tipificó al *mobbing* como hostigamiento laboral, incluyéndolo como una de las causales de terminación de la relación laboral contempladas en el artículo 53 del citado cuerpo de leyes, condenando al pago indemnizatorio por daños y perjuicios a quienes resulten responsables de la debacle psicológica y laboral del afectado.

También en esta iniciativa se propuso adicionar un artículo dentro del Código Penal Federal condenando a prisión y multa respectiva al superior jerárquico o jefe inmediato que acose psicológicamente a un trabajador.

Honestamente, desconozco el porqué ambas iniciativas no fueron aprobadas, pero me congratula saber que en los poderes públicos de nuestro país se está tomando conciencia sobre en qué términos debe normativizarse la PLT.

Lo que más llamó mi atención es la difusión de esta patología, la concienciación en los poderes públicos, pues es destacable que se le está considerando no sólo como una violación a los derechos laborales sino a los derechos humanos al considerarla delito.

Discutidas las legislaciones y propuestas presentadas, me permito presentar en las siguientes líneas mi propuesta de tipificación.

4. Un planteamiento mexicano para tipificar a la PLT

Afortunadamente en nuestro país poco a poco nos hemos ido involucrando, preocupando y ocupando de lo que el resto del mundo conoce como *mobbing*.

Como lo señalé en el apartado anterior, legisladores mexicanos ya han puesto sobre la mesa el problema de la PLT pero como dichas iniciativas sólo se quedaron en el tintero resulta necesario retomar el tema en el Congreso de la Unión para lo cual formulo una propuesta que explico en las siguientes líneas.

Penosamente una gran cantidad de trabajadores mexicanos sufren de PLT sin siquiera saberlo. Esto se debe a que pensamos que este tipo de situaciones son inherentes al desempeño de cualquier profesión y que probablemente están exagerando.

Así también lo creía hasta que investigando en internet me di cuenta que ese fenómeno tenía un nombre: *mobbing*. Pero buscando cómo traducir el término al español encontré un libro escrito por el juez español Ramón Gimeno Lahoz que justamente llevaba por nombre “La presión laboral tendenciosa: el *mobbing* desde la óptica de un juez”, y desde un principio creí que ese era el término correcto para denominar a lo hasta ese entonces conocido como *mobbing*.

Dicho libro también me permitió conocer que uno de los países que más se ha preocupado por la PLT aun y cuando no está tipificada en ninguno de sus textos laborales es España, mismo que sirve como el mayor referente en mi investigación.

Pero empezar a plantear la PLT como un problema jurídico-legal implicaba adentrarse profundamente en el tema para no dejar ningún cabo suelto que suscitara posteriores lagunas legales por lo que dividí mi estudio en tres ejes principales: la definición legal de PLT, su inclusión como causal rescisoria de la relación laboral y la posibilidad de incluir al trastorno de estrés postraumático como una enfermedad laboral que se deriva de la PLT.

4.1. La definición legal de PLT

El primer eje supone darle un significado al fenómeno mediante una definición que cumpla con los siguientes requisitos: a) la denominación legal del fenómeno, b) la finalidad de este riesgo psicosocial y c) la delimitación del tiempo necesario que debe transcurrir para que se configure esta nueva epidemia laboral.

El primer inciso se refiere a la necesidad de olvidarse de anglicismos y llamar a las cosas por su nombre por lo que es imprescindible dejar de pensar en esta problemática con los nombres de acoso (pues se confunde con el acoso sexual que ya fue tipificado), linchamiento (por asociarse rápidamente con actos de violencia física), hostigamiento (que en algunas disposiciones es sinónimo de acoso sexual), abuso (por ser un término que ayuda a hacer referencia al delito de violación) y demás denominaciones que efectivamente sirven para explicar el problema pero que no son de ayuda cuando queremos plasmarlo en una ley pues quedarían confusiones que la misma no se puede permitir.

Con el segundo inciso quiero puntualizar la necesidad de contar con una definición legal de PLT que no omita -como lo hacen algunas definiciones generales - la finalidad que persigue esta epidemia pues estudiarla desde el punto de vista de las ciencias jurídicas no implica castigar este tipo de prácticas sólo porque si, sino precisamente por la perversidad que implica tener por objetivo violentar derechos humanos y laborales de un trabajador con miras a su salida o expulsión del centro laboral.

Ahora entonces, no puede existir una correcta definición legal de PLT sin mencionar la siniestra finalidad de deshacerse de la víctima, supuesto que por si solo transgrede el artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que dispone es obligación del

patrón guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

El último inciso se debe a una observación que me hizo una colega respecto a la explicación que cualquier propuesta de tipificación de la PLT debe dar: ¿qué hacer frente aquéllas personas que no están siendo coaccionadas psicológica y laboralmente para que con la regulación de la PLT no se quieran obtener algún provecho e instauren un juicio?

La realidad es que a veces la actual Ley Federal del Trabajo no resulta defensora sino sobreprotectora para ciertos trabajadores. Es común ver en el litigio laboral, demandas en donde se alega todo tipo de absurdos en donde finalmente le termina asistiendo la razón a estos parásitos laborales porque la actual ley de la materia ha ocasionado que los trabajadores que dejaron de presentarse a laborar y acumularon un considerable número de inasistencias sean reinstalados en el trabajo con todas sus prestaciones y derechos intactos.

Por ello en casos de PLT debe tenerse cuidado de aquellos trabajadores a los que la literatura les ha dado el nombre de 'paranoicos' por imaginar problemas o violencia donde no la hay. Es imperioso entonces que la ley establezca candados para impedir que ciertos individuos aleguen ser víctimas de PLT sin serlo.

Por ello los tiempos y modos de ejecución de la PLT deben delimitarse señalándose enérgicamente que se requiere el transcurso de cierto tiempo y la continuidad de las conductas vejatorias para poder estar en presencia de un caso de esta naturaleza.

Para algunos autores, plantear como requisito el transcurso de cierto tiempo para la configuración de PLT resulta excesivo pero la realidad es que existen casos en donde los síntomas de esta epidemia están latentes pero no explotan al máximo sino hasta que se van generando ciertas situaciones que quizá antes sólo se trataban de desavenencias o mala comunicación pero que gradualmente se convierten en la fijación contra un chivo expiatorio que culmina con su salida o expulsión. Personalmente sugiero que el periodo obligatorio para que pueda estarse ante un caso de PLT es de tres meses aunque encontraremos autores que hablan de seis.

Habiendo satisfecho los tres incisos que mencioné, con apego a lecciones de técnica legislativa la definición de PLT que planteo se compone a partir de los siguientes supuestos:

- Proceso victimizador
- Ejercido por uno o varios trabajadores en contra de uno solo mínimo una vez por semana durante un periodo mínimo de tres meses
- Sin importar la posición jerárquica que ostenten las partes involucradas
- En el que mediante el maltrato verbal y modal se vulnera el bien jurídico de la dignidad humana
- Pudiendo ocasionar el deterioro físico y psíquico del trabajador

El artículo 51 de la actual Ley Federal del Trabajo señala las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, dentro de las cuales evidentemente no se encuentra la PLT. Lo que más se asemeja a un encuadre de las conductas relativas a esta presión es lo que dispone la fracción II del artículo mencionado mismo que reza: “Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: ...II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos...”

Cabe subrayar que estas causales apoyan la acción de un trabajador para dar por terminada la relación laboral sin causa que le sea imputable, con lo que se vería favorecido con las indemnizaciones que señala la ley de la materia.

Empero, como puede leerse del texto del artículo mencionado las faltas señaladas no constituyen conductas constitutivas de PLT sino hechos aislados además de que carecen de una de las características más importantes de la PLT que es precisamente la finalidad.

Por ello es inexcusable que la PLT sea definida legalmente, es decir, que exista un artículo en la Ley Federal del Trabajo que con los supuestos legales necesarios defina esta problemática. Entonces, este artículo debería quedar de la siguiente manera: “Artículo 51 Bis. La presión laboral tendenciosa es un proceso victimizador ejercido por uno o varios trabajadores en contra de uno solo mínimo una vez por semana durante un

periodo mínimo de tres meses, sin importar la posición jerárquica que ostenten las partes involucradas, en el que mediante el maltrato verbal y modal se vulnera el bien jurídico de la dignidad humana pudiendo ocasionar el deterioro físico y psíquico del trabajador.”

Ahora bien, una de las cuestiones jurídicas más debatidas de la PLT es su comprobación en juicio. Los expertos dicen que la víctima debe prepararse si decide instaurar una acción en juicio por PLT y para esto es necesario que se allegue de los elementos necesarios.

Para esto es necesario recabar todos los documentos que puedan servir a la víctima para demostrar que es objeto de PLT; sirven los correos electrónicos y todo tipo de escritos en los que se demuestre en qué consistía la actividad y atribuciones del trabajador antes y después del proceso victimizador. Es importante solicitar mediante un escrito, explicaciones acerca de cuestiones como el cambio de adscripción, de funciones y/o atribuciones, denegación de permisos, etc., así como que cada orden se exprese por escrito para que quede constancia de las indicaciones recibidas. También resulta útil realizar una grabación de las conversaciones, tanto personales como telefónicas, que se mantengan con el agresor. Otras pruebas pueden ser informes médicos y psicológicos que demuestren el daño físico como psíquico, y la relación que éstos tienen con el trabajo desempeñado (Bosqued, 2005).

Hay quienes señalan que estos informes constituyen la prueba ‘reina’ de la PLT; sin embargo, no se debe soslayar que no siempre esta patología ocasiona daños en la salud del trabajador. Esto quiere decir que algunas víctimas pueden sostener una relación laboral en condiciones de PLT durante muchos años sin necesidad de rescindir esa relación por lo que no se ocasiona un daño laboral como lo es la pérdida del empleo y de la estabilidad, sino un daño psíquico por la violencia psicológica infligida.

En cambio, existe una clase de víctimas que pueden detectar con facilidad la violencia psicológica, por lo que decide rescindir su contrato tan pronto como sea posible. El daño laboral es seguro por la pérdida del empleo en cambio el daño psíquico es posible, lo que quiere decir que éste no siempre se presenta; todo depende del impacto que las conductas vejatorias tengan sobre el trabajador y su afrontamiento particular. Recordemos que esto solo se sabrá estudiando cada caso.

Otra prueba que puede aportarse es la testimonial, por lo que como estrategia jurídica se recomienda que las agresiones en contra de la víctima sean en presencia de personas que puedan atestiguar en juicio esta situación. El problema se da -a veces- cuando los testigos no quieren hacer declaración alguna por temor a represalias. Este miedo se debe a que cuando un individuo sale de una organización con un clima organizacional violento, termina sirviendo de ejemplo para aquéllos trabajadores que lograron sobrevivir. Es prácticamente una amenaza de lo que puede pasarle a los sobrevivientes si deciden escapar del mando de los verdugos.

Por ello se ha insistido en proteger en su integridad física, económica y laboral a los testigos, pues si se quiere que éstos ofrezcan su testimonio, es preciso que puedan hablar sin temor. Ante esto, los legisladores deben prever que ningún asalariado pueda ser sancionado ni despedido ni violentado psicológicamente por haber testificado (Hirigoyen, 2001).

A la par de estas pruebas, existe otra forma de reforzar una acción de PLT en juicio: la denuncia previa entre la empresa. La función de esta es que incluso pueda evitarse el juicio y la víctima sea sometida a algún proceso de mediación y conciliación o cualquier otra medida que demuestre el interés de la empresa por procurar a la víctima. En caso de que la empresa omita cualquier acción ante la situación y haga oídos sordos, quedaría demostrada su mala fe convirtiéndola en obligada solidaria de los daños comprobables a la víctima de los cuales tuviera que indemnizarla. Por último, la tercera función es demostrar la intención de la víctima de evitar el litigio con lo que se demostraría su buena fe con lo que los magistrados podrían comprobar que se trata de un caso real de PLT y que la víctima no está fingiendo (Escudero, 2005).

Todas las pruebas que he señalado deben ofrecerse en el capítulo respectivo de la demanda del trabajador para que la acción tenga el debido sustento jurídico. La prueba en juicio de la PLT no versa sobre pruebas 'reinas' o idóneas sino que debe conformarse por un todo, como sucede con la prueba circunstancial de actuaciones en materia penal. Algo que sirve de mucho es el hecho que la Ley Federal del Trabajo imputa la carga de la prueba al patrón en caso de que exista controversia sobre la causa de rescisión de la relación de trabajo, sobre todo respecto a aquéllas probanzas que por su naturaleza obran en su poder.

4.2. La inclusión de la PLT como causal rescisoria de la relación laboral

El segundo eje de mi propuesta consiste en la imperiosa necesidad de incluir a la PLT como causal rescisoria de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Debo hacer hincapié que la terminación laboral puede no ser justa pero sí es lo más favorable para las partes. Esto se debe a que un cambio de adscripción con el afán de separar a víctima y agresor no siempre resulta benéfico para aquélla pues en la mayoría de las ocasiones es estigmatizada y rechazada por la comunidad laboral por lo que el cambio no mejorará en sus condiciones laborales.

El porqué de la terminación laboral encuentra sustento si se considera el texto del artículo 49 de la Ley Laboral que hace referencia al derecho del patrón a no reinstalar al trabajador por diversas causas se menciona un término que resulta aplicable a la PLT: 'el desarrollo normal de la relación de trabajo'.

Es decir, la relación laboral en donde existen coacciones psicológicas no puede desarrollarse de manera normal por lo que es lógico jurídica y humanamente afirmar que la terminación de una relación laboral en donde se practica la PLT es la única alternativa posible de rescatar a la víctima de un daño mayor, que sin exagerar podría llegar a su muerte.

Por otra parte, tipificar a la PLT como una causa de terminación laboral implica definir qué tipo de presión se va a regular y por ello resulta oportuno mencionar que los tres tipos de PLT son:

- PLT ascendente que se ejerce por un subordinado hacia un patrón
- PLT descendente que se ejerce por un patrón hacia un subordinado
- PLT horizontal que se ejerce de un colega a otro

El más común de estos tipos es el descendente aunque también hay una gran incidencia de casos del tercero. Sin embargo, la investigación que realicé sólo se enfoca al segundo tipo porque además de ser el más común es el más comprobable jurídicamente.

La relación jerárquica entre jefe y subordinado supone un sometimiento natural y jerárquico del último hacia el primero, por lo que cuando se originan los primeros síntomas de una relación con PLT usualmente la víctima resiste por la necesidad del

empleo creyendo erróneamente que las coacciones psicológicas forman parte de toda relación laboral.

En contraste, cuando la PLT es horizontal no existe este sometimiento al que me refiero aun y cuando en toda relación laboral en donde se practique la PLT el victimizador detente mayor poder de la víctima. A pesar de esto, en casos de PLT horizontal existe mayor capacidad de respuesta por parte de la víctima a diferencia de la PLT descendente, razón por la que mi estudio únicamente se enfoca a éstos casos.

Sin embargo, existe la posibilidad de poder plantear y castigar legalmente un caso de PLT horizontal por lo que conmino al lector o a todo aquél estudioso de este tipo de temas a hacer una propuesta al respecto.

Ahora bien, se ha comentado en infinidad de ocasiones que en la mayoría de casos de PLT el victimizador no trabaja solo sino apoyado y/o solapado por lo que se conoce como *gang* de acoso.

Es claro que el responsable de ocasionar un mayor daño a la víctima es el agresor directo o jefe, pero la dirección o gerencia también conllevan responsabilidad al ser cómplices silenciosos de la PLT. Esto lo explico con el siguiente ejemplo: Imaginemos al Secretario de Acuerdos de un Tribunal que presiona laboral y tendenciosamente a su secretario por considerarlo demasiado joven e inexperto para el puesto; la realidad es todo lo contrario. Después de más de seis meses de ser objeto de conductas ofensivas, el trabajador acude con el Delegado Administrativo del Tribunal al que le expone que por diferencias de caracteres solicita un cambio de adscripción a la otra Sala del Tribunal que además queda más cerca de su domicilio. El Delegado se niega rotundamente, infravalorando el problema expuesto diciéndole que debe tener más tolerancia si quiere tener una carrera judicial exitosa, además de que por su juventud y supuesta inexperiencia no sabe que esto son 'gajes del oficio'. Por tanto, el trabajador acude con el Magistrado de la Ponencia y con la Magistrada Presidenta del Tribunal, quienes al exponerles el caso actúan igual que el Delegado Administrativo. Sin poder soportar la situación, el trabajador decide renunciar a su empleo para lo cual, presenta una forma de renuncia irrevocable que deslinda de toda responsabilidad al Tribunal, que a pesar de no estar de acuerdo en firmar el trabajador lo hace bajo la amenaza de emitir malas recomendaciones de él.

Es válido afirmar que todos los casos de PLT se dan en circunstancias muy parecidas a las descritas. Ante esto, es justo y necesario que no sólo el agresor directo sea castigado sino la empresa tóxica que permitió la presión laboral quien no genera una acción directa sino una omisión con lo que se ocasiona una doble victimización.

Responsabilizar tanto a agresor directo como indirecto de PLT implicaría que ambos compensen económicamente a la víctima por los daños sufridos. Este supuesto legal fue incluido en mi propuesta porque como abogada litigante he podido percatarme que en la mayoría de casos de despido injustificado que se llevan ante la Junta o el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la persona responsable de este despido que en la mayoría de los casos es el jefe directo el que menos se ocupa de compensar al despedido cuando se sentencia a la reinstalación en el trabajo y al pago de salarios caídos desde el momento del despido.

Es decir, toda demanda laboral se instaura -porque así lo dice la ley- en contra del patrón o representante legal de la empresa pero jamás se verá que las demandas laborales se instauren en contra de 'jefes directos' o lo que es lo mismo personas físicas, pues la empresa es concebida como una persona moral.

Si supusiéramos que la empresa responsable es una dependencia gubernamental pues el pago indemnizatorio que tuviera que erogarse a la víctima no representaría ningún castigo al agresor directo pues debe mencionarse que en el presupuesto estatal de egresos del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave se encuentra destinada una partida presupuestal que se destina al pago de las condenas de que es objeto el Gobierno del Estado por lo que no se merma el patrimonio del agresor directo.

Por ello mi propuesta prevé que este sujeto no escape del imperio de la ley y sea el mismo quien tenga que compensar de su propio peculio los daños ocasionados a la víctima, pues sino ocurriría lo mismo que con todas las demandas laborales en donde la única que paga los platos rotos es la empresa quien irónicamente ni siquiera conmina al 'jefe directo' a relacionarse de mejor manera con los empleados.

Ahora bien, mencionaba en líneas anteriores que los daños sufridos por la víctima deben ser compensados y para ello clasifico a estos en dos tipos: psíquicos y laborales. Los daños psíquicos son los ocasionados por el agresor directo que en el caso que nos ocupa es el jefe inmediato. Estos daños se ocasionan por los insultos, humillaciones,

denostaciones y demás vejaciones sufridas por la víctima que le provocan un daño tal que en algunos casos puede llegar a afectar su empleabilidad, es decir la capacidad de volver a ser contratado y trabajar para ganarse el sustento diario.

En cambio, los daños laborales se refieren a aquéllos que se originan con la renuncia 'forzada' de la víctima, siendo tales la pérdida del empleo obviamente, la pérdida de la estabilidad laboral, de prestaciones como la prima de antigüedad, el derecho de escalafón, derecho a vacaciones, aguinaldo, bonos o compensaciones según sea el caso, derechos sindicales, entre otros.

Castigar los graves estragos que puede ocasionar la PLT en la víctima solo podrá lograrse con la inclusión de la PLT como causal rescisoria sin responsabilidad para el trabajador. El texto actual del artículo 51 de la actual Ley Federal del Trabajo deja en completa indefensión al trabajador al no prever a la PLT dentro de las causales rescisorias no imputables a éste a la PLT. Lo peor del caso ocurre cuando algún trabajador quisiera instaurar un juicio en contra de la persona que lo coacciona laboralmente pues no existe fundamento jurídico sobre el cual basar su acción por lo que si la demanda es admitida, al actor no le serán consentidas sus pretensiones pues como es bien sabido en nuestras leyes no se permite la analogía, situación totalmente contraria a la legislación española.

Se ha sugerido que la PLT sea incluida dentro de este mismo artículo aunque yo considero que la mejor alternativa es insertar un artículo en donde se especifique claramente que esta presión será una nueva causal y la forma en como ésta será sancionada. Para ello, este nuevo artículo en comento deberá conformarse por los siguientes supuestos:

- La presión laboral tendenciosa
- Es causa de rescisión de la relación de trabajo
- Sin responsabilidad para el trabajador,
- Quien deberá ser indemnizado por el patrón o representante legal de la empresa
- En los términos del artículo 50 de esta Ley
- Misma que cubrirá los daños laborales sufridos por esta presión
- Asimismo, el sujeto activo de la presión laboral tendenciosa

- Deberá erogar al trabajador un pago indemnizatorio cuando se haya causado daño psíquico a la víctima,
- Cuestión que se acreditará con las pruebas periciales que se practiquen al trabajador
- Y cuyo monto dependerá del arbitrio judicial

Así pues, tendría que incluirse el artículo 51 Ter en nuestra Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: Artículo 51 Ter. La presión laboral tendenciosa es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, quien deberá ser indemnizado por el patrón o representante legal de la empresa en los términos del artículo 50 de esta Ley, misma que cubrirá los daños laborales sufridos por esta presión. Asimismo, el sujeto activo de la presión laboral tendenciosa deberá erogar al trabajador un pago indemnizatorio cuando se haya causado daño psíquico a la víctima, cuestión que se acreditará con las pruebas periciales que se practiquen al trabajador y cuyo monto dependerá del arbitrio judicial.

4.3. Cuando el trabajo enferma

Desde algunos años se han venido barajando dos hipótesis en España, país que más se ha ocupado por atender el problema de la PLT. La primera de ellas dice que la PLT es una nueva enfermedad laboral a la que debiera dársele el correcto tratamiento legal a efecto de que quienes la padecen se vean favorecidos con pensiones en caso de tener que separarse del trabajo por habersele dañado su empleabilidad.

La segunda teoría dice que la PLT como tal no es en sí una enfermedad laboral, sino que las consecuencias que originan son las enfermedades que deben tipificarse, especialmente una de ellas que es el trastorno de estrés postraumático o TEPT como se conoce en la comunidad médica. Este trastorno se caracteriza por la aparición de síntomas característicos después de un acontecimiento psicológicamente desagradable, que se encuentra fuera del marco normal de la experiencia habitual. (Marianetti, 1997).

El TEPT es un padecimiento que trata del sufrimiento de la víctima en revivir constantemente uno o varios episodios traumáticos, en este caso, los dolorosos momentos que lo sitúan en una estadística más de la PLT y que pudieran impedirle de por vida volver a trabajar en alguna otra empresa.

Por ello, personalmente considero que la teoría de incluir al TEPT como enfermedad laboral es la más viable porque la PLT no solo es un estado patológico de un trabajador sino una lacra laboral que afecta a toda la sociedad.

Al regular el TEPT como la principal y más dolorosa consecuencia de la PLT ocasionaría que el patrón o representante legal de la empresa en donde tuviesen lugar las acciones constituyentes de PLT, indemnizara a la víctima con una pensión en caso de que este trastorno incapacite parcial o total por un periodo temporal o permanente al trabajador para ejercer cualquier actividad laboral.

Es bien sabido que el patrón o representante legal tiene la obligación legal de indemnizar a todo trabajador que llegase a sufrir un accidente de trabajo o bien desarrollase una enfermedad con motivo de la realización de su trabajo por lo que si se incluyese el TEPT como enfermedad laboral directamente ocasionada por la PLT se compensaría el daño a la empleabilidad que pueden sufrir las víctimas de esta presión, principalmente aquéllas que han sido sometidas a éstas durante varios años.

Pero al ser la PLT un tema de nuevo desarrollo en el campo de las ciencias jurídicas, para muchos colegas es difícil entender que efectivamente existen formas de comprobar en juicio que una persona sufre algún trastorno psíquico -incluido el TEPT- a causa de haber sufrido PLT.

Es justo que el lector sepa que la PLT ya es un tema de análisis en el campo de la medicina; las pruebas que estoy por mencionar pueden practicarse a toda persona que haya sufrido de violencia psíquica, pues las mismas fueron comprobadas por una doctora que fue víctima de esta presión.

Esta experta ha clasificado a las mencionadas pruebas en cuatro grupos a saber: pruebas de laboratorio, técnicas de neuroimagen, valoración de pérdida cognitiva y medición del aumento de la actividad simpática. En el primer grupo se encuentran las pruebas tiroideas, las de valoración del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal, las pruebas de coagulación, pruebas apoyadas por un laboratorio de inmunología así como pruebas de

detección de síndrome metabólico. Dentro del segundo grupo tenemos a la resonancia magnética espectroscópica y la resonancia magnética nuclear. Las pruebas del tercer grupo se refieren a la aplicación de tests, mientras que las del cuarto grupo estudian el pulso, la temperatura, la dilatación pupilar, reacciones de sobresalto o crisis de sudoración. (Azcarate, 2007)

Aunado a esto, España vuelve a ser referente al compartirnos otro tipo de exámenes que han sido practicados por peritos para demostrar una acción de PLT en juicio:

Prueba (tipo)	Objetivos evaluación	Indicadores
- LIPT (González de Rivera y Rodríguez Abuín 2005) Inventario específico	- Estrategias de acoso psicológico en el trabajo (frecuencia, intensidad percibida y tipo de acoso)	- Globales (Frecuencia-NEAP, intensidad- IGAP e IMPAP - 6 dimensiones de acoso
- SCL-90R (Derogatis) Cuestionario de 90 síntomas (adaptación Glez de Rivera y cols., 2002) Inventario específico	- Síntomas psicopatológicos y psicósomáticos	- Globales (Frecuencia de síntomas o PST, gravedad global síntomas o GSI e intensidad síntomas positivos o PSDI - 9 dimensiones psicopatol.
- CSAP Cuestionario de síntomas de acoso psicológico (González de Rivera 2002) Inventario específico	- Síntomas presentes en el APT (en el Síndrome de acoso psicológico)	- Globales análogos a los del SCL-90 (PSTa, GS1a y PSD1a)
- Test de Roschach (Prueba proyectiva, inespecífica)	- Áreas cognitiva y emocional integrada dentro de la Personalidad - Daño psicológico debido a variables situacionales y personales	- Recursos cognitivos y emocionales - Estilos psicológicos y mecanismos psicopatológicos - Ajuste perceptivo - Estrés situacional vs estrés personal - Guías diagnóstico general y diferencial
Otras pruebas opcionales - Índice de reactividad al Estrés (González de Rivera 1991) - Cuestionarios de Personalidad	- Pautas habituales de respuesta ante situaciones de estrés	- Índice de Reactividad al estrés vegetativo, conductual, emocional, cognitivo y global - Rasgos y factores de personalidad

Es justo mencionar que el éxito de estas pruebas también radica en la honestidad de la víctima al momento de practicarlas, es por ello que las mismas deben ser llevadas a cabo por peritos en la materia, especialmente por la cuestión ya comentada de las falsas víctimas de PLT.

Cabe subrayar que la teoría de inclusión del TEPT como enfermedad laboral es un aspecto de mi investigación que quise dejar abierto porque hay ciertos aspectos previos sobre los que debe educarse a la sociedad laboral para que posteriormente pueda comprender que no es broma ni exageración afirmar que las víctimas de PLT realmente pueden caer en una espiral de destrucción que incluso puede llevarlas a la muerte.

Aun así, quise mencionar este tercer eje para despertar en el lector el deseo por analizar detenida y profundamente lo que aún no se ha hecho en nuestro país: desarrollar una teoría clínica más concreta de la PLT.

Si esta propuesta llegara a ser avalada por la comunidad médica y psicológica, sería necesario entonces incluir en la Ley Federal del Trabajo al TEPT como enfermedad laboral ocasionada directamente por el sufrimiento de PLT, dicha propuesta quedaría de la siguiente manera:

Artículo 513. Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

...

Enfermedades endógenas

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

...

161. ...

162. Trastorno de estrés postraumático.

Se presenta primordialmente en médicos, enfermeras, docentes y actividades similares. Sin embargo toda actividad laboral en la que se ejecute la presión laboral tendenciosa, puede presentarse esta enfermedad.

5. El fomento de una cultura social que repela la violencia laboral

Mientras realizaba mi tesis de posgrado no pude evitar grabar en mi memoria una frase del ilustre laboralista Néstor de Buen quien en su más famosa obra afirmaba: ¿Para qué cambiar la Ley si basta no cumplir con ella? Esa suele ser la razón de las reglas tutelares que a veces se defienden con criterios sociales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al menos en materia burocrática y con los desesperados reclamos

de algunos laboristas del viejo estilo que aún creen -creemos- que el Derecho del trabajo nació para proteger a los trabajadores. (De Buen, 2001).

Ante dicho razonamiento comprendí que no podemos escudarnos ante la vil excusa de que la violencia laboral se da porque la ley no la castiga, además de que la tipificación no erradica la violencia, sólo la modera. Por ello, a la par de la actividad judicial debe educarse socialmente para la prevención del problema.

Por ello debe impulsarse una cultura de rechazo a la PLT no sólo dentro de la empresa sino de la sociedad. Es por eso que considero que es necesario que aquélla se involucre ante las situaciones de PLT, principalmente por el bienestar de los trabajadores pero también para beneficiar la productividad.

El primer paso que debe darse es concientizar a todos los miembros de la organización sobre el grave problema que supone la PLT porque además de que con ella se infringen los derechos fundamentalísimos de la persona, la omisión de la empresa constituye un hecho incluso constitutivo de delito. Así que ya sea por humanidad o por apego a la legalidad es importante que la empresa actúe.

En algunas empresas se ha comprobado que 'consentir' al empleado puede ser mucho más benéfico de lo que se cree. Es decir, a veces es bueno incentivar a los trabajadores mediante recompensas económicas o con ciertos beneficios pero grupales.

Quisiera acotar que tuve oportunidad de atestiguar el caso de un jefe de departamento que quiso incentivar a su personal al establecer un 'Premio al Empleado del Mes' para lo cual evaluaría el desempeño de cada uno de sus trabajadores por semana, para que al final de ésta se estableciera en un pizarrón el ganador de la semana. Esta evaluación se haría atendiendo a la asistencia, puntualidad, productividad, compañerismo, dedicación y demás cualidades de cada trabajador.

Desafortunadamente esta dinámica sólo ocasionó disputas entre el personal al anunciar al ganador de la primera semana con lo que la ganadora se sintió tan ofendida que le solicitó al jefe del departamento que cancelara la dinámica por temor a represalias.

No en todos los ambientes sociales es posible establecer una sana competencia entre compañeros por lo que es mejor que se incentive al personal para desarrollar una mejor labor de equipo.

También es de mucha ayuda que la cabeza de ese equipo o jefe sea el principal ejemplo a seguir, relacionándose con sus empleados de una manera cordial y respetuosa. Empero, esto no se logrará si el jefe tiene antecedentes de violencia.

Lo mejor en estos casos es rotar a ese jefe bajo la consigna de comprometerse con las políticas que la empresa está adoptando para combatir toda manifestación de violencia laboral; de lo contrario se implementarán medidas disciplinarias como el despido o el levantamiento de actas administrativas e incluso sanciones pecuniarias.

Lo que las medidas anti*mobbing* o antiPLT deben buscar es la cohesión de los trabajadores para que de esta manera no sientan que el colega es una competencia o un obstáculo a vencer. Un equipo de trabajo unido desarrolla mejor sus tareas y aumenta la productividad de la empresa, y si algún elemento llegara a actuar con violencia serían los demás integrantes del equipo los que pudieran hacerle frente para recordarle que su comportamiento no será aceptado.

Incluso, un caso así se dio en un hospital en donde la cuadrilla de enfermeras se paró frente a un elemento que estaba siendo violento con una de ellas para ponerle un alto respetuosa pero enérgicamente.

Quizá algunas empresas han empezado a preocuparse por establecer este tipo de políticas no tanto por cuidar de la integridad de sus trabajadores, sino por velar por su productividad. Sea como sea es importante que la empresa actúe y de esta manera también se librarán de verse involucrada en litigios que pudieron evitarse.

Referencias

- Bosqued Lorente, Marisa, *Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico en el trabajo*, España, Ediciones Paidós Ibérica, 2005.
- Escudero Moratalla, José Francisco y Poyatos i Matas, Glòria, *Mobbing. Análisis multidisciplinar y estrategia legal. Comentarios y formularios.*, 2ª edición, España, Editorial Bosch, 2005.
- Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, España, Ediciones Paidós Ibérica, 2001.

- Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*, España, Ediciones Gestión 2000, 2008.
- Velázquez Fernández, Manuel, *Mobbing. Violencia física y estrés en el trabajo. aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales*, España, Ediciones Gestión 2000, 2005.

Las sutilezas del maltrato psicológico en la vida universitaria: la aplicación discrecional de normas y procedimientos como estrategia de *mobbing*

Mtro. Arturo Luis Alonzo Padilla
Licenciatura en Historia
Posgrado en Antropología Física
Escuela Nacional de Antropología e Historia
alalonso@prodigy.net.mx

Dra. Florencia Peña Saint Martin
Posgrado en Antropología Física
Escuela Nacional de Antropología e Historia
doniaflor@yahoo.com

Con formato: Fuente: 8 pto

Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar las contradicciones existentes entre las políticas públicas de educación superior en torno a aumentar significativamente el número de alumnos graduados y reducir el tiempo invertido en ello, s no sólo como indicador de calidad, sino también por la importancia que para la vida de los estudiantes mismos reviste, y la realidad de una universidad que parece hacer todo lo posible por auto-sabotearse, lo mismo que a sus alumnos y profesores, haciendo lo inverso a lo que la lógica más elemental dictaría para lograr estos fines: trabar el proceso de graduación. Como se verá, la situación administrativa de esta institución llegó a representar una verdadera trababarrera para la graduacióntitulación de los alumnos, a la vez que puso en marcha prácticas discrecionales de aprobación de los trabajos terminales para trabardificultar el proceso de los alumnos de ciertos profesores como estrategia de *mobbing* hacia éstos últimos,¹ lo cual atenta de manera directa contra los objetivos estratégicos de la universidad misma.

En el año 2001, como política pública del nuevo sexenio, la entonces Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, (ahora Subsecretaría de Educación Superior), Secretaría de Educación Pública, emitió la primera convocatoria para promover la planeación participativa académica nacional de mediano plazo en las universidades públicas, otorgando los financiamientos requeridos para los

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Primera línea: 0 cm, Espacio Después: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

¹ Acoso grupal que se prolonga en el tiempo y es recurrente, generalmente dirigido hacia un solo blanco,

programas estratégicos que estuvieran bien justificados en el instrumento de planeación mismo de cada Institución de Educación Superior (IES), a través de la elaboración y eventual aprobación por Comités de Pares del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), mismo que buscaba fomentar la mejora continua de sus programas educativos y servicios académico-administrativos, así como impulsar una cultura de evaluación² y seguimiento de todos los procesos.

Los objetivos de este programa federal (PIFI) son:

- Mantener la continuidad del proceso de planeación en las IES, a través del seguimiento del desarrollo de los diferentes proyectos y compromisos que integraban el PIFI.
- Mejorar la integración y funcionamiento de las Dependencias de Educación Superior (DES), mediante la generación de la capacidad de las instituciones para planear su desarrollo y actualizar su programa de fortalecimiento.
- Avanzar en la consolidación de los cuerpos académicos para asegurar la adecuada atención de las funciones sustantivas de toda universidad.
- Mejorar y asegurar la calidad de los programas y servicios académicos que ofrecían las instituciones, por medio del análisis de la evolución de los principales indicadores que integran la capacidad y competitividad académica para diseñar, adecuar o enriquecer estrategias que permitan que la oferta educativa sea reconocida por su buena calidad.
- Analizar y planear la pertinencia de la oferta educativa en los niveles de pregrado y posgrado de la institución en su conjunto y de las dependencias que la integren.
- Contribuir al cierre de brechas académicas existentes en la institución con base en los resultados del análisis de la evolución de indicadores institucionales, de la integración, funcionamiento y resultados de cada dependencia, así como de la identificación de brechas de capacidad y competitividad académicas que actualmente existen entre las dependencias y en el interior de cada una de ellas.
- Articular políticas, objetivos, estrategias, metas y proyectos, con vista a la integración de proyectos integrales de las IES y que deberán permitir el logro de las metas – compromiso fijadas por cada institución y sus dependencias.

² La **evaluación** es un proceso de revisión del programa educativo y de su operación, con el fin de mejorar la calidad académica de las instituciones y de sus planes y programas de estudio. Su punto de partida no es un modelo ideal de disciplina al que debe ajustarse la enseñanza de las ciencias sociales, sino el modelo que cada institución establece y sus condiciones de operación (ACCESISO, <http://www.acceciso.org.mx/esp/que.html>, 10 de marzo, 2011).

- Establecer o fortalecer los mecanismos institucionales que permitan informar sobre el cumplimiento de compromisos sociales, la transparencia y el manejo adecuado de los recursos asignados a la institución como lo son: la acreditación de los programas educativos; informes oportunos sobre el cumplimiento de metas-compromiso; uso eficiente de recursos; auditorías externas por despachos registrados ante la Secretaría de la Función Pública; etc. (Universidad de Guadalajara, <http://www.copladi.udg.mx/pifi>, 10 de marzo, 2011).

Con formato: Fuente: 8 pto

En este contexto, los indicadores de desempeño establecidos a nivel nacional para evaluar la calidad de los programas educativos, las dependencias de educación superior y las IES, cobraron una importancia fundamental, dado que los financiamientos extraordinarios vía el PIFI para apoyar su desarrollo, en mucho dependían de estas cifras como indicadores de mejoramiento, lo que también llevaba a cumplir con los requisitos para acreditarlas,³ por lo que la meta de lograr los estándares establecidos se volvió una política de prácticamente todas las universidades.⁴ [Sin embargo, estos esfuerzos facilitaron que un mayor número de alumnos obtuvieran los grados en menor tiempo, lo cual impactó positivamente en sus trayectorias personales y profesionales.](#)

Los **objetivos** de la acreditación de programas académicos son, entre otros, los siguientes:

- Reconocer la calidad de los programas académicos de las instituciones de educación superior e impulsar su mejoramiento.
- Fomentar en las instituciones de educación superior, a través de sus programas académicos, una cultura de mejora continua.

³ La **acreditación** de un programa académico de nivel superior es el reconocimiento público que le otorga la ACCECISO, después de un minucioso proceso de evaluación, en el que se establece que el Programa Académico cumple con determinados criterios e indicadores de calidad en su estructura, organización, funcionamiento, insumos, procesos de enseñanza, servicios y resultados. Significa también que el programa tiene pertinencia social y cumple con lo establecido en su propio plan de desarrollo. La ACCECISO otorga las acreditaciones por cinco años, que inician a partir de la fecha del dictamen. Los Programas Académicos que ya han sido acreditados, pasados los cinco años que cubre su acreditación, pueden buscar la **reacreditación** por los siguientes cinco años (ACCECISO, <http://www.acceciso.org.mx/esp/que.html>, 10 de marzo, 2011).

⁴ Por ejemplo, la UNAM en el año 2005 elaboró a través de la Secretaría Técnica del Consejo de Planeación, Dirección General de Planeación, su *Catálogo de Indicadores de Desempeño de Entidades y Dependencias Universitarias*, UNAM. [Disponible en línea: http://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/cat_indicadores_2005.pdf](http://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/cat_indicadores_2005.pdf) .-

- Propiciar que el desempeño de los programas académicos alcance parámetros de calidad nacionales e internacionales.
- Contribuir a que los programas dispongan de recursos suficientes y de los mecanismos idóneos para asegurar la realización de sus propósitos.
- Propiciar la comunicación e interacción entre los sectores de la sociedad en busca de una educación de mayor calidad y pertinencia social.
- Promover cambios significativos en las instituciones y en el sistema de educación superior acordes con las necesidades sociales presentes y futuras.
- Fomentar que las instituciones y sus entidades académicas cumplan con su misión y sus objetivos

(ACCESISO, <http://www.acceciso.org.mx/esp/que.html>, 11 de marzo, 2011).

Con formato: Fuente: 8 pto

Importancia de la titulación en el nuevo contexto nacional

En un trabajo anterior (Peña et. al., e/p), señalamos que, entre otros procesos:

... la cobertura, la equidad, la calidad, la evaluación y la pertinencia de los diversos programas de educación superior se convirtieron en metas fundamentales cuya consecución cambió tanto los procesos académicos, como las formas de operación y las formas de gobierno en prácticamente todas las IES nacionales (Rodríguez y Casanova, 2005). La Secretaría de Educación Pública en su plan sectorial 2001-2006 se planteó tres retos (objetivos estratégicos): cobertura con equidad, integración del sistema educativo y calidad (SEP, 2001:183).

El objetivo estratégico de elevar la calidad trajo como consecuencia, entre otras, la autoevaluación y la evaluación por pares de los programas educativos, precisamente para asegurar su pertinencia, cobertura, desempeño, eficacia y eficiencia.⁵ Así, la baja matrícula, la deserción, el rezago y la baja eficiencia terminal se convirtieron en indicadores de falta de calidad de dichos programas, mientras que sus contrapartes: una mejor cobertura, retención, avance académico estudiantil en tiempo curricular y altas tasas de eficiencia terminal, en una manifestación de su buen desempeño (Pérez, 2006). Por tanto, la meta nacional a nivel de las IES fue mejorar dichos indicadores mediante estrategias diversas de aseguramiento de sus fortalezas y para subsanar sus debilidades, que los mismos instrumentos de planeación (PIFI, PIFOP y PNPC) exigieron o exigen aún para otorgar

⁵Los Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI), los Programas Institucionales de Fortalecimiento del Posgrado Nacional (PIFOP), ahora Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) y sus indicadores de evaluación tienen este origen.

acreditaciones, ingresos a programas de calidad, financiamientos y recursos extraordinarios, entre otras cuestiones.

En este contexto, en las IES, resolver el cuello de botella que significaba la elaboración de una tesis profesional y su defensa en el examen correspondiente como única vía para obtener el grado de licenciado, que ocasionaba muy bajas tasas de titulación en cada cohorte y muchos años invertidos después de terminar la carrera para lograr este fin, hizo que desde los años noventas del siglo pasado las formas y los procedimientos de titulación se diversificaran a nivel nacional.

Hoy, las opciones de titulación como licenciados en el país son muy variadas;⁶ tomando como ejemplo a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el 7 de julio de 2004, con 94 votos a favor, uno en contra y tres abstenciones, el Consejo Universitario puso en marcha diez mecanismos distintos para obtener la licenciatura (*Gaceta UNAM*, 28 de octubre de 2004). Posteriormente, el Consejo Técnico de cada Facultad, aprobó algunas de estas modalidades de manera particular:

1. Tesis y examen profesional
2. Seminario de tesis o tesina
3. Examen general de conocimientos
4. Alto nivel académico
5. Acciones de apoyo a la docencia
6. Informe de trabajo profesional
7. Obtención de créditos de posgrado
8. Realización de diplomados
9. Servicio social
10. Actividad de investigación

En palabras del entonces rector, Dr. Juan Ramón de la Fuente:

... las tendencias actuales pedagógicas, en las mejores universidades del mundo, que no creo que hayan aflojado un ápice de su calidad, cuentan con múltiples opciones de titulación, la universidad no puede estar aislada y estancada... Ahora un estudiante podrá titularse además de tesis y examen profesional, con trabajo de investigación, tesina o con un examen general de conocimientos, con la totalidad de créditos y alto nivel académico, o por trabajo profesional, entre otros. También afirmó que es necesario evitarles trabas a los estudiantes para que pasen de la licenciatura al posgrado (Rivera, 2004).

Todos los análisis sobre las tasas de titulación en las IES públicas del país coinciden en que desde que se puso en marcha la diversificación de las formas de obtener el grado, han aumentado las cifras de quienes lo han logrado (Camarena, Chávez y Gómez, 1985; García y Bustos,

Con formato: Interlineado: sencillo

⁶ Las 18 IES que imparten licenciaturas y que forman parte de la Red-Mexicana de Instituciones de Formación de Antropólogos suman 26 formas distintas de titulación ([Peña et al., e/p](#)).

Con formato: Fuente: Cursiva, Español (México)

2009; Legorreta, 2004; entre muchos otros). Por tanto, una primera conclusión frente a este panorama es la necesidad de abrir en la [ENAH \[facultad\]](#) el abanico de opciones de titulación, a la vez que se revisa y asegura la buena formación académica de los estudiantes e **durante el transcurso de su carrera**, especialmente en los proyectos de investigación formativa (PIFs), las prácticas, los cursos de metodología y el servicio social.

Además, desde el punto de vista de la vida de los universitarios graduados, sus familias, amigos, parejas y red de relaciones sociales, la titulación es ~~uno el momento culminante~~ el momento culminante de toda la trayectoria académica. Para llegar a este punto el alumno fue a la escuela por lo menos 20 años, ~~además sin contar~~ del tiempo invertido en elaborar el trabajo terminal, por lo que en el preciso momento del examen profesional se cierra un ciclo, tratándose así de una transición importante y muy significativa para todos. En la graduación se concretan los esfuerzos de ~~todos los muchos~~ años invertidos, ~~a veces con altibajos (un enorme porcentaje de la existencia de muchos de los titulados)~~, los esfuerzos, los deseos y las esperanzas propias y ajenas (20 años son un enorme porcentaje de la existencia total de muchos de los titulados). También se logra instantáneamente reconocimiento por parte de quienes han sido maestros, directores de trabajos terminales, pares en la vida estudiantil, amigos y compañeros de trabajo, entre otros. Adicionalmente, el grado tiene aún gran poder simbólico a nivel social y abre la posibilidad de cursar posgrados, lo que se ha convertido en una opción para muchos de quienes obtienen una licenciatura y se enfrentan a un mercado de trabajo profesional colapsado, además de que ahora es necesario contar con posgrado para acceder a empleos en el mundo académico.

Dinámica inercial institucional como barrera para el incremento de la titulación

Por desgracia, la institución motivo de análisis, ~~enfrenta es víctima de~~ una inercia iniciada en los años setentas del siglo pasado, difícil de analizar aquí (Peña et al., 2007), pero que hace muy difícil (diríamos, sin exagerar, que imposible) poner en marcha proceso académicos y administrativos para subsanar sus debilidades y asegurar sus fortalezas (Peña, Sánchez y Zapata, -). Fuera de la lógica del resto de las universidades públicas por no depender de la Subsecretaría de Educación Superior, sin una tradición de planeación y evaluación, presa de grupos organizados a lo largo de

Con formato: Fuente: Arial, Cursiva

muchos años que la miran como botín del que obtienen puestos para sí y para sus allegados (generalmente de personas poco talentosas y, por tanto, completamente desperfiladas, que coadyuvan también a no impulsar académicamente esta IES), recursos extraordinarios, tales como espacios y presupuestos exorbitantes sin una trayectoria académica y resultados que lo justifiquen, etc., y abandonada e, incluso, por momentos, boicoteada por funcionarios de la institución mayor a la que pertenece. P, por tanto, como se verá, no tuvo capacidad de continuar con los procesos de consolidación académica y administrativa que con mucha oposición interna basada en mobbing extremo.⁷ Un hecho que debe ser motivo de gran reflexión fue que en los procesos de acoso no sólo participaron, sino que promovieron activamente, algunos altos funcionarios de la institución de adscripción de esta escuela también por parte de las altas autoridades de la dependencia a la que pertenece se habían logrado. Sin embargo, es de reconocer que a pesar de este contexto desfavorable, existen numerosos grupos de profesores, alumnos y trabajadores que la sostienen académicamente haciendo su trabajo bien, pero, sin duda, sufriendo día a día esta pesada dinámica.

Con formato: Fuente: Arial, Cursiva

Ello, a pesar de haber logrado Esta institución en el 2002 logró ser considerada como receptora de los apoyos para recibir apoyos de la entonces SESIC, fundamentalmente por y la sensibilidad de los funcionarios de la SESIC, que de lograr un buen instrumento de planeación estratégica se comprometieron a no dejarla que se rezagara frente al resto de IES públicas del país, y por haber elaborado un buen excelente -PIFI 2.0, que fue evaluado muy positivamente, y que le permitió así contar con los financiamientos respectivos para realizar los programas estratégicos que le aseguraran su mejora continua. Por ejemplo, precisamente a partir del PIFI 2.0 se financió la elaboración de gran parte de la normativa faltante, indispensable para el buen funcionamiento institucional, pero, terminada la gestión 2000-2003 que consiguió el ingreso institucional al PIFI, con los est presupuestos extraordinarios

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Primera línea: 0 cm, Espacio Después: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: Cursiva

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

⁷ A la luz de los hechos ocurridos entonces, es fácil comprender que lo peor que les puede pasar a los grupos internos para los que la escuela ha sido un preciado botín, es que ésta se institucionalice y cumpla con la normativa, así como que, realmente se academice. Ello les quitaría todo el poder informal que ahora tienen, de allí sus esfuerzos desesperados, cristalizados en múltiples actos de mobbing, dirigidos a que todo siga igual.

correspondientes, y la elaboró con base en evaluaciones participativas y procesos de acopio y sistematización pormenorizada de la información interna, así como a partir de asesorías muy calificadas, las dos siguientes administraciones no la sometieron a discusión y aprobación en el Consejo Técnico, por lo que nunca se puso en marcha, a pesar de haber sido publicada y distribuida exhaustivamente, además de haberse utilizado recursos públicos auditables en su elaboración. No sólo eso, sino que en varias ocasiones en los 7.5 años transcurridos desde entonces, se ha intentado elaborar normativas paralelas, ignorando completamente las propuestas ya hechas, y sin partir de procesos participativos, ni del acopio de información o las asesorías especializadas. Ciertamente, la improvisación y las “ocurrencias” del momento son parte de la dinámica de esta institución. Además, tampoco estas normas reglamentarias realizadas posteriormente se han aprobado, por lo que desde el año 2003 ha habido un nuevo estancamiento total en este rubro (una parálisis similar había ocurrido de 1997~~5~~ a 2000~~0~~).

Para actualizar, mejorar significativamente y, eventualmente, acreditar los planes de estudio de las siete licenciaturas que imparte, en el 2003 se llevaron múltiples acciones financiadas con los presupuestos PIFI obtenidos con la elaboración del PIFI 2.0. Los programas de ese instrumento de planeación fueron elaborados a través de, a través de talleres, foros colectivos y otros eventos ámbitos de verdadera planeación participativa.⁸ Por ejemplo, se llevaron a cabo los paneles de expertos de las siete disciplinas, se recabaron todos los planes de estudio desde 1938 a la fecha de todas las licenciaturas, se hizo un análisis de los mismos, etc. (todos los resultados fueron publicados) Al terminar ~~esa~~ gestión ~~en el~~ 2003, el presupuesto correspondiente a la reestructuración curricular (el proyecto estratégico más importante) se ejerció en el 2004, pero ~~nunca se culminó en la reestructuración curricular nunca~~ (aunque algunas

⁸ A partir del 2004, todos los futuros PIFs salieron directamente de los escritorios de los funcionarios, sin planeación participativa alguna que tomara en cuenta a “las bases”. La IES perdió los financiamientos 2004 y 2005, los recuperó en el 2006 mintiendo, dado que informó oficialmente que el proceso de reestructuración curricular había concluido exitosamente, cuando lo real es que no se llevó a cabo, ello a pesar de haberse ejercido los recursos correspondientes. Como es usual en esta IES y en la dependencia a la que pertenece, a pesar de ello, simplemente “no pasó nada”.

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

~~autoridades de esta IES sí se simuló~~ simularon frente a diversas autoridades e instancias internas que ésta sí se había logrado). A la fecha, el proyecto ha caído completamente en el abandono, algunas licenciaturas han actualizado su plan de estudios de manera individual y de la reestructuración conjunta ya ni se habla, a la fecha la institución ya ni siquiera recibe presupuestos PIFI; por supuesto, ninguna de sus licenciaturas ha sido acreditada, ni lo será en el corto plazo.

El ~~posible~~ largo y sinuoso camino para la titulación en licenciatura en esta IES

Este contexto explica bien por qué otra área que no solamente siguió su pesada inercia a pesar de la dinámica nacional ~~(que acá parece ocurrir en otra galaxia)~~ y de que afecta las vidas personales y profesionales de los estudiantes, sino que incluso se fue volviendo tortuosa y contraria a la lógica de la tendencia nacional en educación superior, fue la titulación de alumnos de licenciatura.

Desde 1995, se aprobó en el Consejo Técnico la normativa respectiva y se estableció que, como formas de titulación, se considerarían: 1. tesis, 2. un ensayo o conjunto de ensayos, 3. una monografía o 4. un trabajo que dé cuenta de la organización e integración de uno o varios archivos, de acuerdo con la normatividad específica de la licenciatura de que se trate. El 7 de octubre de 1977 el mismo Consejo ~~aprobó~~ aprobó el “Procedimiento para registrar proyectos y borrador de tesis o de trabajo de titulación”, elaborado como manual ~~de procedimientos~~ del Reglamento, en torno a la aprobación de trabajos de tesis dicha normativa estableció:

10.- El Borrador de Tesis se registra en la Oficina de Exámenes Profesionales y Titulación, una vez cubiertos los siguientes requisitos documentalmente presentados a dicha oficina:

a.- Aprobación del Borrador por parte del Jefe de Carrera respectivo, el cual revisa los aspectos formales de la tesis y la relación que guarda con el proyecto al que corresponde.

b.- El tesista entrega una carta dirigida al Subdirector de Investigación por parte del Director de Tesis en la que se indique que avala el trabajo por contar con los requisitos necesarios para ser presentado en Examen Profesional.

c.- El tesista entrega a la Oficina de Exámenes Profesionales un ejemplar del Borrador de Tesis que será remitido a la Subdirección de Investigación. **Dicha subdirección examina la tesis en sus aspectos formales y la remite a un dictaminador especialista en el tema.** El

Con formato: Fuente: Arial

Con formato: Fuente: Arial, 12 pto

Con formato: Fuente: Arial

periodo de dictaminación oscilará entre 4 y 6 semanas. En el caso de que el **Director de Tesis solicite una cita con el dictaminador** para discutir el resultado, la Subdirección de Investigación consultará con éste último la aceptación de la entrevista (negritas nuestras).

d.- En el caso de que el dictamen sea aprobatorio, éste será remitido a la Oficina de Exámenes Profesionales que se encargará de comunicar al tesista que ya puede iniciar el proceso de preparación del examen profesional. En ese momento el tesista deberá entregar a dicha oficina:

Como es característico de esta IES, a pesar del resolutivo del Consejo, dos licenciaturas tomaron la decisión de que sus egresados sólo se recibieran con tesis⁹ y que el proceso de registro y titulación fuera diferente a lo que el Reglamento marca: en una, al momento de el registro del proyecto se hace con un director y un asesor, en la otra con un director y dos asesores, A, al final del proceso, cuando éstos dan el aval al trabajo, éste puede ser defendido en el examen profesional correspondiente, sin pasar por otros procesos de dictaminador. Es justo reconocer que, a largo plazo, estos mecanismos alternativos se probaron mejores para el proceso de aprobación de trabajos terminales, dado que dejan las decisiones en manos de académicos y abren la posibilidad de diálogo constructivo durante el tiempo de su elaboración, por lo cual en el 2010 se hicieron extensivos como opciones válidas para todas las licenciaturas de la institución.¹⁰

Sin embargo, con el paso de los años, este procedimiento se fue tergiversando, por ejemplo, el dictaminador especializado fue transformado en un “lector secreto”, por lo que quedó al juicio de las autoridades responsables determinar al “especialista en el tema” paraidóneo para evaluar las tesis, en un contexto donde la gama de opciones tratadas es realmente muy amplia. Adicionalmente, la posibilidad de diálogo entre el

⁹ Una de éstas recientemente ha hecho sus propias normas y acepta también catalogación de acervos.

¹⁰ Después de una serie de desafortunados avatares para bloquear esta propuesta, orquestados por las autoridades autoridades en turno, que así se comportaron como enemigas de los objetivos insitucionales-institucionales con tal de “salirse con la suya” y contradecir el punto de vista de “ciertos” alumnos y profesores a los que asumieron como “sus enemigos”. El costo de, restarles poder político a través de boicotear sus propuestas fue muy alto: que dejaron trunca la revisión completa de las formas y los mecanismos de titulación, frente al nuevo panorama nacional y la necesidad de la IES y de los jóvenes estudiantes, en particular, de reducir el tiempo en obtener los grados. Este-El terrible proceso ocurrido dentro de la Comisión será objeto de una comunicación posterior.

director y el dictaminador se fue perdiendo (nótese que los procedimientos no mencionan al alumno ~~en el diálogo~~), para pasar a ser un proceso doble ciego con el jefe del departamento respectivo como único e innegociable intermediario.

Frente a estas ambigüedades, en mayo de 2003 las autoridades directas responsables del proceso, junto con los jefes de los siete programas educativos, hicieron un nuevo ~~mManual de Procedimientos~~, mismo que revisó los “usos y costumbres” que al margen de la normativa se aplicaban en la práctica, oficializándolos, y consensuó los mecanismos de aprobación de los trabajos. Dichos nuevos procedimientos a la letra dicen:¹¹

3. Dictaminación del Borrador de Tesis.

3.1 En el caso de [la licenciatura 1 y la licenciatura 2], los trabajos de titulación no se dictaminan en la Subdirección... puesto que tienen un comité tutorial que avala el trabajo realizado. En el caso de la [licenciatura 2], cada tesista cuenta con un director y dos asesores, lo que lo exenta del trámite de dictaminación.

[Se omite un párrafo].

La Subdirección... es la instancia que emite la carta de liberación de las tesis de ambas especialidades, luego de cumplidos los pasos anteriores.

[Se omiten cuatro ~~un~~ párrafos].

El borrador de tesis o trabajo de titulación se entrega en la Subdirección... Debe estar impreso en tamaño carta,¹² engargolado. El borrador debe ir acompañado de una carta suscrita por el director de tesis, en la que indique que ha revisado el trabajo y lo considera listo para proceder a su dictaminación.

3.3 La Subdirección de Investigación turna dicho material a un especialista para su dictamen, derivado de lo cual, si es el caso, se entregan recomendaciones y observaciones por escrito al pasante (Art. 92).

3.4 La dictaminación de los trabajos de tesis la hará un **lector anónimo**. Igualmente, el autor y director de la tesis serán anónimos para el lector, con el fin de garantizar un dictamen imparcial (negritas nuestras).

[Se omiten cuatro párrafos].

¹¹ Se omiten las palabras que permitan identificar la institución.

¹² La cuartilla en todos los casos, será mecanografiada, a doble espacio, con un total de 28 renglones.

3.5 En el caso de los puntos 3.8.3 y 3.8.4 [dictámenes no 100% favorables], **el director de la tesis puede argumentar extensamente por qué no se realizan las modificaciones solicitadas y/o rechazando el dictamen reprobatorio**. Dicha argumentación debe presentarse por escrito (negritas nuestras).

La resolución final es atribución del departamento respectivo.

Pero, a pesar de ~~los Manuales del manual~~ y de la voluntad en 2003 de generación de consensos para facilitar el proceso, los trámites de titulación a partir de 2004 fueron conformando poderes informales altamente arbitrarios, disfrazados de trámites académicos, que culminaron en la aplicación discrecional de las normas y los procedimientos en contra de profesores de tiempo completo (y otros) particulares,¹³ con el fin expreso de afectar sus intereses, demostrarles animadversión y para perjudicarlos, convirtiéndose así el trámite de graduación en parte de las estrategias de *mobbing* sutil existente en este espacio académico.

Con formato: Sangría: Izquierda: 1.27 cm

Documentando discrecionalidades y arbitrariedades: análisis del proceso de titulación en una licenciatura

Un primer señalamiento a realizar, es que a pesar de tenerse la intención de analizar el comportamiento de la titulación en esta IES para fundamentar de mejor manera y con datos las propuestas de reforma que se encontraban en marcha, ante la negativa reiterada de las autoridades de proporcionar la información, lo cual, en sí mismo, es desalentador y lamentable, se tuvo que recurrir a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y obtenerla por orden del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. Así, se contó con copia de los expedientes de los trámites de titulación de una de las siete licenciaturas, realizados entre 2004 y 2009, un total de 100 casos.

Con formato: Fuente: 8 pto

Con formato: Sangría: Primera línea: 0 cm

Con formato: Fuente: 8 pto

Los expedientes consignan:

1. Nombre del estudiante

¹³ Probablemente también directores externos y profesores a contrato en esta IES.

2. Nombre de los trabajos dictaminados
3. Directores de trabajos, dictaminadores
4. Instituciones de adscripción de directores y dictaminadores
5. Fechas de inicio y final del trámite
6. Toda la documentación generada
7. Resolución final de la Subdirección

Como se desprende de la normativa ya presentada, el procedimiento inicia con el registro del trabajo de titulación en la jefatura de la carrera y continúa con la entrega del borrador al Departamento correspondiente, en donde a partir de 2004 una sola jefa administrativa se encargaba de poner en marcha el proceso de dictamen, sin supervisión, ni siquiera del jefe inmediato superior. En el periodo analizado, ella, poco a poco, todo lo complicó discrecionalmente, ya que Ella elegía quién realizaría el dictamen de cada borrador mediante el procedimiento de doble ciego. Así, una sola funcionaria tenía la capacidad de distribuir los borradores de cinco diferentes licenciaturas y múltiples temáticas, seleccionados en secreto, sin normas precisas, criterios claros y sin rendición de cuentas.

Como hemos señalado anteriormente (Peña *et al.*, e/p):

Consideramos también fundamental asumir el proceso de titulación como **espacio de formación académica**, que, por tanto, debe ser **responsabilidad de los académicos** de la Escuela (valga la redundancia, directores de trabajos terminales, jefes de carrera y las Academias¹⁴ respectivas); diferenciándolos muy claramente de los **procesos administrativos** que simplemente deben corroborar y acreditar formalmente el cumplimiento de requisitos, éstos últimos sí **a cargo del personal administrativo**, poniendo extremo cuidado en **no confundir más ambas esferas**, ni traslapar funciones.

Así, consideramos necesario que los posibles dictaminadores sean propuestos por las Academias, aunque ignoren al final quien fue el seleccionado. Ees imposible que una sola persona (en este caso, además, no formada en ninguna de las disciplinas que se evalúan imparten en esta institución y sin experiencia de dirección de tesis ella misma) pueda manejar el amplio abanico de temas de tesis y de trabajos terminales.

¹⁴ Las Academias están formadas por todos los profesores de tiempo completo adscritos a un programa de licenciatura o posgrado.

Además, las relaciones personales con ella se fueron haciendo ~~problemáticas~~problemáticas porque ejercía su función sobre un principio equivocado, que era considerar que los directores, profesores de tiempo completo, habían hecho su trabajo mal, lo que rompió el principio básico indicado, que es la confianza en las instancias académicas, y no ~~en la desconfianza lo contrario~~ (Glassick 1997, 81-95). ~~Esto la, que~~ orilló a supervisarlos ~~de~~ estrechamente y tratar de controlarlos ~~de~~ obsesivamente,¹⁵ ~~así fue~~ como con los años, y por muchos de ellos, llegó a operar el proceso de ~~dictaminación~~dictamen operó generando enormes enojos y frustraciones en todos y constituyéndose en una verdadera traba para la mejora de la tasa de éste indicador de desempeño por la vía de los hechos.¹⁶ La funcionaria que estaba a cargo, solía ~~ufanarse~~decir públicamente de que los profesores-investigadores de tiempo completo que dirigían las tesis no sabían hacer bien su trabajo y que, por tanto, la dictaminación ineludible de dichos trabajos y la observancia irrestricta de las observaciones hechas, era el único filtro confiable para garantizar la calidad de los mismos.¹⁷

Así, tergiversó las normas y cambió ~~el procedimientos~~los procedimientos de dictamen, ~~ya que mandando~~ ba el trabajo a dictamen entre sus allegados,¹⁸ pero una vez recibido éste, cancelaba ~~todo~~ la posibilidad de réplica por parte de los directores y alumnos, los obligó a hacer las sugerencias señaladas. Aún más, una vez que se entregaba la nueva versión del trabajo con las modificaciones hechas y realizadas -de manera obligatoria, lo reenviaba nuevamente al dictaminador y no era

¹⁵ En un momento reciente en la historia de esta institución, este afán obsesivo de control administrativo de los procesos académicos llevado a cabo por parte de quienes carecen de experiencia en ellos, ha sido muy lesivo para el desarrollo de la IES.

¹⁶ No es de extrañar, pues en esta institución las cosas han vuelto a su cauce "normal", después de un breve periodo de intento de academización real de la institución y de impulso a la modernización de los procesos académico-administrativos (2000-2003), por lo que casi nadie se preocupa ni le ve sentido a que menos del 10% de cada cohorte se reciba en tiempo y forma.

¹⁷ En las reuniones de la Comisión para revisar el proceso de titulación, reiteraba este argumento como justificación de la necesidad del "lector secreto" y, por tanto, lo siguió aplicando, incluso hasta más duramente, a pesar de todos los argumentos que los académicos le daban unánimemente. En el 2010 dejó el puesto, la revisión de dicho proceso nunca concluyó.

¹⁸ Quizá debido a esta misma desconfianza hacia la calidad y responsabilidad de los profesores-investigadores de la IES, preferentemente externos (Peña et al., e/p).

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Primera línea: 0 cm, Espacio Después: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: Cursiva

sino hasta que éste último daba su visto bueno, que liberaba el trabajo para ser defendido en el examen profesional ~~correspondiente~~correspondiente.¹⁹ Así, poco a poco, los dictaminadores anónimos llegaron a tener mucho más poder de decisión académica que los directores de los trabajos, que en una gran cantidad de ocasiones habían acompañado a los alumnos durante años.²⁰

~~Adicionalmente~~Adicionalmente, la instancia administrativa carecía del principio básico de transparencia en la información y rendición de cuentas, ciertamente el Reglamento no la obligaba, pero hubiera decrecido la desconfianza mutua si hubiera entregado un informa anual con los procesos hechos del año anterior a los Consejos Técnico y Académico, por ejemplo, Sin embargo, pero, ella sólo rendía informes a sus jefes inmediatos superiores, cuando mucho.

Este contexto coadyuvó a que el dictamen de los trabajos de titulación se convirtiera en un trámite administrativo en el que las instancias académicas de la escuela, principalmente las Academias, pero también los directores y los alumnos, se encontraban totalmente marginadas de las decisiones, por lo que y sus integrantes comenzaron ~~también~~ a convertirse en ~~sus~~ víctimas del proceso. Los principales afectados eran desde luego, los estudiantes, pero, a manera de “carambola de tres bandas”, el proceso comenzó a utilizarse selectivamente para afectar a los alumnos de determinados profesores, con el fin de afectar los intereses de los segundos, sin importar el “daño colateral” ocasionado.

La revisión de los expedientes, obtenidos sólo gracias a las instrucciones del IFAI, ~~—~~dejaron muy claro que lo anterior estaba ocurriendo, afectándose así negativamente las condiciones laborales de los profesores de tiempo completo de la institución, pero, contradictoriamente, afectando también a los alumnos y las cifras de

¹⁹ Cuando antes era posible entregar un texto razonado argumentando académicamente las razones para no hacer algunas de las observaciones del dictaminador, y era atribución del Departamento cotejar que se hubieran hecho las necesarias y liberar los trabajos para defensa en examen.

²⁰ Por supuesto, parte de la cultura de la evaluación institucional debiera ser que su departamento determinara con datos y bases académicas si en realidad había “malos directores” entre los profesores de tiempo completo, en cuyo caso, debió de hablarse con ellos, estructurar talleres de capacitación, etc., no hacer pagar a “justos por pecadores” y denostar a todos continuamente.

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Primera línea: 0 cm, Espacio Después: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

las taszas de titulación. Esto, e en un escenario dónde la formación de los estudiantes fuera fuera el centro de todotoda la institución y en verdad fuera se viera como importante que la planta de profesores titulara al mayor número de alumnos posible y hubiera incrementos en las cifras de titulación, este nunca hubiera podido ocurrir.

El peso de las cifras

Los expedientes muestran lo siguiente:

De los 100 borradores presentados en seis años, 94 fueron aprobados y 6 reprobados, a éstos últimos alumnos nunca se les dio oportunidad de ser examinados profesionalmente por un sínodo, sino que fueron rechazados en su proceso de graduación por el dictamen punto de vista de un dictaminador elegido por una instancia administrativa, a pesar de contar con la aprobación de su director de tesis (como se dijo, el estudiante entregaba a esta funcionaria el borrador avalado por el jefe de carrera y el director).

De los 94 borradores aprobados, 38 pasaron en el primer dictamen, por tanto, sin ser obligados a hacer correcciones. Cincuenta y tres fueron sometidos a correcciones **de manera obligatoria**; los expedientes denotan que muchas de ellas modificaciones tuvieron que hacerse a pesar de las protestas airadas y bien fundamentadas de directores que, en algunos casos, eran connotados premios nacionales y miembros del Sistema Nacional de Investigadores; pero sus bien fundamentados argumentos y el peso de su presencia académica poco valieron ante el poder informal de una sola funcionaria, por supuesto, apoyada por el resto de la estructura directiva en turno.

Los reglamentos fueron reinterpretados mal e impunemente por esta funcionaria, los artículos relativos dicen claramente que el director de tesis enviaravalará el borrador una vez terminado, con una carta de aval, y que el Departamento dirigido por esta funcionaria prevería un dictamen en el que se entregarían **recomendaciones y observaciones** al pasante. Pero que el pasante y su director decidirían críticamente si dichas observaciones eran convenientes o no y, en su caso, argumentarían académicamente porqué hacer o no llevar a cabo algunas de las modificaciones sugeridas. Pero, como era este Departamento y no la Academia de la especialidad quién decidía si los argumentos del director tenían razón o no, de manera

Con formato: Sangría: Primera línea: 1.25 cm

Con formato: Fuente: Negrita

invariante, ella decidía forzarla a hacer las modificaciones que recomendaba el dictaminador; muchas veces frustrando a los alumnos a tal punto que hubo algunos que abandonaron por completo la empresa de obtener el grado.

Como ya se señaló, el poder del dictaminador, frecuentemente “externo”, debido a la desconfianza promovida oficialmente hacia los profesores de tiempo completo, desconocido para la comunidad académica, terminó reforzándose en el proceso en el momento en el que incluso haciendo todas las indicaciones que pedía en un primer documento, se le volvía a enviar el trabajo para su visto bueno, propiciando contextos en los que incluso hizo nuevas recomendaciones no dichas establecidas –en el primer dictamen, por supuesto, con la funcionaria condicionando la liberación del trabajo terminal hasta que dicho dictaminador diera su visto bueno. Cincuenta y tres trabajos de los 100 entregados, aparentemente, tuvieron que pasar por este tortuoso e injusto procedimiento porque, como se verá, su aparente inflexibilidad y rigidez se transformaba en complacencia política, cuando así convenía a ella o a otras autoridades.

Subtítulo

ARTURO: CREO QUE HAY QUE HACER MÁS REFERENCIA A LOS CUADROS EN ESTE APARTADO

~~Del análisis particular de los casos se puede inferir también una serie de irregularidades, por ejemplo, un procedimiento común no contemplado en el reglamento, no conocido por la comunidad, era que, en algunos casos selectivos, si un dictamen venía demasiado “duro”, la funcionaria le cambiaba de dictaminador, esperando que fuera menos desfavorable y con ello “facilitar” el paso del pasante a la titulación. Aquí comienza a observarse discrecionalidad, pues mientras algunos alumnos, debido a quienes eran sus directores (profesores de tiempo completo que no eran del agrado del equipo directivo), tuvieron que asumir todo el procedimiento rígido e inflexible con los dictaminadores “duros”, a otros trabajos esta misma funcionaria les buscaba no sólo un segundo dictaminador, hubo casos en los recurrió a un tercero, un cuarto y hasta un quinto... por supuesto, esto sucedía si había interés en que determinado profesor no tuviera problemas titulando a sus alumnos.~~

Con formato: Fuente: Sin Negrita, Sin Cursiva

Adicionalmente, en 24 de los casos encontramos irregularidades graves en los expedientes, tales como documentación incompleta u actos administrativos que, asimismo, reflejan discrecionalidad. EN CUANTOS 17 expedientes se ven favorecidos, pues a pesar de tener dictámenes adversos, se hace por que sean liberados, 7 más por el contrario son trabados. Por ejemplo, en algunos algún casos CUANTOS no aparece un dictamen favorable de dictaminador alguno y el documento siguiente que se emite es la liberación de la tesis por parte de la funcionaria. En 4 casos no se documentó el cotejo del trabajo con el borrador; en uno el cotejo contradice al dictamen y se libera; en 7 casos las liberaciones contradicen las fechas del dictamen; en 3 casos se buscaron más de dos dictámenes hasta que el trabajo fue liberado; en 4 casos el dictamen es apócrifo o alteraron los documentos; en dos es evidente que los trabajos no entran en las opciones de titulación de dicha licenciatura. En un caso incluso existe una evidente falsificación del dictamen, pues el dictaminador da unas recomendaciones por correo electrónico, estas recomendaciones son copiadas en un dictamen sin firma, con base en el cual se dio la liberación del trabajo para ser defendido en el examen profesional correspondiente.

En otros casos CUANTOS, de manera palpable, los segundos dictaminadores son investigadores que dictaminaron favorablemente trabajos previos dirigidos por el mismo investigador, lo cual contrasta con el trato dado a otros trabajos, donde era firma: hasta que el dictaminador original no dé su visto bueno, el trabajo no se libera. También existen CUANTOS dictámenes con observaciones contundentes a ser realizadas en los que se observa que esta funcionaria intervino para liberarlos sin considerar la obligatoriedad de hacerlas; en otros casos, sin que existan referencias de que hubo un cotejo de las correcciones señaladas, ni un nuevo dictamen, aparece la carta de liberación de la tesis.

En CUANTOS se observan fechas contradictorias en las que se libera la tesis con posterioridad a su entrega al Departamento de Exámenes Profesionales, junto con el resto de la documentación. Hay CUANTOS donde se observa el doble envío de documentación con contenidos que se contradicen; el dictamen por 5 veces y la intervención (éste ya lo referimos) de la Secretaría Académica para liberar NO SE ENTIENDE. Es posible constatar también la asignación reiterativa de dictaminadores de

otras carreras **CUANTOS**, y no de la que provienen los trabajos, sin justificación. **Hay documentación que contiene errores en las fechas o que comete anacronismos en el procedimiento (LO QUITARÍA, JUNTO A LOS OTROS CASOS, ESTO ES PECATA MINUTA.**

En 23 de los 100 expedientes no hay suficiente documentación para fundamentar la toma de decisiones en los dictámenes de los trabajos. Con base en la documentación entregada, el Departamento no tendría elementos para justificar algunas de las decisiones que tomó, se infiere que fueron hechas de manera discrecional, como premios a sus allegados y castigo a los “problemáticos”. **Otro aspecto que refleja esta discrecionalidad y maltrato hacia los estudiantes es el tiempo que se le da para la liberación de trabajos de titulación (Cuadro 2) NO SE ENTIENDE**

Para ilustrar esta discrecionalidad, tenemos la situación representativa de 37 casos. **CUANTOS** Cinco fueron liberados para proceder a la titulación EN menos de un mes, mientras que es posible documentar en **CUANTOS** 14 casos una tardanza de todo el proceso de dictamen más de cuatro meses llegando incluso a 17 meses en los casos más graves; dirigidos, 8 de estos casos se dirigieron contra profesores de tiempo completo de la licenciatura y los 4 restantes contra investigadores que se han destacado en esa disciplina, esta frecuencia nos permite afirmar que el mecanismo **SISTEMÁTICAMENTE A CUÁNTOS PROFESORES** la dilación en algunas liberaciones que tardaron año y medio después de pasar el sistema de correcciones se da cómo mecanismos de agresión a los profesores de tiempo completo que fungían como sus directores. La tesis que más tardó en este proceso rígido se llevó 17 meses, el equivalente a tres semestres de la carrera de ocho.

El caso 4 (en ningún otros lugar te refieres a los casos por número ¿se puede? Sería enriquecedor) Un caso fue dictaminado por la Secretaría Académica interviniendo bajo el procedimiento de “última instancia”, después de que durante cuatro meses el dictaminador anónimo se aferró a la obligatoriedad de realizar los cambios en los que no estuvieron de acuerdo el director y el pasante, la Secretaría Académica se tardó 8.7 meses más en emitir un dictamen definitivo, reiterando la obligatoriedad de los cambios, asimismo, como una forma de agresión hacia el profesor de tiempo completo que fungía como director. De manera contrastante, en el mismo año, la misma Subdirectora

Con formato: Resaltar

Con formato: Sangría: Primera línea: 0 cm

~~liberó otro caso similar en dos días, el alumno, su allegado, se dio el lujo de primero salir de vacaciones y luego regresar por su resultado. El interés particular de la Subdirectora Académica era favorecer el ingreso de este alumno en un posgrado dentro de la misma institución, mismo que está conformado por el grupo que ella misma apoya.~~

~~Reflexiones finales~~

~~El fenómeno que aquí estudiamos es parte de las estrategias de mobbing que se ponen en marcha para utilizar los mecanismos administrativos con el fin de perjudicar a los profesores de tiempo completo no favorables que no son simpáticos a la funcionaria en turno. En este caso, las funciones adjetivas de la institución han terminado subordinando a las funciones sustantivas, las funciones adjetivas se han empoderado y atentan contra la academia, pretendiendo controlarla, descalificándola.~~

~~La coerción contra algunos profesores investigadores de tiempo completo es ya institucionalizada; la "suavidad" en los mecanismos administrativos de titulación se da si perteneces, estás cerca, o eres dócil al grupo en el poder. Entonces, es posible obtener todas las facilidades, la superación de los obstáculos. Pero el que no es cercano, es enemigo, está al margen y, entonces, el aparato administrativo funciona como una máquina de crear dificultades y obstáculos, operación discrecional, no académica, basada en artilugios casi imperceptibles, pero constantes. En este caso, para la titulación, existirá un dictaminador secreto que evaluará los trabajos que diriges y él es el que determinará si diriges bien o diriges mal.~~

~~Los profesores agredidos de esta manera sin duda son afectados laboralmente, pero la víctima última, la que recibe todas las consecuencias de estas acciones indebidas, son los alumnos, afectando los indicadores de desempeño de la institución, que ni importan mucho, porque hace años que se abandonó el objetivo de lograr su mejora continua. Este proceso es funcional a funcionamiento institucional a través de clientelas políticas, de profesores y estudiantes colaboracionistas, subordinados a un poder fáctico para poder obtener recursos extraordinarios y trámites expeditos.~~

~~Como parte de la reacción a estas formas de control y negativas para la consecución de los objetivos institucionales, un pequeño grupo de profesores impulsó la revisión de~~

~~todo el proceso de titulación en las licenciaturas. En realidad, se enfrascaron en una batalla innecesaria de cerca de dos años, misma que concluyó con una especie de empate dónde los intereses de los alumnos y la IES nunca estuvieron en el centro del debate. Los académicos no pudieron abrogar al dictaminador secreto, pero pudieron lograr la adenda de que en todas las carreras el estudiante pueda elegir un asesor o dos asesores, que lo dirijan en conjunto con su director. La administración defendió con todo su poder al lector secreto, la revisión de los expedientes tardíamente hizo evidente que no podía abandonar un mecanismo tan útil para consolidar de manera muy sutil su poder informal, pero tuvo que conceder que quienes no quisiesen someterse a él, pudieran elegir una forma más académica, como es el acompañamiento del pasante por uno o dos especialistas y el dictamen de estos dos últimos como válido para liberar su trabajo terminal y defenderlo en el examen profesional. En este contexto poco favorable para el desarrollo académico, la revisión de las únicas cuatro formas de titulación se dejó intocada, los mismos profesores de tiempo completo que habían impulsado la revisión consideraron que no valía la pena insistir en un contexto tan poco académico, dónde la dinámica no era de lectura de trabajos especializados, de acopio de experiencias propias y ajenas, sino que las preocupaciones internas a muchos niveles, desgraciadamente, eran otras, tales como “ganar” y “hacer perder” y con argumentos y propuestas “ocurrentes” e improvisados.~~

~~La existencia de un mecanismo de control de un grupo que obstaculiza el trabajo académico le cuesta al erario público y afecta negativamente a la institución porque disminuye su eficiencia terminal y aleja de sus responsabilidades a quienes tendrían que apoyar las labores académicas. Algunos profesores han dejado de dirigir trabajos de titulación para “no tener problemas”; los alumnos han desistido del afán de titularse después de ser blanco de cartas durísimas hacia sus trabajos, por supuesto, la eficiencia terminal no rebaza el 10%, pero, contradictoriamente, los profesores que trabajan para titular alumnos se enfrentan a duras batallas para hacerlo... si no se alinean “en la posición correcta”.~~

Referencias

Camarena, Rosa María, Ana María Chávez y José Gómez

1985 “Reflexiones en torno al rendimiento escolar y la eficiencia terminal”, *Revista de la Educación Superior*, volumen 14, número 1, pp. 34-63.

García Nuñez, Roberto y Guillermina Bustos Silva

2009 “Las modalidades y opciones de titulación y el comportamiento recepcional de los egresados de la Licenciatura en Sociología de la Universidad de Guadalajara”, *Sincronía Spring*, versión online:

——— <http://sincronia.cucsh.udg.mx/garciaspring09.htm>, 7 de agosto, 2009.

Glassick Chales E, Mary Taylor y Gene I Maeroff

1997 “La confianza en el proceso”, *La valoración del trabajo académico. Serie Investigaciones de la Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES-UAM pp.81-95*

Con formato: Inglés (Estados Unidos)

Con formato: Español (México)

Con formato: Español (México)

Legorreta Carranza, Yolanda

2004 “Factores normativos que obstaculizan el egreso y la titulación”, en: *Deserción, Rezago y eficiencia terminal. Propuestas metodológicas para su estudio. Serie Investigaciones*, ANUIES, versión online: http://www.anui.es.mx/srvicios/d_estrategicos/libros/lib64/6.html

Peña Saint Martin, Florencia, Arturo Luis Alonzo Padilla, Patricia Castelán Vargas y René David Jaimez Aguilar

e/p “La titulación en las instituciones con licenciatura en antropología o historia que forman parte de la Red Mexicana de Instituciones de Formación de Antropólogos”, *Anuario Inventario Antropológico*, en prensa.

Peña Saint Martin, Florencia, Sergio Sánchez y Marco Antonio Zapata Benítez

2007 “Bullies, gangs y mobbing: nuevas amenazas para la salud de los trabajadores y para los contextos laborales”.

Pérez González, Jorge Alberto

2006 “La eficiencia terminal en programas de licenciatura y su relación con la calidad educativa”, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, volumen 4, número 1, pp. 130-148.

Rivera, Marissa

“Aprueba UNAM 10 nuevas formas de titulación”, www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/376193.html, 10 de junio, 2009.

Rodríguez-Gómez, Roberto y Hugo Casanova Gardiel

2005 “Modernización incierta. Un balance de las políticas de Educación Superior en México”, Perfiles Educativos, volumen XXVII, número 107, pp. 40-56.

Secretaría Técnica del Consejo de Planeación, Dirección General de Planeación, Universidad Nacional Autónoma de México

Catálogo de Indicadores de Desempeño de Entidades y Dependencias Universitarias, UNAM.

SEP; Secretaría de Educación Pública

2001 Programa Nacional de Educación 2001-2006, Secretaría de Educación Pública, México, versión online:

<http://centauro.cmq.edu.mx/dav/libela/pdfs/educac/080102061.pdf>, 18 de julio, 2009.

Análisis de los 62 casos de trabajos de titulación que no pasaron en el primer dictamen, irregularidades presentadas y relación con las direcciones de los trabajos

En el Cuadro 1 (Anexos) se resume el comportamiento 2003 a 2009 del proceso del dictamen de los trabajos, considerando el número de borradores presentados, los aprobados en primer dictamen, aprobados con correcciones y no aprobados. Del análisis particular de los casos se documenta una serie de irregularidades arbitrarias y altamente cuestionables, por ejemplo, un procedimiento común no contemplado en el reglamento y desconocido por la comunidad, era que, en algunos casos selectivos, si

Con formato: Fuente: 8 pto

un dictamen venía demasiado “duro”, la funcionaria le cambiaba de dictaminador, esperando resultados menos desfavorables, para, con ello, “facilitar” el paso del pasante a la titulación (casos 4, 5, 8 y 30 de los Tablas 2, 3 y 4)

Aquí comienza a observarse discrecionalidad, pues mientras a algunos alumnos, hipotetizamos que debido a quienes eran sus directores (principalmente “ciertos” profesores de tiempo completo que no eran del agrado del equipo directivo), tuvieron que asumir todo el procedimiento rígido con los dictaminadores “duros” (casos 1, 3, 4, 13, 14, 15, 18, 20, 22 y 25; Tablas 2, 3 y 4; a la luz de los hechos, sería posible hipotetizar, asimismo, que de manera intencional se elegían así especialmente para ellos), a otros trabajos esta misma funcionaria les buscaba no sólo un segundo dictaminador para ayudarlos en el proceso (caso 30 de las Tablas 2, 3 y 4), sino que hubo un caso en el que recurrió a un tercero, un cuarto y hasta a un quinto “lector secreto” (casos 4, 5 y 8 de las Tablas 2, 3 y 4)... por supuesto, esto sucedía así si había interés de parte de ella o tenía instrucciones de que determinado profesor tuviera todas las facilidades para ayudando a que titulara a sus alumnos.

El Cuadro 2 (Anexos) resume los 62 casos que no tuvieron un primer dictamen favorable, calcula en meses el tiempo total transcurrido entre el inicio del trámite y la resolución final, hace también una equiparación en semestres lectivos de la institución el tiempo que dicho trámite les llevó. El comportamiento es el siguiente: hay un bloque de 19 casos en que los alumnos tuvieron que invertir más de cinco y hasta seis meses en corregir sus trabajos (casos 15, 16, 17, 18 y 19; Cuadro 2); cuatro en que las correcciones les llevaron entre seis y ocho meses (11 al 14; Cuadro 2); 10 casos más se llevaron de ocho a 17 meses en las correcciones (casos 1 al 10; Cuadro 2), es decir, el equivalente a un tercio de lo que invirtieron en su carrera. El bloque mayoritario está conformado por 28 casos que pasaron haciendo correcciones entre dos y cinco meses (casos 20 al 44; Cuadro 2), mientras que 15 alumnos vieron liberados sus trabajos en menos de dos meses (casos 45 al 59, Cuadro 2), favoreciendo a los profesores que tenían buena relación con la funcionaria respectiva, esto la afirmamos por las irregularidades encontradas en los expedientes.

En efecto, profundizando en el análisis, en 19 casos encontramos irregularidades graves en los expedientes (21, 23, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 40, 41, 42, 43, 50, 51, 53, 56,

60, 61 y 62), tales como: documentación incompleta u actos administrativos que reflejan discrecionalidad. Quince expedientes (6, 21, 23, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 40, 42, 43 y 56; Tabla 3) se vieron favorecidos arbitrariamente, pesaron de tener dictámenes adversos a ser liberados. En un caso (43, Tabla 3) no aparece un dictamen favorable de dictaminador alguno, pero el documento siguiente que se emite es la liberación de la tesis. En siete casos (21, 23, 33, 40, 41, 43 y 62) no se documentó el cotejo de las observaciones del dictamen con el nuevo borrador, pero se aprobó su defensa en el examen profesional. En uno (53; Tabla 3) el cotejo contradice al dictamen y, sin embargo, la tesis se liberó. En cuatro casos (50, 51, 60 y 61; Tabla 3) las liberaciones contradicen las fechas del dictamen (las liberaciones ocurrieron primero). En tres más (4, 5 y 8) se buscaron más de dos dictaminadores, hasta que el trabajo es, finalmente, “forzado” a ser liberado. En cuatro casos (24, 27, 32, 42 y 56; Tabla 3) el dictamen aparece sin firma, por lo que puede afirmarse que es decir apócrifo. En dos casos es evidente que los trabajos no entraban en las opciones de titulación de la licenciatura respectiva, pero fueron aprobados, en cambio, la liberación de los trabajos de 12 casos (1, 2, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 22 y 25) fueron trabados inflexiblemente, a éstos sí se les aplicó “todo el peso de la ley”.

Con formato: Fuente: Sin Cursiva

En 27 de los 100 expedientes (casos 4, 5, 8, 10, 12, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 40, 41, 42, 43, 50, 51, 53, 56, 60, 61 y 62; Tabla 3) no hay suficiente documentación para fundamentar la aprobación a partir de los dictámenes de los trabajos.

Con base en la documentación entregada, el Departamento no tendría elementos para justificar algunas de las decisiones que tomó, así que se infiere que fueron hechas de manera discrecional, como premios a sus allegados o castigo a los directores de tesis calificados como “problemáticos”, para los que la política oficial parecería ser agredirlos y trabar a los alumnos dirigidos por ellos siempre que se puede, convirtiéndose así los mecanismos administrativos en *mobbing* extremadamente sutil, pero muy efectivo en la creación de clientelas políticas.

Para ilustrar esta discrecionalidad, tenemos la situación de los tiempos invertidos en las correcciones de los 63 casos del Cuadro 2, lo que permiten profundizar aún más en el análisis: 15 fueron liberados para proceder a la titulación en menos de dos meses

(45 al 59)²¹ ; mientras que en 25 casos la tardanza de todo el proceso de dictamen es de más de cuatro meses, lo cual contraviene los reglamentos internos (1 al 25 Tabla 2), el caso extremo llegó a casi 17 meses, pero hubo otros dos casos también graves en este rubro (1, 2 y 3). Ocho de estos casos en que la liberación del trabajo tomó mucho tiempo se dirigieron contra profesores de tiempo completo de la licenciatura analizada (2, 6, 13, 19, 21, 22, 25 y 62), los tres restantes contra investigadores que se han destacado en la disciplina (11, 23 y 24) Este panorama permite afirmar que el mecanismo de correcciones de los trabajos terminales a través del “lector secreto” era una estrategia de agresión hacia ciertos profesores y de reforzamiento de alianzas para otros. La tesis que más tardó en este proceso rígido se llevó 17 meses (caso 1, Cuadro 2), el equivalente a tres semestres de la carrera (que es de ocho), se trató de un trabajo dirigido por un profesor-investigador de prestigio que no pertenece a la planta de profesores de tiempo completo de la licenciatura analizada.

Dos casos (3 y 6; Cuadro 2) fueron dictaminado por la Secretaria Académica, interviniendo bajo el procedimiento de “última instancia” que señala el Reglamento. En un caso le fue solicitada su participación después de que durante cuatro meses el dictaminador anónimo se aferró a la obligatoriedad de realizar los cambios en los que no estuvieron de acuerdo el director y el pasante.²² En uno, la Secretaría Académica se tardó 8.7 meses en emitir un dictamen definitivo, después de ese tiempo sólo reiteró la obligatoriedad de los cambios señalados por el dictamen. De manera contrastante, en el mismo año, la misma Subdirectora liberó al otro en dos días (22; tabla 2) y favorable a la liberación de la tesis; en este último caso el alumno era su allegado, incluso trabajaba en su oficina; obviamente, confiado e informado por canales no oficiales del resultado, se dio el lujo de primero salir de vacaciones y luego regresar éste. El interés particular de la Subdirectora Académica era favorecer el ingreso de este alumno a un posgrado dentro de la misma institución, conformado por el grupo que ella apoya y que

²¹ El plazo de dictamen es de mes y medio desde la entrega del borrador hasta el dictamen de correcciones (no más de 1.5 meses). Los que fueron dictaminados en menos de un mes, lo hicieron incluso en el menor lapso que el proceso de dictamen establece reglamentariamente.

²² Bueno, dado el contexto irregular de los dictámenes, habría que señalar que eso era lo que afirmaba la funcionaria respectiva, sin que los interesados pudieran corroborarlo.

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Sangría francesa: 0.5 cm, Espacio Después: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Fuente: 11 pto

jugó un papel importante para su designación en el cargo. En cambio, en el caso en que el mismo trámite le llevó casi nueve meses, el profesor de tiempo completo estaba en la “lista negra”, mostrando nuevamente con toda claridad, la total discrecionalidad en la ejecución de los procesos administrativos.

Reflexiones finales

El fenómeno que aquí estudiamos, la discrecionalidad en la aplicación de normas y procedimientos en una IES, es parte de las estrategias de *mobbing* que se ponen en marcha para utilizar los mecanismos administrativos de cómo “arma” para perjudicar a los profesores de tiempo completo que no son del agrado de los funcionarios en turno. En este caso, las funciones adjetivas de la institución han terminado subordinando a las funciones sustantivas, porque los funcionarios que llevaban a cabo las adjetivas se han empoderado y atentan contra la academia, pretendiendo controlarla sin tener la experiencia y los perfiles para ello, por lo que ponen en marcha descalificaciones constantes y trabas de todo tipo hacia los académicos (aunque ya se vio que no a todos).

La coerción contra algunos profesores investigadores de tiempo completo es ya institucionalizada; la “suavidad” en los mecanismos administrativos de titulación se da si se pertenece, se está cerca, o se es dócil al grupo en el poder. Entonces, es posible obtener todas las facilidades, sorteando sin trabas la superación de los obstáculos. Pero para el que no es cercano, es “enemigo” (por tener opinión propia) o está al margen, el aparato administrativo funciona como una máquina de crear dificultades y obstáculos, operación discrecional, no académica, basada en artilugios casi imperceptibles, pero efectivos y constantes. En este caso, para la titulación, existirá un dictaminador secreto que evaluará los trabajos que dirige y la obligatoriedad de hacer las correcciones, él es el que determinará si dirige bien o mal.

Los profesores agredidos de esta manera sin duda son afectados laboralmente, pero las víctimas primeras y últimas, las que recibe todas las consecuencias de estas acciones indebidas, son los alumnos, afectándose, además, los indicadores de desempeño de la institución, que ni importan mucho, porque hace años que se abandonó completamente el objetivo de lograr su mejora continua, ahora, cuando

← **Con formato:** Espacio Después: 0 pto, No conservar con el siguiente

← **Con formato:** No conservar con el siguiente

mucho, se hace “obra física”, como para justificar que sí se trabaja para la misma. Este proceso es funcional a la dinámica institucional inercial y característica de este espacio, basada en clientelas políticas de profesores y estudiantes colaboracionistas, de trabajadores que mediante el “apoyo” que dan, obtienen espacios de acción irregulares, así, terminan subordinados a un poder fáctico que les permite obtener recursos extraordinarios, prebendas y trámites administrativos expeditos.

Como parte de la reacción a estas formas de control, muy negativas para la consecución de los objetivos institucionales, un pequeño grupo de profesores impulsó en el Consejo Académico la revisión de todo el proceso de titulación en las licenciaturas. En realidad, sin preverlo al principio, terminó enfrascado en una batalla innecesaria que duró cerca de dos años, misma que concluyó con una especie de empate dónde los intereses de los alumnos y la IES nunca estuvieron en el centro del debate: los académicos no pudieron abrogar al “dictaminador secreto”, pero lograron la agenda de que en todas las carreras el estudiante pueda elegir uno o dos asesores para que lo dirijan en conjunto con su director.

La administración defendió con todo su poder al lector secreto, la revisión de los expedientes tardíamente hizo evidente que no podía abandonar un mecanismo tan útil para consolidar de manera muy sutil su poder informal, pero tuvo que conceder que quienes no quisiesen someterse a él, pudieran elegir una forma más académica, como es el acompañamiento del pasante por uno o dos especialistas, así como el dictamen de estos dos últimos como válido para liberar su trabajo terminal y defenderlo en el examen profesional. En este contexto poco favorable para el desarrollo académico, la revisión de las únicas cuatro formas de titulación se dejó intocada, los mismos profesores de tiempo completo que habían impulsado la revisión, consideraron que no valía la pena insistir en ello un contexto tan poco académico, dónde la dinámica no era de lectura de trabajos especializados, de acopio de experiencias propias y ajenas, sino que se trataba de “ganar” y “hacer perder” con argumentos y propuestas “ocurrentes” e improvisados, sin el trabajo de fondo propio de un espacio dónde se hace investigación.

La existencia de un mecanismo de control de un grupo que obstaculiza el trabajo académico de ciertos profesores, le cuesta al erario público y afecta negativamente a sus alumnos, impactando negativamente sus trayectorias de vida, y a la institución,

Pérez González, Jorge Alberto

2006 "La eficiencia terminal en programas de licenciatura y su relación con la calidad educativa", *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, volumen 4, número 1, pp. 130-148.

Rivera, Marissa

2004 "Aprueba UNAM 10 nuevas formas de titulación", www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/376193.html, 10 de junio, 2009.

Rodríguez Gómez, Roberto y Hugo Casanova Cardiel

2005 "Modernización incierta. Un balance de las políticas de Educación Superior en México", *Perfiles Educativos*, volumen XXVII, número 107, pp. 40-56.

Secretaría Técnica del Consejo de Planeación, Dirección General de Planeación, Universidad Nacional Autónoma de México

2005 *Catálogo de Indicadores de Desempeño de Entidades y Dependencias Universitarias*, UNAM.

SEP; Secretaría de Educación Pública

2001 *Programa Nacional de Educación 2001-2006*, Secretaría de Educación Pública, México, versión online: <http://centauro.cmq.edu.mx/dav/libela/pdfS/educac/080102061.pdf>, 18 de julio, 2009.

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Numeración y viñetas

Código de campo cambiado

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Numeración y viñetas

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Código de campo cambiado

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

Con formato: Fuente: 11 pto

ANEXOS

Con formato: Fuente: Negrita

Con formato: Centrado

Tabla 1
Borradores de tesis presentados y proceso de aprobación o rechazo en una licenciatura, 2003-2009

		-		-		-		Sin correcciones		Con correcciones						No aprobados	
		Borradores presentados		Aprobados		Dictámenes sin correcciones		Aprobación con correcciones				Nuevo dictamen		Última instancia		Sin dictamen liberación	
Año	Presentados	%	Total	%	Primer Dictamen	%	Total	%	Correcciones	%	Dictamen	%	Sria. Acad.	%	Casos	%	
2003	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%	
2004	18	100.0%	17	94.4%	4	22.2%	10	55.6%	7	38.9%	11	64.7%	0	0.0%	1	5.6%	
2005	16	100.0%	13	81.3%	1	6.3%	12	75.0%	9	56.3%	3	23.1%	0	0.0%	3	18.8%	
2006	15	100.0%	15	100.0%	7	46.7%	8	53.3%	8	53.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
2007	12	100.0%	12	100.0%	8	66.7%	4	33.3%	3	25.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	
2008	21	100.0%	20	95.2%	10	47.6%	10	47.6%	8	38.1%	5	25.0%	1	5.0%	1	4.8%	
2009	17	100.0%	17	100.0%	8	47.1%	9	52.9%	5	29.4%	3	17.6%	1	5.9%	0	0.0%	
-	100	100.0%	94	94.0%	38	38.0%	53	53.0%	40	40.0%	23	24.5%	2	2.1%	6	6.0%	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos entregados por la Subdirección... en respuesta a la solicitud hecha al IFAI, 2010.

Tabla 3
Casos presentados por caso, director, tiempo de dictamen e irregularidades presentadas por caso, 2004-2009

Caso	Director	Tiempo dictamen en meses	% carrera	Equivalencia en semestres	Observación	Irregularidades
1	34	17.23	18.0%	2.9		
2	35	16.80	17.5%	2.8		
3	6	16.17	16.8%	2.7	Dictamen SA	
4	33	15.77	16.4%	2.6	Tres dictámenes, falta cotejo	x
5	10	14.47	15.1%	2.4	Cinco dictámenes	x
6	3	12.70	13.2%	2.1	Dictamen SA	
7	13	10.90	11.4%	1.8		
8	9	10.80	11.3%	1.8	Tres dictámenes	x
9	18	8.77	9.1%	1.5		
10	36	8.40	8.8%	1.4	Falta cotejo	x
11	21	7.83	8.2%	1.3		
12	17	6.47	6.7%	1.1	No entra formas titulación	x
13	3	6.40	6.7%	1.1		
14	19	6.30	6.6%	1.1		
15	1	5.90	6.1%	1.0		
16	9	5.80	6.0%	1.0	Falta cotejo	x
17	20	5.73	6.0%	1.0	Fechas contradictorias	x
18	37	5.40	5.6%	0.9		
19	3	5.23	5.4%	0.9	Falta cotejo	x
20	26	4.87	5.1%	0.8		
21	16	4.53	4.7%	0.8	Falta cotejo	x
22	3	4.20	4.4%	0.7		
23	11	4.20	4.4%	0.7	Falta cotejo	x
24	30	4.17	4.3%	0.7	Dictamen apócrifo (sin firma)	x
25	3	4.13	4.3%	0.7		
26	32	3.77	3.9%	0.6		
27	22	3.73	3.9%	0.6	Dictamen apócrifo (sin firma)	x
28	22	3.60	3.8%	0.6		
29	14	3.57	3.7%	0.6		
30	7	3.43	3.6%	0.6	Dos dictámenes	x
31	4	3.40	3.5%	0.6		
32	22	3.33	3.5%	0.6	Dictamen apócrifo (sin firma)	x
33	1	3.33	3.5%	0.6	Falta cotejo	x
34	10	3.33	3.5%	0.6	Falta dictamen	x
35	3	3.27	3.4%	0.5		
36	3	3.27	3.4%	0.5		
37	24	3.27	3.4%	0.5		
38	3	3.17	3.3%	0.5		
39	24	2.77	2.9%	0.5		
40	22	2.63	2.7%	0.4	Falta cotejo	x
41	35	2.60	2.7%	0.4	Falta cotejo	x
42	22	2.33	2.4%	0.4	Dictamen apócrifo (sin firma)	x
43	22	2.07	2.2%	0.3	Falta cotejo y liberación	x
44	3	2.03	2.1%	0.3		
45	27	1.93	2.0%	0.3		
46	31	1.67	1.7%	0.3		
47	29	1.67	1.7%	0.3		
48	3	1.63	1.7%	0.3		
49	3	1.63	1.7%	0.3		
50	2	1.60	1.7%	0.3	Fechas contradictorias	x
51	5	1.60	1.7%	0.3	Fechas contradictorias	x
52	23	1.40	1.5%	0.2		
53	22	1.40	1.5%	0.2	Oficio de liberación	x
54	25	1.33	1.4%	0.2		x
55	19	1.17	1.2%	0.2		
56	8	1.13	1.2%	0.2	Dictamen apócrifo (sin firma)	x
57	19	1.07	1.1%	0.2		
58	15	1.00	1.0%	0.2		
59	22	0.97	1.0%	0.2		
60	12				Fechas contradictorias	x
61	28				Fechas contradictorias	x
62	35				Falta cotejo y se dio liberación	x

Fuente: Elaboración propia en base a los datos entregados por la Subdirección... en respuesta a la solicitud hecha al IFAI, 2010.

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Con formato

Tabla 4
Irregularidades presentadas en los expedientes por Director y tiempo promedio de dictamen.

Director	Direcciones	Promedios			Irregularidades					Dictamen ausente	Más de 1 dictamen	SA
		Tiempo promedio	% carrera	núm.	Falta cotejo	Falta liberación	contradicción fechas	Trabajo no contemplado				
12	1	n/d	n/d	1			1					
28	1	n/d	n/d	1			1					
34	1	17.23	18.0%	0								
06	1	16.70	16.8%	0							1	
33	1	15.77	16.4%	1						1		
13	1	10.90	11.4%	0								
35	3	9.70	10.1%	2	1	1						
10	2	8.90	9.3%	2	1						1	
18	1	8.77	9.1%	0								
36	1	8.40	8.8%	1	1							
09	2	8.30	8.6%	2	1						1	
21	1	7.83	8.2%	0						1		
17	1	6.47	6.7%	1					1			
20	1	5.73	6.0%	1			1					
37	1	5.40	5.6%	0								
26	1	4.87	5.1%	0								
01	2	4.62	4.8%	1	1							
16	1	4.53	4.7%	1	1							
03	11	4.33	4.5%	0								1
11	1	4.20	4.4%	0								
30	1	4.17	4.3%	1						1		
32	1	3.70	3.9%	0								
02	1	3.61	3.8%	1			1					
14	1	3.57	3.7%	0								
07	1	3.43	0.4%	1							1	
04	1	3.40	3.5%	0								
24	2	3.02	2.9%	0								
19	3	2.84	3.0%	0								
22	8	2.51	0.3%	6	1	2				3		
27	1	1.93	2.0%	0								
29	1	1.67	1.7%	0								
31	1	1.67	1.7%	0								
05	1	1.60	1.7%	1			1					
23	1	1.40	1.5%	0								
25	1	1.33	1.4%	0								
08	1	1.13	1.2%	1						1		
15	1	1.00	0.1%	0								

Fuente: Elaboración propia en base a los datos entregados por la Subdirección... en respuesta a la solicitud hecha al IFAI, 2010.

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Fuente: Arial Narrow

Con formato: Izquierda, Sangría:
Izquierda: 0 cm

Con formato



**VII CONGRESO NACIONAL DE LA ASOCIACION MEXICANA
DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**“EL TRABAJO EN LA CRISIS”
DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES.**

“Trabajando con el enemigo”. Vicisitudes de una directora.

Autor:

América Andrade Orduña

**Institución de
afiliación:**

**Universidad Veracruzana
Facultad de Contaduría. S. E. A.**

Dirección:

**Casa: Galeana No. 397 Fracc. Los Pinos.
Veracruz, Ver., C.P. 91870
U.V.: Juan Pablo II s/n
Veracruz, Ver. C.P. 91700**

Teléfonos:

Casa: (229) 9383009 Cel: (229) 9299215

E-mail:

***americaandrade@hotmail.com.*
*amandrade@uv.mx***

Temática:

**10. Violencia en el trabajo
Dra. Florencia Peña Saint-Martín. doniaflor@yahoo.com
Dra. Rocío Fuentes Valdivieso. rofuva@yahoo.com**

**Mérida, Yucatán. México
Mayo de 2011**

“Trabajando con el enemigo. Vicisitudes de una directora”

RESUMEN

Entre los problemas que encara el Sistema Nacional de Educación se encuentran aquellos relacionados con aspectos organizacionales como el mecanismo de control vertical, el enorme peso de su burocracia y el insuficiente impulso que se ha dado al mejoramiento de la calidad del trabajo y de vida de los maestros y el personal directivo y auxiliar, por lo que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 menciona que la calidad educativa comprende los rubros de cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia; criterios útiles para comprobar los avances de un sistema educativo, pero que deben verse también a la luz del desarrollo de los alumnos, de los requerimientos de la sociedad y de las demandas del entorno internacional.

En el marco de la reforma que se ha venido impulsando en la educación media superior, subyacen propósitos para una mejora de la calidad y la pertinencia del aprendizaje, así como el logro de la ampliación de la cobertura con una mayor equidad social, elevar la contribución de la formación profesional que aporte a la competitividad de la economía nacional, y a la mejor inserción de los egresados en los mercados de trabajo; cambios que tienden a la transformación de la práctica docente en el aula y la gestión en el plantel; y ya que éste constituye la unidad básica de organización y funcionamiento del Sistema Educativo Nacional, es que la referida reforma ha contemplado el transitar de una gestión centrada en la administración escolar a una gestión centrada en la innovación y mejora, en el ámbito de la gestión escolar, por lo que se instrumentó contar con la participación del personal académico con las capacidades necesarias y suficientes para orientar e impulsar el proyecto académico de cada uno de los planteles, surgiendo una convocatoria para ocupar el cargo de director en los planteles de educación media superior y centros de formación para el trabajo.

Este trabajo expone el caso del acoso laboral que tuvo que padecer y enfrentar una directora (el cual todavía continúa a pesar de ya no serlo). Para Marie-France Hirigoyen¹, el acoso moral en el trabajo se define como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Palabras clave: *innovación y mejora, gestión en el plantel, acoso laboral.*

¹ Marie-France Hirigoyen, es psiquiatra y autora del libro intitulado “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana” (1999).

I INTRODUCCION

La Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS)², llevó a cabo una Reforma³ Integral de la Educación Media Superior hacia la Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato, y entre sus propósitos se encuentran: el mejorar la calidad y pertinencia del aprendizaje; el lograr la ampliación de la cobertura con una mayor equidad social; el contribuir en el incremento de la formación profesional; así como también el de insertar a sus egresados en los mercados de trabajo en aras de una economía nacional mas competitiva. Esta Reforma articula una serie de esfuerzos que deberán incidir directamente en la posibilidad de otorgar un servicio educativo de mas calidad, equidad y pertinencia a los jóvenes que ven en el sistema educativo la oportunidad para acceder a un mejor futuro, por lo que tiene un gran impacto en dos espacios principalmente de la vida escolar: 1) el aula, y 2) la gestión en el plantel, por ser éste la unidad básica de organización y funcionamiento del Sistema Educativo Nacional, por lo que requiere de varios actores, y aunque cada uno de ellos juega un rol muy importante dentro de las acciones que a cada uno le corresponde desempeñar, son los Directores de los planteles los que deben ser los lideres y gestores de la Reforma, por lo que una de las estrategias para este fin lo fue el establecer un procedimiento transparente para el registro de aspirantes para ocupar el cargo de director en los planteles del mencionado Subsistema, que garantizara la participación del personal docente con el interés, las capacidades y las cualidades necesarias para asumir la responsabilidad de organizar la gestión educativa y llevar a cabo el proyecto de innovación y mejora académica de los planteles. Dicho proceso de selección de candidatos para ocupar cargos directivos se encuentra contenido dentro del Manual de Procedimientos para el Registro de Aspirantes a Ocupar el cargo de Director de Plantel.

² La Secretaría de Educación Media Superior es un órgano dependiente de la Secretaría de Educación Pública, y tiene como Misión ser la responsable del establecimiento de normas y políticas para la planeación, organización y evaluación académica y administrativa de la Educación Media Superior en sus diferentes tipos y modalidades, orientada bajo los principios de equidad y calidad, en los ámbitos Federal y Estatal, a fin de ofrecer alternativas de desarrollo educativo congruentes con el entorno económico, político, social, cultural y tecnológico de la nación.

³ La Reforma Integral de la Educación Media Superior es un proceso consensuado que consiste en la Creación del Sistema Nacional del Bachillerato con base en 4 pilares: 1) Construcción de un Marco Curricular Común, 2) Definición y reconocimiento de las porciones de la oferta de la Educ. Media Sup., 3) Profesionalización de los Servicios Educativos, y 4) Certificación Nacional Complementaria.

La Secretaria de Educación Pública Mtra. Josefina Vázquez Mota, tuvo a bien expedir entre otros acuerdos el número 449, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Martes 2 de Diciembre de 2008, y establecía las competencias que definían el Perfil del Director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior en congruencia con el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, en su Objetivo 6: “Fomentar una gestión escolar e institucional que fortalezca la participación de los centros escolares en la toma de decisiones, corresponsabilice a los diferentes actores sociales y educativos, y promueva la seguridad de alumnos y profesores, la transparencia y la rendición de cuentas”; asimismo el numeral 6.8 señala como estrategia: “Establecer criterios transparentes y equitativos de contratación de directores con base en criterios como las competencias académicas, la experiencia laboral, la gestión escolar y el liderazgo”.

II CUERPO PRINCIPAL

Al reincorporarme al Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 79 (CBTIS 79), en el Municipio de Boca del Río en el Estado de Veracruz, después de haberme ausentado debido a una licencia con goce de sueldo para realizar estudios de Doctorado, y con un profundo agradecimiento, y el deseo inmenso de reintegrarle a la sociedad y en especial a mi plantel en cierta forma parte de las bondades recibidas al poder realizar mis estudios, decido participar como aspirante a la Dirección de mi plantel en el Tercer Proceso de Selección por Concurso de Oposición para Directores, impulsada por la convicción de poder aportar lo mejor de mi capacidad y experiencia profesional en beneficio de la educación en México, y en especial de la juventud de Veracruz, y Boca del Río; por lo que cubriendo cada una de las fases respectivas determinadas por el proceso, fui seleccionada y designada Directora de mi plantel por un periodo de 4 años a partir del 16 de Abril de 2008; cargo que durante el tiempo que fungí como tal desempeñé con un solo propósito: el de coadyuvar a impulsar el desarrollo de la educación media superior, beneficio por demás indispensable para los jóvenes de mi país, y que decir de mi localidad.

Es indudable que para consolidar la “Reforma Integral de la Educación Media Superior”, se requiere de la participación coordinada y armónica tanto de la parte Oficial como de la Sindical, con las que los Directores tienen inmediato y directo contacto, respetando las facultades propias del puesto de Director, de lo contrario se da un desgaste inútil en constantes desacuerdos donde nadie gana y pierde mucho la Reforma en cuestión; por lo que al no contar con tales respaldos, y si mucho hostigamiento, al no encontrar las condiciones apropiadas para ejercer la Dirección de mi Plantel, el 7 de enero de 2009 me vi en la apremiante necesidad de tener que renunciar al puesto de Directora del mismo; decisión que tuve que tomar motivada por las circunstancias que siempre permearon mi gestión, y probablemente desde tiempo atrás sin llegar a saberlo hasta ese momento, y así de esta manera dejé de ser la “Directora Incomoda” para los intereses que en ese entonces prevalecían en la región.

Yo había ingresado a prestar mis servicios en el CBTIS 79 en el año de 1987, por lo que pensé que el ser directora de mi plantel no solo significaba un logro para mí, sino para todos mis compañeros, ya que “abría las puertas” para que se dieran cuenta mis compañeros de que cualquiera de ellos podía llegar a ser director del plantel, ya que habían dejado de ser designados los directores por “dedazo”, por lo que ese hecho rompía todo un esquema añejo en la designación del director del plantel: a) era la primera vez que un docente de ese mismo plantel era designado Director, por lo que creí que significaba también un logro para mi Delegación Sindical, pues alguien de la “base” ocuparía el puesto, pero ¡que equivocada estaba al pensarlo!; b) era la primera vez que era una mujer la que ocuparía el puesto, todos los directores que me habían precedido eran hombres; c) era la primera vez que el director no era de profesión Ingeniero, ya que yo era Contador Público y Auditor; d) era la primera vez que un director tenía posgrado, ya que tenía una Maestría en Administración y acababa de regresar de realizar estudios de doctorado, y como parte de los mismos una estancia en la Universidad de Columbia Británica en Vancouver, Canadá; e) era Profesora de Educación Superior, y f) por último la Subdirectora de Enlace Operativo de ETI en el Estado de Veracruz⁴, era por primera vez una mujer y tenía un posgrado, y tenía 6 meses

⁴ En lo sucesivo pondré las siguientes siglas cada vez que haga mención a la Subdirectora de Enlace Operativo de ETI en el Edo. de Veracruz: SEOEEV

de haber sido designada Subdirectora, por lo cual también pensé tener en ella a una aliada, ya que acababa también de ingresar al puesto, pero fue al revés, se convirtió en mi enemiga y terminó aliándose con el Delegado Sindical.

Ahora creo poder decir que las situaciones antes mencionadas que yo consideraba a mi favor en esos momentos y que coadyuvarían para llevar a cabo mi gestión con éxito, más bien sirvieron para crearme enemigos, (a lo mejor algunos ya lo eran sin yo darme cuenta), ya que la mayoría trabajaba no por el buen desempeño de la Institución, sino más bien para evidenciarme y “dejarme en mal”, por ejemplo: los jefes de departamento, los cuales quise cambiar, pero no me lo permitió la SEOEEV, así que me vi obligada a ratificar a todas las personas que ya se encontraban en dichos puestos. Yo quería conformar mi equipo de trabajo, ya que esos puestos de jefaturas lo ocupan personal de confianza, pero más bien lo fueron de *desconfianza* ya que no solamente proporcionaban mal la información, sino que además fuera de tiempo, y a cada rato recibía extrañamientos por parte de la SEOEEV, mismos que en ocasiones ella originaba, ya que la Jefa de Vinculación del Turno Matutino, más que realizar sus funciones en la Institución, se desempeñaba como la encargada de sus relaciones públicas, por lo que los informes que debía entregar siempre estaban mal hechos y fuera de tiempo, y a pesar de conocer el porque de su mal desempeño me enviaba a cada rato *extrañamientos* por causa de esa persona; por lo que se me exigía responsabilidad, pero no se me delegaba la autoridad necesaria para ejercerla. Casi desde el inicio de mi gestión estuve a 2 “fuegos”, por un lado fui objeto de “Abuso de Autoridad” desde “Exclusión” hasta “Acoso” por parte de la SEOEEV, situación que en su momento hice del conocimiento de autoridades con mayor jerarquía dentro del SEMS, y DGETI⁵ pero siempre sin resultado alguno, y por otro lado era “acosada” por el Dirigente Sindical de la Delegación de mi plantel, quien una vez que se enteró que había sido designada directora se dio a la tarea de obstaculizarme en todo. Comencé a darme cuenta de la situación que iba a prevalecer desde el primer día de mi gestión pues el Delegado Sindical no asistió a mi toma de posesión, habiéndolo yo invitado, y a

⁵ Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. La DGETI es una dependencia adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que ofrece servicio educativo del nivel medio superior tecnológico.

partir de ese día comenzó el asedio a través de escritos los cuales en la mayoría de los casos eran peticiones irracionales, que no estaban en mi resolverlas, sino eran situaciones que se daban a nivel central, ojala y éstas hubieran sido del tipo para mejorar algún aspecto de la institución. (Figura 1)



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN 32 **VERACRUZ**

DELEGACIÓN D-II-060
 TEL. 9-21-13-73

MEDIO SUPERIOR CBTIS 79

BOCA DEL RIO, VER.

**COMITÉ EJECUTIVO
 DELEGACIONAL**

- SECRETARIO GENERAL
 LIC. RAMON E. LOPEZ ALLENDE
- SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
 LIC. MARTHA J. DOMINGUEZ CORTES
- SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
 M. E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA
- SECRETARIA DE FINANZAS
 PROF. GONZALO CHAVEZ CASTRO
- SECRETARIA DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL
 LIC. ANDRES CORRIPIO MANZANO
- SECRETARIA DE ESCALAFÓN Y PROMOCION
 TEC. INF. BLANCA SARDIÑAS GONZALEZ
- SECRETARIA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA-SINDICAL
 ING. JUSTINO MAZA ROMAN

Sria.: DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Asunto: EXTENSION CBTIS 79

ABRIL 18/008.

Oficio No.:

Expediente: EXTENSION CBTIS 79.

C. DRA. AMERICA ANDRADE ORDUÑA.
 DIRECTORA DEL C.B.T.I.S. 79.
 P R E S E N T E.

POR ESTE CONDUCTO Y DE LA MANERA MAS ATENTA, ESTA REPRESENTACION SINDICAL, HACE DE SU CONOCIMIENTO, QUE A PARTIR DE ESTA FECHA LA EXTENSION DEL C.B.T.I.S. 79, EN MATERIA LABORAL SERA UNICAMENTE COMPETENCIA DE LA DELEGACION D-II-60; POR ESTA RAZON Y PARA EFECTOS VENIDERS, SOLICITAMOS A USTED, TENGA A BIEN CONCEDERNOS AUDIENCIA EL DIA 25 DEL MES EN CURSO, PARA ENTRAR EN MATERIA. DE IGUAL MANERA LE REQUERIMOS LA SIGUIENTE INFORMACION:

- 1.-RELACION ACTUAL DE PERSONAL COMISIONADO EN LA EXTENSION.
- 2.-DE LA RELACION ANTES MENCIONADA, QUE PERSONAL ESTA COMISIONADO DE OTROS PLANTELES.
- 3.-DE LA RELACION ANTERIOR MENCIONADA EN EL PUNTO UNO, QUE PERSONAL UBICADO EN ESA EXTENSION, APARECIA EN NOMINA 01/2000 DE LA COORDINACION ESTATAL, AHORA ENLACE OPERATIVO.
- 4.-DE LA MULTICITADA RELACION (PUNTO UNO), QUE PERSONAL CORRESPONDE ACTUALMENTE A LA SUBDIRECCION DE ENLACE OPERATIVO.
- 5.-DE LA YA REFERIDA RELACION, QUINES TIENEN NOMBRAMIENTOS LIMITADOS.
- 6.-CON EL FIN DE DAR SOLUCION DEFINITIVA A LA PROBLEMÁTICA DE LA EXTENSION DEL CBTIS 79 CON LA DELEGACION SINDICAL DEL PLANTEL DONDE ACTUALMENTE FUNCIONA, REQUERIMOS A USTED:
 - A)-QUE EN EL EJERCIO ESCOLAR AGOSTO/2008 NO SE GENEREN INSCRIPCIONES EN PRIMER SEMESTRE.
 - B)-PARA EFECTO DE CUBRIR LA DEMANDA DE NUEVO INGRESO A LA EXTENSION, DEBERA AUTORIZARSE LA APERTURA DE UN NUEVO GRUPO EN EL TURNO VESPERTINO, PUES TENEMOS EL ESPACIO Y EL EQUIPAMIENTO NECESARIO.

EN ESPERA DE SU ATENCION A LA PRESENTE, NOS ES GRATO REITERARNOS DE USTED.

A T E N T A M E N T E.

"POR LA EDUCACION AL SERVICIO DEL PUEBLO"
 EL SECRETARIO GENERAL EL SECRETARIO DE TRAB. Y CONFLICTOS

RAMON E. LOPEZ ALLENDE M.E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA.

DELEGACION D-II-60
 SECCION 32

FIGURA 1

1ª. PETICION DEL SECRETARIO GRAL. DE LA DELEGACION SINDICAL
 Nótese como en el primer párrafo dice " a partir de esta fecha....."
 (Durante la gestión del director predecesor jamás fue de su interés)

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), constituyen recursos con un valor cada vez mayor para el aprendizaje de los alumnos. Los estudiantes deben ser capaces de utilizar las distintas herramientas que proveen dichas tecnologías en la búsqueda de información, así como saber procesarla y analizarla, por lo que es indispensable que las escuelas cuenten con los insumos necesarios: equipos para aprender el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, equipando suficientemente a los laboratorios y talleres para ser aprovechados en la educación que imparte la Institución, más sin embargo fui denunciada “anónimamente” (aunque existe la certeza de que el Delegado Sindical redactó el documento, por el uso de ciertas palabras que acostumbra poner), motivo por lo que la SEOEEV, haciendo caso de dicho “anónimo” me instruyo mediante oficio a que diera yo cuenta respecto al gasto innecesario en cuanto a “mi pretensión” de que cada aula tuviera un cañón proyector fijo, cuando según el que escribió tal denuncia, su uso será muy limitado y superfluo, respondiéndole que no es que fuera mi pretensión, sino que era parte de mi proyecto como directora de la institución el dotarla de equipo (computadoras, proyectores etc.) para estar a la vanguardia en tecnología tan necesaria en estos tiempos , y más aun si éramos un “Centro de Bachillerato Tecnológico”, ya que cuando hice algunas entrevistas para realizar el proyecto que presente en la convocatoria en la cual concurse, una gran mayoría de maestros se quejaba por no poder usar la sala audiovisual que es donde se encontraba el único proyector que ellos podían usar, por lo que me hice a la tarea de dotar de Pantallas a todos los salones, y en la medida que me fue autorizado estuve adquiriendo equipos de esa índole para beneficio de toda la comunidad que integraba el plantel a mi cargo. Y así como esas denuncias existieron muchas otras por diversos motivos, y a veces por cuestiones personales: que si yo trabajaba en otra institución, situación que estaba dada en mi Curriculum, ya que tengo muchos años de trabajar en el Sistema de Educación Superior también,, que si verdaderamente yo había realizado estudios de doctorado, que si yo había realmente efectuado una estancia en la Universidad de Columbia Británica durante dichos estudios, etc.; por lo que constantemente me la pasaba contestando oficios al Delegado Sindical o la SEOEEV, y más que realizar gestión directiva me encontré “atrapada” en funciones de “secretaria” redactando oficios y más oficios para

dar respuesta a peticiones absurdas, oficios sin sentido, y en ocasiones hasta absurdos, como el que se hace mención en el siguiente párrafo. Todo esto aunado a tener que asistir a juntas muchas veces innecesarias, ya que a la SEOEEV le gusta tener en junta por horas y horas a los directores para resolver asuntos que le competen a ella, como por ejemplo la realización de un evento, en el cual bien pudiera implementarlo y enviarle a cada uno de los directores que van a estar involucrados el rol que le corresponde, en lugar de estar perdiendo todos ellos el tiempo ahí sentados esperando por instrucciones, y en ocasiones hasta sin comer, en lugar de estar en el plantel, para luego también ser acusado el directivo de no estar presente en su institución por tantas juntas que se llevan a cabo, ya que tanto el personal como los alumnos, y padres de familia entre otros requieren que el director se encuentre dentro de la institución.

La Figura 2 muestra una de tantas peticiones fuera de toda lógica efectuada por parte del Delegado Sindical, como lo fue el que no cambiara yo acuerdos añejos del personal de servicios generales. Lo anterior debido a que durante una reunión que había celebrado con ellos en la sala de juntas de la dirección, le había solicitado a dicho personal que asearon los baños escolares, ya que se encontraban muy sucios y olían muy feo, y los alumnos se quejaban mucho de ello; además de que la SEOEEV a cada rato celebraba reuniones de diversa índole en el plantel, según porque era el plantel que se encontraba más estratégicamente situado, por lo que había mucha afluencia de personas de otros planteles y daban cuenta de los baños sucios del plantel. El personal de servicios generales me solicitó una serie de implementos para efecto de asear los baños así como de jardinería, ya que la escuela tiene áreas verdes extensas, con muchos árboles y plantas, así como pasto; por lo que la institución se comprometió a adquirir de manera inmediata los implementos necesarios solicitados para que pudieran realizar dichas funciones, pero el Delegado Sindical una vez que lo enteraron de esta situación, me turno un oficio donde hace el señalamiento de que *“la determinación de no hacer labores en los sanitarios escolares, ya tiene más de 10 años”*.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN 32

VERACRUZ

DELEGACIÓN D-II-060
TEL. 9-21-13-73

MEDIO SUPERIOR CBTIS 79

BOCA DEL RIO, VER.

Sria.:DE TRAB. Y CONFLICTOS

Asunto: EL QUE SE INDICA.

ABRIL 22/008.

Oficio No.:

Expediente: SERVICIOS GENERALES.

COMITÉ EJECUTIVO
DELEGACIONAL

SECRETARIO GENERAL
LIC. RAMON E. LOPEZ ALLENDE

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
LIC. MARTHA J. DOMINGUEZ CORTES

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
M. E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA

SECRETARIA DE FINANZAS
PROFR. GONZALO CHAVEZ CASTRO

SECRETARIA DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL
LIC. ANDRES CORRIPIO MANZANO

SECRETARIA DE ESCALAFÓN Y PROMOCION
TEC. INF. BLANCA SARDIÑAS GONZALEZ

SECRETARIA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA-SINDICAL
ING. JUSTINO MAZA ROMAN

DRA AMERICA ANDRADE ORDUÑA.
DIRECTORA DEL C.B.T.i.s. 79
P R E S E N T E.

ESTA REPRESENTACION SINDICAL,DE LA MANERA MAS ATENTA,SE PERMITE MANIFESTARLE,QUE SU DECISION DE CAMBIAR ACUERDOS AÑEJOS DEL PERSONAL DE SIRVICIOS GENERALES,NO LOS ACEPTAMOS POR LA SIGUIENTES RAZONES:

1.-DIAS ANTES DE ASUMIR EL CARGO DE DIRECTORA,EN LA OFICINA QUE OCUPA ESTA REPRESENTACION SINDICAL,SE LE MANIFESTO QUE SIEMPRE Y PREVIAMENTE,CUANDO LA PARTE OFICIAL QUE USTED REPRESENTA,PRETENDIESE UNA MODIFICACION A LOS ASPECTOS LABORALES,SE DEBERIA TRATAR CON ESTA REPRESENTACION SINDICAL,CASO QUE USTED POR LO MENOS NO LO CONTRAVINO.

TENEMOS ENTERADO QUE ORDENO AL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES EL ASEO DE LOS SANITARIOS ESCOLARES,SIN TOMAR EN CUENTA EL PLANTEAMIENTO ANTES REFERIDO,HECHO EN SU PRESENCIA.

LA DETERMINACION DE AMBAS PARTES DE NO HACER LABORES EN LOS SANITARIOS ESCOLARES YA TIENE MAS DE 10 AÑOS;ESTE ACUERDO SURGIO POR DIVERSAS RAZONES,POR EJEMPLO:SALARIALES,DE HIGIENE ENTRE OTRAS.

AHORA USTED DETERMINA UNILATERALMENTE CAMBIAR EL ESQUEMA DE TRABAJO EN SERVICIOS GENERALES,ALTERANDO NUESTRA RELACION BIPARTITA,PERO ADEMAS,IMPONE LA NUEVA OBLIGACION SIN PROPORCIONAR EL EQUIPO NECESARIO PARA ESA ACTIVIDAD.

EN ESPERA DE SU RESPUESTA A LA PRESENTE,NOS REITERAMOS DE USTED.

A T E N T A M E N T E.

"POR LA EDUCACION AL SERVICIO DEL PUEBLO".

EL SECRETARIO GENERAL

EL SECRETARIO DE TRAB. Y CONFLICTO

RAMON E. LOPEZ ALLENDE

M.E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA.

C.C.P.-PROFR. GAUDENCIO HERNANDEZ BUROGOS.SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO DE LA SECCION 32 DEL S.N.T.E.PARA SU CONOCIMIENTO Y EFECTOS.



FIGURA No. 2

¡SIN ASEAR BAÑOS POR MAS DE 10 AÑOS!

El CBTIS No. 79 contaba con una extensión "COYOL", la cual no dejaba de ser una institución fuera de toda normatividad de la cual la CEOEEV actuaba como la directora de la misma, ya que ella tomaba todas decisiones de dicha extensión, y había nombrado a una persona como Encargada de la Dirección de la mencionada extensión, y a quien la CEOEEV le daba instrucciones directamente, por lo que la CEOEEV no respetaba mi autoridad como Directora del CBTIS 79, pues "CBTIS COYOL" era una extensión del plantel, y por lo tanto yo era Directora del mismo, pero ella haciendo "abuso de poder" hacía y deshacía con la extensión (era su escuelita).

En una ocasión me fueron entregados para firma los certificados de alumnos que egresaban de la extensión, siendo que en el plantel no existían en los archivos kárdex de ninguno de ellos, de que manera podíamos verificar que realmente los jóvenes habían cursado estudios en la extensión El Coyol, además de que la encargada de llevar los historiales de los jóvenes era la hermana de la Encargada de la extensión la cual usurpaba funciones pues firmaba no como encargada de la extensión sino como Directora del mismo, incluso en la Invitación de la graduación de la generación en ese año 2008 ella era la encargada de entregar los certificados y yo figuré en la invitación como invitada especial como Directora del CBTIS 79 al igual que los directores de otros planteles(sic), como si no lo fuera de la extensión también.

Esta situación la hice del conocimiento tanto del Coordinador Estatal de Educación Media Superior en el Edo. de Veracruz, el Ing. Sandoval, como del Subdirector de la Dirección de Apoyo a la Operación Estatal de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, el Ing. Serrato; pero como iba una directora de plantel encontrar apoyo en dichas autoridades, si eso era parte de la problemática también: había sido designada no por "dedazo", sino por todo un proceso de convocatoria, y en las reuniones de directores llevadas a cabo tanto por la CEOEEV, como por el Director de DGETI era común oír la siguiente frase: *"No crean que porque son directores por convocatoria no los podemos correr"*. (los directores por convocatoria no eramos del todo aceptados). Finalmente el 8 de diciembre de 2008 el Delegado Sindical sin comunicarle a la Sección 32 del SNTE, porque él siempre se ha creído la máxima autoridad, clausura la dirección del plantel de nuevo con fundamentos absurdos, como el punto que señala que no había convocado a una reunión

general con los docentes, siendo que no había convocado a una sino a varias, ya que con motivo de la Reforma Integral de la educación Media Superior, constantemente había reuniones con los docentes para darles información sobre las mismas; reuniones que se efectuaban en cada turno: Matutino y Vespertino y de las cuales hay evidencias (fotografías y listas con las firmas de los docentes asistentes), y en las cuales jamás estuvo presente el Sr. Delegado Sindical. (Figura 3)



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN 32 **VERACRUZ**

DELEGACIÓN D-II-060
 TEL. 9-21-13-73

MEDIO SUPERIOR CBTIS 79

BOCA DEL RIO, VER.

**COMITÉ EJECUTIVO
 DELEGACIONAL**

- SECRETARIO GENERAL
 LIC. RAMON E. LOPEZ ALLENDE
- SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
 LIC. MARTHA J. DOMÍNGUEZ CORTES
- SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
 M. E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA
- SECRETARIA DE FINANZAS
 PROFR. GONZALO CHAVEZ CASTRO
- SECRETARIA DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL
 LIC. ANDRES CORRIPIO MANZANO
- SECRETARIA DE ESCALAFÓN Y PROMOCION
 TEC. INF. BLANCA SARDIÑAS GONZALEZ
- SECRETARIA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA-SINDICAL
 ING. JUSTINO MAZA ROMAN

Sria.: GENERAL
 DICIEMBRE 8/08.

Asunto: CIERRE DE LA DIRECCION.

Oficio No.:

Expediente: CONFLICTO COLECTIVO.

A LOS MIEMBROS ACTIVOS
 DELEGACION D-II-60 DEL S.N.T.E.
 P R E S E N T E.

ANTE LA FALTA DE RESPUESTA A LAS MULTIPLES PETICIONES Y DEMANDAS PLANTEADAS A LA C. DRA. AMERICA ANDRADE ORDUÑA, EN SU CARACTER DE DIRECTORA DEL C.B.T.I.S. 79.

SE HA DETERMINADO EL SELLO DE LAS OFICINAS DE DICHA FUNCIONARIA HASTA LA TOTAL SOLUCION DE NUESTRAS DEMANDAS Y EL RESPETO A LA VIDA INTERNA DE NUESTRA ORGANIZACION SINDICAL, QUE A POR SI O POR INTERPOSITAS PERSONAL HEMOS SIDO OBJETO DE AGRESIONES.

ENTRE OTROS MOTIVOS, TENEMOS:

AUSENTISMO EN EL TURNO MATUTINO.

FALTA DE COMPROMISO AL NO DAR AL PLANTEL SU ATENCION EXCLUSIVA.

FALTA DE ATENCION AL CUERPO DOCENTE, AL GRADO DE NO HABER CONVOCADO A NINGUNA REUNION GENERAL CON LOS DOCENTES.

FALTA DE RESPUESTA A NUESTRA DEMANDAS Y PETICIONES EN PRO DE NUESTROS REPRESENTADOS.

EN AQUELLOS CASOS DONDE SE HA DADO RESPUESTA, ESTA SIEMPRE A SIDO TARDIA Y EVASORA AL TEMA, LO QUE ES UNA FALTA DE RESPETO A NUESTRA ORGANIZACION SINDICAL.

POR NO ADMITIR A NUESTRA REPRESENTACION SINDICAL COMO LEGITIMO INTERLOCUTOR DE NUESTROS AGREMIADOS.

POR PRETENDER AUMENTAR EL DIVISIONISMO ENTRE LA BASE TRABAJADORA, EN BENEFICIO PERSONAL.

POR ACTUAR CON PLENA FALTA DE RESPETO A NUESTRO ORGANO ESTATUTARIO ESTOS Y OTROS ASUNTOS POR ENUMERAR, ANTE SU DESATENCION A NUESTRAS PETICIONES DE AUDIENCIA, ELEMENTO FUNDAMENTAL DE TODA BUENA CONDUCTA DEMOCRATICA, NOS OBLIGA A ESTA RESPUESTA.

LA EDUCACION AL SERVICIO DEL PUEBLO"

F R A T E R N A L M E N T E
 EL SECRETARIO GENERAL

RAMON E. LOPEZ ALLENDE.



DELEGACION D-II-60
 SECCION 32

FIGURA 3

CIERRE ILEGAL DE LA DIRECCION (sin el Vo.Bo. del Sindicato Estatal)

La Dirección del CBTIS 79 estuvo clausurada del 8 al 17 de diciembre, y a pesar de saber la SEOEEV que era ilegal, no conté con su apoyo; al contrario aliándose con el Delegado Sindical me instruyó que publicara las convocatorias de plazas que no se encontraban vacantes todavía (Figura 4); sin embargo poco tiempo después clausuraron la dirección del CBTIS No. 190 también ubicado en Boca del Río, no por 9 días, sino por varios meses, pero ahí si apoyó al director de ese plantel sosteniendo su posición ante el Sindicato y no hizo alianzas con el Delegado Sindical de ese plantel.

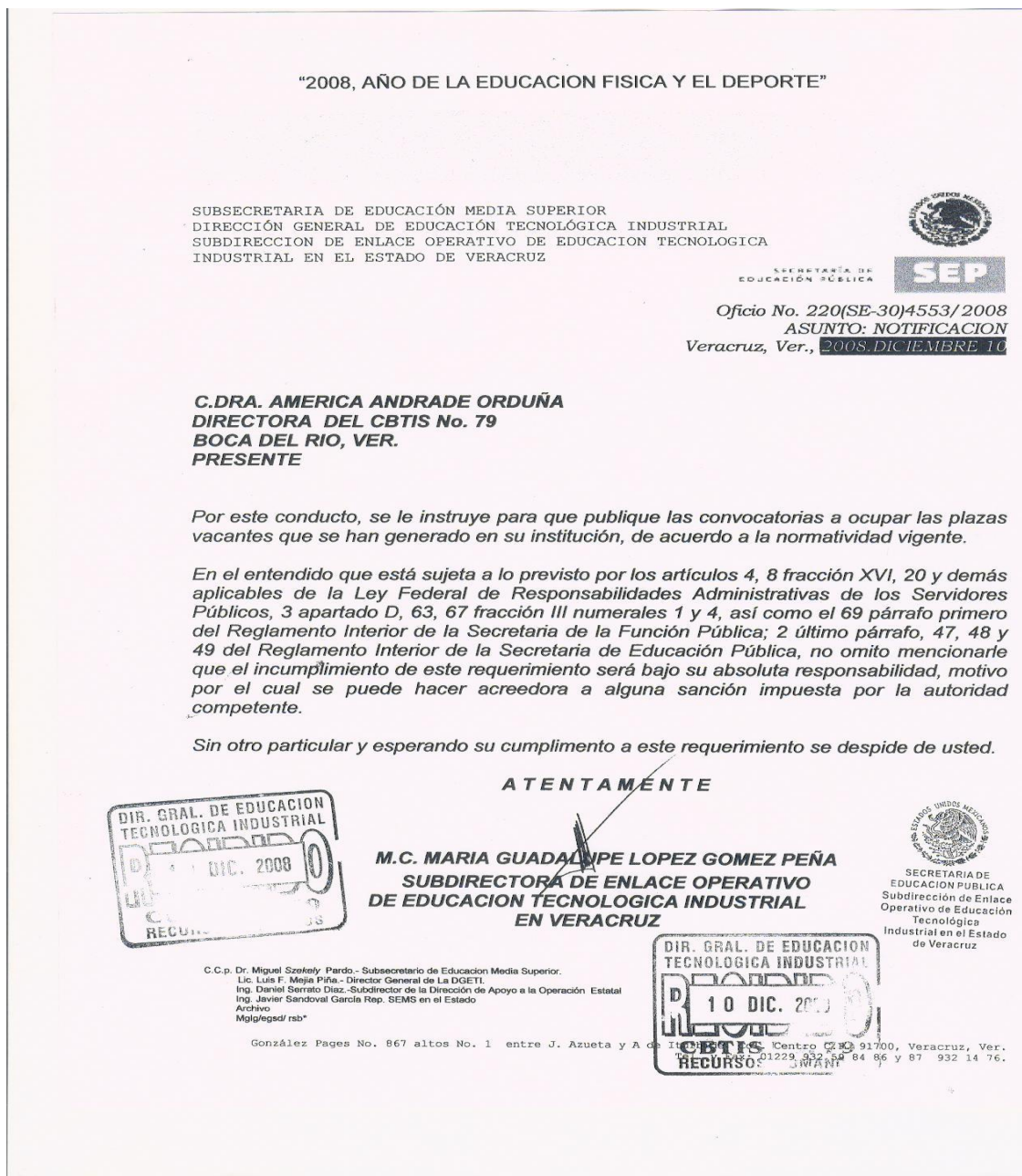


FIGURA 4
LA SUBDIRECCION DE ENLACE EN EL EDO. ME INSTRUYE PUBLIQUE CONVOCATORIAS DIC.10/ 2010 QUE NO ESTAN VACANTES

El 17 de diciembre representantes tanto de la SEOEEV como de la Sección 32 del SNTE se presentaron al CBTIS 79 a quitar los sellos de la Dirección, no teniendo más remedio que firmar como testigo el Delegado Sindical del Plantel. Con fecha 7 de enero de 2009 presento mi renuncia ante el Dr. Miguel Székely Pardo, Subsecretario de Educación Media Superior de la SEP, por no encontrar las condiciones apropiadas para ejercer la dirección del plantel al que fui asignada.) Ver FIGURA 5)

"2008, Año de la Educación Física y el Deporte"

SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
SUBDIRECCIÓN DE ENLACE OPERATIVO DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA
INDUSTRIAL EN EL ESTADO DE VERACRUZ



Oficio No. 220(SE-30)5286/2008
Veracruz, Ver., 2008.DICIEMBRE.17

C. C.P. AMERICA ANDRADE ORDUÑA
DIRECTORA DEL CBTIS No. 79
BOCA DEL RÍO, VER.
P R E S E N T E

Por este conducto, se le comunica que derivado de la plática sostenida entre la parte sindical y la parte oficial de este Subsistema de Educación, se llegó al acuerdo de que se presente el día de hoy 17 de diciembre de 2008 a las 14:15 hrs. en las instalaciones del CBTIS No. 79 de Boca del Río, Ver., para la apertura de las oficinas de la Dirección, para lo cual estará presente el Ing. Julio Cuellar Limón Auxiliar Administrativo en representación de la Subdirección de Enlace Operativo.

Así mismo, se le instruye para que de manera inmediata proceda usted a la inhibición del pago de los trabajadores dados de baja por jubilación y el día 18 de diciembre de 2008 a las 7:00 hrs., este usted colocando las convocatorias de las plazas a concurso.

No omito, reiterarle acatar la instrucción del oficio No. 220(SE-30)4553/2008 de fecha 10 de diciembre 2008 emitido por esta Unidad Administrativa, en donde se le instruye a convocar la plaza docente que ya había sido inhibida y no ha sido convocada, tal como se le indico en este documento.

Esperando de cumplimiento a estas indicaciones, quedo de usted.

A T E N T A M E N T E

M.C. MARÍA GUADALUPE LÓPEZ GÓMEZ PEÑA
SUBDIRECTORA DE ENLACE OPERATIVO
DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
EN EL ESTADO DE VERACRUZ

C.c.p Lic. Luis F. Mejía Piña.- Director General de Educación Tecnológica Industrial.
Ing. Javier Sandoval García.-Coordinador de la SEMS en el Estado.
Presentes.
Archivo.
MGLGP/CLO


SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA
Subdirección de Enlace
Operativo de Educación
Tecnológica
Industrial en el Estado
de Veracruz

América
17/12/08
13:40 km

González Pages No.867 Altos 1 entre J. Azueta y A. de Iturbide, C.P. 91700 Veracruz, Ver.
Tels. y Fax: 01229 932 59 84, 86 y 87, 932 14 76.
e-mail: dgeticores_ver@yahoo.com.mx

FIGURA 5. LA SUBDIRECCION DE ENLACE EN EL EDO. ME INSTRUYE PUBLIQUE CONVOCATORIAS DIC.10/ 2010 QUE NO ESTAN VACANTES

También la inhibición del pago de un trabajador tiene un tiempo establecido para poder hacerlo, y los que se podían realizar para variar estaban mal elaborados por el Dpto. de Serv. Admvos, (el Jefe del Dpto. era miembro del gang)

Al término de mi gestión yo regresaba a mi puesto anterior de docente frente a grupo, pero con lo que no contaba era que el Sr. Secretario General de la Delegación DII-60 Lic. Ramón E. López Allende en unión de sus “incondicionales”, entre ellos el Jefe del Departamento de Servicios Administrativos querían “sacarme del plantel” (habiendo aceptado en el plantel a dos ex Directores de otros planteles, incluso uno de ellos había sido inhabilitado por diez años, y por supuesto también se quedó en la escuela el Director que me precedió que era de otro plantel), pero yo que llevaba trabajando en ese plantel más de 20 años no podía permanecer en él, porque él así lo había decidido, por lo que tuve que recurrir a un notario público para que diera fé de que mi tarjeta había sido retirada del tarjetero que se encuentra en la oficina del checador(a) por el Jefe del Dpto. de Servicios Administrativos, quien había recibido la instrucción por parte del Delegado Sindical a quien servía, ya que según él yo ya no iba a trabajar en ese plantel, pero lo que no contaba el Sr. era que yo contaba con el apoyo del Sindicato a nivel Estatal, situación que lo “traumó” más y recrudeció el acoso laboral a mi persona.

Creo puedo dar cuenta en todo este tiempo de varias estrategias habituales en el acoso laboral que el profesor Iñaki Piñuel y Zavala señala, entre las que se encuentran las siguientes:

1. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
2. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad. (FIGURA 6)



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN 32

VERACRUZ

DELEGACIÓN D-II-060
TEL. 9-21-13-73

MEDIO SUPERIOR CBTIS 79

BOCA DEL RIO, VER.

Sria.: GENERAL
DICIEMBRE 15/08.

Asunto: INFORMACION.

**COMITÉ EJECUTIVO
DELEGACIONAL**

- SECRETARIO GENERAL
LIC. RAMON E. LOPEZ ALLENDE
- SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
LIC. MARTHA J. DOMÍNGUEZ CORTES
- SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
M. E. MAXIMINO CANTERA VILLEDA
- SECRETARIA DE FINANZAS
PROFR. GONZALO CHAVEZ CASTRO
- SECRETARIA DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL
LIC. ANDRES CORRIPIO MANZANO
- SECRETARIA DE ESCALAFÓN Y PROMOCION
TEC. INF. BLANCA SARDIÑAS GONZALEZ
- SECRETARIA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA-SINDICAL
ING. JUSTINO MAZA ROMAN

Oficio No.:
Expediente: CONFLICTO COLECTIVO.

A LOS MIEMBROS ACTIVOS
DELEGACION D-II-60
SECCION 32 S.N.T.E.
P R E S E N T E.

SE HACE LA SIGUIENTE ACLARACION, SOBRE CIERTAS EXPRESIONES QUE BUSCAN DISTORSIONAR LA ACTUAL SITUACION DEL C.B.T.I.S. 79. SE MANIFIESTA QUE LAS PLAZAS VACANTES, AUN NO SE HAN ADJUDICADO ES POR EL MOTIVO DE ESTAR SELLADAS LAS OFICINAS DE LA DIRECCION DEL PLANTEL.

LA REALIDAD ES TOTALMENTE CONTRARIA A LA AFIRMACION DOLOSA. UNO DE LOS MOTIVOS QUE OBLIGARON A LA TOMA DE NUESTRA ACTITUD, FUE LA FALTA DE ATENCION POR LA PARTE OFICIAL, A CONVOCAR LAS PLAZAS DOCENTES EN BASE A LAS NORMAS VIGENTES Y LAS PLAZAS NO DOCENTES MEDIANTE EL ACUERDO SEP/SNTE. YA SE LES INFORMO QUE UNA PLAZA VACANTE, DESPUES DE 90 DIAS DE NO OCUPACION, QUEDA CONGELADA Y EL PROCESO DE RECUPERACION POR LA VIA SINDICAL SUPERIOR ES DILATADA Y COMPLICADA. EN NUESTRO CASO ESTA OMISION GRAVE YA TIENE EN RIESGO LA PERDIDA DE DICHAS PLAZAS, POR TENER MAS DE 60 DIAS DE ESTAR EN PREJUBILACION; POR QUE ES EN ESTE MOMENTO, DONDE LA DIRECCION GENERAL DETECTA SU VACANCIA (LA PREJUBILACION ES UNA PRESTACION POSCONTRACTUAL), E INICIA LA CONTABILIDAD DE LOS NOVENTA DIAS. EL PROCESO DOCENTE DE CONVOCACION TIENE TIEMPOS, QUE DEBEMOS ATENDER Y ESTOS REBASAN DE MANERA AMPLIA, EL CORTO TIEMPO QUE NOS QUEDA PARA SU ADJUDICACION; POR ESO EL RIESGO DE SU PERDIDA. TODO LO ANTERIOR, AUNADO A LA NEGATIVA DE LA DIRECTORA DE DAR SU ATENCION AL TEMA, A PESAR DE NUESTROS EXHORTOS PARA DICHO FIN NO ENCONTRAMOS RESPUESTA POSITIVA, ESTO MOTIVO NUESTRO ACTUAR Y PONER EN OTRA INSTANCIA EL ASUNTO DE LAS PLAZAS VACANTES, INSTANCIAS QUE NOS DAN LA RAZON, EN CUANTO A LA PREOCUPACION DE PERDER LAS PLAZAS EN COMENTO. NO CAIGAMOS EN LOS JUEGOS DE AQUELLOS QUE BUSCAN QUEDAR BIEN CON LA PARTE OFICIAL, A PESAR DE ESTAR EN SITUACION DE PERJUICIO.

PARA TERNALMENTE.
"COMUNICACION AL SERVICIO DEL PUEBLO"



EL SECRETARIO GENERAL
RAMON E. LOPEZ ALLENDE.

DELEGACION D-II-60
SECCION 32

FIGURA 6

SINDICATO PERDERA PLAZAS VACANTES(sic)

llegalmente clausuró la dirección del Plantel según porque no sacaba las convocatorias de personal jubilado, pero las plazas NO SE ENCONTRABAN VACANTES, ya que el personal todavía cobraba en la nomina los 3 meses de prejubilación.

3. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

Se me ha bloqueado el poder promocionar en varias ocasiones con argumentos tales como que *“la plaza que manifiesto en mi solicitud, no es la inmediata inferior respecto a la plaza convocada”, “Que estoy imposibilitada de participar en esta promoción”* , *“que el ascenso siempre es a la categoría o nivel inmediato superior”*, entre otras, causas suficientes de acuerdo a la normatividad que ellos señalan para no dar trámite a mi solicitud, pero que en otros compañeros no aplican, siendo que en ocasiones tienen hasta plazas inferiores a la mía.

Dos veces he concursado en convocatorias para promover mi plaza de $\frac{3}{4}$ de tiempo Titular C, a una de TC titular C y en ambas la Comisión Dictaminadora me ha notificado como improcedente mi solicitud a participar en las convocatorias para promover mi plaza bajo los mismos pretextos. (Ver FIGURA 7 A y 7B). La 1ª. vez que concursé en una convocatoria para TC fue en Enero de 2009, y la segunda el 3 de Febrero de 2011, en ambas concursé por plazas de Tiempo Completo Titular C que dejaron por jubilación dos compañeros El Dictamen que emitió la Comisión Dictaminadora con fecha del 28 de enero de 2009 para determinar la cadena de movimientos que fue realizada sin mediar convocatoria alguna, y generada con motivo de la jubilación de uno de ellos, quien ostentaba una plaza E4863 de Profesor Titular “C”, favoreció en aquella ocasión a otra compañera, solo y exclusivamente bajo el criterio de antigüedad que tenía (sic), ya que como el C. Lic. Ramón E. López Allende también es integrante de la Comisión Dictaminadora “parte y reparte”, y sin que existiera previa convocatoria para la plaza que dejaba la compañera favorecida, la Comisión Dictaminadora indebidamente asignó a aquellos compañeros a quienes quisieron favorecer plazas que no eran la inmediata superior a las que ellos tenían asignadas en ese momento, pero a ellos si pudieron asignárselas.

Como se puede apreciar en la figura 8 existen compañeros entre los que se encuentra el hermano del actual Director de la Institución, quien pasó de una plaza E4729 que tenía como Profesor Titular “B” de $\frac{3}{4}$ de Tiempo

(30 Hrs) a una E4829 como Profesor Titular "B" de Tiempo Completo (40 Hrs), sin que hubiera existido Convocatoria de por medio, brincándose varios niveles, siendo que yo ostentaba una Plaza con un nivel Superior a la que el tenía asignada (E4763 de Profesor Titular "C" de $\frac{3}{4}$ de Tiempo), y fui rechazada y ni de perdido me incluyeron en el corrimiento, quitándome mi derecho a promover según por que no tenía la inmediata inferior a la plaza convocada, situación que no le fue aplicada a los maestros que aparecen en dicho anexo.

En esa misma Acta aparece en tercer lugar quien actualmente funge como Secretaria de Trabajos y Conflictos, y quien ha hecho uso indiscriminado de su puesto, autobeneficiándose en varias ocasiones con plazas vacantes que no fueron convocadas; y que a pesar de tener conocimiento la Comisión Dictaminadora de que trabaja en otra Institución Federal y no tiene un dictamen de compatibilidad de empleo la ha beneficiado en varias ocasiones y ha pasado desde una plaza 4625 de $\frac{1}{2}$ tiempo a una plaza E4725 de $\frac{3}{4}$ de Tiempo brincándose 17 niveles de acuerdo a la Normatividad y a la Matriz de Perfiles, y sin haber habido Convocatoria de por medio, pero lo peor no solo es la violación a la normatividad, sino que dichos movimientos fueron realizados, firmando la Comisión Dictaminadora, el C. Director del Plantel, y la C. Subdirectora de Enlace Operativo de Educación Tecnológica en el Edo. de Veracruz. (Ver Figura 8). Tanto el Director que me precedió como el actual. Director, así como los integrantes de la Comisión Dictaminadora han incurrido en múltiples ocasiones en violaciones en el Proceso de Promoción del personal Docente de este Plantel, pues la lista de violaciones al proceso de promoción del personal docente adscrito a este plantel es larga.

CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO
Industrial y de servicios N° 79

SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
SUBDIRECCION DE ENLACE OPERATIVO DE
EDUCACION DE TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
EN EL ESTADO DE "2011, GOV DEL TURISMO EN MEXICO"

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



BOCA DEL RIO, VER. MARZO 14 2011.

C. MTRA. AMERICA ANDRADE ORDUÑA,
DOCENTE DEL PLANTEL.
PRESENTE.

DESPUES DE REVISAR SU SOLICITUD Y EXPEDIENTE DE PARTICIPACION EN EL CONCURSO CERRADO PARA PROMOCION(ART.67 INC. b), DE LA PLAZA 1103 2703 E4863 00.0 276457 VACANTE POR JUBILACION DE LA C. ANDREA ASUNCION LOPEZ MARTINEZ, PROFESOR DE CARRERA DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR DE TIEMPO COMPLETO (ART.6 INC.I y ART. 14), CATEGORIA TITULAR (ART.23 INC. c) Y NIVEL "C". ME PERMITO NOTIFICARLE LA IMPROCEDENCIA DE SU SOLICITUD, POR:

EL EXPEDIENTE QUE ANEXO A SU SOLICITUD, CON 116 HOJAS, DESPUES DE CONTARLAS, SOLO CONSTA DE 115; LA HOJA 18 ESTA OMITIDA.

1.-NO ACREDITA ESTAR DESEMPEÑANDO FUNCIONES DOCENTES, EN TERMINOS DE LA CLAUSULA 02 DE LA PRESENTE CONVOCATORIA.

2.- NO ACREDITA LA TITULARIDAD DE LA PLAZA, CON LA QUE SOLICITA PARTICIPAR, PARA EFECTOS DE LA CLAUSULA 03 DE LA PRESENTE CONVOCATORIA.

3.- LA PLAZA QUE MANIFIESTA EN SU SOLICITUD, NO ES LA INMEDIATA INFERIOR, RESPECTO A LA PLAZA CONVOCADA, CLAUSULA 05 DE LA PRESENTE CONVOCATORIA; ESTE REQUISITO SE FUNDAMENTA EN EL ARTICULO 75 INC. D) DE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS CONDICIONES ESPECIFICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLÓGICA INDUSTRIAL DE LA S.E.P.

4.- EL MANUAL DE PROMOCION DOCENTE, EMITIDO POR LA SUBAREA DE PROMOCION Y TECHO FINANCIERO, DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS, DE LA COORDINACION ADMINISTRATIVA, DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLÓGICA INDUSTRIAL, DE LA SUBSECRETARIA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR, EN SU NUMERO VIII DEL INTRUCTIVO, PARA EL LLENADO DE SOLICITUDES DE PARA LA PROMOCION DOCENTE; ESTABLECE COMO NO PROMOVIBLE LA CLAVE E4763, QUE ANOTA EN SU SOLICITUD DE PARTICIPACION, POR SER TITULAR "C", POR NO HABER PLAZA INMEDIATA SUPERIOR. POR ESTA RAZON ESTA IMPOSIBILITADA DE PARTICIPAR EN ESTA PROMOCION.

5.- LOS PARRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DE LA CLAUSULA 05 DE LA CONVOCATORIA QUE NOS OCUPA, ESTABLECEN REQUISITOS ESPECIFICOS, QUE DEBE ASENTAR EN LA SOLICITUD Y ACREDITAR EN SU EXPEDIENTE. TIENE OMISIONES QUE INCUMPLEN DE MANERA PLENA ESTE REQUISITO; SALVO DE ESCOLARIDAD.

Lorenzo Barcelata Esq. Moisés Sáenz, Ejido 1° de Mayo, Boca del Río, Ver. C.P. 94297
Tels. y Fax:(229) 9-21-18-25, 9-21-13-73 y 9-22-47-16

FIGURA 7 (A)

**NOTIFICACION POR IMPROCEDENCIA A SOLICITUD PARA
PARTICIPAR EN CONVOCATORIA PLAZA TC Titular C**

CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO
Industrial y de servicios N° 79

SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
SUBDIRECCION DE ENLACE OPERATIVO DE
EDUCACION DE TECNOLÓGICA INDUSTRIAL
EN EL ESTADO DE VERACRUZ

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



- 2 -

NO ESPECIFICA EN SU SOLICITUD DE PARTICIPACION, POR CUAL DE LAS DOS ALTERNATIVAS CONCURSA; AL REVISAR, ENCONTRAMOS QUE EN AMBAS NO CUBRE LOS REQUISITOS DE MANERA PLENA.

ALTERNATIVA UNO: NO PRESENTO DOCUMENTACION SOPORTE DE ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO; HABER PUBLICADO TRABAJOS DE CARÁCTER TECNICO-CIENTIFICO; HABER ELABORADO PROTOTIPOS DIDACTICOS; HABER DIRIGIDO Y DESARROLLADO TRABAJOS DE INVESTIGACION; EXHIBE UN DOCUMENTO COMO "DOCENTE INVESTIGADOR" INSUFICIENTE Y QUE NO REUNE LOS REQUISITOS CORRESPONDIENTES, POR EJEMPLO: NO ADJUNTA AL EXPEDIENTE EL TRABAJO DE INVESTIGACION, PERIODO DE REALIZACION.

ALTERNATIVA DOS: ENCONTRAMOS LAS SIGUIENTES OMISIONES: NO ACREDITA SU EXPERIENCIA PROFESIONAL CORRECTAMENTE, EL DOCUMENTO DE QUIJALA Y GUTIERREZ DE VERACRUZ, S.A. de C.V.; CARECE DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES, NO TIENE SELLO, TAMPOCO DETERMINA SI EL CARGO ES POR SERVICIOS PROFESIONALES O ASALARIADA, NO APARECE EL NOMBRE Y EL CARGO DE QUIEN FIRMA EL DOCUMENTO; EL DOCUMENTO DE CONSULTORES Y AUDITORES DE EMPRESAS, S.C., CARECE DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES, NO TIENE SELLO Y QUIEN LO FIRMA NO ANOTA EL CARGO DENTRO DE LA EMPRESA Y ES ANTERIOR A SU CONCLUSION DE SUS ESTUDIOS PROFESIONALES.

6.-NO ACREDITA EL REQUISITO DE LA CLAUSULA 06 DE LA CONVOCATORIA EN COMENTO. RESPECTO A SU ANTIGÜEDAD EN LA PLAZA.

7.-SU SOLICITUD PROBABLEMENTE ENCUADRA EN EL ARTICULO 76 DE LA NORMATIVIDAD APLICABLE; LA PRESENTE CONVOCATORIA NO SE FUNDA NI MOTIVA EN ESE NUMERAL.

8.- EL ARTICULO 75 INCISO d) DE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS CONDICIONES ESPECIFICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLÓGICA INDUSTRIAL, FUNDA Y MOTIVA LA EXIGENCIA QUE EL ASCENSO SIEMPRE ES A LA CATEGORIA O NIVEL INMEDIATO SUPERIOR; CAUSAS SUFICIENTES PARA NO DAR TRAMITE A SU SOLICITUD.

ATENTAMENTE.

C.P. FERMIN RENE MANRIQUE MUÑOZ.
COMISIONADO PRESENTE CONVOCATORIA.

*Recibo bajo protesta
Sucesión
17/MARZO/11*

Lorenzo Barcelata Esq. Moisés Sáenz, Ejido 1° de Mayo, Boca del Río, Ver. C.P. 94297
Tels. y Fax: (229) 9-21-18-25, 9-21-13-73 y 9-22-47-16

FIGURA 7 (B)

**HOJA 2 DE LA NOTIFICACION POR IMPROCEDENCIA A SOLICITUD
PARA PARTICIPAR EN CONVOCATORIA PLAZA TC Titular C**

DICTAMEN DE LA COMISION DICTAMINADORA

Siendo las trece horas del día veintiocho del mes de enero del año dos mil nueve, la Comisión Dictaminadora del C.B.T.I.S. No. 79 de Boca del Río, Ver. Se reunió en la sala que ocupa la Dirección del Plantele, para determinar la cadena de movimientos que se genera con motivo de la jubilación del C. C. GONZALEZ ARGUEZO RAFAEL VENTURA, quien ostentaba una plaza E4863 (Profesor Titular "C"). Cabe mencionar que para la asignación de esta plaza E4863, se convocó a un concurso interno, siendo la ganadora la C.C. LARA YEPEZ ARACELY. La comisión dictaminadora después de un análisis cuidadoso procedió a determinar bajo el criterio siguiente: CUBRE LO REQUISITADO EN EL NUMERAL DOS Y SIETE DE LA CONVOCATORIA, CON MAYOR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO DOCENTE EN EL PLANTEL, RESULTANDO CON MAYOR DERECHO LA C.C. LARA YEPEZ ARACELY, quien además cumple con lo indicado en el capítulo tercero Art. 74 del reglamento del Personal Docente.

A partir de la plaza E4829 que deja la C.C. LARA YEPEZ ARACELY, los movimientos que propone esta comisión quedan como a continuación se enlistan:

No	CANDIDATO	MOV	PLAZA		HRS.		ANTECESOR
			TOMA	DEJA	TOMA	DEJA	
1	LARA YEPEZ ARACELY	A	E4863	E4829			
2	TOMAS MAZA ROMAN ✓	B	E4829	E4729			
3		C		E4523			
4	PABLO SANCHEZ ARIBEL	D	E4729	E4725		05.0	
5		E					
6	CORRIPIO MANZANO ANDRES ✓	F	E4725	E4625			
7		G		E4517			
8	FUENTES ORDONEZ JULIO	H	E4625	E4523		08.0	
9		I		E4523		05.0	
10	MORAGA ARENAS LUIS MANUEL	J	E4523		05.0		
11		K	E4523		05.0		
12	GUILLEN CHAVEZ LUZ DEL CARMEN	L	E4517		08.0		
13		M					
14	ROSA ISELA KING	N		E4523		05.0	

LIC. GILDARDO DIAZ GUDIÑO

 REPRESENTANTE DE LA D.G.E.T.I.



C. LIC. MARIA AURORA ZAMORANO ARMAS
 REPRESENTANTE DIRECCIÓN DEL PLANTEL

C. LIC. FELIX SOSA TRINIDAD
 REPRESENTANTE DIRECCIÓN DEL PLANTEL

C. LIC. CANTERA VILLEDA MAXIMINO
 REPRESENTANTE DOCENTE

C. LIC. LOPEZ ALLENDE RAMON ENRIQUE
 REPRESENTANTE DOCENTE

**FIGURA 8
 FRAUDE EN LA COMISION DICTAMINADORA**

Dictamen de la Comisión Dictaminadora del 28 de enero de 2009 para determinar la cadena de movimientos (SIN CONVOCATORIA) generados con motivo de la jubilación del Profr. González, cuya plaza era E4863 (Profesor Titular "C"); convocatoria en la cual yo solicite participar y fui rechazada con argumentos que no aplicaron a quienes la Comisión Dictaminadora benefició con plazas que NO eran la inmediata superior a las que ellos tenían, y además sin existir convocatoria alguna: a Tomás Maza Román, a Maribel Pablo Sánchez, y Andrés Corripio Manzano entre otros, por la plaza vacante que dejó la C. Aracely Lara Yépez a quien se la asignaron "por antigüedad", ya que según el Delegado Sindical los estudios no cuentan.

NOTA: Los que firman como representantes docentes son el Secretario General y el Secretario de Trabajos y Conflictos de la Delegación Sindical del CBTIS 79, actualmente Secretario General de la Delegación Sindical DII-60 de la Sección 32 del SNTE.

4. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc. (Figura 9)
5. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
6. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

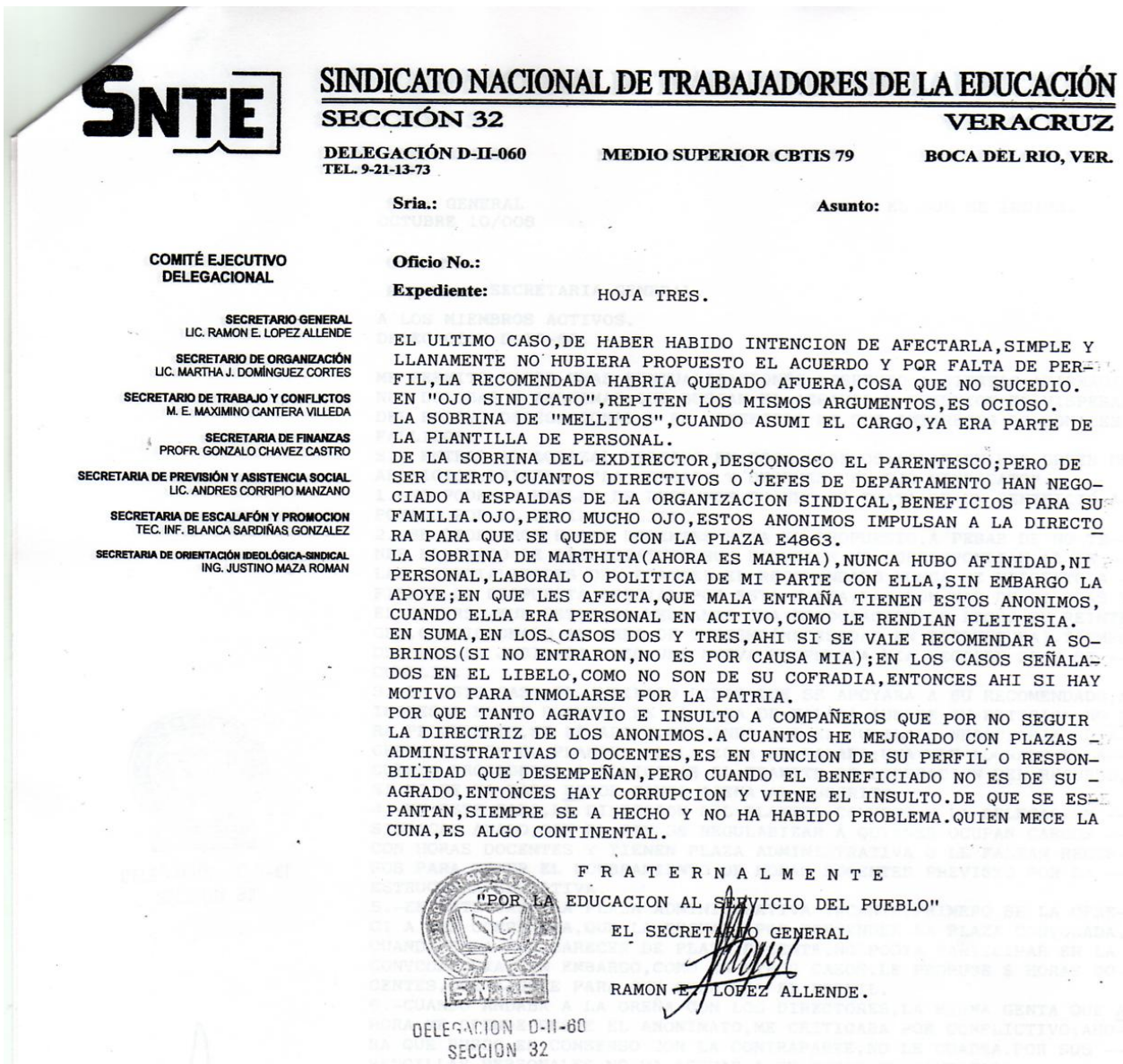


FIGURA 9
"DIRECTORA QUIERE QUEDARSE CON PLAZA"

Hoja 3/3 de un escrito dirigido a los miembros activos de la delegación DII-60 el 10 de Octubre de 2008, en el que obsérvese el 2º. Párrafo como dice....además de que celebro una junta sindical extraordinaria para informarle a la base que yo me quería quedar con una plaza para "echarme a la gente encima". Pero SI firmó como miembro de la comisión Dictaminadora para que el Director actual se adjudicara una plaza sin mediar convocatoria.

III COMENTARIOS FINALES

La Subsecretaría de Educación Media Superior menciona que los directores de los planteles son los actores clave en los procesos de implementación y seguimiento de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (EMS); que son ellos los que guiarán a las instituciones educativas que encabezan en la adopción del Marco Curricular Común con base en las competencias, así como en el desarrollo de los mecanismos de gestión y apoyos complementarios a dicha Reforma, y que en esencia son los líderes de la transformación de la Educación Media Superior en las escuelas por ser los líderes de un proyecto educativo que cotidianamente debe lidiar con múltiples problemas y encontrar para cada uno de ellos una solución adecuada, y que si no se ejerce el liderazgo sólo se queda en buenas intenciones y potencial inexplorado, y además señalan que a diferencia de otros liderazgos, el director de un plantel de educación media superior trata con un material muy sensible que son jóvenes en la flor de la edad y en el que con cada resultado satisfactorio se afecta una vida y se logra una mejor persona. Pero que sucede cuando por la excesiva burocracia, no se puede ejercer un liderazgo, aunque sobran las buenas intenciones, y no le permiten a ese director explotar su potencial al 100%, dando lugar a sentimientos negativos por no poder desarrollar los proyectos que se querían realizar, y verse en la necesidad de presentar una renuncia por tener demasiada responsabilidad, pero no contar con la autoridad que supuestamente le fue conferida

al ser designado Director de un plantel.

El haber depositado el Director predecesor todo el poder de gestión en el Secretario General de la Delegación Sindical para llevar a cabo sus fines personales entre los cuales se encontraba el poder permanecer en el plantel al término de su gestión, tuvo un costo muy elevado para el plantel, ya que significó para el Delegado Sindical ejercer su poder, y dar rienda suelta a sus “caprichos” de la manera más radical, a través de una violencia simbólica, ya que mientras el discurso oficial era uno, en el “frente de batalla” todos los no favorecidos por el Secretario General de la Delegación Sindical (léase “Dueño del CBTIS 79”, porque cree que el plantel es de su propiedad) quedan atrapados bajo un *liderazgo* heredado por quien no supo ejercer su autoridad.

El ahora exdelegado sindical de mi plantel, es actualmente Jefe del Departamento de Servicios Administrativos, (aunque no cuenta con el perfil requerido para tal puesto), y continúa ejerciendo su “poderío”, y en unión de su séquito, integrado por el personal conformado por sus amistades, familiares de sus más allegados, compadres y demás, a los cuales de una u otra forma ha ayudado, y por lo mismo se encarga de recordarles el favor obtenido una y otra vez, y quiere que le agradezcan perennemente toda su vida, y que le “paguen el favor” día a día, porque en caso contrario los amenaza si no lo “obedecen” y les retira los “beneficios” que gozan, son los encargados de llevar a cabo sus perversidades, pues aunado “ el que le deben obediencia” , a una total falta de escrúpulos, ya que en su gran mayoría no conoce la dignidad, pues a pesar de ser todos unos profesionistas carecen de valores, por lo que como depredador al acecho hace presa fácil de ellos.

Todas y cada una de las violaciones a los diversos procesos administrativos que se han llevado a cabo han sido denunciadas ante el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación Pública, sin que a la fecha se tenga el resultado de las denuncias presentadas ante dicho Organismo a pesar de estar debidamente evidenciadas con pruebas documentales contundentes obtenidas a través de la Unidad de Enlace de la SEP.

Esta experiencia laboral es sin lugar a dudas una etapa más en mi vida profesional, y aún con todo los obstáculos que tuve en el desempeño de mi gestión, durante el periodo de tiempo que desempeñe el puesto de Directora, me sentí muy honrada de colaborar en beneficio de la educación de la juventud veracruzana, y desde una posición más modesta pero no menos importante, como docente que soy desde hace ya casi 25 años del CBTIS No. 79, lo seguiré haciendo con mi mejor esfuerzo y entusiasmo, y continuaré en la lucha desde las “trincheras” por hacer de mi plantel una mejor institución.

Sin lugar a dudas mi vida se ha visto enriquecida por el conocimiento adquirido, pues jamás por mi mente pasó el que hoy estuviera escribiendo mis vivencias sobre *acoso laboral*.

NOTA: La documentación presentada como evidencia en las FIGURAS forma parte en alguno de los casos de mi archivo personal y en otros fue proporcionada por el IFAE, a solicitud y mediante el pago respectivo de las copias proporcionadas.

IV REFERENCIAS

Fuentes Valdivieso, Rocío y Araceli Lara (2007) "*Violencia cotidiana en los espacios laborales*", ponencia presentada en el 2do Encuentro de la Red de Investigadores sobre Desarrollo Social y Trabajo en la Región Centro Occidente, Universidad Autónoma de Aguascalientes, 24 y 25 de mayo de 2007.

Hirigoyen, Marie France (2001): *El acoso moral en el trabajo*, Barcelona, Edit. Paidós.

Piñuel y Zabala Iñaqui (2001). *Como Sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo*. Santander . Edit. Sal Terrae

Piñuel y Zabala Iñaqui y Oñate Cantero Araceli. (2002). *La incidencia del Mobbing o Acoso psicológico en el Trabajo en España*

Martínez Alcántara, S., & Cruz Flores, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18, 255-265.

Manual de procedimientos para el registro de aspirantes a ocupar el cargo de director de plantel de la SEMS

Acoso docente: maltrato psicológico de profesores hacia alumnos en contextos universitarios tóxicos

Dra. Florencia Peña Saint Martin
Posgrado en Antropología Física
Escuela Nacional de Antropología e Historia
doniaflor@yahoo.com

Dr. Juan López Molina
Facultad de Estudios Profesionales "Zaragoza", UNAM
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco
jlmolina819@hotmail.com

Introducción

En un trabajo previo definimos al acoso docente como:¹

... el maltrato psicológico ejercido por profesores en contra de los alumnos, ya sea directamente o por omisión... en esto último [incurren] los profesores y las autoridades que son testigos pasivos y que se 'hacen de la vista gorda', a pesar de saber que los hechos violentos están sucediendo o han sucedido... (Peña, 2010: 94)

El acoso docente es una expresión más de maltrato psicológico que, a la vez, es una forma de violencia debido a su intencionalidad de hacer daño al blanco al que se le dirige (Hirigoyen, 1999). Cuando el maltrato psicológico hacia un mismo blanco es recurrente y prolongado en el tiempo se puede hablar de acoso psicológico,² con el potencial de convertirse en *mobbing* si el agresor logra que se sumen a dicho acoso varios individuos. El maltrato psicológico en cualesquiera de sus expresiones se basa en comunicación hostil y en la mayoría de los casos también deshonesta porque manipula dolosamente la información, por ejemplo: inventando mentiras, exagerando intencionalmente errores menores cometidos por el blanco, haciendo invisibles sus logros importantes, tergiversando la narración de hechos, culpándolo de todo lo que salga mal, calumniándolo abiertamente, etc. (Peña, s/f).

En contextos universitarios³ los hechos públicos, tales como los insultos abiertos o velados; las descalificaciones sistemáticas; el tono de voz implacable y duro al rebatir los argumentos del blanco a denostar; el patrón de rebatirlos sistemáticamente, prácticamente sin excepción; el lenguaje corporal amenazante y

¹ Fenómeno que, afortunadamente, ha comenzado a ser discutido en congresos y foros (Bojórquez, 2008; Sarran, 2008; Westhues, 2004).

² En este caso, no se trata de *mobbing*, dado que en éste último "... la agresión hacia el blanco elegido es grupal... la violencia... es perpetrada por un grupo organizado... (<http://congresomobbing.wordpress.com>, 10 de enero, 2011).

³ Y seguramente también en otros espacios a los que no nos referiremos aquí.

agresivo; las intervenciones que siempre tienen como fin boicotear sus propuestas, oponiéndose a ellas por el simple hecho de que fue él quien las planteó; el afectar deliberadamente sus intereses, boicoteándolo siempre que se puede, etc., son visibles y aprehensibles.

Aunque no es el objetivo de este trabajo, resulta necesario señalar que en una gran cantidad de ocasiones los colectivos universitarios son conscientes de que se están llevando a cabo estas prácticas, pero simplemente no saben qué hacer, ni cómo actuar frente a ellas. Estos colectivos también perciben que las agresiones son fuente de malestar generalizado y que impregnan negativamente todas las relaciones personales, académicas y laborales, afectando seriamente el desarrollo de los programas, dado que en este proceso el odio se convierte en el motor central y con tal de perjudicar al blanco se afectan o se pierden por completo los objetivos institucionales, pero los testigos de los hechos muchas veces tampoco encuentran como cambiar la situación.

Sin embargo, el maltrato psicológico incluye también comunicación hostil no verbal que es sutil y encubierta, aún más difícil de probar, de rastrear y de oponerse a ella. Las muecas y/o miradas continuas de desaprobación, lanzadas al blanco en privado, pero cada vez que se le encuentra; las muestras obvias y constantes de desagrado; los desdenes, como huir de su presencia o ignorarlo en una conversación; las actitudes de rechazo, como darse la vuelta o callarse en cuanto el blanco aparece, etc.; son casi imposibles de aprehender y, por ello, muy difíciles de denunciar, pero no menos agresivas y lesivas para quienes las reciben de manera persistente (Hirigoyen, 1999)... y para los contextos en los que ocurren. Además, los acosadores son hábiles para realizar dramatizaciones deshonestas frente a las protestas del blanco, en su caso, por lo que, así, los agresores terminan por aparecer como las víctimas, proceso de inversión que en los contextos laborales se ha denominado falso *mobbing* (Parés, 2005).

El maltrato psicológico, el acoso psicológico y el *mobbing* en espacios universitarios son fenómenos complejos porque se traslapan entre sí, coexisten, se usan unos a otros, potenciándose, e implican relaciones personales, académicas y laborales múltiples, intrincadas y diversas que conforman un abanico de jerarquías, afinidades, desagradados, coaliciones, equipos de trabajo, funciones y responsabilidades. También involucran condiciones y relaciones contractuales disímiles, tales como contratos temporales para las autoridades en turno;

permanentes para los profesores de tiempo completo de base; temporales y/o permanentes para los profesores de asignatura, según su estatus; permanentes y/o temporales para el personal administrativo de base, a contrato y de confianza, entre muchas otras posibles modalidades.

Además, en el contexto universitario el maltrato psicológico de cualquier tipo puede devenir en *mobbing* cuando las agresiones son llevadas a cabo por grupos organizados y éstas son recurrentes y prolongadas en el tiempo hacia un mismo blanco. Pero, *mobbing*, en su acepción angloparlante, es decir, acoso grupal, porque en estricto sentido, si se le traduce solamente como acoso laboral, las agresiones tendrían que ser perpetradas por y en contra de alguno o algunos de sus trabajadores, en cualesquiera de sus modalidades de contratación.

Sin embargo, en estos contextos educativos este tipo de prácticas no siempre se da entre y hacia trabajadores, puede involucrar también a alumnos, ya sea como perpetradores o como blancos,⁴ por lo que hemos propuesto hablar también de acoso institucional, extendiendo así el panorama de análisis hacia todos los integrantes de las universidades, las asociaciones de la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, entre miembros de sindicatos, dentro de los partidos políticos, etc., dónde si bien no hay estrictamente relaciones y contextos laborales, sí se ha reportado la existencia de acoso grupal (Alonzo, 2009; Olivares, 2009; Peña, 2009; entre otros).

En las universidades, la formación académica de los alumnos (que no son asalariados), debería ser el centro y el eje de toda la vida institucional. Incluso en función de este objetivo es que se justifican los contratos laborales de todo tipo en estos espacios. Pero, en la vida universitaria, los alumnos participan ampliamente de su dinámica cotidiana en prácticamente todos sus niveles, lo cual es positivo dado que es parte de su formación. Adicionalmente, en el contexto mexicano actual las relaciones internas en las universidades se hacen aún más complejas dado que tanto los alumnos de licenciatura (por ejemplo, a través del Programa Nacionales de Becas, PRONABES), como los de posgrado (por la vía del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACyT), pueden tener becas, que si bien no son un salario, sí constituyen percepciones económicas fundamentales para ellos, hecho que los hace muy vulnerables frente a contextos de acoso docente.

⁴ Si es practicado por profesores de manera recurrente hacia un solo alumno o hacia un grupo de ellos, lo hemos denominado acoso docente.

Así, con frecuencia, parte de las estrategias de acoso docente es reprobarlos arbitrariamente, ponerles sin fundamento académico calificaciones bajas o amenazarlos con hacerlo para que pierdan las becas. Esto los afecta muy seriamente. En el caso de los posgrados, incluso pueden ocasionar su baja del programa y dañarlos en su futuro profesional, por el estigma social que muchas veces significa no haber concluido sus estudios por “incompetencia” o “irresponsabilidad”. La constatación de que este tipo de sucesos sí ha ocurrido en diversas licenciaturas, pero, sobre todo, en posgrados, nos ha hecho proponer en distintos foros la necesidad de que existan defensorías de derechos universitarios autónomas en todas las universidades.⁵ Sin ellas, los alumnos se han encontrado inermes de cara a profundas injusticias, a merced de verdaderos psicópatas organizacionales (Piñuel, 2005), dado que, desgraciadamente, las autoridades no siempre han jugado el papel de vigilar y comprometerse con que se actúe con justicia y probidad, ya sea por alianzas con o por miedo a los acosadores.

En este intrincado panorama de relaciones personales, académicas y laborales, el maltrato psicológico, el acoso psicológico y el *mobbing* (todos, formas de violencia que usan la comunicación como “arma”), pueden darse aislados y combinados, de los alumnos hacia los profesores, de los profesores hacia los alumnos (aquí denominado acoso docente), entre alumnos,⁶ hacia las autoridades, de éstas a alumnos y ‘subalternos’,⁷ incluso puede ocurrir entre autoridades, entre pares del personal administrativo, de éste hacia las autoridades, alumnos y/o profesores, etc.

En este complejo contexto de infinitas posibilidades, sólo mediante técnicas cualitativas de investigación es posible dar cuenta etnográficamente de las características que adquieren los casos, sus dinámicas y los actores involucrados, paso necesario previo para demostrar fehacientemente que estas prácticas existen, para luego poner en marcha estrategias que las erradiquen.

Como hemos dicho en otro trabajo, la violencia psicológica en cualquiera de sus formas en los espacios universitarios:

⁵ No referimos los casos específicos aquí que nos constan, dado que los involucrados nos pidieron guardar el anonimato.

⁶ En la literatura norteamericana a este tipo de agresiones entre compañeros de escuelas primarias y secundarias se le denomina *bullying*, mismo que suele incorporar también agresiones físicas (Peña, 2010:94).

⁷ Llamado en la misma literatura como *bossing*, de *boss* = jefe (Peña, 2010:94).

... [es] un problema que atenta directamente en contra de que las instituciones cumplan con sus objetivos institucionales, esto es, la formación de alumnos y académicos,⁸ la realización de investigación de alto nivel y la difusión de los resultados de la disciplina de que se trate y también de sus experiencias y resultados en docencia e investigación. Por tanto, nuestro propósito es contribuir a erradicar de los espacios académicos a este flagelo, todavía poco visible y aprehensible (Peña, 2010:94).

Acoso docente en un programa de posgrado de ciencias sociales⁹

Este trabajo demuestra que, por lo menos con cierta frecuencia, el acoso docente, de forma casi imperceptible para los alumnos que injustamente lo sufren, y de manera altamente reprobable por poco profesional, parcial y deshonesto, “usa” a los estudiantes como “daño colateral” para, a manera de “carambola de tres bandas”, agredirlos como parte de las estrategias de acoso psicológico e, incluso, *mobbing* (acoso grupal) hacia sus profesores y/o directores de tesis, que son los verdaderos blancos de las agresiones perpetradas a ellos, dado que están situados, sin saberlo, “en el lugar incorrecto, en el momento incorrecto”.

En el caso que analizaremos, el acoso docente hacia un alumno de doctorado en un espacio universitario tóxico tenía, entre otros, los fines expuestos líneas arriba. Fue orquestado principalmente por la jefa del programa, quien, como se verá, utilizó políticamente la situación del alumno para su propio juego de poder. Sus agresiones personales constantes hacia el alumno y su permisividad para que otra profesora lo denostara académicamente sin pruebas, constituían parte de su política interna para manejar de acuerdo a sus intereses la dinámica interna del programa. Desgraciadamente, este afán de control por parte de ella no giraba alrededor de instrumentar las mejores formas para la consecución de los objetivos institucionales, como su puesto ejercido responsablemente hubiera demandado (de hecho, nunca se preocupó por elaborar un Plan de Desarrollo o asegurarse del correcto llenado en línea de los indicadores oficiales del programa). Por lo que su actuar como jefa 2004-2006, a mediano plazo dañó muy seriamente al programa, así como a los

⁸ Considerando también a la educación no formal, que es la que se transmite a partir de construir colectivamente una subcultura, misma que desarrolla actitudes y conductas posibles o no de ser llevadas a cabo.

⁹ La información presentada se obtuvo a partir de entrevistas al alumno y a su directora de tesis, así como en documentos que nos fueron proporcionados por ellos mismos.

futuros alumnos de doctorado, ya que no pudieron obtener becas por la evaluación negativa basada principalmente en la falta de alumnos graduados.¹⁰

El contexto general de la institución y del programa puede ser consultado en Peña (2010), dado que este caso fue paralelo al que allí se narra y perpetrado por las dos mismas “actrices sociales” principales. Analizados en conjunto, los dos casos de acoso docente dan cuenta muy bien del panorama de toxicidad^{11, 12} existente en la institución y en el posgrado de referencia.¹³ El contexto tóxico previamente existente en la institución y en el programa, sin duda, fue funcional a las agresiones a los alumnos y a la profesora-investigadora que aquí y en el texto anterior se señalan (Peña, 2010), pero, a la vez, dichas agresiones fueron también causa de mayor toxicidad, llegando ésta a ser realmente extrema por momentos, haciendo en muchas ocasiones el ambiente “irrespirable” para tod@s.

¹⁰ En el momento de la evaluación 2008 del posgrado, no había un solo alumno recibido en el nivel doctorado. Por ello, su solicitud de ingreso al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT fue rechazada. Los asesores, en las consultas realizadas a ellos para una posible réplica, fueron muy claros y explícitos: “... con un solo alumno graduado podría reconsiderarse el ingreso del doctorado en la réplica, pero no apelen, no se puede hacer nada porque no tienen un solo titulado...” Ese titulado bien pudo haber sido el alumno agredido, por supuesto, si se la jefa del programa hubiera apoyado el desarrollo académico de este espacio y se hubiera tomado la molestia de escuchar sus razones, en lugar de utilizar políticamente su situación para favorecer a sus aliados y agredir a sus enemigos.

¹¹ La toxicidad se usa como metáfora para describir ciertos espacios laborales, dado que un tóxico es aquella sustancia química capaz de causar daño e incluso la muerte con su presencia en algún organismo. El veneno es definido como cualquier sustancia que introducida al organismo, inclusive en poca cantidad, actúa químicamente en los tejidos, produciendo daño o muerte (http://content.monster.ca/8414_en-CA_p1.asp) (Peña, 2010:94).

¹² Robert Bacal, afirma que una organización tóxica es como una familia disfuncional y tiene dos características principales: una historia de pobre desempeño y pobre toma de decisiones y muy altos niveles de insatisfacción y estrés. Características adicionales de los espacios laborales tóxicos son: cultura de miedo; falta o inadecuada comunicación; contexto de mucho conflicto; inhabilidad para cumplir con metas; disparidad entre la misión y las funciones reales; *mobbing*, chismes, rumores maliciosas y comportamiento irrespetuoso; problemas de salud y accidentes, renuncias, rotación de personal y pérdida de personal talentoso; sentimientos de indiferencia y vulnerabilidad; baja productividad (http://content.monster.ca/8414_en-CA_p1.asp, 15 de julio, 2008)

¹³ Hubo un tercer caso de acoso docente por parte de esta misma jefa hacia otro alumno de Azucena en la misma cohorte, paralelo a los dos a los que ya se ha hecho referencia. En este tercer caso pretendió dar al estudiante de baja definitiva sin tener facultades para ello (Azucena era la responsable de calificar el desempeño en la línea, ella firmaba el acata), forzando su reprobación en dicha línea, ciertamente, con argumentos académicos, pero aplicados discrecionalmente (en iguales o peores circunstancias, nunca había solicitado la reprobación de ningún otro alumno). Este otro caso será objeto de análisis en el futuro.

Debido a que ambos casos se refieren al mismo contexto educativo, para facilitar la lectura se mantienen los nombres ficticios usados anteriormente, por tanto, la jefa en cuestión es llamada aquí también Elsa, la directora de tesis que el alumno eligió libremente Azucena, y la directora que le fue asignada arbitrariamente, desde el punto de vista del alumno y por las formas de dicha designación, Teresa (Peña, 2010). Asimismo, aclaramos que la narración se realiza principalmente desde la perspectiva del estudiante, agregando sólo el doble discurso que como ritual de agresión y exclusión existió todo el tiempo en contra de Azucena también de forma paralela, del que él, en su momento, era completamente ajeno.

Primer maltrato perpetrado hacia el alumno

En la cohorte 2004 de alumnos de maestría y doctorado del posgrado que nos ocupa se estrenaba el nuevo Plan de Estudios, se recibía por primera vez en el programa a estudiantes de doctorado y se contaba con financiamientos extraordinarios para las actividades académicas del posgrado, vía la figura de los cuerpos académicos que Azucena había logrado gestionar exitosamente para la Escuela con anterioridad, pero la negatividad prácticamente crónica promovida por Elsa y sus muchos odios hacia una enorme cantidad de sus colegas¹⁴ permeaba el ambiente interno de este programa y no hubo espacio alguno para congratularse colectivamente por todo ello. Parecía que allí estaba prohibido reconocer méritos ajenos, principalmente, pero no sólo, los de Azucena, era impensable sentirse bien, reírse, interactuar positivamente, compartir logros, pensar proyectos colectivos, y demás.

La entrevista inicial que es parte del proceso de admisión de alumnos conllevaba la presentación del anteproyecto de investigación, desde allí surgió una identificación entre el estudiante al que se refiere este trabajo y Azucena, por su concordancia con su línea de investigación. El estudiante, desde la entrevista, percibió la distancia que Azucena guardaba con Elsa y su equipo, al que él asumió como grupo hegemónico. Posteriormente, ya como alumno, también le era muy obvia la diferencia de trato frío que la jefa prodigaba a los alumnos de Azucena, en comparación con el cálido dado a los estudiantes de su equipo de compañeras.

¹⁴ Azucena no tiene la exclusiva en los muchos odios de la lista de Teresa, aunque sí es su “enemiga” laboralmente más cercana.

Después de terminado el proceso de inscripción de alumnos aceptados, se hizo evidente que en la cohorte 2004 nadie se había inscrito en la línea de Teresa. En reunión colegiada de los profesores de tiempo completo (denominada en esta institución Academia), Azucena, que tenía inscritos en su línea a más de la mitad de toda la cohorte, después de una discusión colectiva al respecto, con gusto le cedió dos a Teresa: una estudiante de maestría (el caso analizado en Peña, 2010) y otro de doctorado, cuyos avatares como blanco de múltiples agresiones son motivo de esta comunicación. Ello con el fin de sentar las bases para que el programa fuera bien evaluado en el futuro y pudiera ser aceptado en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC).

Elsa, como jefa del programa, debía haber explicado a los involucrados respetuosamente la necesidad del cambio de dirección de tesis y las razones académico-administrativas del mismo, solicitando su apoyo para consolidar el programa, pero no lo hizo, así que esta decisión apareció ante los afectados como una arbitrariedad, una falta de respeto a su elección libre de línea y de dirección, porque eso se les había informado oficialmente.

A la luz de los acontecimientos posteriores y los dobles discursos en que Elsa se mueve,¹⁵ hipotetizamos que probablemente lo manejó de esta manera para dejar en mal a Azucena con los estudiantes que la habían elegido como su directora. Lo real es que en cierto momento del semestre que ya se había iniciado, el estudiante recibió con sorpresa una carta indicándole el “reacomodo” de los alumnos por asesor. Así, sin más, fue reasignado a Teresa, cuyo tema guardaba muy poca relación con su interés de investigación. Ante estos acontecimientos, con justa razón, los alumnos afectados se sintieron maltratados, lo que es innegable es que, por lo menos, fueron tratados muy irrespetuosamente por Elsa.

Con posterioridad, Elsa jamás se acercó a ellos para preguntarles por el contexto de sus líneas y la dinámica de sus avances, sus dificultades o sus logros. Aún ahora, su indiferencia hacia los alumnos es de verdadera antología, nunca considera necesario consultarlos, da a entender que sabe interpretarlos muy bien por sí sola (a pesar de que el más joven de los alumnos del posgrado rebasa los 30

¹⁵ En efecto, Elsa tiene mucha práctica en manejar en el discurso motivos aparentemente lógicos e institucionales, aunque muchas veces aún en este nivel se perciben forzados, mientras que en realidad la norma es que quiera favorecer sus intereses personales o los de sus aliados, así como boicotear y afectar los intereses de sus muchos “enemigos”.

años) y, por tanto, pretende siempre decidir por ellos unilateralmente lo que les conviene o no en todos los contextos.

El Reglamento Académico de esta institución señala que por los menos una vez al semestre la Academia debe reunirse con los alumnos representantes de grupo, pero no lo ha hecho una sola vez en los 16 años que lleva el programa. Asimismo, apenas en el 2010, y a insistencia de Azucena, que incluso diseñó el instrumento, se evaluó por primera vez el desempeño docente por parte de los estudiantes, ello ocurrió al finalizar el segundo semestre de 2010 (diciembre).

La nueva directora de tesis como fraude académico: una forma más de maltrato

Teresa, escudándose en que la dinámica de su línea de investigación era tutorial por tratarse del nivel posgrado, no impartió clases, ni organizó un seminario o programó asesorías periódicas y sistemáticas para “sus alumnos”,¹⁶ sino que pretendió que ellos trabajaran solos, asumiendo que su responsabilidad era nada más revisarles sus propios avances de investigación. Elsa, como jefa del programa, fue cómplice de esta dinámica inédita y fuera de lugar, discordante con el funcionamiento general del programa, en el que se conformaban seminarios temáticos semestrales para todos los alumnos de una misma línea, pero le convenía no cuestionar nada de lo que hiciera Teresa para tenerla de su lado. Sin embargo, como ya ha sido documentado para el caso de la alumna de maestría (Peña, 2010), Teresa no cumplió ni siquiera con la mínima obligación de revisar los trabajos que le entregaban, nunca les hizo en tiempo y forma comentarios oportunos, ni les dio bibliografía específica para la consecución de los objetivos de sus proyectos (Peña, 2010).

Con su posición de tutora, según ella, quedaba exonerada de orientarlos sobre sus investigaciones, la metodología congruente con éste, la bibliografía a consultar, etc. Cuando veía a los alumnos, generalmente a insistencia de ellos mismos, les platicaba interminablemente cosas de su vida personal; si le inquirían sobre la pregunta de investigación, les contestaba: “... ve al campo, en el trabajo de campo es dónde te surgirán todas las preguntas...”; y si le insistían sobre la metodología, su respuesta era: “... lee a Edgar Morin...”, a veces, desesperados, le

¹⁶ En realidad, los alumnos seguían inscritos en la línea de Azucena, lo cual muy convenientemente Teresa, y Elsa como jefa, pasaban por alto.

insistían: “... bueno, ¿pero qué de Morin..?” a lo que ella les respondía: “... lo que quieras, todo te será muy útil...”.

Esta dinámica ocasionó que el estudiante por año y medio sobrelleva a una directora que él no había elegido, que sentía que le había sido impuesta arbitrariamente y que realmente ni lo asesoraba, ni lo atendía. Pero también todo el tiempo percibió que había grupos antagónicos entre los profesores del posgrado y que el grupo liderado por Elsa protegía a Teresa, por lo que nunca encontró el contexto, la instancia o la persona con la cual pudiera tratar de resolver esta situación sin generar conflictos adicionales. Se trataba de un caso claro de fraude académico que, de hecho, se constituyó en una nueva forma de maltrato psicológico hacia él, dado que vivía angustiado y desesperado porque estaba consciente de que el tiempo pasaba y él no avanzaba en su tesis, sin que al posgrado le importara este hecho o le ofreciera salida alguna a una situación en la que él “había sido puesto”, ni siquiera se encontraba allí por elección propia.¹⁷

Sin embargo, Teresa, portándose políticamente como incondicional de Elsa como jefa, se sentía protegida en todas sus omisiones e irresponsabilidades académicas para con los alumnos (lo estaba). En realidad se había formado una alianza estratégica entre ambas, Elsa la apoyaba en todo para tenerla de su lado y contar con ella para acosar a Azucena, cosa que hacía siempre que le era posible, Teresa no tenía sino que cumplir con ese papel, con secundarla era suficiente, sus responsabilidades académicas eran completamente secundarias.

Maltrato psicológico de Teresa hacia el estudiante como estrategia de ocultamiento del fraude; tercera agresión

Cuando el alumno, junto con sus compañeros de cohorte, se decidió a buscar cómo avanzar, colectivamente le pidieron a Azucena que reinstalara el Seminario de su línea, con todos ellos como participantes. Ella aceptó, sabiendo que era una irregularidad grave que los alumnos no se formaran en los contenidos teórico-metodológicos del tema que habían elegido, como era tradicional en los diez años que para entonces ya tenía este posgrado. Pero, al informarle a Teresa que el Seminario iba a ocurrir a solicitud de los seis alumnos, invitándola a participar en el

¹⁷ El caso de la alumna de maestría demuestra que su balance era correcto, tratando de defender sus derechos, ni siquiera frente a omisiones académicas demostrables, logró que Elsa o el programa le hicieran justicia (Peña, 2010).

mismo, ésta, o se sintió cuestionada o temió ser descubierta en su falta total de cumplimiento de sus responsabilidades como directora de tesis; lo real es que se negó a que el espacio se abriera, por tanto, Azucena, que ya se había comprometido a ponerlo en marcha con los alumnos, lo organizó sin ella. Teresa incluso trató de impedir que “sus alumnos” asistieran al Seminario, pero como estaban realmente desesperados, hicieron a un lado su “recomendación” y continuaron acudiendo al mismo. Allí, con la discusión colectiva y la lectura pormenorizada de sus avances por parte de Azucena, avanzaron en sus proyectos, definieron sus objetivos, la metodología a usar, y reencausaron con entusiasmo sus investigaciones.

En la siguiente reunión del alumno con Teresa éste le planteó con gran gusto sus avances y sus nuevas perspectivas de investigación, pero ella se puso furiosa, prácticamente le gritó: “... Esto te lo sugirió Azucena ¿verdad?, en este mismo momento renuncio a tu tesis...”, entre otras cosas profundamente desagradables, agrediéndolo así simbólicamente y verbalmente. Por supuesto, a partir de este momento se dio un conflicto que a largo plazo resultó muy conveniente para él, ya que lo llevó a ser asesorado otra vez por la directora que había elegido: Azucena. Fue así como pudo concluir la tesis, aunque en una situación tensa, injusta y extremadamente difícil e incómoda para él, entre otras denostaciones simbólicas, Elsa se había encargado también de hacerle la fama de “estudiante problemático”.

Así que todo el contexto de la ruptura fue de gran agresión psicológica directa hacia el alumno, adicionalmente, Teresa, poniendo en marcha otro doble discurso, agredió psicológicamente también a Azucena, haciéndola pasar como irrespetuosa y entrometida con “su línea” y con el avance de “sus alumnos” frente a la Academia de profesores. Por supuesto, Elsa avaló esta perspectiva en su calidad de jefa, jamás habló con el alumno, simplemente se encargó de denostarlo, creándole mala fama; ni con Azucena. A ambos los hizo invisibles, pero le dio la razón a Teresa en los hechos, lo que, sin duda, también fue una forma de profundo maltrato psicológico hacia el alumno (y Azucena).

En realidad, tanto el exabrupto grosero de Teresa con el alumno, como su protesta en la Academia por la “intromisión” de Azucena en “su línea”¹⁸ fueron

¹⁸ Y seguramente, también repitiendo esta postura en los pasillos y los cubículos personales de los profesores, muy a la usanza de la toxicidad que caracteriza a esta institución y al programa.

estrategias de “ocultamiento del fraude”;¹⁹ era incuestionable que en 1.5 años ninguno de los dos alumnos que le habían sido asignados mostraba avances bajo su [falta de] “dirección”. Todo ello era muy fácil de constatar, de haber habido voluntad y responsabilidad en el ejercicio de su cargo por parte de Elsa, así como si la costumbre en la Academia fuera tomar en cuenta el punto de vista de los estudiantes, particularmente importante por la disciplina que en esta institución se imparte, pero a Elsa le urgía que fuera Teresa quien tuviera públicamente la razón, por supuesto, para perjudicar a Azucena, quien así aparecería como entrometida, irrespetuosa y agresora.

Maltrato psicológico al alumno por parte de la jefa del posgrado como castigo a su “disidencia”

Desde el momento de la ruptura de Teresa con el alumno, de manera muy poco profesional, le retiró completamente la palabra, incluso el saludo, no se dignaba ni siquiera mirarlo. Como parte de sus estrategias de “ocultamiento del fraude”, asimismo, se encargaba de decir que dicho estudiante era limitado y que no tenía madera como investigador.²⁰

Adicionalmente, Elsa, que como jefa del programa no sólo no había cumplido con su obligación de mostrar imparcialidad y vigilar su buen desarrollo académico tratando de poner las cosas en su justa dimensión cuando surgió el problema, tomó el asunto como una ofensa personal hacia ella por parte del estudiante y, desde entonces, también lo maltrató psicológicamente directa e indirectamente siempre que pudo mostrándole abiertamente desagrado, haciéndole muecas, desdenes, sumándose a crearle la imagen de alumno “limitado y problemático” con la que Teresa pretendía ocultar sus propias limitaciones como directora de tesis (lenguaje paradójico).

De base también estaba que desde un principio el alumno había elegido voluntariamente como su directora a Azucena y que recurrió a ella pidiéndole el

¹⁹ “El doble vínculo en las interacciones cotidianas”.

<http://www.acosomoral.org/comu6.htm>, 10 de enero, 2011.

²⁰ Por fortuna, este alumno demostró en los hechos muy claramente que el problema académico no era él, terminando una buena tesis doctoral y graduándose con los máximos reconocimientos institucionales. Asimismo, dentro de este programa las cosas cayeron por su propio peso, Teresa siguió teniendo dificultades serias en futuras direcciones de tesis, hasta que finalmente abandonó el posgrado, muy a su estilo, en el año 2010.

Seminario cuando se dio cuenta que no avanzaba con Teresa, así como que solicitó nuevamente ser dirigido por ella cuando se dio la ruptura. Los intensos odios de Elsa hacia Azucena se recrudecieron a partir de este evento y también a la maltrataba y boicoteaba desde su puesto de jefa de manera ininterrumpida, a la vez que también le dirigía desplantes obvios cada vez que se la encontraba.

Suponemos que los castigaba a los dos también como lección colectiva sobre las consecuencias de desafiarla en sus intereses ¿Qué no estaban el alumno y Azucena solamente defendiendo los objetivos académicos del programa y los más mínimos derechos de los estudiantes, cómo es ser atendidos por su directora de tesis? De manera paralela, Elsa estrechaba sus lazos de complicidad / amistad con Teresa, a quien en su momento recibió gustosa como compañera de cubículo después de estos acontecimientos (antes, Teresa compartía la oficina con Azucena, por lo que el cambio, a dónde fuera, era absolutamente necesario).

Esta agresión sistemática hacia Azucena y al alumno era parte del juego de “carambola de tres bandas” de Elsa para perjudicar directa o indirectamente los intereses de Azucena también, así como proteger los de Teresa. Como ya se dijo, en la cohorte de este alumno Elsa maltrató también a otros dos de los alumnos inscritos en su línea; a una le negó en los hechos el cambio de dirección solicitado con base en el Reglamento y basado en pruebas fehacientes de falta de responsabilidad académica por parte de Teresa como su directora (Peña, 2010); al otro trató de darlo de baja definitiva del programa exigiendo su “muerte civil” en un contexto en el que las mismas fallas que esgrimía para reprobarlo eran aplicables también a los alumnos de otra profesora, pero que fungía como su incondicional, sin que en este segundo caso importaran las faltas, mostrando así parcialidad, lo que era una característica muy de ella y de los acosadores, en general.

Maltrato psicológico al alumno en los Coloquios Internos, supuesto espacio de formación académica

En el posgrado, y como una experiencia de aprendizaje fundamental para la formación de los alumnos, durante la cohorte 2004 se realizaban Coloquios Internos (CI) al final de cada semestre (ahora son anuales), dónde los alumnos exponían públicamente sus avances de investigación, sometiéndolos a discusión.

Como en cualquier evento de este tipo, después de las presentaciones respectivas había una ronda de observaciones y preguntas cuyo fin era,

teóricamente, ayudar a los estudiantes con comentarios enriquecedores a consolidar sus trabajos terminales para coadyuvar a su formación y consecuente titulación en tiempo y forma.

Los objetivos explícitos de los CI aún son:

- Que los alumnos aprendan a organizar y presentar por escrito y oralmente sus avances académicos
- Evaluar colegiadamente su trayectoria académica
- Permitir la socialización de los temas de investigación para recibir retroalimentación por parte de los participantes en el Coloquio (todos los profesores del programa, los alumnos de los dos niveles y los miembros de los Comités Tutorales).

Posteriormente, la participación de cada uno de los alumnos en el CI era evaluada por la Academia en su conjunto en sesión específica, en teoría, tomando en consideración la calidad del escrito presentado, la presentación oral y el manejo del tema, demostrado en las respuestas a las preguntas y observaciones realizadas durante el evento (fue en este contexto donde Elsa pretendió forzar la baja de otro de los estudiantes de doctorado de Azucena).

Sin embargo, la riqueza potencial de esta importante experiencia de aprendizaje bajo la dirección de Elsa era trastocada en otra cosa, convirtiéndose en un espacio más para la expresión de los interminables juegos de poder que impulsaba entre los docentes del programa desde su posición de jefa. Por tanto, más allá de la calidad académica de los trabajos, en realidad, se conformaban tres grupos de estudiantes:

- Aquéllos que eran asesorados por algún miembro del grupo con el que Elsa no deseaba conflictos y cultivaba amistad. Dentro de este grupo, los alumnos que gozaban de su beneplácito, recibían de su parte y de su colaboradora más cercana comentarios elogiosos a sus avances, sinceramente, a veces bastante cuestionables.
- Aquéllos asesorados por el mismo grupo de profesores que Elsa cuidaba celosamente no afectar, pero que no gozaban de su aceptación total, por tanto, eran objeto de miradas escrutadoras y recibían cuestionamientos a sus exposiciones, acompañados del silencio de los asesores que, se suponía, compartían los errores o aciertos de los trabajos asesorados.

- Aquéllos que no eran asesorados por integrantes de ese grupo, mismos que recibían el apabullamiento inmisericorde por parte de Elsa y sus colaboradores cercanos, aún cuando no tuvieran elementos académicos para ello.

El estudiante de referencia, durante su asesoramiento por parte de Teresa recibió críticas fuertes en sus presentaciones en los CI. En esos tiempos, quizás justificadas debido a la falta de orientación por parte de su “directora” para presentar los avances de su trabajo. Pero las denostaciones más agudas y muchas veces completamente fuera de lugar las recibió cuando volvió a ser asesorado por Azucena, que ya venía siendo acosada sistemáticamente por el Elsa y Teresa en la Academia también, así que los CI no podían ser la excepción.

Es de hacer notar que jamás hubo palabras de elogio para él o Azucena sobre los notables avances presentados en CI alguno. Esto, en un contexto en dónde prácticamente habían partido de cero después de año y medio de estancamiento desesperante para él. La literatura especializada claramente establece que la falta de reconocimiento a los logros alcanzados, de hecho, es también una forma de maltrato psicológico.²¹

Además, de manera obvia, algunos de los docentes más duros asistían a los CI sin haber leído previamente todos los trabajos, en este contexto, sus comentarios devastadores eran en realidad ocurrencias del momento, dado que estaban basados solamente en las presentaciones. Por tanto, cuando estos profesores “desenvainaban su espada” para atacar a los estudiantes que no eran de su agrado, sin otro argumento más que su investidura de doctores y profesores de tiempo completo del programa, las observaciones de manera obvia para todos los presentes muchas veces estaban fuera de lugar (por supuesto, con enorme frecuencia, Elsa, agredía a los estudiantes de Azucena). Sin embargo, nadie de los testigos y afectados supo nunca cómo intervenir positivamente para cambiar esta dinámica.

Como ejemplo de la denostación como fin en sí mismo, puede relatarse la ocasión en que Elsa le dijo al alumno²² que su trabajo “... no tenía ni pies ni cabeza porque había por lo menos cuatro objetos de estudio, es decir, que existía una

²¹ “Mandamientos asertivos para evitar ser una persona víctima de maltrato”, 11.- Tienes derecho a recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho, <http://ccabogadas.blogspot.com/2009/04/mandamientos-asertivos-para-evitar-ser.html>, 10 de enero, 2011.

²² Después del cambio en la dirección de tesis.

confusión total, muy preocupante...” Éste, de buena fe, le pidió que le precisara por favor cuáles eran los cuatro objetos de estudio, para que procediera a corregirlos. En ese momento Elsa exhibió públicamente que el odio personal era el único fundamento de sus aseveraciones, hechas sin otro objetivo que agredirlo. Con claras expresiones de sorpresa ante la petición del estudiante, se confundió, se trabó y sólo atinó a decir: “... eh, eh... luego te los digo...”.

Para remarcar los errores, atrasos o naufragios de los estudiantes que no eran de su simpatía, otra estrategia utilizada en los CI por Elsa era sobre halagar a ciertos alumnos y/o sobre alabar sus trabajos, por supuesto, ello ocurría sólo hacia casos focalizados que gozaban de su predilección. Dicha estratagema tenía como fin establecer distancias claras entre aquellos trabajos considerados “excelentes” y “muy bien hechos”, de los pésimos, es decir, los de los “náufragos”.

Sobra decir que los CI perdían en esta dinámica perversa de dobles discursos y mensajes subliminales paradójicos, así como de agresiones abiertas y veladas, toda su enorme riqueza como espacios de formación para los estudiantes, convirtiéndose en una tortura prácticamente colectiva, en una “arena” más para agredir, pero bien enmascarada como discusión académica, espacio que resultaba extremadamente desagradable para todos. Es innegable que estas estrategias negativas se basaban casi exclusivamente en ejercer impune y abiertamente maltrato psicológico para demostrar la “incompetencia” del estudiante, lo cual en nada contribuía a su superación, más bien quedaban destrozados paralizados y si muchas veces pudieron seguir adelante fue exclusivamente por el apoyo de la misma Azucena.

Reflexiones finales

Por lo narrado, es posible afirmar que este programa era, sin duda, un espacio tóxico, maltratador y arbitrario, mientras Elsa fungió como jefa del mismo. La trayectoria de este alumno estuvo signada por agresiones psicológicas continuas por parte de Teresa y Elsa, pero toleradas y, por tanto, permitidas por omisión por la Academia de profesores y las autoridades de la institución. A largo plazo, por la constancia de las agresiones y el lapso en que ocurrieron (más de un año), se trató sin duda, de un caso de acoso docente grupal (*mobbing*).

Como ya dijimos antes, los colectivos muchas veces se paralizan porque simplemente no tienen idea de cómo actuar frente a las acciones siempre negativas

y las audacias de los maltratadores y/o acosadores. Por ello, reiteramos la necesidad de crear las defensorías autónomas de derechos universitarios en todas las instituciones.

A este alumno:

- Lo cambiaron de dirección de tesis unilateralmente a través de un oficio, sin consideración a su punto de vista, atención a su persona o alguna explicación personal de las razones.
- Su directora asignada por el programa era completamente indiferente hacia él como individuo y en sus intereses y avances académicos. Caso aparte de lo difícil que es valorar la calidad de su formación, no cumplía ni con los compromisos mínimos obvios de un director de tesis, como es leer y comentar críticamente los trabajos que los alumnos les entregan.
- Esta nueva directora lo agredió verbalmente y renunció a través de un exabrupto irrespetuoso a seguirlo dirigiendo en el momento en que se dio cuenta de que había avanzado en su tesis, pero sin ella.
- A partir de entonces, de manera muy poco profesional, le retiró la palabra, lo invisibilizó y lo desprestigió en todos los espacios que pudo.
- La jefa del posgrado lo responsabilizó a él por el conflicto surgido y lo denostó, contribuyendo a hacerlo aparecer como culpable de su propio atraso académico, sin siquiera pedirle nunca su opinión con respecto al “conflicto”, o a Azucena (ello sin considerar que de haberse esforzado por poner en marcha una buena gestión, Teresa no habría podido ignorar a dos alumnos por año y medio).
- A partir del “conflicto”, Elsa lo agredió siempre que pudo con invisibilizaciones, palabras y lenguaje corporal, así como descalificando su persona y su trabajo de manera sistemática.
- Nunca recibió comentario alguno de aliento por parte de la jefa o de la Academia (seguramente por el trabajo denostador de Elsa) cuando, al fin, después de año y medio de estancamiento por una situación creada colegiadamente para él, progresó de manera obvia en el desarrollo de su proyecto.

- Sus presentaciones en los CI eran duramente cuestionadas por la jefa del Posgrado, prácticamente de manera sistemática y en una gran cantidad de ocasiones, sin fundamento.

Obviamente, esta cadena de hechos de gran violencia psicológica hacia él, sólo pudo ocurrir en un contexto tóxico en donde se combinaron: una institución de educación superior que pretendía que sus programas ingresaran al PNPC, por lo que tenía que cumplir con los indicadores de desempeño respectivos y se encontraba bajo presión; un cuerpo de docentes sometido a la dinámica de la obtención de estímulos diversos mediante el logro de puntajes a través de diferentes tipos de actividades, de manera importante, la asesoría de trabajos de tesis, que así se convirtió en un campo más de batalla campal; una distinción tajante entre los docentes y los alumnos a partir de posiciones de poder, expresadas en este caso en humillación, desvalorización e invisibilización de los estudiantes; cada vez mayor cantidad de aspirantes para el ingreso al posgrado, lo que ocasionó que quienes sí ingresaron aparecieran como privilegiados y en deuda con la institución y, en algunos casos, también con los docentes que los aceptaron.

Este alumno se tituló con los máximos reconocimientos a su trabajo doctoral (mención honorífica y recomendación de publicación), pero en un contexto negativo y extremadamente problemático para él, mismo que nunca debió de haber ocurrido. Paradójicamente, como ya dijimos, él pudo haber logrado que el nivel doctorado de este posgrado entrara al PNPC en el 2008. Muy probablemente, dicho alumno, ya titulado cuando sucedió la evaluación (por supuesto, de haber sido correctamente asesorado desde un inicio, sin hacerlo perder año y medio sin avanzar), hubiera sido “ese” graduado que exigían firmemente los evaluadores. Así que este contexto tóxico, además de ocasionar múltiples sinsabores al alumno y a su directora, que, por fortuna, sortearon exitosamente sin perder el ánimo dado que estaban muy conscientes de la verdadera dinámica, atentó directamente contra que los futuros alumnos de doctorado contaran con becas.

Elsa, de manera muy especial, debiera reflexionar sobre los resultados en el programa a corto, mediano y largo plazo de sus acciones persecutorias en contra de sus “enemigos”... y a todos los integrantes del posgrado les es necesario evaluar detenidamente que este ejemplo ilustra muy bien que en estas dinámicas negativas, al final, no hay quien se salve, como en el juego de la perinola: “todos pierden”.

Referencias

Alonzo, Arturo

2009 “¿*Mobbing, bullying* o qué? Cuando sin relación laboral se linchan alumnos”, *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, Florencia Peña y Sergio G. Sánchez (coordinadores), Ediciones y Gráficos Eón y ENAH-INAH-CONACULTA, México DF, pp. 53-63

Bojórquez Gómez, Eria Leticia

2008 “La ética académica en la antropología mexicana”. Ponencia, II Coloquio Nacional de Estudiantes de Posgrado en Antropología Social, Universidad Iberoamericana, 17 al 19 de septiembre.

Hirigoyen, Marie France

1999 *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós, Barcelona, Buenos Aires y México.

Olivares, Mario

2009 “La defensa ecológica de la selva y la fortaleza de una mujer ante el acoso”, *Testimonios de mobbing*. En: *El acoso laboral en México*, Florencia Peña y Sergio G. Sánchez (coordinadores), Ediciones y Gráficos Eón y ENAH-INAH-CONACULTA, México DF, pp. 281-294.

Parés, Marina

2005 “La prueba testifical. ¿Cómo detectar el falso mobbing?” <http://www.acosomoral.org/pdf/poMPares.PDF>, 15 de febrero, 2011.

Peña Saint Martin, Florencia

2009 “Conjeturas, paradojas y desafíos: Acoso psicológico en una organización mexicana que lucha por los derechos humanos”. En: *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, Florencia Peña y Sergio G. Sánchez (coordinadores), Ediciones y Gráficos Eón y ENAH-INAH-CONACULTA, México DF, pp. 263-279.

Peña Saint Martin, Florencia

s/f “Deshonestidad: elemento esencial del linchamiento emocional en el trabajo (*mobbing*)”, mimeo.

Peña Saint Martin, Florencia

2010 “Una de las mil caras del maltrato psicológico: el acoso docente”, en F. Peña y B. León, *La medicina social en México V. Género, sexualidad, violencia y cultura*, Ediciones y Gráficos Eón, ALAMES-México A.C., PROMEP-SES-SEP, y ENAH-INAH-CONACULTA, México DF, pp. 93-113.

Piñuel, Iñaki

2005 *Mobbing. Manual de autoayuda*, Debolsillo, Barcelona.

Sarran, Marina

2008 "Velvet violence: the social elimination of graduate students." Ponencia, VI International Conference on Workplace Bullying, Montreal, Canadá, 4-6 de junio.

Westhues, Kenneth

2004 *Workplace mobbing in Academe. Reports from twenty universities*. The Edwin Mellen Press, Ltd, Lewinston.

MESA TEMÁTICA: Violencia en el trabajo

TÍTULO: ASEDIO MORAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO: imágenes de la violencia cotidiana

AUTORA: Míriam Rodrigues

INSTITUCIÓN: Fundación Getúlio Vargas – EASP, São Paulo, Brasil

CORREO ELECTRÓNICO: miriam-rodriques@uol.com.br

RESUMEN

A pesar de los discursos que proclaman elementos como la humanización y democratización en el mundo del trabajo, se sabe que hay empresas que desarrollan prácticas abusivas en relación a la centralización y abuso de poder, siendo que el alto nivel de desempleo y la competitividad instigada actualmente en el ámbito mundial, son elementos que contribuyen a la comprensión de los factores que favorecen las prácticas de asedio moral en el ambiente organizacional.

El presente estudio se caracteriza como una investigación exploratoria de naturaleza cualitativa, cuyos datos han sido recolectados entre los meses de mayo y junio de 2010, entre 6 profesionales brasileños actuantes en el área de tecnología en una empresa del sector de prestación de servicios de la ciudad de São Paulo, Brasil, siendo que su propósito es ampliar la comprensión del fenómeno de asedio moral en el ambiente laboral.

Los participantes del estudio vivieron un proceso de mudanza de liderazgo que resultó, en corto espacio de tiempo, en la salida de profesionales del equipo de trabajo, en consecuencia del comportamiento truculento e irrespetuoso del nuevo líder que se

presentó. Aquellos que permanecieron, manifestaron profunda insatisfacción e intención de buscar nuevas oportunidades en el mercado o dentro de la propia organización.

Con el objetivo de identificar las prácticas de acoso percibidas por los profesionales de este grupo en especial, les fue solicitado, individualmente, que representasen mediante un dibujo lo que significaba para ellos las situaciones vividas.

La opción por la utilización de ilustraciones surgió del interés por parte del investigador de aplicar una técnica de colecta de datos que pudiese capturar de manera más objetiva los escenarios en los cuales se desarrollan las prácticas de acoso en el cotidiano profesional, así como el registro de sentimientos que no siempre se expresan en palabras.

Aunque todavía sea incipiente, es perceptible que la utilización de este recurso se está adoptando con mayor frecuencia, lo que puede ser observado en los trabajos de Zuboff (1988), Vince y Broussine (1996) y Caldas y Tonelli (2002), entre otros.

Las imágenes dibujadas por los participantes de la investigación expresan sentimientos de hostilidad en relación al nuevo líder, además de revelar emociones como tristeza, ofensa e inferioridad. De acuerdo con los relatos de los participantes del estudio, son comunes y explícitas en el ambiente de trabajo las manifestaciones de falta de respeto por parte de los líderes, incluyendo situaciones de humillación pública y acoso sexual.

Se espera que esta investigación pueda contribuir a la comprensión de los sentimientos expresados por los profesionales que participaron de este proyecto, que se encuentran en un contexto de trabajo que motiva sentimientos negativos, causando perjuicios de diversas naturalezas para todos los implicados.

Se entiende que el conocimiento y la comprensión de las situaciones en que ocurre el acoso moral en las organizaciones, la identificación de los agentes causadores y la forma como hacen uso del poder, represente un importante papel en el sentido de

estudiar este fenómeno bajo diferentes perspectivas, entenderlo mejor y proponer caminos para su identificación y prevención.

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los discursos que proclaman elementos como la humanización y democratización en el mundo del trabajo, se sabe que hay empresas que desarrollan prácticas abusivas en relación a la centralización y abuso del poder, transformando el ambiente laboral en una arena a veces insalubre y peligrosa (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008), un ambiente propicio para que ocurran diversas formas de asedio.

El alto nivel de desempleo y la competencia exasperada, hoy en el ámbito mundial, que afligen a las economías modernas pueden contribuir a la comprensión de los factores que favorecen las prácticas de asedio en el ambiente profesional, una vez que, delante de este escenario, muchos profesionales acaban sometiéndose a situaciones inconvenientes e indeseables por miedo a perder su puesto. (FREITAS, 2001).

Cumple destacar, conforme apuntado por Freitas, Heloani y Barreto (2008), que la violencia patente en el ambiente de trabajo contemporáneo puede representar una manifestación de una violencia mayor, que encuentra sus fundamentos en una sociedad que ve en la economía la respuesta para todos sus problemas, de forma que la organización del trabajo pasa a tener cada vez menos compromisos con los seres humanos. Estos autores destacan también que, si por un lado, las empresas producen violencia y mal estar, también es cierto que son responsables por sus acciones y consecuencias, siendo que las complejas facetas de la violencia en el trabajo deben ser enfrentadas por múltiples actores, para que la construcción de ambientes laborales seguros y saludables pueda constituir un objetivo a ser perseguido permanentemente por individuos, grupos, empresas e instituciones.

El asedio moral en el ambiente de trabajo comienza, en la mayoría de las veces, por el abuso de poder (Freitas, 2001) donde los trabajadores se ven obligados a realizar

tareas o expresar comportamientos que están en desacuerdo con su voluntad, sus creencias, sus valores. Hirigoyen (2002) destaca aun que las agresiones por parte de los superiores jerárquicos son observadas con demasiada frecuencia, exprimiendo muchas veces abusos y tiranía.

Se espera que esta investigación pueda contribuir para la comprensión de los sentimientos expresados por los profesionales que participaron de este estudio, víctimas de asedio moral por parte de su liderazgo. En las palabras de Freitas, Heloani y Barreto (2008, p. 12) se busca, profundizar la comprensión de “un fenómeno que se expresa en la interacción de personas en el trabajo cotidiano, mas que no se confunde con una práctica resultante meramente de conflictos personales o antipatías aleatorias”.

Se trata, por lo tanto, de un fenómeno, que en la visión de Martins, Moraes y Lima (2010), todavía es poco documentado, ni siempre nombrado y reconocido. Además de ocultar estas situaciones, “parece existir cierta trivialidad de los actos de agresión, con tendencia a ser calificados como acontecimientos normales” (MARTINS, MORAES y LIMA, 2010, p. 35).

Se entiende que el conocimiento y la comprensión de las situaciones en que ocurre el asedio moral en las organizaciones, la identificación de los agentes causadores y la forma como se manifiesta, representa un importante papel en el sentido de estudiar este fenómeno bajo diferentes perspectivas, entenderlo mejor y proponer caminos para su identificación, prevención y combate.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Asedio Moral

Hoel et al (2003), señalan que las primeras investigaciones sobre asedio moral ocurrieron en Escandinavia, en la década de 80. En este período hubo una

intensificación del interés por investigar el ambiente organizacional, dado el aumento del surgimiento de casos de *stress*.

Diferentes autores en diversos países usaron varias terminologías para hablar a respecto de la violencia psíquica, siendo el psicólogo sueco Heinz Leymann, considerado el precursor de los estudios sobre el fenómeno que actualmente es denominado asedio moral (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008; EINARSEN ET AL, 2011). Factores relacionados a la organización del trabajo, tanto como la calidad del comportamiento del liderazgo son, según Leymann (1996), los principales elementos desencadenadores de ocurrencias de este asedio en el ambiente profesional.

Hirigoyen (2002), escritora francesa que, así como Heinz Leymann, es una de las pioneras en el desarrollo de investigaciones sobre asedio moral, destaca que es reciente la identificación de este fenómeno como destructor del ambiente de trabajo, no solamente disminuyendo la productividad de los profesionales, como también favoreciendo el ausentismo, pudiendo traer daños a la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de un profesional. En este sentido, Garbin (2009) señala que el esfuerzo para definir asedio moral e instituir requisitos para esta definición deja evidente una manifestación social en torno a una forma de violencia que obtuvo visibilidad al ser abordada por diferentes actores sociales: academia, los medios de comunicación, sindicatos y justicia.

Hirigoyen (2002), define el asedio moral como la violencia malvada en lo cotidiano. Segundo esta autora, un proceso perverso puede, ocasionalmente, ser utilizado por todas las personas, tornándose destructivo apenas cuando utilizado con frecuencia y repitiéndose en el tiempo.

El abuso de poder, seguido por un abuso narcisista en el cual el otro pierde la autoestima pudiendo llegar, en algunas circunstancias, al abuso sexual, es muchas veces el inicio del camino que es recorrido por las ocurrencias de asedio moral (FREITAS, 2001). Una leve mentira o una falta de respeto flagrante puede ser el comienzo de un

proceso de manipulación por parte de un individuo malicioso, que tiende a reproducir este comportamiento destructor en todas las circunstancias de su vida.

Segundo Hirigoyen (2002) y Einarsen et al (2011), los estudiosos del tema asedio moral no consiguieron llegar todavía a un denominador común sobre una definición suficientemente pertinente, pues ese fenómeno puede ser abordado de diferentes maneras de acuerdo con el punto de vista que sea adoptado.

Basándose en la revisión bibliográfica realizada (LEYMANN, 1996; FREITAS, 2001; HIRIGOYEN 2002; HOEL ET AL 2003; FREITAS, 2007; FREITAS, HELOANI y BARRETO, 2008; GARBIN, 2009; MARTINS, MORAES y LIMA, 2010; EINARSEN ET AL, 2011) se optó por adoptar en este estudio la definición de asedio moral propuesta por Freitas, Heloani y Barreto (2008), por su adecuación a la realidad brasileña. En sus palabras:

“Asedio es una conducta abusiva, intencional, frecuente y repetida que ocurre en el ambiente de trabajo y que busca disminuir, humillar, atormentar, coaccionar, descalificar y demoler psíquicamente un individuo o un grupo, degradando sus condiciones de trabajo, alcanzando su dignidad y colocando en riesgo su integridad personal y profesional”. (FREITAS, HELOANI y BARRETO, 2008).

Einarsen et al (2011) destacan la complejidad del asedio moral como un fenómeno social, caracterizado por varios orígenes, pudiendo incluir una serie de factores asociados, dependiendo del foco del análisis, que incluye a la víctima, al asediador, percepciones, reacciones y diversas respuestas.

Los estudios cuantificados, conforme apuntado por Hirigoyen (2002) presentan resultados muy variados, cuando examinan el agente provocador del asedio, siendo que la mayor frecuencia se encuentra en las relaciones entre líderes y liderados.

En lo que se refiere a los métodos usados por el asediador, cuatro fueron las categorías denominadas por Hirigoyen (2002) comportamientos hostiles, comenzando, según la autora, por las más difíciles de ser destacadas hasta aquellas que son más evidentes:

- Deterioración intencional de las condiciones de trabajo: son actitudes que envuelven la contestación sistemática de las decisiones tomadas por la persona apuntada, críticas exageradas o injustas en relación a su trabajo, atribución sistemática de tareas superiores a sus competencias, instrucciones o encargos imposibles de ser cumplidos;
- Aislamiento y negativa de comunicación: ocurre cuando el asediado no es invitado para encuentros sociales referentes al trabajo, no es incluido en actividades cotidianas, no existe diálogo entre colegas o superiores jerárquicos y la víctima, tiene su presencia ignorada; hay rechazo al contacto con la víctima, inclusive visual;
- Atentados contra la dignidad: representados por burlas, gestos de desprecio, insinuaciones, bromas, críticas injuriosas, atribución a la víctima de tareas humillantes, críticas a su vida privada, entre otros;
- Violencia verbal, física o sexual: puede incluir amenazas de violencia física y/o agresión física propiamente dicha, empujones, gritos ofensivos, acoso sexual, inclusive fuera de la empresa, representado por gestos, propuestas, telefonemas, cartas anónimas.

A pesar de ser importante reconocer que pueden existir variaciones, Hirigoyen (2002) señala que la deterioración de las condiciones de trabajo ocurre con mayor visibilidad cuando el acoso moral parte del liderazgo; el aislamiento y la negativa de comunicación tanto como los atentados contra la dignidad y la violencia verbal, física o sexual, por su vez, pueden ser provenientes tanto del liderazgo como de los colegas.

Freitas (2007) señala tres esferas que pueden ser afectadas por el acoso moral en el ambiente de trabajo: el ámbito individual, que está representado por la vida psicosocial del profesional, donde pueden ser afectadas su personalidad, su identidad, su autoestima y su salud; ámbito organizacional, donde pueden ser mencionados los alejamientos de los profesionales por motivos de salud, ausentismo, *turnover*, procesos laboristas; ámbito social: costos económicos representados por jubilaciones precoces, aumentos de gastos médicos y de seguridad social, entre muchos otros.

2.2 ¿Quién es el asediador?

Bradaschia (2007) aborda el tema referente a los agentes provocadores de asedio al examinar lo que ella llama de “direcciones del asedio” (nuestra marcación). En su indagación, que incluye el análisis del resultado de investigaciones realizadas en diferentes países, esta autora identifica: el asedio ascendente, provocado por el subordinado; descendente, provocado por el liderazgo; horizontal, cuando ocurre entre los pares y mixto, cuando varias personas se involucran en las situaciones de asedio.

Son raros, según Bradaschia (2007), los estudios que traten del perfil del agresor. Las pocas menciones encontradas abordan elementos substancialmente diferentes, el asediador puede ser una importante pieza para la organización, pueden ser dictadores narcisistas o hasta personas generalmente subservientes a la autoridad.

Aunque con diferentes focos de visión, se puede observar que el fenómeno envuelve comportamientos destructivos, agresivos, violentos, manipuladores y de persecución por parte del “asediador”, que ocurren de manera intencional y frecuente en diversas esferas de la vida cotidiana (incluyendo el hogar y el trabajo). Las consecuencias del asedio moral, que incluye relaciones de poder y dominación entre quien asedia y quien es asediado, son también destacadas, tanto en la esfera empresarial (ausentismo, baja productividad) como en la de los trabajadores, con implicaciones físicas y psíquicas.

Hardy y Clegg (2001) destacan cuestiones referentes a los potenciales abusos de poder por los grupos dominantes, que desafían las prerrogativas de los gestores y traen a tono cuestiones relativas al abuso y explotación.

La agresión sutil o flagrante por parte de los liderazgos está presente en los más diferentes segmentos de trabajo y países, conforme destacan Einarsen et al (2011), siendo que tanto los gestores cuanto los empleadores, incluyendo empresas privadas y órganos públicos, adoptan posturas muchas veces reluctantes en aceptar la existencia

de las situaciones de asedio, hecho que naturalmente dificulta acciones vinculadas a su prevención y administración.

Freitas, Heloani y Barreto (2008), apuntan que las estructuras muy jerarquizadas permiten que los jefes se sientan como “dioses impunes” (nuestra marcación), están en la raíz de las ocurrencias de asedio moral practicado por los liderazgos y que pueden ser expresadas mediante violencia verbal y física, alteración de las condiciones de trabajo, como también chantaje permanente – velado o no – de provocar la dimisión. En este sentido, Correa y Carrieri (2007) señalan que no es raro que los agresores sean admirados en el contexto empresarial por la eficiencia y eficacia de su propio trabajo, aunque eso ocurra a costas de la arrogancia y del menosprecio dispensado a sus subordinados.

Es en este contexto de uso abusivo del poder que residen, entre otras razones, las prácticas de asedio moral abordadas en este artículo.

3. ABORDAJE METODOLÓGICO

El presente estudio se caracteriza como una investigación exploratoria de naturaleza cualitativa, siendo que los datos fueron interpretados mediante análisis de contenido y colectados entre los meses de mayo y junio de 2010, consultando a 6 (de un total de 13) profesionales que actúan en el área de tecnología en una empresa del segmento de prestación de servicios de la ciudad de São Paulo, Brasil.

De acuerdo a lo propuesto por Bardin (2006), son diversificados los códigos que pueden ser utilizados para análisis de contenido, siendo que además del escrito y oral, el investigador también se puede valer de los icónicos, representados por señales, grafismos, imágenes, fotografías y filmes.

La opción por la utilización de dibujos en este estudio surgió del interés por parte de la investigadora por aplicar una técnica de colecta de datos que pudiese capturar de manera más objetiva los escenarios en los cuales se desarrollan las prácticas de asedio en el cotidiano profesional, bien como capturar sentimientos no siempre expresados por palabras. En concordancia con el abordaje de Vince y Broussine (1996), se entiende que la utilización de dibujos puede facilitar la expresión, sea por parte de grupos, sea por parte de individuos, de dimensiones más difíciles de ser expresadas de modo exclusivamente racional.

Aunque todavía sea incipiente, es perceptible que la utilización de dibujos está siendo adoptada con mayor frecuencia, lo que puede ser observado en los trabajos de Zuboff (1988), Vince y Broussine (1996) y Caldas y Tonelli (2002), entre otros.

Vergara (2008) destaca que la descripción de determinadas situaciones con la utilización de imágenes puede ser considerada más profunda que por medio de palabras, una vez que las imágenes pueden provocar recuerdos y reflexiones que acabarían perdiéndose.

Una vez que la narrativa visual está cargada de subjetividad (VERGARA, 2008), se le preguntó a cada participante el significado de su dibujo, cuyo contenido fue analizado por la investigadora a la luz del aporte teórico investigado sobre asedio moral.

En este sentido, conforme destacado por Carvalho y Vergara (2002), la tarea del investigador, fue la de buscar comprender como la realidad fue construida a partir de las experiencias de los profesionales involucrados.

Con el objetivo de identificar las prácticas de asedio percibidas por los profesionales de este equipo de trabajo, se les solicitó, individualmente, que representasen, mediante un dibujo, lo que las situaciones vividas en el actual momento profesional significaban para ellos.

Los dibujos fueron hechos fuera del ambiente de laboral, después del horario. Después de la explicación por parte de la investigadora referente al objetivo de la investigación y su utilización, se obtuvo el consentimiento verbal de los participantes para la utilización de sus ilustraciones en este estudio. Empresa y equipo fueron escogidos por el criterio de fácil acceso, siendo que ni la identificación de la empresa ni de los participantes será realizada, de forma a preservar su anonimato.

4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1 Presentación de los datos

Los dibujos realizados por los participantes de este estudio, cuyo perfil está presentado en la Tabla 1, ofrecieron la oportunidad de conocer la realidad que viven, donde fue posible constatar la fuerte influencia de los efectos negativos de la actuación del liderazgo, bien como la utilización exacerbada de sus atributos de poder.

Tabla 1 – Perfil de los participantes del estudio

Participante	Género	Edad	Escolaridad	Tiempo de Experiencia Profesional	Tiempo de empresa
A	Femenino	27	Superior Completo	6 años	8 meses
B	Masculino	41	Post-Graduación	21 años	7 años
C	Femenino	26	Post-Graduación	7 años	2 años
D	Masculino	30	Superior Completo	12 años	5 años
E	Masculino	25	Superior Completo	5 años	3 años
F	Masculino	43	Superior Completo	18 años	9 años

Fuente: Datos de la investigación

A continuación serán presentados y discutidos, individualmente, los dibujos ofrecidos por los participantes, sus comentarios a respecto, bien como el análisis de cada uno. Los dibujos fueron interpretados de acuerdo con las informaciones transmitidas por los participantes durante la realización de la mencionada actividad.

Participante "A"

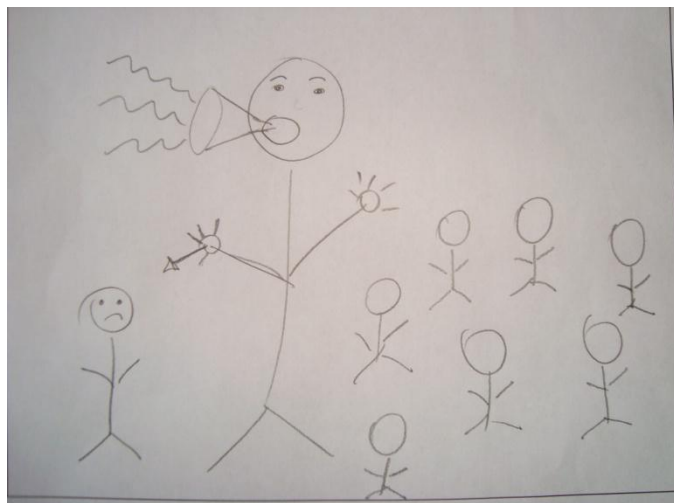


Figura 1: Dibujo del Participante A
Fuente: Datos de la investigación

La Figura 1 presenta en destaque el papel del líder en el medio de su equipo de trabajo. De acuerdo con datos proporcionados por "A", esta figura representa un hecho que ocurre de manera común en su departamento, que es el líder llamándole la atención en voz alta, teniendo como espectadores colegas de trabajo de su propia área o de otras áreas de la empresa. La voz alta (representada en el dibujo por el megáfono) y el dedo en ristre apuntado para "A" retratan comportamientos característicos del líder que, segundo "A", ocurren casi que diariamente. También cabe destacar el tamaño de la figura del líder con relación a los demás, en la figura dibujada por "A", este tiene un tamaño considerablemente superior a los demás, un aspecto que representa su poder e influencia, en este caso negativa, sobre el grupo.

El descontento de "A", auto retratado en la figura, puede ser observado en la expresión de su boca, que demuestra claramente la desaprobación y la incomodidad resultantes de las situaciones de humillación a las que está expuesto delante de sus colegas de trabajo.

Participante “B”

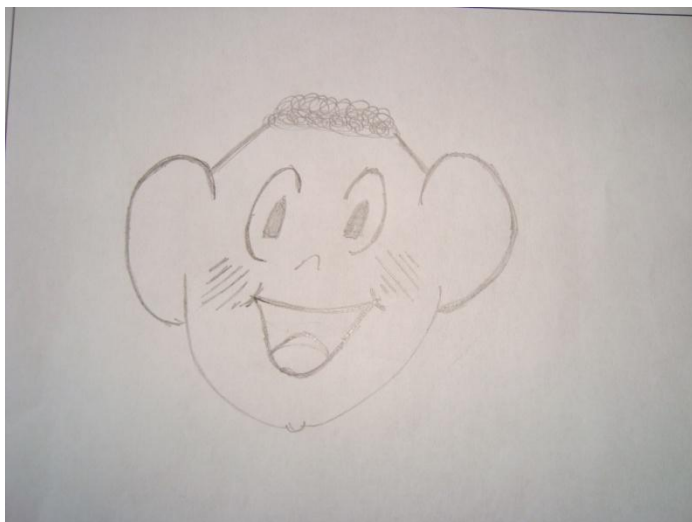


Figura 2: Dibujo del Participante B

Fuente: Datos de la investigación

La Figura 2 llamó la atención de la investigadora, por diferenciarse esencialmente de las demás.

Interrogado a respecto de su dibujo, “B” le relató a la investigadora que se trata de un auto retrato. Según “B”, la figura de *Cascão*, personaje de Mauricio de Souza, conocido dibujante brasileño, representa como se siente cuando recibe los frecuentes *feedbacks* negativos del liderazgo, los que se refieren a los trabajos desarrollados.

“*Cascão*” es uno de los personajes de la “*Turma da Mônica*” (“*Pandilla de Mónica*”). Entre su grupo de amigos, a *Cascão* se lo conoce porque no le gusta bañarse, ni le gusta nada que se refiera a la limpieza.

“B” relata que siempre recibe *feedbacks* que no lo motivan y que su liderazgo siempre se refiere a sus trabajos como siendo “sucios” o “trabajos de gente chapucera” o como “trabajos de un niño”.

Delante de este escenario, la imagen de Cascão le sirve a “B” para representar como se siente humillado en estas ocasiones (con sus palabras): “reducido a un niño sucio, que no sabe realizar su trabajo correctamente”.

Participante “C”

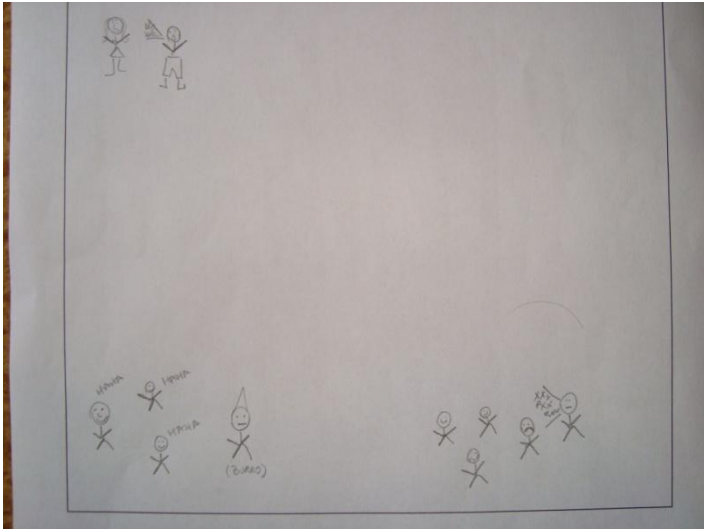


Figura 3: Dibujo del Participante C

Fuente: Datos de la investigación

En los dibujos de “C” nuevamente emergen las situaciones donde el liderazgo desempeña papeles agresivos o falta el respeto delante de todo el equipo de trabajo.

El presente dibujo, en la parte superior representa al líder (profesional de sexo masculino) y “C” (profesional de sexo femenino). Según “C”, este dibujo representa uno de los intentos de seducción que recibió del liderazgo, que remite a las clasificaciones de Hirigoyen (2002) cuando aborda la cuestión del acoso sexual.

En la parte inferior, a la izquierda, “C” se describe utilizando un “sombrero de burro” para representar las muchas situaciones donde, según ella, es llamada de burra delante del equipo, lo que genera situaciones de mucha vergüenza, inclusive cuando, en algunas ocasiones eventuales, los colegas se ríen de la situación. “Burra” es también un adjetivo usado por “C” para describir como se siente cuando presenta un trabajo

solicitado por el liderazgo varias veces y recibe el *feedback* de que no entendió lo que tenía que hacer.

En la parte inferior, a la derecha, aparece nuevamente la figura del líder, diciéndole muchas palabrotas a todo el equipo, hecho muy común, según “C”. La utilización de lenguaje vulgar y expresiones groseras son, de acuerdo con esta profesional, una forma utilizada con frecuencia por el líder para comunicarse con su equipo. Lo que le llamó la atención a la investigadora, fue el hecho de que “C” relate que este lenguaje malsonante también es utilizado por el líder en reuniones con profesionales de otras áreas de la empresa e, inclusive, de niveles jerárquicos superiores.

Participante “D”



Figura 4: Dibujo del Participante D
Fuente: Datos de la investigación

En su dibujo, “D” se representó a si mismo, en una de las frecuentes interacciones conflictivas con el liderazgo. “D” relató que vive un momento delicado de su trayectoria profesional y personal y que, a pesar de saber que las situaciones de conflicto son relativamente comunes en los ambientes corporativos, nunca había vivenciado situación semejante.

Se casó recientemente y teme perder el empleo o más aun “sentirse obligado” a pedir dimisión o buscar otro empleo por no soportar más la frecuencia y la intensidad de los embates con el liderazgo.

“D” relató también que desde que el nuevo líder asumió el área, un profesional fue despedido, otro solicitó transferencia para otra área y otro pidió para ser destituido. Según él, hay una intensa movilización del equipo y también de él, en el sentido de buscar otra oportunidad dentro de la propia organización o en el mercado de trabajo.

Participante E:

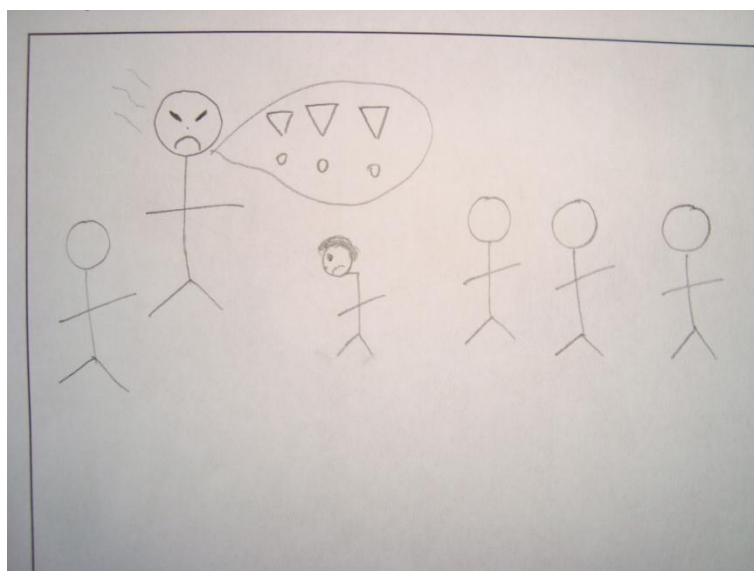


Figura 5: Dibujo del Participante E
Fuente: Datos de la investigación

En el dibujo de “E”, emerge, una vez más, la situación de humillación verbal con la presencia de todo el equipo de trabajo. “E” se auto retrata como aquel que está de cabeza baja, sintiéndose triste, humillado y pensando en soluciones para su problema. En sus propias palabras, “E” dice que es necesario soportar estas humillaciones porque “tiene cuentas para pagar”. Él también recuerda que, a su modo de ver, los líderes van y vienen, y que desea creer que un líder con las características del actual, probablemente no conseguirá mantener esa posición por mucho tiempo, una vez que

su mal comportamiento es motivo de comentarios por profesionales de otras áreas de la empresa.

En el dibujo del participante “A” como en el dibujo del participante “E”, la figura del jefe está representada en tamaño mayor, en relación a sus subordinados.

Al auto retratarse, tanto el participante “E” como el “A”, demuestran, en la posición del cuerpo y en la expresión de la boca, los sentimientos de tristeza y humillación a que han sido sometidos durante el desempeño de su trabajo.

Participante F



Figura 6: Dibujo del Participante F
Fuente: Datos de la investigación

“F” se dibujó a si mismo trabajando en el computador. En su opinión, las situaciones de asedio que son provocadas por el liderazgo actual existen, entre otras razones, porque los profesionales lo permiten. En este sentido, utilizó un conocido dictado muy utilizado en Brasil al decir que “cuanto más la gente se baja, más el c.... aparece” (como se manifiesta en la figura).

Hablando de sí mismo, él recuerda que el salario (representado por la cuerda que el líder sostiene) es el principal componente que lo lleva a aceptar situaciones de esta naturaleza y a utilizar la nariz de payaso con la cual se retrata en el dibujo.

El látigo utilizado por el líder representa, para “F”, las metas que deben ser alcanzadas y este discurso es el que el liderazgo utiliza continuamente cuando se dirige a los profesionales, diciéndoles que si no atingen las metas se perjudicarán, utilizando con frecuencia expresiones groseras y vulgares al abordar esta temática.

Las otras personas presentes en el dibujo de “F” representan los elementos del equipo, que, de manera triste, sarcástica o hasta emocionada, están siempre comentando los casos que suceden casi a diario, protagonizados por el liderazgo.

4.2 Interpretación y análisis de los datos

Son prácticamente unánimes las menciones referentes a la frecuencia, intencionalidad y violencia de las agresiones practicadas por el liderazgo en cuestión, confirmando la definición de asedio moral adoptada en esta investigación, propuesta por Freitas, Heloani y Barreto (2008).

Amenazas, humillaciones individuales y en público, agresiones verbales (incluyendo la utilización de expresiones vulgares) demuestran ser el tono de las estrategias utilizadas por el liderazgo, de acuerdo con los participantes de la investigación. Estas tácticas corroboran los estudios presentados por Hirigoyen (2002), donde constan:

- el deterioro intencional de las condiciones de trabajo: que puede ser ejemplificado por las críticas exageradas a la labor de los profesionales, destacándose los relatos de “B” y “C”;
- atentados contra la dignidad del profesional: aquí representados por las chacotas, insinuaciones y amenazas, ejemplificados por “B”, “C” y “F”;

- violencia verbal: representada por los gritos y utilización de palabras vulgares en la relación del liderazgo con su equipo, ejemplificados por todos los participantes de la investigación.

En relación a las consecuencias de las prácticas de asedio del liderazgo en cuestión, en las respuestas de “B” y “C” pueden identificarse fuertes impactos sobre la auto-estima de esos profesionales, como resultado de las humillaciones impuestas por el líder, principalmente en lo que se refiere a las ofensas públicas sufridas por ellos. Ya en la respuesta de “D”, las dimisiones también son señaladas como posibles consecuencias, en este caso, no solamente para el empleado, mas también para la empresa y el propio liderazgo, equiparándose, por lo tanto, a los impactos y consecuencias del asedio moral en el ambiente de trabajo propuestos por Freitas (2007).

En relación a las justificativas expresadas por los participantes a respecto del porqué de la aceptación de situaciones de trabajo tan indeseables, se destacan los abordajes de los participantes “D”, “E” y “F”, que mencionan elementos referentes a sus necesidades financieras representadas por el salario y por las cuentas para pagar o aun por cuestiones de orden personal, como en el caso de “D” que relata haberse casado recientemente.

Los dibujos realizados por los participantes de esta investigación, asociados a sus relatos, contribuyen para que se traiga a tono el escenario en que viven esos profesionales en el desempeño de su trabajo: un ambiente protagonizado por un liderazgo que ejerce su papel de manera inadecuada, promoviendo un ambiente hostil de trabajo, afectando negativamente su equipo en los aspectos personales y profesionales y generando impactos sobre su desempeño.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Los datos analizados en este estudio revelaron que el asedio moral se encuentra presente en el cotidiano de los profesionales pertenecientes a la muestra investigada,

influyendo su vida profesional y familiar, procesos de toma de decisión, comportamientos, auto-imagen, auto-estima, entre otros.

El comportamiento abusivo del liderazgo corrobora estudios, como los mencionados por Hirigoyen (2002), donde el asedio por parte del líder es identificado con mayor frecuencia.

La recurrencia de los sentimientos de inferioridad, tristeza y desmedida exposición a las cuales los profesionales de este equipo demuestran estar sometidos traen a tono situaciones de violencia, exclusión y falta de respeto, características de los procesos de asedio moral, e inaceptables en ambientes de trabajo dignos.

Los elementos que emergieron a partir de los dibujos y relatos de los participantes de esta investigación revelaron un ambiente profesional donde, como apuntan Freitas, Heloani y Barreto (2008, p. 28), “jefes desahogan sus frustraciones o sus fantasías de omnipotencia para humillar, enfurecerse y reducir el subordinado a nada”.

Freitas (2007) recuerda que banalizar la existencia de prácticas de asedio moral en las organizaciones, no disminuye sus efectos y consecuencias, inclusive en los aspectos referentes a sus costos que son pagos por todos: individuos, organizaciones y sociedades.

Lamentablemente, el asedio moral se encuentra presente en las organizaciones, conforme demostrado en este estudio, siendo reforzado por intereses de la propia organización, por los individuos involucrados y por las relaciones de poder existentes.

La cuestión es, como señala Teixeira (2008), adoptar la perspectiva de que no existe alternativa o de que es posible contribuir para construir un ambiente empresarial responsable, una vez que los segmentos empresariales no apenas desempeñan un papel económico, sino también un papel social y político. La busca de elementos que favorezcan la comprensión sobre el asedio moral, su prevención y combate representa,

por lo tanto, la adopción de la perspectiva de que es posible contribuir positivamente para la mudanza de este escenario, favoreciendo así, a las personas, a la empresa y, por qué no decirlo, a la sociedad de una manera en general.

Mucho se ha dicho sobre los agentes y consecuencias del asedio moral en el ambiente de trabajo. Este estudio, a pesar de ser realizado a partir de una pequeña muestra, remite para el hecho de que el asedio moral existe y está presente en el cotidiano de los profesionales, constituyéndose en un fenómeno perverso, que debe ser estudiado, discutido y traído a la luz, en el sentido de que sea tratado y prevenido de manera adecuada por las organizaciones.

Se entiende como de vital importancia la realización de más investigaciones e intervenciones sobre este fenómeno, con la intención de encontrar posibilidades individuales y colectivas que puedan reducir su ocurrencia y también sus impactos.

Como mencionan Freitas, Heloani y Barreto (2008), no es posible cerrar los ojos a la temática del asedio moral, que hiere lo más sagrado de nuestros derechos, que es el de ser tratados como seres humanos, y el camino a ser recorrido apunta para dos frentes que necesitan ser vigorosas: la prevención y el combate.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2007.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José. Casamento, estupro ou dormindo com o inimigo? Interpretando imagens e representações dos sobreviventes de fusões e aquisições. In: **ENANPAD**, 25, Campinas. Anais: ANPAD, 2001.

CARVALHO, José Luis Felício dos Santos; VERGARA, Sylvia Constant. A fenomenologia e a pesquisa dos espaços de serviços. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, v. 42, n. 3, p. 78-91, Jul./Set. 2002.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, Jan./Mar., 2007.

EINARSEN, Stale et al. *Bullying and Harassment in the Workplace - Developments in Theory, Research, and Practice*. Florida: Taylor & Francis Group, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr./Jun. 2001.

_____, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE eletrônica**, São Paulo: janeiro-junho, 2007.

_____, Maria Ester de; HELOANI, Roberto, BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARBIN, Andréa de Conto. *Representações na mídia impressa sobre assédio moral no trabalho*. Dissertação (Saúde Pública) apresentada à Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2009.

HARDY, Cynthia; CLEGG, Stewart. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, HARDY E NORD. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOEL, H.; SPARKS, K; COOPER, C. L. **The cost of violence / stress at work and the benefits of violence / stress-free working environment**. Report Comissioned by the

International Labor Organization (ILO) Geneva – University Of Manchester Institute of Science and Tecnology, 2003. Disponível em www.ilo.org. Acesso em 20/12/2010.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, London, v. 15, n. 2, p. 165-184, 1996.

MARTINS, Soraya Rodrigues; MORAES, Rosângela Dutra; LIMA, Suzana Canez da Cruz. Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Violência no trabalho**: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica. São Paulo: Editora Presbiteriana Mackenzie, 2010, p. 19-39.

SILVEIRA, Rafael Alcadipani da. **Michel Foucault: poder e análise das organizações**. Rio de Janeiro: Editora FGV: 2005.

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes, Dignidade organizacional: valores e relações com stakeholders. In: TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes (org.). **Valores Humanos e Gestão**: novas perspectivas. São Paulo, Editora Senac: 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

VINCE, Russ; BROUSSINE, Michael. Paradox, defense and attachment: accessing and working with emotions and relations underlying organizational change. **Organizational Studies**, v. 1, n. 17, 1996.

ZUBOFF, Shoshana. **In the age of the smart machine**. New York: Basic Books, 1988.

Agresividad y resistencias en la venta ambulante del Metro: El caso de los vagoner@s

Sandra Rosalía Ruiz de los Santos*

Presentación

Este trabajo se desprende de los hallazgos de la investigación para obtener el grado de maestra en Estudios Laborales y se complementa del proyecto de investigación titulado Identidad y acción colectiva en trabajadores atípicos, enfatizando el tema de la violencia como un plus de precariedad, no solo en los trabajos más formales sino también en el llamado sector informal.

En este orden de ideas y para el caso que aquí nos ocupa, el análisis del proceso de trabajo incluirá a la actividad productiva, entendiendo por ésta la venta al interior de los convoyes, la cual está constituida por normas formales e informales que construyen la venta ambulante e involucran entre otras cosas un fuerte control (interno-externo) y el padecimiento de un trabajo económicamente bien redituable pero con altos costos pues, además de sufrir los rasgos más generales de trabajo lábil, la venta ambulante en el Metro sobrelleva violencia, agresividad y riesgo de que el cuerpo se vea física y directamente afectado, lo cual ha significado para la investigación un *plus* de precariedad laboral.

En cuanto a la violencia se debe tomar en cuenta que *“un riesgo actual consistiría en pensar que la violencia en el trabajo es un asunto de tipo exclusivamente personal fundamentado en la mera subjetividad de quien la ejerce y quien la sufre. La violencia en el trabajo, tal como la conocemos hoy en día, no puede ser entendida al margen de los nuevos modelos que sustentan el accionar cotidiano en las organizaciones. Es preciso, por lo tanto, desmontar analíticamente tanto la lógica de su construcción como de su transferencia y apropiación”* (Montaño, 2006:89).

Así que abordar la violencia en el espacio de trabajo resulta igual de importante que cualquier otro tipo de tema o concepto, sin embargo, la

* Maestra en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa.
E-mail:xandunga20@ hotmail.com

peculiaridad que le imprime un espacio laboral puede ayudar a clarificar, explicar lo amplio y compleja que es la *fenomenología* de la violencia, ya que se puede clasificar como un tipo de violencia en la que puede o no haber intervención física, pero es directa y se da a través de símbolos que rompen o unen los códigos culturales propios de una sociedad así como de su cultura, por ejemplo que se vendan artículos que afecten algún tipo de moralidad en el vagón del Metro de la Ciudad de México.

Para el caso específico de la venta ambulante se puede reflexionar ¿Cómo es que los vagoneros llegaron a construir cierta relación (donde hay odio, animadversión, desinterés, indiferencia, envidias, etc.), con otros actores?, por ejemplo, los policías, los usuarios a los que les podemos poner el apellido de vulnerable, como las mujeres embarazadas, niños, ancianos, etc.,

Mientras que la agresividad es un sentimiento que puede tender hacia a la destructividad propia y/o del otro, que proviene de una insatisfacción o agravio, y cuyos resultados pueden ser impredecibles dependiendo el contexto y la urdimbre de significados en que se dé. La agresividad es la disposición e inclinación de una persona o grupo para el ejercicio de la acción violenta.

De este modo, la mayor parte de la agresividad producida en la esfera laboral no puede ser descargada ni aprovechada mediante la sublimación allí donde tiene su origen. Algunos la llevan a su hogar después de la jornada de trabajo y la desahogan como pueden en miembros de la familia u otras personas.

Finalmente por riesgo-peligro se entenderá aquello que “tiene que ver con el conocimiento de las posibilidades de éxito y fracaso, es decir, es producto del conocimiento. Por su parte el peligro implica el desconocimiento de las probabilidades de algún efecto distinto al esperado” (Maza, 2000:22).” Las nociones anteriores, permiten cuestionarnos para la ocupación de vagonero ¿Qué es lo que define esta ocupación de otras? La respuesta se encuentra en las características básicas de la ocupación de vendedor ambulante del Metro que en extenso pueden reseñarse.

Introducción

A nivel de la opinión pública circulan muchos estereotipos y prejuicios sobre los vendedores ambulantes, como por ejemplo, que son muy agresivos, que muchos de ellos son delincuentes, sucios e incivilizados. Tales descalificaciones en gran parte gratuitas,¹ ignoran la gran creatividad que los ambulantes tienen que desarrollar para poder persistir en la defensa de su trabajo.

El comercio al interior del Tren Metropolitano de la Ciudad de México, comúnmente llamado Metro², ha sido considerado desde distintos ámbitos un grave problema para el transporte en el Distrito Federal. Los puntos de vista más negativos acerca de este tipo de venta suele asociarse con la inseguridad pública, los trastornos a la vialidad, la evasión fiscal, una afectación a la imagen turística de la Ciudad, así como el contrabando y piratería (Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, 1993).

Estas percepciones negativas, difundidas por medios masivos de comunicación y por representantes de alguna instancia gubernamental, en ocasiones hallan eco en algunos sectores de la sociedad volviéndolos elementos valorativos, con base en los cuales se emiten opiniones y soluciones para erradicar la venta ambulante al interior de los convoyes del Metro. Sin embargo poco se sabe de su actividad laboral propiamente dicha y se desconoce, la mayoría de ocasiones, cómo adscriben los vagoneros las cualidades negativas que se tienen de ellos y al mismo tiempo de su trabajo.

De tal manera que resulta importante ir más allá de la percepción que de la venta ambulante del Metro tienen las autoridades gubernamentales y la opinión pública, para introducirnos tanto en el mundo de vida como en las peculiares *resistencias* que a lo largo de su permanencia en el Sistema de

¹ Al respecto, vale la pena mencionar que la descalificación hacia las clases subordinadas es la nota distintiva de toda ideología dominante, pues como dice Blanca Muñoz: “La hegemonía ideológica permite que las clases sociales diferenciadas acaben perdiendo la perspectiva de sus distintos intereses” (Muñoz, 2005: 173), donde de acuerdo a la visión de Antonio Gramsci, el reto para el análisis debe de ser la forma en que se reformula tal subordinación y se abren las posibilidades de la crítica de la ideología y régimen hegemónico.

² Metro es un apócope de Metropolitano, perteneciente a la Metrópolis, que a su vez se deriva del griego *Meter* (madre) y *Polis* (ciudad). Los franceses bautizaron con el anglicismo metro a su tren subterráneo, en tanto que los ingleses optaron por llamar *underground* al suyo, familiarmente conocido como *the tube* (el tubo), mientras los estadounidenses han escogido la variante *subway*, cuando no usan el giro *hole* (Auge, 1998), en el caso mexicano la palabra común sería Metro, con “M” mayúscula para no hacer referencia al tipo de medición.

Transporte Colectivo los vagoneros han consolidado en un espacio considerado de uso público como es el transporte colectivo Metro. Hecho que da origen al repudio y hastío que se observa al convivir y al viajar en el subterráneo de la ciudad de México. No obstante, las resistencias desarrolladas por lo vendedores ambulantes del Tren Metropolitano no son gratuitas, pues corresponde la mayoría de ocasiones, a la presencia de elementos y actores no considerados en el análisis del modelo fabril, por lo tanto es necesario hacer un alto en el camino para puntualizar quiénes y qué hacen estos vendedores para estar desde hace algún tiempo en el ojo de huracán.

Vendedores, ambulantes... vagoneros

Los llamados *vagoneros* representan uno de los “sectores” con más presencia en cuanto a número y jerarquía, después de los vendedores del Centro Histórico. Su ocupación implica una serie de circunstancias que valen la pena exponer, debido a que entre sus características destacan: el hecho de ser una ocupación laboral prohibida y perseguida por las autoridades capitalinas en la ciudad de México; para acceder a ocupar un “plaza” en cualquiera de las 11 líneas del Metro, su acceso es demasiado controlado y restringido; es un trabajo propiamente ambulante, pues transita por diversos vagones del tren en donde la venta es realizada en movimiento, además o precisamente por todo lo anterior las ganancias económicas que se obtienen son consideradas, por ellos, excepcionalmente altas.

La comercialización que realizan va desde los discos y videos *piratas*, dulces, juguetes, prontuarios de matemáticas, gramática y recetas, todos ellos productos de ocasión ó temporada, cuyo precio oscila entre cinco y diez pesos. Su jornada laboral comienza desde las seis de la mañana y culmina en promedio a las diez de la noche en cualquiera de sus 175 estaciones. Concentra un nicho de trabajo que aglutina a madres solteras, invidentes exconvictos y jóvenes que sostienen sus estudios a través de los ingresos obtenidos (Ruiz, 2009).

En su rutina de trabajo con gran persistencia aprovechan el espacio cerrado del vagón y por aproximadamente tres minutos y comienza el proceso de seducción para la venta, así que *el grito* y *el choro* como ellos lo llaman, en

esta ocupación es una de las *cartas de presentación* para desarrollar su trabajo, pues lo primero que hace un vagonero al abordar el convoy es *decir, corear, recrear y re-petir* un discurso, más o menos *aprehendido* que depende del producto que vende (audible ó visible), la línea en que trabajan (túnel ó línea elevada) y el escenario ó situación en el que se encuentran (fines de semana, operativos permanente o intermitente).

La *estancia* de este grupo de trabajadores, no ha sido gratuita a lo largo de su historia, se han tenido que sortear diversos filtros para permanecer en este mercado de trabajo. El primero de ellos tiene que ver con el ingreso, lo cual puede resolverse si se está dispuesto a pagar para que se le deje trabajar una cantidad que oscila entre los \$1,500 y \$3,000 según la línea a la que se aspire. Además de que al incorporarse a algunas de las organizaciones existentes, coexiste la obligación de desembolsar cuotas semanales que van entre los \$50.00 y \$100.00, participar eventualmente en marchas y plantones so pretexto de castigos y multas. Contar con vínculos de parentesco familiares que rodean significativamente la ocupación. Aunque el pago monetario no es la única manera de ingreso, en el caso de las mujeres existe la posibilidad de cubrir este requisito pagando favores sexuales al líder. En el caso de los hombres, la opción es convertirse en un miembro de confianza de la organización que esté dispuesto a defenderla en cualquier momento y ante cualquier contingencia.

Pero la permanencia no solo depende de lo anterior, habría que asociar el tamiz de la *capacidad* y la *adaptación* con la que se entiendan prontamente las convenciones, usos y costumbres que de manera formal e informal rigen *el cómo* y *el qué* se debe hacer para trabajar en el transporte subterráneo. El más emblemático de los arreglos y del cual se derivan una serie de reglas implícitas e implícitas, es la de respetar el ritmo de la cadena y no saltarla. Los vagoneros llaman *cadena* al orden en que suben a vender al convoy, se refieren al mecanismo que sigue un recorrido de venta. El *ritmo* de la cadena refiere básicamente a la regularidad que existe durante un recorrido, es decir al entrar y al salir del vagón bajo una consonancia asemejada a una canción, sin contratiempos que rompan la cadencia, en el que este dispositivo puede ser asimilado con el ritmo de trabajo a las viejas cadenas de montaje durante el Fordismo.

Entre otras cosas, el respeto a la cadena implica una manifestación de cortesía y de orden entre los colegas, una regla para la sana convivencia entre compañeros de trabajo, de tal manera que no se puede *saltar* la cadena de venta, hacerlo traería como consecuencia además de disgustos y distanciamientos una condena moral que pocas veces los vendedores ambulantes están dispuestos a asumir³.

De hecho los vendedores a los que se les puede tolerar que *salten la cadena* sin motivo alguno son a vendedores veteranos y a los denominados coordinadores de línea. Estos vendedores pueden subirse a vender en el vagón que este disponible, solo preguntando qué tipo de mercancía venderá su vecino, pues de lo contrario se perjudicaría la pauta de no quemar la mercancía. Para los vagoneros que *se queme la mercancía* significa que dos o más vendedores ofrecen el mismo producto y esto puede causar que alguno de ellos no venda y por tanto no obtenga las ganancias que debería, ya que suponen que el usuario seguramente le comprara al primero que ofrezca la mercancía. Por tanto la comunicación entre ellos resulta vital, e ignorar este tipo de información implicaría pérdidas monetarias que generalmente desencadenan peleas entre colegas y severos castigos impuestos por el líder⁴.

Así que lo relevante en esta norma es controlar la oferta y la demanda, pero sobre todo que exista la misma posibilidad de venta para todos. Pero como todas las reglas, tiene excepciones y existen vagoneros que aunque lleguen tarde a la cadena, se suben al vagón que vean vacío, sólo bastando el que se le reconozca físicamente el rostro (o su persona) como conocido, y no tanto por el hecho de pertenecer a determinado grupo de trabajo. Cabe decir que tal reconocimiento puede estar basado también en que la persona que viola la regla es agresiva y por lo tanto es capaz de entablar discusiones, dar

³ Aunque su trasgresión puede ser disculpada bajo ciertos lineamientos, tal es el caso si se interrumpe por acontecimientos propios del vendedor, Algunas de ellas pueden ser que el vagonero decida por voluntad propia ya no vender más debido a que se encontró en el convoy a algún amigo o familiar, porque le han avisado bajo el lenguaje de la venta ambulante que el operativo esta cerca, porque un jefe de estación viaja a bordo del vagón próximo a abordar, o simplemente porque desee asistir a un sanitario, hacer una llamada telefónica.

⁴ El líder controla muchas cosas y está en su papel ejercer su poder, el cual debe de exhibir para dejar claro quién marca las principales orientaciones para la acción de los vagoneros en el ambiente del Metro; ya sea mediante las instrucciones que dé a los coordinadores de la organización de las cadenas, ya sea a través de acciones más simbólicas, como presumir fotos que se toma con políticos (por ejemplo, diputados y/o funcionarios gubernamentales).

empujones o amenazas a sus colegas, pero también el reconocimiento puede venir de que es alguien que les cae bien.

Respetar la cadena y no saltarla se relaciona con uno de los principios más respetados en la ocupación de vagonero, la de *hacer base*, que consiste en esperar el turno para subir a vender al tren que le corresponde y cuando digo corresponde me refiero a que a cada vendedor le concierne un recorrido, así que se debe respetar el tiempo de los compañeros vendedores antes de subir a vender al tren que le toca, para algunos es una forma de respetarse y trabajar de la forma más democrática. Parece una pauta muy simple, sin embargo no respetarla e intentar subirse a vender sin *hacer base* puede conducir a discusiones, aplicar *la ley del hielo*, peleas e incluso el enfrentamiento entre diferentes grupos de vendedores, en donde los líderes tengan que intervenir para sancionar ó administrar algún tipo de multa que puede ser monetaria o en especie ó en casos aleccionadores para los otros vendedores la suspensión temporal y total del trabajo.

Por desarrollarse en un lugar de trabajo⁵ ubicado en un espacio público, con la inevitable interacción de una multiplicidad de actores, el desempeño de la ocupación implica *imprevistos* de diversa índole, que los vagoneros han sabido sortear, aunque cabe indicar que no es lo único que han tenido que manipular, pues por otra parte han desarrollado diversas resistencias para conducirse en medio de descalificaciones y poco reconocimiento a su trabajo.

Contingencias y áreas de interacción en el deambular de los vagoneros

Una de las características más significativas de la ocupación es contar con la presencia de distintos actores. Los actores incluidos son compañeros, clientes; usuarios, líder (es), coordinadores, jefe de estación, conductores de tren, policía de estación y de operativos, espionaje del STC, ladrón y hasta el juez cívico, cuando llegan a presentarse a pagar la multa por la falta administrativa correspondiente.

⁵ Entiendo como lugar de trabajo de los vagoneros a la constitución realizada por las comunidades de diversa composición y extensión de una actividad constante de institución y afectividad caracterizada por un lenguaje particular, una ritualización específica, una jerarquización interna, una demarcación y la condensación de biografías e historias construidas por quienes la conforman (Aguilar; Seville y Vergara, 2001).

Dentro de las eventualidades podemos indicar que existen contingencias previsibles y no previsibles. Las primeras tendrían que ver con la aparición y el actuar de los actores antes mencionados. Por ejemplo en cuanto al líder⁶ podemos mencionar que al menos para algunos vendedores les representa la figura de padrino o madrina, la imagen a la que se le debe hacer caso sin o con convicción ya que son las personas encargadas de administrar el mercado de trabajo al determinar (a) horarios, en ciertas líneas tres turnos cuando son muchos vendedores; (b) el número de trabajadores por vagones, que generalmente van ingresando al convoy, esto es de cuatro en cuatro y en días con mayores ventas de ocho en ocho; (c) las líneas en las que se puede vender, debido a que la mayoría de los líderes manejan dos y hasta tres líneas; (d) la materia de trabajo, o sea, vender dulces ó vendedor de CD's de música ó audio.

El usuario es otro de los actores principales con los que se involucra el vagonero, pues es siempre el potencial beneficiado y a la vez perjudicado, desde el momento en que, o bien soporta el estruendo de los reproductores de los vendedores de discos, o encuentra el artículo que necesitaba. El trato para el usuario se vuelve muy importante y el vagonero puede tomar una actitud servicial, amable, "educada", aunque también puede suceder lo contrario, ser grosero, agresivo y altanero. Entre los vagoneros existe una diferencia entre cliente y usuario, para eliminarla el vendedor echa mano de las normas de servicio, de lo que ha aprendido y le han inculcado en la ocupación, del trato que ha recibido cuando ha sido cliente, de lo que piensa que debe ser un buen *servicio*, de lo necesario para agrandar y convencerlo para comprar su producto. En la relación usuario-vendedor-cliente, los lazos que se presentan son necesarios, cotidianos y representan enfrentamientos con negociaciones entre estos tres actores en donde se involucran múltiples campos, entre ellos se encuentra el estético, moral, religioso, éticos y de sentimientos.

Con el Jefe de estación, quien en contra de las apariencias o creencia común, este actor es clave y fundamental para desarrollar la ocupación, pues

⁶ En las interacciones con el líder, las acciones que obstaculizan y habilitan son mucho más elaboradas y deliberadamente desplegadas a nivel de la acción reflexiva, en comparación con las del usuario; el líder puede decidir imponer un castigo exagerado o incluso eximir de ellos a algún vagonero que violó una regla según lo crea conveniente. Asimismo, puede impedir el acceso a la ocupación a alguien o dárselo.

en términos institucionales sería la persona responsable de no permitir la venta en los vagones. Sin embargo, existen condiciones que obstruyen esa importante función; dos de las más importantes es la aceptación de los sobornos y el hecho de que es insuficiente el personal asignado a la seguridad de los 4.5 millones de usuarios, que además de evitar la venta ambulante no es lo único que deben cuidar, sino también la vigilancia de bodegas, talleres, trenes.

La interacción con los compañeros de trabajo es fundamental para la sobrevivencia de la ocupación. Una primera idea equivocada de quien no conoce este medio es creer que a esta ocupación se accede por voluntad de quien lo desea, y una segunda creencia errónea, es pensar que trabajar de vagonero es una forma de obtener dinero fácil. Otro tercer supuesto errado es pensar que los vagoneros son libres de vender como quieran sin respetar normas. Muy por el contrario, hay momentos en los que el castigo o sanción pueden ser muy elevados si se viola alguna regla no escrita. Dichas normas no son claras, sino más bien tienen cierta flexibilidad interpretativa dentro de ciertos márgenes: surgen y se aprenden durante la interacción misma, en cuyo curso cada vagonero concreto va internalizando su propio estilo de aprender a ser vagonero. Es decir, mientras por un lado hay amplia libertad de realizar un estilo propio de trabajo y de ser vagonero, por el otro, la violación de las normas o estructuras que acotan dicha libertad implica fuertes castigos que pueden poner en peligro la integridad física y moral. De manera inevitable, los vagoneros interactúan entre sí tanto para organizar el trabajo como para convivir.

Se pensaría que un vagonero, para poder permanecer largo tiempo en la ocupación, es suficiente tener una buena relación con el líder, usuario y compañeros, sin embargo dentro de este último grupo existe un conjunto de vendedores que también incide sobre el trabajo de la venta ambulante al interior del Metro. Se trata de los llamados coordinadores de línea, que entre sus funciones esta el cuidar a los vagoneros, apoyarlos en lo que necesiten, resolver las dificultades más inmediatas, como que un vendedor o usuario sufra un accidente, así como también el entregar un reporte al líder de los sucesos más importantes. Organizar a los vendedores, darles instrucciones y algunas veces dar plazas a conocidos, amigos o familiares para vender en los

trenes. En un símil con el trabajo clásico, sería el *trabajador de confianza* en la organización, el *capataz o supervisor*, generalmente también es un vagonero, con la diferencia que tienen un ingreso extra de cuotas, las cuales son pagadas por gente a su cargo, por personas que “metió” a trabajar bajo su “protección”.

La relación continua entre el conductor del Metro y el vagonero implica muchas disputas, pues generalmente los vagoneros inciden constantemente en el trabajo de los conductores, ya que muchas veces abren y cierran las puertas a destiempo, sus bocinas impiden el cierre de puertas y provocan accidentes al cerrar las puertas abruptamente. Aunque desde otra perspectiva, son los conductores quienes impiden que los vagoneros puedan vender, pues no anuncian la partida y el cierre para tener tiempo de ingresar al tren. Sin embargo esto no impide que se tenga buenas relaciones entre ellos, ya que existen conductores muy tolerantes de la venta ambulante y aunque nunca ha habido expresamente un acuerdo, con algunos conductores se tiene cierta cordialidad y respeto para lograr su actividad.

Finalmente y para no enumerar una lista de una vez y para siempre, los múltiples actores en la ocupación basta con mencionar que la misma naturaleza de este transporte hace poco determinable el número preciso de actores, aunque entre ellos se pueden mencionar al sindicato, el juez civil, los asaltantes a mano armada, carteristas, prostitutas, limosneros, invidentes, tímidos, músicos de todo tipo, niños de la calle, minusválidos, que pueden permanecer poco o mucho tiempo en el espacio de trabajo del vagonero, pero indudablemente influyen y al menos en una ocasión se ha tenido contacto con ellos.

Resistencias en el subterráneo mexicano

Hasta antes de Marzo del 2009, la ocupación de vendedor ambulante del Metro se regía por una serie de rutinas que de alguna forma proporcionaban *fijeza* a su permanencia en el STC. Sin embargo a partir de las ofensivas que el gobierno de la Ciudad de México (CM) encabezado por Marcelo Ebrad, ha emprendido en contra de los comerciantes callejeros de la (CM)⁷, comenzó en

⁷ Cuya primera fase fue el desalojo del perímetro “A” del Centro Histórico (CH) y como segunda fase el retiro del perímetro “B”, programa para el 12 de abril.

las estaciones del Metro de manera inusual y especialmente intensa la puesta en marcha de operativos parcialmente “permanentes” en las 175 estaciones, hecho que de inmediato tiene como consecuencia la introducción de al menos otros actores como la policía especializada y de vendedores de *arriba*⁸, lo que genera inquietud e incertidumbre de *casi* todos los que intervienen en la venta ambulante, tanto de los vagoneros, el personal del tren metropolitano, así como de los líderes.

Los primeros, están inquietos por la preocupación de ver su fuente de trabajo extinguida y por las acciones que irán a emprender en consecuencia. Los segundos, porque en el intento de recuperar los espacios del tren metropolitano sus “ingresos extras” sean mermados. Finalmente porque para los dirigentes les tocaría jugar un papel muy importante entre los otros dos, ya que pueden ver su fuente de ingreso suprimido y deben defenderlo y/ ó vender a estos trabajadores como ocurrió en el Centro Histórico, aun no se sabe con claridad, lo que sí se puede reseñar son las tácticas que, al menos de parte de los vagoneros han emprendido.

Si bien el *uso* del espacio que los vagoneros han hecho de las instalaciones del Metro, nos permite hablar, entre otras cosas de la *apropiación colectiva* del espacio público de uno de los transportes más importantes en la Ciudad, no solo por los mecanismos de ingreso y permanencia en la venta ambulante, sino por hecho de ***estar ahí***, que entre otras cosas involucra el conocimiento de las mercancías, temporadas, tipo de comprador, habilidades y toda una serie de características conectadas a una forma de ser, vender y hasta de cultura.

La primera forma de apropiación observada es el desarrollo de un lenguaje verbal y corporal propio, con múltiples aristas y aunque no es exclusivo de este tipo de venta sí es posible afirmar que juega uno de los papeles más importantes para que continúen vendiendo hoy día. Solo quien convive con ellos puede saber a que se refiere cuando en los vagones se escucha un chiflido largo e intenso, puede identificar las señas que regularmente se hacen para indicar a sus compañeros que hay operativo en la

⁸ Los vagoneros llaman vendedores de arriba a los que se encontraban ubicados en el perímetro A y B del Centro Histórico, tal vez bajo una analogía entre los lugares de trabajo, ellos arriba a la vista de todos y nosotros escondidos, solo visibles cuando se desciende al subterráneo.

estación de arribo y que por tanto hay que encubrirse como usuarios, escondiendo las bocinas, guardando la mercancía, e incluso para hacer que los más novatos salgan corriendo del vagón al llegar al andén.

Lo anterior no solo es válido para el lenguaje verbal, sino también para la expresión corpórea y abre una puerta más para incursionar en el significado de la actividad laboral del vagonero. Por ejemplo, es el caso de dos vagoneros cuando se encuentran en el mismo vagón, uno de ellos cuestiona la intromisión del otro utilizando las manos “levantándolas”, el otro responde de la misma manera, moviendo las manos y haciendo un “gesto” de súplica, tras ello, un “acuerdo” para trabajar en donde el primero “cede” su turno al segundo. Por tanto siguiendo con la idea de Van Dijk (2001) el lenguaje, al menos en este tipo de vendedores, es visto como una actividad creadora- recreadora constantemente⁹ y representa una vía de acceso privilegiada para la inmersión en sus mundos de vida, pues desemboca en una amplia gama de medios de significación y por tanto en el comienzo de diversas pericias para sobrellevar: (a) la agresión y desaprobación de parte los usuarios y autoridades del Metro; (b) extorsión constante de parte de autoridades y organizaciones de la venta ambulante; (c) estar en peligro de sufrir algún accidente como caídas ya sea en el andén, el vagón o las vías; (d) enfrentar una campaña publicitaria de desprestigio a su ocupación; (e) que su ocupación sea usurpada y utilizada para otros fines distintos a la venta (robar, violar y pedir limosna); (f) ser señalados como desechos de la sociedad, como trabajadores sucios, vívales y timadores; (g) contender el desgaste físico y subjetivo provocado por la ocupación (gestos, palabras, comportamientos y actitudes); (h) Trabajar en constante competencia con otros vagoneros; (i) Vivir en la incertidumbre de la desaparición de su ocupación y por tanto de sus ingresos económicos.

Lo anterior genera una idea desarrollada por Scott “cuando el insulto no es sino una variante de las ofensas que sufre sistemáticamente toda una raza, una clase o una capa social, entonces la fantasía [de venganza y enfrentamiento] se puede convertir en un producto cultural colectivo” (1990: 32)

⁹ Para el autor es en el discurso en donde se recupera la dimensión social y contextual cuando producimos un acto del habla, tal es el caso de una pregunta, una amenaza, una promesa, etc., por lo que se vuelve necesario recuperar el contexto situacional para entender el significado.

oculto a la vista del público y dar por sí la aparición de un discurso oculto, que en términos generales implica tres criterios (1) ser específico de un espacio social determinado y de un conjunto particular de actores, (2) no contiene sólo actos de lenguaje sino también una extensa gama de prácticas, finalmente (3) la frontera del discurso público y el secreto es una zona de incesante conflicto entre los poderosos y dominados (Scott, 1990:38).

Para los vendedores ambulantes del Metro, una forma del discurso oculto es la careta y el anonimato. En donde se puede expresar chistes y parodias que puedan hacer referencia a algún tipo de situación que involucre a algunos de los actores. Aunque el más representativo es el de utilizar las canciones de sus discos compactos, como un medio de expresar lo que se quisiera pero no se atreverían a decir. Por ejemplo, cuando existe un policía, taquillero, jefe de estación, compañero, etc. poco aceptado entre los vagoneros, es normal que entre vagoneros se repita a todo volumen, una canción que contenga insultos ó ambientes semejantes a los que se desea expresar, al hacerlo se escuchan susurros entre ellos sobre la persona a la que se “dedica” la canción,¹⁰ se señala con la mirada a quién esta dedicada. Muchas veces los motivos para una táctica así responde no solo a cuestiones laborales, sino que va más allá, al ámbito personal y hasta sentimental, por lo que es importante que el actor aludido se percate que tal o cual canción *va para él*.

En el mismo contexto, es común entre ellos narrar en voz alta la historia de alguna fábula para *echar* como dicen ellos “habladas que duelan” o “secretos a gritos”, o simplemente hablar en tercera persona. En caso de no aprobarse dicha conducta entre los mismos vendedores se emprenden un linchamiento voraz, no solo para los *enemigos*, sino también para sus compañeros que son tratados de lambiscones y traicioneros, e incluso cuando la motivación es causa de un acto grave como la injusticia del cese de actividades por no asistir a una marcha a causa de tener a un familiar enfermo, los vagoneros promueven el aislamiento, la *ley del hielo* y hasta se sanciona moralmente por no “reírse” o por no reproducir la parodia en otros momentos y

¹⁰ La canción puede ser de cualquier género, basta que contenga palabras ofensivas como las siguientes “*sácate de aquí perro lanudo*” “si tu piensas que me has roto la ma...ceta no te preocupes ya me acostumbre a regarla, y ya te me estas pasando de ver...de, mañana te secas yo me consigo otra planta”. Por mencionar algunas.

lugares.

Otra forma de resistencia es la de la simulación, que implica la supresión de emociones que denoten lo contrario al disimulo. Por ejemplo la sonrisita amable al usuario, el decirle “sí como no... lo que usted diga jefe” al líder, lo cual denota gran habilidad de manipulación de la sumisión y adulación para conseguir fines propios, aunque esto implique reconfirmar la ideología social de los dominadores. Muchas veces entre los grupos de vagoneros llegan a conspirar para *poner en escena* una situación que les deje beneficio a todos, por ejemplo cuando un jefe de estación aparece en el andén no falta el vendedor que le dice *¿que paso mi jefe?, ¿va a querer que vaya por su agua o comida?, ¿quiere un dulce?*. Pero en su ausencia le llegan a escupir el agua, la frotan por su cuerpo y en ocasiones dan regalos de mercancía defectuosa ó poco salubre, pues el objetivo de todo esto es preservar las apariencias y evitar desconfianza entre las personas a las que se les presta la atención.

Pese a que lo anterior es sumamente importante para el desahogo de su subjetividad, los vendedores del tren metropolitano han activado otras tácticas referentes al conocimiento de las mercancías y su disposición o habilidades requeridas para la venta¹¹, en donde la resistencia por excelencia de este tipo de vendedores es volverse *clandestinos*, reformulando sus estrategia de venta, poniéndola a disposición de la situación, volviéndose más cautelosos en evidenciar que son vagoneros, utilizan bocinas más pequeñas, menos estruendosas, tratan de apegarse más a las reglas de saber dar el cambio, han dividido en dos turnos a los trabajadores, han dejado de comprar mercancía china lo cual era inimaginable hace un año, pues no tan fácil renunciaban a las cuantiosas ganancias, o al apegarse a horarios más restringidos de venta.

¹¹ Por mencionar algunas podemos indicar que en medio de persecuciones y hostigamientos, varios vagoneros han decidido dejar de vender, por el momento, discos pirata y se han inclinado más por el llamado artículo de ocasión, aunque esto le ocasione mermas en sus ingresos, ya que implica ir a buscar el artículo que *jale*, a bajo costo y hacer una mayor inversión para que convenga. Otros vagoneros han decidido comprar dulces y artículos de novedad en lugares que les puedan extender notas de remisión, pues muchas veces ese es el argumento que más prevalece al ser detenido por algún tipo de operativo. Aunque no siempre es posible llevar a cabo esta práctica, debido a que cuentan con una red de distribuidores que les permite adquirir mercancía barata para venderla cara, por ello han decidido alterar las notas de remisión, fotocopiarlas y distribuir las entre sus amistades o familiares.

Conclusiones

Lo descrito en párrafos anteriores pone en evidencia que el grado de vínculo social que se alcance con los diversos actores involucrados en la ocupación es un factor crucial no sólo para el control del proceso de trabajo, o sea para realizarlo sin grandes dificultades, sino también para el grado de precariedad padecido en forma de estrés, psicológico-emocional, violencia y agresividad (pelea y consensos entre actores) ó el simplemente para optimizar el cansancio físico de recorrer los vagones (al no poder acordar horarios, o no tener familiares ayudando a caminar durante el proceso de venta) y por tanto influye en el grado de padecimiento que se puede tener.

Así que en lugar de apresurarnos a caracterizar al Metro como un lugar de extrema agresividad y generalizar hacia todos los vagoneros a manera de calificarlos como delincuentes, habría que decir que sí hay actos que requieren de agresión ó al menos de una exhibición teatral o performance de la misma, por ejemplo abrir las puertas usando la fuerza cuando el tren esta por partir, gritar al interior del vagón para llamar la atención del usuario-cliente, aumentar el volumen de sus reproductores de audio y video en un espacio tan acotado como es el vagón, dar un *empujoncito* al usuario en caso de impedir el recorrido del vagón, intimidar a cualquier persona ajena a la organización vía amenazas, insultos y a veces golpes. Por tanto, lo que interesa destacar aquí es la distinción entre lo que objetivamente requiere de una dosis importante de agresividad para continuar vendiendo en el Metro, lo cual tiene que ver con la capacidad que tiene los vagoneros para auto controlarse ante tanto estrés acumulado en la subjetividad y en el medio objetivo del Metro. Se trata de una *delicadeza en el trato social* que al no tenerla el vagonero se vuelve a los ojos de muchos una persona no apta para el trabajo de vagonero.

En cuanto a la dosis de agresividad presente en la ocupación cabe aclarar que habría que distinguirla de los rasgos propios de la personalidad, tal es el caso de vendedores que poseen de manera estructural rasgos antisociales con un sesgo de agresividad delincencial que llegan a utilizar la actividad como medio para robar, a manera de que perjudican a este ambiente y hasta los propios ambulantes se les oponen y los rechazan porque evidentemente están no solo perjudicándolos en la imagen de su persona sino a la existencia y viabilidad para que este trabajo pueda seguir existiendo en un

medio que de por sí está estresado. Con ello, la agresividad se suele pensar como un requisito casi necesario para poder continuar y destacar en el medio social de los vagoneros, no obstante en el proceso laboral del vagonero que llegan a ser tan significativas en la subjetividad y contra las apariencias de que éste es un ambiente muy agresivo y altamente individualista, sucede por el contrario, que las relaciones de solidaridad son indispensables, por lo que la agresividad tiene dos vertientes, a) como dosis de agresividad necesaria para permanecer vendiendo¹², y b) para hacer “amigos” o alianzas como un medio de soporte para lograr objetivos.¹³

Y aunque se necesita la agresividad para vender su mercancía frente a los propios pasajeros como a los compañeros, también se necesitan de alianzas, y tanto en la agresividad como en las alianzas, hay reglas que hay que saber respetar. Este sentido se refiere no tanto a lo que logran en su trabajo imponiéndole a éste una creatividad, como son los casos anteriores, sino a su capacidad de adaptarse a las férreas reglas no escritas que rigen al trabajo de vagonero, las cuales de no existir, su ocupación simplemente no estuviera porque el líder desarrolla la “importante” labor de negociar con las autoridades mientras el grupo contribuye a sostener mediante una serie de estrategias de acción colectiva (principalmente la cadena y los pitazos de los coordinadores), sostener viva la ocupación de vagonero, con gran audacia y habilidades que se requieren para sobrevivir en el Metro.

Lo cual sacude la vivencia y el significado hacia su propio trabajo de estas personas, y si antes era entendido como un lugar con un alto grado de vulnerabilidad, ahora no solo se sienten frágiles ante eventos nuevos, sino también sin un rumbo fijo a seguir, sin un futuro, pues son escépticos a las promesas de las autoridades, las cuales no podrán dar trabajo a todos y

¹² De un bajo control de los vagoneros sobre su propio proceso de trabajo, se desprenden padecimientos de varios tipos, algunos de estos padecimientos están en manos y dependen de otros actores, como el líder o las autoridades del Metro, otros son más circunstanciales, pero unos vagoneros tienen mayor capacidad de afrontarlos por los recursos objetivos y/o subjetivos que tienen a su alcance.

¹³ Los vendedores que saben negociar o se esfuerzan por negociar con los demás las condiciones de trabajo a manera de que resulten más llevaderas y sin grandes incidentes, tienen sus propios padecimientos, claro, muy distintas de los que no lo logran, como por ejemplo, las negociaciones que tienen que establecer con los líderes para sacar a su familiar de una multa o para ausentarse a trabajar algún día.

aunque pudieran hacerlo, jamás podrían ofrecerles un salario comparado con lo que aquí ganan, sobre todo porque lo han visto ante la queja de los desalojados del CH quienes se han empleado en este nicho de mercado y de manera esporádica expresan su disgusto por trabajar bajo la clandestinidad.

El vagoneo muestra entre otras cosas que no hay plena libertad, sino cláusulas de formalidad, la incorporación de prácticas que siempre existieron en la vida cotidiana pero que no habían sido parte del trabajo (golpear, marchar, etc.), que existe un desplazamiento de sentido que no necesariamente tiene que ver en sí con el mundo del trabajo (vestirse bien, adquirir el estatus de ser “alguien” a pesar de ser ex convictos, discapacitados, discriminados, etc.)¹⁴ a pesar de ello son logros valorados en la ocupación, así que para ser vagonero se necesita algo más que disposición, se necesita contar con un capital social¹⁵. De aquí que no sea gratuita la presencia entre los vagoneros de una especie de orgullo, pese a la gran precariedad, rechazo y adversidades que los enfrentan.

Bibliografía

Aguilar, Miguel Angel; Seville, Amparo y Vergara, Abilio, Coord. (2001) **La ciudad desde sus lugares. Trece ventanas etnográficas para una metrópoli**. UAMI, CONACULTA, Miguel Angel Porrúa, México

Alexander, Jeffrey, (1994), “La acción social y sus ambientes”, en Alexander Jeffrey & Giesen, Bernhard, (comps.), (1994), **El vínculo micro-macro**, Universidad de Guadalajara-Gama Editorial.

¹⁴ En el trabajo de campo se encontró que a propósito de las dificultades que enfrentan los vagoneros, éstas se pueden clasificar por grupos vulnerables, de los cuales existen como principales: niños, adultos mayores, y ciegos.

¹⁵ Para Granovetter (1973) los elementos básicos del capital social son: confianza, normas y redes; las redes sociales se consideran tanto elementos constitutivos como productores de capital social. El capital social permite facilitar las acciones de los individuos dentro de la estructura, las acciones que produce tiene la propiedad de afectar a otros individuos además del actor. Y las redes sociales determinan la mezcla del orden y desorden, cooperación y oportunismo presentes en una sociedad.

Augé, Marc (1998) “El viajero subterráneo. Un etnólogo en el metro” Segunda edición. Barcelona, España, pp.117.

_____ (1998) “Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad.” Segunda edición. Barcelona, España, pp.123.

Bolton, Sharon (2006) **Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo**, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 57, primavera de 2006, pp. 3-29

Collins, Randall, (2009), **Cadenas de rituales de interacción**, Barcelona: Anthropos.

De la Garza, E., Gayosso, J.L & Moreno, S., (2008), **La querrela de la identidad ¿Pasado sistémico, presente fragmentario?**, México: (mimeo inédito)

Granovetter, Mark S. “*Economic action and social structure: the problem of embeddedness*”, en en AJS, vol. 91, num. 3, nov. 1985, pp. 481-510

_____ (1998) “*The strength of weak ties*”, en AJS, vol. 78, num. 6, pp, 1361-1380.

Maza, Díaz Cortés Octavio Martín (2000) Análisis de las formas de trabajo no asalariado y su relación con los diversos espacios de la vida cotidiana. **Un estudio de caso la vendedoras de JAFRA COSMETIC´S en Morelia, Michoacán.** TESIS DE MAESTRIA

Montaño, Hirose Luis (2006) “Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo” en “*Mobbing y Salud. Repercusiones Negativas en los trabajadores y en los espacios laborales*” **Cuando el trabajo nos castiga (2006)**, Ravelo

Blancas, Patricia; Peña Saint Martin, Florencia y Sánchez Díaz, Sergio G (coords.) versión electrónica. Pp. 63-79.

Muñoz, Blanca, (2005), ***Modelos culturales: teoría sociopolítica de la cultura***, Barcelona: Anthropos.

Ruiz, de los Santos Sandra Rosalía (2009), ***La jornada sobre rieles: Deambulando entre los vagoneros del Metro de la Ciudad de México***. Tesis de Maestría en Estudios Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana.

Scott, James C. (2000) ***Los dominados y el arte de la resistencia***. México, Era.

Van Dijk, Teun A. (comp.)(2001) ***El discurso como estructura y proceso***. Barcelona, Gedisa. pp. 21-63 y 107-169.

____ (1980) ***Estructuras y funciones del discurso***. Madrid, España: Siglo XXI.

**El acoso mediático sobre los electricistas del Sindicato Mexicano de Electricistas tras la extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.
Las repercusiones empíricas y emocionales entre ellos y sus familias.**

Dr. Mario Ortega Olivares
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco
ortegaoli@hotmail.com

Para justificar la arbitraria extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro los medios de comunicación electrónicos desplegaron una campaña con el fin de desprestigiar a los trabajadores sindicalizados. Los calificativos de privilegiados, corruptos e ineficientes lanzados ante la opinión pública en forma constante y sistemática, funcionaron como una forma de acoso laboral contra los electricistas.

Aunque se ha estudiado la influencia política y económica de tal tipo de campañas a nivel macro; los efectos a nivel micro de esta forma de *mobbing* sobre los trabajadores y sus familias han sido poco estudiados. En los sondeos ellos reportan alteraciones en su situación emocional como enojo, frustración y depresión; y la presencia de alteraciones orgánicas como gastritis o pérdida del sueño. Lo cual también ha afectado la vida cotidiana de su familia. Esta ponencia discutirá los efectos del acoso laboral sobre los sindicalizados y las repercusiones empíricas y emocionales sobre ellos y sus familiares.

Acoso Mediático.

En junio de 2005 Marina Parés definió al Acoso mediático:

"Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona tendente a provocar el desprestigio de la misma, utilizando para ello cualquier medio de comunicación de masas incluido las redes virtuales de internet"

Por su parte Santiago Camacho recuerda aquella máxima de: Calumnia que algo queda. La mentira siempre ha existido y existirá mientras alguien obtenga algún beneficio de ella. Según el autor los medios de comunicación pierden su vocación de servicio público cuando se ven sometidos a la lógica implacable de las leyes del mercado.

Dos características del acoso mediático son la hostilidad abierta, manifestada porque el acosador demuestra hallarse siempre en lo cierto y se irrita con facilidad cuando algo o alguien pone en duda su posición de superioridad. Todo el mundo debe ajustarse a él. Y porque el acusador culpabiliza en forma a la víctima, la señala como la única responsable de que haya surgido un determinado problema. Se constituye deliberadamente en juez.

Correa advierte al respecto que muchas guerras han sido precedidas por una gran mentira mediático como ocurrió con la invasión norteamericana en Vietnam. «Nos justifican» cada gran guerra con lo que aparecerá más tarde (demasiado tarde) como una información falsa. Como cuando se informó que dos barcos estadounidenses habían sido atacados por los norvietnamitas en la bahía de Tonkin. Después se supo que tal agresión nunca existió, pero las enormes pérdidas de vidas de ambos lados del conflicto armado las conocemos todos.

En el caso de la desaparición de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro que proporcionaba energía eléctrica a la Ciudad de México y a la zona central del país. Por lo cual quedaron en la indefensión las 44 mil familias de los empleados de dicha empresa, ocurrió algo semejante. Granados Chapa una de las voces más equilibradas en los medios de comunicación mexicanos analizó dicha temática al cumplirse un año y medio de la extinción de dicho organismo estatal, a la que reconoce como atrevida pero no se atreve a llamar inteligente.

“Hoy se cumple año y medio, 18 meses de que se decretó la extinción del organismo público descentralizado Luz y Fuerza del Centro. El conflicto a que dio lugar esa decisión, calificada de valerosa pero que nadie se ha atrevido a llamar inteligente, continúa vivo. Dieciséis mil miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas no han depuesto su decisión de resistir y aun de hacer volver atrás el procedimiento de liquidación, meta en apariencia imposible por resoluciones judiciales como la de la Suprema Corte que determinó la constitucionalidad de la actuación del Ejecutivo. Pero tratándose de un fenómeno extremadamente complejo, aún están abiertas vías legales de impugnación, como la que reprocha al Gobierno Federal haber emitido el decreto del 11 de octubre de 2009 sin apearse a los términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Están igualmente en curso demandas de orden laboral, pues el tribunal constitucional fue claro al establecer que la extinción

no afectó por sí misma las relaciones de trabajo entre el organismo liquidado y sus asalariados. Al propio tiempo que la resistencia obrera prueba que el cálculo de exterminar al sindicato se fundó en supuestos falsos, aparecen algunas de las razones de fondo de la inviabilidad financiera del organismo afectado, que condujeron a extinguir a una empresa más que centenaria a través de sus diversas modalidades.”

Los electricistas que laboraban en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y se agremian en el Sindicato Mexicano de Electricistas titular del contrato colectivo firmado con la empresa, ha denunciado ser víctima de una campaña de comunicación perversa que ha lastimado su imagen frente al público de usuarios. Desde el momento en que saltándose a la legislación vigente la Policía Federal tomó con medidas de fuerza las instalaciones de Luz y Fuerza del Centro, varios medios los calificaron de privilegiados por contar con un contrato colectivo de trabajo, de ser empleados costosos por contar con altos salarios y prestaciones, por lo que sería la causa de la penuria económica de la empresa eléctrica.

Algunos medios de comunicación de la prensa y la televisión mexicana se cargaron contra los trabajadores ignorando que al cerrarse la empresa, cuarenta y cuatro mil familias quedaron en la incertidumbre por dejar de recibir un salario. Los sindicalistas han sufrido un acoso mediático por parte de exitosos comunicadores que detrás de su amable y educada apariencia externa, olvidaron que detrás del conflicto por el cierre de la empresa habían seres humanos que han sido sometidos a un sufrimiento constante. Desde los noticieros se llevaba un conteo puntual de aquellos electricistas que aceptaban su liquidación para desanimar al gremio. El daño ha llegado a tal grado que cuando los despedidos buscan otro empleo, son rechazados bajo el argumento de pertenecer a un sindicato conflictivo.

Para el editorialista Granados Chapa una razón no explicitada del cierre de la empresa fue estimular la privatización del sector eléctrico en beneficio de productores particulares. Por lo que nos recuerda que ellos generan energía eléctrica, a pesar de que la constitución mexicana lo prohíbe explícitamente. El periodista analizó los datos sobre el sector de energía incluido por la Auditoría Superior de la Federación en su informe sobre la Cuenta Pública del 2009, para referirse al tema desde datos duros no sesgados por intereses partidistas.

“LFC desde su creación había recibido transferencias presupuestales cuantiosas y que entre 2001 y 2009 se incrementaron en más de 200 por ciento, ya que pasaron de 13 mil millones de pesos en el primer año a 42 mil millones en el segundo. Sin embargo, debe aclararse que eso no fue exclusivo del organismo liquidado; también la CFE recibió cuantiosas transferencias que se mantuvieron altas, al incrementarse de 46.6 miles de millones de pesos a 98.3 miles de millones durante ese mismo periodo.

“Los costos casi duplicaron sus ingresos por ventas. De 2001 a 2008 la entidad registró ingresos por ventas de 282 mil millones de pesos, mientras que sus costos ascendieron a 524 mil millones de pesos, es decir 186 por ciento sus ingresos. Debe reiterarse que la inversión en proyectos de infraestructura autorizados por los coordinadores sectoriales, SHCP y SENER, para la entidad fueron insuficientes para generar la electricidad que demandaba la zona centro del país y en consecuencia esta provenía de compras a la CFE. Los altos costos de la energía comprada a CFE implicaron que estos aumentaran 90.8 por ciento como proporción de los ingresos totales de 2001 a 119.5 por ciento en 2008”.

Las cifras desmienten por sí mismas el argumento esgrimido que atribuía a las costosas prestaciones de los trabajadores electricistas la situación ruinosa de la Compañía de Luz y fuerza del Centro. Pues la empresa energética fue colocada en una situación difícil. La Auditoría Superior de la Federación reconoce como notorio él:

“desplazamiento que está sufriendo el servicio público de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en el país por los Productores Externos de Energía (PEE) y el alto grado de desocupación de la planta productiva del SEN (Sistema Eléctrico Nacional) en propiedad del Estado.

“En 2007, Unión Fenosa, productor privado independiente de origen español vendió el Kw (quilovatio hora) a CFE a 59 centavos y CFE lo vendió a su vez a LFC a 1 peso y 93 centavos...En 2008, las compañías eléctricas en su conjunto aumentaron el Kw a 93 centavos y CFE lo transfirió a LFC a 1.50 pesos, y la SHCP obligó al organismo liquidado a vender al usuario a 1.18 centavos (sic, por pesos). Ello originó que los

costos de explotación de CFE fueran absorbidos por LFC generando un sobreprecio de cerca de 13 mil millones de pesos en 2009. La energía comprada a CFE tuvo un costo que se incrementó de 41.5 miles de millones de pesos en 2001 a 108.4 miles de millones de pesos en 2008; así, los costos de explotación se integraron 56 por ciento de electricidad comprada a CFE y 26 por ciento de pasivo laboral principalmente. Los altos costos de energía eléctrica que la CFE adquiere de los PEE fueron transferidos a la propia LFC deteriorando aún más su situación financiera.

Granados Chapa señala como otros costos adicionales afectaron el desempeño financiero de la Compañía de Luz, como los adeudos que tenían los gobiernos de los Estados de México, Hidalgo, Morelos y Puebla. Los cuales ascendían a 7.4 mil millones de pesos hasta junio de 2009. Así como el deficiente cobro de los adeudos empresariales que ascendían a 2.4 mil millones de pesos para esas fechas.

Un caso mediático.

Aunque el acoso mediático sobre los sindicalistas del SME fue generalizado, salvo honrosas excepciones. Un caso especial fue el del distanciamiento que se manifestó entre los sindicalistas y un comunicador del diario Milenio. Como prueba de tal desazón, el periodista reconoció su desconcierto la:

“virulencia con que nos estaba tratando el SME. Secuela de esa hostilidad fue la tumultuosa protesta nocturna afuera de nuestras instalaciones el frío jueves 5 de noviembre. Nos parecían injustas las acusaciones, dolían los adjetivos.

“Sin aviso previo, y para nuestra sorpresa, la gente de Martín Esparza se acercó para informar que él aceptaba una entrevista en vivo con Carlos Marín. Esa rara conversación se transmitió sin incidentes el jueves 26. El lunes 30, Esparza regresó a MILENIO Televisión para proponer un enlace de cinco notables como primer paso para abrir una ruta de contacto con el gobierno federal.

“Ayer transmitimos en vivo el momento en que las mujeres levantaron con dignidad, y se puede decir que victoriosas, la huelga de hambre.

“Escribo lo anterior para dejar registro de cómo se dieron las cosas. Qué bueno que en esta ocasión nuestro trabajo periodístico haya servido para acercar a las partes

en conflicto. Pero ese no era ni es nuestro objetivo. A nosotros nos toca registrar información, procesarla y difundirla. Lo mejor que se pueda.” (Gómez Leyva, 10 de diciembre de 2009).

Al respecto Figueroa en su columna Café Avenida publicada el 17 de octubre de 2009, en el Herald de Chihuahua comentó lo siguiente:

*“Pura propaganda no puede vencer a las movilizaciones, por el contrario, pueden incendiar las praderas porque hasta suenan a burla y están llenas de cinismo. Un ejemplo de la estulticia y manipulación de los medios para aplaudirse a sí mismos de estos gobiernos la tenemos en lo escrito por **Ciro Gómez Leyva** que desde el título de su artículo sentencia al SME: ‘Hoy, el último canto del SME’.”*

Y a continuación selecciona algunos párrafos de dicho artículo, sobre los cuales invitamos a los lectores para que saquen sus propias conclusiones:

"El SME presumirá esta noche que 100 mil almas, o más, marcharon en respaldo de su lucha.

“Denunciará la "ilegalidad" en la extinción de Luz y Fuerza del Centro. Reclamará una mesa de diálogo con el gobierno que ya lo liquidó. Señalará la estrategia privatizadora de "la oligarquía". Renegará de los medios y soltará una que otra mentira, comprensible en los días de batalla

“La suerte del SME, contrario a lo que varios creíamos, no se jugará en las calles, así vengan otras "megamarchas". Se definirá en la capacidad que tenga la Comisión Federal de Electricidad en los próximos 15, 20 días para operar la desmadrada infraestructura, más o menos como la operaba el satanizado SME. Si la CFE lo hace, y además el número de electricistas que pasen a cobrar las suculentas liquidaciones es cuantioso, el SME, ya derrotado en los hechos, habrá sido barrido de la faz de la tierra. La marcha de esta tarde, pues, no sería más que el canto del cisne. Ronco. Triste: no por los líderes, sino por los muchos buenos electricistas que hoy pisarán el Zócalo religioso”.

A más de un año y medio del paso del control de servicio eléctrico a la Comisión Federal de Electricidad en la Ciudad de México. La suspensión del flujo eléctrico es una vivencia frecuente

para la población capitalina y el costo del servicio para el público usuario se ha incrementado en algunos casos de manera espectacular.

Datos históricos.

La industria eléctrica surgió en México a finales del siglo XIX, cuando grupos de empresarios nacionales e internacionales fundaron empresas como la Electric Light Company Ltd. La Mexican Light and Power Company y la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso S.A. A inicios del siglo XX se inicia la construcción de la infraestructura eléctrica con obras como la presa que inundaría al poblado de Necaxa. Aunque esta industria es creada por la iniciativa privada, a partir de 1938 se inició un proceso de nacionalización que concluyó en 1960.

La Compañía de Luz y Fuerza del Centro fue un organismo descentralizado creado con personalidad jurídica y dotada de su propio patrimonio, para servir a los mexicanos. Hasta 2009 fue operada por el Estado. Se encargaba de suministrar el fluido eléctrico al Distrito Federal y a varios municipios de los Estados de México, Hidalgo, Morelos y Puebla.

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). El 14 de diciembre de 1914 se coaligaron los electricistas con los telefonistas para constituir un sindicato de empleados y obreros del ramo eléctrico. Unos cuantos días después, el 21 de diciembre cambiaron su nombre por Sindicato Mexicano de Electricistas. En tan sólo cinco meses el SME estalló dos huelgas y mejoró sus salarios y condiciones laborales, incluyendo la incautación de la Mexican Telegraph and Telephone.

En 1936 el SME inició otro histórico paro en el marco de un movimiento huelguístico que incluyó a los ferrocarrileros. El pliego de demandas del SME incluía el reparto de utilidades, la semana de 42 horas, el incremento de la prima de antigüedad, vacaciones, servicio médico y una mejora salarial. En dicho movimiento el pueblo se solidarizó con los huelguistas a pesar de las dificultades que generaba la falta de luz eléctrica en la capital del país.

Al año siguiente se constituyó una Comisión Federal de Electricidad y en 1938 se publicó el proyecto de ley de energía eléctrica que inició la gradual nacionalización de la industria eléctrica. Se esperaba que la CFE como organismo descentralizado controlara paulatinamente el potencial hidráulico de nuestro país.

En 1963 se modificó la denominación social de la empresa por el nombre de Compañía de Luz y Fuerza del Centro. Once años después en enero de 1974 se decretó la liquidación de la compañía de Luz y fuerza del Centro y asociadas.

En 1985 se firmó un convenio de delimitación de zonas entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la Comisión Federal de Electricidad, donde se redujo en más del 50 por ciento la zona de influencia de la primera empresa. Por decreto presidencial se descentralizó la empresa pública y se transformó en Luz y Fuerza del Centro, al recibir una personalidad jurídica y un patrimonio propio. En junio de 2003 arrancó la operación de su quinta subestación en Teotihuacán. El sábado 10 de octubre de 2009 sin ninguna comunicación previa a los afectados, unos cinco mil elementos de la Policía Federal ocuparon antes de las 23:00 horas las instalaciones de la empresa, antes de que se hubiera publicado oficialmente la extinción de Luz y Fuerza, así como la liquidación de sus 44 mil trabajadores.

El gobierno justificó el haber trasgredido a su propio Estado de derecho en base a los siguientes criterios. El que la mayor parte de los recursos que generaba Luz y Fuerza del centro se destinaban a sufragar los privilegios de los trabajadores electricistas y las onerosas prestaciones que habían conseguido en sus revisiones sindicales.

La justificación.

Desde el punto de vista de las autoridades el contrato colectivo de los electricistas les había arrebatado el control de la compañía, pues antes de toma decisiones debían consultar al sindicato. Además se contrataban trabajadores innecesarios para ofrecer el servicio eléctrico, sólo porque así lo establecía dicho contrato.

Por ello Luz y Fuerza del Centro ya no era una compañía financieramente viable, lo cual afectaba la calidad y la cobertura de energía eléctrica a los usuarios. También la empresa sufría pérdidas ocasionadas por robos y presentaba fallas técnicas por ineficacia y corrupción, que representaban la tercera parte de la electricidad distribuida.

El gobierno mexicano se comprometía en esos días a no privatizar el servicio eléctrico, lo cual resultaría inconstitucional, por lo que la Comisión Federal de Electricidad administraría el proceso de liquidación de Luz y fuerza y se comprometería a ofrecer la energía eléctrica en el área de influencia. Por lo cual el servicio se garantizaría con toda normalidad, en los hechos

poblaciones como la capitalina sufrieron frecuentes y prolongadas interrupciones del servicio eléctrico que pusieron en cuestión la supuesta calidad mundial de la CFE.

Se respetarían los derechos de los electricistas despedidos pues serían indemnizados conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el propio contrato colectivo. Cada trabajador recibiría el equivalente a dos años y medio de sueldo en promedio y se cumpliría lo establecido por el artículo 436 de la LFT. Para apresurar la liquidación de los electricistas y debilitar la resistencia sindical, las autoridades federales otorgarían un bono adicional a quienes se retiraran voluntariamente antes de una fecha tope establecida. Dicho pago extraordinario dependería de la antigüedad del trabajador de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad	Premio
Menor a 6 años	10%
Desde 6 años pero menor a 11	20%
Desde 11 años pero menor a 21	40%
Desde 21 años pero menor a 26	60%
26 años o más	80%

Al trece de julio de 2010 a pesar de los continuos llamados en los medios de comunicación, habían cobrado su liquidación unos 16 mil de los 44 mil ex trabajadores de la compañía.

A los electricistas ya jubilados se les garantizaría el pago integro y puntual de sus jubilaciones y se prometió recontratar a diez mil ex trabajadores de la compañía de luz, algo que a un año y medio de su extinción nunca ha ocurrido ni se ve que podría ocurrir. A un puñado de ex

trabajadores integrados en cooperativas se les otorgaron unos cuantos contratos para podar árboles que dañan las instalaciones, pero se han encontrado con dificultades para renovarlos.

El punto de vista sindical.

Para el SME las autoridades mexicanas pretenden privatizar la industria eléctrica para ofertarla a empresas nacionales e internacionales. La razón real de la extinción de Luz y Fuerza del Centro habría sido eliminar una posible oposición sindical al uso de la red eléctrica para ofertar el llamado triple play de cable, teléfono e internet, pues los avances tecnológicos ahora permiten la transmisión de datos no solo por fibra óptica sino también por cable de cobre. Pues en marzo del 2008 se había firmado en el contrato colectivo una cláusula donde se abría la posibilidad para que el SME solicitara una concesión para la explotación de una red pública de comunicaciones. A través de la cual los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro hubieran podido ofertar el servicio de transmisión de datos y video. Incluyendo el servicio telefónico, el Internet y la televisión de paga.

La red de la extinta Luz y Fuerza del Centro ya contaba con once anillos metropolitanos de mil kilómetros de fibra óptica, de la cual el 80% tiene 12 y 24 pares de fibra, mientras que el otro 20% se compone con 36 pares de fibra.

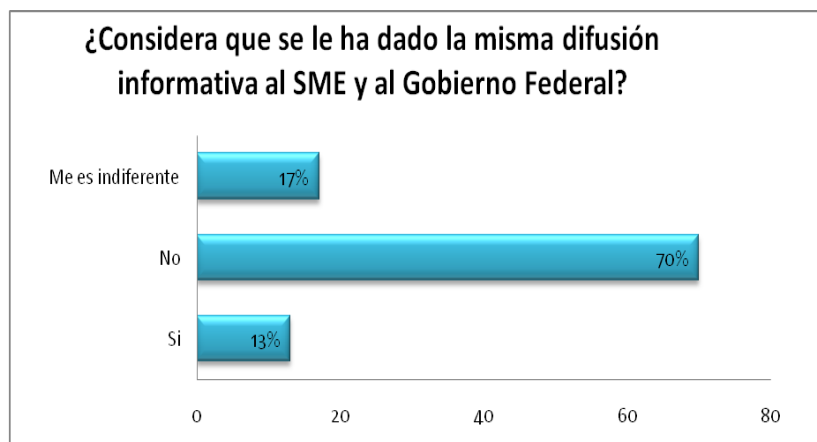
Aunque el tamaño de la fibra óptica de la extinta compañía no se puede comparar con la de CFE, su importancia es estratégica pues atendía al corazón del país.

Repercusiones subjetivas entre los sindicalistas.

Un equipo modular de estudiantes de administración de la UAM-Xochimilco se propuso identificar las repercusiones emocionales padecidas por los ex trabajadores y sus familias a consecuencia de la arbitraria extinción de Luz y Fuerza del Centro. En lo particular se enfocaron en describir la forma en que fue alterada su vida cotidiana por la pérdida del empleo y la percepción que tuvieron de la campaña de acoso mediático a la que se vieron expuestos. Sin embargo desconozco los nombres de los autores, por ello lo consideraré anónimo hasta que los identifique para reconocer su esfuerzo.

Como era un ensayo exploratorio la muestra no fue representativa pues sólo se aplicó el cuestionario con preguntas cerradas a sesenta ex trabajadores electricistas. También se entrevistó a los miembros de la familia de un sindicalista para conocer su punto de vista.

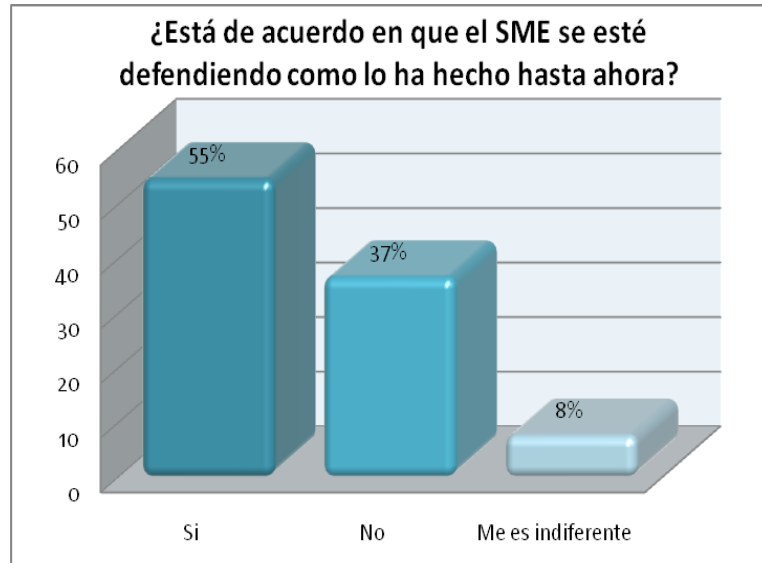
Además se encuestó a sesenta personas ajenas al conflicto para evaluar su conocimiento e interpretación del conflicto laboral. Un setenta por ciento del público consideró que los medios no concedieron la misma importancia informativa a la posición del sindicato y las autoridades.



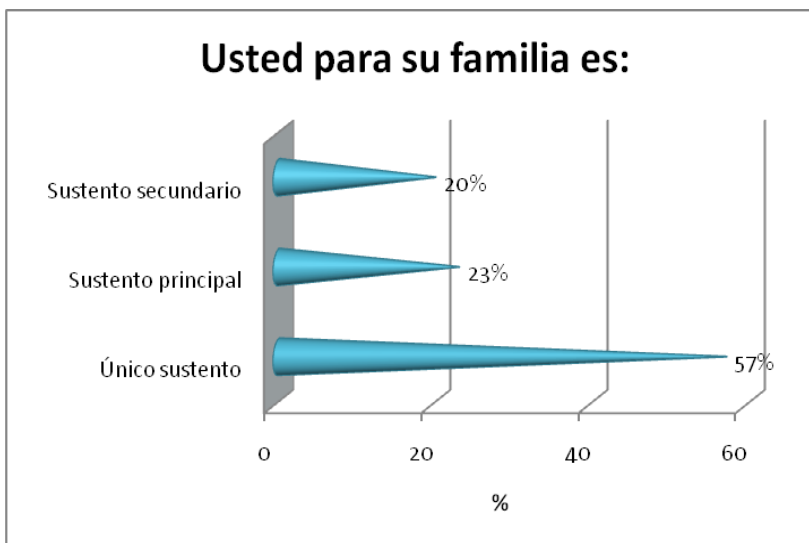
Los estudiantes concluyeron que “siendo la TV el medio informativo que más se utiliza para conocer los avances del problema, y teniendo en cuenta que la TV sólo difunde información por parte del Gobierno que está en contra del SME, se ha construido una opinión negativa en contra de los ex-trabajadores afectados.”

Entre los resultados de la encuesta a personas externas al conflicto destacó que un 55% estaba de acuerdo con la forma en que los trabajadores se habían defendido hasta ese momento. Un porcentaje importante de 37% no estaba de acuerdo y el restante permanecía indiferente.

“Esto puede deberse a que a pesar de que la mayoría de las personas encuestadas estuvo de acuerdo en el cierre de dicha organización, están consientes de que de alguna manera deben luchar por recuperar sus empleos. Sin embargo es considerable el porcentaje de las personas que no están de acuerdo (37%), lo cual suponemos que se puede deber a que sobre todo las manifestaciones, afectan la vialidad y de cierta forma la imagen de la ciudad.”



En cuanto a las repercusiones en el ambiente familiar de los sindicalistas se reporta que un 57% dijeron ser el sustento principal, por lo que las familias han sido seriamente afectadas por la ausencia de dicha fuente de ingresos.

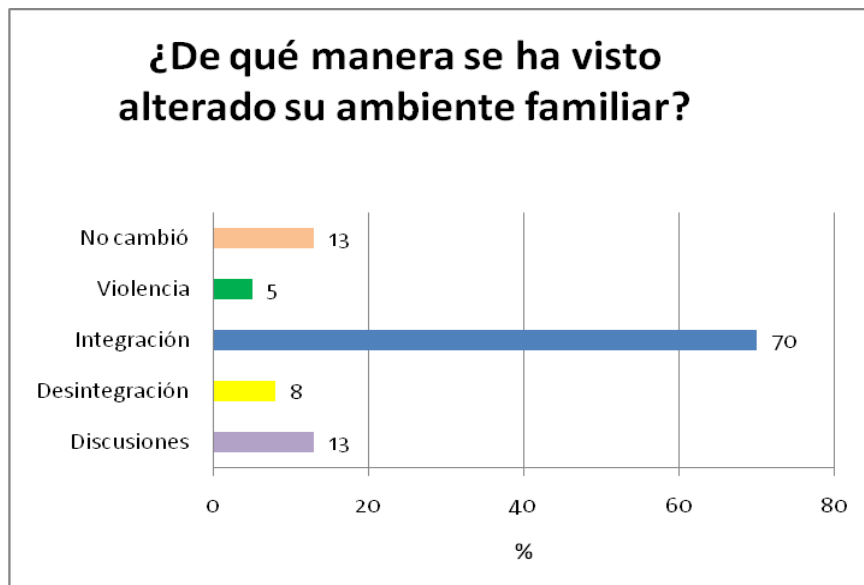


Del 51% de los electricistas encuestados dependen más de tres personas. Se encontró que estas familias no hubieran podido subsistir sin el apoyo familiar que han recibido.

Recibe medio para subsistir de	%
Asociación externa	2
Apoyo social	27
Negocio propio	2
Apoyo familiar	75
Otro	12

“Sin embargo, a pesar de las fuertes carencias por las que están pasando las familias que dependían de LyFC, en general manifiestan tener mayor integración (70%). Pero otras tantas (8%), confiesan que sus familias se encuentran desintegradas lo cual agrava aún más su estado emocional.

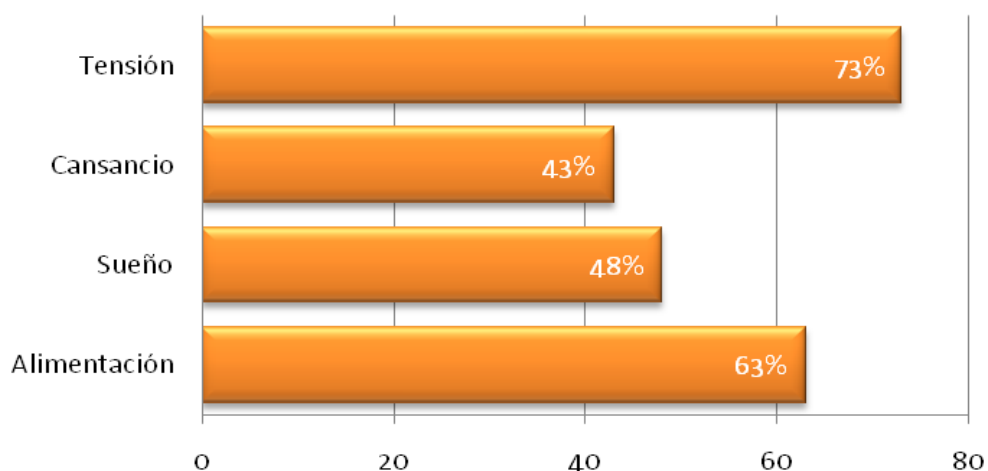
Es importante mencionar que en algunas de estas familias ha habido violencia (5%) y discusiones (13%), las cuales surgen a partir de la ausencia de recursos económicos.”



El 73% de los ex electricistas admitieron que su modo de vida se ha alterado pues sufren tensión nerviosa. Destaca el hecho de que 63% de ellos reporte una disminución en la

frecuencia con la que se alimentan, pues han reducido de tres veces a sólo una comida al día. Como efecto de su situación el 48% de los encuestados reportó una disminución de sus horas de sueño.

¿Qué aspectos han cambiado en su forma de vida?

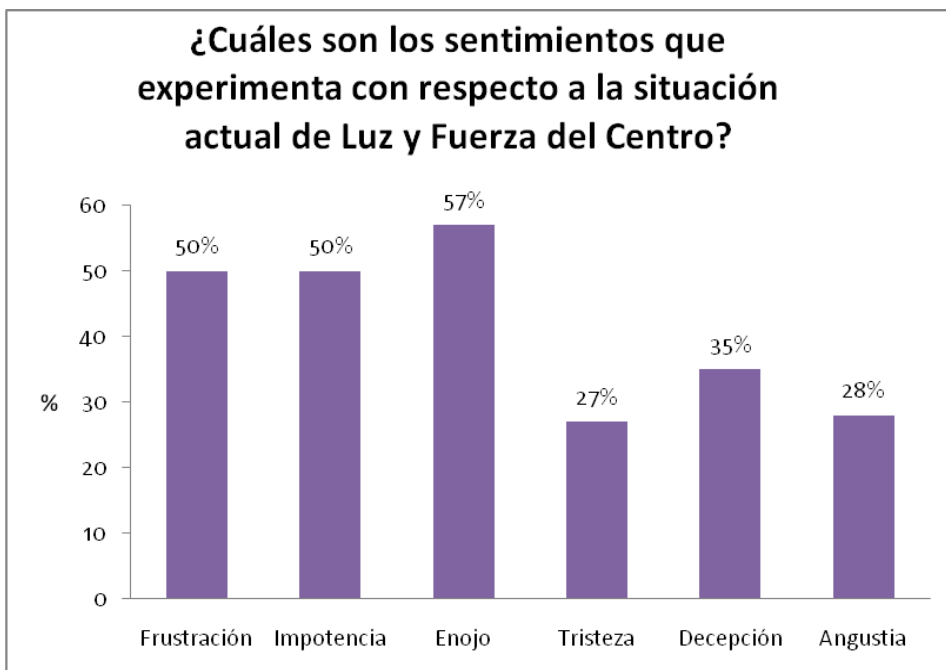


Ante la pérdida de su empleo los electricistas manifiestan alteraciones en su subjetividad.

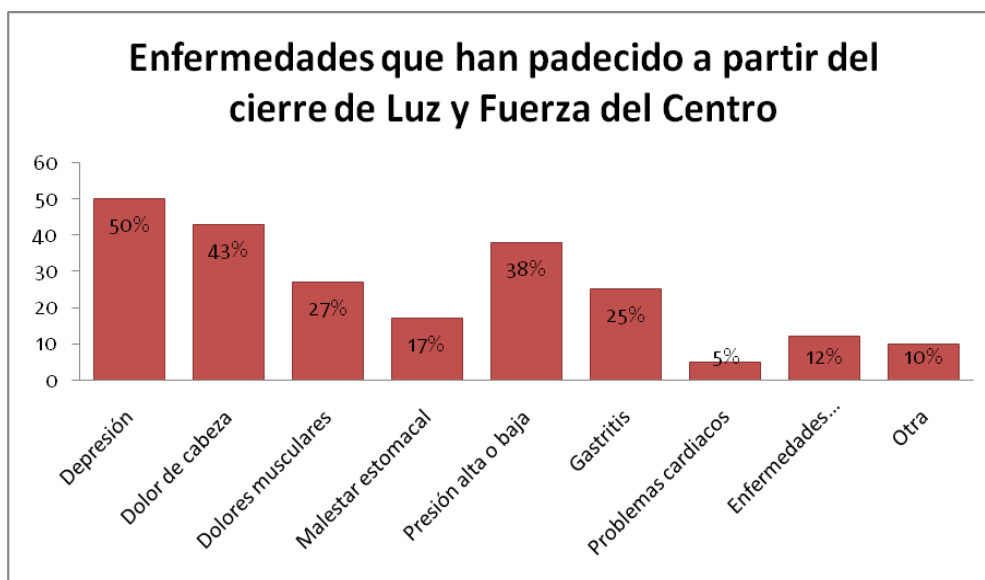
“El 57% de las personas encuestadas dijeron sentir enojo, sobre todo hacia el presidente de la república, ya que se les hace totalmente injusto y arbitrario el decreto anunciado por éste; el 50% declararon sentir frustración e impotencia, porque están consientes que a pesar de la lucha que están haciendo, el gobierno tiene mayor poder, por lo que saben que es probable que éste manipule la situación.”

La decepción por la manera en los medios interpretaron la toma policiaca de las instalaciones se manifestó en el 35% de los casos. El 28% de ellos se sienten angustiados por no encontrar la manera de sostener a su familia y por las pocas posibilidades de encontrar otro empleo. La

penuria de sus familias ha despertado tristeza en el 27% de los casos.



Como era de esperarse la situación por la que atraviesan también ha repercutido en la salud de los ex electricistas. Quienes reconocieron padecer al menos tres de nueva enfermedades consultadas. Un 43% sufre dolores de cabeza, 25% padece gastritis, otro 27% dolores musculares. Pero la enfermedad más reportada fue la depresión que hace estragos entre la mitad de quienes fueron encuestados.



Entrevista a un integrante del Sindicato Mexicano de Electricistas.

El once de octubre de 2009 fue muy lamentable para los trabajadores electricistas y para el pueblo de México. Fue la extinción de una empresa pública, prestadora del servicio público de energía eléctrica. En un abrir y cerrar de ojos el gobierno la extinción sin ponerse a pensar en nada más que en beneficiar a las empresas transnacionales, a las empresas contratistas que le trabajan a Comisión Federal de Electricidad y que vinieron a hacer el trabajo que realizábamos los del SME.

La noche del 10 de octubre sonó el teléfono, y me dicen: prende la televisión están tomando las instalaciones de Luz y Fuerza del Centro, al verlo me dio un vuelco el corazón. La policía federal tomó con lujo de violencia las instalaciones con armas de fuego.

En cuanto a la manera como estoy cubriendo los gastos familiares, te comento que como mi suegro es jubilado de la compañía, él nos apoya a mi esposa y a mis tres hijos. Con un dinero para solventar los gastos más necesarios, como mi hijo el mayor estudia en la universidad y tiene un trabajo extra también nos apoya. Pero lo que me brindan mi hijo y mi suegro es insuficiente para salir adelante. Hemos reducido los gastos al máximo, dejamos de comprar ropa y zapatos.

Hemos bajado el nivel de vida, pero gracias a Dios con mucha dignidad. El gobierno federal no se ha tocado el corazón para denigrarnos y difamarnos a más no poder, nos puso una etiqueta. Si vamos a buscar trabajo a una empresa, lo primero que es que tu último patrón fue Luz y Fuerza del Centro. Nos han vetado para que no nos den un empleo que nos permita algún recurso para mantener a nuestras familias.

La verdadera intención al decretar la extinción de Luz y Fuerza del Centro, que no fue liquidar por ineficiente, por corrupta. Hoy tras 17 meses de lucha digna resistencia. Hemos demostrado al legislativo y a la ciudadanía que ellos sólo querían apoderarse de la fibra óptica. Y desaparecer a un sindicato que ha sido la piedra en el zapato contra los intentos de privatizar a la industria eléctrica.

Fue un robo no nada más a nosotros sino a todos los mexicanos, pues la energía eléctrica es un servicio indispensable para cualquier persona que debería tener un costo al alcanza de todas las personas. No a los costos a los que Comisión Federal de Electricidad pretende cobrar.

La huelga de hambre fue una forma de resistencia que se levantó porque el secretario de gobernación se comprometió a solucionar el problema. Pero después de 7 meses de que se levantó la huelga de hambre no ha cumplido.

En cuanto a mi familia te comento. Tengo un hijo de 11 años que eh afortunadamente ha entendido mi situación. La situación es difícil, no te voy a decir que yo lo tenía acostumbrado a lujos porque no es cierto. Ganaba 6 mil pesos mensuales, un salario que no se puede comparar con los 147 mil pesos mensuales que recibe Lozano. Cada quince días pedíamos una pizza en tu pobre casa, ahora mi hijo le pide una y yo le digo aguántame porque no hay. En broma le digo no te voy a comprar una, te voy a comprar dos, pero cuando regrese a trabajar. Ahora cuando me pide algo el mismo dice: -pero cuando regreses a trabajar. Imagínate lo que siento cuando mi hijo me hace esa observación. Es una cosa que de verdad te muerdes la lengua, porque es tu familia...

En mi casa la familia me ha comprendido, pero nos hemos enterado de que hay compañeros que han tenido muchos problemas aún después de haberse liquidado, pues los han abandonado sus hijos y su esposa.

Hay compañeros que están solos en la en la resistencia porque su esposa no quiso luchar junto con él. O no quiso atenerse a lo poco que nos iban a poder ayudar.

Nos tienen que regresar el trabajo, porque legalmente hemos acreditado ante las autoridades que tenemos la razón. Nos tiene que regresar nuestro trabajo porque está en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, está en nuestro contrato colectivo. No estamos pidiendo nada a lo que no tengamos derecho.

En un principio si me afecto la campaña de desprestigio que armaron en la televisión, la gente nos veía como bichos raros. Nos pusieron una etiqueta, cuando le dábamos un volante a la gente, parecía que le íbamos a pegar lepra, que le íbamos a darle un pellizco o que le íbamos a morder un pedazo. Fue una cosa muy fuerte pero gracias a Dios hemos tenido el valor de ver a la gente a la cara, porque tenemos la dignidad y tenemos la razón. Hoy después de 17 meses, la gente voltea a vernos y se regresa a pedirnos un volante, a pedirnos información. Porque la gente ya despertó, la gente ya se está dando cuenta que todo lo que se dijo fue mentira. Hoy la gente nos busca a nosotros para que hagamos una asamblea de usuarios y les informemos la

verdadera situación por la que se extinguió la empresa. Quiere que les informemos del fraude con los medidores de prepago. Es un fraude porque ni en la ley del servicio público de energía eléctrica está permitido que ustedes paguen el servicio por adelantado.

Todavía hay gente que nos rechaza, a lo mejor sigue creyendo en la idea de que éramos muy costosos para el erario. Pero ya la comisión de la Cámara de Diputados demostró que el problema no éramos nosotros, porque somos los que administramos el patrimonio de la empresa.

Nuestro contrato colectivo de trabajo porque está -como dicen los abogados- subjudice. Está en litigio, para nosotros el contrato todavía está vigente.

La extinción de la compañía de luz me ha provocado un sentimiento de impotencia. Porque aun demostrando a las autoridades que tenemos la razón, que lo que peleamos es justo, no se hace justicia. No sé qué esperan los diputados, los senadores, la misma Suprema Corte de la Nación, que no hacen nada.

Conclusión.

Como hemos visto la premura por extinguir a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro llevó a las autoridades a tomar en forma violenta y pasando por encima de la ley, las instalaciones de la empresa. Para justificar su actuación se articuló en la mayoría de los medios, un discurso que culpó al contrato colectivo de los trabajadores, por la ineficacia y lo oneroso de la generación de energía eléctrica en Luz y Fuerza del Centro.

El acoso mediático y la precarización de su modo de vida por la ausencia del sueldo, alteró las condiciones de reproducción tanto del trabajador como de su esposa e hijos. Algunas familias reforzaron sus lazos ante la agresión, pero otras se han desestructurado. Las consecuencias orgánicas y psicológicas del acoso para los ex electricistas, han ido desde la disminución del número de comidas al día, hasta la presencia de depresión. La falta de sueño es un fenómeno común junto con la presencia de gastritis y otros trastornos psicosomáticos. Pero los trabajadores se enorgullecen de que la resistencia sindical ha evitado que pierdan su dignidad.

Referencias.

Anónimo (2010)

Sin título

México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, licenciatura en Sociología.

Camacho, Santiago (2006)

Calumnia que algo queda. Bulos, mentiras y fraudes detrás de las noticias.

La esfera de los libros.

Correa, Sandra

Mentiras mediáticas

<http://www.acosomoral.org/sandracorrea.htm>

Figueroa, Pepe (17 de octubre de 2009)

El Heraldo de Chihuahua.

Café Avenida

Matar la realidad a periodicazos

<http://www.oem.com.mx/elheraldodechihuahua/notas/n1366894.htm>

Gómez Leyva, Ciro

Al Frente

- 2009-12-10

<http://impreso.milenio.com/node/8686492>

Granados Chapa, Miguel Ángel

Plaza pública, Periódico Reforma.

LFC: causas verdaderas de la extinción

11-Abril-2011

Hernández, Rosa (18 de marzo de 2011)

Entrevista a un integrante del SME.

México, UAM-Xochimilco.

Algunas aportaciones del antropólogo físico a los estudios de violencia en el trabajo

Amaceli Lara Méndez¹

Introducción

El tema de la violencia, ocupa actualmente un lugar preponderante en diversos tipos de publicaciones, es y ha sido abordado por muchos especialistas: filósofos, periodistas, politólogos, historiadores, sociólogos, economistas, antropólogos sociales, un sin fin de personajes que han dado su punto de vista ante este fenómeno social.

Aunque pareciera raro, entre los antropólogos físicos el tema de la violencia no es reciente. Como eje de estudio o paralelamente, varios antropólogos físicos hemos abordado el tema. El presente trabajo es un recuento, no exhaustivo, de los trabajos realizados con una perspectiva antropofísica, en torno a la violencia.

El presente escrito está dividido en tres puntos principales: en el primer punto, hice una revisión de los trabajos de tesis, así como de publicaciones de antropólogos físicos en los que se ha tocado algún tipo de violencia. En el segundo punto, hice una revisión de aquellos trabajos en los que se hace una alusión explícita de la violencia en el ambiente laboral. Por último, consideré pertinente reflexionar acerca de lo que nos falta por hacer en torno a la violencia, desde la antropología física.

La presencia del tema de la violencia en la antropología física

Un antropólogo físico que estudió la violencia en experimentos poco comunes fue Genovés (1993:19), quien afirmaba: "(...) salvo en conocidas excepciones, que confirman la regla, el tiburón, el alacrán, la serpiente, el águila, no atacan en el sentido humano: comen a miembros de otras especies. No se matan entre sí, de manera institucionalizada y generalizada, como tampoco lo hicimos nosotros hasta hace unos

¹Dirección de Antropología Física del INAH

cuantos años. (...) La cultura, o la forma en que la construimos, es base de la explicación de la violencia (...).” Según Genovés, resultado de sus observaciones en uno de sus estudios la búsqueda constante del liderazgo cultural, “aún a riesgo de la propia vida (...); además, (del) cambio de “roles”, de “papeles” culturales -las máscaras que llevamos puestas- constituyen factores claros de violencia. Asimismo Genovés señalaba algo a mi parecer importantísimo, “la comunicación no verbal es mucho más verdadera que la verbal. Mentimos mucho, muchísimo con la palabra -lo que crea fricción y violencia- (más) que con la postura o con el gesto. No somos actores”².

Para rastrear la incursión de los antropólogos físicos en el tema de la violencia comencé con la revisión de los trabajos de tesis de Licenciatura en Antropología Física, así como publicaciones de profesores-investigadores de la misma especialidad, a continuación haré un recuento de los autores y temas abordados.

Desde la perspectiva de la evolución, en 1981 Diechtl Thurner desarrolla el trabajo “El papel del trabajo en el proceso de hominización”. En su tesis afirma que hubo “una malinterpretación de ciertos postulados darwinianos por los llamados *darwinistas sociales*, (...) las grandes consecuencias de dichas interpretaciones condujeron a la sanción científica de dos ideas principales y totalmente falsas: que el mundo animal se caracteriza por una lucha feroz por su existencia; (...) que la especie humana, por su descendencia de este mundo animal, se caracteriza por luchas, hostilidades, competencias y agresividades” (a mi parecer, más bien violencias). “La burguesía industrial de aquella época, recibiendo paradójicamente el apoyo teórico de varios seguidores de Darwin, vio en estas interpretaciones la justificación de la libre competencia, la extrema pobreza al lado de una extrema riqueza, altas tasas de mortalidad infantil entre los pobres, educación como privilegio de la *clase alta*, etc., y todo fue cómodamente explicado por la creencia de que las víctimas eran, en cierta forma, culpables de su propia miseria, ya que se establecieron rápidamente comparaciones entre los *más aptos* y los *más exitosos* de la sociedad y,

² Otros trabajos de Genovés, Santiago entorno a la violencia son: (1968) “El hombre entre la guerra y la paz”, Editorial Labor, Barcelona. (1979) “Informes sobre Acalí”, Instituto de Investigaciones Antropológicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México. (1991) “Expedición a la violencia”, Universidad Nacional Autónoma de México, Fondo de Cultura Económica, México. En coautoría con J. Passy (1977) Comportamiento y violencia, Editorial Diana, México

concomitantemente, los *menos aptos* y los *fracasados*". Entre los objetivos de este trabajo, Diechtl propone un marco teórico para explicar, (con) base al conocimiento actual, los mecanismos subyacentes a la evolución del comportamiento. Algo importante de éste es que la autora retoma las propuestas de la teoría evolutiva de Darwin y explica cómo y en qué contexto han sido retomados para explicar o justificar diferentes tipos de violencia en la sociedad de aquella época.

En 1985 Lerín Piñón presenta la investigación "Percepción social del alcoholismo en los infantes y desnutrición infantil a causa del consumo familiar del alcohol". Se planteó este estudio no solamente desde la perspectiva del proceso salud-enfermedad, sino más bien desde lo estructural, para lo cual se utilizó el concepto "proceso de alcoholización", que considera al fenómeno desde sus funciones tanto positivas como negativas y las consecuencias que ello acarrea. El estudio se realizó en la zona sur de la ciudad de México, en el Pedregal de Santa Úrsula, concluyendo que los infantes son un sector social altamente sujeto a los problemas que desencadena el consumo de alcohol, son influenciados a la aceptación del alcohol por los mensajes de la televisión, la radio, pero también por la familia, los médicos, los sacerdotes y los maestros quienes hacen circular información diversa acerca de los problemas que puede acarrear el alcohol; además, se ven influenciados por las pláticas con los amigos, con información mínima y escasa acerca de las consecuencias del consumo. Más aún, a causa de lo que ven los niños en su medio comunitario y familiar cuando se permite el consumo de alcohol (además de que regula y se controla), se ven con normalidad las obvias consecuencias que acarrea a los familiares y a su comunidad los problemas asociados a este tipo de adicción.

Un año después (1986), Román Berrelleza se titula con el trabajo "El sacrificio de niños en honor a Tlaloc (La ofrenda 48 del Templo Mayor)". De los restos esqueléticos es posible obtener datos de tipo cultural. Entre los más importantes cabe mencionar las formas de enterramiento, que generalmente están relacionadas al aspecto religioso de los pueblos, la deformación craneana intencional, la mutilación dentaria, así como el sacrificio humano. Román, analizó los restos óseos de niños encontrados en la ofrenda

48 del Templo Mayor³, infirió el sacrificio como parte de un ritual en honor a algún Dios. Efectuó la observación de los restos óseos al microscopio, a fin de buscar indicios que pudieran ayudar a aclarar la muerte de los niños. Para dar explicación de las causas de muerte de los niños, recurrió a fuentes históricas y documentales para averiguar más sobre el contexto y características en las que se realizaba este tipo de rituales.

En las fuentes históricas, Román B. encontró que al momento de la conquista española la religión de los mexicas se distinguía por tener un cúmulo de dioses que representaban una multitud de fenómenos naturales y de aspectos de diversa índole. En esas fuentes se señalaba a Tlaloc, como dios principal de la lluvia, pero era “auxiliado” por una multitud de dioses que fungían como sus “ayudantes”. Estos dioses eran los Tlaloques quienes moraban en los cerros y a los cuales también se les consideraba como poseedores de la lluvia. De manera que para “aplacar” sus fuerzas destructoras y congratularse con ellos, diversas fuentes señalan que durante ciertas épocas del año se les ofrecían niños en sacrificio, como una forma de petición de las lluvias, a fin de que éstas se presentaran a buen tiempo para las cosechas (Sahagún, Motolinía, 1979: 35; cit en Román, 1986:149); y dadas las particularidades de la ofrenda número 48, infirió que ésta era un sacrificio de niños en honor a los Tlaloques (ministros pequeños de cuerpo).

¿Dónde queda retratada y establecida la violencia en el ritual? Según Sahagún (1975:98; cit en Román B., 1986:153-154) “(...) Para esta fiesta buscaban muchos niños de teta, comprándolos a sus madres; escogían aquellos que tenían dos remolinos en la cabeza y que hubiesen nacido en buen signo: decían que éstos eran más agradable sacrificio a estos dioses, para que diesen agua en su tiempo”. Muy probablemente los niños fueron sacrificados por degollamiento.

Regresando al siglo XX, Morales R. (1994) presenta el trabajo “Perturbación psicológica (eventos de vida severos) en el crecimiento y desarrollo infantil: un estudio comparativo con niñas de la Ciudad de México. El autor estudió niñas de 9 a 12 años con

³ Restos que estaban depositados en una caja de forma rectangular construida a base de “sillares” de cantera rosa, unidos con estuco.

antecedentes familiares de rechazo, maltrato, abuso físico, abandono, desintegración del núcleo familiar que se encontraban internadas en la casa-hogar para niñas perteneciente al Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y a niñas entre las mismas edades, de un nivel socioeconómico medio, que acudían a una primaria federal, también en el Distrito Federal. Con el requisito de que estas últimas no hubieran sufrido algún proceso de perturbación psicológica severa en sus vidas, realizó medidas antropométricas (para registrar su peso y talla), asimismo realizó placas de rayos X para evaluar la maduración esquelética. Les aplicó pruebas psicológicas proyectivas, y fue en éstas donde encontró mayor evidencia de los procesos de violencia que las niñas habían sufrido.

En 1997 Rodríguez Ruiz aborda un tema que continúa siendo actual la “Contaminación atmosférica de la Ciudad de México y sus efectos en la salud. El caso de los vendedores ambulantes”. La urbanización y el desempleo a gran escala que experimenta la zona metropolitana de la Ciudad de México, ha empeorado las condiciones en que laboran algunos grupos de trabajadores, principalmente los más desprotegidos, como son los trabajadores ambulantes, quienes soportan largas jornadas y pocas expectativas laborales y económicas, además de una serie de factores ambientales de riesgo para la salud en la que desarrollan sus actividades laborales. Convierte esta situación a los vendedores ambulantes, en un grupo vulnerable ante los efectos de la contaminación atmosférica. A pesar de esto, ellos mismos consideran que las molestias a causa de la contaminación atmosférica no son motivo de atención médica, sin embargo, lo que no conocen, es el efecto acumulativo que puede llevar a situaciones de enfermedades crónico degenerativas.

Como tesis doctoral Pijoan Aguadé (1997) presenta el trabajo “ Evidencias de sacrificio humano y canibalismo en restos óseos. El caso del entierro número 14 de Tlatelolco, D.F.”, en éste recurre a fuentes históricas y documentales para relacionar las características de los restos óseos encontrados con la práctica del sacrificio y el canibalismo.^{4,5}

⁴ Otros trabajos en los que ha participado Pijoan Aguadé en relación al mismo tema son: Pijoan Aguadé Carmen y Josefina Mansilla (2007) *¿Niños decapitados? Estudio de caso*, en: “Estudios de Antropología Biológica”, num. XIII, UNAM-INAH,AMAB, México, pp. 381-396. Pijoan Aguadé Carmen y Mansilla

Un trabajo que aborda la problemática que enfrentan las personas con discapacidad, al tratar de adaptarse a una sociedad hostil hacia las personas con este tipo de características es el tema abordado por Torres Veytia (2000): “Barreras arquitectónicas y físicas en el entorno urbano que limitan la readecuación de las personas con discapacidad motora adquirida del miembro inferior.” La violencia por omisión se describe en el sentido de la poca atención que se da para que personas con estas problemáticas puedan desplazarse por la ciudad, para integrarse de una manera más fácil, a un ámbito laboral. La violencia es retratada en una sociedad que abandona a sujetos con algún tipo de discapacidad adquirida; y que es aplicada también a quienes tienen otras formas de discapacidad.

A principios del siglo XXI, en el 2002, se titula Baños Necedal con un trabajo teórico, en el que aborda la violencia desde esta perspectiva: “Agresividad humana y violencia. Un análisis a través de los procesos de escasez y hacinamiento”. En el trabajo el autor afirma que (p.30): *“el conductismo implica una comodidad para el estudio de la agresividad humana y la violencia: si todo es aprehendido entonces la violencia y la agresividad pueden eliminarse al cambiar el sistema social. Sin embargo, la teoría conductista ignora por completo el endosistema biológico, pasando por alto todo lo que esto implica. El medio ambiente, sobre todo el social adquieren un papel protagónico, pero no único en el desarrollo del comportamiento humano (...). En el humano no hay nada más modificador que la cultura y el medio social. La cultura ha funcionado como un mediador entre el hombre y el medio ambiente convirtiéndose, al final, en su medio por excelencia. Así, la cultura es el medio ambiente del hombre y su forma de reproducirse es la sociedad y sus instituciones, por lo tanto, hacerla de lado en el estudio del comportamiento humano es olvidar a la propia definición humana”*. Una vez más se hace énfasis en la importancia de la cultura como el factor principal para poder

Josefina (2004) *Esternones cortados ¿Evidencias de sacrificio humano por extracción del corazón?*, en: “Perspectiva Tafonómica. Evidencias de alteraciones en restos óseos del México Prehispánico”, Carmen Pijoan Aguadé y Xabier Lizarraga Cruchaga (editores), INAH, pp. 69-86. Pijoán Carmen y Josefina Mansilla (1997) “Evidencias de sacrificio humano, modificación ósea y canibalismo en el México Prehispánico”, en: *El cuerpo humano y su tratamiento mortuario*, Elsa Malvido, Gregory Pereira y Vera Tiesler (coordinadores), Colección Científica del INAH, México, pp. 193-212.

⁵ También Talavera González Jorge Arturo (2003) incursionó en el tema del sacrificio humano: *Evidencias de sacrificio humano en restos óseos*, en: *Arqueología Mexicana*, num. 63, Editorial Raíces, México, pp. 30-34

analizar y entender cualquier fenómeno de violencia.

Según Baños, en la actualidad (desde la década de los 80 hasta principios del siglo XXI), las nuevas investigaciones en el campo del comportamiento humano tienen la tendencia, de conformar una teoría sintética del comportamiento humano. Asimismo, considera que ya no se busca la comprensión del problema en un sentido más amplio; de esta forma, el fenómeno de la agresividad humana y la violencia, busca redefinirse. Baños habla específicamente del hacinamiento, como una de las causas más importantes de los brotes de comportamiento agonístico al interior de cada especie. Este hacinamiento tiene una relación directa con la territorialidad, pues la reducción del espacio (...) individual activa un sistema de regulación de la población, ampliamente ligado con el aumento de agresividad individual y ejemplifica el hacinamiento de la siguiente forma, “la salida del territorio representa un riesgo porque se accede a un espacio ajeno y desconocido, donde el hombre está desguarecido ante los demás. Este sentimiento aviva su agresividad, la cual, por convención social, no debe ser manifestada mediante el ataque (violento). Así que el individuo-especie va auto-anulando o inhibiendo sus impulsos agresivos, o casi. Quien hace de este espacio de transición su territorio es una persona que despierta *sospechas* de los demás, como en el caso de los vagabundos y limosneros (a los que) se les adjudican altos niveles de violencia que, como en el caso de los taxistas, conductores de autobuses y microbuses, pasa de una mera adjudicación a una plena manifestación real (de la violencia).

En ese mismo año (2002) Muñoz Guevara se titula con un interesante trabajo de corte histórico: “Violencia interpersonal en la época colonial. Casos procedentes del Hospital Real de Naturales (1531-1822)”, en él se aborda la violencia en la época virreinal en la capital de México. A partir de restos óseos humanos procedentes de dicho periodo histórico, víctimas de actos de violencia y que fueron enterrados en el campo santo del Hospital Real de Naturales. Se revisaron fuentes históricas primarias y secundarias para exponer las condiciones y tipo de problemas sociales que interactuaron sobre los eventos violentos que posiblemente les causaron la muerte.

Muñoz G. logró indentificar una alta incidencia de traumatismos detectados en los

cráneos del Hospital Real de Naturales (71%), provocados muy probablemente por objetos contusos: piedras, palos, mazos o recipientes para beber pulque o algún otro tipo de herramientas de trabajo, así como el propio puño, mismos objetos que con frecuencia se reportan en las referencias y documentos históricos, que eran muy utilizados en los conflictos interpersonales de la época.

En el 2006, encontré varios trabajos que se relacionan con la violencia: Ahedo Rodríguez, aborda el tema de la “Anorexia y cultura. Una etnoexperiencia corporal”. El proceso de civilización occidental ha ido incorporando, de manera creciente y por la vía de la cultura, coacciones sociales que son interiorizadas como normas y valores que contribuyen al control disciplinario sobre el cuerpo y sus funciones vitales; dichas restricciones sociales son perpetuadas por la sociedad y reproducidas al interior de los grupos humanos. Los cambios tendientes hacia un proceso de civilización se han correspondido con un cambio en las exigencias y prohibiciones sociales que han aumentado los “temores humanos” que se producen en situaciones de estrés, los cuales se expresan a través de la desmesura en comportamientos que tipifican al hombre occidentalizado y civilizado (Eliás, 1994, cit. Ahedo, 2006:49). De esta manera la anorexia, es una forma de violencia que individualiza, pero que a la vez es totalizadora y socialmente construida.

En el caso de la anorexia, la violencia se desarrolla en la medida que ciertas personas ejercen poder sobre otras. Uno de estos mecanismos es la comunicación, la producción y reproducción de significados; otra es la técnica perfeccionada del trabajo y de la transformación de lo real; y otra, es la dominación de los medios de coacción, de desigualdad, es decir, “de la acción de unos sobre los otros”. Estos mecanismos se traslapan, se apoyan recíprocamente y se utilizan mutuamente como instrumentos. Asimismo la tradición y el aprendizaje, la costumbre y la moda son imposiciones en las que se enclava el poder. La paradoja de la cultura es liberar pero también someter. Es decir, que no hay una confrontación “cara a cara” entre el poder disciplinario y la libertad sino que existe un “juego” muy complicado de violencia; en el que la “libertad” es precondition del ejercicio del poder. *“(…) Esto hace que el ejercicio del poder no sea la coerción pura y simple de la violencia. En la esencia misma de las relaciones de*

poder se encuentra la “obstinación de la voluntad” de los sujetos y la “sensación de libertad” en un campo repleto de posibilidades de acción; la capacidad de acción de los unos sobre los otros. Esto hace que las relaciones de poder sean un modo de acción sobre acciones y tengan arraigo en la vida social; es decir, vivir en una sociedad es vivir de modo tal que sea posible actuar sobre las acciones de los otros”. En el siglo XXI, las prácticas alimentarias restrictivas motivadas por el modelo de delgadez corporal mantienen un papel importante en la problemática alimentaria dada en la anorexia (Ahedo, 2006).

El año pasado, en el 2010, Hermosillo Ávila obtuvo su título de licenciatura en la disciplina con el trabajo “Causas biopsicosociales del intento de suicidio en mujeres que viven en el D.F.”; en él toma el suicidio como un acto multicausal producto de un proceso que se da a lo largo de la historia de vida de un individuo, en donde hay acontecimientos vitales que concluyen con la ruptura del sujeto con su contexto tomando como vía su cuerpo, ya que es a partir de éste en donde se manifiestan las emociones, los sentimientos y los pensamientos. En los casos de las mujeres entrevistadas, después del intento de suicidio hay un estigma por quienes rodean a la persona que lo hace, hay encierro, no se habla sobre el tema, no importa cómo se sienta el suicida, en algunas hay vergüenza, hay reprobación y hostilidad, en sus relaciones familiares, sociales y de pareja; también en su cuerpo. La experiencia vivida les permitió a las mujeres construir una nueva mirada sobre su realidad, así como el cuestionamiento sobre la manera en que aprendieron a percibir sus procesos de socialización, desde las relaciones cotidianas, hasta su identidad. Fue una especie de catarsis, de aceptación de sí mismas y de su entorno; en algunos casos fue lo contrario.

En cuanto a profesores-investigadores en antropología física, encontré los siguientes trabajos. Herrera Bautista (2005a), brinda un panorama sobre los dichos y los hechos en torno a los migrantes de México. Quienes son vulnerabilizados, abusados físicamente, psicológica y sexualmente. Nuestra compañera, una vez más llama la atención sobre este tema diciendo que el abuso contra la dignidad y los derechos de los migrantes es cotidiano y corre del país de origen al de destino. Según el Instituto Interamericano del Niño de la OEA así como de la UNICEF-DIF, la explotación sexual

de niños y niñas se extiende en 22 estados de la república sin faltar la ciudad de México, integrando a 16 mil niños en este tipo de actividades, que además de ilícitas resultan lesivas para quienes las experimentan. Por lo general, estos niños tienen historiales de violencia intrafamiliar, donde sufrieron malos tratos e incluso relaciones incestuosas que los obligaron a trabajar y vivir en las calles, establecer relaciones sexuales desde temprana edad, enfrentar abusos y hostigamientos sexuales así como consumir diferentes tipos de estupefacientes y drogas (Azaola, 2001; cit en Herrera B., 2005).

Como parte de las Memorias del VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Antropología Biológica, se publica en el 2006 el trabajo de Murillo R. y Romano P.: "La muerte violenta vista a través de los códices mesoamericanos", en este trabajo los autores demuestran que algunos monumentos y pinturas murales denotan la presencia de muertes violentas ocurridas por cuestiones sociales, políticas, económicas y religiosas, y a través del estudio de los restos óseos se ha analizado la muerte por desastres naturales y sacrificios humanos. En este trabajo los autores analizan los códices y en ellos encontraron plasmadas muertes violentas por accidentes, muertes violentas durante el parto, muertes violentas debido a guerras, muerte violenta por riñas personales o territoriales, muerte violenta por suicidio, muertes violentas como castigo por haber cometido algún delito, muertes violentas por sacrificio humano. Así las fuentes documentales son de gran ayuda en el estudio de las poblaciones antiguas, pues en la mirada del antropólogo físico permiten conocer aspectos que no es posible advertir a través del análisis osteológico. Los autores muestran las diferentes circunstancias que provocaban la muerte violenta durante la época prehispánica.

Situando su trabajo en Chalco, Estado de México Herrera y Molinar (2006c) nos hablan de la violencia intrafamiliar, un trabajo donde plasman la percepción que tienen las mujeres y los hombres sobre la violencia instaurada en sus relaciones más íntimas dentro de sus hogares, ya sea en sus familias de origen, como miembros de una pareja o bien en relación con sus hijos, así como los contextos cotidianos en los que se reproducen una serie de preceptos, normas, prácticas, costumbres, posiciones y condiciones ante la vida, que inscriben sus huellas tanto en la corporeidad de los

individuos como en las emociones y sentimientos de los que las vivencian.

Herrera y Palma (2006c:211) dicen: “En este sentido, los relatos de vida de los padres permiten observar las formas de violencia que lesionan a las personas desde su infancia, mismas que asimilan de distintas maneras. Algunos las incorporan como formas de relación cotidiana, otros las cuestionan y tratan de modificarlas; sin embargo, ante una cultura de violencia instituida en la familia, la escuela, la religión, la ideología, la política, en los medios de comunicación, en los deportes, en la sociedad misma, empeñada en mostrar las mieles del poder, es difícil salir airoso, máxime cuando la violencia de la cultura se gesta para evidenciar las diferencias y desigualdades entre unos y otros, ya sea por medio de estereotipos de género, étnicos, de clases sociales y/o económicos, estableciendo relaciones sociales en las que las asimetrías y el poder de los que dominan y sujetan a los otros se legitiman y reproducen.”

Las autoras logran a detalle retratar la realidad de una zona marginada (Herrera y Palma 2006c:215) “(...) es una realidad (en la) que los niños estudiados llevan inscritas en su corporeidad y en su psique lesiones causadas por el diario vivir, son niños vulnerados en sus condiciones biológicas y quizá, de manera más aguda, en su estructura psicosocial y psicoafectiva. Son niños carentes de expresiones afectuosas, de motivaciones que los confirmen como seres valiosos y queridos, aislados del todo social, enfrentando múltiples penurias cotidianas, poniendo a prueba su capacidad de resistencia y creando mecanismos para potenciarse a sí mismos, reto que algunos logran y otros no, que demarcan maneras de andar por la vida.”

Proponiendo “(...) comenzar por develar los abusos que conlleva cada una de las prácticas, creencias, costumbres e instituciones legitimadas socialmente con el fin de transformarlas. Buscar nuevas formas de relación social que no sustenten la dominación, control y subordinación de unos y el poder de otros, en las que se recobre el valor de la vida humana y en las que cada persona sea importante, que pueda explotar al máximo su potencial de crecimiento y desarrollo y que tenga cabida en este mundo para poder realizarse personal y profesionalmente” (Herrera y Palma 2006c: 215). Ambas coinciden en que es un reto para la antropología desentrañar este

fenómeno que atenta contra la vida, salud, derechos y desarrollo de grandes sectores de la sociedad; los comportamientos, prácticas, creencias y costumbres que conllevan cada una de las formas de violencia en las distintas dimensiones de la sociedad.

En el 2009d, Herrera Bautista nos habla de la violencia de género. Aborda el complejo fenómeno de la violencia de género, (que va) más allá de la violencia contra las mujeres, pues es un problema estructural que atraviesa todas las dimensiones de la sociedad, remite a relaciones sociales fundamentadas en asimetrías de poder, donde los hombres aprenden a legitimar su identidad masculina y situarse en una posición de dominio y control, e incorporan en esta construcción a la propia violencia como una forma de vincularse con las mujeres a fin de mantener su supremacía y poder. No obstante, hay otros tipos de violencia tejidas intra-género: la violencia de los hombres contra otros hombres y contra sí mismos, que resulta indispensable observar con el fin de resignificar la propia masculinidad y las relaciones entre los géneros.

Revelar la violencia contra las mujeres como una constante en las relaciones de la vida cotidiana es un hecho reciente en la historia de la humanidad, que se remonta apenas a la década de los setenta del siglo pasado, y surge ante el cuestionamiento de feministas y posteriormente gracias a los estudios de género en torno a lo social, lo político y lo jurídico, pero, sobre todo, a los discursos científicos hegemónicos que construyen, a partir de las diferencias sexuales, las desigualdades sociales que discriminan e invisibilizan a las mujeres en tanto sobrevaloran lo masculino en todos los ámbitos sociales, donde el principio básico de acumulación de poder es el derecho de los hombres (de) expropiar a las mujeres su poder, sus creaciones, sus bienes materiales y simbólicos, así como su propia persona, en la medida en que su identidad se construye a través de los otros y para los otros (Lagarde, 1993, cit en Herrera Bautista, 2009).

De ahí que el género sea una categoría relacional y una condición para múltiples formas de violencia. Ahora bien, la violencia se manifiesta en diversas formas, legitimadas o no, de interrelación social: amenazas, actos u omisiones que de manera cotidiana dominan, someten, controlan y agreden física, verbal, psicoemocional y

sexualmente a las personas y grupos; así, el género es uno de los ejes donde discurren esas desigualdades de poder. Entonces, violencia y género son inseparables porque aquélla se basa en las diferencias sociales y subjetivas entre los sexos y se ejerce en ellos (Velázquez, 2003; cit en Herrera Bautista, 2009)

Una vez más, Herrera publica en coautoría con Molinar P. “Creciendo en la adversidad” (2009e) en este trabajo describen las características y el contexto de vida de un conjunto de familias y las repercusiones de sus distintas particularidades en el crecimiento y desarrollo de un grupo seleccionado de sus hijos. Los casos observados presentan grados diferenciados de violencia al interior de sus grupos domésticos, el maltrato emocional pesa en la experiencia vivida de estos niños, formando parte de su cotidianidad. Los niños que logran adaptarse a estas condiciones ejercen un “aplanamiento” en sus sentimientos y emociones, como una estrategia de sobrevivencia que les permite “ser fuertes” e “indiferentes” a lo que sucede a su alrededor. Situación que también se evidencia en los propios padres, ya que todos aludieron a la falta de expresiones de cariño por parte de sus padres. Es evidente que las condiciones de vida, el entorno físico, familiar, social y educativo, asociado a las múltiples formas de violencia estructural, social, cultural y familiar, conforman la cotidianidad de las personas observadas para este estudio (Herrera B. y Molinar P., 2009). Lo que llama mi atención de este escrito, es que a pesar de la adversidad en que viven los entrevistados, a pesar de todos los tipos de violencia que los rodea, a pesar de que pareciera no haber salida fácil para ellos; en estas personas hay esperanza. Retomo del libro las siguientes palabras “(...) La gente vive con alegría y esperanza, y sobre todo con la seguridad de que algo va a cambiar en sus vidas, tal vez es lo que las motiva a continuar viviendo. (...)”.

En el 2009, sale publicado un artículo de una servidora “Lenguaje violento en la consulta médica gineco-obstétrica”, en éste reconstruyo lo que representa para las mujeres acudir a la consulta con un ginecólogo. Este tipo de revisiones médicas a veces se convierten en experiencias desagradables, ya que el lenguaje verbal del médico, así como el ambiente físico donde tiene lugar la consulta, se tornan negativos para las mujeres.

Recientemente, en el 2010, Muñoz D. publica en coautoría con Santillán D. y Arango un capítulo sobre “La agresión y la violencia en la psicopatología de los primates”. En éste los autores tratan el tema de la agresión y de la violencia en primates, desde la perspectiva de la psicopatología, una combinación entre la etología y la teoría del apego, intentando discernir lo que se puede considerar como conducta agresiva y diferenciarlo de las conductas violentas características de cuatros psicopatológicos o trastornos de conducta. En un ejercicio comparativo entre algunas especies de primates, incluyendo al hombre, pretendieron delimitar la explicación de la agresión y la violencia. El desarrollo de este capítulo se basó en los siguientes supuestos: 1) que la especie humana puede estudiarse bajo los mismos principios evolutivos que cualquier otra especie animal y 2) que un alto porcentaje del comportamiento de los primates es aprendido y se puede asumir que tienen capacidades cognitivas y emocionales altamente desarrolladas, plásticas y por tanto, vulnerables.

También en el 2010 se publica “Reflexiones sobre la violencia”, donde participan Vera C. con el trabajo “La evolución de la violencia. De la evolución de la violencia a la violencia en la evolución”, en este documento Vera afirma que “desde las ciencias de la conducta y, particularmente, desde las evolucionistas, generalmente se caracteriza a la agresividad como un comportamiento fuertemente vinculado a categorías relacionadas con el mantenimiento de la estructura social de los grupos animales, como la jerarquía o la dominancia”. Sin embargo, “del desequilibrio en las relaciones de intercambio y reciprocidad, así como de la institucionalización de los comportamientos agresivos, surgen instancias de represión y coerción” de las que emerge la violencia en las sociedades. Así, la agresividad es un comportamiento compartido con otros organismos, mientras que la violencia es exclusivamente humana.⁶

En el mismo 2010 una servidora publica un artículo donde expongo el lado negativo de vivir en condominio en la Ciudad de México. La falta de vivienda, las grandes

⁶ Otra publicación de Vera Cortés José Luis, en las que aborda el tema de la violencia de manera teórica es (2006) Prólogo, *Laberintos y taxonomías de la violencia*, en: “¿Qué es esa cosa de llamada violencia?”, Suplemento del Boletín Diario de Campo, Instituto Nacional de Antropología e Historia, noviembre-diciembre, México

distancias, la necesidad, hace que las personas que habitamos en esta gran metrópoli, tengamos que vivir en ciertas condiciones, que a la larga, se tornan en conflictivas: departamentos reducidos contruidos con materiales que amplifican los ruidos, convivencia forzada con diversas personas que no respetan a los demás anteponiendo sus intereses personales, la falta de comprensión hacia las necesidades de los demás, hacen que en lugar de vivir tranquilamente, la única opción que tenemos de habitación, se vuelva una tortura en detrimento de nuestra salud física y emocional, dando como resultado, ciudadanos más estresados.

Otros escritos sobre violencia y cuya autoría corresponde a antropólogos físicos están en prensa, uno de ellos corresponde a Herrera B. y Molinar P.: "Expedición por la vio/logía de la Bio/lencia y otros avatares. En este trabajo se abordan viejos paradigmas sociales y viológicos en torno a la violencia. De ahí que se retomen conocimientos desde la genética del comportamiento, la neuropediatría, la neurofisiología, la neuroquímica, la etología, entre otras disciplinas para explorar viejos y nuevos paradigmas, con la finalidad de profundizar en la complejidad y variabilidad del comportamiento humano en relación con otros seres vivos. El texto se vuelve un interesante recorrido por la estructura y funcionamiento cerebral, por los mecanismos y los componentes potenciadores o inhibidores de una gama de comportamientos hasta llegar al comportamiento violento desde la mirada antropológica.

Ambas autoras reconocen su posición ante un fenómeno tan complejo como lo es la violencia: "indagar sobre los seres humanos en relación con la violencia, es una empresa que intimida tanto por su complejidad (...) como por su diversidad de circunstancias históricas, pero que resulta necesaria si queremos explorar ese lado oscuro por demás singular de la condición humana. La violencia es un producto social que se engendra en la relación con los otros. En nuestro tiempo, se configura por desgracia, como un componente cotidiano, con el don de la ubicuidad, presenta múltiples rostros, actores, motivaciones y consecuencias" (Herrera B. y Molinar P., en prensa)

En prensa se encuentra un artículo cuya autoría corresponde nuevamente a Herrera B.,

“Género y violencia, otros senderos para la antropología física en México”. El género y la violencia son de trascendencia para el campo antropofísico, señala la autora, en tanto tienen un sustrato biológico pero cristalizan, se matizan y se expresan en las relaciones sociales, según el contexto sociocultural del que se trate. ¿Cómo abordar esta complejidad de los fenómenos biopsicosociales presentes en los individuos colectivos? Se pregunta, en la actualidad, algunos hemos comenzado a explorar desde otras metodologías y marcos interpretativos esa complejidad antropofísica, no obstante, como se alejan de los temas “tradicionales” de nuestra disciplina, en pocas ocasiones (los trabajos cuya autoría corresponden a los antropólogos físicos), son ovacionados, las más de las veces cuestionados y otras tantas, ignorados.

Coincido con Herrera B., cuando apunta que los seres humanos somos el resultado de un largo proceso evolutivo de hominización-humanización por demás complejo, si bien tenemos el potencial agresivo, la violencia como acto racional, como acto de poder, rebasa con mucho nuestra biología e instintos animales. Por lo que tenemos que considerar a la sociedad, el momento histórico, sus ideologías, el sistema de creencias, las jerarquías sociales, las estrategias de banalización, de aceptación o no, de las múltiples formas de violencia que ponen en evidencia los sentidos, las motivaciones, las justificaciones, las sanciones, los actores y las consecuencias.⁷

Hasta aquí, la revisión de aquellos trabajos que se han incertado o que han dado cuenta de la violencia como parte de los temas abordados. Como el lector se habrá dado cuenta, los antropólogos físicos han tocado la violencia desde diversas perspectivas: experimentalmente en los estudios de Genovés (1993) así como teóricamente y desde la perspectiva evolutiva (Diechtl T.,1981; Muñoz D., 2010; Vera Cortés, 2010); a nivel teórico, con énfasis en la complejidad del ser humano (Baños Nocedal, 2002) pero también han dado cuenta de la violencia estructural, dada por las adversidades económica y social en la que estamos inmersos y que incide en varios aspectos a la población (Herrera Bautista y Molinar Palma; Morales Rojas, 1994; Rodríguez R., 1997; Torres V., 2000, Rodríguez de la Concha, 2004). También se ha

⁷ Otra publicación de Herrera Bautista entorno a la violencia es *Culpa, miedo, vergüenza, la cultura silenciada y la violencia contra las mujeres*, en: “Navegando”, número 3, ENAH, México

reflejado en estos trabajos la violencia institucional, dada en el contexto familiar (Buenrostro A., Ramírez H., Macías B.) y por supuesto la violencia individual (Ahedo, 2006; Hermosillo A., 2010) e interpersonal (Muñoz G., 2002). Pero también se ha señalado la violencia religiosa (Román Berrelleza, 1986, Pijoan A. y Mansilla L., en diversas fechas) y analizado en fuentes históricas (Murillo R. y Romano P. (2006).

Violencia en el trabajo, como eje de estudio

Como lo he ejemplificado en las anteriores cuartillas, la violencia ha sido insertada como un tema paralelo en la investigación de distintos fenómenos sociales, desde la antropología física. Ahora, una recapitulación de aquellos trabajos cuyo tema central ha sido la violencia en el ambiente laboral.

Cabe señalar que el acoso laboral, acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, acoso institucional, psicoterror laboral, entre otras acepciones, ha sido caracterizado y reconocido como tal desde 1980; cuando Leymann acuñó el concepto, llevó a cabo investigaciones y escribió sobre el tema. Algunos de los trabajos que a continuación reseño, hacen énfasis en el fenómeno que ahora nos ocupa. Sin embargo, aunque han abordado el tema de la violencia en el entorno laboral, sus autores no han hecho una alusión específica al tema per se, es por ello que en este punto hago referencia a la violencia en el trabajo en general.

En 1991, se titula como Licenciada en Antropología Física Ramírez V., presentando un trabajo llamado “Los cuerpos olvidados. Investigación sobre el proceso laboral minero y sus repercusiones en la fuerza de trabajo.” Este estudio se desarrolla en el mundo minero. Los mineros ponen al mercado su fuerza de trabajo, y el capital les expropia su facultad de producir, renunciando éstos a su soberanía corporal. Numerosos testimonios de mineros sirvieron para reconocer los momentos en los que sus cuerpos se convirtieron en una maquinaria más. Ramírez analizó cada área de trabajo, para recuperar esa corporeidad expropiada en el proceso de producción. “Todo ello para encontrar al cuerpo enfermo en un espacio de legalización” en donde por una parte el discurso dominante ponderará la enfermedad, y por otra, la medicina legal hará legítima

la enfermedad.

En el 2003, Buenrostro A., aborda un problema relacionado con el tema que nos reúne ahora, “Estrés y trabajo, el caso de los trabajadores de la plataforma marina Akal-Bravo del activo Ek-Balam, Campeche”, como tema de tesis de licenciatura. Para este estudio, el autor vivió junto con los trabajadores de la plataforma, ese entorno fascinante, pero a la vez estresante en el que laboran: “el hecho de estar hacinados en una plataforma marina por 15 días o más, puede crear cierto estrés en los trabajadores e incluso puede presentarse violencia entre ellos. (...) implica un reajuste en todos nuestros patrones tanto sociales como de espacio, (pues en una plataforma no existen los territorios) (...) lo que genera una invasión de los espacios personales de los trabajadores, que repercute en las relaciones interpersonales de manera negativa y que a largo plazo es un importante generador de estrés.

Sin saberlo Buenrostro A., tocó puntos relacionados con el acoso laboral: “al estar aplicando los cuestionarios, se detectaron casos de mucha *agresividad* entre los trabajadores, quienes se *lanzaban* indirectas acerca de la gente que molestaba a sus compañeros” o “A decir de los empleados de menor categoría, los jefes (son) un tanto prepotentes en su trato con la gente de bajo rango, (los jefes) “son muy groseros, hay muchos insultos y se obstinan en pedir estupideces a sus subalternos”.

En el 2005, Ramírez Velázquez publica “Representaciones del estrés y su invisibilidad para la atención”. Un estudio donde las mujeres telefonistas sindicalizadas, dan cuenta del estrés como producto de las condiciones de trabajo adversas a las que están sometidas. La autora describe y analiza las principales representaciones y prácticas que las mismas trabajadoras elaboran al respecto, relacionándolas con el tipo de agentes que perciben como provocadores y los recursos de los que disponen para enfrentarlo. El estrés en este sentido, se convierte en un lenguaje, cuyo uso permite la posibilidad de comunicar ciertos síntomas y sensaciones corporales que han estado silenciados, porque no tienen un sitio preciso y objetivo, pero también expresa un acto de negociación, porque se manifiesta en una disputa en la que intervienen las autoridades empresariales, médicas y sindicales, que tiende a desdibujar toda una

problemática de salud emanada del centro de trabajo, y que desde el discurso biomédico se encarga de categorizar la enfermedad a partir del diagnóstico.

Si bien para el puesto de trabajo de las telefonistas se realizó un rediseño del puesto de las operadoras, tomando en cuenta las medidas necesarias para mejorar el medio ambiente físico del trabajo, garantizando que el nuevo equipo se adaptara a las exigencias ergonómicas; aún con esto, el estrés pasó a un segundo término, descalificándolo, invisibilizándolo como problema de las operadoras.

Las operadoras que participaron en el estudio manifestaron sufrir de estrés. Ramírez Velázquez pudo constatar que el estrés era una protesta que se manifestaba como enojo, coraje, ira, miedo, envidia, agobio o ansiedad. Un lenguaje utilizado por las telefonistas como metáfora de la forma en que el cuerpo expresa su molestia, su hartazgo, su límite, su dolor social, psicológico, político y económico. Lo importante de este estudio es que entre el grupo de operadoras el estrés se ha hecho visible en las relaciones de trabajo hostiles, lo cual muestra su expresión colectiva. En lo individual, se experimenta en sucesivos episodios de enfermedad que ha llevado a un grupo de ellas en busca de un diagnóstico médico. Aún con el diagnóstico, en la mayoría de los casos no hay una atención directa, porque se toma al estrés como un síntoma secundario de alguna enfermedad, como hipertensión, gastritis, colitis, diabetes. Considero que el estudio realizado por Ramírez V., no sólo da cuenta del estrés, sino cómo los superiores, jefes, directivos, médicos de las telefonistas, niegan invisibilizando, un problema que puede tener varias aristas de tipo médico, psicológico, de estabilidad laboral, entre otros aspectos importantes.

También en el 2005b y en coautoría con Molinar P., Herrera B., hace un fiel retrato de las tejedoras de tapetes de Temoaya, nos describen su vida cotidiana, los problemas de subsistencia a los que se enfrentan, las terribles condiciones en las que viven, paradójicamente, tejiéndose alrededor de ellas una vida violenta en muchos sentidos: económica (porque a pesar del trabajo que desempeñan como tejedoras, éste no es reconocido como debiera y se les paga muy poco por ello), social (porque son mujeres y son indígenas, perteneciendo así a uno de los sectores más vulnerables en México);

dando paso así a la violencia de género, que se expresa impidiéndoles tener una mejor calidad de vida a través de un trabajo mejor remunerado, aspectos que por supuesto vulneran su ser en otras dimensiones (como mujeres, como madres, como esposas, como compañeras de trabajo, como seres humanos).

En el 2006 fue presentada la tesis “Condiciones laborales, de vida y salud en menores trabajadores migrantes de la Central de Abastos de la Ciudad de México. Estudio de casos”, de Ramírez Hernández. Donde visibiliza un problema por demás aterrador: dadas las condiciones sociopolíticas y económicas que se han mantenido en nuestro país en las últimas décadas, se han deteriorado las condiciones de vida de la población. Lo cual ha legitimado como “tradicción”, una estrategia de sobrevivencia familiar: el trabajo de los menores de edad. Se están empleando en mayor cantidad menores de edad, en actividades que en el pasado realizaban únicamente adultos debido a que ellos pueden ser explotados con mayor facilidad y percibir menos salario.

Ramírez Hernández va más allá, señalando que este problema social de emplear a los menores de edad, vulnera su potencial de crecimiento y la salud: no se cumplen con horas de descanso, no consumen una buena alimentación, muchos dejan la escuela por continuar trabajando. Lo que trae como consecuencia a largo plazo, marcas de un adulto joven (arrugas, ojeras, semblantes de viejo y una salud muy deteriorada).

En el 2007, es publicado “Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México”, un libro coordinado por Peña Saint Martin, Ravelo Blancas y Sánchez Díaz. En éste Peña Saint Martin y Sánchez Díaz, realizan en coautoría el capítulo “El mobbing. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización”. Los autores hacen una definición de lo que es el mobbing, cómo se presenta en las instituciones o empresa, cuáles son sus características. Según recuerdo, esta publicación fue la primera de su tipo en México, en la que se abordó el problema del acoso laboral en el contexto de ciertos sectores de producción mexicanos. Los autores consideran que el mobbing presenta diversos ángulos para su análisis: el psicológico, como una forma de expresión de la violencia; el legal-jurídico; a partir de la cultura organizacional; desde la defensa de los derechos humanos; así como desde la perspectiva de la salud, entre

otros. Asimismo, se considera su enfoque antropológico partiendo de los siguientes aspectos:

- a) como una manifestación de violencia, es decir, como una nueva forma de comportamiento humano en las sociedades complejas
- b) como una subcultura desarrollada en cierto tipo de organizaciones
- c) como una expresión de la diversidad humana, perspectiva en la que hay que avanzar respecto a los perfiles y comportamientos diferenciales entre acosados y acosadores
- d) desde la heterogeneidad de su impacto en la salud de los individuos que lo sufren
- e) la caracterización de los grupos acosadores: sus redes, sus relaciones y sus formas de operación mediante el uso de métodos etnográficos
- f) la decodificación del lenguaje paradójico que caracteriza al mobbing; y,
- g) el monitoreo que compruebe la existencia del fenómeno en las instituciones.

Según Peña Saint Martín y colaboradores, el acoso laboral parece intensificarse en las condiciones que privan hoy en el empleo formal y se vincula a la distribución del poder, el ritmo y la intensidad del trabajo, la productividad en los centros laborales, la competencia entre los empleados (por trabajo, recursos, o acceso a las escasas opciones de desarrollo). El sector formal, pese a ser considerado todavía un sector protegido, se caracteriza por mantener bajos salarios, jornadas intensas, contratos por periodos determinados, subcontrataciones, inestabilidad laboral, embestidas empresariales contra los sindicatos, privatizaciones, precarización del empleo, etc.; cuyos contextos favorecen el surgimiento del acoso laboral en las organizaciones.

En nuestro país, el mobbing no es un tema del cual se hayan ocupado aún las organizaciones, instancias legales, ni organismos defensores de los derechos humanos, como tampoco los sindicatos, quizá porque son muchas las barreras a superar, principalmente, el reconocimiento del fenómeno como un problema de gran magnitud, menos aún, el planteamiento de medidas creativas y efectivas de prevención y castigo para quienes lo ejerzan (Peña Saint Martín et al, 2007).

En la misma publicación, Fuentes V. y una servidora (2007) tuvimos la oportunidad de colaborar, tratando de responder cuáles eran los rasgos culturales del mobbing. Es

decir, sabemos que el mobbing es un conjunto de actos sucesivos y violentos que se manifiestan en el ambiente laboral, por lo que en este capítulo hicimos énfasis en que estos actos violentos tienen un lenguaje y son aprehendidos, aceptados y reproducidos culturalmente. La cultura, entendida como un sistema de símbolos significativos (desde los gestos hasta cualquier manifestación material realizada por el hombre) que ordena y nos gobierna en diferentes formas, dando una coherencia al modo de vida de quien está en contacto con ella, a través de una serie de mecanismos de control de la conducta (Geertz, 1982; cit en Fuentes y Lara, 2007: 170).

Por lo tanto, partimos del supuesto de que un grupo de trabajadores perteneciente a una misma cultura, están inmersos en un sistema integrado de patrones de conducta aprendida gracias al lenguaje. El lenguaje como el punto medular en la reproducción de un comportamiento, puede ser un buen punto de partida no sólo para identificar los actos relacionados con el mobbing sino también para prevenirlo. De esta manera caracterizamos el lenguaje verbal como la manifestación sonora de un acto de acoso, a través de palabras cargadas de violencia, o con un tono, volumen, inflexiones con el mismo fin. Pero también destacamos la importancia del lenguaje no verbal, ya que éste puede repetir, contradecir, sustituir, complementar, acentuar o regular el comportamiento y las expresiones verbales violentas dichas por alguien. En este sentido, la cultura es importante porque solo estando inmersos dentro de ella, podremos comprender el lenguaje violento utilizado por los acosadores.

En el 2009, se publica otro libro abordando el tema del mobbing, cuyos coordinadores fueron Peña Saint Martin y Sánchez Díaz, nuevamente tuve la oportunidad de participar en esta publicación con el tema de “La novatada como inicio de procesos de mobbing”. En este trabajo describo una empresa donde tienen lugar “novatadas”, una práctica “inocente”, pero que está llena de violencia y que da lugar a la identificación de los más vulnerables en el ambiente laboral, los que después serán sujetos que tendrán que sufrir procesos de mobbing.

En el 2010, nuevamente Peña Saint Martin habla sobre el maltrato psicológico, el objetivo de su trabajo fue demostrar que esta forma de violencia se encuentra presente

también en las universidades públicas, creando toxicidad interna. Se trata también de un problema que atenta directamente en contra de que las instituciones cumplan con sus objetivos, así el maltrato psicológico ejercido por profesores en contra de los alumnos se ejerce directamente o por omisión hacia las tareas que tienen que llevar a cabo con ellos.⁸

Finalmente, en el presente año (2011) quizás la primera tesis de licenciatura que se haya hecho con el tema de la violencia y acoso moral, sea la de Macías B., quien presentará su examen de licenciatura este año. En este trabajo analiza dos películas e identifica el fenómeno de la violencia (bulliing y mobbing), en un grupo de menores y el otro como un ejemplo del poder coercitivo.

Lo que falta por hacer

Los antropólogos físicos hemos abordado la violencia en poblaciones pretéritas y actuales. Sin embargo, para nada es un tema que se haya agotado. Falta mucho por hacer, en poblaciones pasadas hay todavía temas por explorar y que sólo la consulta y análisis de las fuentes históricas en relación con los restos óseos podrán darnos pauta de la permisividad y reproducción de la violencia de género, del maltrato infantil, de la violencia estructural como marco de la violencia hacia la sociedad y sus repercusiones en las políticas públicas, y a su vez, su incidencia en la población mexicana.

⁸ Otras publicaciones de Peña Saint Martin sobre el tema de la violencia laboral son: en prensa, "Deshonestidad: elemento esencial del linchamiento emocional en el trabajo (mobbing)", entregado al Cuerpo Académico "Organización social y vida cotidiana" de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma del Estado de México. En coautoría con A. Quiroz (2009) "Linchamiento emocional en el trabajo. Estudio de caso en un condominio en el sur de la Ciudad de México", en: *Trabajo precario. Expresiones en distintos contextos laborales*, PROMEP-SES-SEP, ENAH-INAH-CONACULTA, México, 53-67. Peña Saint Martin (2009) "Conjeturas, paradojas y desafíos: acoso psicológico en una organización mexicana que lucha por los derechos humanos, en: *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, F. Peña y S.G. Sánchez (coordinadores), PROMEP-SES-SEP y ENAH-INAH-CONACULTA, México, pp. 263-279. En coautoría con Sánchez S y M. Zapata (2007) "Bullies, gangs y mobbing. Nuevas amenazas para los trabajadores y para los contextos laborales, en: *Antropología Física, salud y sociedad. Viejas tradiciones y nuevos retos*, X Aniversario de la Línea de Investigación, Cuerpo Académico "Diversidad biosocial contemporánea, F. Peña y B. León (coordinadores), PROMEP-SES-SEP y ENAH-INAH-CONACULTA, México, pp. 59-78. En coautoría con S.G. Sánchez (2007) "Mobbing y salud. Repercusiones negativas en los trabajadores y en los espacios laborales", en: *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, F. Peña, P. Ravelo, y S.G. Sánchez (coordinadores), UAM-Azcapotzalco, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing, Ediciones Eón, México, pp. 181-201

En la actualidad, la violencia es un tema dolorosamente vigente, y es muy reciente la incursión de los antropólogos físicos en el estudio de estos temas (en población viva). Hay mucho por hacer, muchos fenómenos violentos que están siendo insertados, aceptados y reproducidos por los mexicanos, sin mayor cuestionamiento. Ante esta realidad, los antropólogos físicos tenemos que dar cuenta de ello; pero no sólo eso, debemos trabajar no sólo con profesionales de otras especialidades, sino también incursionar, concientizar, educar, evidenciar a quienes estén al mando de las principales instituciones del país, así como (y para) organizaciones de la sociedad civil, para erradicar este problema que aqueja a la población.

Falta mucho por hacer y sólo trabajando en conjunto con académicos, instituciones, organizaciones civiles y la sociedad misma, podremos erradicar este grave problema que hoy desalienta, duele y somete a los mexicanos.

Referencias

Ahedo, Elvia Mireya (2006) "Anorexia y cultura: una etnoexperiencia corporal", tesis licenciatura en antropología física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Baños Nocedal, Axel (2002) "Agresividad humana y violencia. Un análisis a través de procesos de escasez y hacinamiento", Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Barragán Solís Anabella y Lerma Gómez, Ma. del Carmen (2009) "Índice de tesis de Antropología Física, 1991-2006", Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México

Buenrostro Alba, José Rafael (2003) "Estrés y trabajo. El caso de los trabajadores de la plataforma marina Akal-Bravo del activo Ek-Balam, Campeche", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Diechtl Thurner, Sigrid (1981) "La evolución del comportamiento y el enfoque biosocial", Tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Fuentes Valdivieso Rocío y Lara Méndez Amaceli (2007) "¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing", capítulo 8, en: *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Florencia Peña Saint Martin, Patricia Ravelo Blancas, Sergio G. Sánchez Díaz (coordinadores), Editorial Eón, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing, Universidad Autónoma

Metropolitana-Azcapotzalco, México, pp. 167-177

Genovés Santiago (1993) "El cuento de la violencia", Colección Ciencia para todos, CONACyT, Chromatos, México

Hermosillo Ávila, Nancy Gabriela (2010) "Causas biopsicosociales del intento de suicidio en mujeres que viven en el Distrito Federal", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Herrera Bautista Martha Rebeca (2005^a) "Los hechos y los dichos. El abuso sexual en migrantes", en: *Memorias de la II Semana Cultural de la Diversidad Sexual*, Edith Yesenia Peña Sánchez, Francisco Ortiz Pedraza y Lilia Hernández Albarrán (coordinadores), Colección Divulgación, Instituto Nacional de Antropología, México, pp. 145-156

Id con Molinar Palma, Patricia (2005b) "Mujer otomí. La jornada interminable de una vida alfombradamente áspera", Universidad Autónoma de Sinaloa, Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, CONACULTA, México

Id con Molinar Palma Patricia (2006c) "El silencio de su soledad. La reproducción de la violencia intrafamiliar, un estudio de casos", Casa Juan Pablos, Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Medicina, México

Id (2009d) "La violencia de género: más allá de la violencia contra las mujeres", en: *El sujeto sexuado: entre estereotipos y derechos*, Memorias de la III Semana Cultural de la Diversidad Sexual, Edith Yesenia Peña Sánchez, Francisco Ortiz Pedraza y Lilia Hernández Albarrán (coordinadores), Colección Divulgación, Instituto Nacional de Antropología, México, pp. 109-124

Id en coautoría con Patricia Molinar Palma (2009e) "Creciendo en la adversidad", Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Medicina, México

Id en coautoría con Patricia Molinar Palma (en prensa) "Expedición por la vio/logía de la bio/lencia y otros avatares", Guadalupe Huacuz (coordinadora), Programa de Estudios de Género, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Id (en prensa) "Género y violencia, otros senderos para la antropología física en México", en: *La complejidad de la antropología física*, Anabella Barragán Solís y Lauro González (coordinadores), Escuela Nacional de Antropología, México

Lara Méndez Amaceli (2009) Lenguaje violento en la consulta médica gineco-obstétrica, en: *Expresión Antropológica*, num. 37, septiembre-diciembre, pp. 20-31

Lerín Piñón Sergio (1985) "Percepción social del alcoholismo en infantes y desnutrición infantil a causa del consumo familiar de alcohol", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Macías Becerril, Ana (2011) “Violencia y acoso moral. Un estudio desde la antropología física”, tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Morales Rojas, Samuel (1994) “Perturbación psicológica (eventos de vida severos) en el crecimiento y desarrollo infantil: un estudio comparativo con niños de la Ciudad de México”, tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Muñoz Delgado Jairo, Santillán-Doherty, Ana María, Arango de Montis, Iván (2010) “La agresión y la violencia en la psicopatología de los primates”, capítulo V, en: *Agresión y violencia. Cerebro, comportamiento y bioética*, capítulo V; Jairo Muñoz Delgado, José Luis Díaz, Carlos Moreno B. (compiladores); Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente, Editorial Herder, pp. 207-230

Muñoz Guevara Luz Verónica (2002) “Violencia interpersonal en la época colonial. Casos procedentes del Hospital Real de Naturales (1531-1822)”, tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Murillo Rodríguez Silvia y Arturo Romano Pacheco (2006) “La muerte violenta vista a través de los códigos mesoamericanos”, en: *Memoria del VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Antropología Biológica*, Patricia Olga Hernández Espinoza, Carlos Serrano Sánchez y Francisco Ortiz Pedraza (Coordinadores), Colección Científica, Serie Antropología Física, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, pp. 91-102

Peña Saint Martin, Florencia; Ravelo Blancas, Patricia, Sánchez Díaz Sergio G. (2007^a) “Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing” en México, Eón Ediciones, Servicio Europeo de Información sobre el mobbing, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México

Id en coautoría con Sergio G. Sánchez Díaz (2007b) “El mobbing. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización”, capítulo 1, en: *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eón Ediciones, Servicio Europeo de Información sobre el mobbing, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, pp. 23-40

Id en coautoría con Sánchez Díaz, Sergio G., y Zapata Benítez, Marco Antonio (2007c) “Bullies, gangs y mobbing. Nuevas amenazas para los trabajadores y para los contextos laborales”, en: *Antropología Física, salud y sociedad. Viejas tradiciones y nuevos retos*, Beatriz León Parra y Florencia Peña Saint Martin (coordinadoras), Subsecretaría de Educación Superior, Programa de Mejoramiento del Profesorado-SEP, Cuerpo Académico: “Diversidad bio-social contemporánea”, Escuela Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, pp. 59-78

Id (2010d) “Una de las mil caras del maltrato psicológico: el acoso docente”, en: *La medicina social en México*, tomo V Género, sexualidad, violencia y cultura, Florencia Peña Saint Martin y Beatriz León Parra (coordinadoras), Colección Eón Sociales,

Ediciones Eón, Asociación Latinoamericana de Medicina Social, Región México, A.C., Universidad Autónoma de Tamaulipas, Programa de Mejoramiento del Profesorado de la SEP, Escuela Nacional de Antropología e Historia-INAH, México, pp. 93-114

Ramírez Hernández Jobsan Abdel (2006) "Condiciones laborales, de vida y salud en menores trabajadores migrantes de la Central de Abastos de la Ciudad de México", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Ramírez Velázquez, Josefina (1991^a) "Los cuerpos olvidados. Investigación sobre el proceso laboral minero y sus repercusiones en la fuerza de trabajo. Un estudio de caso de los trabajadores de la Compañía Real del Monte y Pachuca", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Id (2005b) "Representaciones del estrés y su invisibilidad para la atención", en: *Cuicuilco*, Nueva Época, Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, vol. 12, num. 33, enero-abril, México, pp. 27-60

Rodríguez de la Concha Sánchez Elia Marta (2004) "Repercusión del estrés escolar en el crecimiento y desarrollo", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Rodríguez Ruíz Pedro (1997) "Contaminación atmosférica en la Ciudad de México y sus efectos en la salud. El caso de los vendedores ambulantes", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Román Berrelleza, Juan (1986) "El sacrificio de niños en honor a Tlaloc (La ofrenda num. 48 del Templo Mayor)", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Torres Veytia Eduardo (2000) "Barreras arquitectónicas y físicas en el entorno urbano que limitan la readecuación de las personas con discapacidad motora adquirida del miembro inferior", tesis de Licenciatura en Antropología Física, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México

Vera Cortés, José Luis (2010) "La evolución de la violencia. De la evolución de la violencia a la violencia en la evolución", en: *Reflexiones sobre la violencia*, José Sanmartín Espluges, Raúl Gutiérrez Lombardo, Jorge Martínez Contreras, José Luis Vera Cortés (coordinadores), Instituto Centro Reina Sofía, siglo XXI Editores, México, pp. 44-56

El Mobbing: Síndrome de Heinz Leymann

Ligia Esther Cortés Villegas

Colegio Mexicano del Derecho en la Seguridad Social

A nivel mundial, las conductas y acciones violentas en los centros de trabajo en sus diferentes modalidades: acoso sexual, burnout, estrés laboral, ijimi, harassment, acoso psicológico-moral-mobbing, etc., son causa importante del deterioro de vida de los trabajadores, del ámbito laboral y social; de entre ellas existe la tendencia de confundir la conducta mobbing con las otras manifestaciones de violencia en el trabajo.

No hay un consenso para nombrar la violencia en el trabajo en su manifestación de conductas indignas e inmorales que llevan a quién las sufre (víctima), a situaciones extremas psicológicas, físicas, económicas y sociales, comprometiéndose la salud, la nulificación laboral y en casos extremos la vida. Konrad Lorenz, desde la etología, llamó mobbing de manera literal al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor con la finalidad de ahuyentarlo y proteger al grupo. Fue Heinz Leymann quien al observar una conducta similar en los centros de trabajo, conceptualizó al mobbing, señalando el comportamiento al que él llamó psicoterror y posteriormente mobbing, logrando la atención internacional sobre este fenómeno en el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo (1990).

De lo anterior surge la inquietud de unificar el concepto mobbing que permita un nombre que integre el comportamiento antes señalado. Diferentes disciplinas han acogido al mobbing, lo han nombrado y definido, por ejemplo, jurídicamente como Presión Laboral Tendenciosa, que es la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración. (Dr. Ramón Gimeno Lahoz, 2004). Desde la psicología, "Acoso Psicológico en el Trabajo es una conducta intimidatoria, que reduce, aplana, amedrenta y consume emocional e intelectualmente, a una víctima con el objetivo de eliminarla de una organización o para satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, quien aprovecha la

oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicópatas” (Piñuel, 2001). Desde la psiquiatría, la Dra. Marie France Hirigoyen, aporta el término Acoso Moral en el Trabajo, definiéndolo como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001); el psiquiatra, Dr. José Luís González de Rivera los designa como: “Acoso Grupal es un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto, por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo” (González de Rivera, 2002). Psicoterror Laboral es el término acuñado por Heinz Leymann, se definirá más adelante. En México desde una perspectiva sociológica-antropológica, como Linchamiento Emocional en el Trabajo porque “la acción de linchar implica la participación de un grupo; es emocional porque va dirigido a causar inseguridad, rechazo, aislamiento, ansiedad, depresión, angustia, procesos que corresponden al ámbito de las emociones, y en el trabajo, para especificar el espacio de la práctica del mismo”. (Peña, Ravelo, Sánchez, 2007). Desde el sentir de una víctima, la Trabajadora Social y Perito Jurídico, Marina Parés Soliva, define al mobbing como “El acoso moral en el trabajo que tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano a través del descrédito y la rumorología, con la finalidad de encubrir un fraude. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima “estigmatizada”, no pueda defenderse, que no pueda hablar, o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignantemente cobarde” (Parés, 2007). Hasta la fecha existen diferentes formas de llamar al mobbing y definirlo porque depende no sólo de las disciplinas que lo estudian y sus criterios, es un fenómeno social que tiene diversas manifestaciones culturales. En México, por ejemplo, la expresión “agarrar de puerquito” se utiliza coloquialmente para hacer referencia a una conducta grupal, sistematizada, dolosa y destructiva, dirigida crónicamente a un individuo de apariencia tranquila, cumplido, “buena persona”, “buen trabajador” que cuando lo agarran de “puerquito”, un cabecilla incita y logra que se haga

causa común para fastidiarlo hasta dejarlo en una situación de desventaja, indefenso con todas las de perder, es decir, desmoralizado (Cortés, 2007). Entonces visualizamos coincidencias, independientemente de la disciplina y la cultura en que se realice el mobbing, en relación a la elección de una persona (dirigido a una víctima), el daño que se produce en ella (psicológico, físico y moral), y que es producido por un victimario y su gang de acoso en el centro de trabajo, con todas las repercusiones a la salud de la víctima, de la empresa y de la sociedad.

En el marco del VII Congreso de la Asociación de Estudios del Trabajo (AMET), “El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades” en la mesa 10 cuya temática es: “La Violencia en el trabajo”, esta ponencia pretende, desde la disciplina médica, hacer metafóricamente el análisis del mobbing como síndrome de un padecimiento crónico degenerativo, en el que coinciden síntomas y signos diversos; crónico en cuanto al tiempo de su evolución y degenerativo por el desgaste al que lleva al enfermo (víctima). Al abordar al mobbing como un padecimiento es factible nombrarlo como un síndrome y aún cuando el comportamiento mobbing no es nuevo, es menester reconocer que las aportaciones del Dr. Leymann sobre el tema han sido la base donde partieron las diversas corrientes versadas sobre el tema, toda vez que los estudiosos del mobbing en algún momento de sus investigaciones, han coincidido y aceptado los conceptos de Leymann, aunado al hecho de que diferentes voces versadas desean encontrar una palabra que nombre el concepto sin dejar duda acerca de qué se está hablando, en cuanto que la palabra anglosajona “mobbing” puede ser utilizada en mundo animal (etología) y en el comportamiento humano en el medio laboral, o utilizarse indistintamente para señalar, el acoso mediático (mobbing mediático), el acoso inmobiliario (mobbing inmobiliario), etc.; aumentando la difícil situación de no equivocarse al señalar las diferentes conductas violentas que se realizan en los centros de trabajo. Desde esta perspectiva surge la propuesta de nombrarlo: “Síndrome de Heinz Leymann” (SHL) con la finalidad de unificar los criterios sobre el mobbing laboral. Existen estudios y análisis sobre el término, sus orígenes y significados de la palabra mobbing. En esta ponencia no se profundizará sobre el tema.

Antes de desarrollar el tema de la violencia en el trabajo, en su modalidad de mobbing, se hará un breve acercamiento a los conceptos de violencia, salud-enfermedad, historia natural de la enfermedad, niveles de prevención y síndrome en relación al mobbing, con la finalidad de enlazar metafóricamente al mobbing como una enfermedad biopsicosocial que permita referirse al mobbing como el Síndrome de Heinz Leymann.

Un acercamiento a la violencia

A través de la historia de la humanidad, la violencia ha estado presente en la vida de los diferentes grupos sociales que la conforman. Existen diversas explicaciones para determinar su origen, definición y clasificación. La perspectiva biopsicosocial nos permite ubicarla entre lo biológico y lo psicosocial. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la clasificó como un problema mundial de salud pública, enfatizando que aún cuando sea parte de la experiencia humana no es razón suficiente para que se acepte como inevitable o como parte de la condición humana y en un enfoque científico define a la violencia como: “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, contra otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (Dahlberg y Krug, 2003). De entre las diversas definiciones sobre el concepto violencia, se eligió ésta porque incluye las palabras clave del SHL: intencionalidad, de causar daño psicológico y/o físico, e inclusive muerte a una persona o personas por medio de fuerza o poder.

Entonces es posible afirmar que el mobbing, en el hombre, es una violencia utilizada con el deseo intencional de ocasionar daño, es decir realizar actos dolosos con la finalidad de lesionar, perjudicar, física o psicológicamente e inclusive que tenga como resultado la muerte. Así la agresividad natural, compartida con los animales, se diferencia por el aspecto cultural y social del hombre. Konrad Lorenz hace mención como resultado de sus observaciones de la vida animal, especialmente de las aves, que en ellos los comportamientos agresivos tienen como finalidad la preservación de la especie, pero sin que exista el deseo de dañar. El Catedrático José Sanmartín

(Universidad de Valencia, España) lo sintetiza en esta máxima: “el agresivo nace, el violento se hace”.

La violencia tiene diversas modalidades, por ejemplo: en el sexo, en violencia de género y violencia sexual; por la edad en violencia infantil, juvenil y del adulto mayor (física, psicológica, mixta). Desde la perspectiva legal española, la violencia es primaria (dirigida a un sujeto), secundaria a varios sujetos, es real o simulada, todas ellas con sus propias características. Por el sitio donde se efectúa ejemplos son la violencia intrafamiliar, escolar, laboral, manifestándose como acoso físico, psicológico, sexual o mixto.

Salud-Enfermedad

El proceso de salud-enfermedad es parte de la experiencia humana. El hombre desde sus inicios trató de encontrar la razón de por qué se está sano o por qué no se está, de la explicación mágica-sobrenatural al modelo de atención biopsicosocial ha sido todo un proceso, con sus aciertos y desaciertos, que ha repercutido positivamente o negativamente en la humanidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) desde su constitución en 1948, definió a la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades ligeras, fuertes o graves. En la década de los noventa se agregó... y en armonía con el medio ambiente. Sin embargo el proceso de salud-enfermedad es dinámico y no estático como sugiere la definición. No se está permanentemente sano o enfermo, existen patologías en que el individuo no se sabe enfermo, un ejemplo sería la hipertensión arterial, conocida como “el asesino silencioso”, o bien, estar enfermo pero controlado y tener la sensación de bienestar. En su concepción antropológico-psicosocial, la salud-enfermedad no se limita al origen natural pues también es el resultado de la capacidad y grado de adaptación del hombre frente al medio. Así, los modos y estilos de vida son influidos y a su vez influyen en la actividad del hombre como ser social, aunado a que existe una vinculación de la mente con el cuerpo, la salud-enfermedad estará estrechamente relacionada con las

emociones, la personalidad, las vivencias, la cultura, y que al romperse el equilibrio entre mente y cuerpo se manifestarán como enfermedades psicosomáticas; esta unidad entre lo natural y lo social en el hombre permite una atención integral. La salud también se concibe desde lo político y legal cuya característica es el que la salud es un derecho y obligación universal que tiene reconocimiento legal y participación estatal basándose en los derechos del hombre instituyéndose la asistencia social, la previsión social y la seguridad social, ésta tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, por ejemplo un instrumento básico de la seguridad social es el Seguro Social (IMSS), establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de su propia Ley del Seguro Social.

El Diccionario Enciclopédico Ilustrado (1990) define la enfermedad como “estado del cuerpo humano, animal o vegetal, en que uno o más órganos dejan de cumplir su función fisiológica normal”. Es decir es el fracaso del organismo a la regulación del ambiente interno para mantener una condición estable y constante por medio de mecanismos de autorregulación (homeostasis orgánica) para el propio organismo y en relación al medio externo. Para investigar cuáles son las causas de las enfermedades, su comportamiento, los problemas de salud que ocasionan nos apoyamos en la epidemiología, así por su prevalencia las enfermedades pueden ser endémicas. Se entiende por endémica una enfermedad que persiste durante un tiempo determinado en un lugar concreto y que afecta o puede afectar a un número importante de personas, por ejemplo la cisticercosis. Cuando una enfermedad afecta a un número de individuos superior al esperado en una población durante un tiempo determinado estamos ante una epidemia, por ejemplo la influenza humana H1N1, que si se propagara a otros continentes o todo el mundo estaríamos ante una pandemia.

Un individuo enfermo puede ser portador de una enfermedad infecciosa si su origen es bacteriano, viral o parasitario, ser contagiosa si es capaz de transmitirse del enfermo a una persona sana, o bien por fómites (objetos), o vectores (seres vivos), por ejemplo, el SIDA, el catarro y el dengue, respectivamente. Las enfermedades no

infecciosas o funcionales son causadas por el mal funcionamiento de órganos o tejidos del cuerpo y no pueden transmitirse ni por contacto directo, ni por agentes intermedios, por ejemplo la diabetes

El estudio de las enfermedades se llama patología; el de sus causas, la etiología; el de sus síntomas, la semiología; su examen, la clínica. La determinación de la clase de enfermedad de que se trate, se llama diagnóstico; su tratamiento, la terapéutica, el pronóstico es el dictamen del facultativo sobre su desenlace.

Por el tiempo de evolución las enfermedades pueden ser agudas, aquellas que tienen un inicio súbito y un fin claramente definidos, son de corta duración, de días a menos de seis meses y pueden considerarse leves o graves e inclusive como causa de muerte, de etiología infecciosa o no infecciosa (genéticas, congénitas, accidentales), por ejemplo la amibiasis y el aneurisma cerebral, respectivamente. Las enfermedades cuyo fin o curación no pueden preverse, por lo general se controlan y tienen un tiempo de evolución mayor a seis meses se consideran crónicas. La cronicidad de un padecimiento no necesariamente implica gravedad pero conlleva a la degeneración. Por lo tanto, el SHL no es agudo porque no tiene un inicio súbito y bien definido, el comportamiento mobbing es sutil y de juegos de seducción, para instalarse este proceso destructivo (degenerativo), del desajuste psicológico a la depresión y/o suicidio, necesita tiempo (tendencia a la cronicidad).

En 1948, Sir Mac Farlane Burnet desarrolló un sistema semiológico para las enfermedades infecciosas que permitiera seguir la secuencia o curso de acontecimientos que ocurren en el organismo humano entre la acción secuencial de las causas componentes (etiología), hasta que se desarrollara la enfermedad y la ocurrencia del desenlace (curación, cronicidad o muerte) sin la intervención médica, llamándole "Historia Natural de la Enfermedad". Posteriormente, en 1965 Leavell y Clark E. G., propusieron este modelo pero para cualquier tipo de enfermedad, porque las enfermedades infecciosas, o no, tienen su forma propia de evolucionar de manera espontánea y estructuraron un sistema de prevención (niveles de prevención).

La Historia Natural de la Enfermedad es un proceso de fenómenos que se inicia en un individuo al exponerse a una serie de factores de riesgo. Un modelo que permite la comprensión de la relación del individuo con el entorno y los agentes (factores de riesgo), es el triángulo epidemiológico o tríada ecológica en cuyos vértices coexiste un equilibrio dinámico entre huésped, agente y entorno. El huésped es todo organismo viviente capaz de albergar a un agente causal. El agente es cualquier sustancia viva o inanimada, o una fuerza muchas veces intangible cuya presencia o ausencia es la causa inmediata o próxima de una enfermedad particular. Entorno es el conjunto de condiciones o influencias externas que afectan la vida y el desarrollo de un organismo. El entorno comprende tres grandes elementos: 1. El ambiente físico como la humedad, la radiación, la temperatura, etc.; 2. El ambiente biológico por la presencia de vectores, reservorios, hospederos intermediarios; 3. El ambiente social como las condiciones laborales, económicas, educacionales, conflictos sociales, migraciones, etc. Entonces, por lo anterior, se constituye una visión holística del proceso salud enfermedad.

Las complejas interacciones entre los elementos de la triada ecológica tienden a mantener un equilibrio que al romperse se produce la enfermedad. En ese momento ocurre el daño del agente causal sobre el hospedero que actúa como estímulo con el que se inicia el período patogénico. El equilibrio se rompe por condiciones del ambiente por disposición del huésped y la acción determinante del agente causal. Es necesario que estén presentes todos los componentes de la triada ecológica para que se dé la enfermedad, porque al no darse la interacción no se produce la enfermedad.

El primer contacto del huésped con el agente en su entorno se llama período prepatogénico (de incubación o de inducción) se caracteriza porque el individuo se refiere sano, inicia con la exposición a los factores de riesgo, que pueden ser no modificables (sexo, edad, herencia) o modificables, es decir susceptibles a ser eliminados o minimizados (hábitos de vida, enfermedades tratables que predisponen a otras enfermedades). El tiempo de este período puede ser corto o largo, termina cuando se inician los cambios producidos por el agente etiológico en el huésped

pasando al período patogénico que comprende la etapa de la enfermedad, aun antes de que se presenten los síntomas y se puede dividir en seis etapas:

1. Etapa reactiva: inicia cuando por el contacto entre el huésped y el agente y se da una reacción del hospedero frente al daño que provocó el inicio de la enfermedad. Estas reacciones se traducen en cambios orgánicos o funcionales que permiten las siguientes etapas.

2. Etapa presintomática o preclínica: los cambios producidos por el agente etiológico aún no dan síntomas, pero ya hay cambios tisulares con efectos bioquímicos y fisiológicos susceptibles de ser detectados por estudios de laboratorio.

3. Etapa prodrómica: aparecen síntomas generales que dificultan determinar que patología afecta al huésped.

4. Etapa sintomática o clínica: aparecen las manifestaciones subjetivas de la enfermedad (síntomas) que son sentidas y referidas por el enfermo; en la que los cambios tisulares con efectos en la estructura o la función se traducen, además de los síntomas, en signos que son las manifestaciones objetivas, pueden oírse, observarse, olerse y tocarse. El conjunto de signos y síntomas que coinciden en un determinado estado o proceso patológico, cada uno de los cuales puede desarrollarse en cada caso por mecanismos diferentes se llama síndrome, que etimológicamente significa “camino que se encuentran” (González Rivera, 2002). Los signos y síntomas adquieren un significado clínico que por sus características permiten identificar el padecimiento que se corroborará con los estudios de laboratorio y gabinete pertinentes. Las alteraciones que se producen se esquematizaron por Leavell y Clark sobre el Horizonte Clínico, una línea que separa las etapas subclínica de la clínica.

5. Etapa avanzada o progresiva: la evolución tiende a la cronicidad, y con posibilidades de vida por lo general con secuelas.

6. Etapa de resolución: la historia de la enfermedad puede finalizar con diferentes sucesos ya sea la curación con o sin secuelas, cronicidad, invalidez o muerte.

El manejo de la historia natural de la enfermedad facilita el entendimiento del comportamiento de las enfermedades, sistematiza y ordena los conocimientos

existentes sobre el proceso, promueve nuevos hallazgos mediante la investigación y permite la aplicación de las medidas correctivas en el momento oportuno.

Niveles de prevención son todas aquellas acciones que permitan modificar la probabilidad de la aparición de una enfermedad disminuyendo los factores de riesgo o bien detener su avance y/o atenuar sus consecuencias una vez establecida. Son tres los niveles de prevención:

1. Prevención Primaria: su acción es en el período prepatogénico, su objetivo es disminuir la probabilidad de la ocurrencia de la enfermedad; comprende:

a). La prevención específica, son acciones concretas para enfermedades determinadas, por ejemplo: las vacunas.

b). La prevención inespecífica son las acciones de promoción de la salud (educación a de la salud, autocuidado de la salud) que se realizan sobre el individuo, colectividad o medio ambiente con la finalidad de fomentar la salud en la población para evitar las enfermedades, mejorar y aumentar los niveles de salud. Es un trabajo coordinado con la comunidad y los equipos promotores de salud lo que permite modificar los determinantes sociales, económicos y las conductas en relación a la salud.

2. Prevención Secundaria: son las acciones que permiten detectar y tratar de manera oportuna la enfermedad en su fase subclínica (diagnóstico precoz), por ejemplo la mamografía.

3. Prevención Terciaria (etapa postclínica) en este nivel la enfermedad ha evolucionado a la cronicidad y degeneración, por tanto las acciones están dirigidas a prevenir la incapacidad parcial, total o la muerte.

El conceptualizar la salud-enfermedad como un proceso dinámico concede la posibilidad de interrumpirse en alguna etapa de desarrollo hacia la enfermedad. El manejo de la historia natural de la enfermedad permite actuar en cualquier período de la

enfermedad y dado que el proceso salud- enfermedad se da mediante la interacción del huésped-agente-entorno entonces es factible actuar sobre ellos posibilitando la prevención a diversos niveles teniendo en cuenta que si las acciones preventivas se realizan oportunamente serán menos costosas en relación a la economía y a los costos sociales.

“Dado que la violencia aparece en cada época bajo formas distintas, hay que reanudar permanentemente la lucha contra ella” (Hirigoyen, 2001).

Como ya se mencionó no hay un consenso para nombrar la violencia en el trabajo en su manifestación de conductas indignas e inmorales dirigidas a un trabajador (víctima), por un individuo (victimario) y sus secuaces (gang de acoso), que se caracterizan por ser sistematizadamente repetitivas (acoso). Son frecuentes y de larga duración, no son producto de conflictos ocasionales, no es lo qué se hace o cómo se hace sino es la reiteración y permanencia de lo que se hace, esta conducta astuta y perversa del victimario y sus secuaces consiste, de acuerdo con Leymann, en limitar la comunicación de la víctima, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, el desprestigio y la desacreditación profesional y laboral y comprometer su salud. Es un maltrato que lleva a quién lo sufre (víctimas) a situaciones extremas psicológicas, físicas, familiares, económicas y sociales que no solo diezman la salud, la nulifican laboralmente, la deshumanizan; la víctima queda en un total estado de indefensión. El ataque a su dignidad es tal que tienden a la depresión y en casos extremos al suicidio... Y tenía razón Leymann: “En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”, o bien como es nombrada por Peña, Ravelo y Sánchez (2007), la víctima a sufrido un “linchamiento emocional en el trabajo”.

Las manifestaciones de violencia dirigidas, selectivamente, con la finalidad de causar daño y de excluir a la víctima, que conocemos como mobbing, entre individuos, a diferencia del concepto etológico que se produce para la conservación de la especie,

o como medidas de defensa social y protección y no por causar, selectivamente, daño y exclusión; ciertamente antes que Leymann, Heinemann (1972) y Brodsky (1976), las observaron, describieron y difundieron. Sin embargo fue Heinz Leymann quien al observar esta conducta hostil, en los centros de trabajo, conceptualizó al mobbing señalando el comportamiento al que, inicialmente, llamó psicoterror y posteriormente mobbing.

¿Por qué Síndrome de Heinz Leymann?

Las aportaciones del Dr. Leymann sobre el tema han sido punto de partida y coincidencia en el que diversas disciplinas y corrientes, cada una con metodología propia, permitieron que se enriqueciera los conocimientos sobre el mobbing, por ejemplo el instrumento de medida para detectar la conducta mobbing, el cuestionario LIPT (Leymann Inventory Psychological Terrorization) creado por el Dr. Leymann y conformado por cuarenta y cinco elementos, fue modificada por el Dr. González Rivera (2002), entre otros. Identificar la conducta mobbing desde los términos de Leymann permite unificar los criterios de conceptualización facilitando reconocer esta patología en los centros de trabajo, que se propone llamar **Síndrome de Heinz Leymann**.

Antes de realizar el desarrollo del SHL, un acercamiento ha su prolifera obra de investigación sobre el fenómeno mobbing. Penosamente no contamos con una biografía de Heinz Leymann, la información es escasa en la Internet, aunado a la dificultad del idioma (pocas de sus obras han sido traducidas al español). El psicólogo Sergio Navarrete realizó un ensayo (2010) en el que aporta los siguientes datos:

Heinz Leymann nació el 17 de julio de 1932 en Wolfenbüten, Alemania. Se traslado a Suecia y adquirió la ciudadanía. Fue psicólogo industrial y obtuvo el grado de doctor en Pedagógica y otro en Psiquiatría. Se desempeñó en el campo académico como profesor en Ciencias del Trabajo de Umeå, Suecia. Por sus méritos científicos, en 1994, el servicio de salud sueco los apoyo para abrir una clínica para la atención de las víctimas de mobbing. Desarrollo un eficiente programa de tratamiento especialmente diseñado para ellos. Publicó los resultados de una investigación detallada de los

primeros sesenta y cuatro pacientes ahí tratados. Como clínico hizo su prioridad la curación del estrés post-traumático. El Dr. Leymann falleció en Estocolmo en 1999, a la edad de sesenta y siete años, y al parecer, con la muerte de su fundador, la clínica se cerró. En el 2002, doscientos pacientes eran tratados en una clínica similar que abrió en Alemania.

“No sólo fue el pionero por haber iniciado formal y específicamente el estudio del mobbing entre adultos en el ambiente de trabajo, sino que sus obras siguen siendo la principal referencia, porque como área de investigación le proporcionó prácticamente todos sus fundamentos. Fue H. Leymann, quien ha realizado mayores aportaciones, tanto empíricas como conceptuales, y que dan forma al entendimiento actual y generalizado que se tiene del fenómeno. En palabras de Laskowsky y Marchant, 2005”.

Esto significa que buscó y encontró los antecedentes del mobbing, que él mismo refiere lo tomó de la etología (Lorenz), creó una definición operativa (con criterios diagnósticos aún vigentes), lo diferencio de otros fenómenos organizacionales, identificó las etapas de desarrollo y su establecimiento en la víctima. Ya se mencionó que formuló el instrumento LIPT, basado en la agrupación de actividades hostiles y lo aplicó en sus investigaciones con las víctimas de mobbing, a su vez identificó y documentó las consecuencias en ellas e identificó parte importante de sus causas. Propuso medidas preventivas y correctivas para ser aplicadas en las organizaciones, preparó materiales didácticos, realizó una amplia labor de difusión a través de sus escritos, atendió a cientos de personas afectadas y consiguió que el tema se legislará en Suecia. Poco se sabe de lo qué hizo antes de 1982, cuando inició sus investigaciones acerca del fenómeno mobbing, pero a partir de ahí le dedico el resto de su vida.

En 1996 el *European Journal of work and Organizational Psychology* publicó un artículo de Leymann (traducido al español por Francisco Fuertes M., 2000), titulado “Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal (“Mobbing”) en el Trabajo”, en la página cuatro de este artículo él menciona que adoptó el término mobbing al principio de los

ochenta, al toparse con un comportamiento similar al observado por Heinemann, en 1972 en las escuelas (un comportamiento social infantil, fuera de las aulas, altamente destructivo de pequeñas pandillas dirigido contra un único niño) pero en el mundo laboral. Dice Leymann: “deliberadamente no utilicé el término inglés “bullying”, usado por los investigadores ingleses y australianos (en USA también se usa el término mobbing), ya que la mayoría de las veces esta destructiva (in)comunicación no tiene claramente las características de violencia física del “bullying”, sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy sofisticado, cuidadoso (de no dejar huellas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica su efecto estigmatizador. De hecho el “bullying” escolar está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario la violencia física raramente aparece en el **síndrome laboral adulto** (por primera vez Heinz Leymann menciona a la conducta mobbing como un síndrome). Más bien, el Mobbing adulto se caracteriza por conductas mucho más sofisticadas, cínicas, como por ejemplo, aislamiento social de la víctima. Propongo mantener el termino “bullying” para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término “Mobbing” para la conducta adulta”. Propuso una definición operativa “el psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva a una comunicación hostil desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes(definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración en estas conductas hostiles, tal mal trato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social” (Leymann, 1996).

Leymann relacionó el psicoterror (mobbing) con el estrés, pero no logró establecer hasta dónde el psicoterror es causa de estrés, o el resultado de éste. Es importante esta relación porque contempla al mobbing o psicoterror como un **síndrome social** extremo, desencadenado por estresores sociales extremos, que producen una cascada de eventos negativos, por ejemplo: reacciones biológicas y psicológicas de

estrés. Por lo tanto, afirma Leymann: “mi uso de la terminología implica que el término estrés se refiere siempre a la reacción frente a un estímulo, entendido éste como un estresor. La razón se entiende que es de naturaleza biológica, con efectos psicológicos, que pueden ser cambios en la conducta. Dentro de esta teoría, la conclusión lógica es que, por ejemplo, las condiciones de trabajo psicológicamente muy pobres pueden ser causa de reacciones de estrés biológico, medibles por la producción de adrenalina en sangre. A su vez, ello puede estimular sentimientos de frustración. A través de procesos psicológicos (especialmente si el empleado desconoce cómo analizar los estresores sociales del trabajo), las personas frustradas, a su vez, pueden agravarse unas a otras, resultando de esta manera estresores sociales los unos para los otros, y desencadenar una situación de psicoterror contra una persona concreta. El mobbing es pues un estresor social extremo, que produce reacciones de estrés, que a su vez pueden resultar estresores sociales para otros” (Leymann, 1996). En este contexto, metafóricamente, ubicamos al mobbing en la triada ecológica como un **agente**, que por su comportamiento es altamente contagioso. Como vemos, el mismo Leymann visualizó al mobbing como un síndrome laboral adulto (padecimiento) y como un síndrome social (agente infeccioso).

En diversas obras, en relación a la violencia en el trabajo, es indistinto el como mencionan al mobbing, se habla de acoso laboral o acoso en el trabajo, sin embargo cuando se menciona como síndrome de acoso laboral (queda explícito “en el adulto”) estamos hablando del mobbing de Leymann. Desde la perspectiva social, el Dr. González de Rivera (2002) conceptualiza el acoso psicológico, en todas sus variantes, en un síndrome psicosocial complejo generado por una interacción de dinámicas creadas por el acosador, por la víctima y por el grupo psicosocial al que pertenecen. Los tres factores son necesarios, pero ninguno de ellos, por sí solo, es suficiente. En su confluencia, las dinámicas del acoso se activan y reactivan de manera cíclica, se convierte en un círculo vicioso cuya duración y consecuencias dependen de la fortaleza y “suerte” de la víctima. Lo anterior permite entrelazar la triada de González de Rivera con la triada ecológica de la historia natural de la enfermedad. Entonces es posible abordar, metafóricamente, al mobbing en forma de un padecimiento manifestado

clínicamente como un síndrome. Es pertinente señalar que desde la perspectiva médica el mobbing no es un padecimiento, es un comportamiento doloso y destructivo que es capaz de generar en la persona blanco, diversas manifestaciones de organicidad y somatización.

El **Síndrome de Heinz Leymann** es un padecimiento endémico, de inicio insidioso, infeccioso, que ha adquirido la categoría de “Epidemia del Siglo XXI”, de etiología multicausal, fue descrito en 1984 por el propio Leymann; es producido por un agente (el acosador), que encuentra al huésped (víctima) en un entorno propicio (medio laboral, que actúa como caldo de cultivo). Con una historia natural de la enfermedad significativa por sus múltiples manifestaciones clínicas y su evolución con tendencia a la cronicidad, degeneración e inclusive la muerte. Este SHL se ubica para su estudio, diagnóstico, tratamiento y prevención en el modelo biopsicosocial.

Datos epidemiológicos: a la fecha existen datos epidemiológicos de diversos investigadores, se mencionan los del Dr. Leymann de 1992, por ser el punto de partida. Leymann realizó en Suecia un proyecto exhaustivo de investigación sobre mobbing, en una muestra de tres mil cuatrocientos casos, representativos de toda la población laboral sueca (4.4 millones), encontró una incidencia del 3.5% que quedaban dentro de su definición de mobbing, lo cual se traduce en que 154, 000 trabajadores de ambos sexos estaban sufriendo mobbing. De la muestra estudiada el 45% correspondía a los hombres y el 55% a las mujeres. En relación con la cuestión “¿Quién acosa a quién? El 76% de los hombres acosados lo son por otros hombres, un 3% son por mujeres y el 21% por ambos sexos. En el grupo de las mujeres acosadas el 40% son acosadas por otras mujeres, el 30% por hombres y un 30% por ambos sexos. Por grupo de edad, él hace mención que las diferencias no son significativas. Los grupos de edad de 21 a 30, y de 31 a 40 años están sobrerrepresentados, con respecto a los otros tres grupos: 41-50, 51 y más de 60. “Por la ocupación, al no ser representativa la muestra, tomé de los casos atendidos en la Clínica de Mobbing, encontrando que la mayoría de los pacientes provenían de universidades, hospitales, guarderías, y organizaciones religiosas, de las cuales las tres cuartas partes eran mujeres, posiblemente por aspectos organizativos,

contenidos de las tareas-lo que para él no es significativo-, porque agrega: “estas instituciones emplean preferentemente mujeres”. No lo visualizó como un problema de género. Y lo más significativo de sus estadísticas, una gran proporción, entre un 10% y un 20%, llega a contraer graves enfermedades o cometer suicidio. Ya desde 1987, Leymann estimó que entre un 5% y un 16% (entre 1 de cada 6, y 1 de cada 15) del total de suicidios anuales registrados en Suecia, lo son por esta causa (en total, unos 1800 anuales). (Leymann, 1996). Razón suficiente para preocuparse y ocuparse del estudio, análisis y propuestas de prevención y atención de este fenómeno global.

Historia Natural de la Enfermedad -Fases del SHL-

Insidioso y con una evolución diacrónica, el SHL se establece en cinco fases (véase Tabla 1). La primera fase, propuesta por Parés (2007), es la de seducción y otorga el beneficio al agente de conocer el lado débil de su huésped y de su entorno, es el período prepatogénico, está en etapa de incubación y no hay síntomas Recordemos que para que se produzca la enfermedad, es necesario que se rompa el equilibrio dinámico, estabilizador y adaptador, de los tres elementos de la triada ecológica. En este período asintomático posiblemente encontremos algunos datos característicos de los elementos de la triada, en relación al huésped (víctima), suelen ser personas tranquilas, confiadas, solidarias con sus compañeros, puntuales, ordenados y disciplinados. Son seguros en sus acciones, de alta autoestima, valoran su trabajo, están satisfechos con sus logros, comparten sus ideas. Pueden tener un rasgo físico que los distinga, o diferente religión o preferencia sexual, o ser jóvenes con conocimientos de las nuevas tecnologías. Existen ciertos rasgos de la personalidad (sin llegar a ser trastornos de la personalidad) en algunos trabajadores, que los hacen ser blanco fácil, por ejemplo los dependientes afectivos que no expresan sus ideas por temor a ser rechazados, tienen temor a la soledad y se esfuerzan por obtener la aprobación de los demás, dudan de su propio juicio, buscan apoyo y protección que los lleva aceptar tareas que otros rechazan. Los “excesivamente confiados”, que de acuerdo a González de Rivera (2002) presentan inocencia psicológica, definida como la relativa incapacidad para percibir en profundidad las intenciones ajenas, especialmente las malévolas, que les impide prever que algo no está bien, y suelen ser descuidados

con sus objetos personales, del trabajo e inclusive de su propia persona. Entonces, la víctima ante el victimario puede ser: **envidiable**, **vulnerable** y **amenazante**.

Agente (victimario), sus principales rasgos definitorios y específicos, puntualizados por González de Rivera, son la **mediocridad creciente**, la **envidia maligna**, y la **necesidad de control**. Existen tres tipos de mediocridad creciente: Tipo I. Los vacíos (mediocridad simple) sus principales rasgos son la hiperadaptación y la falta de originalidad. No muestran interés por actividades directivas, por tanto son manipulables y forman parte del gang de acoso como parte de la “chusma”. Tipo II. Los faustos (mediocridad pseudocreativa), imita los procesos creativos del sujeto normal, suelen sentir la necesidad de aparentar y son los “achichincles” (persona inferior al líder, hacen lo que él les pida) del gang de acoso. Tipo III. Los malvados (mediocridad inoperante activa, o síndrome MIA), es persistente, desarrolla fácilmente una gran actividad, desde luego, inoperante, y tiene un gran deseo de notoriedad e influencia sobre los demás, a veces con tintes mesiánicos. Llegan a dominar pequeños grupos encapsulados que no producen y que solo entorpecen o aniquilan el avance de los individuos brillantes. Es el líder absoluto del gang de acoso y el agente directo causante del SHL. Su modo de operar es cínico y perverso, amplificará y difundirá todo rumor o dato equívoco que invite a la desvaloración y al desprestigio. No tolera a las personas excelentes, hará todo lo que esté a su alcance para destruirlas, expulsarlas de la organización y más allá.

Son poseedores de una envidia maligna, a la tristeza por el bien ajeno y la emulación, deseo de algo que no se posee, el envidioso maligno procurará de manera obsesiva y permanente ocasionar daño a la persona que envidia; intentará despojar y arrebatarse al otro todo aquello que considera valioso, no tanto por su propio beneficio sino, especialmente, para impedir y anular la utilidad y el disfrute que de ello pueda extraer el envidiado. Su obsesión se desata cuando constata que el envidiado consigue plenamente y fácilmente, aquello mismo a lo que él apenas logra acercarse con gran gasto y esfuerzo. Tienen necesidad de control. No solo es la necesidad de control, hay cierto grado de perversidad en ella. Existen dos mecanismos de control perverso: la

deshumanización (negación total de la condición humana), que en su grado leve, ninguneo, quita la capacidad de servir como interlocutor, y su grado más grave es la cosificación (desvitalización total), donde se niega la condición humana, reduciéndole a un simple número, un elemento material de un proyecto “recurso humano”, necesario hasta que la construcción de androides alcance mayor perfección. El control por deshumanización explica porque el acosador es tan despiadado: cuanto más indefensa y suplicante esté su víctima, más se reafirma la eficacia práctica de su procedimiento; cuanto más sufra la víctima, más necesario es intensificar su deshumanización para aplacar cualquier posible respuesta empática del acosador. El cosificar a un humano es negarle voluntad y sentimiento, con lo cual puede ser utilizado y controlado como objeto, sin mayor culpa.

La seducción también tiene relación con el control, la persona seducida piensa que es el objeto final del amor del otro, pero, en realidad son solo un instrumento para la satisfacción del deseo del otro, o cualquier otra aplicación. La seducción, esencialmente engaño y traición, sirve como medio de control porque niega y destruye la identidad humana, reduciendo al seducido a un mero instrumento utilitario.

Para la Dra. Hirigoyen, los victimarios, son agresores malintencionados, los cataloga como perversos narcisistas, son los individuos que establecen relaciones con los demás basados en juegos de fuerzas, la desconfianza y la manipulación. Consideran a priori al otro como un rival al que hay que combatir, tienen que dominar para destruir aquellos que captan como una amenaza para su poder. El otro es el malo, responsable de todo lo que sale mal, por tanto hay que destruirle (Hirigoyen, 2001). El agente causal puede venir de la gerencia al subordinado, es decir descendente, pero también puede provenir del subordinado al jefe, siendo ascendente, o bien horizontal, en el mismo nivel, o mixto.

En el entorno todas las condiciones susceptibles de incidir enrareciendo y volviendo tóxico el ambiente de los centros de trabajo y las organizaciones son factores de riesgo. Una organización del trabajo mal planeada, improvisada, con sobrecarga

laboral, etc. Además de las presiones sociales, económicas y políticas globalizadas. La precarización del empleo formal, el desempleo, el subempleo, la economía informal, los procesos migratorios, etc., que se traducen en los trabajadores en insatisfacción laboral e inestabilidad laboral, e indiferencia ante la violencia, especialmente si ésta es de implantación sutil y “subjetiva” desde esta panorámica el medio ambiente se torna un “caldo de cultivo” y el equilibrio dinámico de la triada ecológica, se habrá roto.

En la fase dos, de Incidentes Críticos (Conflicto), no es el conflicto que se puede solucionar o no, pero que ahí queda. Es la difusión de manera tendenciosa y manipuladora de un conflicto reinventado, exagerado, que es utilizado para justificar y potencializar el acoso. Es el inicio del período patogénico que en la etapa subclínica la víctima sufre de actividades hostiles en su entorno, sutiles, de apariencia “normal”, e inician los rumores. No es posible determinar en que momento pasa a la etapa prodrómica. En ésta, la víctima percibe cierto alejamiento y desconsideración de sus compañeros, siente que algo esta mal, pero cree tener la razón, porque es un mal entendido. Se cuestiona “¿qué habré hecho mal?”, se preocupa por convencer a los demás que su proceder es correcto, se siente incomprendida (estado clínico de autoafirmación) y tiene cierta ansiedad, irritabilidad y alteraciones del sueño (González de Rivera, 2006). En esta fase sería posible, con los medios preventivos instalados por la organización, evitar que la enfermedad se desarrolle, pero si existe interés de la misma por deshacerse de la víctima entonces se facilita al acosador y su gang el proseguir con el objetivo, llevando a la fase tres, de estigmatización a la persona acosada. Es la etapa sintomática, lo subjetivo es francamente objetivo con sintomatología cognitiva, emocional y psicosomática que lleva al enfermo a la destrucción psicológica y depresión dejando en evidencia su capacidad profesional lo que permite dar la razón a sus acosadores. Inicia con desconcierto, no puede entender lo que está pasando, percibe el aislamiento social, manifiesta irritabilidad, ansiedad, alteraciones del sueño, pérdida de seguridad y confianza en su persona, su quehacer profesional y laboral. El no sentir que es víctima de acoso y por el contrario sentirse responsable de lo que está ocurriendo, evita que busque soluciones viables, y permite que se mantengan, se reproduzcan y se agraven las conductas de acoso, como lo son

el ignorarlo, criticarlo y propagar calumnias sobre su vida profesional y personal, se incita a los demás compañeros a unirse al acoso, porque se lo merece. Al desacreditar su persona y su profesionalismo ante sus compañeros permite que los testigos, aquellos ajenos al gang de acoso, enmudezcan, por tanto si empeoraron sus condiciones de trabajo y su posición en la línea jerárquica, no importa... ¡Nadie quiere estar con el perdedor! La destrucción psicológica avanza a la depresión, presenta dificultad de concentración y pérdida de la memoria, se siente vacío, decaído y apático. Su autoestima es baja y llora con facilidad, está irritable y frustrado por lo que es agresivo con ataques de ira, no tiene control y puede refugiarse en conductas adictivas. Por la sintomatología psicósomática (cefalea, sequedad de boca, palpitaciones, temblores, sudoración, mialgias, debilidad y cansancio, colon irritable, gastritis, anorexia, náuseas, insomnio), acude al médico donde posiblemente se diagnostique “neurosis”, reciba tratamiento sintomático e incapacidad temporal. Un diagnóstico adecuado permitiría limitar el daño, mas el círculo se está cerrando.

La fase cuatro es la de intervención de la jerarquía, en ella se ha instaurado el SHL, la incapacidad biopsicosocial del enfermo es obvia, su salud, su vida laboral, familiar y social están gravemente comprometidas. En el terreno laboral el desempeño esperado es deficiente, es francamente señalado como el causante de todo lo que ocurra negativamente, al extremo que se hace necesario la intervención de la dirección, y en el supuesto de llegar a la solución del “conflicto”, se hace eco de las acusaciones y corrobora la ineptitud del trabajador porque es una persona indeseable y mentalmente desequilibrada. En este estadio clínico traumático se exagera la sintomatología ya referida, agregándose los conflictos con la pareja y la ideación de persecución de los compañeros (sintomatología de paranoia), no muy alejada de la realidad, porque el acosador, su gang y la misma organización se encargaran de llevar extramuros referencias negativas, negándole la posibilidad de instalarse en otra empresa, conducta que impide la acción preventiva de rehabilitación de la víctima.

La fase cinco es la de expulsión o eliminación de la organización, se ha cerrado el círculo, que puede realizarse por la renuncia “voluntaria”, sea por el estado de salud

en que se encuentra, o por obligarlo marginándolo internamente destruyendo su autoestima, desacreditando y desprestigiándolo profesionalmente y laboralmente asignándole tareas tontas sin sentido ajenas a su profesión o bien exigiéndole trabajos en tiempo y forma imposibles de realizar, exponiéndole a condiciones laborales extremas con la finalidad de ningunearle para obtener la renuncia voluntaria y con ello librar la indemnización que por ley le corresponda. Con suerte soportar hasta la jubilación, por la vía de la incapacidad médica, o involuntariamente mediante el despido. Este es el estado de estabilización crónica con sintomatología de estrés postraumático, depresión e incluso el suicidio. En México no contamos con estudios y estadísticas del suicidio por causa del SHL, lo que no significa que no hubiese casos relacionados con él. En esta fase de resolución, si el trabajador es diagnosticado con un SHL ameritará la valoración de las secuelas que presente tratando de rehabilitarlo, con la finalidad de reincorporarlo al trabajo, su familia y a la sociedad, es importante señalar que la atención deberá ser integral incluyendo a la familia. Parte primordial del tratamiento y la “limitación” del daño es hacer justicia para él, devolviéndole su dignidad, reconociendo que ha sido una víctima y proporcionándole lo que por ley le corresponda y aún cuando en México no existe una ley que proteja específicamente del SHL, los trabajadores pueden recurrir a las Juntas Locales de Conciliación, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en cuanto que en la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IV “Recisión de las Relaciones de Trabajo”, artículo 51 “Son causas de recisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:” fracción II “Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”.(Ley Federal del Trabajo, 2006).

Diagnóstico

El modelo biomédico de enseñanza de la medicina se basa en diagnosticar enfermedades, su tratamiento y prevención. Por el proceso de aprendizaje y adiestramiento el médico adquiere los conocimientos clínicos necesarios, para llegar a

un diagnóstico que corroborará con los estudios de laboratorio y gabinete que considere; lo que significa que debe sospechar de qué padecimiento se trata. El mobbing no es una enfermedad, pero es causa de severos daños a la salud del trabajador, quien acudirá a la consulta refiriendo sintomatología psicosomática, y por tanto recibirá el tratamiento dirigido a desaparecer o disminuir las manifestaciones clínicas y lo canalizará, de ser necesario, a las especialidades correspondientes. Si el trabajador acude al servicio médico de la empresa, el médico conoce el historial clínico y su desempeño laboral, por lo tanto debiera llamarle la atención una sintomatología que va deteriorando la salud y mermando su capacidad profesional o laboral. Es importante que los médicos de planta conozcan este factor psicosocial de riesgo del medio laboral, para realizar las medidas de promoción del autocuidado de la salud, la prevención individual y colectiva, así como la atención oportuna y/o limitación del daño.

El diagnóstico diferencial se basa en descartar lo que no es mobbing: el estrés laboral, el acoso sexual, el bullying, el burnout, y los simuladores con fines de lucro.

El tratamiento debe ser dirigido no solo a la florida sintomatología que presenta la víctima, primordialmente permitirle que entienda que es precisamente eso ¡una víctima!, facilitándole y proporcionándole todos los elementos necesarios para su recuperación personal, familiar, laboral y social.

Conclusión

Para llegar al diagnóstico de un padecimiento es preciso pensar en él, en México, por lo que respecta al mobbing (SHL), los médicos del trabajo de las instituciones de seguridad social, IMSS, ISSSTE, no tienen conocimiento de esta modalidad de violencia y sus severas consecuencias en la salud del trabajador, y si lo tienen aducen que legalmente no está clasificado como riesgo de trabajo, sus médicos familiares se limitan a diagnosticar y tratar patologías por su sintomatología. Psiquiatras y psicólogos en su currícula de especialización aprenden a diagnosticar y tratar patologías biológicas y psicosociales en sus manifestaciones cognitivas, afectivas, conductuales, emocionales, psicológicas y psicosomáticas. En el aspecto laboral, el

DSM-IV-TR hace referencia a problemas laborales por insatisfacción laboral y la incertidumbre sobre la elección profesional, pero no en relación al mobbing. Los médicos y psicólogos laborales de organizaciones ajenas al Estado, en su mayoría, carecen de la formación profesional sobre Medicina del Trabajo y de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, lo que limita su campo de acción a los requerimientos de la empresa para la que laboran, la prevención se limita a los agentes físicos, químicos y biológicos del medio ambiente laboral, los factores de riesgo psicosociales no son atendidos. Algunas organizaciones se ostentan como socialmente responsables, lo que les permite una buena imagen pública que no las libra de que en su interior se estén realizando conductas mobbing. Estas circunstancias impiden un diagnóstico certero y oportuno, por lo tanto el tratamiento se limita a las manifestaciones clínicas. Al no atenderse el origen de las causas del padecimiento conlleva a no contar con medidas específicas para la prevención, el diagnóstico, atención y limitación del daño, perdiéndose lo primordial: devolver la dignidad a la víctima del SHL y con ello, quizá, evitar el suicidio. Sin embargo el panorama no es tan desalentador. En México investigadores de diversas disciplinas se han abocado a su estudio, con avances significativos por ejemplo: el Dr. Pando Moreno (Universidad de Guadalajara) desarrolló una herramienta de identificación de las conductas mobbing, es el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). El fenómeno mobbing se ha tratado en diferentes foros, por ejemplo en el V Congreso de la AMET(2006), la mesa de trabajo sobre violencia obtuvo como resultado la publicación del primer libro sobre mobbing en México: "Cuando el Trabajo nos Castiga. Debates sobre el Mobbing en México". Las redes sociales y la Internet son herramientas valiosas en la divulgación, conocimiento y el intercambio de los avances sobre esta inmoral conducta.

En el desarrollo de este trabajo se logró conjuntar síntomas y signos presentes en la conducta mobbing, consiguiendo integrar un síndrome, cuya primicia es debida al Dr. Heinz Leymann, punto de partida y coincidencia para las diversas disciplinas que estudian el fenómeno mobbing por lo anteriormente expuesto se propone nombrar al mobbing laboral como ***Síndrome de Heinz Leymann.***

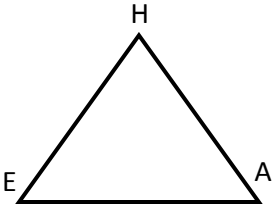
Historia Natural de la Enfermedad Síndrome Heinz Leymann (SHL)				
Período Prepatogénico Incubación-Inducción		Período Patogénico		
Interacción de los Factores Riesgo  Triada ecológica Huésped Agente: descendente, ascendente, horizontal, mixto Entorno		Etapa Reactiva Fase 1 de Seducción Etapa Prodrómica Fase 2 Incidente-Conflicto		Etapa Sintomática Fase 3 de Estigmatización Etapa Avanzada Progresiva-Crónica Fase 4 Intervención de la Jerarquía Etapa Cronicidad Invalidez-Muerte Fase 5 de Expulsión Ninguneo, Cosificación
		Horizonte Clínico	Clínico	Subclínico
Prevencción Primaria		Prevencción Secundaria		Prevencción terciaria
Promoción de la salud	Protección específica	Diagnóstico precoz Tratamiento oportuno	Limitación del daño	Rehabilitación Valoración de secuelas Cronicidad
Individual y colectivo: Gerencia, Sindicato, etc.		Individual	Individual y familiar	Individual y familiar

Tabla 1. Historia Natural de la Enfermedad, Síndrome de Heinz Leymann.

Referencias

- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4a. ed.). Washington, DC, EE. UU.: Autor.
- Cortés Villegas, L. E. (2007). *¿Es o no es? Dos estudios de caso a discutir sobre mobbing en los centros de trabajo*. En Peña Saint Martin, F., Ravelo Blancas, P. Y Sánchez Díaz, S. (Coordinadores). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. (p. 208). México: Ediciones y Gráficos Eón, S. A. de C. V.
- Cruz Pérez, O., Ovalle Sosa, M., y Pando Moreno, M. (2008). *Mobbing y estrés en académicos de la Diversidad de Ciencias y Artes de Chiapas*. Recuperado el 12 de febrero de 2011, de <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/>
- Dahlberg, L. L. y Drug, E. G. (2003). *La violencia, un problema mundial de salud pública. El Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Washington, DC: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización mundial de la Salud. En E. Duarte Briceño (Comp.), *Violencia, ¿un nuevo estilo de vida?* (pp. 22-23). México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- El proceso salud y enfermedad*. (s.f.). Recuperado el 07 de octubre de 2010, de <http://www.aniorte-nic.net>
- Gimeno Lahoz, R. (2004). *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*. Tesis de Doctorado no publicada, Universidad de Girona, España.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. España: Espasa Calpe.

González de Rivera, J. L. (2006). *Las claves del Mobbing. El acoso psicológico en el trabajo (APT) visto por los expertos*. España: Editorial EOS.

Gran diccionario Enciclopédico ilustrado (5a. Reimpresión, Vol. 4). México DF, México: Selecciones del Reader's Digest.

Hirigoyen, Marie-France. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. España: Paidós.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2005). *Nueva Ley del Seguro Social y sus Reglamentos*. México: Editorial Alco.

Ley Federal del Trabajo. (4a ed.). (2003). México: McGraw Hill Interamericana.

Leymann Heinz. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (1996). [Fuentes, F. (traducción)]. 5, 165-184.

Navarrete Vázquez Sergio. (2010). *Mobbing en México. Apuntes para su fundamentación. Mobbing: ¿Debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados*. 11° Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2010. Recuperado el 02 de Marzo 2011, de <http://www.bibliopsiquis.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/971/1/41cof2245592.pdf>

Parés Soliva, M. (2005). La comunicación en el mobbing. *Seguridad*, Núm. 160, Comisión de Seguridad en la Industria Siderometalúrgica de Avilés, pp. 13-23. En Peña Saint Martin, F., Ravelo Blancas, P. Y Sánchez Díaz, S. (Coordinadores). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. (p. 44). México: Ediciones y Gráficos Eón, S. A. de C. V.

Parés, Soliva, M. (2007). *Definición de acoso moral*. Recuperado el 08 de septiembre de 2010, de www.acosomoral.org

Peña Saint Martin, F., Ravelo Blancas, P. Y Sánchez Díaz, S. (2007). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. México: Ediciones y Gráficos Eón, S. A. de C. V.

Piñuel, Iñaki. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Téréea, Santander.

Salud y enfermedad. (s.f.). Recuperado el 25 de agosto de 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Natural-De-La-Enfermedad-y/770328.html>

**MESA TEMÁTICA:
10. VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**TITULO DE LA PONENCIA:
MOBBING Y CULTURA ORGANIZACIONAL:
¿DÓNDE FLORECE EL MOBBING?**

**NOMBRE DEL AUTOR:
ROSA SILVIA ARCINIEGA**

**INSTITUCIÓN DE ADCSCRIPCIÓN:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

**CORREO ELECTRÓNICO:
rsarciniega@yahoo.com.mx**

MOBBING Y CULTURA ORGANIZACIONAL: ¿DÓNDE FLORECE EL MOBBING?

Rosa Silvia Arciniega

RESUMEN

El objetivo de este estudio es identificar dónde tiende a “florecer” el mobbing, resaltando su asociación con variables organizacionales, tal como la cultura organizacional.

Se realizó una revisión teórica exploratoria sobre el concepto del mobbing desde la psicología organizacional y también nos acercamos a la noción de cultura organizacional desde la teoría de las organizaciones. Asimismo se analizaron resultados de investigación sobre el tema a fin de resaltar algunas de las variables organizacionales involucradas.

Sostenemos que este fenómeno tiene mayores probabilidades de aparecer en espacios laborales donde el desbalance de poder es muy fuerte, en especial se vincula a culturas de poder. Es necesario considerar también el estudio de otros factores organizacionales, tal como ambientes que presentan determinadas condiciones en la base (culturas de undermining). La consideración de los factores organizacionales permitiría el diseño de medidas preventivas apropiadas en el lugar de trabajo por parte de las autoridades laborales.

Palabras clave: mobbing, factores organizacionales, cultura organizacional, ambientes de trabajo, estilos de autoridad.

ABSTRACT

The aim of this article is to identify where does mobbing arises, highlighting its association with organizational factors, such as organizational culture.

We examine definitional issues and make an exploratory theoretical revision from organizational psychology studies, also we examine organizational culture notion from organizational theory, specially certain types of exert authority. We check results of research in order to analyze some of the involved cultural modalities.

This article suggests that this phenomenon tends to appear in workplaces where the desbalance of power is very strong, we maintain that this phenomenon tends to appear in spaces that are associated with power cultures and environments that show certain conditions in the base (undermining).

Our explanation emphasizes the organizational context that makes mobbing more or less possible. The consideration of organizational issues would enable the design of appropriate preventive measures in the workplace.

Key words: mobbing, organizational factors, organizational culture, work environment, management styles.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno del mobbing es objeto de investigación por parte de la psicología organizacional europea desde fines de los años ochenta. En México su discusión es muy reciente y destaca desde la disciplina organizacional y sociológica, constatando que la mayor parte de los trabajadores víctimas de este fenómeno no necesariamente cuentan con el conocimiento social suficiente para identificar desde un inicio que viven esta problemática (Véase por ejemplo, Montañó, 2008; Sánchez y Peña, 2007).

Los trabajadores afectados presentan un amplio número de síntomas de estrés y elevados síntomas psicosomáticos, inclusive enfermedades físicas. Se le ha catalogado como el mayor estresor ocupacional. A nivel organizacional se ha comprobado que el fenómeno está asociado con baja moral, ambiente de temor, altas tasas de ausentismo, constantes intentos de abandonar la organización y con una alta rotación laboral. Altos niveles o grados de violencia psicológica y/o eventos de violencia psicológica frecuentes o sistemáticos en los centros de trabajo, están asociados con resultados negativos en la salud de los trabajadores y en la productividad de las organizaciones (Agervold y Mikkelsen, 2004, Einarsen y Mikkelsen, 2003; Zapf, 1999, Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

El fenómeno está asociado no sólo con variables personales (se puede sugerir vulnerabilidad personal), o determinados factores socio-demográficos (edad, género, escolaridad, sector, profesión, etc.), sino con determinadas variables organizacionales que propician su florecimiento (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994, Hoel, Rayner & Cooper, 1999:204; Vartia, 1996). Los elementos encontrados sugieren que el fenómeno del mobbing tiene que ver –y mucho- con aspectos organizacionales. Parte importante de la explicación la podemos encontrar en la cultura organizacional. Se concibe a la cultura organizacional como proceso de dar sentido a situaciones concretas (en particular, esquemas explicativos, o formas de argumentación cotidiana), una dimensión de las organizaciones que emerge en la interacción social, que implica estructura y dinámica organizacionales, y se expresa en hábitos, estilos de trabajo y formas de relacionarse compartidos. Así, se considera que las organizaciones no solamente operan atendiendo a un grupo de normas y reglamentos establecidos de

manera oficial, sino también por medio de un conjunto paralelo de modos de actuar, sentir, estilos de autoridad e idiosincrasias, a partir de las cuales los miembros de una organización rutinariamente orientan su identidad, experiencia y actividad productiva (Debates en Sociología, 2006).

El objetivo de este estudio es identificar dónde tiende a “florecer” el mobbing, resaltando su asociación con variables organizacionales, en especial con determinada cultura organizacional. Sostenemos que este fenómeno tiende a aparecer en espacios laborales donde el desbalance de poder es muy fuerte, en espacios donde se enfatizan y legitiman estilos de gestión autocráticos. El mobbing tiende a florecer en ambientes organizacionales que se vinculan a culturas de poder, más que a culturas de rol, de logro o de apoyo. Es necesario considerar también el estudio de otras dimensiones organizacionales, tal como ambientes que presentan determinadas condiciones en la base (culturas de undermining).

Dividimos el trabajo en dos partes: En la primera se conceptualiza el fenómeno del mobbing, a partir de las contribuciones de psicólogos organizacionales europeos. En la segunda, ahondamos en nuestra perspectiva de profundizar en el estudio de variables organizacionales en la constitución del fenómeno. Cabe destacar que allí las fuentes de información están basadas exclusivamente en datos secundarios provenientes de estudios realizados en diversos países. Tanto la primera como la segunda parte tienen como objetivo contribuir a la mejor comprensión del fenómeno, identificando los factores organizacionales que contribuyen a su constitución.

I. CONCEPTUALIZACIÓN Y APROXIMACIONES AL MOBBING

El fenómeno del mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo aparece en la literatura laboral en los países nórdicos, a finales de los años ochenta con los trabajos pioneros del profesor Heinz Leymann al frente de un equipo sueco de investigación. Realmente, Leymann recoge el término que ya había utilizado el etólogo austríaco alemán Konrad Lorenz, en sus estudios del comportamiento animal.

Durante los años noventa su estudio se expande en el contexto europeo, especialmente en el Reino Unido (Rayner y Hoel, 1997), así como Alemania y Austria (Zapf, Knorz y Kulla, 1996). En el contexto británico, a pesar de que el término mobbing es inglés, es identificado con la denominación de “workplace bullying”.

Al respecto existe cierto debate. La mayoría de investigadores coinciden en que el mobbing en específico no implica violencia directa (Leymann, Piñuel). Para Leymann el mobbing no está vinculado a la violencia física: es más sofisticado, se trata fundamentalmente de agresiones sutiles, agresiones pasivas, que finalmente desembocan en el denominado linchamiento emocional. En cambio el término “workplace bullying” tiene una connotación más cercana a la agresión física y a la amenaza directa, aunque los investigadores que usan el término reconocen que puede ser también más discreto. Es decir, en éstos su concepción de violencia es más amplia.

En los Estados Unidos, la violencia psicológica en el centro de trabajo ha recibido menos énfasis, y la atención ha estado centrada en violencia laboral vinculada a eventos como asaltos en los centros de trabajo. Es solamente durante la pasada década que los investigadores norteamericanos están prestando atención a eventos de violencia no físicos como formas de violencia en los centros de trabajo (véase Cole, Grubb, Sauter, Swanson y Lawless, 1997 en Grubb et al. 2005).

Es práctico comenzar por la clásica definición de Leymann sobre el fenómeno: “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (en Rojo, 2005:16)

Otra definición que ha sido enunciada en uno de los libros clave sobre el “mobbing”, siendo su autora uno de los referentes en esta cuestión, es: “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la

dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo” (Hirigoyen en Rojo, 2005:17).

Para el español Piñuel el concepto de mobbing se traduce de manera correcta al castellano como: “acoso psicológico”, posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral. Piñuel define el mobbing en el 2001 como: “el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (Piñuel, 2007:19). Más próximo en el tiempo, en el 2007, el concepto que utiliza este mismo autor define el acoso psicológico en forma más específica, como “continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro u otros, *con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, destruirlo psicológicamente, y que consiste en comportamientos de hostigamientos frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él*”. En esta última definición Piñuel incide no necesariamente en la salida, sino en el sometimiento del trabajador. Según tal definición las características del mobbing serían las siguientes: 1) naturaleza causal y no casual: 2) carácter deliberado 3) naturaleza finalista (persigue anular, someter o destruir), y 4) requiere continuidad.

La concurrencia de estas características acredita la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Los conflictos puntuales o los desencuentros son parte de las relaciones humanas y no son situaciones de acoso psicológico (sin embargo suele ser el escalamiento de un conflicto en el tiempo sin una gestión proactiva la que puede llevar a casos de mobbing). El mobbing no debe confundirse con fenómenos comunes y frecuentes en el trabajo entre personas como pueden ser los siguientes: Tener un mal día en la oficina, tener un conflicto puntual con algún compañero o jefe, tener una temporada de mucho trabajo, tener estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente, el padecer un jefe exigente, trabajar en un ambiente enrarecido o conflictivo, tener un conflicto, una discusión, un desencuentro puntual, roces laborales leves,

algunas bromas. Atendiendo a los profesores Piñuel, Mir, y otros, es necesario hacer un diagnóstico diferencial del acoso psicológico en el trabajo respecto a otras problemáticas, pues sino se puede cometer el error de trivializar o banalizar este problema. El término no puede ser utilizado para todo tipo de conflictividad interpersonal en el mundo laboral capaz de generar una situación de sentida agresión. La expansión incontrolada del concepto sin duda lo desnaturaliza, de manera que la ausencia de un tratamiento serio puede acabar perjudicando a las auténticas víctimas del maltrato psicológico en el trabajo.

Si nos basamos en los autores ingleses, noruegos y alemanes, las definiciones tienden, como vimos al inicio, a algunas diferencias:

“workplace bullying can take the form of direct acts, such as verbal abuse, accusations and public humiliation, but it can also be of a more subtle and indirect nature in the form of gossiping, rumour spreading and social exclusion (Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009). However, when frequently and persistently directed at the same individual, even such subtle and indirect behavior can be experienced as an extreme source of social stress at work (Zapf, 1999). Exposure to workplace bullying has repeatedly been shown to have detrimental consequences for affected individuals and to have wide-ranging negative consequences for organizations at large” (cf. Bowling and Beehr, 2006).

Se han desarrollado también una serie de estudios desde otros ámbitos disciplinarios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utiliza el término “violencia laboral” en términos amplios y reconoce una variedad de formas de violencia en el lugar de trabajo, entre las que identifica al mobbing (2004). Los indicadores de mobbing apuntan a determinados tipos de comportamiento: 1.- Violencia realizada entre trabajadores, 2.- Violencia que se concentra en daño psicológico, no necesariamente daño físico y 3.- Violencia encubierta más que abierta (relativamente sutil y difícil de detectar).

Así, se presta una atención especial a la violencia psicológica que se manifiesta a través de conductas de agresión o tipos de conducta negativa, que, por sí mismas, pueden tener poca importancia, pero que con la repetición, durante un período de tiempo prolongado, puede convertirse en un asunto muy serio. La OIT reconoce que

existen numerosas razones por las que es importante considerar los incidentes de violencia emocional o psicológica cuando se aborda el tema de la violencia en el lugar de trabajo. Hay evidencia que sugiere que la exposición a esos incidentes, especialmente cuando se trata de períodos de tiempo prolongados, tiene efectos perjudiciales para la salud y el bienestar de la víctima. En segundo lugar, la violencia psicológica en el lugar de trabajo es simplemente más frecuente que la violencia física. La OIT incide en que existen una serie de factores y circunstancias importantes que contribuyen a la presencia de este fenómeno, entre los cuales están aspectos del entorno de trabajo y de la comunidad circundante (véase Chappell y Rogers, 2004:26-27).

Sociológicamente, se reconoce que el fenómeno siempre ha existido, pero es recientemente que sale a la luz. La indudable extensión de su presencia parece vincularse a las características que acompañan a los actuales modelos económicos: la desaparición de una política proteccionista respecto al trabajador, el incremento de un clima de inseguridad laboral, incremento del desempleo, precarización del empleo con amplia flexibilización numérica, incremento de las nuevas tecnologías y competencia extrema con excesivas demandas de trabajo, masivas reducciones de costos, en fin, situaciones donde se acrecienta más la sensación de inseguridad o de debilidad que pueda tener el trabajador. Si bien este contexto es el que impera, los estudios sostienen que se trata de un fenómeno organizacional, por lo que se debe profundizar en las condiciones organizacionales internas necesarias para el desarrollo del mobbing. Es entonces que los estudios organizacionales permiten contribuir al estudio del fenómeno incidiendo en la cultura organizacional, y en variables tales como normas, valores, supuestos y creencias, como comportamientos y actitudes de los actores organizacionales.

Existe cierto debate entre los teóricos organizacionales. Mientras que los funcionalistas, entienden el conocimiento sobre la cultura como una herramienta de administración, y a la cultura en sí misma, como una variable susceptible de ser manipulada para aumentar la probabilidad de alcanzar los niveles deseados de desempeño de la organización, para la corriente interpretativa el conocimiento sobre la cultura se concibe a partir de la noción de organización como una realidad socialmente

construida que ayuda a sus miembros a coordinar sus actividades y a darle sentido a las experiencias organizacionales (Berger y Luckmann, 1967). Desde esta última perspectiva es posible incidir en el estudio de los factores organizacionales en la constitución del mobbing. Al menos se sugiere contemplar tres aspectos: estilos de gestión o estilos de autoridad, dinámica de grupos y, proceso de comunicación simbólica, que incluye no sólo comunicación no verbal sino el estudio de las emociones.

Se han desarrollado una serie de estudios no sólo desde el ámbito de la psiquiatría y psicología (Piñuel, 2007; Einarsen et al. 2003) y ámbito sociológico, sino también desde el ámbito jurídico (véase Mir Puig, 2007). Los primeros han contribuido a incidir en las definiciones del fenómeno, en las clases de mobbing, los perfiles típicos de los participantes, fases del mobbing, formas de perpetración, efectos individuales en la salud de las personas afectadas), los segundos han incidido en el estudio de los factores organizacionales, mientras que los terceros, han presentado contribuciones incidiendo en la afectación de la dignidad del trabajador, así como los elementos necesarios a considerar para que se constituya el atentado contra ese derecho fundamental de los trabajadores, exponiendo sin embargo, que la respuesta al problema en la mayor parte de los países no ha sido objeto de regulación específica.

Si bien la comunidad científica que investiga el fenómeno se encuentra bastante fragmentada, se reconoce que comprender esta forma particular de violencia ha superado el simple estudio de la víctima y el agresor para centrarse en factores contextuales y organizacionales. Diferentes investigaciones desde campos multidisciplinarios convergen en que lo nuevo de la situación es el abierto reconocimiento de la problemática como fenómeno social y laboral (Piñuel, 2007; Chappell y Rogers, OIT, 2004), riesgo psicosocial, que afecta la calidad de la vida laboral (Rayner y Hoel, 1997), que requiere de protección jurídica o la tutela de la dignidad del trabajador (Mir Puig, 2007), con efectos o impactos organizacionales negativos en la eficiencia, innovación y productividad (Hoel, Einarsen y Cooper, 2003; Hauge, Skogstad y Einarsen, 2007).

II. **MOBBING Y CORRELACIÓN CON FACTORES ORGANIZACIONALES: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

Nuevos diseños de investigación sobre el fenómeno, contemplan mediciones y análisis estadísticos detallados, manejando análisis de correlación y de regresión multivariados. La estructura de los diferentes cuestionarios que revisamos muestran cierto tronco común: una sección para identificar factores socio-demográficos de la muestra, una sección para identificar la presencia y extensión del fenómeno, una última sección para evaluar el peso de los factores organizacionales. Esta estructura y tipo de estudios la encontramos en las mediciones de mobbing de Einarsen, 1994; Notelaers, Einarsen y Hoel, 2009, así como Vartia, 1996.

A continuación se muestran los resultados de Einarse, Raknes & Matthiesen (1994); cuyo objetivo es explorar las relaciones entre las condiciones organizacionales y sociales del trabajo con la ocurrencia del mobbing. Los resultados evidencian que el mobbing se encuentra fuertemente relacionado con determinados factores organizacionales.

Participantes

La muestra la constituye un total de 4,742 personas que fueron seleccionadas aleatoriamente de una población total de 10,611 trabajadores. Los trabajadores seleccionados pertenecen a seis diversos sectores: profesores, electricistas, trabajadores gráficos, trabajadores de hoteles-restaurantes, trabajadores del comercio y trabajadores municipales, y a 500 miembros de la federación de patrones noruegos. Fueron respondidos 2,215 cuestionarios (la tasa de respuesta fue de 47%). De los que respondieron, el 52.6% son hombres y el 47.4% mujeres, con una edad promedio de 38 años, 80.1% son empleados de tiempo completo, 61.5%, están empleados en la empresa privada, 38.5% en la empresa pública, y el 19.5% trabajan en organizaciones con más de 100 empleados.

Instrumento y estructura del instrumento

Un cuestionario postal anónimo fue distribuido entre los trabajadores seleccionados. El cuestionario contiene tres secciones claramente diferenciadas: la primera incluye

variables socio-demográficas, incluye preguntas básicas como sector en el que trabaja, género, edad, años de servicio o experiencia laboral, cargo que ocupa en la empresa, tipo de contrato.

La segunda sección incluye preguntas para constatar la existencia y extensión del fenómeno, incluye dos preguntas y un índice (antes de responder a estas preguntas, los encuestados fueron introducidos en la definición de mobbing). La primera pregunta incide en si los encuestados han sido sometidos o no a actos de mobbing durante los últimos seis meses, con las siguientes opciones de respuesta: "no", "rara vez", "ahora y entonces", "una vez por semana" y "muchas veces a la semana". En segundo lugar, si han observado a alguna otra persona intimidada en su lugar de trabajo durante los últimos seis meses, con las opciones de "sí" y "no". La tercera medida de mobbing, fue un índice que mide el grado en que el mobbing es percibido como un problema en el lugar de trabajo y para uno mismo personalmente. Esta medida, llamada el "Bergen Bullying Index", es una medida de posibles consecuencias o efectos que el mobbing produce en las personas y en la organización. Este índice contiene cinco ítems, y cuatro posibles respuestas, que van desde "completamente de acuerdo" a "completamente en desacuerdo".

La tercera sección evalúa los factores organizacionales, incluyendo preguntas para evaluar el ambiente o entorno de trabajo. Todos los participantes fueron interrogados sobre 32 diferentes aspectos de su entorno de trabajo que se agruparon en cinco factores organizacionales denominados: 1) Cambio, desafío 2) Clima social, 3) Estilos de liderazgo, 4) Control en el trabajo y 5) Carga de trabajo. Como variable dependiente se utilizó el mobbing y como variables independientes los factores organizacionales.

TABLA 1
Principales características socio-demográficas en cada sub-muestra
(Main Demographic Characteristics of the Respondents in Each Subsample)

Organization	Total Members	Men	Women	Age (Mean & SD)	Years of Service	Public Employment (%)
Teachers Union	554	216 39%	338 61%	41.6 SD=9.0	10.0	99.3%
Trade and Commerce Union	383	88 23%	295 77%	38.0 SD=13.8	8.3	3.7%
Clerical and Officials Union	265	58 22%	207 78%	41.8 SD=12.5	9.0	92.3%
Graphical Workers Union	159	135 85%	24 15%	41.4 SD=12.4	14.1	6.5%
Hotel and Restaurants Workers Union	172	48 28%	124 72%	32.5 SD=11.4	5.8	3.7%
Electricians Union	480	466 97%	14 3%	33.4 SD=10.8	9.2	0.4%
Employers' Federation	181	143 79%	38 21%	42.3 SD=10.8	12.3	2.9%
Total	2,194	1,154 52.6%	1,040 47.4%	38.0 SD=11.9		38.5%

TABLA 2
Items and Corrected Item Total Loadings
for the Bergen Bullying Index

Item	Item Loading
Bullying is a serious strain in my daily work	0.62
Bullying at my workplace reduces our efficiency	0.74
Bullying at my workplace reduces my well-being	0.74
Bullying is a serious problem in my workplace	0.61
Bullying at my workplace reduces my work motivation	0.73

N=2,190

TABLA 3
Items and Corrected Item Total Loadings for the Bergen Bullying Index

How Satisfied are You with . . . ?	1	2	3	4	5
Factor 1: Challenge					
1. The possibilities of using your abilities and qualifications?	0.60				
2. The possibilities of learning new things?	0.72				
3. Changes and variation in your job?	0.75				
4. The possibilities of doing different jobs?	0.74				
5. The possibilities of doing something really useful?	0.59				
6. The possibilities of advancement and promotion?	0.60				
7. The possibilities of doing challenging and interesting work?	0.74				
8. The possibilities of personal growth and development?	0.70				
Factor 2: Social Climate					
1. The people you talk to and work with?		0.66			
2. The possibilities of getting to know other people at work?		0.52			
3. The respect and social support you experience at work?		0.62			
4. The co-operation relationship with your closest colleagues?		0.82			
5. The co-operation relationship with your working group?		0.78			
6. The co-operation relationship with any subordinates?		0.68			
Factor 3: Leadership					
1. The quality of guidance and support?			0.66		
2. The clarity of your working instructions?			0.55		
3. The management's organization and adaptation of the work you are to perform?			0.75		
4. The feedback you receive on the work and the tasks you perform?			0.72		
5. The recognition you receive for your performance at work?			0.63		
6. The co-operation relationship with your closest superior?			0.63		
Factor 4: Work Control					
1. The possibilities of deciding the way you do your job?				0.69	
2. The possibilities of doing your job without interference from your superior?				0.68	
3. The possibilities of changing the parts you dislike about your job?				0.61	
Factor 5: Work-load					
1. The possibilities of having sufficient time to do your job properly?					0.77
2. The degree of hustle and bustle at work?					0.74
3. The equipment and tools you have access to at work?					0.54
4. Logistical and practical conditions at work?					0.45

All factor loadings below 0.40 (5) are excluded from the matrix; N=2,190

También se evaluaron aspectos que se refieren a Conflicto de rol y Ambigüedad de rol: la variable Conflicto de rol, consta de ocho elementos, mide el grado en el que

uno percibe contradicción en las expectativas, exigencias y valores en el empleo. La ambigüedad de rol, que consta de seis elementos, mide el grado en que los encuestados perciben su situación de empleo como previsible y clarificado. Ambas escalas constaron de siete respuestas desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo". Ambas escalas tuvieron una satisfactoria estabilidad interna (alfa = 0,78 y 0,81 respectivamente).

Resultados

Los resultados encontrados presentaron cargas factoriales que demuestran que el proceso de mobbing se encuentra estrechamente asociado con factores organizacionales. Las correlaciones entre el mobbing y cada uno de los siete factores del entorno de trabajo fueron calculados atendiendo a las respuestas de los participantes. Esto se hizo para el total de la muestra como para cada sub-muestra. La tabla 4 proporciona una visión general de estos resultados.

TABLA 4
Pearson Product-Moment Correlations Between Bullying and Work Environment

Factors	Total Sample N=2117	Teacher s Union N=545	Clerical and Official s Union N=250	Hotel and Restauran ts Workers Union N=166	Electricia ns Union N=466	Trade and Commer ce Union N=362	Graphic al Workers Union N=151	Employ ers' Federati on N=169
Factor 1: Challenge	0.19 ***	0.20 ***	ns	0.18 *	0.15 **	0.19 ***	0.29 ***	ns
Factor 2: Social Climate	0.19 ***	0.30 ***	0.18 **	0.20 **	0.19 ***	0.20 ***	0.25 **	ns
Factor 3: Leadership	0.26 ***	0.27 ***	0.20 **	0.28 ***	0.13 **	0.34 ***	0.45 ***	ns
Factor 4: Work Control	0.24 ***	0.17 ***	ns	0.29 ***	0.19 ***	0.33 ***	0.27 **	ns
Factor 5: Work-load	0.14 ***	0.20 ***	ns	0.25 **	0.17 ***	0.26 ***	0.23 **	ns
Factor 6: Role conflict	0.26 ***	0.22 ***	0.26 **	0.27 ***	0.23 ***	0.30 ***	0.39 ***	0.17 *
Factor 7: Role ambiguity	0.11 ***	0.22 ***	ns	ns	0.11 *	0.16 **	0.26 **	ns

ns = non-significant; *** P < 0.001; **P<0.01; *P<0.05

Resultados muestra total

Los resultados generales muestran que la ocurrencia del mobbing está significativamente correlacionada con cada uno de los siete factores de medición del ambiente del trabajo. En el total de la muestra los factores más correlacionados con el

mobbing son: el factor liderazgo ($r = 0.26$), el conflicto de rol ($r = 0.26$) y el factor control de trabajo ($r = 0.24$).

Resultados de las sub-muestras

Los factores organizacionales más fuertemente correlacionados con el mobbing varían entre las sub-muestras. Entre el personal docente, los factores más fuertemente correlacionados con el mobbing son: el clima social ($r = 0.30$, $P < 0.001$) y el estilo de liderazgo ($r = 0.27$, $P < 0.001$). Entre los funcionarios sobresale el liderazgo ($r = 0.21$, $P < 0.01$) y el conflicto de rol ($r = 0.26$, $P < 0.001$) como los factores que se correlacionaron más con el mobbing, mientras que todos los demás factores tuvieron una relación no significativa en esta muestra. Entre los trabajadores de hoteles y restaurantes las correlaciones más altas se vinculan a control del trabajo ($r=0.29$) y liderazgo ($r=0.28$), como conflicto de rol ($r=0.27$) y carga de trabajo ($r=0.25$). Entre los electricistas, el conflicto de rol es el factor que más se correlaciona con el mobbing, mientras que el factor liderazgo es el observa más baja correlación ($r = 0.13$, $P < 0.01$). En el grupo de trabajadores de comercio el factor que más se correlaciona con el mobbing es el factor liderazgo ($r = 0.34$, $P < 0.001$) y el control de trabajo ($r = 0.33$, $P < 0.001$), el conflicto de rol también resultó importante ($r = 0,30$, $P < 0.001$). En la muestra de los trabajadores gráficos, las variables más fuertemente correlacionadas son el factor liderazgo ($r = 0.45$, $P < 0.001$) y el conflicto de rol ($r = 0.39$, $P < 0.001$). Finalmente, entre los representantes de los empleadores sólo el conflicto de rol está relacionado con el mobbing ($r = 0.17$, $P < 0.05$).

Discusión

En el estudio de Einarsen et al. (1994) se ha tratado de mostrar algunas de las variables organizacionales que contribuyen a la aparición del mobbing. Entre las variables que mayor influencia ejercen o que resulta predictor significativo aparece el “estilo de liderazgo”.¹ Se puede observar que es una constante en prácticamente todas las sub-muestras analizadas. Einarsen y sus colegas (véase Einarsen y Skogstad, 1996) consideran a la cultura del lugar de trabajo como una forma de filtro a través de

¹ Dice Einarsen: “among aspects of the environment which appear to have the strongest influence of mobbing are quality of leadership and some special kind of power relationships”.

la cual los comportamientos son interpretados por los trabajadores y a través de los cuales éstos son aceptados y tolerados por ellos (“as a form of filter through which behaviors are interpreted and through which a range of behaviors is accepted or tolerated”). Es importante por tanto, analizar como los trabajadores interpretan, aceptan y toleran este tipo de comportamientos y estas situaciones, cómo construyen y justifican el fenómeno.

En el estudio particular que revisamos, como en la literatura vinculada a la psicología organizacional que revisamos los directivos (managers) aparecen como una de las principales fuentes de comportamientos que son percibidos como mobbing (Piñuel, 2007; Vartia, 1996; Tepper, 2000). Autores como Vartia por ejemplo (1996) sostienen que la mayoría de factores aparecen relacionados con el estilo de liderazgo y con prácticas de supervisión (factors related to the leadership style and supervisory practices). Esto significa que el supervisor o directivo tiene el poder de influenciar y desarrollar estos aspectos en la unidad de trabajo (This means that the supervisor has the power to influence and develop these aspects in the work unit). Autores como Tepper (2000) consideran que el fenómeno se asocia a abuso de poder, aparece en lugares donde el desbalance de poder es muy fuerte, y quien detenta el poder abusa de ello. McCarthy (1996) y Sheehan (1996) coinciden en estos resultados: “Mobbing exists when someone establishes power over someone else and is perceived to reinforce their superiority unnecessarily”. Leymann and Einarsen prestan considerable atención a la relación superior-subordinado señalando que para ser víctima del acoso moral se debe también sentir inferioridad para auto-defenderse.

Desde el punto de vista de la teoría de la organización, podemos incidir en el estudio de los estilos de liderazgo y el estudio de la dimensión del poder en el lugar de trabajo, dimensiones de las culturas organizacionales.. Desde los estudios organizacionales apreciamos que algunas culturas organizacionales se caracterizan por “gran distancia de poder”, allí sobresalen las jerarquías y, status, en tanto existe una gran diferenciación entre trabajadores de distintos niveles. También es característica la centralización en la toma de decisiones. A su vez, culturalmente priman las relaciones de mandato/obediencia-sumisión más que autonomía y participación.

El desbalance de poder es más amplio en organizaciones que se alejan del ideal delegacional o participativo, es decir, ambientes donde priman relaciones centralizadas más que descentralizadas, relaciones y decisiones verticales más que horizontales, todas ellas figuras de autoridad legítimas que marcan actitudes en el trabajo (dependientes o autoafirmativos, afiliativos o individualistas, pasivos o activos, etc.).

Aunque los teóricos organizacionales han sugerido diferentes tipos de organizaciones, comúnmente se tienden a contrastar las dicotomías de tradicionales, frente a las denominadas modernas. A este nivel es preciso considerar que en cualquiera de ellas existen funciones y jerarquías sin embargo, las relaciones entre los diferentes puestos y jerarquías son afectadas por los diferentes estilos de gestión, como comportamientos de los trabajadores, que responden a diferentes interpretaciones culturales. En las tradicionales el involucramiento de los trabajadores es bajo y son poco practicadas las formas grupales de trabajo, no es común la efectiva descentralización de decisiones. Es de notar que las tradicionales se vinculan a las culturas de poder, las clásicas o burocratizadas a las culturas de rol, las descentralizadas o colegiadas se vinculan a culturas de logro, y las denominadas de cluster a las culturas de apoyo².

En toda organización se vinculan individuos de poder desigual en relaciones de trabajo e intercambio. El factor autoridad y estilo de liderazgo está presente en todas las organizaciones, sin embargo, desde la perspectiva organizacional podemos contrastar diferentes tipos de organizaciones, diferentes estilos de gestión o estilos de liderazgo, y diferentes ambientes organizacionales.

Sostenemos que es más fácil que el mobbing florezca en organizaciones piramidales donde el desbalance de poder es más amplio que en organizaciones descentralizadas. En cuanto a los diferentes estilos de gestión, es de suponer que el fenómeno tienda a aparecer más fácilmente en organizaciones donde se enfatizan estilos de gestión autoritario-autocráticos, donde tienden a primar jerarquías y status,

² Atendiendo a la teoría organizacional, es común encontrar en los diferentes textos estas tipologías de culturas organizacionales, que se pueden utilizar como tipos-ideales.

más que logros o capacidades, es más fácil que florezca en organizaciones donde priman relaciones verticales más que horizontales.

No olvidemos que el entorno de trabajo genera y transmite ciertas actitudes y comportamientos, supuestos y creencias implícitas en la cultura organizacional a nivel de los subordinados por lo que es preciso ahondar en el tipo de interacciones involucradas entre los miembros organizacionales. Estos estilos de gestión encuentran su contraparte en los subordinados, considerando no sólo las relaciones verticales, sino también las horizontales

En estos ambientes en parte de los trabajadores prima el temor de que pueda ocurrir con ellos similares procesos de mobbing, de allí el retraimiento para expresar ideas y opiniones en el trabajo, sus desacuerdos, o solidaridad con el afectado por el proceso, limitando los espacios de expresión y participación grupal. Otros trabajadores más que temor, “disfrutan” este tipo de fenómeno, incidiendo en el ostracismo social respecto al afectado paralelamente a la busca de mayor cercanía con el que implementa el fenómeno, bajo supuestos de lograr alguna prebenda. Finalmente, todos justifican este tipo de comportamiento, “justificada” por medio de un cierto tipo de cultura organizacional.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Atendiendo a las evidencias proporcionadas por las investigaciones consultadas, el fenómeno del mobbing está asociado no sólo con características personales de los involucrados (agresor y víctima), o con determinados factores socio-demográficos (edad, género, escolaridad, sector, etc.) sino con determinada cultura organizacional. En especial resalta el consentimiento implícito del entorno organizacional al grave fenómeno del mobbing lo que se explica por la existencia de una cultura organizacional identificada con tendencias autoritaristas y liderazgos fundamentalmente autocráticos. Coincidiendo con Parés (2007) somos de la opinión que es la cultura (con sus valores, supuestos y creencias sobre una determinada visión del poder) la que potencia el fenómeno e incluso lo justifica. La representación social sobre la figura con poder es crucial en la construcción social del fenómeno del mobbing.

Podemos concluir que el fenómeno tiende a florecer más fácilmente en espacios laborales que son proclives a mantener altas distancias de poder, y que responden a culturas organizacionales identificadas en la tipología “de poder”, desde donde es más fácil deslizarse hacia comportamientos vinculados al mobbing. Florece en espacios que también presentan determinadas condiciones en la base, tal como la presencia de ambientes de undermining (véase Duffy et al., 2002) por lo que se sugiere continuar con el estudio de otras dimensiones organizacionales.

REFERENCIAS

- Agervold, M. & Mikkelsen, E. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 336-351.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor Books.
- Bowling, N. & Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victims perspective: A theoretical model and metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
- Chappell, D y Rogers K. (2004). *Prevención y respuesta a la violencia en el trabajo. Informes OIT*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. & Pereira, B. (2002) Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior* 7, 33-51. Pergamon.
- Duffy, M., Ganster D.C. & Pagon M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, n° 2, 331-351.
- Einarsen, S., Hoel, H. Zapf, D. & Cooper, C. (2005). Workplace bullying: Individual pathology or organizational culture?. En: V. Bowie, B.S. Fisher y C.L. Cooper (Eds.), *Workplace Violence: Issues, Trends, Strategies*. (pp.229-247). UK, USA: Willan Publishing.
- Einarsen, S., Hoel, H. Zapf, D. & Cooper, C. (2003). (Eds) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. (2003). Individual effects of exposure to Bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S. (1994). Bullying and Harassment at work and their relationship to work environment quality: an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.

- Grubb, P., Roberts, R., Swanson, N., Burnfield, J. & Childress, J. (2005). Organizational factors and psychological aggression: results from a nationally representative sample of US companies. En V. Bowie, B. Fisher y C. Cooper, (Eds.), *Workplace Violence. Issues, trends, strategies* (pp. 37-59). UK, USA: Willan Publishing.
- Hauge, L., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying. *Work & Stress*, 21 (3), 220-242.
- Hoel, H., Einarsen, S. & Cooper, C. (2003). Organizational effects of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper, (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis.
- Hoel, H., Rayner, Charlotte y Cary Cooper (1999) Workplace Bullying. In International Review of Industrial and Organizational Psychology, volume 14 edited by Cary Cooper and Ivan Robertson, England, Wiley.
- Hofstede, Geert H., Hofstede, Gert J. & Minkov, Michael (2010) *Cultures and Organizations. Software of the Mind*. 3^o Edition. USA: Mc Graw Hill.
- Mir, C. (2007). El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) y el Derecho Penal. En *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa* (pp. 173-256). Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- Montaño, Luis (2008) Las trampas de la modernidad. Acoso laboral en una organización pública mexicana, en *Administración y Organizaciones*, Junio, pp. 43-60.
- Notelaers, G., Einarsen, S., Hoel G.. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 23, 24-44.
- Piñuel, I. (2007). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. En *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa* (pp. 15-83). Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). A summary review of literatura relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rojo, J. y Cervera, A. (2005). *El Mobbing o Acoso Laboral*. Madrid: Tébar.
- Sánchez, S. y Peña, F. (2007). *Cuando el trabajo nos castiga*. México: Eón.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, C. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-37.

VII CONGRESO NACIONAL

“EL TRABAJO EN LA CRISIS”

Mesa 10 Violencia en el trabajo

El trabajo como instrumento de tortura María Guadalupe Villagrán Moya

Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa

mvillagran1112@cecte.ilce.edu.mx

México, D.F. 15 de abril de 2011

Mesa 10 Violencia en el trabajo

Dra. Florencia Peña Saint-Martín ENAH

doniaflor@yahoo.com

Dra. Rocío Fuentes Valdivieso. Esc. Superior de Medicina IPN

rofuva@yahoo.com

El trabajo como instrumento de tortura

María Guadalupe Villagrán Moya

Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa

mwillagran1112@cecte.ilce.edu.mx

“La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas “expectativas colectivas”, en unas creencias socialmente inculcadas”

(Bourdieu, 1999c:173)

Resumen

En esta ponencia pretendo presentar una aproximación a la noción de violencia simbólica en una institución de nivel medio superior contextualizado en un ámbito sindical. Producto de una investigación empírica y el análisis de casos.

Parto de la idea de que la violencia simbólica se circunscribe a un sistema simbólico de dominación que se manifiesta en la utilización de instrumentos de comunicación y a toda una red de manipulación ideológica que ha arrancado sumisiones que ni siquiera son percibidos por los actores sociales, pero que se han convertido en verdaderos instrumentos de tortura al servicio del acosador. Para aniquilar poseer o atar a otro ocultando la dominación mediante lazos con un gesto de generosidad o de dádiva, en contraste con la violencia abierta y manifiesta que se ha dado pero, que no permite la actuación y emancipación de los acosados.

A través de tres casos describiré y argumentaré las estrategias simbólicas que el acosador ha empleado para representar sus vínculos perversos para conformar un tejido laboral que le ha permitido gozar de la impunidad, en detrimento de los derechos

y dignidad de los trabajadores de dicha institución educativa sindical, lo largo de más de treinta años

Introducción

La presente ponencia aborda la violencia simbólica de una institución de nivel medio superior adscrito a un sistema educativo sindical. En dónde el contexto en que se instituye ha contribuido aún más a incrementar dicha violencia. Es decir, se parte de la idea de que existen instituciones que se encuentran inmersas dentro de un contexto psicosocial que por el solo hecho de encontrarse en determinado ámbito son reproductores y potencian aún más la violencia simbólica. En todo caso su naturaleza es ya de por sí característica de esta circunstancia. Dentro de este contexto también se mostraran las redes de mobbing que han sido establecidas por el acosador producto de una manipulación ideológica, que ha arrancado sumisiones y que no son percibidas por los acosados. Y por último se lleva a cabo el estudio de tres casos que son representativos de la violencia simbólica que se ejerce en dicha institución. Dos son los instrumentos que han sido utilizados como promotores de la violencia simbólica en la institución el salario y el discurso.

Las ruedas del poder trituran al trabajador.

Desde el inicio de la constitución de la institución de educación media superior, en 1979 se comienza a construir punto por punto; el tejido de una red de dominación y de violencia simbólica entendida esta como:

Un hostigamiento psicológico persistente, recurrente y periódico en extremo, que dos o más personas (el llamado gang del acoso) ejercen sobre otra. El acoso psicológico laboral es una forma de violencia que se ejerce con un objetivo muy claro: el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima para eliminarla con una estrategia específica, perseguirla con críticas constantes, amenazas, injurias, calumnias, chismes, desprestigio y otras acciones que pongas un cerco alrededor de ella

(Peña, Ravelo y Sánchez; 2007)

La instrumentación para llevar a cabo ese hostigamiento ha sido el salario. representante simbólico por medio del cual el acosador ha utilizado desde el inicio de la creación del centro educativo como una arma de sometimiento ante los brotes de organización y de lucha legítima de los derechos laborales que han sido por antonomasia pisoteados una vez que han realizado su trabajo pero, que la institución ha retenido el salario hasta por 6 meses en diferentes periodos de tiempo a lo largo de más de 30 años , ejerciendo violencia simbólica sobre el conjunto de trabajadores que se han visto sometidos a dicho hostigamiento. En detrimento de la más elemental necesidad de subsistencia.

No sucede así con el llamado gang del acoso ellos como un grupo privilegiado no pasan por ese proceso. Es en ese momento que el acosador ha conseguido” cortar cabezas “con el objetivo de la destrucción moral de las víctimas para eliminarlas sin que medie siquiera un finiquito. Simplemente no se le paga aunque acuda a laborar. Causando con esto el desgaste y pasan los días y el acosador se niega a recibir al acosado. Obligando a éste al hartazgo y al desgaste que implica el no ser escuchado, y sus compañeros ni le hablan pues se ven intimidados por el propio acosador. Ha sido descargada toda la maquinaria simbólica y se logra el objetivo. El líder se vuelve víctima y los compañeros que defendió le dan la vuelta para que no lo vinculen con él. De esta manera se ha perpetrado un tejido que ha prevalecido a lo largo de los años. Sin que el acosador se haya visto jamás molestado. Finalmente el que se atrevió a enfrentar al acosador se retira con un odio hacia sus propios compañeros que le han volteado la espalda.

El psicoterror que se da y el clima de hostigamiento se han convertido más que en un campo de batalla en un miedo laboral y de advertencia. En relación a esto Marina (2006) menciona:

La psicología de las multitudes nos dice que las masas son muy influenciables y describe el carácter absoluto de sus juicios, la rapidez de los contagios emocionales, el debilitamiento o la pérdida del espíritu crítico, la desaparición del sentido de la responsabilidad personal, la subestimación o la exageración de la fuerza del adversario,

su aptitud para pasar repentinamente del horror al entusiasmo y de las aclamaciones a las amenazas de muerte.

(Marina, 2006:22)

El acosador cuenta así con un aliado el miedo, arma de intimidación para controlar al acosado, que producto de una inseguridad bajo la amenaza de perder su trabajo, y que el próximo será él, se aliena y se somete a los lineamientos del acosador. Quién se ha encargado de difundir y de utilizar una serie de estratagemas para lograr el sometimiento de aquellos que se han rebelado. Mediante una serie de supuestos y proyecciones que no ejerce, pero han dado lugar al blanco a través de los mensajes que supuestamente dijeron y que se referían al acosado. En forma de chismes, y de mensajes de “radio pasillo”, es una práctica que se ha instrumentado y que el acosado se convierte en un ser vulnerable prestando oído a todo lo que se dice. Generando con todo esto una angustia que se manifiesta en un desequilibrio tan devastador comparable con otro tipo de sucesos por ejemplo: un asalto, una muerte, la pérdida física de una parte del cuerpo, una enfermedad terminal, estrés postraumático. etc., Tal es la inseguridad, que el acosado se ha vuelto una víctima a modo para aceptar cualquier condición que le ha impuesto el acosador. Con tal de continuar en la institución. Es una fase de incertidumbre en la que el acosado pierde la confianza y autoestima, de forma tal, que se pierde el poder de decisión. Siendo un títere sin voluntad y sin voz. Quien es triturado e ignorado y ha perdido la batalla.

El influyentismo o sí Señor.

Las redes de influyentismo que el acosador ha conseguido en el seno de esta institución educativa sindical. Le han dotado de un autoritarismo y una prepotencia, que le ha permitido contar con una especie de inmunidad política y laboral. Amo y Señor de los trabajadores. Que igual puede aumentar la jornada laboral reducirla a la mitad no pagar IMSS ni declarar impuestos ya que cuenta con “amigos” en todo el ámbito laboral de esta manera el acosador está protegido y blindado esta tan seguro que hasta la mismísima junta local de arbitraje esta de su lado y la Secretaría del Trabajo también Así que cualquier acción que pudiera realizar un trabajador para exigir sus derechos, no serán resueltos a su favor. Es así que un trabajador es acosado cambiándolo de su

puesto laboral , de la noche a la mañana hoy esta como administrativo y mañana como intendente, un profesor puede pasar de coordinador académico a profesor de secundaria sin que el sindicato haga nada al respecto. Simbólicamente el absolutismo se hace presente “yo o nadie” amigo o contra mí.”

De acuerdo con Iñaki Piñuel (2005), el mobbing tiene por objetivo:

Intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vistas a eliminarla de la organización, o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas

(Piñuel, 2005, citado por del Pino y del Pino: 2007,101)

De esta manera los trabajadores son víctimas hasta por el mismo sindicato que en lugar de defenderlos contra el acosador, no tienen ni la más mínima oportunidad de ayuda.

Sucedendo puntualmente cada uno de los actos de mobbing señalados por Iñaki Piñuel

Cuando en el trabajo se utilizan instrumentos de tortura.

Comunicación paradójica, coacciones, agresiones, victimización, mensajes ofensivos, apodos, silencios despreciativos, portazos, insultos, miradas que matan.

¿Todo esto en una jornada de trabajo?

La violencia psicológica en el trabajo ha alcanzado dimensiones nunca antes vistas, los ambientes laborales se han tornado peligrosos, simbólicamente hablando peor que los entornos laborales que manejan sustancias químicas. El acosador utiliza instrumentos simbólicos de tortura para acabar poco a poco con los trabajadores a través de múltiples procedimientos y lenguajes que constituyen auténticos actos encarnizados para destruir a sus víctimas sin que se haya derramado una sola gota de sangre. El instrumento seleccionado es el acoso laboral en sus múltiples variedades y formas. Y que cuando llega al blanco elegido. Puede ocasionar el aniquilamiento psicológico de la persona hasta que abandone el trabajo. Por diversas causas.

Al respecto Fuentes y Lara (2011), identifican cuatro tipos de acoso laboral: El vertical de un jefe hacia un subordinado; el horizontal de colega a colega, el ascendente de subordinados a superiores y el mixto que corresponde a todos sobre un acosado.

El acoso vertical descendente, procede de un superior o jefe y se caracteriza por ser el que más repercusiones tiene para la salud de la víctima.

El acoso horizontal de colega a colega o de iguales en términos jerárquicos, suelen ser llevaderos, pero ello no significa que sean menos dañinos.

El acoso mixto, proviene de superiores, colegas y subordinados y es el tipo de acoso hostil que puede llegar a ser muy destructivo.

En este sentido cada uno de los tipos de acoso se han convertido en instrumentos adecuados para torturar a los trabajadores. Y estos no son exclusivos de algún tipo de ambiente laboral o institución en particular. Estos tipos de acoso son causales para la violencia simbólica y el mobbing.

A continuación se presentan tres casos de trabajadores del centro educativo sindical.

Caso 1. La desaparición de la escena laboral de un trabajador víctima de mobbing

A continuación se presenta un caso real en donde se puede ver el aniquilamiento de una trabajadora con un alto nivel de competencia profesional y que el acosador enmascara simbólicamente como dádiva.

Eva es una profesionista que ha cursado la licenciatura en Psicología y cuenta con estudios de Posgrado en Psicología Educativa y además una carrera en derecho por la UNAM. Ella realiza una serie de perfiles psicométricos en la Procuraduría de Justicia del D.F. Es una destacada profesional que ha servido a la institución desde el mismo tiempo de su inicio es decir, se le considera decana de la misma. Lleva alrededor de 30 años de servicio. Sin embargo, la edad la sorprendió y no se dio cuenta que fue utilizada a través de la pertenencia “aparente” del equipo de colaboradores del acosador. Simbólicamente ha sido acosada mediante una serie de acciones, porque ella se consideraba útil y estaba convencida que la estaban tomando en cuenta

.De esta manera ella se sentía importante, le llamaban por teléfono a cualquier hora para que realizara una serie de actividades que no estaban dentro de su horario laboral,

sin darse cuenta del mobbing que se ejercía sobre ella. Y su enojo era tal con sus compañeros por que le hacían ver que no tenía ninguna obligación de llevar a cabo esos trabajos que a fin de cuentas ni le pagaban. Y se sentía agredida por ellos.

Sin darse cuenta que no era tal la consideración ni la importancia que ella percibía. El acosador no la había inscrito al IMSS desde que ingresó y sólo lo había hecho 10 años atrás. Así que a fines de febrero del 2010. Sufrió un accidente dentro de las instalaciones del Centro Educativo. Sufriendo un traumatismo craneoencefálico.

Permaneció en hospitalización durante un mes. Y en ese tiempo el acosador trató de cambiar los hechos para que no se considerara como accidente de trabajo. Para que no lo sancionará el IMSS. Tiempo después ya un poco recuperada regresó al trabajo.

Nuevamente le encomendaron un trabajo que puntualmente realizó al pie de la letra y con la idea de que era porque el acosador la estaba ayudando y la consideraba dentro de su equipo, cuando ni siquiera la tomaban en cuenta. Y se mofaban de ella.

Finalmente el acosador la despidió y le pago lo que quiso sin que pudiera realizar el trámite de su jubilación que por derecho le correspondía. Si ella lo hubiera demandado y se hubiera tipificado como accidente de trabajo le habrían pagado lo que por derecho le correspondía y por los años de servicio. Sin embargo no fue así. Al contrario estaba agradecida de lo “bueno” que había sido el acosador y hasta le dio las gracias. Porque la había ayudado tanto.

Nota aclaratoria: No se realiza la entrevista a profundidad por respeto y por la condición de salud en que en ese momento se encuentra la persona. Cabe hacer notar la importancia que representa el caso para esta investigación de allí su inclusión.

Sin embargo, con los datos descritos se pueden inferir algunos aspectos importantes.

En este caso nos podemos dar cuenta de la manera en que se ejerce violencia simbólica a través de los actos enmascarados de una aparente bondad por parte del acosador y la víctima no se percata de ello. No se da cuenta que no es señal de bondad sino de una explotación aniquilamiento y acoso.

El síndrome de victimización de Ochberg también conocido como de Estocolmo laboral y que se explicará en otro apartado posterior.

Caso 2. Víctima de acoso mixto

Angélica es una destacada docente que se ha especializado en el área de matemáticas a todos los niveles de educación. Estudió la carrera de Pedagogía en la UNAM y está cursando el 5° semestre de la carrera de Ingeniería Física en la UAM-A, tiene 41 años de edad, es madre soltera, y tiene una hija, mide un metro sesenta y siete de estatura, de tez blanca, pelo corto y claro, ojos profundos, complexión delgada. Es carismática y empática. En el centro educativo sindical; crea un proyecto mediante el cual los trabajadores pueden acreditar en un solo examen el bachillerato .mediante el acuerdo 286 de CENEVAL .Y participa en la realización de un convenio con el ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) para que los trabajadores de ese instituto, recibieran un curso de preparación en el centro educativo sindical para dicho examen. Ella selecciona a un grupo de docentes e implementa todo un programa de acuerdo a los contenidos y a cada campo temático requerido por el CENEVAL. Logra un máximo histórico de aprobados ya que el número de trabajadores que acreditaron el examen fue de más del 80% de aproximadamente 500 alumnos.

En consecuencia ella solicita un incremento salarial para los docentes que se encuentran en dicho programa. Sin embargo, los directivos de dicho centro al darse cuenta de los beneficios económicos que les podría generar ese proyecto. Comienzan a obstaculizar y a producir una serie de conductas hostiles y de desgaste hacia ella. En primer lugar con la propia delegada Sindical del ISSSTE, y en segundo lugar las autoridades generan un clima de desconfianza entre los propios docentes de su equipo quienes le voltean la espalda De esta manera comienza el mobbing .Las autoridades le quitan el proyecto y se lo dan a Sandra una docente de su mismo equipo. Quien se sirve de todos los materiales elaborados por Angélica y comienza a impartir el curso de preparación para una nueva generación. Sandra comienza hostigar a cada uno de los docentes mediante una serie de actos de desprestigio, y acoso utilizando mil formas de violencia y linchamiento en complicidad con las autoridades. Durante todo el tiempo que dura el curso es decir, seis meses. A una maestra por pedir un día económico, le quitan

dos grupos y Sandra mete a su amiga en lugar de ella. A otro docente lo quitan porque los alumnos incitados por ella han realizado un escrito quejándose que no imparte bien su clase, directamente entra a su aula y lo saca. Y así a cada uno de los docentes los empieza a hostigar utilizando todas las atrocidades jamás imaginables. Y trae a sus “amigos” sin educación e improvisados. Dejando fuera a todos los docentes iniciadores del proyecto .en el programa del acuerdo 286 y también a Angélica. Finalmente Sandra se queda con el proyecto

Bien particularmente. No creo que sea una violencia personal, sino que el proyecto educativo del centro, responde básicamente a elevar el nivel de vida de los trabajadores a partir de tener mejores oportunidades educativas. Sin embargo, en estos 30 años aproximadamente que tiene de vida el Centro de Educación ha tenido que pasar por diversos programas entre ellos el acuerdo 286. Bachillerato en el que los estudiantes, pueden acreditar su nivel medio superior en un solo examen esto da oportunidad a que tanto en el ámbito laboral puedan tener la posibilidad de escalafones, como por el lado académico poder tener la oportunidad de seguir una carrera superior.

El problema fundamental es que este proyecto con un grupo de profesores nos abocamos a hacer un trabajo más holístico no únicamente de capacitación para pasar un examen, sino que los estudiantes tengan los elementos académicos necesarios y muy fortalecidos para que ellos puedan seguir sus carreras profesionales de elección.

Cuando este proyecto se ve que tiene auge las autoridades con un conjunto de otro grupo de personas oportunistas empiezan a visualizar que tiene un futuro en el orden lucrativo, exponiendo a los estudiantes a que en este proyecto no únicamente se tengan elementos suficientes para acreditar el examen sino echan por la borda su posibilidad de fortalecerse como hombres, como personas de manera académicamente fortalecidos para poder llegar a una educación superior y mantenerse aquí. Lo único que interesa es que el estudiante acredite un examen sepa o no sepa se le empiezan a pasar toda una serie de preguntas que han sido sacadas de los mismos exámenes y esto debilita todo el proyecto educativo. Para mí en lo personal es triste e indignante ver lo que sucede pero, finalmente eso es lo que están llevando a cabo las autoridades.

Yo creo que la palabra violencia tiene muchas caras y muchas formas de interpretación, yo más bien creo que lo que se ha dado es que los profesores que estamos comprometidos con los proyectos educativos y con el fortalecimiento de nuestros estudiantes se nos ha hecho prácticamente a un lado y tratándonos de meter en la congeladora para que no sigamos impartiendo nuestros cursos. Sin embargo, pues esa característica de ser docentes nos hace implementar y reinventar nuevos cursos. Trabajar con nuestros estudiantes para seguir el objetivo de mostrarles los conocimientos y reconstruir ese conocimiento. (Docente Angélica, México. D.F. 2011)

El acoso al que fue sometida por parte de directivos, colegas y subordinados. Es francamente de dimensiones extraordinarias. Y dañinas. Sin embargo, en su relato manifiesta un desconocimiento acerca del mobbing y de violencia a la que fue sometida. No tiene una significación y referente conceptual acerca de la violencia y del acoso. Los actos ejercidos en su contra y que se muestran en sus expresiones: “congeladora” y otros no son símbolo de acoso y de linchamiento emocional y psicológico para ella. Ya que los expresa como acciones cotidianas y normales que emplean las autoridades y que forman parte de su ambiente laboral.

Caso 3 Víctima de Acoso vertical.

Armando es un docente de educación media superior con estudios de Maestría en Pedagogía se ha dedicado a promover dentro del ámbito educativo la participación docente por medio de una red de apoyo a actividades de mejora y calidad para docentes del Colegio de Bachilleres . En ambas instituciones en donde labora es decir, en el Colegio de Bachilleres y El Centro de Educación Sindical imparte las asignaturas referidas al campo disciplinar histórico, social y económico. Previo al suceso que se describe ha sido víctima de acoso psicológico constantemente porque decidió defender a una compañera docente que presentaba síntomas de depresión debido a las constantes descalificaciones, y a un escenario de linchamiento emocional, que le estaban haciendo las autoridades so pretexto de quitarle su cargo para dárselo a uno de sus incondicionales.

Ante este escenario descrito Armando solicita un permiso para asistir a un taller de actualización basado en competencias correspondiente al programa de la asignatura de Historia de México. Que tiene que impartir para el siguiente semestre.

Los docentes del Centro Educativo Sindical tienen derecho a asistir a cualquier evento que permita la actualización académica. Todos han ejercido ese derecho. Desde siempre sin que se les descuente su salario. Únicamente tienen que presentar la constancia de participación del evento solicitado.

Cuando Armando lleva el documento para que se lo autoricen se lo retienen y le dicen que después regrese.

Dado que el documento tenía datos del Colegio de Bachilleres, como teléfonos y demás. Los directivos del Centro Sindical se comunican con el Director del plantel en donde él labora y refieren una serie de descalificaciones e insultos y demás. Tiempo después Armando se entera por vía del propio Director del plantel de Bachilleres que se muestra sorprendió. Por supuesto le es negado el permiso sin justificación alguna.

En primer lugar como institución educativa siempre se nos han otorgado permisos para asistir a cursos de superación y actualización académica.

En segundo lugar se hizo por una vía que no corresponde a la normalmente establecida del Centro Educativo Sindical.

Y en tercer lugar que es lo peor se estuvo investigando en mi otro Centro de trabajo, si era verdad que iba a asistir a ese curso. Eso último ya trasciende de lo académico, educativo y laboral ya que se pueden manejar que son cuestiones personales. Yo lo sentí como una forma de estarme espiando en mi otra institución entrevistando al director pidiendo información de un servidor y eso de alguna manera es una especie de hostigamiento y de violencia. Esta especie de indagarme y vigilarme en mi Centro de trabajo crea un sentimiento de enojo por un lado, y de impotencia, por no poder contrarrestar esa situación y fundamentalmente de violación de derechos humanos que uno tiene, porque simplemente si los responsables de alguna "institución" que yo creo que ni siquiera saben lo que hacen simplemente si no quieren otorgar el permiso a un curso lo niegan. Pero el hecho de estar investigando en otros lugares viola incluso tu propia privacidad. Siento que no hay confianza para uno; pero siento que hay una

especie de represión y en pocas palabras una violencia a mí persona porque rebasa lo que está permitido laboralmente. (Docente. Armando. México; D.F. 2011)

El tipo de acoso al que fue sometido se puede dar por varias causa, por el enfrentamiento y defensa que realiza la víctima en la defensa de otra víctima de acoso en el mismo nivel jerárquico y que no gusta a las autoridades Por otra parte, identifica que el acoso al que está siendo sometido se debe a que exige sus derechos laborales y en consecuencia va en contra del poder que tienen las autoridades sobre la vida de sus trabajadores. Sin embargo, muestra mayores elementos que distingue como acoso y violencia. Es decir, se da cuenta de que está siendo sometido a un linchamiento emocional y a represión

Síndrome de Estocolmo laboral

Según González de Rivera (2001), se entiende como síndrome al conjunto de signos y síntomas que típicamente coinciden en un determinado estado o proceso morboso. El síndrome de victimización de Ochberg (del que forma parte el Síndrome de Estocolmo. Y lo clasifica como un síndrome crónico de estrés.

El Síndrome de Estocolmo forma parte de una clasificación de nosología que describe González y Rivera y que está integrado dentro del Síndrome de estrés postraumático. Es un trastorno emocional que se caracteriza por la justificación moral y el sentimiento de gratitud de un sujeto a otro de quien forzosa o patológicamente dependen sus posibilidades reales o imaginarias de supervivencia. En cierto sentido es desde esta perspectiva la caracterización de dádiva y que representa la violencia simbólica. Son las acciones que se han dado en el centro educativo sindical.

La víctima queda sometida por un tiempo indeterminado al impredecible deseo del acosador; y se establece un enlace basado en la empatía y en la pseudo-amistad.

La víctima siempre trata a su victimario con simpatía mediante el diálogo, y de manera dócil y obediente.

De alguna manera la empatía con el victimario o acosador se justifica porque la víctima le da características de protector, y en cierto sentido, eso le permite verse favorecida

por él en relación a los otros. Aún a pesar del maltrato psicológico que recibe. Por otro lado el acosador o victimario se muestra como “un lobo con piel de oveja”. Se muestra dócil a los ojos de la víctima. Pero quizás el mecanismo defensivo de la negación le impide reconocer la condición de subordinado conquistando su simpatía mediante el diálogo, la obediencia e integrándose a su equipo de colaboradores cercanos. Nada más lejos de la realidad.

Este estímulo estresante externo coloca a la víctima en una posición pasivo agresiva frente a su victimario, desencadenando una reacción defensiva funcional nerviosa que hace actuar al innato y automático instinto de auto conservación: la señal de amenaza que recibe el cerebro y así quedar sometido por tiempo indeterminado al impredecible deseo de otro

El síndrome de Estocolmo laboral como lo denominó (Socorro; Cit. Guzmán: 2009), es una variación sutil de su predecesor clínico y, aunque posee características particulares, se encuentra estrechamente vinculado a los sucesos que originaron su nombre.

El 23 de agosto de 1973 dos delincuentes atracaron un banco de Estocolmo, Suecia, en el cual tomaron como rehenes a tres mujeres y a un hombre durante 131 horas. Después del rescate, los rehenes apoyaron a los secuestradores por el vínculo emocional establecido con los mismos.

El síndrome de Estocolmo laboral se diferencia del clínico porque la “víctima” no ha sido forzada o sometida a cautiverio por un tercero, entre otras expresiones asociadas al mismo. Por el contrario, ha ingresado por entera voluntad, y se mantiene atada a ese ambiente laboral, ya sea porque es incapaz de concebir su vida sin las presiones, maltratos psicológicos y hostilidades que encuentra en él o bien porque es absorbida por una cantidad, a veces inverosímil de razones que le impiden deshacerse del lazo coercitivo del mismo. Y prefieren mantenerse en ese estado de angustia y opresión que abandonar la institución educativa que la causa

Al respecto el psicoanalista Christopher Dejours (1998, citado por Ovejero, 2006) atribuía el incremento del mobbing al hecho de que los trabajadores, a causa del miedo

y del sufrimiento que les produce la contratación precaria y la flexibilidad en el despido, banalizan la injusticia dirigida a otros en el trabajo y hasta les lleva a colaborar con ella.

Cada vez más construimos nuestra identidad sobre las debilidades, miedos y cadáveres que hemos visto pasar durante nuestra permanencia en un contexto organizacional. Que permite y potencia este tipo de conductas tan propias del acoso en el trabajo. Y que son utilizadas como mecanismo de sobrevivencia laboral.

En la mayoría de las veces los trabajadores se acostumbran a ambientes laborales tóxicos. Y a relaciones verticales que no promueven un ambiente laboral sano.

Las razones que arguyen los trabajadores para continuar en el centro educativo son las siguientes:

- Las autoridades siempre ha estado desde que se creó la institución
- Hay pocas posibilidades de encontrar otro trabajo como este.
- No tengo más opciones.
- Siempre ha sido igual.
- Más vale tener este trabajo a no tener nada
- Ya tengo más de 25 años trabajando aquí.
- A dónde me iría
- No sé hacer otra cosa

Los trabajadores se han acostumbrado a la violencia de manera sistemática. Las autoridades establecen una serie de acciones para desaparecerlos de mil formas. Sin embargo, han logrado vivir con el acoso y lo ven de manera natural. En este sentido suelen presentar las siguientes características:

- ♦ Disminución de la autoestima.
- ♦ Duda de sus capacidades y talentos.
- ♦ Tolerancia a agresiones verbales,
- Angustias y opresión.

- ♦ Conformismo.
- ♦ Aceptación del estilo de dirección del centro educativo
- Vulnerables a la manipulación

El Síndrome de Estocolmo Laboral es un fenómeno común y afín a esta institución educativa se ha observado en diferentes momentos y en personas de diversos niveles educativo y edades, Asimismo llama la atención la dificultad que tienen las víctimas para entender lo que está pasando, y en consecuencia tomar decisiones. En términos coloquiales diríamos que no les “cae el veinte” es decir, “no se lo pueden creer”. Que los hayan estado utilizando de esa manera. Lo más sobresaliente es que el tipo de dominación y la manera en que el acosador dirige la institución educativa, pone en riesgo la salud física, mental y emocional de los trabajadores.

Es una especie de sufrimiento consensuado, en donde el acosador aniquila a la víctima sabedor del dominio y poder y del acoso psicológico que ejerce sobre ella. Es este acto de sumisión y dádiva que la víctima no percibe como tal. Al contrario se muestra orgullosa porque la toman en cuenta Es una práctica frecuente que se ha perpetuado en esta institución desde hace mucho tiempo.

Coincido con Ovejero (2006), en el sentido de ciertas condiciones en los ambientes laborales que prevalecen en las instituciones reproducen la violencia simbólica:

- 1) Privacidad o lejanía del control público o del estado de derecho; cuanto menor sea la relación de una organización con el exterior a ella y con otras organizaciones superiores más probables será el acoso.
- 2) Clausura o restricción de las posibilidades de abandono del escenario: cuanto más difícil le sea al individuo, por los motivos que sea, abandonar la organización más son las posibilidades de que haya acoso y sobre todo más probable será que ese acoso sea más persistente y tenga consecuencias más perversas. Por eso suele darse más a menudo en las Administraciones Públicas: mientras que en la empresa privada la consecuencia última más probable del mobbing es que el acosado abandone la organización en la pública el acosado termina con más probabilidad, dándose de baja por depresión; e

- 3) Inestabilidad o ambigüedad de la cultura de autocontrol de la conducta social: Cuanto mayor sea la ambigüedad de la cultura de autocontrol de la conducta social: cuanto mayor sea la ambigüedad sobre quién debe controlar la conducta social y hasta ética en una organización más probable será la conducta de acoso. Y esa es la gran paradoja

(Ovejero, 2006:115)

En este sentido Fuentes y Lara(2007), mencionan que es posible conocer las conexiones en la conducta que comparten un grupo de individuos y los factores que han tenido influencia en el desarrollo de patrones culturales que emanan del ambiente laboral y que la repetición de actos violentos trae como consecuencia más violencia

El ambiente laboral, entendido por la suma de sensaciones físicas y emocionales percibidas por las personas en los lugares donde laboran, entre las que se encuentran el sentido de comodidad corporal, la sensibilidad estética y las relaciones sociales, y pueden influir en ellas el clima, la ubicación del puesto de trabajo y el tipo de entorno social en el que está inmerso. Obviamente, dentro del ambiente laboral, algo muy importante resulta nuestra forma de relacionarnos con quienes nos rodean. Sin embargo, la descripción de las relaciones interpersonales es un área poco desarrollada en cuanto a significación y observación controlada, además, algunas variables en ellas parecen ser menos pertinentes que otras. No obstante, en nuestra sociedad se diría que la cantidad de agresividad o de dominación no es tomada en cuenta de acuerdo con la importancia que posee y el contexto en el que ocurre.

(Fuentes y Lara, 2007:171)

La importancia que suelen presentar la organización como el caso de este Centro Educativo Sindical. En el que no se encuentran definidos cada uno de los puestos de trabajo, reproducen la violencia debido a los constantes cambios que las autoridades llevan a cabo con cada uno de los puestos laborales. De esta manera permiten la violencia porque al otorgar un nombramiento lo hacen para generar el descontento y la disputa de los trabajadores. Además los directivos no saben cómo conducir una institución educativa y lo hacen como si fuera una institución sindical

El discurso como instrumento de tortura

La manipulación y el poder que el acosador puede utilizar para confundir, dominar, persuadir y convencer es sin duda el lenguaje.

El acoso laboral y la violencia simbólica pueden manifestarse mediante diferentes tipos de lenguaje en tanto vehículo de comunicación. Lenguaje no verbal. Como por ejemplo las miradas que matan o que desnudan, el movimiento de las manos, los silencios ante un saludo, las sonrisas burlonas, voltear la cara ante los acosados. Ignorarlos.

En tanto lenguaje simbólico que puede dar lugar a una interpretación y a una doble significación tanto por parte del acosador como del acosado.

Es en este sentido para que se pueda ejercer ese poder es necesario poseer el instrumento de tortura es decir, el lenguaje.

La violencia simbólica precisa de la utilización del lenguaje para poderse manifestar en el blanco elegido. Con la finalidad de buscar anular al acosado.

De esta manera el acosador tiene que demostrar su poder a través de un discurso, en que utiliza la palabra como herramienta para demostrar que sabe y que puede desde su nivel demostrar su capacidad de manipular y poseer al acosado.

Si alza la voz, causa temor y miedo. Por lo que si expresa palabras contradictorias y paradójicas; y utiliza un lenguaje que no se encuentra al nivel del acosado. Da lo mismo de cualquier forma no va a transmitir más que su poder e incomunicación.

De acuerdo con Fuentes y Lara (2011), que dicen: la manipulación del lenguaje que se concreta en el uso de la incongruencia y de la contradicción, y esos dos elementos están siempre presentes en todo discurso manipulador. Los ejemplos más comunes que encontramos son los siguientes.

- Se interrumpe continuamente a la víctima
- Las opiniones que proporciona el acosado son motivo de risa
- Le hace correcciones en voz alta
- Se evita el contacto visual
- Se le hacen gestos de rechazo, con la nariz encogida

- Desdén y menosprecio
- Se ignora su presencia, sin importar la edad
- No le dirige la mirada
- Se obvia su presencia
- No se le permite que se dirija hacia alguien
- Se le asigna un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros
- Los compañeros evitan hablarle, también se le prohíbe hablar con sus compañeros
- Los compañeros evitan hablarle, también se les prohíbe hablar con él
- Se niega la presencia física de la persona acosada
- Corren en la institución u organización chismes sobre él o ella. Se busca que los superiores se enteren de los chismes. Si es un alto funcionario buscan falsificarle la firma o datos confidenciales para destruir su reputación
- Se ridiculiza
- Se calumnia a la persona acosada
- Se le atribuye una enfermedad mental al acosado
- Se intenta que cometa errores constantemente
- Se roban cosas de la oficina a propósito para culpar al acosado
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico
- Se inventa una supuesta enfermedad de la víctima
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz, de tal manera que genera risas y bromas alusivas a él o ella.
- Se hace burla de sus orígenes étnicos o nacionalidad.
- Se le obliga al acosado a realizar trabajos humillantes o se minimiza sus esfuerzos en sus estudios o por ser mejor trabajador.
- Se le toman fotos y las envían de manera grosera y morbosa a las redes sociales o a los celulares.
- Se dirigen a él o ella de manera obscena y degradante, cada vez que pueden y en cualquier. Ambiente tratan de hablar mal de ellas.

- Se rebasa el espacio personal, es decir, se busca rozar el cuerpo con fin de agresión.

(Fuentes y Lara, 2011: 82-83pp)

Las prácticas simbólicas perversas que se manifiestan para desacreditar y hacer uso de mobbing son múltiples.

Consideraciones finales.

El mobbing se ha convertido en un fenómeno cada vez más frecuente en México, que ha facilitado que los trabajadores en las instituciones u organizaciones presenten problemas de salud. O que el acoso psicológico esté contribuyendo a las injusticias de despidos injustificados de los trabajadores. Urge una legislación que promueva sanciones a los acosadores. Que sea tipificado y reconocido como un delito y que en ese sentido se promuevan una serie de acciones legales para su erradicación. Que una vez que sea identificado y reconocido en los ambientes laborales se denuncie. Ya que después de todo la protección de la salud, la seguridad, el respeto y la dignidad de los trabajadores es el elemento central que debe permear en las instituciones.

En este sentido cosificar al trabajador y desnudar su ser. Es un crimen que debe condenarse y que el acosador debe resarcir el daño. Tanto o más como cualquier delito.

Resulta insuficiente para atacar al mobbing sólo describirlo cómo un objeto de estudio. Sin embargo, A partir de las investigaciones que se están haciendo están generando acciones concretas para su erradicación .El hecho de que sea estudiado como un factor de despido para los trabajadores, es ya de por sí un gran avance.

El desconocimiento y la ignorancia de los trabajadores de las diferentes prácticas de acoso laboral, que emplean los acosadores en el trabajo Tienen que ser identificadas por los trabajadores y en ese sentido, aprender que la violencia simbólica, o psicológica, es diferente a la física pero es igual o más destructiva que esta.

Instituciones como el centro educativo sindical. Son una muestra de un universo que reproduce el mobbing. Pero visibilizar lo que sucede en el interior de esta. En cierto sentido es una obligación de los investigadores comprometidos y conscientes que sin este tipo de estudios difícilmente se llevarían acciones concretas para su erradicación

El tipo de investigaciones y estudios que se están realizando en torno al trabajo. Son incipientes sin embargo, promover una cultura para desterrar la violencia simbólica que puede no provocar muertes, pero esclaviza cerebros y en consecuencia invisibilizar los procesos de dominación. Son argumentos más que suficientes para continuar investigando.

Referencias

Carver, J. (s.f) Amor y Síndrome de Estocolmo: el misterio de amar a un maltratador.

Recuperado el 7 de marzo de 2011 de:

http://www.cepvi.com/articulos/sindrome_de_estocolmo.shtml

Dalis, G.S (27 de febrero 2009) Síndromes administrativos *Opinión. Año II No.45*

15pp. Recuperado el 28 de marzo de 2011 de:

http://www.dga.gov.do/dgagov.net/uploads/file/Boletines/Opinion/Suplemento_Opinion4_5.pdf

Del Pino, R y Del Pino, M (2007), Hacia la ética de la omisión o el desenmascaramiento de la falsa moral en las organizaciones: Mobbing y escenarios conspiracionales

En: Peña, S.F, Ravelo, P. y Sánchez, S. Coordinadores (2007) *Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing* En: México. pp.101-116.

México: Ediciones y Gráficos Eón y Universidad

Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Fuentes, R. y Lara, E (2011). *Mobbing y Fibromialgia*. México. Distribuidora Editora Mexicana.

Fuentes, R.y Lara, A (2007) ¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing.En: Peña, S.F, Ravelo, P. y Sánchez, S

Coordinadores En: *Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing* : México. pp.167-177.México: Ediciones y Gráficos Eón y Universidad

Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

S. Fernández, M., & Nava, Y. J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. (Spanish). *Revista de Derecho*, (33), 62-95. Recuperado de

EBSCOhost.

González de Rivera (2001) Nosología psiquiátrica del estrés. Revista Psiquis No. 22
Recuperado el 7 de marzo de 2011 de:

http://www.psiquis.com/art/01_22_n01_A01.pdf

Marina, A. (2006) *Anatomía del miedo. Un tratado sobre la valentía*. España: Anagrama

Ovejero, B.A (2006) El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva Psicosocial. (Spanish) *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 101-121. Recuperado de EBSCOhost.

Peña, S.M y Sánchez, S.G (Coordinadores) (2009) *Testimonios de mobbing El acoso / Laboral en México*. México: Ediciones y Gráficos Eón y Escuela Nacional de Antropología e Historia.

LA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONALIZADA, UNA VIOLENCIA SILENCIOSA

Fuentes Valdivieso Rocío

Dra. En Antropología. Profesora ESM IPN

rofuva@yahoo.com

La significación del empleo y el trabajo en el siglo XXI en diversos países, nos muestra la complejidad que prevalece en los espacios laborales donde interactúan hombres y mujeres de diversas edades, profesiones y culturas. Las competencias entre hombres y mujeres están mediadas por relaciones laborales aparentemente diplomáticas, pero que detrás de ellas, existen distintas formas de discriminación que se institucionaliza con el desprecio, la exclusión hacia los otros, los diferentes, los indígenas, los homosexuales, los que tienen alguna discapacidad física o con alguna otra enfermedad que daña la imagen física; mujeres atractivas (que sobresalen del común denominador), otras con obesidad, con cuerpos pequeños; pero que cualquiera de ellos y ellas son discriminados de diferentes formas.

Los profesionistas egresados de escuelas públicas suelen ser más discriminados dependiendo del ambiente laboral donde se desempeñen. Los trabajadores y estudiantes con fenotipos y orígenes étnicos son marginados para el desempeño de algunos trabajos más que otros. La discriminación laboral se menciona, se discute, se nombra, pero no se evita. La discriminación se institucionaliza en tanto que es tácitamente aceptada en varios ambientes laborales, no sólo por los empresarios en todas sus variantes (micro, pequeño y grandes empresarios), sino también por académicos e investigadores, jefes, patrones, colegas y subordinados. La discriminación ha estado presente a lo largo de la historia del trabajo; en los últimos siglos probablemente sea de forma más sutil.

Lo que se pretende mostrar en este trabajo es que la discriminación se institucionaliza de forma sutil, sostenida por los prejuicios sociales en el ejercicio de las políticas públicas y es uno de los desencadenantes del acoso laboral o mobbing.

A lo largo de las investigaciones que he venido realizando en los últimos años se han registrado varios testimonios y casos sostenidos por la discriminación que opera en las instituciones de manera permanente como una modalidad de política organizacional. Así se puede encontrar una gran variedad de casos de hombres y mujeres que dan cuenta de las vivencias discriminatorias, que no es sólo étnica y de género, si no que es parte de un todo, es decir, de un conjunto de estrategias coercitivas que se aplican por grupos a otros trabajadores o colegas en los espacios laborales institucionales y empresariales.

A partir de lo investigado anteriormente, nos interesó resaltar en este trabajo, las distintas formas que componen la discriminación institucionalizada a partir de la definición de Rodolfo Estanvenhagen, en el texto elaborado en el marco del Proyecto sobre Actividades Preparatorias para la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial y la Xenofobia (2001).

La metodología utilizada para este trabajo consistió en la revisión de datos sobre el acoso laboral y mobbing. Los datos obtenidos para este trabajo se sostienen de un estudio etnográfico que derivaron de un proyecto sobre el tema de Mobbing y Fibromialgia, en el que se aplicaron entrevistas de profundidad hechas a hombres y mujeres profesionistas y trabajadores mayores de edad. Es parte del resultado de una investigación interdisciplinaria que derivó del análisis de casos, entrevistas de profundidad y el seguimiento de historias de vida y trayectorias laborales de varias mujeres y hombres mayores de edad, profesionistas, estudiantes y trabajadores que desearon colaborar con esta investigación.

Este estudio es una aproximación al problema del acoso laboral; cada uno de los casos que registramos son únicos, varios de ellos tienen similitudes y coincidencias. No se pretende hacer de este trabajo una generalización; sino más bien, se trata de la aproximación al estudio de fenómenos complejos que al juntarlos y tratar de explicarlos desde una aproximación antropológica, permite conocer las realidades que derivan del acoso laboral y que viven cotidianamente hombres y mujeres trabajadores con diversos grados académicos con serias repercusiones en la salud.

La discriminación institucionalizada

Rodolfo Estavenhagen define a la discriminación institucional como “el trato diferenciado en el funcionamiento de instituciones públicas y privadas [hacia] los miembros de determinadas minorías y grupos sociales [sobre la base] de criterios étnicos y raciales. Por ejemplo en el caso de las instituciones de Educación superior, algunos tipos de empleos, la vivienda exclusiva, a los que nos se les permite la entrada a grupos distintos o inferiores a la norma hegemónica... aunque su manifestación sea sutil y no esté sancionada por ninguna norma escrita (por ejemplo los anuncios de empleos pueden pedir “buena presentación” lo cual se interpreta con frecuencia como una palabra codificada para desalentar a quienes no pertenecen a la norma “racial” considerada deseable)” (CEPAL; 2001 :4).

La discriminación institucionalizada interactúa con el acoso sutil, discrecional, y psicológico. Las agresiones no son necesariamente físicas, sino verbales y no verbales, la incitación al error, el desprecio con la mirada, con los escasos ascensos y reconocimientos de los logros de una persona o grupos de personas discriminadas.

La discriminación institucionalizada está permeada por aspectos subjetivos, es la que tiene que ver con prejuicios sociales, preferencias de tipo individual o colectivo. Por ello consideramos que la discriminación institucional es una de las principales fuentes del acoso laboral. Las instituciones son administradas por hombres y mujeres que poseen una manera de mirar el mundo de acuerdo a su edad, género, etnia y grupo social.

El acoso laboral es un problema derivado de la organización del trabajo, de una cultura laboral conformada por un proceso de ineficacia de los directivos, administradores de las organizaciones, así como de personal sostenido por ideas prejuiciosas como por ejemplo, la xenofobia, el racismo, la discriminación de género y una educación precaria.

La carencia de autoridad con ética y los vacíos de legalidad, además de un sistema de creencias sostenida por la discriminación de género y prejuicios sociales como la edad, el desprecio hacia los homosexuales y cualquier hombre o mujer que sea indígena, con obesidad, joven o con edad avanzada; favorece en gran medida a que se desaten las violencias perversas en tales espacios.

A medida que se ha avanzado en las investigaciones sobre el acoso laboral en México y en el mundo, se ha visto que es mucho más dañino para la salud de lo que cualquier ser humano se puede imaginar. (Fuentes, R., y Lara, E., 2001).

El incremento de la violencia en los espacios laborales parece ser una realidad cotidiana, pero obviada. A menudo no se entiende, tampoco se reconoce, únicamente se percibe como un malestar indescriptible que no se puede definir porque no se le nombra, se opta por soluciones simples: apartando o estigmatizando a las personas en su espacio de trabajo. La estigmatización siempre va dirigida hacia el blanco del acoso; así los jefes o colegas hacen ver a estas personas como conflictivas, problemáticas y otras más, constantemente enfermas. Casi siempre las personas que padecen algún tipo de acoso se ausentan de sus labores para ver al médico; en otras más, no sienten deseos de ir a su centro de trabajo. Así varias mujeres y hombres arrastran una fatiga crónica acompañada de dolor muscular esquelético difuso y pocas veces comprendido.

Se entiende por espacio laboral, el lugar donde se desempeñan actividades productivas por las que se percibe un ingreso económico. Para que se considere como propio un espacio laboral, la persona debe desarrollar un sentido de pertenencia, esto es porque se establecen relaciones laborales con otros hombres y mujeres, de tal manera que se construyen amistades y relaciones jerárquicas (relación jefe- subordinado, colega-colega), además, los trabajadores le impregnan aspectos personales como fotos, imágenes o cualquier otro rasgo que haga notar la pertenencia de alguien en ese lugar. Por ejemplo, un laboratorio es un espacio laboral, así mismo una oficina, una taquería, o la cocina de un restaurante; es el individuo quien define su espacio porque es el lugar donde interactúa por un determinado tiempo del día. Aunque los trabajadores no estén en un lugar, es necesario sentirse perteneciente a una institución o lugar de trabajo así sea un negocio virtual.

Los términos mobbing y acoso laboral los utilizaremos como sinónimos en este trabajo. Existen diferentes tipos de acoso, como el sexual, en la pareja, en la escuela, o lo que se le llama bullying; éste último es un concepto utilizado para estudiar principalmente la agresión entre alumnos desde nivel preescolar hasta el nivel licenciatura y se asocia con la violencia física. En los países europeos como los norteamericanos utilizan más el término bullying que mobbing para designar al acoso psicológico. El mobbing tiene la característica de ser más sutil y puede

relacionarse con todos los tipos de acoso, es decir, un acoso sexual puede desencadenarse en un acoso laboral, un acoso en la pareja puede ser trasladado a los espacios laborales.

El estudio del mobbing, nos permitió conocer la complejidad que adquieren las relaciones personales en tales espacios. Se observó que en algunas instituciones y empresas son más propicios que en otros para desarrollar la solidaridad entre colegas, jefes y subordinados, pero también, las competencias despiadadas de los jefes y colegas, así como entre iguales y en la relación subordinados y jefes.

El estudio del acoso laboral es verdaderamente complejo. El problema requiere ser entendido desde la interacción y complejidad, es decir, mirar lo incierto, lo ambiguo y lo contradictorio (Morín, 1995). La complejidad es difícil de describir por ello se requiere de la interdisciplinariedad para entender cómo los seres humanos manifiestan de forma física lo que les enferma. Hablar de mobbing no corresponde con los finales siempre felices que quisiéramos escuchar, pero sí es importante reconocer que a medida que hombres y mujeres conocen más del tema del acoso y hostigamiento en su vida personal y sobre todo laboral, entienden el proceso y cómo participan de ella.

La violencia silenciosa

La violencia es intencionada, dirigida, pensada con el objeto de dañar o lastimar física, psicológica, económica, simbólica o en cualquiera de sus formas. Es sutil, aparentemente inocua, e inconfesable. No es confesable porque los discriminadores no declaran lo que sienten por el otro u otra, se reiría o tal vez se aterraría de sus declaraciones, pero además porque se evidenciarían en su grupo de colegas sus intenciones y pensamientos que corresponden al orden de lo privado. Lo que se ha podido observar a medida que he venido estudiando el acoso laboral es que la violencia alcanza niveles discrecionales muy pensados en las instituciones que dañan la salud del acosado y exacerbaban la perversidad del acosador.

El mobbing o acoso laboral produce traumatismo emocional debido a los grados de sufrimiento que provoca en los sujetos que han vivido situaciones de acoso y hostigamiento por largo tiempo en sus espacios laborales (Fuentes, 2009).

Por tanto, la violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad. Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, excluirlo/a de propuestas de ascensos, traslados compulsivos, acoso psicológico y el acoso sexual. Todo ello genera sufrimiento que se convierte en el disparador de un conjunto de síntomas que se manifiestan a través del cuerpo. No todos los seres humanos manifiestan su sufrimiento de la misma manera y tampoco los mismos síntomas se registran de igual forma al vivir procesos prolongados de acoso.

Mobbing significa el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo. Aunque el Mobbing es un fenómeno ancestral, no fue descrito ni investigado sistemáticamente sino hasta principios de la década de los 80. El mobbing se define como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente - como media una vez por semana- y durante un tiempo prolongado- unos seis meses como mínimo -, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación, aislar a la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su actividad y lograr que esa persona, antes o después, acaben por abandonar el puesto de trabajo (Leymann, 1996). Por acoso hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del acosado; creando paralelamente un ambiente de trabajo tenso, desagradable y de baja productividad (Fuentes y Lara, 2007).

Marina Parés, define al mobbing como el hostigamiento de un grupo contra una persona, cuyo trato vejatorio y ultrajante sobre la víctima tiene por objeto acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de ésta, minándola y desgastándola emocional y físicamente (Parés, 2007).

Existen varias definiciones de mobbing o acoso laboral, pero casi todas hacen referencia a una agresión dirigida a un individuo en el lugar de trabajo y que más tarde se convierte en grupal. Por tanto, nosotros también coincidimos que el mobbing es un tipo de acoso grupal que es dirigido hacia un individuo o grupo en el lugar de trabajo. Se manifiesta con agresiones constantes que no necesariamente son físicas sino, verbales, como las palabras altisonantes, burlas hacia el cuerpo y las no verbales, como los gestos, silencios y palabras acentuadas pronunciadas con ironía. Todo ello tiene que ver con actos intimidatorios.

El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/as en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color de piel, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros. La intención es provocar un malestar en la persona que no quieren o rechazan. La pregunta que surge en seguida es ¿porqué es rechazada? Casi siempre las personas que son acosadas suelen ser distintas al común denominador dentro de la empresa o institución. Las principales características es que pueden ser hombres o mujeres destacados, inteligentes, empáticos, pero también existen otros casos, como por ejemplo, parecer homosexuales, lesbianas, obesos, mujeres físicamente atractivas y en otros casos más, ser demasiado permisivos y pasivos en sus decisiones.

El acoso se desata cuando existe una carencia de ética y legalidad en la institución o empresa, es decir, que existen grupos que abusan de su poder desarrollando prácticas de intimidación y corrupción pues se manejan con autonomía y se sienten propietarios de la organización aunque sean instituciones públicas pertenecientes al Estado. Este fenómeno ocurre con frecuencia en los países pobres en los que las relaciones laborales están sostenidas por actos clientelares y preferencias personales más que por méritos laborales y académicos. Hecho que corresponde a la carencia de legalidad en las instituciones.

Por ello cuando los acosadores son descubiertos suelen hacerse las víctimas. El perverso narcisista suele reaccionar con habilidad cuando es desenmascarado e inmediatamente se coloca en la posición de víctima; denuncia rápidamente un complot contra él o ella. Revierte la situación para convencer a los demás de que es el juguete de una campaña de persecución, lo que obliga a las partes que intervienen a estar en guardia y detienen las sanciones hacia ellos. Si en la

organización prevalece la legalidad y la ética serán sancionados, pues, se deben buscar intermediarios o personal externo que revise el caso. Pero, como en la mayoría de ellos, esto no existe, entonces, permanecen en la organización, esperando una primera oportunidad para volver a posicionarse. Un acosador verdaderamente competente tiene amenazado o comprado a todo el personal, incluyendo a los representantes sindicales, y nadie se atreve a mostrar acercamientos o simpatías hacia el acosado. Por ello, el tema del acoso laboral requiere de un manejo cuidadoso para entender cuál ha sido el proceso y el mecanismo que utilizan los acosadores para ser considerado como tal.

Al profundizar sobre el tema, observamos que lo que desea el acosador es que la persona acosada se vaya de la institución o empresa, en otras, cuando el acosador sabe que el acosado no se puede ir del lugar debido a que son trabajos permanentes como plazas, o basificaciones, desea acabarlo (la) con dañar su imagen y buscar por cualquier medio hacerle sentir mal.

La intensión en el acoso laboral es lastimar y dañar a un hombre o mujer que represente una amenaza para lograr los objetivos personales o grupales dentro de la empresa o institución. El acosador no soporta que otra persona llegue a su espacio laboral que él o ella significó como suyo y si acaso llega, él o la acosadora busca la forma de utilizar su capacidad creadora para manejarla a su antojo. Cuando esto no sucede, pueden desatarse las agresiones más severas hacia aquella persona que es una amenaza para los acosadores.

El acosador se siente satisfecho cuando ha logrado su cometido, constata que ha cumplido su objetivo esto es con la destrucción psicológica o la salida de la institución o empresa. A su vez, la otra persona se ve asediada y en diversas ocasiones no entiende porque está viviendo estas agresiones, sobre todo porque desconoce el origen de la agresión, otras veces lo intuye o lo sabe pero tampoco lo puede explicar, porque en el acoso psicológico no siempre se manifiesta el malestar con palabras sino con el lenguaje no verbal, es decir, con las miradas que recorren el cuerpo, la sonrisa irónica, el doble discurso, la indiferencia, la acentuación en las palabras cargadas de ironía, o con el silencio. La discriminación deriva en la violencia y el acoso laboral.

El termino mobbing

El mobbing, término derivado de la palabra inglesa *mob* (plebe, acosar en masas) se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador que desarrolla como consecuencia de ello, problemas graves de salud.

No se ha encontrado una definición que traduzca con precisión el término a la lengua española. El mobbing se ha caracterizado por la agresión de un grupo a otro individuo sea hombre o mujer. El fenómeno de acoso en el trabajo ha existido a lo largo del tiempo, no estamos ante un problema nuevo, pero sí es nuevo en cuanto al tema de investigación.

Para el estudio del mobbing nos hemos basado en Heinz Leymann quien proporcionó datos de acoso en el mundo laboral contemporáneo, en su artículo *The Content and development of mobbing at work* (El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo, 1996). Leyman describe un tipo de agresión difícil de identificar de manera inmediata. Considera que se trata de un fenómeno causante de los graves daños psicológicos en sus pacientes, a tal grado que le llamó a este problema psicoterror.

El mobbing se ha estudiado desde diferentes disciplinas como por ejemplo, la etología, psicología y la psiquiatría, además desde las ciencias administrativas y los estudios de liderazgo en las organizaciones. En términos antropológicos estamos ante un problema que aqueja a los seres humanos y que deriva de las sociedades cada vez más complejas y competitivas en las que vivimos.

En las sociedades complejas y competitivas se desata con mayor facilidad la envidia y rivalidad que no se manifiestan de manera abierta sino sutil y gradual, ante la competencia desleal desatada por la escasez de los recursos, como es el empleo. Los empleos no siempre son del agrado de los trabajadores, muchas veces no obedecen a su perfil profesional y técnico.

El problema se complica más en aquellos ambientes laborales en los que existe un deseo generalizado de hablar continuamente de la vida personal de jefes, colegas, subordinados, así los ambientes laborales se tornan precarios aún con salarios altos.

Antecedentes de los estudios de mobbing o acoso psicológico laboral

Los antecedentes del *mobbing* se remontan a los estudios etológicos que realizó Konrad Lorenz, quien utilizó el término para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor (Lorenz, 1991). Así mismo, Heineman, médico sueco, interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, utilizó el término para identificar un comportamiento altamente agresivo de pequeñas pandillas de niños que agredían a otro, observó que los niños agresores no lo parecían en contextos fuera de la escuela. Sin embargo notó que en algunos lugares eran más agresivos que en otros, sobre todo que atacaban a un solo niño.

Leyman adoptó el término en la década de los ochenta al toparse con conductas similares en el mundo laboral y por supuesto en las relaciones entre adultos (Leyman, 1996). Éste psicólogo nos aproximó a estudiar un acoso que si bien es observable no es fácil de describir e identificar. El mobbing puede ocasionar un asesinato psicológico, porque varios seres humanos no se recuperan del traumatismo que provoca.

A finales del siglo XX, la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, avanza en las investigaciones sobre el acoso y da cuenta de la complejidad y de lo confuso que aparece este problema en contextos humanos, debido al conjunto de situaciones morales que intervienen en los acosos (Hirigoyen, 2001). El acoso muchas veces es justificado por los acosadores, pues creen que acosar es una manera de castigar; cuando esto sucede es porque en la institución o empresa existen vacíos de autoridad, es decir, prevalecen los grupos dominantes y dejan de lado la legalidad para dar paso a los aspectos subjetivos, como son los conflictos personales: las preferencias personales, rivalidades, los prejuicios, y el deseo desmedido de poder.

El mobbing, es un tipo de agresión encubierta que no se había estudiado en México con mayor sistematización como ahora está ocurriendo. Hace apenas una década en nuestro país no se mencionaba de manera abierta el tema de la violencia en los espacios laborales y tampoco en las universidades. Actualmente, se están intensificado las investigaciones en torno al estudio del mobbing o acoso psicológico laboral (Peña, Ravelo y Sánchez; 2007). El mobbing se presenta indistintamente en espacios laborales como son los institucionales, empresariales, comerciales y educativos. También se puede observar el acoso laboral en los talleres mecánicos, de maquila de ropa o cualquier otro espacio que no necesariamente este registrado como un negocio, empresa o

institución, también se da en la llamada economía informal. El siguiente testimonio muestra que la discriminación está presente en diversos ámbitos laborales:

“Cuando terminé mi estancia posdoctoral con honores y reconocimientos, me sentía muy contenta y satisfecha, porque en seguida conseguí un empleo donde dirigía varios proyectos de genoma, bueno, de mi área, soy genetista, de nacionalidad española. Al principio no me daba cuenta de que mi jefe me excluía de decisiones importantes, sólo quería aparecer él en todo... pensé que más adelante él cambiaría conmigo, pero no, cada vez en las juntas importantes de la empresa me descalificaba delante de todos, yo era en ese momento la única mujer investigadora ... en esa área, todos me miraban con cierto desprecio. Así pasaron varios meses, hasta que me llegó un correo de una amiga africana donde me decía qué me pasaba, si me estaba volviendo loca, porque en la empresa eso se decía de mí. Mi jefe es de origen europeo y cada vez que podía me decía que no soportaba a la gente de mi país, hasta que me hizo llorar en una junta importante delante de todos y dijo que con ese hecho se confirmaba mi locura y por tanto no debía continuar en la empresa... No hay forma de probar que no estoy loca, traté de ser eficiente, pero nada, nada resultaba... Estoy mal... Pero me estoy defendiendo desde mi país en una Corte Internacional con abogados especializados en el tema...” (Información personal, Dra. En Ciencias Marcia, edad 50 años, México, julio, 2010).

En Europa se han desarrollado instrumentos para medir el acoso laboral, pero tales instrumentos no suelen ser operativos en México. La experiencia de vivir mobbing no es igual para los países desarrollados que los países pobres. La cuantificación sobre el mobbing en México todavía es incipiente, pues hasta el 2008 se creía que se concentraba más en el Distrito Federal; sin embargo, han salido a la luz datos que muestran que en otros Estados de la República, este fenómeno va en aumento, se estima que el acoso psicológico o mobbing afecta al 35% de los centros de trabajo en todo el país, tanto en empresas gubernamentales como privados. En el ranking de las entidades que concentran la mayoría de casos están Chihuahua, Tamaulipas, Sinaloa, Durango y la Ciudad de México, con seis de cada 10 prácticas detectadas, según un análisis de la empresa Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial, (Publimetro,13/7/2010).

En un país como México existen serias carencias de empleo y vacíos de legalidad en los espacios laborales, ello hace que las personas estén sujetas a mayor sufrimiento en el trabajo. La

carencia del mismo, favorece a que las competencias se eleven en los centros de trabajo. Las competencias no están orientadas hacia un mejor desempeño laboral, sino por el contrario, hemos observado que en varios espacios laborales, existen formas de agresión y violencia dirigidas a denigrar a otros colegas o jefes que sí desean desempeñar sus funciones dentro de la legalidad o el cumplimiento de su trabajo. Se han conformado estándares informales de productividad, esto es que existe una media tácitamente aceptada de cuánto se debe trabajar. Cuando un hombre o mujer en el trabajo rebasa la media para elevar su desempeño debido a su dedicación y práctica ética, puede ser seriamente agredida hasta llevarla a un acoso laboral.

La media a la que nos referimos se trata de una mediocridad aceptada por parte de los colegas o iguales, a este fenómeno se le ha llamado Síndrome de la Mediocridad Inoperante Activa (MIA) que prevalece en varios ambientes laborales. El MIA que tiene algún poder en puestos burocráticos tiende a generar grandes cantidades de trabajo innecesario, que activamente impone a los demás, destruyendo así su tiempo, o bien intenta introducir todo tipo de regulaciones y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas. Por otra parte, el Mediocre Inoperante Activo es particularmente proclive a la envidia, y sufre ante el bien y el progreso ajenos. Mientras que las formas menores presentan simplemente incapacidad para valorar la excelencia, el MIA procura además destruirla por todos los medios a su alcance, desarrollando sofisticados sistemas de persecución y entorpecimiento. Nunca reconocerá, por ejemplo, los méritos que un individuo brillante realmente reúne para lograr un premio o posición, sino que atribuirá todo éxito ajeno a relaciones con personas influyentes o injusticias del sistema. De la misma manera, fácilmente callará cualquier información que permita valoraciones positivas sobre otros, mientras que amplificará y esparcirá todo rumor o dato equívoco que invite a la desvaloración y desprestigio de esas mismas personas. Dicho síndrome ha sido considerado por varios investigadores en el tema como una de las principales causas del acoso laboral debido a que en diversos espacios laborales no se quiere más que la permanencia en el puesto y mantener los niveles de seguridad y poder que tienen varios hombres y mujeres que en ellos laboran, cuando una persona eleva el rango de la mediocridad se ve severamente afectada. Por otra parte, la ausencia de la defensa en el trabajo por parte de las autoridades y sindicatos tampoco existe de manera contundente por ello casi siempre los acosados se encuentran en situaciones de desventaja frente a sus acosadores.

El acoso laboral es más complejo de lo que se pensaba, porque intervienen un conjunto de aspectos subjetivos y objetivos para que éste se desarrolle. Entre los subjetivos tenemos a las creencias en donde surgen los prejuicios como la clase social, el origen étnico, el género, las preferencias sexuales. Entre los objetivos se encuentra que en las instituciones se utilizan los reglamentos para imposibilitar a la persona acosada esto es negarle permisos para asistir a los congresos, ascensos, hacer publicaciones, imponerle más carga de trabajo hasta hacerlo que se equivoque, se busca su desgaste emocional y físico. Por ello decimos que la responsabilidad del acoso no debe recaer en el agredido sino en el agresor, en las instituciones y organizaciones por permitir la agresión y la complicidad.

El siguiente caso nos muestra una de las diversas formas en que opera la discriminación institucionalizada:

Mario, doctor en ciencias, investigador perteneciente al Sistema Nacional de Investigadores con nivel III, de una de una institución reconocida describe lo que hasta ahora ha vivido en su trayectoria laboral.

Sí me han descalificado constantemente en mi trabajo, tal vez... bueno no sé, si tenga que ver mi físico, yo soy oaxaqueño, entonces, desde joven se burlaban de mí, por ser moreno con características indígenas. Sin embargo, aprendí a vivir con estas maneras de discriminarme, parece que en México eso no importa pero no es cierto... sí importa y mucho, siempre me ponían trabas para la aceptación de mis escritos y trabajos, los trámites me los hacían más complicados, todo es más difícil, no así para otras personas que no parecen indígenas... (Información Personal, Doctor en Ciencias, Mario, edad 58 años, México, junio 2010).

Las agresiones en humanos corresponden en algún momento a aspectos personales, a la carencia de una de educación adecuada para interactuar en los ambientes laborales, a los deseos desmedidos de poder y control de otros seres humanos, de tal manera que el hostigador utiliza las políticas institucionales, para ejercer el acoso laboral, como por ejemplo, designar número de horas extra a los amigos o colegas que así lo desee, limitar las calificaciones a los alumnos de manera estratégica, otorgar plazas basados en aspectos clientelares. Los jefes, colegas y subordinados se hacen cómplices de estos comportamientos porque en cierta forma existe un goce del daño que le ocasionan a otro individuo, pero también tienen miedo a ser agredidos y

tener que abandonar el empleo, en otras ocasiones, les favorece que existan trabajadores perversos que sean utilizados estratégicamente para despedir a alguien y se evitan el pago de los despidos.

A medida que han avanzado las investigaciones, se ha mostrado que el mobbing, no es un fenómeno aislado de los aspectos culturales, en varias sociedades la burla y la mofa son parte de la vida cotidiana. Es muy probable, que entre amigos no sea mal vista, sin embargo, conducen a la agresión. La burla y la mofa se manifiestan para agredir y ocasionar daño o malestar a los hombres y mujeres a quienes se les quiere agredir. Las burlas casi siempre están cargadas de otras emociones como son la envidia y el odio, cuando se descalifica y se burlan de una persona es porque casi siempre algo les provoca y los que se burlan, casi nunca se atreverían a hablar las razones que tienen para burlarse porque se verían absurdos. Varios de estos comportamientos son aprendidos y transmitidos de generación en generación, por ello es que en las instituciones o empresas, existen conductas agresivas que se repiten y nadie se atreve a cuestionarlas y si acaso alguien lo llega a hacer, corre el riesgo de ser despedido o vivir el acoso laboral.

Actualmente se viven momentos de cambios sociales en los que las prácticas laborales se están reconfigurando, debido a que cada vez se les exige a los trabajadores una mayor productividad (Rifkin, 2010). La productividad se recompensa con las metas logradas que se traducen en gratificaciones, estos últimos se dan a través de bonos o una cantidad mayor del salario, pero las premiaciones sólo son para algunos y no para todos, hecho que hace que los trabajadores vivan tensión y ansiedad en sus espacios laborales y fuera de ellos. Sobre todo porque se duda de la legalidad de la asignación de los premios. Los criterios de selección para otorgar premios están cargados de subjetividades como son las relaciones clientelares, las preferencias personales y grupales. Es muy probable que en algunas instituciones no predominen estos criterios, pero no es el caso de México en donde al parecer se ha hecho una norma conducirse de ésta manera.

La productividad otorga reconocimiento social y nuevas posiciones o la permanencia dentro de la institución. Así las formas institucionales generan rivalidad e incomodidad entre los trabajadores que laboran en ellas; aunque los modelos de competencias parezcan menos agresivos y más humanos en un sentido más amplio, las consecuencias de estas políticas de gestión provocan violencias e insatisfacciones entre los trabajadores.

Los espacios laborales se convierten en campos de acción para descargar los sentimientos más crueles como el odio, la envidia, la ira, pero también, otros como el amor y, las relaciones amistosas. Paradójicamente, la formalización de relaciones amorosas en tales espacios, pueden desencadenar actos violentos entre compañeros derivados de la celotipia (celos infundados). Se observó que la irresponsabilidad del manejo de los sentimientos y emociones desatan rivalidades entre profesores y alumnos, o bien con la pareja del profesor o la alumna, aunque las relaciones no sean del todo abiertas y reconocidas, se mediatizan y provocan agresiones, marginación y rivalidad como consecuencia de los celos y en otras la celotipia que se dirigen hacia una persona.

Se pudo constatar con las entrevista que las relaciones de pareja en los espacios laborales sí generan violencias sutiles como por ejemplo, negar la información sobre asuntos laborales a algunas personas, burlarse de los cuerpos, ridiculizar a la persona hostigada, las tensiones generadas por estos comportamientos se trasladan a otras dimensiones de la vida laboral.

Puede llegar a existir mobbing en la pareja o dentro de las relaciones familiares; ocurre cuando uno de los miembros de la pareja continuamente descalifica al otro, de tal forma que hace que los demás allegados como parientes y amigos de alguno de ellos lo rechacen y marginen.

Las características principales son abuso de poder, en forma de chantaje emocional u amenaza de abandono, con ausencia de comunicación (indiferencia) o comunicación hostil dirigida de manera sistemática casi siempre de los hombres hacia las mujeres. La acosada es llevada a una posición de indefensión con el fin de ser maltratada y dominada al antojo del acosador.

Este fenómeno obedece al modelo patriarcal que predomina en el mundo pero también en México. Es más evidente en los países pobres en donde los hombres a lo largo de la historia se han considerado triunfadores y con mayor poder, hecho que les confiere obediencia principalmente en la pareja. Algunas mujeres idealizan de tal forma a los hombres que sus opiniones y decisiones suelen ser obedecidas de manera incuestionable e incluso en situaciones extremas, se hace cómplice de sus abusos y agresiones no sólo a ella sino también hacia otras personas principalmente mujeres.

Las mujeres maltratadas siguen dando oportunidades al maltratador como mecanismo de defensa producido por el miedo. Se ocultan las características negativas y se potencian las

positivas, para sobrevivir el miedo que esto provoca. Se llega a una situación extrema en la que se padece un desgaste inútil de energía, reacciones llevadas por la angustia y desesperación autodestructiva como es la dificultad para distinguir lo que ocurre y lo que se debe hacer. La acosada niega saber lo que le pasa, ni saber definir estrategias y acciones con conocimiento de causa. El sufrimiento y el estrés de la situación superan la capacidad de procesamiento, puede acabar incluso con suicidio. En otros casos aunque la pareja no llegue a matar, hace uso del desprecio y la humillación cotidianos para inducir a la pareja acosada a la depresión o al suicidio. Estos comportamientos son propios de nuestra cultura que no se deben seguir tolerando y solamente a través de la educación probablemente se pueda detener.

Hablar de acoso laboral no es un fenómeno nuevo, ya que se puede observar que las violencias varían en cada momento histórico y ambientes laborales específicos. No en todos los lugares se desencadenan los mismos tipos de violencia, tampoco todas las violencias implican mobbing (Hirigoyen, 2001). El mobbing se conforma por procesos complejos que no tienen una explicación específica e inmediata. El acosador no reconoce sus sentimientos, prefiere encubrirlos, justificarlos, antes que aceptarlos y si acaso lo hace, lo guarda para él o ella mismo (a). De acuerdo con Aaron Beck, este es uno de los mecanismos más humanos de esconder la vergüenza de los actos, porque el que arremete sutil o abiertamente teme verse descubierto (Beck, 2003).

Los acosadores casi siempre niegan sus actos, justifican sus comportamientos con aspectos laborales, como por ejemplo, “siempre pide permisos”, “no quiere trabajar”. Se busca por todos los medios legitimar su afirmación, por ello, aunque se trata de hablar con él o ella, casi siempre resulta infructuoso. En los ambientes laborales se requiere de establecer mecanismos de comunicación entre los jefes, colegas y subordinados para inhibir estas acciones agresivas, además de poner atención en las relaciones personales. No existe una personalidad definida que predisponga la aparición del acoso laboral en el trabajo, pero hay una serie de circunstancias que pueden estimular al acosador a comenzar el acoso, son las siguientes:

1. Personas con responsabilidades familiares, obligadas por ello a permanecer en el trabajo, aunque tenga que soportar agresiones de cualquier tipo.

2. Cuando el acosador se entera de la vida personal del jefe, amigo, colega o subordinado, puede ser motivo de acoso.
3. Las trabajadoras o alumnas madres solteras, divorciadas o abandonadas por su pareja se convierten en grupos vulnerables para los acosos. En estas circunstancias las mujeres pueden vivir acoso no sólo de los hombres sino algunas mujeres por considerarlas una posible amenaza, pues, temen que les arrebaten a su pareja sobre todo cuando se trabaja con la pareja en el mismo espacio laboral.
4. Las propuestas sexuales casi siempre son abiertas, en muchas ocasiones aludiendo a los cuerpos. Los acosadores utilizan las charlas de pasillo con otros colegas, de tal manera que los colegas o compañeros de trabajo, hombres y mujeres construyen ideas falsas, como por ejemplo, es una coqueta, es mentirosa, no le gusta trabajar, quiere que se le regale la calificación.
5. Trabajadores, docentes o alumnos con una vida personal desestructurada y sin el apoyo de una familia. Trabajadores, investigadores, docentes y alumnas (os) que presentan solvencia y un modo de vida envidiable entre compañeros y superiores. Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional.
6. Hombres y mujeres independientes que no ceden a las humillaciones y propuestas sexuales de jefes, compañeros o subordinados. Las mujeres suelen ser las más susceptibles de vivir acoso laboral debido a las ideas sexistas que prevalecen en las sociedades patriarcales en donde se descalifica y se burlan continuamente del trabajo desempeñado por mujeres.
7. Hombres o mujeres diferentes como son los aspectos físicos: mujeres atractivas, o de cuerpos pequeños, otras con obesidad, o alguna enfermedad que le cause un deterioro físico como por ejemplo, enfermedades de la piel, cicatrices y cualquier otra deformación corporal.
8. Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia.

9. Personas autónomas, independientes y con iniciativa, son capaces de formarse una opinión propia sin clonarla ni apropiarse de la de otros.

Existe una gran diversidad de razones que hacen que un jefe o un compañero se convierta en acosador u hostigador, también existen ambientes propicios para que este fenómeno se dé con mayor facilidad y rapidez. Pocas veces los responsables del personal y la dirección de la institución y de las empresas tienen en cuenta las rivalidades que se entretienen en su interior y justifican las acciones como: “es un problema de chismes,” “son viejas y se pelean entre ellas”, “se ponen celosas”, o bien, aparecen otras justificaciones como “aguántalo (a) porque tiene una enfermedad que lo (a) altera, pero es buena gente,” “acéptalo porque es él o, la esposa de una eminencia,” “ten paciencia, te tratará mejor porque le gustan mucho las mujeres u hombres.” Los chismes por inocuos que parezcan sí generan tensión en los espacios laborales (Fuentes; 2009). El chisme o habilla es una forma de comunicación exagerada de la vida personal de un hombre o mujer cuyo objetivo es la descalificación. El acosador exagera pasajes de la vida de un jefe, colega o trabajador si le desea dañar.

Vivimos en sociedades altamente prejuiciosas, que hace que muchas veces hombres o mujeres lleven a suponer comportamientos exagerados sobre el acosado, como por ejemplo, considerar que es una mujer u hombre que tiene comportamientos inadecuados dentro de la institución (Parés, 2007).

Por otra parte se dan momentos en que los responsables del personal y la dirección de la institución o empresa deberían estar más en alerta ya que parecen ser un buen vehículo transmisor de tendencias acosadoras; estos momentos son:

- Situaciones de crisis como un cambio de dirección
- Elevada carga de trabajo
- Reducción de la jornada o de las horas contratadas, sin bajar el nivel de producción
- Crisis matrimoniales o de pareja entre las personas que trabajan en los mismos espacios, con puestos jerárquicos.
- Ingreso de nuevo personal en una empresa o institución

En algunas instituciones o empresas es frecuente encontrar que en ella trabajan, parientes o allegados y esto hace posible que la vida laboral se traslade a los espacios domésticos y viceversa. Los problemas de pareja o matrimoniales suelen trasladarse a los espacios laborales. Los celos en la pareja se manifiestan en la oficina o en la institución. En México, encontramos ejemplos diversos que se relacionan con éste problema. Se observa con mayor frecuencia en las instituciones donde trabaja una pareja de esposos, esto es que las riñas matrimoniales se llevan a los espacios laborales y hacen tensos los ambientes. Sobre todo cuando los trabajadores ocupan puestos jerárquicos. También, puede ser que cualquier otro trabajador sienta celos de algún o alguna de las trabajadoras y sean más maltratadas que otras. Esto es en diferentes grupos tanto de hombres como de mujeres trabajadores y profesionistas sin importar el grado académico.

Existen estrategias que se desarrollan dentro de las mismas empresas e instituciones para escurrir el acoso, son las siguientes: Algunos acosadores escudan sus hechos en una idea falsa de fidelidad hacia la institución, en algún momento argumentan frente a sus superiores que tienen que deshacerse de un trabajador, docente o alumno por cualquier excusa, se busca descalificar por cualquier medio a la otra persona.

En diversas ocasiones la barrera infranqueable proviene de la entrada en el departamento o escuela, de alguna persona con estudios superiores, sobre todo si el jefe o mando intermedio no los ha cursado. Entonces, se inicia el menosprecio, la burla, la descalificación, se minimizan los años de estudio hasta llegar a rechazar cualquier propuesta. Si bien no existe una personalidad definida para el acosador, sí persisten algunos rasgos que los o las caracterizan como son: narcisismo, deseos de permanencia en el poder, una fuerte necesidad de reconocimiento social y una marcada negación del origen social. Celos profesionales, cuando una persona destaca por sus conocimientos y los colegas o jefes temen verse opacados. Esto resulta especialmente frecuente en organizaciones cuyos valores culturales y estilos de dirección son de corte autoritario, e incluso en organizaciones que se dicen «abiertas», «del aprendizaje», «planas», «descentralizadas», «excelentes», etc., pero cuya praxis concreta no se dista mucho de las anteriores. En general las personas susceptibles a vivir un acoso laboral, suelen destacar por poseer grandes conocimientos y conducirse con una elevada calidad profesional, rigor, rapidez y eficacia en el desempeño de su trabajo. Debido a ello, resultan insoportables a los ojos del

acosador, habitualmente abrumado por el sentimiento de inadecuación y el complejo de superioridad.

El complejo de superioridad hace que la acosadora viva en la ficción de la posesión de valores, atributos y cualidades que en realidad no posee, negándolos en los demás de manera defensiva. Cuando surge en su entorno una persona (el acosado) que sí posee en verdad tales características, ello supone para el acosador un verdadero choque con la realidad. Su reacción ante esa dolorosa realidad suele consistir en negar, eliminándola, la fuente de la disonancia, desarrollando el psicoterror contra la víctima. El objetivo es hacer desaparecer a la víctima del horizonte psicológico del acosador, porque sus capacidades suponen para éste una desestabilización psicológica. Una vez que el proceso de acoso ya se ha establecido, es difícil, efectivamente, que se detenga de otro modo que con la marcha de la persona acosada.

Las víctimas suelen reaccionar cuando tienen la oportunidad de ver cómo su agresor ejerce la violencia sobre otra persona, o cuando encuentran un aliado o una ayuda exterior. Los acosadores, tal como se verá más adelante, son víctimas de sus propios complejos de superioridad pero en el fondo de sus sentimientos y emociones subyace la inferioridad, sentimientos de inadecuación, desvalor y falta de autoestima, no es extraño que sean incapaces de evitar la comparación cuando ven a una persona con la madurez psicológica suficiente como para ser ella misma, tener independencia de criterio, autonomía y ser capaz de tomar la iniciativa. Resulta psicológicamente intolerable para el acosador contemplar la exuberancia de una personalidad madura y autorrealizada, que pone en entredicho su propia manera de existir, mísera y arrasada por el sufrimiento personal. La rivalidad en las mujeres se intensifica hacia una acosada, cuando alguna atravesó por un proceso de acoso sexual y cedió ante los deseos de un jefe, así la llegada de personal nuevo que no vivió el mismo proceso es agredida.

Si el problema del acoso no se reconoce y tampoco se resuelve diez o veinte años más tarde, las víctimas pueden seguir teniendo una sensación de angustia ante determinadas imágenes de su agresor. Según Hirigoyen las víctimas del acoso no reclaman venganza casi nunca... lo que desean es que no las agredan más. Cuando las víctimas no consiguen desembarazarse del dominio, su vida puede quedar detenida en el trauma: su vitalidad se embota, su alegría de vivir desaparece y las iniciativas personales se vuelven imposibles. La pena de haber sido

abandonadas, engañadas y ridiculizadas las paraliza. Se vuelven agrias, susceptibles e irritables, y se encierran en un registro de retiro social y viven con sentimientos de frustración y amargura. Estos individuos son difícilmente tolerados entre sus colegas y familiares, quienes ya no quieren escuchar muchas veces las historias narradas. Ante todo, piden que se reconozca todo lo que han aguantado, aunque una injusticia no se pueda reparar nunca completamente.

La reparación del daño por acoso laboral es muy difícil que se llegue a dar. En los países desarrollados la reparación supone una indemnización económica que, de todas formas, no alcanza a compensar el sufrimiento padecido. Es inútil esperar remordimientos o arrepentimiento de un agresor realmente perverso. El sufrimiento de los demás no tiene ninguna importancia para él o ella. Mientras que en los países pobres como México, se trata de encubrir el acoso laboral, los jefes, colegas y subordinados tratan de hacer ver que no pasa nada y más bien entre ellos hacen chistes y burlas de los episodios traumáticos del acosado. Cuentan las vivencias como hazañas de travesuras que generan risa pero casi nunca arrepentimiento o que se ofrezcan disculpas. Más bien las disculpas son entendidas como actos de sumisión y darle la razón al acosado, hecho que les hace sentirse perdedores de una batalla.

Consecuencias del acoso laboral en la salud

Desde la medicina el mobbing se relaciona con el estrés y la alteración del cuerpo humano. Sin embargo, no basta decir que una persona vive con estrés sino conocer el entorno de porqué se vive de ésta manera y no de otra.

De acuerdo con los criterios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado en Alamo y Poveda, señalan que se deben cumplir cinco aspectos para que sea considerado como un mobbing o acoso laboral: Que no sea puntual pero que dure por la menos seis meses; que sea frecuente o que ocurra por lo menos una o más veces a la semana; que exista una víctima definida (un blanco, o acosado/a). Que la conducta de la víctima sea irrelevante a la hora de recibir el castigo u hostigamiento, que la víctima no muestre un trastorno afectivo o de personalidad previo con historial de conflictividad en diferentes ámbitos (familia, pareja, amistades otros trabajos, etc.).

La gran mayoría de las personas que viven estos procesos de acoso no son conscientes del maltrato al que están sometidos; sin embargo, es importante hacer notar que el maltrato aunque no sea aceptado, sí tiene repercusiones en la salud, esto es, por la tensión que genera en el individuo que vive continuamente estos episodios de agresión. Este fenómeno se ha permitido y se considera por diversos trabajadores como parte del deber ser en los ambientes laborales. La tensión lleva a los seres humanos a producir sustancias químicas que generan dolor como la adrenalina, ante el miedo que provoca el acosador y todos los colegas allegados a ellos (Marina; 2006: 17).

La enfermedad tiene consecuencias en la vida personal de los que la padecen, es aquí donde surge la incompreensión de la enfermedad, porque no siempre se observa el deterioro físico de los pacientes, por tanto no se les cree. Algunas mujeres refieren que ante los cuadros de dolor, se alejan sexualmente de su pareja y son abandonadas sentimentalmente, lo que les causa un mayor dolor emocional y físico. A lo largo de la investigación observamos que los hombres y mujeres entrevistados hablaron siempre de los estados de ánimo que presentaban durante y después del proceso doloroso del acoso laboral: cansancio que no desaparece con el reposo, fatiga, desgaste emocional, carencia de sentido de la vida, rigidez acompañada de dolor intenso en el cuello, dolor con ardor en la espalda, rodillas, temblor en las piernas e imposibilidad para caminar sobre todo cuando veían venir hacia ellos a su acosador, así como estreñimiento o diarreas repentinas.

Consideraciones finales

El acoso laboral es más común de lo que se cree, el mayor problema es que se denuncia poco, todavía son escasas las personas que reconocen que viven el acoso laboral debido a que están desinformadas, para otras, es común el maltrato sobre todo de jefe y colegas, este comportamiento se observa más en mujeres. La discriminación y el maltrato a las mujeres se han naturalizado en nuestra cultura, de tal forma que para muchas les es difícil identificar cuándo están siendo maltratadas y algunas se preguntan si es correcto o no protestar. Existen mujeres que han vivido con maltrato a lo largo de su vida, el maltrato no sólo es en el trabajo sino también en la familia, en los espacios públicos, en la escuela, en la pareja. Las dos razones más importantes por las que no se denuncia el acoso laboral es por miedo a perder el trabajo y además porque es difícil demostrar.

Todavía es un tema reciente de investigación en el mundo laboral. El acoso en el trabajo fue considerado como tal a principios de la década de los ochenta del siglo XX. Se ha estudiado con mayor amplitud en los países desarrollados. Consideramos que el acoso laboral es multicausal; sin embargo, se ha observado que en la mayoría de las veces, el acoso es suscitado por un conjunto de emociones y sentimientos que se activan en un momento determinado de la vida de un ser humano, como por ejemplo la envidia, el racismo, el desprecio por los orígenes étnicos. Pero también surge gracias a la competencia, se busca destacar a expensas de los demás. Es aquí en donde se manifiesta una hostilidad revestida de amabilidad, una venta de imagen amistosa que lleva implícito el deseo de eliminar al otro (Alberoni; 1999). No siempre para ocupar su lugar sino sólo para desaparecerlo y evitarse el malestar que le produce a un acosador en su ambiente laboral.

Los acosadores son individuos (hombres y mujeres) perversos que tienden a reunir a su alrededor a otros más dóciles con la idea de seducirlos, de convencerlos acerca de sus ideas. Si alguien se niega a estar de acuerdo con él o ella, es rechazado. Cuando un individuo perverso consigue algo de poder, trata de mantenerse en él; utilizando cualquier medio, cuidando ocultar su lado negativo. Las conductas que tenga en su espacio laboral, así como sus acciones van a estar respaldadas bajo procedimientos, o formas supuestamente éticas. No se contenta con atacar a una persona frágil, sino que además crea un ambiente en el cual, el acosado no pueda defenderse, de esta manera se forma la fragilidad del acosado. Al principio, las personas acosadas no admiten sentirse ofendidas y tratan de no tomar en serio las indirectas y agresiones sufridas. Luego, los ataques se multiplican y se vuelven más hostiles.

Los compañeros del acosado, prefieren mantenerse al margen. Sin embargo, el ambiente tenso y de agresión en el trabajo se va extendiendo progresivamente. Se supone, que este proceso puede terminar, si alguien con más poder que el acosador, interviene. A grandes rasgos la técnica del acosador, es casi siempre idéntica: busca y utiliza la debilidad del otro y lo conduce a dudar de sí mismo con el fin de anular sus defensas. Mediante este proceso de descalificación, el acosado pierde progresivamente la confianza en sí misma, hasta querer desaparecer de la vida. El daño es sutil y silencioso por ello podemos decir que corresponde a una violencia silenciosa. Entonces, el acosado comete errores cada vez más frecuentes. En el ámbito empresarial, en las universidades y en las instituciones, la violencia y el acoso nacen del ansia de poder y la

perversidad, estas emociones son proclives en espacios laborales donde existe una pobre organización del trabajo y prevalecen los vacíos de autoridad. Estas manifestaciones contra el acosado pueden tener diversas respuestas que van desde el ausentismo hasta la enfermedad, entre los más comunes.

Bibliografía

Álamo Alfredo y Poveda Alberto, 2005, Mobbing el acoso dentro de la empresa, en www.psicología-online.com/autoayuda/trabajo/mobbing.shtml Consultado el 17 de octubre de 2010.

Alberoni

1999, Los envidiosos, Anagrama, Barcelona

Beck, Aaron,

2003, prisioneros del odio las bases de la ira, la hostilidad y la violencia, Paidós, España.

Bourdieu, Pierre

2000 *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona

2002 *Razones prácticas*, Anagrama, Barcelona.

Burín, Mabel y Meler, Irene

2004 *Varones género y subjetividad masculina*, Paidós, Argentina.

Castañeda, Marina

2002 *El machismo invisible*, Grijalbo. México.

Davis, Flora

2005 *La comunicación no verbal*, Alianza Editorial, México.

Del Zatarán, Francisco

2009, *Contra el bullying*, editorial Peacemakers, México.

Echeverría, Rafael

2007 *Ontología del lenguaje*, Granica, Argentina

Fuentes V. Rocío y Lara, P. Eleazar

2011 *Mobbing y fibromialgia*, ediciones Oklever, México.

Fuentes, Rocío

2009, manifestaciones físicas en casos de acoso psicológico labora; odio y erotomanía: Expresiones de la violencia en los espacios laborales, en: Revista de Estudios de Antropología Biológica, XVI-I: 153-159, México,ISSN 1405-5066.

Fuentes, Rocío y Lara, Amaceli

2007 ¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing, en: *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Peña Saint Martín, Florencia; Ravelo Blancas, Patricia; Sánchez Díaz, Sergio (coordinadores), Editorial Eón, México, pp. 167-177.

García, Nestor

2007 *Odios globalizados*, en Manuel Cruz (coord.), *Odio, violencia y emancipación*, Gedisa, España, pp.19-28.

Geertz, C.

1989 *La interpretación de las culturas*, Editorial GEDISA, Barcelona, España.

Goldenberg, Don

2003, *Fibromialgia una guía completa para comprender y aliviar el dolor*, Paidós, Argentina.

Glucksmann, André

2005 *El discurso del odio*, Taurus, México.

Hirigoyen, Marie-France

2001 *El acoso Moral en el trabajo*, Paidós, España.

Leymann, Heinz

1996 Contenido y desarrollo del acoso grupal moral (“Mobbing”) en el trabajo *European Journal of Word and Organizacional Psychology*, 5(2), 165-184

Macfarlane, Alan

1993 *La cultura del capitalismo*, FCE, México.

Marina, José A.

2006, *Anatomía del miedo un tratado sobre la valentía*, Anagrama, Barcelona.

Marina, José A.

2008, *La pasión del poder teoría y práctica de la dominación*, Anagrama, Barcelona.

- Martínez, L.,M., 2008 *Fibromialgia el dolor incomprendido*, editorial Aguilar, México.
- Morín, Edgar
1995, *Introducción al pensamiento complejo*, Gedisa, Barcelona.
- Nasio, J.D.
2007, *El dolor de amar*, Gedisa, Argentina
- Parés, M., *El mobbing posible factor desencadenante de la fibromialgia*, en
<http://www.visagesoft.com>
- Pérez Bilbao, J. y C. Nogareda Cuixart (S/f)*NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo*, disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_489.htm
- Piñuel, Iñaki
2008, *Mobbing estado de la cuestión*, editorial Gestión 2000, España.
- Platts Mark
1999, *Sobre usos y abusos de la moral*, UNAM- Paidós, México
- Rifkin, Jeremy
2010, *El fin del trabajo nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*; España.
- Rivera J., Alegre C., Ballina F., et. Al,
2006, Documento de consenso de la Sociedad Española de Reumatología sobre la fibromialgia, revista de Reumatología Clínica, 2006;2 Supl 1: S55-66.
- Risberg, G., and Hamberg, K.,2006 Gender perspective in medicine: a vital part of medical scientific rationality. A useful model for comprehending structures and hierarchies within medical science. BMC Medicine en <http://www.biomedcentral.com/1741-7015-4-20>
- Stavenhagen, Rodolfo
2001 *El derecho de sobrevivencia: la lucha de los pueblos indígenas en América Latina contra el racismo y la discriminación*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Velásquez, Susana
2006 *Violencias Cotidianas, violencia de género*, Paidós, Buenos Aires.
- Wolf, Eric 2001 *Figurar el poder, ideologías de dominación y crisis*, CIESAS, México.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA.

María Luisa Quintero Soto¹

Carlos Fonseca Hernández

Juan Manuel Sánchez Soto

INTRODUCCIÓN

Los individuos pasan mucho tiempo de sus vidas en los espacios escolares, de ahí que sea importante contar con seguridad de los adolescentes y del personal que labora en ellas. En esto no solo tiene que ver la infraestructura con que se cuenta, también es necesario revisar la capacidad que tienen los docentes y directivos en la detección y control de las agresiones y el maltrato, tanto entre alumnos y alumnas, de maestros (as) hacia alumnos o de directivos; sobre todo, es urgente diseñar estrategias de prevención de la violencia en las escuelas.

En la literatura revisada sobre el tema, predomina la violencia basada en el género que se refiere a una gama de costumbres y comportamientos misóginos en contra de las mujeres, que abarca diferentes tipos de comportamientos físicos, emocionales, sexuales y económicos. Deriva de normas culturales y sociales que le otorgan poder y autoridad a los hombres sobre las mujeres e incluye actos de maltrato en el hogar, la familia, el trabajo, los espacios públicos y en la comunidad.

Queda claro, entonces, que los actos de violencia basados en el género incluyen mucho más que la violencia en las parejas, haciendo referencia a todas las agresiones de que son víctimas las mujeres por el solo hecho de ser mujeres, y que también se expresan en los espacios escolares. En el presente artículo se muestra un avance de investigación del proyecto titulado “La importancia de la equidad de género, la educación y la cultura para disminuir la violencia de género al interior de las universidades. Implicaciones y Desafíos”, donde por cuestiones de espacio, sólo pretendemos poner énfasis en resaltar cómo se percibe la violencia,

¹ Profesores de la UAEM.

los diferentes tipos de violencia que existen al interior de las universidades, específicamente un caso de la Universidad Autónoma del Estado de México y otro de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de fragmentos de historias de vida, con la finalidad de discutir que acciones y cambios se tienen que realizar en forma conjunta para reducir los actos de agresión.

CARACTERIZANDO LA VIOLENCIA

Cuando hablamos de violencia existe un componente subjetivo e intersubjetivo muy poderoso porque no es fácil objetivar hasta qué punto se da la violencia que siente la víctima, si es intencionalmente causada por su agresor o no. Igualmente no todo agresor o grupo de agresores tiene plena conciencia de su intencionalidad dañar a otro.

El tema de la violencias está inmerso dentro del fenómeno educativo porque compromete las finalidades y los procesos de enseñanza y aprendizaje a su nivel más básico (las escuelas obligatorias); interrumpiendo o dificultando que la escuela cumpla con sus objetivos que no son otros que lograr el desarrollo intelectual, social y moral de los escolares. Al mismo tiempo, dificulta el trabajo profesional de los docentes al crear un clima social injusto, agresivo y perturbador.

El primer paso es que todos y cada uno de nosotros tome conciencia que lo que está pasando en las escuelas y en las familias, es un problema comunitario que afecta nuestro bienestar y no un simple problema individual que debe ser corregido particularmente.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIA ESCOLAR?

El sistema educativo también ejerce violencia invisible u oculta a través de los modelos reproductores de la cultura hegemónica, tendientes a la homologación de los individuos a un estándar social (Bourdieu y Passeron, 1977; Pasolini, 1997), pero no sólo a través de esta violencia invisible, sino también a través de prácticas directas. Por ejemplo, Ross Epp & Watkinson (1999:15) definen la violencia del sistema educativo como “como cualquier práctica o procedimiento institucional que

produzca un efecto adverso en los individuos o en los grupos al imponerles una carga psicológica, mental, cultural, espiritual, económica o física”.

Como ya hemos señalado, la violencia escolar es un fenómeno complejo que no puede atribuirse a una sola causa o factor. La violencia que se produce en las escuelas no puede explicarse sólo por las características del agresor, de la víctima o del propio contexto escolar.

Por el contrario, las teorías contextuales o ecológicas (Bronfenbrenner, 1979, 1997) utilizadas para la explicación de los fenómenos sociales, afirman que el abuso de poder es el resultado de la interacción compleja entre estos y otros factores que surgen de los distintos contextos en que el individuo vive, desde los más próximos, como la familia, la escuela, el grupo de amigos o los medios de comunicación, hasta los más lejanos, como los recursos educativos, culturales y económicos, sin olvidar los valores imperantes en cada cultura sobre las relaciones entre personas, y en particular en el medio escolar, entre compañeros y compañeras.

VIOLENCIA LABORAL PRESENTE EN LAS UNIVERSIDADES

Podemos mencionar que el trabajo es una actividad por medio de la cual el individuo a través de las características que posee logra obtener utilidades para satisfacer sus necesidades; el trabajo a su vez es uno de los medios más importantes para establecer relaciones. Sin embargo, cabe mencionar que tanto hombres y mujeres han sufrido de políticas discriminatorias, aunque son las mujeres quienes sufren con mayor frecuencia tal violencia.

Se puede señalar la existencia de una confusión en relación con la violencia económica, ello es normal dado que existe una correlación entre esto dos tipos de violencia, es por ello que se presentan una serie de definiciones que nos permitan entender ¿qué es la violencia laboral?. De acuerdo con lo dispuesto por Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “La violencia laboral es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto

o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”².

Mientras que el Instituto Nacional de Desarrollo Social estipula que: “La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifiesta abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercer vinculado directa o indirectamente con él o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, psicológica, sexual o social”³

De este tipo de violencia podemos señalar que existen muy pocas denuncias, esto es debido a un efecto de causalidad, en donde, en reducidas ocasiones dichas demandas proceden, por consiguiente las personas dañadas tienden a preferir seguir padeciendo este tipo de violencia o incluso renunciar a arriesgarse a proceder mediante una denuncia la cual lejos de traerles resultados positivos les genera consecuencias negativas. Cuando hablamos de fenómenos de violencia en ámbitos laborales estamos aludiendo a una problemática que comprende fenómenos y conductas violentas recurrentes, no episódicas ni únicas (Scialpi, 2002).

Las mujeres son como ya se dijo los agentes que más sufren de este tipo de violencia, ello ocurre primeramente por su género, es decir socialmente están establecidos tanto los roles de la mujer como los del hombre, dichos elementos se proyectan en las relaciones laborales, y las políticas empresariales no son generalmente equitativas lo que subsecuentemente trae consecuencias tales como:

- Frustración
- Adicciones

² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Título II, Capítulo II. Diario Oficial de la Federación. 1 de febrero de 2007.

³ Instituto Nacional de Desarrollo Social. [En línea]. Disponible en: <http://148.245.48.10/web/index.asp?seccion=3&subnivel=8>

- Alteraciones en el sueño
- Alteraciones físicas
- Ansiedad
- Apatía
- Baja autoestima entre otras

La violencia en cualquiera de sus manifestaciones son consecuencia de la idiosincrasia e inconsciente colectiva de las sociedades, la única forma de lograr terminar con todas esas manifestaciones de violencia es a través de la educación; es por ello que en el siguiente apartado abordaremos la importancia de las universidades como transmisoras de valores y conductas como elementos para frenar la violencia en cualquiera de sus modalidades.

Podemos decir que en la perspectiva de género, sobresale la incidencia que tiene la cultura, en la asignación de roles. La cultura es el “Complejo de ideas, creencias, tradiciones, objetos, valores y símbolos que singularizan un grupo humano”⁴. Estos valores, costumbres se van transmitiendo a las diferentes generaciones y las escuelas son un espacio propicio, para difundir estos valores, de ahí que sea necesario revisar que enfoques teóricos ayudan a explicar la violencia escolar.

ALGUNOS ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA VIOLENCIA ESCOLAR

Bourdieu & Passeron (1977) entienden a la escuela como un mecanismo de reproducción de los modelos hegemónicos presentes en la sociedad. La práctica pedagógica – según estos autores - , impondría – de manera oculta – una serie de significados (conocimiento – pedagogía – currículum) como legítimos, - en desmedro de otros significados que se sostendrían bajo el ocultamiento del fundamento final de ellos.

De esta forma, la violencia simbólica de la institución escolar, excluiría persistentemente cualquier significado que no entre en el marco de las lógicas de la cultura dominante. Sobre esta base teórica, Dubet y Martuccelli (1998) proponen

⁴ Temas de interés. [En línea]. Consultado el 28 de enero del 2009. Disponible en: <http://www.fimeint.org/glosario.htm>.

que la violencia de los estudiantes, surge como una respuesta a los ejercicios de dominación presentes en la institución. La violencia por tanto, sería ante todo una violencia anti-escuela, una violencia de resistencia anti hegemónica.

La violencia escolar no sólo estaría influenciada por factores externos al sistema educativo, como son por ejemplo la delincuencia o la violencia del barrio, la violencia intrafamiliar – respuesta que por lo general maneja y más acomoda al sistema escolar - , sino que también estarían influenciadas por factores internos a la propia institución educativa. La escuela por tanto, produce violencia. Esta violencia estudiantil, se ubicaría en un nicho de resistencia, salvaguardando sus propios significados y valores culturales. Justamente estas discrepancias de significados y percepciones, han permitido establecer una suerte de zona de conflicto entre estudiantes y profesores (Llaña, 1999).

Teorías neo – evolucionistas

La acentuación de la violencia en la temprana adolescencia estaría marcada por patrones evolutivos propios de la especie, como un modo de llamar la atención del sexo opuesto (Archer, 2004). De esta forma, es posible entender las diferencias en el modo de actuar de hombre y mujeres en relación a la violencia en sus escuelas. Los hombres, al igual que cualquier mamífero macho, tienden a utilizar un tipo de violencia más expresiva, demostrar su capacidad de dominar a los rivales y mostrarse por tanto, claramente superior. Es así que su violencia tiende a ser más física. Los estudiantes dominantes tienden a ser considerados más atractivos que aquellos que no lo son y al mismo tiempo, son considerados más populares. Generalmente son líderes en sus grupos. Las mujeres tenderían a reunirse con estos machos con mayor estatus dentro del grupo (Pellegrini & Long, 2003).

Las mujeres por el contrario, no utilizan la dominancia en sus relaciones. Prefieren una estrategia más indirecta. En vez de mostrarse mejor que otras, su conducta hace uso de agresiones psicológicas, como el rumor mal intencionado o la exclusión social. De esta forma, el objetivo es manchar la reputación de sus rivales,

haciéndolas ver como incapaces de relacionarse con los estudiantes más populares (Pellegrini & Long, 2003).

Según este modelo, estas conductas se exacerbarían en la temprana adolescencia, cuando los jóvenes se ven sobrepasados por la incipiente sexualidad. Luego de ello, esta preeminencia decaería con el proceso maduracional.

Teoría del reconocimiento

Esta teoría trata de explicar el surgimiento de la violencia entre estudiantes, como un modo de conformación de grupos identitarios y socio – culturales particulares. La violencia en este caso, no estaría supeditada a un lugar de exclusión de lo social, sino se imbricaría directamente en ello, en tanto la violencia misma, sería un modo de estructurar el tejido social (García & Madriaza, 2005).

La violencia, en grupos recién conformados, permitiría articular un espacio desorganizado y desconocido. Según este modelo, los sujetos de la violencia escolar, en el mismo hecho de violentarse crean y recrean códigos y legalidades subterráneas, que difícilmente pueden lograr traducción en otro registro. De esta forma, la violencia en las escuelas va tejiendo gran parte de un tejido inexistente pero socialmente válido y culturalmente novedoso (García & Madriaza, 2004).

ANTECEDENTE SOBRE INVESTIGACIONES SOBRE VIOLENCIA AL INTERIOR DE LAS UNIVERSIDADES

Straus (2004) presentan los primeros resultados del cuestionario realizado a 8.666 estudiantes de 31 universidades en 16 países diferentes. Entre otros datos, destaca que una media del 29% de los estudiantes había cometido agresiones en sus relaciones durante el año anterior a la encuesta, media que varía entre el 17% al 45% según las diferentes universidades analizadas. De estas agresiones, las físicas graves representaban una media de 9,4%.

Pero la violencia de género no sólo se comete, sino que también se acepta: Para entender la aceptabilidad de la violencia por parte de las y los estudiantes, una de las cuestiones planteadas por Straus (2004:804) era: puede pensar en una situación en la que podría aprobar que el marido dé una bofetada en la cara de su

mujer. Las respuestas afirmativas fueron del 42% (Oliver & Valls, 2004: 59). Pensando que son personas que cursan estudios universitarios, Straus llega a la siguiente conclusión: incluso entre un grupo de elite altamente educado como los estudiantes universitarios, hay un largo camino a recorrer para cambiar las normas culturales que toleran la violencia en las relaciones de pareja (Straus 2004:807). Mientras que la investigación de Straus (2004) es de ámbito mundial, Smith, White y Holland (2003), analizaron el desarrollo de la violencia en las citas de estudiantes en los Estados Unidos. Para ello, se realizaron 5 encuestas a un total de 1.569 chicas estudiantes durante los cuatro años de duración de sus estudios universitarios. Se demostró que, en el caso de haber sufrido actos de violencia en la adolescencia, era más probable que se repitiesen hechos similares durante sus estudios en la universidad. Otro dato de interés es que desde el instituto hasta el final de cuarto curso universitario, el 88% de las chicas habían sufrido algún incidente de ataque físico o sexual. Quienes atacaban más eran los considerados “novios” (del 62,4% en el instituto pasa a un 77,5% en el último año de carrera). DeKeseredy y Schwartz (1998) debaten propuestas políticas que pueden ser efectivas: implementar programas de educación y concienciación sobre esta problemática en primaria y secundaria, promover las organizaciones masculinas en las universidades que tienen como objetivo acabar con el abuso a mujeres, unir esfuerzos para limitar la disponibilidad de pornografía en los campus universitarios y por último, incrementar las políticas restrictivas respecto al consumo de alcohol. Además, los autores argumentan que el fin de la violencia contra las mujeres en las universidades debe ser el resultado de un trabajo en equipo en el que participen tanto alumnado como profesorado, empleados del campus, personal de seguridad y otros miembros de la comunidad universitaria.

TIPOS DE VIOLENCIA QUE ESTÁN PRESENTES EN LAS UNIVERSIDAD

La **violencia de género** se presenta bajo diversas formas: física, sexual, patrimonial, psicológica, económica, gestual, muchas veces se superponen una sobre la otra, y se retroalimentan cotidianamente con diferente intensidad y frecuencia a través de las prácticas culturales, sociales, políticas y económicas de una sociedad en particular. La manifestación de la violencia escolar se da entre

distintos actores así:

- Violencia entre alumnos:
 - o Hurtos y robos de objetos
 - o Lesiones: desde golpes y empujones, hasta la utilización de armas
 - o Ataques sexuales: en baños u otros lugares etc.
- Violencia de alumnos hacia docentes: Este tipo de violencia, comprende distintas modalidades del conflicto con la autoridad educativa.
- Violencia del personal docente hacia los alumnos: Comprende tanto a autoridades, profesores, como el personal administrativo que trabaja en la escuela. Esta violencia puede traducirse en manifestaciones:
 - o Física
 - o Emocional: humillaciones, violencia verbal, etiquetamiento de alumnos como problemáticos.
 - o Expulsiones de alumnos: la expulsión es una actitud violenta que pone de manifiesto la impotencia institucional.
- Violencia del personal docente hacia los padres
- Violencia entre el personal docente

Para la presente investigación se consideran las siguientes formas de violencia: **Violencia Psicológica:** toda acción directa o indirecta, conducta, comportamiento o estrategia, en la mayoría de los casos no visible, empleada por el hombre, que perjudica o perturba el sano desarrollo emocional de la mujer. Según Díaz (2005) este tipo de violencia se manifiesta con críticas destructivas, insultos, incumplimiento constante de promesas, infidelidad, intimidación, burlas, descalificaciones, gritos, desprecio, humillaciones, interrogaciones continuas, amenazas (de herir a seres queridos, de terminar la relación sentimental, de retirar los recursos económicos, de alejar a los hijos...), hacerles regalos y luego quitárselos, exhibir a la mujer como un objeto, poner en tela de juicio sus capacidades de decisión y de opinión, privarla de las necesidades básicas (vestuario, alimentación, educación, asistencia médico-sanitaria, transporte...) persecución constante, chantaje afectivo, abandono emocional, coacción

(expresión, conciencia, religión, reunión, movimiento...), sabotear las reuniones familiares y sociales lo que produce el autoaislamiento, celos y posesividad, revisar los correos, escuchar permanentemente las conversaciones, mentiras, destruir objetos (cartas, fotos, peluches...), aislamiento social y físico, abandono en lugares solitarios o considerados como peligrosos, lastimar a mascotas, mantener un ambiente de estrés, de miedo o de terror, ridiculizar, desacreditar, dejar de dirigirle la palabra o ley del hielo, ignorar su presencia, revisar sus pertenencias, controlar el dinero y las propiedades conyugales o por herencia, negar el acceso al mercado de trabajo, exigir explicaciones cada vez que requiera dinero, reducir la mesada o negar dinero, retirar las tarjetas y las firmas de los bancos. Violencia física: toda conducta, acto o acción no accidental que ocasione un daño o un sufrimiento físico a una persona e incluso hasta producirle la muerte. El fantasma de la agresión física tiene mayor poder de convencimiento y se convierte en un factor de perturbación y amedrentamiento permanente para la mujer. Se observa por medio empujones, cachetadas o bofetadas, torceduras, fracturas, golpes, pellizcos, patadas, arrastrar, estrangular, cortaduras, puñetazos, desfiguraciones, correazos, excoriaciones, jalar o tirar del cabello, cortar el cabello sin el consentimiento de la mujer, quemaduras, pérdida de dientes, heridas por armas blancas o por armas de fuego, amarrar, sujetar, Femicidio (Díaz, 2005).

Violencia sexual: toda conducta o comportamiento que amenace o vulnere el derecho sexual y la sexualidad de la mujer. Se da a través de comentarios y gestos sexuales no deseados, lenguaje sexista, contacto físico innecesario, comentarios sobre la apariencia física, acaricias agresivas, relación sexual no deseada, mutilación genital femenina, esterilización forzada, prohibición de uso de métodos anticonceptivos, prácticas sexuales impuestas, no consentidas y en colectivo, imposición de ver películas o de leer revistas pornográficas, contagio de enfermedades de transmisión sexual, obligar a la mujer que observe a su pareja tener relaciones sexuales con otra persona, comercializar la sexualidad de la mujer, acoso sexual, matrimonio forzado, violación, turismo sexual, matrimonios por catálogo impreso o vía digital, publicidad sexista.

Diversos autores señalan que no hay una causa única o individual que explique la

presencia y permanencia de la violencia, sino que ella es producto de una multicausalidad que propicia situaciones vulnerables y, al mismo tiempo, las causas pueden convertirse a su vez en efecto de los otros: trastornos psicopatológicos; ciertos rasgos de la personalidad en los agresores: ansiedad, impulsividad, bajo nivel de autoestima, celos, escasa capacidad de comunicarse; consumo de alcohol, de sustancia psicotrópicas y/o estupefacientes; maltrato infantil o presencia de violencia en la niñez; situaciones de estrés socioeconómico; pobreza y desempleo; escolaridad diferenciada entre hombres y mujeres; división sexual del trabajo; desigualdad de ingresos y autonomía financiera de la mujer; diferencia sustancial en las edades de las parejas; proceso de socialización diferenciado entre niños y niñas; distribución del poder dentro de la sociedad, las instituciones y la familia; la concepción de los roles en el modelo de una familia vertical; modelo violento en los medios de comunicación.

QUIÉN GENERA MÁS VIOLENCIA, LAS MUJERES O LOS HOMBRES

Uno de los resultados más repetidos en los estudios sobre la violencia es el de que los hombres la utilizan con mayor frecuencia y de forma más grave que las mujeres (Rutter y Hagel, 1998; Scrandroglio *et.al*, 2002), diferencia que se manifiesta desde la infancia en cualquier contexto, incluido el escolar (Olafsen y Viemero, 2000; Olweus, 1993; Whitney y Smith, 1993), y que, como sucede en otros contextos y edades, cabe relacionar con los estereotipos masculinos tradicionales, en los que se asocia el valor del hombre con el dominio, con el control absoluto y con la violencia (Cowie, 2000; Díaz-Aguado y Martínez Arias, 2001). Para explicar la relación entre agresión y género, conviene tener en cuenta que la principal condición de riesgo de violencia no es el sexo como condición biológica, sino la identificación con el dominio de los demás, asociado al estereotipo masculino tradicional. Los análisis realizados sobre la frecuencia con la que se sufren en la escuela situaciones de victimización en función del género, encuentran resultados menos consistentes (Olafsen y Viemero, 2000; Smith y Sharp, 1994).

En nuestro estudio se encuentra, así mismo, que los chicos manifiestan en casi todos los indicadores evaluados un riesgo superior de violencia y de intolerancia que las chicas. La ausencia de diferencias de género en el ocio puede ser interpretada como un indicador de la fuerte presión grupal que suele existir en dicho contexto, que podría obstaculizar los mecanismos de inhibición de la violencia en las adolescentes, lo que refleja la necesidad de orientar la superación del sexismo de forma que favorezca una identificación con la totalidad de los valores tradicionalmente asociados a lo femenino (la empatía, la ternura) y a lo masculino (la fuerza y el poder).

Por otra parte, en diversas investigaciones también se pone de manifiesto la necesidad de considerar diferencias cualitativas, puesto que, por ejemplo, la utilización de la violencia por las mujeres suele ser mucho más indirecta (Österman y Logerspezt, 1998) y está influida por presiones situacionales con mayor intensidad (Salmivalli *et.al*,1998).

QUE NOS DICEN LAS ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD DE LOS DOCENTES, RESPECTO A LA VIOLENCIA

Profesora de la UAEM

Para mí la violencia puede darse de diversas formas, física, con gestos, actitudes, palabras. La violencia la noto entre maestros o bien de autoridades hacia maestros. En mi caso sufrí violencia por parte de una autoridad de la universidad, ya que tenía actitudes como falta de comunicación hacia mí, ante decisiones que esta persona había tomado, y que yo no sabía y que me afectaban, desvalorizando mi trabajo académico y tratando de perjudicar mi imagen ante los alumnos y maestros de la comunidad. Me he enterado a través de otras personas que habla de mí, que les prohíbe a los maestros que me dirijan la palabra, señalando que si son de mí equipo pueden perder el trabajo.

La violencia que he percibido, siento que si no se maneja adecuadamente te puede afectar en tu desarrollo profesional, ya que al estar obstaculizando tu

desenvolvimiento, limitan tu superación, crecimiento y evolución como docente. Y uno se las tiene que ingeniar para no permitir esta situación. Noto que las personas o los maestros que son consecuentes y barberos con las autoridades son las que mejor les va, aunque no trabajen, ya que a las autoridades ante su falta de eficiencia se cubren con reconocimientos de otras personas. Siento que tienen miedo de su incapacidad y como tienen el poder abusan, te ignoran y hacen poco caso a las personas innovadoras y creativas como yo, prefieren escuchar adulaciones que críticas constructivas.

Es decepcionante ver como al interior de las universidades se da esta problemática de la violencia, debido a que es justamente la universidad transmisora de ciertos valores y principios y en este sentido la universidad no se está comprometiendo con la parte de participar en la formación de los alumnos, ya que incluso los maestros al no respetar los contenidos de los temarios e impartir lo que quieran están mostrando violencia hacia los alumnos. En mi situación siempre trate de cumplir mis objetivos y temas y me cuestionaban que quería sobresalir y yo más bien quería cumplir con los objetivos del plan general de la universidad, yo proponía cambios en este contexto y siempre me decían que no, porque desconocen el modelo educativo de la escuela, además no se quieren complicar la docencia, ni comprometerse porque implica un trabajo, en muchos casos los maestros ya traen una inercia que les lleva hacer el mínimo esfuerzo.

Me han obstaculizado diversas cosas como docente, y debo decir que no me han pedido mi renuncia como profesora de tiempo completo, aunque sus acciones apuntan hacia lograr ese objetivo. La violencia existe porque los autoridades abusan del poder que tienen, solo tienen inclinación con maestros que son más tranquilos y serviles. Mi actitud ante la violencia que me recibo de las autoridades es ignorarlos, no ver y oír. He estado a punto de reclamar desde el punto de vista legal pero me he desistido, ya que en otra ocasión me paso lo mismo y demande a la escuela. Ahora no lo hago porque no quiero generar más violencia, estoy en otras condiciones económicas y de tiempo que no me permiten realizar una demanda en contra de la universidad.

Para limpiar mi imagen de todas las agresiones que recibí, he tratado de demostrar con hechos y trabajo quién soy yo como docente, y de alguna forma encontré apoyo en alumnos y maestros, ya que muchos de ellos me externaron su solidaridad. De mi parte no me gustaría dejar la universidad, tengo una actitud muy positiva de mi escuela y por una actitud nefasta de un individuo no voy a dejar la escuela, tal vez pida mi cambio a otra sede, sobre todo en un lugar donde yo pueda crecer y cambiar mi desarrollo profesional, la violencia depende de las personas no de la institución, del tiempo que he estado aquí retomo lo bueno no lo mal, he recibido el cariño y reconocimiento de alumnos y mtros.

Profesora de la UNAM

Para mí la violencia es la acción agresiva que un individuo o grupo de individuos puede ejercer en una persona o varias. Esa acción agresiva se puede ver por medio de un insulto, comentario o gesto. Yo si considero que hay violencia no solo en la universidad que trabajo actualmente, sino en muchas más; ninguna esta excenta de esta problemática. El tipo de violencia que yo viví en la universidad, fué de tipo psicológico, con las actitudes que tenía mi jefe inmediato y mi directora, ya que pretendían bloquear mi trabajo y mis logros académicos. Esta agresión empezó a notarse ampliamente, cuando se negaban a firmar mis reportes anuales para CONACYT, o bien que no me permitían salir a congresos o eventos académicos, incluso la agresión llegó hasta no permitirme tener acceso a papelería o cuidar insistentemente la hora de entrada y salida a mi centro de trabajo.

Este tipo de actitudes no sólo tienen un impacto en tu vida laboral, sino te afecta en tus logros y reconocimientos ante otras instancias. Al estar en una universidad uno no piensa que alguien lo va agredir y mucho menos si has demostrado con tu trabajo que eres una persona capaz, que has dado resultados los cuales saltan a la vista de todos. La agresión no solo la recibí por parte de las autoridades, sino también de alumnos, los cuales fueron manipulados por otro maestro para que me agredieran en una clase que yo dí,

me entere y pude recuperar un documento que dicho maestro les había dado antes de mi clase a los alumnos, en donde hablaba muy mal de mi persona, y los alumnos se prestaron a ese juego. En otra ocasión al dar un curso sobre cuestiones de violencia, también percibir entre algunos alumnos una actitud hostil, agresiva y de indiferencia, y lo más sorprendente fue ver que estos alumnos eran los futuros agentes promotores de la no violencia, ya que el curso trataba sobre esta temática, sin embargo, eran ellos los primeros que al no ser tolerantes, respetuosos y críticos en la clases no se dieron la oportunidad de permitir la apertura y expresión de ideas diferentes a las suyas que en realidad reflejaba un profundo miedo por perder espacios de poder, reconocimiento y cierta estabilidad. Creo que la violencia en las universidades se da en diferentes ámbitos entre alumnos, de maestro a alumno, de autoridad a maestro, lo que muestra la poca capacidad que tenemos como individuos y sociedad para resolver estas situaciones. En mi caso los casos de agresividad que he vivido, los trato de resolver dialogando, sin embargo, he tenido que echar mano a aspectos jurídico-legales para resolver otras e incluso llegar a demandar a las personas que me han agredido. Mientras nos quedemos callados y mantengamos la Ley del silencio, la violencia encontrará a su mejor aliado, los que callan y observan la violencia también están siendo cómplices, por eso es necesario dar a conocer las injusticias. De ahí que una manera de prevenir la violencia es evidenciarla, reconocer que es mejor abordarla que taparla, buscar ayuda, e iniciar cambios en nuestras actitudes como individuos y sociedad. Considero que tanto hombres como mujeres pueden ser objeto de agresión, solo que en el caso de los hombres pocas veces se atreven a evidenciar, además de que culturalmente no se ve bien el hecho de que un hombre reconozca que está siendo violentado, ya que se le calificaría de poco hombre, la forma en cómo a los hombres se les transmite culturalmente su masculinidad, es muy fuerte debido a que se les asignan roles como agresividad, no sensibilidad, fortaleza, lo cual encaja muy bien con la violencia. Lo contrario pasa con las mujeres, al difundir culturalmente que la mujer debe ser sumisa,

obediente, se les está dando un rol, de tranquilidad, de ahí que no llevan a cabo tantas actitudes de violencia en relación con los hombres.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

Para prevenir la violencia escolar es preciso adaptar los dos principales contextos educativos, la escuela y la familia, a los actuales cambios sociales, estructurando las relaciones y las actividades que en ella se producen de forma que resulten más coherentes con los valores democráticos que nuestra sociedad pretende transmitir. Existe un consenso cada vez más generalizado sobre el papel que la cooperación puede tener para conseguirlo, así como sobre la necesidad de llevarla a cabo a los más diversos niveles (Ahmed y Braithwaite, 2004; Conoley y Goldstein, 2004; Gini, 2004; Reinke y Herman, 2002).

Asimismo se debe de:

- Impulsar procesos de educación colaborativa en los distintos niveles de la escuela.
- Mejorar la calidad del vínculo educativo y promover el empoderamiento.
- Desarrollar alternativas a la violencia en los contextos y en los individuos.
- Eliminar la conspiración de silencio sobre la violencia escolar, e insertar su tratamiento en un contexto normalizado orientado a mejorar la convivencia.
- Enseñar a condenar toda forma de violencia, favoreciendo una representación que ayude a combatirla.
- Favorecer la identificación con el respeto a los derechos humanos.
- Incluir actividades específicamente dirigidas a prevenir la victimización.
- Prevenir la intolerancia y el sexismo.

-Educar en la ciudadanía democrática, mejorando la coherencia entre los valores que se pretenden enseñar y la práctica educativa.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación ha consistido en un estudio cuantitativo y cualitativo, a través de un cuestionario aplicado a 180 estudiantes de diferentes universidades en México, aunque que para los fines de esta ponencia y por razones de espacios solo hicimos referencia a dos historias de vida.

Para ello retomamos la metodología comunicativa crítica (Gómez, 2009) pues responde a los retos de la sociedad y la ciencia actual a través de sus postulados, principios, técnicas de recogida y análisis de la información, y de la propia organización comunicativa, desarrollando la construcción de conocimiento desde la intersubjetividad y la reflexión. Poniendo especial énfasis en las interacciones y en las dimensiones sociales que provocan la exclusión y/o transformación social, tiene como meta principal la comprensión explicativa y la transformación de la realidad social.

Este enfoque plantea que las interpretaciones sobre la realidad se han de analizar en función de la validez de las argumentaciones (de la persona investigadora y de la persona investigada) y no de las posiciones de poder y/o estatus. Entre sus postulados figura la capacidad de las personas como agentes sociales transformadores capaces de impulsar transformaciones de las estructuras sociales, así como la jerarquía interpretativa (epistemológica) entre quienes investigan y quienes son investigadas o investigados.

El análisis documental ha incluido la exploración de la literatura científica especializada respecto a la temática abordada en el proyecto. Esta técnica se ha desarrollado a través de la consulta de las principales bases de datos, de revistas indexadas en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Redalyc), así como otro tipo de documentación que incluye investigaciones, comunicaciones y otras publicaciones relacionadas con los estudios de género. El primer objetivo del análisis documental ha sido recoger información sobre las investigaciones actuales a cerca de la violencia de género en el ámbito

universitario. Se han realizado entrevistas en profundidad a profesorado miembros de las universidades seleccionadas, el objetivo de las entrevistas en profundidad ha sido recoger la visión del profesorado como miembros profesionales de la institución universitaria, sobre la viabilidad de medidas de prevención y atención de la violencia de género en la universidad.

El planteamiento metodológico es de naturaleza cualitativa de carácter exploratorio, sin obviar lo cuantitativo para completar el análisis de la investigación, como es la utilización de indicadores de violencia que permitan reflejar el contexto general y no lo individual. Cuando se realiza la revisión de investigaciones sobre la violencia de género se observa la dificultad de comparar los diversos estudios debido a la no uniformidad tanto en la diferenciación de las formas de violencia (física, psicológica, sexual, patrimonial, económica, gestual...) y sus manifestaciones, como en el uso de indicadores y la selección de muestras, lo que acarrea un problema de tipo metodológico. Los estudios sobre violencia hacia las mujeres se ubican, por lo general, en el ámbito doméstico y con cohabitación de la víctima con su agresor, pero son escasas las investigaciones realizadas sobre violencia de género en el contexto universitario.

CONCLUSIONES

Vemos que en el ámbito de las escuelas, en donde obviamente incluimos los espacios universitarios, se presentan actos de violencia entre los estudiantes, personal docente y cuerpo directivo, lo anterior derivado de las percepciones culturales que se tienen sobre el género, lo cual se ve reflejado en actitudes y comportamientos hacia las personas. Así, en las escuelas se produce una suerte de extensión del binomio público/privado que se expresa en el hecho de que los hombres ocupen ciertos espacios diferentes a las mujeres.

En las escuelas vemos que el fenómeno bullying se está considerando un problema grave, ya que cada día crece, con variantes poco usuales. Siguen apareciendo acciones de discriminación, burlas y otras formas de agresión verbal entre estudiantes, profesores y autoridades, lo cual tienen que ser revisado para tomar acciones por parte del personal docente y el directivo para

prevenir el abuso escolar. Observamos que se debe de trabajar más en los procesos de capacitación del personal docente y directivo en manejo de conflictos, así como en el fenómeno del bullying, con miras a la prevención y detección oportuna.

En este problema la familia juega un papel fundamental, junto con los maestros y directivos para poner un alto a las agresiones, que incluyen a todos los individuos, ya sean mujeres, hombres, personas con orientación sexual distinta, la escuela debe ser un espacio de respeto y tolerancia. Para ello hay que trabajar en el diseño de una política que delimite los comportamientos a sancionar y el mecanismo a seguir en caso que se presenten, para evitar la discrecionalidad o posibles preferencias y abusos de poder.

BIBLIOGRAFÍA

AHMED,W., y BRAITHWAITE, V. (2004): “Bullying and Victimization: Cause from Concern for both Families and Schools”, en *Social Psychology of Education*, 7, pp. 35-54.

ARCHER, J. (2004): Sex Differences in Aggression in Real – World Settings: A Meta – Analytic Review. *Review of General Psychology*. No. 4, Vol. VIII.

BOURDIEU, P. & Passeron, J. (1977): *La reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Editorial Labor.

BRONFRENBRENNER, U. (1979): *La ecología del desarrollo humano*. Madrid: Paidós, 1987.

BRONFRENBRENNER, U. y Morris, P. (1997): The ecology of developmental process. En W. Damon (Ed.) (1997) *Handbook of Child Psychology, Vol 1: Theoretical Models of Human development*, 5° edición. Nueva York: Wiley.

CONOLEY, J., y Goldstein, A. (2004): *School Violence Intervention. A Practical Handbook*, Nueva York, Guilford Press.

COWIE, H. (2000): “Bystanding or Standing by: Gender Issues in Coping with

Bullying in Schools”, *Aggressive behavior*, 26.

DEKESEREDY, W. y Schwartz, M. (1998): “Woman abuse on campus: Results from the Canadian National Survey”, en Renzetti, C. y Edleson, J. (Ed.) *Violence against women*, p x-212. Thousand Oaks, CA: Sage.

DÍAZ-Aguado, M. J., y Martínez Arias, R. (2001): *La construcción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer desde la educación secundaria*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DÍAZ Aguado María. J (2005): “Por qué se produce la violencia escolar y cómo prevenirla”, *Revista Iberoamericana de Educación*, número 037 Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) Madrid, España.

DUBET, F. & Martuccelli, D. (1998): *En la Escuela: Sociología de la Experiencia Escolar*. Buenos Aires: Losada.

GARCÍA, M. & Madriaza, P. (2005): “Sentido y Sinsentido de la violencia escolar. Análisis Cualitativo del Discurso de Estudiantes Chilenos”. *Revista Psykhe*. Escuela de Psicología P. U. C. 14:165 – 180.

GARCÍA, M. & Madriaza, P. (2004): “Clamores Juveniles y su Relación con la violencia Escolar: Conflicto y Aspiración por Recuperar un Orden Social”. *Revista Persona y Sociedad*. 18:31 – 50.

GINI, G. (2004): “Bullying in Italian Schools. An Overview of Intervention Programs”, en *School Psychology International*, 25, 1.

GÓMEZ González Aitor (2009): *Metodología Comunicativa Crítica: Transformaciones y Cambios en el Siglo XXI*. *Revista Electrónica Teoría de la Educación*, Vol. 3. No. 10. Universidad de Salamanca.

INSTITUTO DE LA MUJER. (2000): *La violencia contra las mujeres. Resultados de la macroencuesta*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER. (2005): *Mujeres muertas por violencia de género*. Disponible en <http://www.mtas.es>.

LLAÑA, M. (1999): "La perspectiva del Sistema Educativo respecto a la violencia Infanto-juvenil". *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 2(8):39 – 43.

OLAFSEN, R., y Viemero, V. (2000): "Bully/victim Problems in Coping with Stress", en *School Among 10-to12 Years old Pupils in Åland, Finland. Aggressive Behavior*.

OLIVER, E. y Valls, R. (2004): *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. Barcelona: El Roure.

OLWEUS, D. (1993): *Conductas de acoso y amenaza entre escolares*, Madrid, Morata, 1998. (Fecha de la edición en castellano).

ONU. (1994): *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General, 20-12-1993*. (Doc. G.A. Res. 48/104)

ÖSTERMAN, D.; Björkqvist, d., y Lagerspetz, K. (1998): "Cross-cultural Evidence of Female Indirect aggression", en *Aggressive Behavior*, 24.

PASOLINI, P. (1997): *Cartas luteranas*. Madrid: Editorial Trotta.

PELLEGRINI, A & Long, J. (2003): "A sexual selection theory longitudinal analysis of sexual segregation and integration in early adolescence". *Journal Experimental Child Psychology* 85: 257 – 278.

REINKE, W., y Herman, K. (2002): "A Research Agenda for School Violence Prevention", en *American Psychologist*, 57,10.

ROSS EPP, J. & Watkinson, A. (1999): *La violencia en el sistema educativo*. Madrid: Editorial la Muralla.

RUTTER, M.; Giller, H., y Hagel, A. (1998): *Antisocial Behavior in Young People*, Cambridge, Cambridge University Press.

SALMIVALLI, C.; Lappalainen, M., y Lagerspetz, M. (1998): "Stability and Change of Behavior in Connection with Bullying in Schools: A two year Follow up", en *Aggressive Behavior*, 24.

SANDROGLIO, B.; Martínez, J.; Martín, M. J.; López, J.; Martín, A.; San José, M. C., y Martín, J. (2002): "Violencia grupal juvenil: una revisión crítica", en

Psicothema, 14.

SCIALPI Diana (2002): "La violencia laboral en la administración pública argentina". *Revista venezolana de gerencia*. Abril-junio, año/Vol. 7, número 018. Universidad del Zulia.

SMITH, P., y Sharp, S. (eds.) (1994): *School Bullying. Insights and Perspectives*, Nueva York, Routledge.

SMITH, P.H., White, J.W. y Holland, L. (2003): "A Longitudinal Perspective on Dating Violence Among Adolescents and College-Age Women". *American Journal of Public Health*, 93 (7).

STRAUS, M. (2004): "Prevalence of violence against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide". *Violence Against Women*, 10 (7).

WHITNEY, I., y Smith, P. (1993): "A Survey of the Nature and Extend of Bullying in Junior/middle and Secondary Schools", en *Educational Research*, 35.

Acoso laboral y salud psicosomática. El caso de científicos de alto rendimiento en universidades estatales mexicanas

Veronika Sieglin

Desde hace mucho tiempo existen reportes sobre el uso de la violencia en el trabajo. Sobre todo en el siglo XIX y la primera parte del XX los superiores inmediatos de los trabajadores tuvieron amplias competencias para despedirlos, disminuir su sueldo y/o maltratarlos físicamente. Si bien el Estado, los sindicatos y las empresas han tomado desde entonces diversas acciones para acotar ciertas formas de la violencia interpersonal en el trabajo, (como por ejemplo, los castigos corporales) (Roscigno, Hodson y López, 2006), no por ello el lugar de trabajo se ha hecho más pacífico. La violencia ha mutado adaptando nuevas formas.

Desde la década de los años noventa, la violencia interpersonal – llamada *mobbing* (en el mundo europeo), *bullying* (estudios anglosajones), acoso simbólico y psicológico (estudios hispanos), hostigamiento laboral, abuso emocional (Lutgen-Sandvik, 2003) o victimización en el trabajo, entre muchos otros más –se ha convertido en objeto de estudios sistemáticos sobre todo en Europa y Norteamérica pero también a lo largo de la década pasada en América Latina. En términos muy generales puede decirse que a diferencia de conflictos ‘normales’ en el trabajo que se presentan de forma repentina, son de poca duración y representan actos singulares, el acoso laboral (término que utilizamos en adelante) constituye una forma de agresión interpersonal que es ejercida de modo sistemático, persistente (con una duración no menor a seis meses) y repetida por uno o varios individuos – ya sea del mismo nivel jerárquica que la persona agredida (agresión horizontal) o de nivel superior (agresión vertical¹) o inferior – con una intención clara de dañar a la víctima: estigmatizándola, aislándola, presionándola, atormentándola, intimidándola y vulnerándola emocional, social y en ocasiones también materialmente (Salin, 2003;

¹ Según Lutgen-Sandvik (2003:474), en la mayoría de los casos el acoso laboral es iniciado por un superior de la víctima.

Harvey et al, 2006; Hodson, Roscigno y López, 2006; Topa, 2006; Parzefall y Salin, 2010).

La investigación del acoso laboral se volcó en un principio sobre el perfil psicosocial de las víctimas y los victimarios. Posteriormente se reconoció también la importancia de las condiciones contextuales que facilitan y permiten en una organización el acoso laboral (Lutgen-Sandvik, 2003; Harvey et al, 2006; Hodson, Roscigno y López, 2006; Roscigno, Hodson y López, 2009; Parzefall y Salin, 2010).

Muchos estudios sobre la incidencia del acoso en la vida laboral de los trabajadores se enfocan en la industria y los servicios. Según Topa y colegas (2007:90), 40% de las muestras revisadas se realizaron entre trabajadores industriales, 20% entre empleados administrativos y 22% entre trabajadores del sector salud. Sólo 1% de las muestras se enfocó en trabajadores del sector educativo. Dentro de ellos los estudios sobre científicos de alto nivel constituyen una excepción. Ello puede atribuirse, en parte, al hecho que este sector representa una ínfima minoría en el total de la población económicamente activa; y que, por la otra, los científicos desempeñan un trabajo que suele ser relacionado, por el imaginario común, con mayores niveles de autonomía e independencia. Se trata de elementos que son identificados por diversos estudios, centrados en las relaciones interpersonales, como mecanismos protectores contra el acoso.

En esta ponencia analizaremos la incidencia del acoso laboral en investigadores nacionales que trabajan en universidades estatales. Nos interesa analizar: (a) la incidencia del acoso; (b) los ámbitos de la actividad profesional a los que se dirigen los actos hostiles; (c) diferencias de vulnerabilidad al acoso según las características sociodemográficas de los científicos (género, edad) y sociolaborales (antigüedad, disciplina científica, nivel en el Sistema Nacional de Investigadores y pertenencia a una institución académica determinada). Por último analizaremos el impacto del acoso laboral en la salud psicofísica de los investigadores nacionales.

El acoso laboral en instituciones académicas

Salin (2003:1217ss) propuso distinguir entre factores que *motivan*, otros que *precipitan* y un tercer grupo que *posibilita* el acoso en una organización. Estos últimos incrementan la probabilidad del acoso laboral en una organización. Entre estos factores se encuentran: estructuras jerárquicas pronunciadas y acentuadas diferencias de poder, elevados niveles de autoritarismo, gran distancia social entre las posiciones sociolaborales y políticas organizacionales, altos niveles de injusticia organizacional, estilos de liderazgo inadecuados, estructuras organizacionales poco transparentes, deficiencias de gestión, una cultura organizacional conformista así como estructuras normativas insuficientes y/o ineficaces para prevenir y castigar el recurso a la violencia interpersonal (Peralta, 2004:115; Topa, Depolo y Morales, 2006:89; Mesequer et al, 2007:226). De igual forma el debilitamiento de las representaciones sindicales a lo largo de las última tres décadas aumentaron la vulnerabilidad de los individuos frente a la organización y incrementan el riesgo de sufrir acoso (Rosigno, Hodson y López, 2009) Una gran parte de las instituciones de las universidades estatales mexicanas cumplen estas características.

Entre los factores *motivantes* (Salin, 2003:1222; Topa, Depolo y Morales, 2006:) figuran: una intensa competencia entre los trabajadores por recursos, elevados niveles de politización de las relaciones sociales y burocratismo así como elevados niveles de insensibilidad y tolerancia organizacionales hacia el uso de la violencia en el trabajo. Estas circunstancias convierten el acoso laboral en una opción racional para la consecución de ciertos objetivos de los individuos (ascenso en el escalafón; acceso a recursos y otros beneficios materiales y simbólicos) ya que los riesgos que corre un agresor (una eventual sanción) son estimados menores que los beneficios que puede obtener. En el caso de las universidades iberoamericanas, la transición del modelo remunerativo tradicional (un salario estable que se incrementaba por concepto de antigüedad) a un modelo mixto donde una parte sustancial del sueldo es asignado en función del desempeño laboral ha dado lugar a una intensa competencia entre los profesores en muchas universidades iberoamericanas. A ello se deben agregar además las diferencias y desigualdades institucionales en cuanto al acceso a espacios de trabajo, equipo y materiales. Según un estudio entre 548 profesores universitarios en España (Justicia, Benítez y Fernández, 2006:301), los

afectados de acoso identificaron como estructuras motivantes del acoso: las luchas por el poder (61.5%), las políticas universitarias (38.5%) y la competitividad generalizada en el profesorado (36.8%).

Según Salin (2003:1217 y 1224), el acoso se *desencadena* por ciertos acontecimientos que elevan los niveles de estrés en la organización, generan inconformidad y/o preocupación, elevan la irritabilidad individual y colectiva y por ende la disposición violenta (Hodson, Roscigno y López, 2006). La agresión se descarga contra aquellos sujetos que por sus destrezas, habilidades, conocimientos o su desempeño y su productividad laboral se convierten en una amenaza a un trabajador (Guevara cit. en Peralta, 2003:9); o quienes se resisten a participar en redes clientelares al interior de las instancias universitarias donde se intercambian favores administrativos y académicos a cambio de lealtades políticas (Martínez y Cruz, 2008:262). De igual forma, un elevado nivel de insatisfacción laboral – como se detectó en un estudio de Schluter y Valdéz (2001) en el caso de dos universidades mexicanas – combinado con episodios de estrés intenso pueden ser detonadores de conflictos interpersonales prolongados entre docentes.

La extensión del acoso en las comunidades universitarias resulta muy variable. En un estudio sobre universidades en países nórdicos (cit. por Justicia, Benítez y Fernández, 2006: 295) se encontró que 17% de los académicos sufrieron de acoso. Una muestra en una universidad española (Justicia, Benítez y Fernández, 2005) estableció que 11% estaban afectados. Un estudio posterior de los mismos autores en otras dos instituciones académicas observó que por lo menos 22% de los académicos habían experimentado una vez en su vida laboral agresiones simbólicas y psicológicas en el trabajo (Justicia, Benítez y Fernández, 2006:299). Estas diferencias se pueden atribuir en parte a diferencias en las culturas organizacionales, pero también a los diferentes instrumentos de recopilación que subyacen a las investigaciones y que dificultan las comparaciones entre las muestras.

Desacuerdo existe también en la identificación de grupos sociodemográficos vulnerables. Por ejemplo, muchos autores asignan mayores niveles de vulnerabilidad a individuos con comparativamente menos poder y autoridad (Salin, 2003:1219;

Hodson, Roscigno y López, 2006:386; Topa, Morales y Gallastegui, 2006:766). Esto es el caso de trabajadores nuevos que por su reducida antigüedad cuentan con poco capital social al interior de una organización; pero también para jóvenes o trabajadores inexpertos. Sin embargo, no hay coincidencia en cuanto a una mayor vulnerabilidad de mujeres. A pesar de las múltiples evidencias con relación a los tratos discriminatorios que reciben las mujeres en la ciencia y los que dificultan sus carreras (Goldberg, 2010), las muestras sobre acoso laboral no son coincidentes. Justicia, Benítez y Fernández (2006:299) observaron en universidades españolas diferencias estadísticamente significativas sólo para el grupo de profesores numerarios (5% de los varones y 15.1% de mujeres sufrieron de acoso), mas no en el caso de profesores no numerarios y personal administrativo. Es posible que el grado de vulnerabilidad de las mujeres con relación al acoso laboral dependa de la (in)existencia de políticas y programas de igualdad y equidad de género y de la existencia y eficacia de estructuras institucionales protectoras contra abusos y discriminación en las universidades. Una revisión de las páginas web de 32 universidades estatales mexicanas arrojó que sólo 9 cuentan en la actualidad con defensorías del trabajador contra acoso y discriminación.

Las estrategias concretas que son puestos en marcha para acosar a un trabajador dependen de la fuente del acoso (descendente, ascendente o horizontal) y de las culturas organizacionales concretas. En el acoso descendente, los agresores pueden exacerbar las facultades que les infiere su posición dentro de la jerarquía de mandos en contra de las víctimas para obstaculizar su desarrollo profesional dentro de la organización: bloqueos al escalafón, supervisión del trabajo y evaluaciones del desempeño laboral abusivas, negación de recursos y medios de trabajo al igual que capacitación, ocultamiento de información, exclusión de grupos de trabajo o inclusión forzada, marginación de órganos colegiados, sobrecarga de trabajo o reducción de la carga laboral asignada constituyen sólo algunos ejemplos del arsenal bélico lanzado en contra de trabajadores subordinados (Salin, 2003:1215; Peralta, 2004; Mesequer et al, 2007). Mesequer y colegas (2007:226) propusieron diferenciar entre: acoso organizativo (relacionado con la organización del trabajo), acoso centrado en el rendimiento (evaluaciones injustas, obstrucción de las posibilidades de desarrollo

profesional) y el acoso personal con el fin de lastimar la reputación social de un individuo dentro de la organización (Topa, Morales y Gallastegui, 2006:768) y de infligirle sufrimiento emocional (Peralta, 2004:112). Estas últimas estrategias imperan en mayor grado en el acoso horizontal y ascendente. Atacan la integridad psicosocial del individuo en el contexto organizacional.

Hay pocos estudios que analizan la diferenciación de las estrategias de acoso según el género. En el caso de universitarios españoles, Justicia y colegas (2006:300) detectaron para profesoras universitarias un mayor abuso mediante la sobrecarga laboral y las burlas a su persona.

Un consenso muy amplio existe en cuanto a los daños psicofísicos causados a los individuos afectados. En cuanto a la salud mental el acoso acarrea elevados niveles de estrés y trastornos de ansiedad, trastornos emocionales (sentimiento de fracaso, depresión, impotencia, frustración, irritabilidad, disminución de la autoestima y autoconfianza), trastornos cognitivos (problemas de concentración atención y memoria) que se articulan también en el plano somático por medio de trastornos del sueño, dolencias musculoesqueléticas y trastornos funcionales (gastritis, colitis nerviosa). Padecimientos psicofísicos ya existentes pueden ser agravados a raíz de una experiencia de acoso (Peralta, 2004:117; Giraldo, 2005:209; Justicia, Benítez y Fernández, 2006:302; Martínez-Lugo, 2006:27; Topa, Morales y Gallastegui, 2006:767; Topa, Depolo y Morales, 2007:91). Otros estudios revelaron mayores niveles de burnout, en particular agotamiento emocional, en las víctimas de acoso (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006:54). Los estudios sobre el impacto diferenciado del acoso en hombres y mujeres no son coincidentes. Algunos investigadores no encontraron mayores agravios psicofísicos en mujeres (Maguña y Sánchez, 2008:358), mientras que otros detectaron un mayor impacto del acoso en mujeres (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006:54; Justicia, Benítez y Fernández, 2006:303). Sin embargo, es preciso tener en cuenta que también en otros estudios sobre condiciones de trabajo y salud se han detectado menores niveles de bienestar psicofísica de las mujeres en comparación con los varones (Rojas, Zapata y Grisales, 2008:205; Tena, Estrada y Jiménez, 2010:70).

Objetivos del estudio

El presente estudio pretende indagar en una muestra de profesores universitarios que laboran en diversas universidades estatales mexicanas y son miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI, niveles 1-3) (a) la incidencia del acoso laboral; (b) las áreas del desarrollo profesional afectadas por las estrategias de acoso; (c) el impacto del acoso en la salud psicofísica de los profesores.

Muestra

El estudio se realizó en una muestra de 268 investigadores nacionales que pertenecen a 14 universidades estatales. 41.6% son mujeres con una edad promedio de 47.7 años y una antigüedad media de 16.6 años (tabla 1). 57.8% de los encuestados son hombres con un promedio de edad de 49.1 años y una antigüedad media de 17.6 años. Más de 81% de los hombres están casados, el resto se conforma de solteros (7.7%) y divorciados o viudos (8.4%). En el caso de las mujeres predominaron también las casadas (58%), pero más de una cuarta parte son solteras y 15% son divorciadas o viudas.

Diferencias interesantes también se observan en la adscripción disciplinaria: aproximadamente un tercio de mujeres y hombres se asientan en las ciencias sociales y casi una cuarta parte en las ciencias naturales. Sin embargo, las mujeres rebasaron por mucho (29%) a los varones (14%) en las humanidades, mientras que los hombres predominaron (24%) en el área de las ciencias de la salud, biología y biotecnología (mujeres: 13.5%).

Tabla 1: Características sociodemográficas y laborales de la muestra

		Mujeres	Hombres
Población muestreada	268 personas	41.6	57.8%
No. de universidades estatales de adscripción	14		
Estado civil (%):			
• Soltero/a		26.8	7.7
• Casado/a o en unión libre		58.0	81.3
• Divorciado/a o viudo/a		15.2	8.4
Media de edad (años)	Min.: 30	47.7	49.5

	Max: 73		
Media de antigüedad (años)		16.6	17.6
Categoría laboral (%)			
• Prof. Asociado		12.6	8.3
• Titular A		16.1	18.7
• Titular B		23.2	17.4
• Titulares C y D		38.4	47.7
• Personal no docente		9.8	6.5
Contrato laboral (%)			
• Definitividad		79.5	79.4
• Contrato anual		9.8	11.0
• Contrato semestral		8.9	5.8
• Otro		-	2.5
• N.C.		1.8	1.2
Disciplina científica de adscripción:			
• Ciencias sociales		32.4	31.7
• Humanidades		28.8	13.8
• Ciencias de la salud, biología y biotec.		13.5	24.1
• Ciencias naturales y matemáticas		24.3	23.4
• otras		0.9	6.9
Sueldo mensual medio (\$ M.N.)		18,516	19,206
Media de estímulos salariales al mes (\$ M.N.)		8,475	7,630

80% aproximadamente de hombres y mujeres contaron al momento de la encuesta con definitividad laboral.

En cuanto a la ubicación en el escalafón institucional se observan diferencias de género que han sido detectados y descritos desde hace mucho tiempo por los estudios feministas. Un mayor porcentaje de hombre (47.7%) que mujeres (38.4%) se encuentra en los niveles más altos del escalafón (titularidad C y D). 16% y 23% de las mujeres son titulares A y B frente a 18.7% y 17.4% respectivamente de los varones. Un mayor porcentaje de mujeres se ubica en los niveles bajos del escalafón (profesor asociado: 12.6% frente a 8.3% de varones) y como personal no docente (9.8% vs. 6.5% de hombres).

Ambos géneros perciben un ingreso mensual total (sueldo base y estímulos a la productividad docente) de poco menos de 27 mil pesos.

Diseño del instrumento

El instrumento fue desarrollado por un equipo de 5 investigadoras y 2 tesistas de doctorado y se integra por 203 reactivos que se distribuyen entre 8 áreas temáticas: una batería de preguntas sobre datos sociodemográficos (4 ítems), académicos (25 ítems) y laborales (5 ítems); una adaptación del Geneva Appraisal Questionnaire para evaluar las actitudes de los individuos frente a conflictos laborales (22 ítems); baterías de preguntas sobre: redes de apoyo (11 ítems); autoeficacia (10 ítems), salud psicofísica (39 ítems) y características de las familias y relaciones familiares (24 ítems) así como una batería sobre clima organizacional (34 ítems) y acoso laboral (29 ítems).

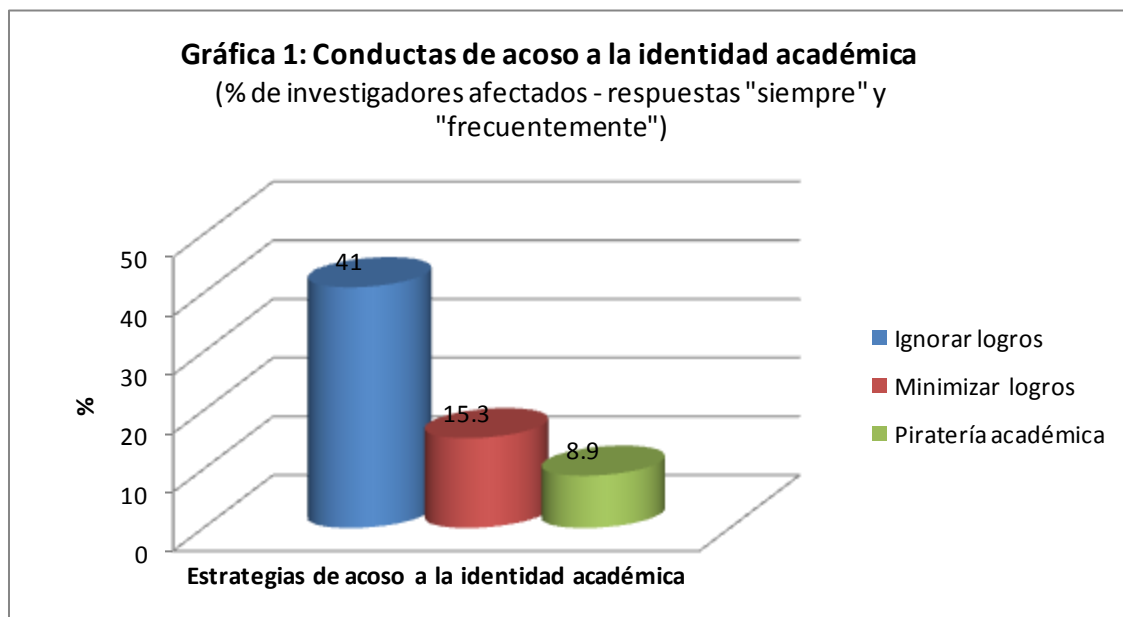
La escala sobre acoso laboral (α de Cronbach = .912) consiste de una 29 reactivos en escala de tipo Lickert. La escala de trastornos psicosomáticos (α de Cronbach = .897) se integra por 14 trastornos comúnmente ligados a estrés intenso (trastornos de sueño, cansancio inexplicable, desánimo, irritabilidad, ansiedad, dolores musculares, náuseas, colitis, gastritis, cefaleas, temblores y taquicardias).

Con base en el patrón de investigadores nacionales del Consejo Nacional de Investigadores se construyó el universo total de investigadores nacionales en universidades estatales. El cuestionario fue enviado por vía electrónica a todos los investigadores nacionales (niveles 1-3) en universidades estatales. Se obtuvo un 12.% de respuestas. La base de datos que subyace a esta ponencia se integra por los primeros 268 encuestas recopiladas y capturadas en una base de datos de SPSS. La escala explora el acoso vertical en cinco diferentes ámbitos de la actividad y experiencia laboral de los profesores: el reconocimiento de logros (3 reactivos), la docencia (4 reactivos – asignación de tesistas, participación en comités colegiados, carga docente), la productividad científica (5 reactivos – asignación de infraestructura de trabajo), los sistemas de remuneración (3 reactivos - escalafón, estímulos económicos) y la integridad psicosocial (8 reactivos – maltrato verbal y procesos de estigmatización). A través de un análisis factorial se obtuvieron 6 factores que agrupan las diversas conductas de acoso. En su conjunto explican el 64.5% de la varianza.

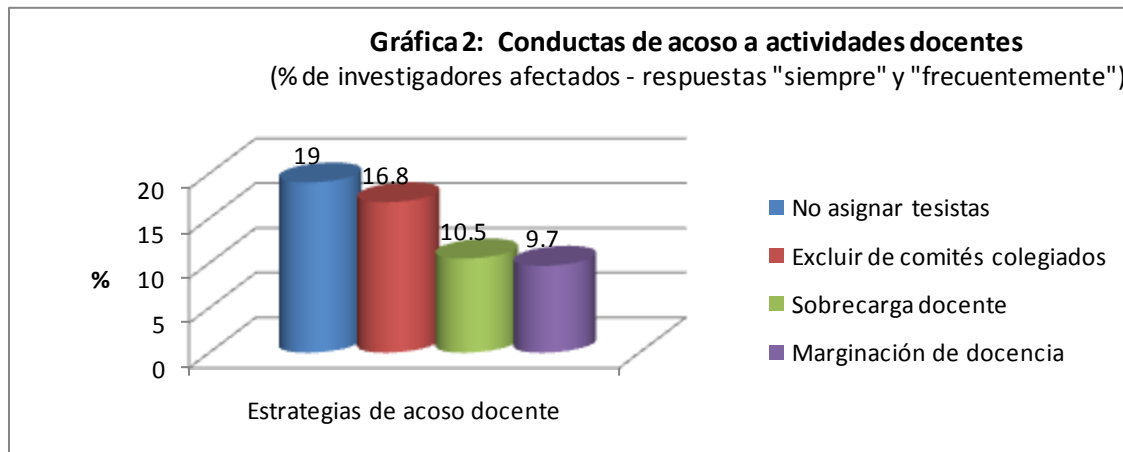
Resultados

El hostigamiento laboral vertical se enfoca a cinco ámbitos de la vida profesional en la academia: el ámbito simbólico del reconocimiento de las aportaciones y logros de los profesores en la ciencia; la docencia; la infraestructura de trabajo que conforma la base material imprescindible para el trabajo científico; la remuneración y la integridad psicofísica de los sujetos.

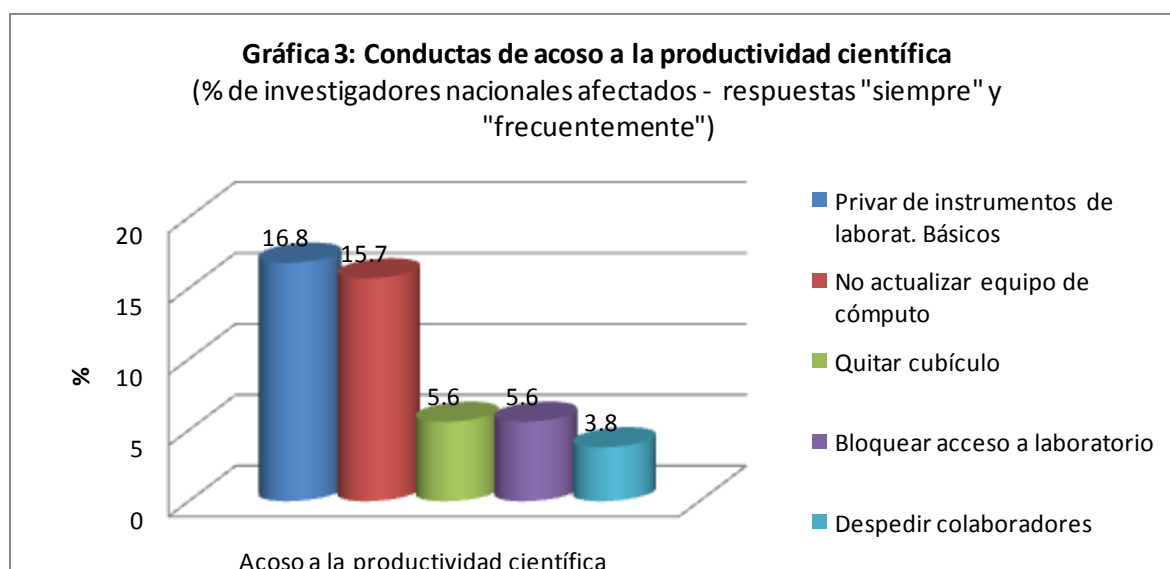
Sin embargo, los actos de acoso no se distribuyen de manera uniforme entre dichos ámbitos. Dado que el acoso no constituye un medio de interacción social en el trabajo legítimo, en el caso del acoso vertical los agresores aprovechan las facultades que sus funciones administrativas les confieren para infringir daños a sus víctimas. La forma predominante de acoso en las universidades estatales consiste en el regateo de las aportaciones y logros científicos y académicos de los individuos: 41% de los investigadores nacionales consideran que su institución se empeña a ignorar de forma permanente o con mucha frecuencia sus logros profesionales; 15% siente que sus superiores siempre o muy seguido los minimizan y 8.9% sufren siempre o habitualmente piratería académica de parte de sus supervisores (gráfica 1).



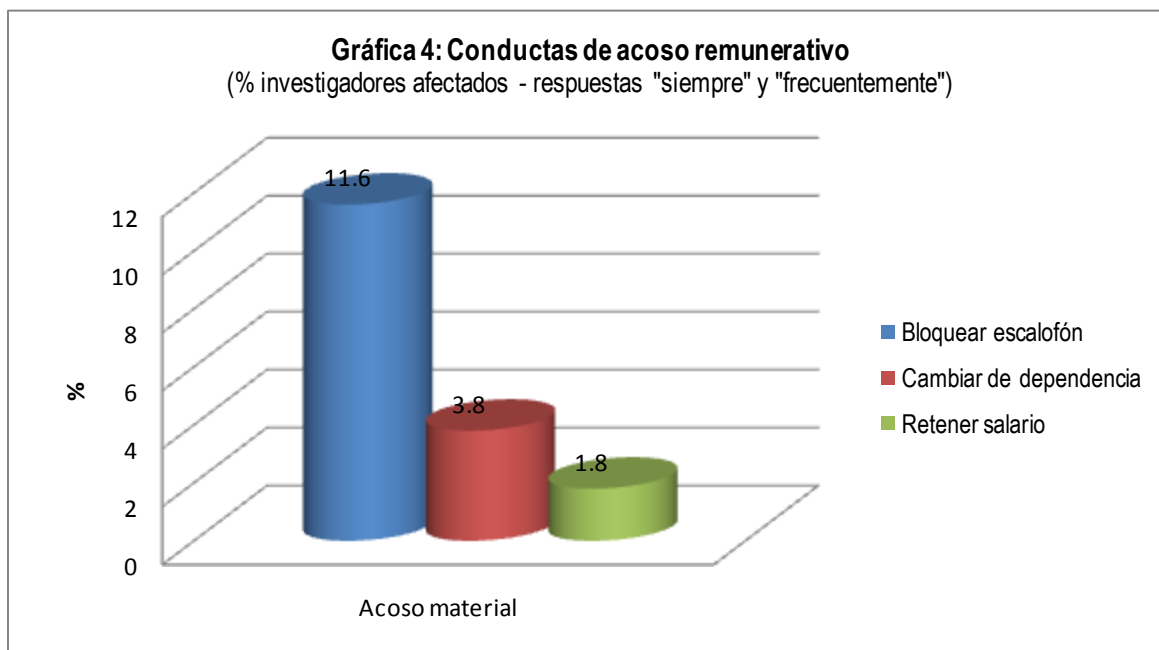
El desarrollo de las actividades docentes constituye el segundo blanco más importante en las universidades estatales: 19% de los investigadores nacionales no cuentan con tesis; 16.8% son excluidos de la participación en cuerpos colegiados de su centro de trabajo. 10.5% se sienten agredidos por la asignación de una carga docente excesiva mientras 9.7% se encuentran marginados de la impartición de clases (gráfica 2).



Un tercer grupo de estrategias de hostigamiento laboral busca mermar la productividad científica de los profesores de la que depende su permanencia y sus posibilidades de ascenso en el Sistema Nacional de Investigadores. Los profesores-investigadores son privados de una infraestructura de trabajo adecuada. 16.8% no contaron en sus laboratorios con los instrumentos y materiales básicos para el desarrollo de sus investigaciones. A 15.7% nunca se les actualizó el equipo de cómputo; a 5.6% respectivamente las autoridades les habían quitado su cubículo de trabajo o les bloquearon el acceso al laboratorio y a 3.8% les habían despedido colaboradores con tal de perjudicar al titular del proyecto de investigación (gráfica 3).

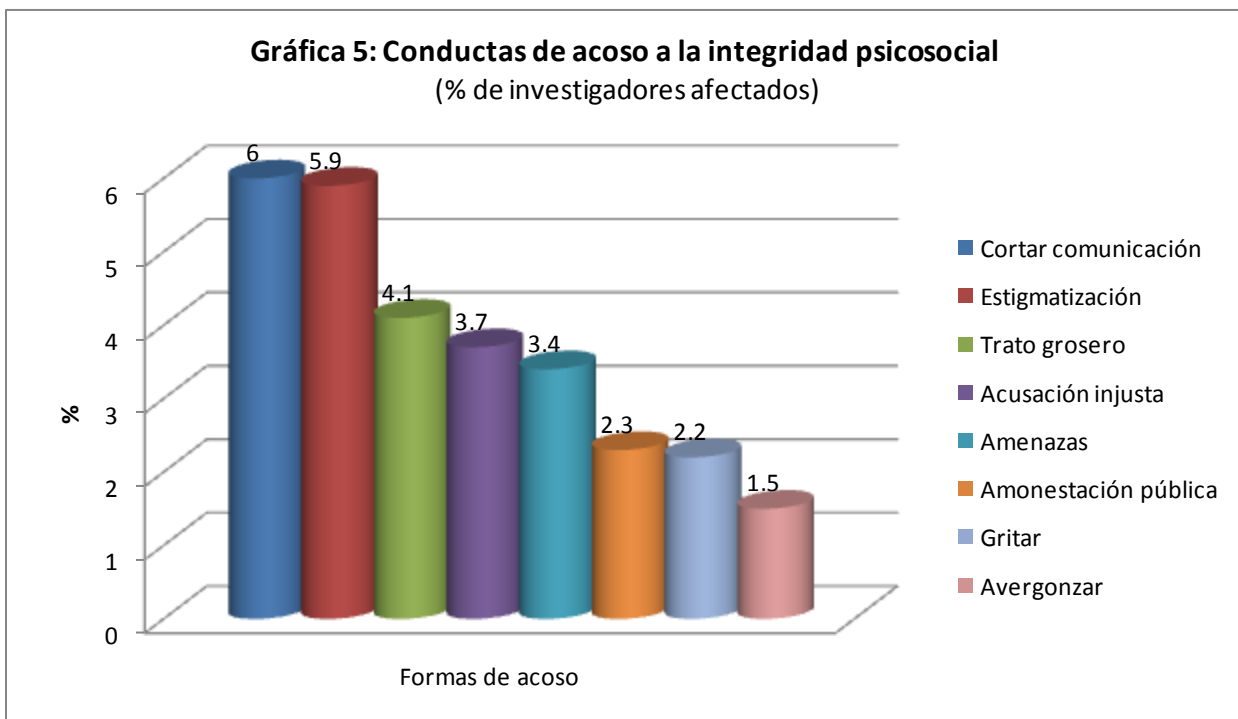


Un cuarto grupo de acciones de hostigamiento tuvo por fin infringir un daño económico en las víctimas (gráfica 4). 11.6% se sintieron bloqueados por sus superiores en el escalafón; 3.8% habían tenido que cambiar la dependencia de adscripción en contra de su voluntad y 1.8% sufrió la retención de sus percepciones salariales durante meses. Se trataba comúnmente de un castigo adicional al forzado cambio de dependencia de adscripción ya que en algunas universidades los trámite de baja de un profesor en una dependencia y la alta en otra de la misma universidad se alargan hasta por doce meses, lapso en el cual el profesor no obtuvo su salario.



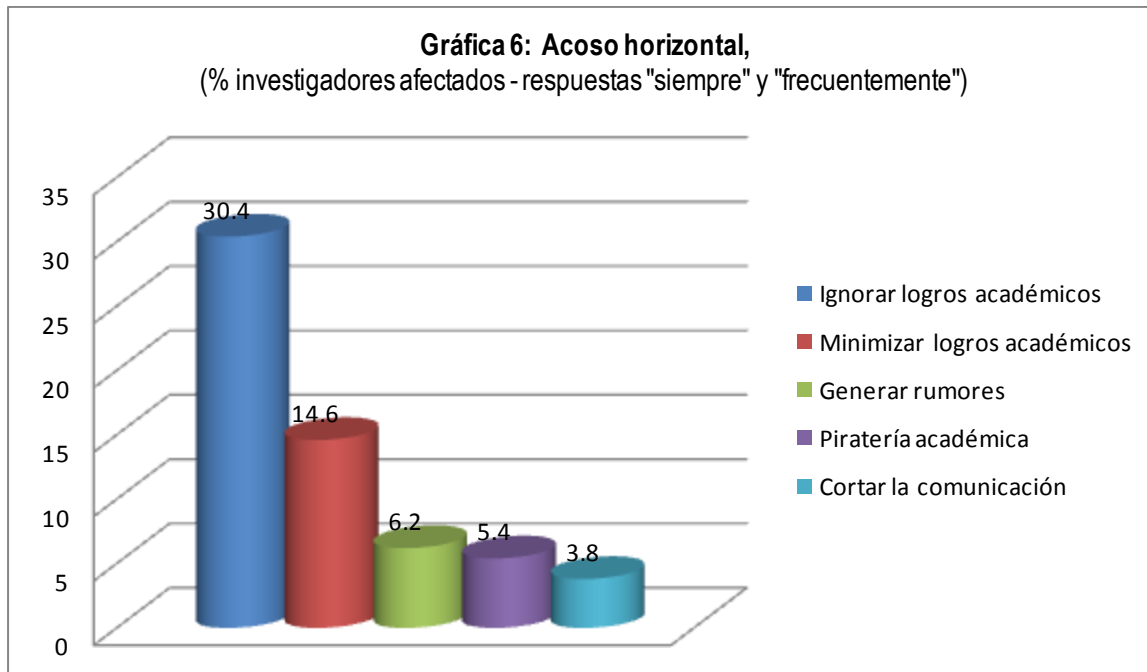
A diferencia de las estrategias de acoso anteriores que se enfocaron en dificultar y subvertir la organización del trabajo científico (sobrecargando o marginando de clases, no asignación de tesis, negando la disposición de una infraestructura de

trabajo adecuada, forzar cambios de dependencia, etc.), algunas acciones tienen por objetivo socavar el bienestar psicosocial de las víctimas (gráfica 5). Los gritos, insultos, amenazas, acusaciones injustas y la puesta en circulación de rumores acerca de la víctima entre colegas y estudiantes afirman y reproducen el desbalance de poder entre víctima y victimario y buscan mantener o incrementar la vulnerabilidad de la persona agredida lesionando su relación con el entorno (por ejemplo, a través de los rumores o tratos irrespetuosos frente a terceros atacando así la imagen pública de la víctima) y consigo mismo (gráfica 5). Hasta 6% de los investigadores nacionales enfrentan en su trabajo este tipo de ataques a su persona de parte de sus superiores.



A diferencia del acoso vertical que puede construir las hostilidades aprovechando de manera informal la elasticidad interpretativa de políticas y códigos normativos de la institución, el acoso ejercido por colegas (acoso horizontal) utiliza medios que afectan principalmente la integridad psicosocial de los profesores (gráfica 6). Al igual que en el acoso horizontal, la agresión de parte de colegas se dirige, en primera instancia, a menguar la imagen académica de las víctimas en la comunidad universitaria. 30.4% de las víctimas reportaron que sus colegas mostraron siempre o

muy frecuentemente una resistencia feroz a reconocer sus logros y contribuciones académicos y 14.6% se vieron expuestos a la minimización de sus frutos académicos. Las demás estrategias de acoso tuvieron una menor importancia: sólo 6.2% sufrieron por la puesta en circulación de discursos estigmatizantes; 5.4% habían experimentado actos de piratería académica de parte de sus colegas y 3.8% se vieron expuestos a la 'ley de hielo'.



En comparación con el acoso vertical, el de pares tiene lugar en el entorno informal de las organizaciones entendido como un sistema de comunicación, interacción e intercambio sólo marginalmente regulado por la normatividad institucional y en mayor grado por los intereses y normas de acción y valores de los actores (Gupta, 2007). Esta es la razón del por qué las estrategias utilizadas en el acoso entre pares resultan relativamente poco diversificadas y se centran principalmente en la manipulación de la imagen pública de la persona acosado, su aislamiento social y su bienestar psicofísico. En el caso de los investigadores nacionales, 30.4% estaban conscientes de los esfuerzos de los pares por ignorar y 14.6% por minimizar sus logros y aportaciones académicos. 6.2% se sintieron acosados por los rumores que los colegas hacían circular acerca de aspectos de su personalidad, su forma de trabajo y de interacción. 5.4% lamentaron un asalto constante de colegas a ideas y

proyectos de investigación con el fin de arrebatárles la autoría principal. 3.8% se vieron constantemente marginados de la comunicación.

Por medio de un análisis factorial se obtuvieron 6 factores que en su conjunto explican el 64.5% de la varianza. Cada factor conforma una estrategia que se apoya en diferentes conductas interrelacionadas y que en su conjunta sirven a una finalidad en común (tabla 2).

El factor de mayor peso es el acoso vertical a la integridad psicosocial que explica el 36.4% de la varianza y que combina la estigmatización de la víctima de parte de superiores con conductas que vulneran su dignidad insultándolas, amenazándolas, gritándolas, reprimiéndoles, cortándoles la comunicación, impidiendo el acceso a su lugar de trabajo y despidiendo sus colaboradores. Esta estrategia de acoso vertical aprovecha todas las facultades que un puesto de mando dentro de la burocracia académica confiere a una persona. Se trata de un claro intento de aniquilamiento psicosocial. Es de suponer que esta estrategia es ideada en respuesta a la imposibilidad del acosador de despedir a la víctima. Al no poder borrar la presencia física de la víctima en el lugar de trabajo, el deseo de exterminio se traslada al ámbito simbólico. Aprovechando las asimetrías de poder, el victimario intenta socavar los pilares de la autoconfianza, autoestima y autovalor de la víctima. Se sobreentiende que se trata de una estrategia de acoso en extremo cruel.

Tabla 2: Estrategias de acoso

Nombre del factor	Nos. de variables	Conductas	% de la varianza	% acumulado
Acoso <u>vertical</u> a la integridad psicosocial	10	Superiores: Discursos estigmatizantes, trato grosero, gritan, amenazan, ley de hielo, inculpan injustamente, reprimen, avergüenzan; impiden acceso a laboratorio; despiden colaboradores	36.387	36.387
Acoso <u>horizontal</u> a la identidad académica	3	Colegas: Ignoran y/o minimizan logros académicos, ley de hielo;	9.003	45.390
Acoso <u>vertical</u> a la consolidación académica	5	Superiores: Ignoran y/o minimizan logros académicos; bloquean el escalafón; no actualizan equipo de cómputo; no proporcionan herramienta	5.937	51.328

		de oficina		
Marginación social en el trabajo (acoso vertical y horizontal)	5	Superiores Sobrecargan con clase; excluyen de comités de posgrado; quitan cubículo, obligan a cambiar la dependencia de adscripción; Colegas: piratería académica	4.919	56.247
Piratería académica (acoso vertical y horizontal)	3	Superiores: Suspenden salario; piratería académica Colegas: Estigmatizan;	4.586	60.833
Acoso vertical a docencia	2	Superiores: Marginan de actividades docentes; no asignan asesoría de tesis	3.673	64.506

En segundo lugar está el acoso horizontal a la identidad académica (9.0% de la varianza). Se trata de ataques sistemáticos de colegas que tienen por fin borrar la presencia simbólica de un académico en la comunidad universitaria inmediata. Los victimarios ignoran y/o minimizan sistemático y continuamente los éxitos académicos de la víctima (su ingreso y ascenso en el Sistema Nacional de Investigadores, por ejemplo; premios y reconocimientos otorgados por otras instituciones) al tiempo que suspenden la comunicación con ella. Esta estrategia se relaciona muy probablemente con elevados niveles de competencia intersubjetivas que se articulan a través de rivalidades y celos entre académicos. El acoso vertical a la identidad académica tiene un núcleo hermenéutico propio: los logros académicos de los demás colegas son vividos por los agresores como una amenaza a su propio estatus sociolaboral y académico. Ante la imposibilidad de interrumpir la carrera académica de la víctima, los agresores arrojan los logros de un determinado individuo con un manto de silencio. Esta forma de proceder articula al mismo tiempo la percepción de las limitaciones propias de los agresores en cuanto a su desarrollo académico y puede comprenderse como una estrategia de autoprotección irracional que combina tanto creencias mágicas (hacer desaparecer un peligro ignorando o minimizándolo) con conductas racionales orientadas a generar un daño.

Una intención similar persigue también el acoso a la consolidación académica gestada de parte de los superiores (5.9% de la varianza). A diferencia de las

acciones desplegadas para tales fines por parte de colegas, los superiores aprovechan algunas facultades y privilegios de acción que les confiere su puesto de mando. Además de su indisposición de reconocer los logros académicos de la víctima, los agresores intentan subvertir la productividad científica de los afectados privándolos de infraestructura de trabajo adecuada (renovación de equipo de cómputo; suministro de material de oficina) y manipular la motivación de los afectados bloqueando su avance en el escalafón.

La marginación social en el trabajo (4.9% de la varianza) y la piratería académica (4.6% de la varianza) son estrategias que implican la colaboración entre superiores y colaboradores en la gestión y puesta en marcha del acoso. Para marginar a un profesor en su entorno laboral, los superiores le asignan una carga docente muy elevada al tiempo que lo excluyen de la participación en órganos colegiados. Estas formas de acoso reducen las posibilidades de interacción con el entorno y aíslan paulatinamente el afectado de la comunidad universitaria. Por no estar involucrado en la discusión de problemas y la búsqueda de soluciones, la víctima no tiene literalmente nada que decir. La cancelación del cubículo y la expulsión del centro de trabajo constituyen fases más avanzadas de esta misma estrategia de acoso. La vulnerabilidad elevada de la víctima frente al acoso vertical es aprovechada y agravada a través de actos de piratería académica de parte de colegas que pueden desarrollarse aprovechando la falta de apoyo de los superiores hacia el colega marginado, o bien, con la anuencia de los mismos.

La piratería académica de parte superiores se sostiene en la colaboración con los pares, sólo que en este caso los colegas legitiman el atropello del superior difundiendo rumores que desacreditan a la víctima.

La última estrategia de acoso afecta las actividades docentes (3.7% de la varianza). Aquí se combina la marginación de la carga docente con la exclusión o reducción extrema de asesorías de tesis. Ambos actos generan perjuicios materiales y académicas a las víctimas. En caso de no tener suficiente carga docente, la víctima no puede competir por complementos salariales (estímulos a la productividad académica). La insuficiente producción de tesis de postgrado pueden afectar su

estatus en el Sistema Nacional de Investigadores. Además, sobre todo en el ámbito de las ciencias naturales muchos proyectos de investigación requieren de tesis que se encargan de partes sustanciales del trabajo científico.

En suma, de las seis estrategias de acoso encontradas en tres la autoría recae en un superior, en dos los superiores se apoyan en la participación activa de pares y una recae únicamente en pares. Estos hallazgos demuestran que una separación estricta entre acoso vertical y horizontal existe para fines analítica pero en no pocos casos ambos son complementarios.

La incidencia del acoso en las universidades estatales parece ser bajo. 94.4% de los encuestados se ubicaron en el rango bajo de la escala. 4.1% en el rango medio y únicamente 1.5% en el rango alto. A diferencia de otros estudios que reportan una mayor afectación de las mujeres en cuanto al acoso laboral, en el presente este hallazgo no se confirmó. Se observa que en la media del acoso total los varones puntúan ligeramente más alto que las mujeres, sin embargo, estas diferencias no son estadísticamente significativas (tabla 3). Tampoco se encontró una relación estadísticamente significativa entre acoso y antigüedad en el trabajo.

Tabla 3: Medias de acoso, según género

Estrategia de acoso	Puntaje (min.-max.)	Mujeres	Hombres
Acoso <u>vertical</u> a la integridad psicosocial	10-50	13.55	13.83
Acoso <u>horizontal</u> a la identidad académica	3-15	6.73	6.08
Acoso <u>vertical</u> a la consolidación académica	5-25	10.55	11.23
Marginación social en el trabajo (acoso <u>vertical</u> y <u>horizontal</u>)	5-25	7.94	7.90
Piratería académica (acoso <u>vertical</u> y <u>horizontal</u>)	3-15	4.68	4.32
Acoso vertical a docencia	2-10	3.96	3.69
Acoso Total	28-140	42.26	43.76

Exposición al acoso laboral y el impacto en la salud

La literatura ha documentado ampliamente el impacto del acoso en la salud de las personas agredidas (Peralta, 2004;Giraldo, 2005; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Justicia, Benítez y Fernández, 2006; Martínez-Lugo, 2006; Topa, Morales y Gallastegua, 2006;; Topa, Depolo y Morales, 2007. Ello se confirma también en el presente estudio. Todas las estrategias de acoso influyen negativamente el bienestar psicofísico (medida en función de la presencia de 15 trastornos asociados al estrés en una escala Lickert) de las víctimas (tabla 2). Sin embargo, no todas las estrategias generan el mismo impacto. El acoso de parte de pares genera el mayor agravio en la salud de las víctimas. Le siguen las estrategias de acoso donde colaboran pares y superiores (piratería académica en beneficio de superiores y la marginación social). Menos dañinos resultan las formas de acoso gestados exclusivamente de superiores.

Tabla 4: Correlación entre diferentes estrategias de acoso y la salud psicofísica de investigadores nacionales en universidades estatales (correl. bivariada de Spearman)

Estrategias de acoso	p	r
Acoso horizontal a la identidad académica (h)	-.433**	.000
Piratería académica de parte de superiores (v + h)	-.293**	.000
Marginación social (v + h)	-.284**	.000
Acoso a la integridad psicosocial (v)	-.267**	.000
Acoso a la consolidación académica (v)	-.244**	.000
Acoso a la docencia (v)	-.155*	.015
	*sign. al .05 **sign. al 01	

Resumen

En el presente estudio se detectó que aproximadamente 4 de cada 10 académicas se encuentran expuestas a por lo menos una conducta sistemática de acoso en el

trabajo. Sin embargo, si se analiza la articulación de diferentes conductas en una estrategia de acoso, la incidencia del fenómeno baja mucho. Solamente 5.6% de los académicos están expuestos a una actividad media e intensa de un conjunto de agresiones durante su estancia en el trabajo. Este dato contrasta con otros estudios como el de Justicia Benítez y Fernández (2005) quienes encontraron 11% de personas afectados y en un estudio posterior 22% (Justicia, Benítez y Fernández, 2006).

El acoso no afecta en mayor grado a las mujeres en comparación con los hombres. Las diferencias encontradas entre los géneros no guardan una relación estadísticamente significativa.

El acoso perjudica considerablemente la salud de las víctimas. Esto se confirmó también en el presente estudio. Por lo común, las estrategias de acoso ejecutadas por pares son más dañinos para la salud psicofísica de los afectados que el acoso de parte de superiores.

Bibliografía

Aquino, Karl y Kristin Byron. "Dominating Interpersonal Behavior and Perceived Victimization in Groups: Evidence for a Curvilinear Relationship". *Journal of Management*, 28 (1, 2002): 69–87.

Brad, Estes y Jia Wang. "Integrative Literature Review: Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance", *Human Resource Development Review*, vol. 7, no. 2 (marzo 2008): 218-240.

Carr, Adrian. "Identity, Compliance and Dissent in Organizations: A Psychoanalytic Perspective". *Organization*, 5 (1, 1998): 81-99.

Danna, Bárbara y Ricky Griffin. "Heal Organization and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature". *Journal of Management*, 25 (3, 1999): 357-384.

Giraldo, Javier. "Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano", *Diversitas*, año/vol. 1, no. 2 (julio-diciembre, 2005), Universidad de Santo Tomás, Bogotá, 205-216.

Harvey, M.; J. Heames; G. Richey; y N. Leonard. "Bullying: From the Playground to the Boardroom", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12 (4, 2006): 1-11.

Hodson, R.; V. J. Roscigno; y S. H. López. "Chaos and the Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context", *Work and Occupations*, 33, (4, 2006): 382-416.

Justicia

Lutgen-Sandvik, Pamela. *The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment*", *Management Communication Quarterly*, 16, (4, 2006): 471-501.

Magaña Medina, Deneb y Pedro Sánchez Escobedo (2008). "Síndrome de Desgaste Emocional en Investigadores Mexicanos", *Interamerican Journal of Psychology*, año/vol 42, no. 2, pp. 353-362.

Martínez-Lugo, Miguel (2006). "El acoso psicológico en el trabajo: La experiencia en Puerto Rico", *Aletheia*, no. 24, pp. 21-33.

Mesequer de Pedro, M.; M. Soler Sánchez; M. García-Izquierdo; M. Sáez Navarro; y J. Sánchez Meca. "Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing", *Psicotema*, Universidad de Oviedo, 19 (2, 2007): 225-230.

Mullgn, Elizabeth. "Workplace Violence: Cause for Concern or the Construction of a New Category of Fear?", *Journal of Industrial Relations*, 39, (1, 1997): 21-32.

Parzefall, Marjo-Riitta y Denise M. Salin . "Perceptions of and reactions to workplace bullying. A social exchange perspective", *Human Relations*, XX, (X, 2010): 1-20.

Pearson, Christine; Lynne M. Andersson y Judith W. Wegner. "When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility", *Human Relations*, 54 (11, 2001): 1387-1419.

Peralta, María Claudia . "El acoso laboral – mobbing. Perspectiva psicológica", *Revista de Estudios Sociales*, 18 (2004): 111-122.

Pikó, Bettina. "Work-related stress among nurses: a challenge for health care institutions". *The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*, 119 (3, 1999): 156-162.

Quine, Lyn. "Workplace Bullying in Nurses", *Journal of Health Psychology*, 6 (1, 2001): 73-84.

Roscigno, Vincent J.; Randy Hodson y Steven H. Lopez . "Workplace Incivilities: the Role of Interest Conflict, Social Closure and organizational Chaos", *Work, Employment, Society*, 23, (4, 2009): 747-773.

Salin, Denise. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", *Human Relations*, 56 (10, 2003):1213-1232.

Sieglin, Veronika y María Elena Ramos. "Políticas identitarias, reformas educativas y salud mental en el magisterio mexicano". En *Identidad, sociedad y política*, coordinado por Judith Bokser y Saúl Velasco, 205-234, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Topa Cantisano, Gabriela; José Francisco Morales Domínguez y José Antonio Gallastegui Galán. "Acoso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales", *Psicotema*, 18 (4, 2006):766-771.

Topa Cantisano, Gabriela; Marco Depola; José Francisco Morales Domínguez (2007). "Acoso laboral: Meta-análisis y modelo de sus antecedentes y consecuencias", *Psicotema*, Universidad de Oviedo, 19 (1, 2007): 88-94.

Tracy, S.; P. Lutgen-Sandvik; y J. Alberts. "Nightmares, Demons, and Slaves: Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying". *Management Communication Quarterly*, 20 (2, 2006):148-185.

Woodrow, C. y D. Guest. "Workplace Bullying and Staff Well-Being: A Mixed Methodological Approach". Ponencia presentada en 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, European Academy of Occupational Health Psychology y Pontifical

“ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS CAPACIDADES GERENCIALES Y SU IMPACTO EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN HERMOSILLO, SONORA”.

Dra. Martha Estela Diaz Muro^{1*}

Dr. Gil Arturo Quijano Vega ^{**}

M.A. Francisca Rivera Armendáriz ^{***}

INTRODUCCIÓN

Al margen de los problemas derivados del entorno como lo son las políticas gubernamentales, el costo del crédito, etc., uno de los rasgos comunes en la micro, pequeña y mediana empresa del país es la ausencia de una estrategia de competitividad que traspase el horizonte de los mercados convencionales de las MiPyMEs (Contreras y Olea 2005); este obstáculo impide que estas empresas estén en posibilidad de competir con otras que sí responden a los requerimientos de las grandes líderes de la región, sobre todo en nuestro municipio.

En relación a lo anterior, resulta indispensable cuestionarnos sobre la importancia de las capacidades gerenciales de estas empresas así como del impacto que pueden tener sobre sus acciones, en aras de lograr un desarrollo que les permita la permanencia y competitividad en el ámbito industrial.

Se cumplieron ya cuatro décadas desde el establecimiento de las primeras maquilas en nuestra frontera y desde entonces tenemos claro que nuestros límites deben ir más allá de aportar mano de obra calificada barata. En este sentido, es necesario señalar que cada vez es mayor el número de empresas locales vinculadas a las grandes empresas entre las que sobresale de manera notable la planta de estampado y ensamble de Ford Motor Co.

*Profesora- Investigadora del posgrado en Administración del Instituto Tecnológico de Hermosillo

** Profesor- Investigador del posgrado en Administración del Instituto Tecnológico de Hermosillo

*** Maestra del Depto. De Ciencias Económico-Admtvas. Instituto Tecnológico de Hermosillo

El objetivo de este trabajo es analizar cuáles son las capacidades gerenciales susceptibles de generar competitividad en la empresa, los factores a analizar como indicadores de capacidades gerenciales serán desarrollo e innovación, desempeño organizacional y vinculación. La presente investigación es llevada a cabo en las micro, pequeñas y medianas empresas del sector metal-mecánico de Hermosillo, Sonora.

Al hablar de capacidades gerenciales, nos estamos refiriendo a las habilidades requeridas por el administrador para lograr la efectividad de la empresa, es decir, es necesario que el gerente, empresario o mandos medios de la organización, reúna ciertas características que le permitan impulsar a los trabajadores hacia un mejor desempeño dentro de la organización, dado que de este impulso se desprenden las oportunidades de llevar a la empresa a ser competitiva.

Para la realización del estudio, se emplea la matriz de capacidades desarrollada por Bell y Pavitt (1995) y adaptada por Dutrénit (2006), que comprende tres tipos de funciones y cuatro niveles de capacidades.

Es importante hacer mención que gran parte de la información obtenida para esta investigación, se tomó del instrumento de recolección de información utilizado para el proyecto de CONACyT - El Colegio de Sonora "Redes globales de producción y aprendizaje local: la industria automotriz en el Noroeste de México", coordinada por el Dr. Oscar Contreras Montellano.

Antecedentes

En el transcurso de los setentas y ochentas, teniendo una economía regional basada en la agricultura y la ganadería, debido al deterioro de dichos sistemas económicos (que aún tienen presencia e impacto pero que han pasado a segundo término) se desvía la atención hacia una nueva diversificación urbano-industrial, toda vez que los empresarios habrían de sobrevivir sin tanto apoyo gubernamental, apoyo que comenzó a disminuir al decaer la inversión en el campo. Así, en Sonora, sobre todo en ciudades fronterizas como Nogales, Agua Prieta, Naco, etc. comienzan el

surgimiento de empresas electrónicas y textiles completamente al margen de la actividad de los valles de la entidad. Nuestra ciudad, así como el municipio de Nogales, se convierten en pioneros de este nuevo crecimiento económico en el Estado, principalmente por la creación de parques industriales, así como por el rápido crecimiento de la industria maquiladora, y el anuncio en 1983 de la llegada de la Planta Ford. (Del Pardo, 2002). Con lo anterior, se da origen a la expansión e industrialización, perdiendo cada vez más fuerza las políticas basadas en la ganadería y la agricultura como la principal fuente de crecimiento y desarrollo. El resultado, un fuerte crecimiento en la economía regional. (Ver figura 1)

Figura 1: Estructura Económica y demanda de educación superior en el noroeste de México

SECTOR PRODUCTIVO	1970	1980	1993	2000	2006
Primario	27.1	17.0	13.4	11.3	10.4
Secundario	21.4	27.9	23.9	26.2	25
Terciario	51.5	55.1	62.7	62.4	65.3
total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Contreras y Rodríguez (2003), INEGI Sistema de Cuentas Nacionales de México. PIB por Entidad Federativa. (2009)

El hecho de que en nuestra región se haya instalado la industria automotriz y un considerable número de plantas maquiladoras, ha tenido como consecuencia la creación de un espacio económico en donde la región ha pasado a convertirse en un eslabón de las cadenas globales de producción, sobre todo en lo que a electrónica y automotriz se refiere. (Contreras y Munguía, 2005); y, ante ello y para que nuestra sociedad sea mayormente beneficiada por la actividad manufacturera, se requiere aumentar la participación de las pequeñas empresas mediante la venta de insumos a las mencionadas industrias, participación que se llevará a cabo bajo las especificaciones y particularidades técnicas necesarias, de acuerdo al sistema de organización empresarial de las mismas, dándole a la industria un valor adicional. (Del Pardo, 2002).

Prosiguiendo con lo anterior y de acuerdo a estudios realizados por Contreras (2005), en los últimos años surgen en nuestro Estado un grupo de empresas dedicadas a la producción de bienes de capital y servicios especializados que han empezado a

consolidar sus capacidades y a cimentar su prestigio como proveedores confiables, mencionándose la capacidad de las mismas para aprovechar las oportunidades que empresas líderes (concretamente la empresa Ford y sus principales proveedores en Sonora) les ofrecen. Al momento que las empresas locales han desarrollado estas capacidades, las mismas se convierten en un incentivo para que las grandes organizaciones transfieran conocimientos y procedimientos de mayor complejidad y tecnología a los proveedores locales, dentro de las que se pueden mencionar la ingeniería y el desarrollo de productos y de procesos. (Contreras y Munguía, 2005)

Sin embargo, desafortunadamente no todas las empresas locales han podido ser competitivas, enfrentándose a serios obstáculos para modernizarse y estar en posición de aprovechar las oportunidades arriba mencionadas pues no han logrado la excelencia que las empresas líderes exigen. Un claro indicador de tales dificultades lo es el hecho de que el proceso de reestructuración industrial no se ha reflejado en la inclusión de nuestras empresas en las redes de proveedores de las transnacionales; la mayoría de las partes y componentes esenciales y aún algunos servicios continúan siendo proporcionados por empresas localizadas fuera de nuestro país. (Contreras y Munguía, 2005)

Ante esta situación de desventaja en la que se encuentran principalmente las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) y con el fin de aclarar la necesidad de contar con el desarrollo de las capacidades gerenciales para garantizar su supervivencia y competitividad, es necesario llevar a cabo un análisis minucioso de la forma en la que dichas capacidades se han estado desarrollando dentro de las empresas y cuál es la importancia que se les otorga tanto a los factores gerenciales como a los aspectos tecnológicos para lograr el éxito en la generación de conocimiento e innovación que son necesarios para impactar en el alto nivel competitivo de las empresas. La falta de capacidades gerenciales puede generar la pérdida de otras capacidades con las que ya se cuenta, representando esto un riesgo para los sectores industriales con frecuentes cambios tecnológicos.

Empresas Transnacionales y Proveedores locales:

El impacto producido por la incorporación de las ETN a la economía mexicana puede no tener el mismo resultado con respecto a la de proveeduría local. Por una parte, las empresas globales, para aceptar el producto local tienden a ser muy exigentes y cuidadosas con la calidad del producto que van a adquirir y fijan altos estándares de calidad y certificación que deben de cumplir los proveedores para poder considerarse parte de la red de integración con la empresa². Por otra parte, los proveedores tienen el interés en abastecer a las empresas pero carecen de los elementos necesarios para cumplir con los requisitos establecidos por las ETNs. (Mortimore, et al. 2004)

En este sentido la (CEPAL, 2004) aplicó un cuestionario a 41 empresas de autopartes y cinco ensambladoras de vehículos que operan en México para conocer la opinión de éstas con respecto a los proveedores nacionales.

En los resultados, se observó que en las oportunidades de mejora en su desempeño operacional las empresas proveedoras obtuvieron un 23%, el servicio (considerándolo como cumplimiento en los tiempos de entrega y flexibilidad de abastecimiento) un 21%, la capacidad financiera y cultura empresarial un 10 por ciento y el desarrollo tecnológico únicamente un 9 por ciento.

En relación a lo anterior, la CEPAL (2004) hace un análisis acerca de los proveedores de nivel 1 los cuales deben (por sus características de competencia mundial) considerar la calidad y el servicio, pero los proveedores de niveles 2 y 3 deben de buscar mejorar el nivel de la cultura empresarial, de este factor (Mortimore y Barrón, 2005) es de donde se derivan prácticamente los otros problemas y es a partir de ahí donde se puede construir un base para generar aprendizaje que fomente el desarrollo gradual y constante en todas las áreas de la organización impulsando a la empresa a lograr los estándares que requieren las ETNs para la incorporación a la red de proveeduría de éstas.

² Cumplir con las normas de calidad ISO 9000, ISO 14000, QS9000, etc. así como requerimientos de especialización, calidad y precio del producto, capacidades tecnológicas, entre otras cosas.

Situación de las proveedoras locales

Actualmente las pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) buscan desarrollar ventajas competitivas para poder acceder a nuevos mercados y aumentar sus ventas. La integración a cadenas de proveeduría, la participación en empresas extendidas o en empresas virtuales, y las alianzas estratégicas son algunos de los nuevos modelos empresariales que utilizan las MIPyMEs para este propósito.

Sin embargo, en México, como en otros países Latinoamericanos, las MIPyMEs enfrentan diferentes barreras para competir en mercados globales, dentro de las cuales podemos mencionar: sistemas pobres de administración, falta de sistemas de control de calidad, capacidad de producción restringida, acceso limitado a tecnologías de punta, falta de recurso humano calificado, limitaciones en capital de trabajo y capital financiero, entre otras.

Como resultado de estas barreras, las MIPyMEs no se han desarrollado completamente para superar los retos que se presentan en mercados globales. Es evidente entonces, la necesidad de encontrar esquemas en donde este tipo de empresas puedan acceder a recursos adicionales (financieros, tecnológicos y humanos) que por sí solas nunca tendrían. De esta manera, modelos de cooperación basados en redes industriales surgen como una alternativa factible para enfrentar estos retos.

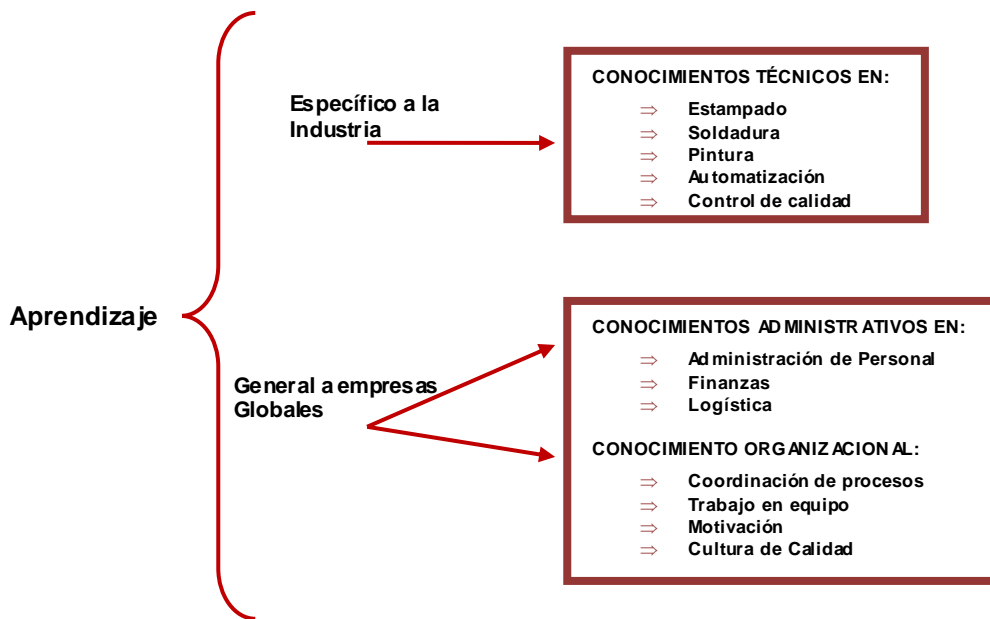
En Sonora, la situación de las MIPyMEs no dista mucho del escenario nacional. Bracamontes y Contreras (2008) de acuerdo a los resultados obtenidos en sus estudios sobre el impacto de la planta Ford en Hermosillo, mencionan que los principales obstáculos para el desarrollo de proveedores locales en Ford Hermosillo Son y sus principales proveedoras:

- La incapacidad tecnológica y financiera de las empresas locales para alcanzar estándares de Ford.
- Inexistencia de una cultura empresarial enfocada a la innovación.
- Orientación de los empresarios regionales hacia actividades agropecuarias.

- Ausencia de un liderazgo capaz de articular los esfuerzos de los empresarios e instituciones locales para generar una red de proveedores.
- Instrumentos gubernamentales de apoyo orientados a los grandes proveedores y no a los locales.
- Instituciones educativas y de capacitación sin una política de vinculación que las orientara hacia las necesidades del sector productivo.

De acuerdo a Contreras (2008) el tipo de aprendizaje que ha sido requerido en Ford se basa en dos factores importantes, uno de ellos que incide mayormente en el conocimiento específico de la tecnología dura de la industria y el otros enfocado más hacia factores organizacionales factores que Dini (2002;43) define como “tecnología blandas” (ver cuadro 1)

Cuadro 1: Tipo de aprendizaje adquirido en Ford y diseminado hacia el entorno local



Fuente: Contreras (2008)

El proceso de adquisición del conocimiento necesario para lograr ser proveedor de la empresa Ford en Hermosillo, puede darse al incorporar nuevas capacidades tecnológicas que vayan incrementando la demanda de la empresa hacia el servicio de la proveedora, la participación de proveedores locales en la cadena de suministros de

la Ford requiere de un proceso de fuerte incorporación de conocimientos técnicos y administrativos que les permitan acceder a la red de proveeduría al cumplir con los estándares tan rigurosos que establecen las ETNs.

Con el fuerte impulso otorgado por la planta Ford en Hermosillo, es posible inferir entonces, que Sonora tiene la posibilidad de expandir su red de proveeduría hacia las empresas líderes, pero es necesaria mayor capacidad de formación de recursos humanos especializados, así como de investigación científica y tecnológica en las MIPyMEs locales. Por otra parte, las instituciones de educación superior e investigación deben de generar un mayor vínculo con el sector productivo para detectar necesidades y determinar sus planes y programas en función de esas exigencias.

Algunos enfoques teóricos:

Capacidades gerenciales

Al hablar de capacidades gerenciales, nos estamos refiriendo a las habilidades requeridas por el administrador para lograr la efectividad de la empresa, es decir, es necesario que el gerente, empresario o mandos medios de la organización, reúna ciertas características que le permitan impulsar a los trabajadores hacia un mejor desempeño dentro de la organización, dado que de este impulso se desprenden las oportunidades de llevar a la empresa a ser competitiva.

Los estudios enunciados anteriormente nos dan indicios acerca de los principales factores que pueden ser explicativos de la competitividad en las empresas. Podemos encontrar la adecuada dirección de los recursos humanos a través de los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores como fuente primordial de la competitividad.

Castellanos (2003), haciendo referencia a los estudios de Boyett y Boyett (1999) analiza seis temas actuales e interesantes para la gerencia moderna, Estos temas son: liderazgo, gestión del cambio, aprendizaje continuo, la organización

de alto rendimiento, el mercado y la dirección y motivación de los recursos humanos.

Los resultados que se encontraron en el análisis de los diferentes enfoques dados por los autores estudiados por Castellanos, son similares a los descritos por Dini, (2002), en los cuales se puede percibir una fuerte incorporación de las habilidades y destrezas de tecnología blanda, la cual recibe el apoyo de la tecnología dura como los equipos y sistemas, ambos tipos de tecnologías o conocimientos necesarios para el éxito empresarial. Quedando integradas en una capacidad gerencial para la gestión del conocimiento y la innovación que se puede percibir como una forma avanzada de la gestión de la tecnología. (Castellanos 2003).

En el mismo rubro de las tecnologías blandas, podemos encontrar en la revisión bibliográfica realizada por Castro y Marchandt (2005), elementos factores de capacidades gerenciales necesarias para llevar a una buena práctica administrativa al gerente de la empresa.

- Motivación del Personal: Capacidad de poder hacer que los demás mantengan un ritmo de trabajo intenso, teniendo una conducta autodirigida hacia las metas importantes
- Conducción de Grupos de Trabajo: Capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad.
- Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada. Inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Establecer objetivos, darles adecuado seguimiento y retroalimentación, integrando las opiniones de los otros.
- Comunicación Eficaz: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Capacidad de dar reconocimiento verbal, expresando

emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas y el equipo de trabajo.

- Dirección de Personas: Esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo, preocupándose tanto por la propia como por la de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades de las personas y de la organización.
- Gestión del Cambio y Desarrollo de la Organización: Habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, manejarlos efectivamente en búsqueda de soluciones, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Como se puede observar en esta clasificación, el nivel de capacidad no solamente abarca el aspecto técnico, sino que resultan de suma importancia los factores del comportamiento humano ya que de ellos dependen las acciones y los intereses que pueda tener un trabajador y, al identificar sus objetivos, será más fácil para la empresa alinearlos a los de la organización.

Competitividad

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, [UNCTAD], (2005), define la competitividad como “la capacidad de un país para producir bienes y servicios que superen la prueba de los mercados internacionales, manteniendo y aumentando al mismo tiempo los ingresos reales de sus habitantes a largo plazo” (p. 5).

Por su parte, Aragón y Rubio (2005 p.37) definen a la competitividad como la “capacidad de la empresa para, rivalizando con otras empresas, conseguir y alcanzar una posición competitiva favorable que permita obtener un desempeño superior al de los competidores”. Para llegar a esta conclusión, los autores hicieron una revisión de diferentes autores en relación a factores internos de la organización tanto cuantitativos como cualitativos que están inherentes a la competitividad, así como el uso de fuentes subjetivas que les daban más elementos para entender la posición de

la empresa frente a la competencia, obteniendo de tal manera un indicador global que les permitiera hacer su estudio.

El estudio fue realizado en MIPyMEs del estado de Veracruz, obteniendo como resultados que en las empresas de menor tamaño los factores que incidieron en el éxito competitivo de la empresa fueron: capacidad financiera, recursos tecnológicos, innovación, capacidades de marketing, calidad del producto o servicio, dirección de recursos humanos, capacidades directivas para gestionar la empresa y por la intensidad de las Tecnologías de la Información y comunicación.

Otro de los resultados importantes fue la inversión tecnológica y mejora de procesos y servicios, consideran que para que una empresa realmente sea competitiva, debe invertir en mejorar la tecnología, lo cual requiere una estrategia de gestión directiva acorde a las necesidades y basada en mejorar a las empresas competidoras. Por último, sugieren que las MIPyMEs deben de dar mayor importancia a la gestión de los recursos humanos y prestar atención a todas aquellas prácticas que favorezcan el desarrollo del capital humano y permitan gestionar correctamente el conocimiento organizativo.

Villarreal y Villeda, (2006) distinguen 2 tipos de recursos y capacidades que influyen en la competitividad, éstos los definen como tangibles e intangibles, enlistando dentro de los primeros a los aspectos físicos y financieros de la empresa y entre los intangibles a la reputación, prestigio, imagen y lealtad del cliente así como al capital humano, el organizativo y el tecnológico³. Comentan además que los factores tangibles son los visibles dentro de la empresa, mientras que los intangibles no se ven a simple vista, por lo cual es necesario tener administradores con las competencias necesarias que puedan identificarlos y por lo tanto insertar a la empresa en ambientes macroeconómicos, culturales y de políticas públicas y hacer surgir nuevas técnicas gerenciales y de procesos, así como nuevas estructuras organizacionales que logren productividad y mejora de la calidad que les permitan rivalizar con empresas competidoras. De tal manera, Si un directivo de una MIPyME

³ Se puede distinguir dentro del capital humano y organizativo el estilo de dirección, relaciones con proveedores y clientes, y en el capital tecnológico (saber hacer, dominio de tecnologías, capacidad de innovación).

pretende defender su posición en el mercado actual, deberá orientar su empresa y personal hacia una especialización que le permita ofrecer una ventaja competitiva.

Integración de MIPyMEs como red de proveedores

El factor preponderante para que se pueda dar una vinculación entre las ETN y las MIPyMEs es la capacidad de estas últimas para cumplir con los estándares necesarios para convertirse en proveedores confiables y capaces de absorber, asimilar y adaptar el conocimiento que se transfiera de las grandes empresa, aún más allá, que puedan generar conocimiento y mejoras en los procesos o productos, es decir, innovar.

Estudios realizados por la UNCTAD (2006) detectaron que en las redes de producción, las MIPyMEs pueden desempeñar dos factores muy importantes:

- 1) Las MIPyMEs y las ETN se pueden complementar en su cadena de valor al explotar sus ventajas en relación a las grandes empresas, es decir las empresas locales tienen mayor flexibilidad, costos de transacción más bajos debido a la relación más estrecha con sus clientes y también tienen la capacidad dado su tamaño, de tomar decisiones más rápidamente.
- 2) Las MIPyMEs pueden funcionar como agentes de cambio en el proceso productivo, adaptando sus procesos y estructuras industriales de acuerdo a las demandas del cliente.

Obviamente se está suponiendo en estos dos factores que las empresas tienen las capacidades gerenciales y tecnológicas necesarias y suficientes para competir y satisfacer las demandas de las trasnacionales. Sin embargo, no todas las empresas locales pueden desarrollar estas actividades complementarias de las grandes líderes y por ello es que para ser parte de este proceso, las empresas deben recurrir entre otras estrategias a los programas gubernamentales de apoyo para el desarrollo de las habilidades y capacidades que las ubiquen en una posición de ventaja.

Metodología

El estudio se realizó en 62 empresas del sector metal-mecánico del municipio de Hermosillo, Sonora, constituyendo la población sobre la cual se aplicó la encuesta base del estudio.

Para determinar el criterio para identificar a la Variable Dependiente: Capacidad de Integración, se clasificó a las empresas de la siguiente forma:

- Las empresas que pertenecen a la red de proveeduría de las organizaciones líderes en el sector automotriz de la región. (Proveedoras)
- Las empresas que no participan en el proceso de integración a las empresas líderes del sector automotriz. (No Proveedoras)

La Variable Independiente: Capacidades Gerenciales considera 3 dimensiones a estudiar: Desarrollo e innovación, Desempeño Organizacional y Vinculación

Gran parte de la información obtenida para esta investigación, se tomó del instrumento de recolección de información utilizado para el proyecto de CONACyT - El Colegio de Sonora "Redes globales de producción y aprendizaje local: la industria automotriz en el Noroeste de México" coordinado por el Dr. Oscar Contreras Montellano.

Para la contrastación de la hipótesis con el fin de conocer si existen diferencias entre el nivel de capacidades gerenciales y de integración entre las empresas proveedoras y no proveedoras, se aplicó el método estadístico de t de Student utilizando la prueba de dos muestras con datos independientes la cual tiene como finalidad contrastar hasta qué punto las medias en una o más variables de los dos grupos asignados pueden diferir o no significativamente.

Una vez determinado el nivel de capacidades de los grupos de interés de este estudio, se procedió a determinar estadísticamente si existe relación entre las empresas proveedoras y la capacidad de integración de éstas a las empresas líderes

Para interpretar éstos resultados se realizó la prueba de correlación r , tomando como referencia la propuesta de Hernández, et al. (2006).

Resultados

Una vez analizado el total de empresas del sector industrial, se realizó un filtro para definir los dos grupos de interés de este estudio, teniendo por resultado que de las 62 empresas quedaron definidos los dos grupos de la siguiente forma⁴:

Empresas Proveedoras: 15

No Proveedoras: 47

El criterio de selección para definir los grupos se determinó en relación a si tienen o no clientes del sector automotriz, únicamente para efectos de este estudio, son proveedores quienes tienen clientes en este sector

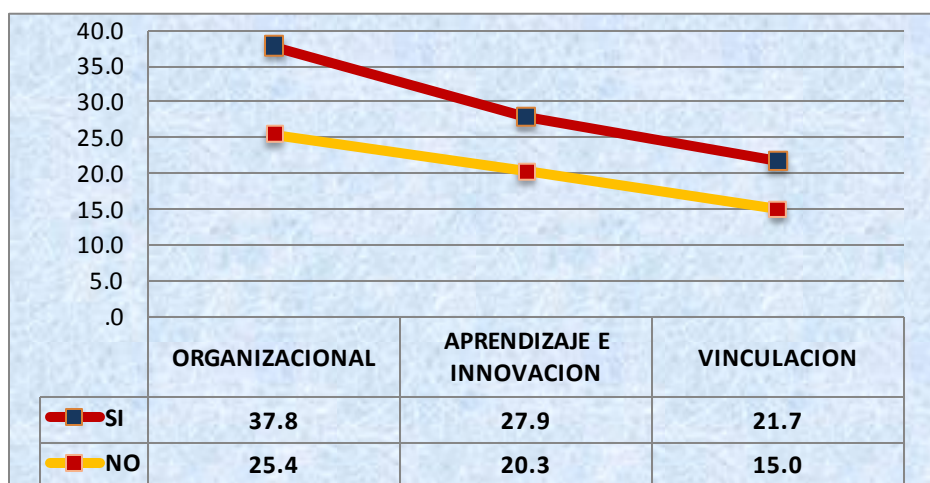
Con el fin de determinar si existe diferencia entre los dos grupos de investigación Se realizó una comparación de medias entre las empresas proveedoras y las no proveedoras del total de la muestra filtrada aplicándose el método estadístico de t de Student utilizando la prueba de dos muestras con datos independientes.

En la gráfica siguiente se muestra en color rojo los resultados de las medias obtenidas de las empresas proveedoras en relación a las medias de las empresas no proveedoras en color amarillo y se observa que existe diferencia significativa entre las empresas proveedoras y las que no tienen esta función. Se puede observar que existe una marcada diferencia en las dimensiones de vinculación y de producción. (Ver gráfica 1)

⁴ Proveedoras (P)

No Proveedoras (NP)

Gráfica 1: medias obtenidas de las empresas proveedoras en relación a las medias de las empresas no proveedoras



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

Posteriormente se procedió al análisis estadístico mediante Componentes Principales, el cual facilita el análisis y la interpretación de los datos garantizando la menor pérdida de información posible y consiste en la obtención de un número reducido de factores que permite explicar la mayor parte de la variabilidad total de las variables observadas. (Bisauta, 2007)

Como paso previo a la aplicación del método de componentes principales a las diferentes dimensiones de las variables, fue necesario analizar la idoneidad estadística utilizando para ello la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de Kaiser-Meyer-Olkin. Concretamente, el test de esfericidad de Bartlett permite contrastar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, cuya aceptación implicaría el replanteamiento de la utilización del análisis de componentes principales.

Por su parte, la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (o índice KMO) es útil para comparar los valores de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial, de tal forma que valores pequeños indican que el análisis de componentes principales no es aconsejable. Pérez L, (2007) recomienda como límite de aceptación de este índice KMO valores superiores a 0.5, la medida de

KMO de este estudio es de .741, lo cual aconseja el uso de este tipo de análisis para reducir la dimensionalidad de la escala.

En el análisis de componentes principales se requiere que la probabilidad asociada con la prueba de Bartlett de esfericidad debe ser menor que el nivel de significancia, los resultados de este estudio demuestran que la probabilidad asociada con la prueba de Bartlett es <0.000 , por lo que al tener sig. .000 se satisface este requisito. (Ver cuadro 1)

Cuadro 2: KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.741
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig.	.000

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

Tomando como referencia los datos anteriores, se realizó un análisis factorial para cada una de las dimensiones del estudio, detallándose a continuación los análisis realizados al respecto sobre cada una de las escalas utilizadas en esta investigación.

A continuación se presenta la matriz de correlaciones anti-imagen la cual está formada por los coeficientes de correlación parcial entre cada par de variables cambiada de signo. Los elementos de la diagonal de esta matriz son similares al estadístico KMO: >0.9 muy bueno, $0.9 \geq KMO \geq 0.8$ meritorio $0.8 \geq KMO \geq 0.7$ mediano $0.7 \geq KMO \geq 0.6$ mediocre $0.6 \geq KMO > 0.5$ bajo $KMO \leq 0.5$ inaceptable Pérez (2007) solo que en este caso se realiza el análisis de cada variable por separado y se le denomina medida de adecuación muestral (MSA) por sus siglas en inglés. (Ver cuadro 3)

El cuadro muestra coeficientes cercanos al 1 (mayores que .80) de manera que cuanto más cercano se encuentra de 1 más adecuados son los datos.

Cuadro 3: Matriz de antimagen

VARIABLES	ORGANIZACIONAL	APRENDIZAJE E INNOVACIÓN	VINCULACIÓN
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	.708 ^a	-.488	-.462
DESARROLLO E INNOVACIÓN	-.488	.756 ^a	-.304
VINCULACION	-.462	-.304	.767 ^a

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

Las comunalidades representan la proporción de la varianza de las variables originales que se explica por la solución de los factores. El factor debe explicar al menos la mitad de la varianza de cada variable original, de modo que el valor de la comunalidad para cada variable debe ser 0.50 o superior.

Es posible observar los valores en las comunalidades, y se puede comprobar que todas son superiores a .50, por lo que cada una de ellas explica un alto porcentaje de varianza de la variable original, se puede decir, considerando estos datos que las variables quedan muy bien explicadas a través de las componentes extraídas. (Ver cuadro 4).

Cuadro 4: Comunalidades

VARIABLES	Inicial	Extracción
ORGANIZACIONAL	1.000	.842
APRENDIZAJE E INNOVACIÓN	1.000	.947
VINCULACION	1.000	.968

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

La unidad en la comunalidad inicial en el cuadro 3, se explica ya que se utilizaron tantos componentes principales como variables, entonces cada variable puede ser explicada por ella misma y por tanto toda la variabilidad de cada variable, que expresada en unidades de desviación estandarizada es igual a la unidad. (Bisauta, 2007)

Es posible comprobar el porcentaje de varianza explicada en cada componente y cuáles son los componentes que han sido extraídos (aquellas cuyos autovalores superan la unidad). El cuadro siguiente indica que el componente 1 explica el 48% de la varianza y el componente 2 el 43.93%, teniendo como resultado global que entre los dos componentes extraídos se acumula el 91.93% de la variabilidad de las variables originales. (Ver cuadro 5)

Cuadro 5: Varianza total explicada

Total	% de la varianza	% acumulado
1.44	48.00	48.00
1.32	43.93	91.93

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

De los resultados de la varianza se obtuvieron dos componentes, para determinar cuáles dimensiones corresponden a cada componente, se seleccionaron las de más alta carga en cada uno de ellos, obteniendo en este estudio que para el componente 1 se integraron las dimensiones Organizacional y de Aprendizaje e innovación y para el componente 2 la dimensión de Vinculación, se puede observar que no hubo eliminación de ninguna de las variables introducidas en el análisis. (Ver cuadro 6)

Cuadro 6: Matriz de componentes

VARIABLES	Componente	
	1	2
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	.690	.605
DESARROLLO E INNOVACIÓN	.912	.340
VINCULACIÓN	.365	.914

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta metalmecánica en la Industria Automotriz en el Noroeste de México.

La matriz de componentes que es la que se denomina matriz de cargas o saturaciones factoriales, indica la carga de cada variable en cada factor, de modo que los factores con pesos factoriales más elevados en términos absolutos indican una relación estrecha con las variables.

El Componente 1 se encuentra integrado por las dimensiones que, de una u otra manera, reflejan acciones que redundan en el total de la variable de Capacidades Gerenciales: Organizacional y de Aprendizaje e innovación, y explicó el 48% de la varianza total.

El Componente 2 obtuvo un valor propio y explica el 43.93%, de la varianza. Este componente, tiene mayor correlación con la dimensión de Vinculación, relacionada ésta con requisitos establecidos por las empresas para la incorporación a su red de proveeduría.

Conclusiones

Es gracias a la inversión de empresas transnacionales que la industria automotriz en Sonora se está desarrollando, transnacionales atraídas por la eficiencia que la región les ofrece, como es el caso de la Planta Ford, que en los más de veinte años en los que ha operado en el mercado regional, ha transferido conocimientos técnicos y administrativos que han sido aprovechados por ingenieros que en algún momento laboraron para la empresa y que, beneficiándose de estos conocimientos incursionaron en otras empresas o iniciaron las suyas propias, contando con las capacidades gerenciales requeridas para su incorporación como proveedoras de las empresas transnacionales. (Bracamontes y Contreras, 2008)

No obstante lo anterior, aún existen muchas debilidades en el rubro de los recursos humanos en las empresas locales. Dentro de los programas de desarrollo tecnológico o en los cursos de actualización para los empleados y/o proveedores de la empresa líder, se nota una carencia de las herramientas necesarias y básicas dadas las características de la globalización. Por ejemplo, el hecho de que no todo el personal de las empresas maneje el idioma inglés de una manera adecuada., lo que permitiría optimizar la capacitación que reciben.

Aprovechar el impulso de las nuevas tecnologías y su contribución a las mismas, implica fuertes avances que repercuten en la competitividad de la economía en México, teniendo como consecuencia altas tasas de crecimiento económico, y

asimismo creación de nuevos empleos de base tecnológica bien remunerados, que mejoren la productividad a través de la innovación y el desarrollo tecnológico.

Los resultados obtenidos en esta investigación pretenden constituirse en un punto de apoyo a partir del cual las Micro, Pequeñas y Medianas empresas puedan desarrollar las acciones necesarias para enriquecer sus capacidades gerenciales y reforzar así sus procesos en la toma de decisiones, haciendo posible su integración a la cadena de proveedores.

Se han realizado múltiples estudios relativos a las capacidades gerenciales en las empresas, refiriéndose a cuál ha sido su proceso de acumulación, a cómo impacta el aprendizaje en la absorción de estas capacidades, entre otros puntos. Este estudio aporta al tema una perspectiva local y específica del sector automotriz integrando factores relativos a necesidades propias de las empresas globales en la región, de forma tal que ayuda a identificar qué estrategias deben de emplear las empresas locales para formar parte de la cadena de proveeduría de las empresas líderes, en un escenario en el que son éstas quienes establecen los estándares de calidad, producto y servicio.

Sin embargo, a pesar del “desamparo” de las MiPyMEs, los resultados de este estudio muestran que hay un grupo de proveedoras que han cumplido con las exigencias de las grandes empresas, esto nos lleva a reflexionar acerca de las causas por las cuales no todas las empresas pueden acceder a la red de proveedores y nos da la posibilidad de replicar estrategias que pudieran servir para su incorporación a las redes globales de producción.

En un mundo globalizado en el cual el desarrollo de la tecnología impacta fuertemente en la integración de las MiPyMEs a las grandes empresas, los resultados de este estudio arrojan información relevante que permite afirmar que altos niveles de capacidades gerenciales sí influyen positivamente en la integración de las empresas locales a la cadena de proveedores de la gran industria automotriz.

Bibliografía

- Aragón Sanchez, Antonio, Rubio Bañón, Alicia Factores explicativos del éxito competitivo: El caso de las pymes del estado de Veracruz. 2005 <http://www.ejournal.unam.mx/rca/216/RCA21603.pdf>, consultado el 25 de junio de 2007
- Bell, M. y Pavitt, K. (1995), "The Development of Technological Capabilities", I. U. Haque (comp.), Trade, Technology and International Competitiveness, Washington, Banco Mundial.
- Bisautta V. B. (2007a). Análisis estadístico con SPSS 14 Estadística Básica volumen 1 McGraw Hill, (3ª. edición), España
- Bisautta V. B (2007b). Análisis estadístico con SPSS 14 Estadística Básica volumen 2 McGraw Hill, (3ª. edición), España
- Bracamontes, S, A. y Contreras, O. F., (2008). "Redes globales de producción y proveedores locales: los empresarios sonorenses frente a la expansión de la industria automotriz". Estudios Fronterizos, no. 9 Vol. 18, Julio-Diciembre 2008 pp. 161-194
- Castellanos Méndez, Juan Gonzalo (2003) Pymes innovadoras, cambio de estrategia e instrumentos Revista EAN (Escuela de Administración de Negocios), enero-abril, numero 47, Bogota, Colombia
- Castro Aguilera Felipe, Marchant R Loreto. Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional Universidad de Viña del Mar Chile 2005 <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/7.htm>, consultado el 22 de junio de 2006
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2004). "La inversión Extranjera en América Latina y el Caribe" Publicación de las Naciones Unidas, Mayo 2004, Chile
- Conferencia de las Naciones Unidas y Desarrollo UNCTAD (2005). "Vínculos, Cadenas de Valor e Inversiones en el Exterior: Modalidades de Internacionalización de las Pymes de los países en desarrollo" Febrero 2005 Ginebra
- Contreras F. Oscar, Rodríguez Gutiérrez José Sonora en el siglo XXI: la reorganización del modelo económico, ANUIES, edit. Miguel Ángel Porrúa, México, 2003.

- Contreras F. Oscar, Munguía, Luis F. Capacidades de la Micro,pequeña y mediana Industria en Sonora Cuarto reporte parcial del proyecto, Capacidades de la micro, pequeña y mediana industria en Sonora. Julio 2005
- Contreras F. Oscar, Olea Miranda, Jaime. Estudio sobre el impacto de la ampliación de la Ford Motor Co. en Hermosillo, Sonora Quinto reporte parcial del proyecto, Aprendizaje tecnológico y empresarial de los ingenieros de Ford Hermosillo. Septiembre 2005
- Del Pardo Escalante, Roberto, Flores Varela,Ramona Hipótesis para una política económica a largo plazo en Sonora. Sonora Frente al Siglo XXI, Colección memorias, serie meridiana. El Colegio de Sonora 2002
- DINI, Marco et al. Adquisición de tecnología, aprendizaje y ambiente institucional en las PYME, CEPAL: Santiago de Chile; pp.43 (2002)
- Dutrénit, G., Vera- Cruz, A. O., Sanpedro, J. L., Arias, A., Urióstegui, A., (2006), Acumulación de Capacidades Tecnológicas en subsidiarias de empresas globales en México, Edit. Porrúa 1ª. Edición Julio, México
- INEGI 2004. Micro, pequeña y mediana empresa, estratificación de establecimientos. Censos Económicos 2004
- Mortimore, M. et al. (2004). “La inversión extranjera en América Latina y el Caribe” Revista CEPAL, mayo
- Mortimore, M., Barrón, F., (2005). “Informe sobre la industria automotriz mexicana, Red de reestructuración y Competitividad”. CEPAL, Agosto 2005, Santiago de Chile
- OCDE ‘Las nuevas tecnologías en la década de los noventa. Una estrategia socioeconómica, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid (1990)
- OIT. Organización Internacional del Trabajo Formación Permanente, http://www.ilo.org/global/Themes/Skills_Knowledge_and_Employability/Training/lang--es/index.htm consultado del 3 de mayo de 2007
- Pérez Laura, Adarmes Silvia Estudio de las capacidades tecnológicas en el sector productivo local de la construcción . *Espacios.* [online]. ene. 2005, vol.26, no.1 [citado 27 febrero 2007], p.5-25. Disponible en la World Wide Web:<http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079810152005000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0798-1015.
- Villarreal René, Villeda, Ramiro El secreto de China, Estrategia de competitividad. Ediciones Ruiz, 1ª. Edición, 2006

Recesión, reestructuración económica y empleo en Ciudad Juárez.

Un análisis sectorial para la primera década del Siglo XXI

Luis Enrique Gutiérrez Casas

Resumen

A partir del período recesivo del 2001-2002 Ciudad Juárez experimentó importantes procesos de reestructuración económica que modificaron la capacidad de generación de empleo de los principales sectores productivos de la ciudad, a tal grado que la economía fronteriza arroja resultados negativos en el crecimiento del empleo y pierde parte de su papel dinamizador a nivel regional. Mediante una adaptación del modelo de análisis empleo-productividad-producto propuesto por Camagni, se hace una revisión del comportamiento de 71 sectores económicos en los años iniciales de la década del Siglo XXI. A partir de esta revisión se puede ubicar el tipo de respuesta que cada sector tuvo ante el período recesivo ya mencionado y se puede explicar la primera etapa de ralentización y pérdida de dinamismo de la economía fronteriza en esta década.

Palabras clave: Empleo, mercados laborales, Ciudad Juárez, análisis sectorial.

* El autor es profesor del área de economía del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: *lgtz@uacj.mx*.

1. Introducción.

El comportamiento de los mercados labores tiene una importante fuente explicativa en la conducta específica de los sectores de la economía a nivel regional. Las variaciones en el empleo, la productividad y el producto nos proporcionan una valiosa información, más aún cuando puede hacerse un diagnóstico más detallado de segmentos delimitados de la economía, y si existe la posibilidad de comparar las tendencias de crecimiento del empleo en períodos importantes para una región.

En el caso de Juárez, el inicio de la primera década del Siglo XXI tiene un especial significado. Por una parte, la economía municipal se enfrenta a un

proceso de ralentización de la economía mundial.¹ Por otra, esta etapa es el primer signo del estancamiento que durante toda la presente década ha dejado su impronta en la economía fronteriza.

El propósito de esta ponencia es hacer una revisión del mercado laboral del municipio de Juárez y revelar las claves de su desempeño en el período 1999-2004 a través del diagnóstico de sus sectores económicos. Mediante la revisión combinada y comparada de las tasas de empleo y productividad, además de la inclusión de la tasa de crecimiento del producto, se analiza el comportamiento de 71 sectores de la economía de Juárez, se identifica a aquellos sectores que tuvieron el mejor o peor desempeño económicos y se evalúa el potencial de empleo de éstos como resultado de los procesos de ajuste derivados del período recesivo del 2001-2002.

2. El período de recesión.

Desde 1965 hasta antes del 2001, los Estados Unidos habían experimentado cinco períodos recesivos con tasas negativas de crecimiento que rebasaron el uno por ciento (Nordhaus, 2002).² La caída del producto en la economía norteamericana durante el primer trienio de la presente década fue menor que las recesiones que le antecedieron. No obstante, las tasas de desempleo de ese país fueron las más altas en los últimos quince años. Asimismo, la economía mundial tuvo un comportamiento similar al de la norteamericana. Las diferentes regiones del mundo mostraron menores tasas de crecimiento en el período 2001-2002, e incluso durante el año 2003 (ver Gráfica 1).

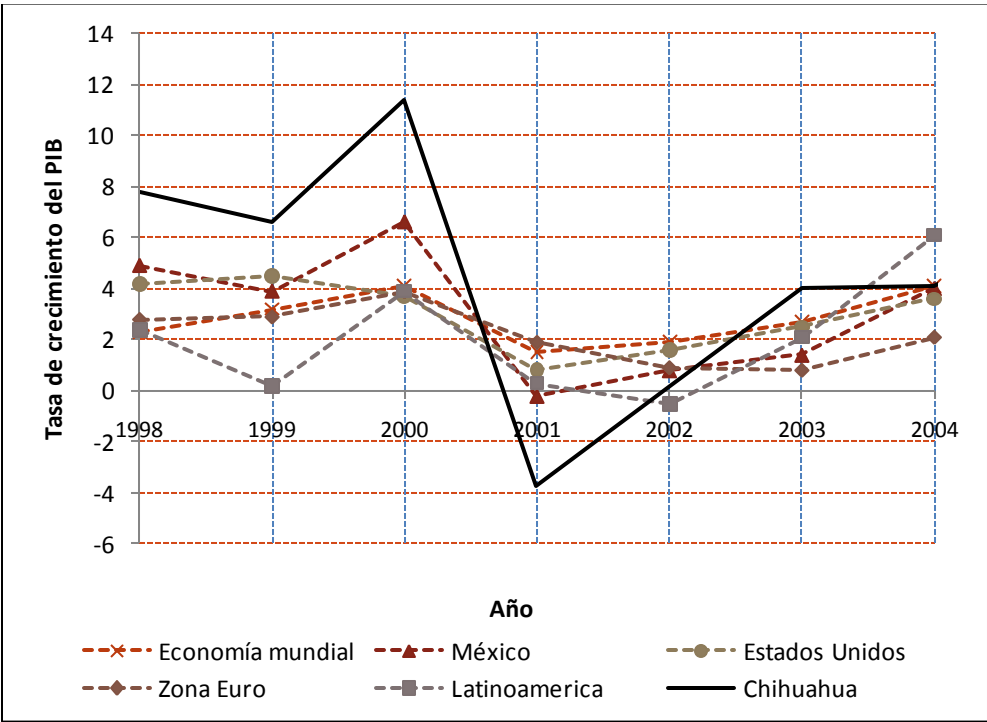
México no fue la excepción y también se reflejó durante el período en cuestión la misma tendencia de ralentización de su economía. No obstante, en el caso del estado de Chihuahua se observa una situación peculiar: sus tasas de crecimiento muestran un comportamiento más sensible respecto a la evolución de

¹ Mientras en 2000 la economía mundial alcanzó tasas de crecimiento del 4.1%, en los dos próximos años tuvo tasas del 1.5% y el 1.9%. Es hasta el año 2004 cuando se vuelve a tener una tasa de crecimiento similar al año 2000 (Banco Mundial, 2009).

² Los períodos recesivos a los que hace alusión tuvieron su año representativo en 1970-1971, 1975-1976, 1980, 1982 y 1991-1993.

la economía mundial, ya que en tanto las tasas positivas de crecimiento fueron claramente mayores que las del resto del mundo, como es el caso del año 2000, la caída de su crecimiento fue más pronunciado en el período 2001-2002 (ver Gráfica 1).

Gráfica 1
 Tasas de crecimiento del PIB de
 la economía mundial y diferentes regiones
 1998-2004

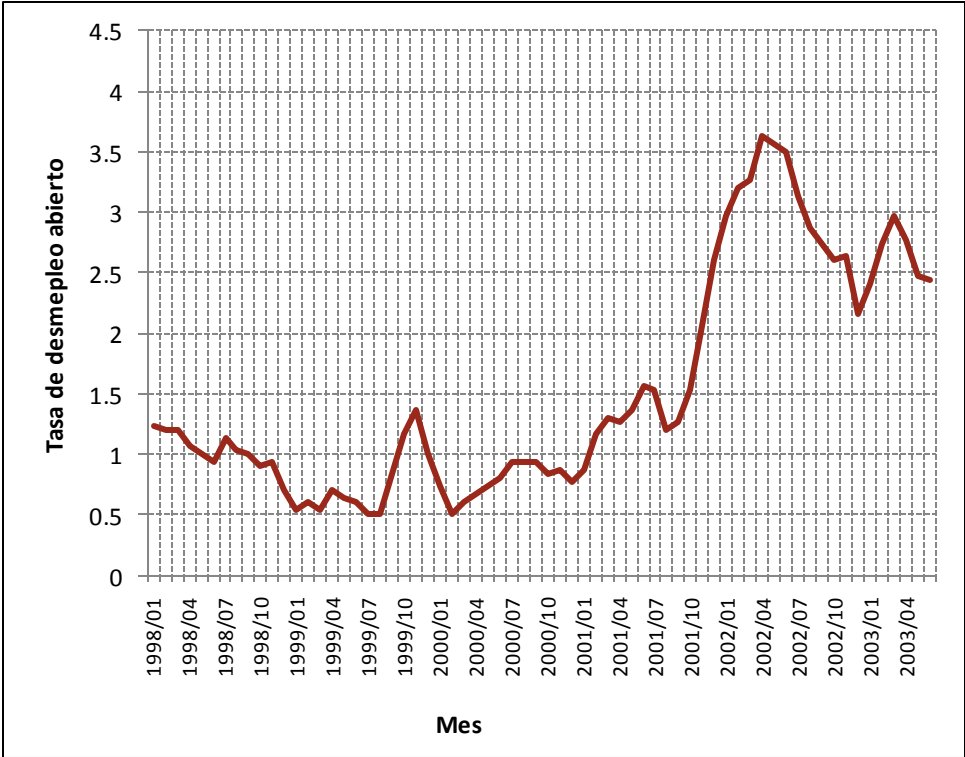


Fuente: Banco Mundial e INEGI.

Como el municipio de mayor importancia económica, Juárez experimentó una caída en su actividad económica, lo que se tradujo en tasas de desempleo mayores al tres por ciento en los años 2001-2002 (ver Gráfica 2). Durante este período es desempleo fue creciente y reflejó la propia dinámica de la economía fronteriza orientada al exterior y más específicamente al mercado norteamericano. Sin embargo, el comportamiento del empleo no se muestra a nivel sectorial, por lo que es necesario utilizar otras fuentes de información, como lo son los Censos

Económicos. Con ello es posible hacer un análisis más detallado de la capacidad empleadora y el comportamiento de los diferentes sectores de la economía de Ciudad Juárez.

Gráfica 2
Tasas de desempleo abierto
Ciudad Juárez
1998-2003



Fuente: ENEU-INEGI.

Nota: Las tasas de desempleo se presentan en promedios móviles.

3. El método de análisis sectorial.

El método que utilizaremos para desarrollar el análisis dinámico de los subsectores económicos es una adaptación de la propuesta hecha por Camagni para estudiar el comportamiento de diferentes regiones europeas. Este autor contrasta las tasas de variación de tres variables: el empleo (N), la productividad (N/Y) y el producto (Y). Así, las diferentes combinaciones resultantes de la dinámica de cada subsector en un período determinado nos dan suficiente

información como para identificar la situación por la que atraviesa cada región. De esta manera, por ejemplo, si una región tiene un comportamiento positivo en las tasas de variación de las tres variables mencionadas, entonces, dicha unidad muestra un círculo virtuoso que se explica por la optimización. Pero expliquemos el análisis de Camagni por partes.

En primer término, el autor utiliza el diagrama bidimensional de cuadrantes para relacionar, en primer término, la dinámica de dos variables: el empleo y la productividad. La primera variable se ubica en el eje de las X, en tanto la segunda en el eje de las Y. Para Camagni, cada combinación de la dinámica N y Y/N resulta en una situación por la que atraviesa la unidad. Conforme a la Gráfica 3 se puede apreciar que, en tanto las tasas de variación de N y Y/N sean positivas, entonces la unidad se encuentra en una situación de desarrollo óptimo. De esta misma manera, si ambas tasas son negativas, la unidad se para por una situación de declive.

Por otra parte, Camagani incorpora al análisis otra tasa de variación, la del producto, que proporciona más información respecto a la situación por la que atraviesa la unidad. En este caso, la idea del autor es comparar la tasa de variación promedio de la economía o la región con respecto a la unidad que la componen. Así, una unidad puede haber crecido en mayor o menor proporción que la economía general. Esta variación se representa en el plano de cuatro cuadrantes ya visto anteriormente mediante un vector diagonal que atraviesa el segundo y cuarto cuadrantes. De esta forma, si una unidad creció más que el promedio de la economía, entonces se colocará encima de ésta línea, y viceversa.

El resultado de la inclusión de la tasa de variación del producto en el análisis dinámico que propone Camagni, lo lleva a identificar seis escenarios diferentes por los que puede atravesar una unidad y que ofrecen mayor información para un diagnóstico de la economía regional. Como se puede apreciar en la Gráfica 3, estos escenarios, a partir de las combinaciones de las diferentes tasas de variación, son:

1. *Sectores con desarrollo óptimo*. Se refiere aquellas unidades que muestran tasas positivas de crecimiento de empleo y productividad, y cuya crecimiento del producto es mayor que el promedio de la región.

2. *Sectores en reconversión*. Su tasa de crecimiento del empleo es negativa pero su productividad crece. Aportan un crecimiento más elevado del producto.

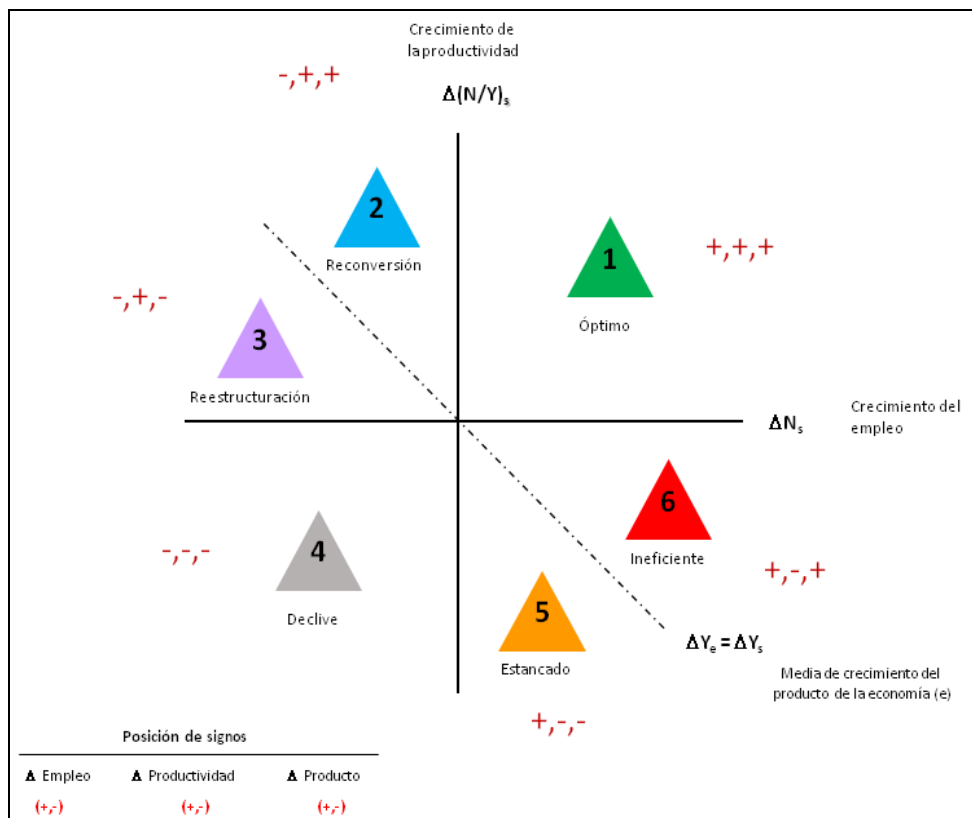
3. *Sectores en reestructuración*. Su tasa de crecimiento del empleo es negativa pero su productividad crece. Se observa una tasa de crecimiento menor del producto.

4. *Sectores en declive*. Sus tasas de crecimiento del empleo y productividad son negativas y crecen a un ritmo menor que el resto de la economía.

5. *Sectores estancados*. Presentan tasas de crecimiento del empleo positivas, pero de productividad negativa. Su crecimiento del producto es menor que el promedio de la economía.

6. *Sectores ineficientes*. Las tasas de crecimiento del empleo son positivas y las de la productividad negativas, en tanto el incremento del producto es mayor respecto a la economía.

Gráfica 3
 Clasificación sectorial conforme a las
 Variaciones del empleo, la productividad y producto



Fuente: Elaboración propia con base en el modelo de análisis regional de Camagni (1984).

4. El mercado laboral fronterizo en el entorno regional.

Una revisión de los 71 subsectores comparables en el período de referencia (1999-2004) entre Juárez y el estado de Chihuahua nos proporcionará información sustancial en torno al papel que juega este municipio fronterizo en el entorno regional y su desempeño económico.

Durante el período de referencia el Estado mostró un mayor dinamismo que Juárez, lo que refleja que, en su conjunto, la economía estatal respondió mejor a la crisis del 2000-2002 respecto al desempeño económico de este municipio. La

aportación estatal, en términos de valor agregado, se incrementó a una tasa del 8.23% anual, en tanto, en el caso de Juárez, esta tasa se ubicó en el 7.15%. Lo anterior puede explicar que este municipio haya disminuido su capacidad de absorción de mano de obra y que el tamaño del mercado laboral fronterizo mostrara un decrecimiento en la población ocupada (POT). Por ejemplo, en el período de comparación, la POT del estado en los 71 subsectores en estudio creció en un 7.24%, en tanto en Juárez se observó una disminución de -4.30%, en el mismo rubro. Más aún, si se considera únicamente la POT del resto de 66 municipios de Chihuahua, sin considerar Juárez, el crecimiento de la población ocupada es del 22.7%, cifra que contrasta significativamente con el saldo negativo de Juárez (ver Cuadro A1 del anexo).

Los datos señalados en el párrafo anterior arrojan como resultado que el municipio de Juárez haya perdido importancia relativa en cuanto a la fuerza de trabajo a nivel regional. Conforme al análisis de los 71 subsectores, Juárez concentró hasta el 57.3% de la POT en 1999; no obstante, esta proporción disminuyó al 51.1% en 2004. Incluso cabe mencionar que el total de los subsectores en los que Juárez mostró un decrecimiento del empleo (30 subsectores) concentraban en 1999 al 73.4% de la POT del municipio. Esta última cifra es reveladora, ya que los principales subsectores empleadores del municipio empezaron a expulsar población ocupada.

Con ello, podemos anticipar que Juárez experimentó un mercado laboral deprimido, en tanto el estado amplió su base de trabajadores. Un total de 20 subsectores mostraron un decrecimiento en el producto en términos regionales, mientras 31 decrecieron en el municipio de Juárez (ver Cuadro 1).

Juárez ha sido definida como una economía industrial y terciaria (Gutiérrez, 2008). Las actividades agropecuarias no han tenido, en las dos últimas décadas, importancia alguna como demandantes de mano de obra en el entorno fronterizo. Al considerar 71 subsectores económicos (secundarios y terciarios), en 1999, Juárez concentraba al 57.3% de la población total ocupada de la región, lo que dimensionaba a este municipio como el mayor mercado laboral de todo el Estado.

Cuadro 1

Subsectores económicos que decrecieron
en empleo, productividad y nivel de producto
Estado de Chihuahua y municipio de Juárez
1999-2004

Subsectores que decrecieron en 1999-2004	Estado de Chihuahua	Municipio de Juárez
En empleo	26	30
En productividad	26	33
En producto	20	31

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI,
Censos Económicos 1999 y 2004.

No obstante, en ese mismo año la POT mostraba un alto grado de concentración en un contado número de subsectores. Si consideramos a los trece subsectores en los que Juárez mostraba especialización regional, resulta que siete de ellos llegaron a ocupar a seis de cada diez trabajadores (ver Cuadro 2). Pero tres de ellos, los subsectores 334, 335 y 336, relacionados con la fabricación de equipo de transporte, de computación, de comunicación y eléctrico y electrónico, concentraban al 50% de la POT del municipio.

Para el año 2004 Juárez había perdido importancia relativa como concentrador de población ocupada a nivel regional, ya que pasó a representar el 51.1% de la POT del Estado. Conforme se revisen los resultados de la aplicación del modelo de Camagni, se podrá ver que los sectores de mayor concentración de población ocupada total (POT) serán también los que se hayan sometido a un proceso de reconversión y reestructuración que los llevó a reducir su plantilla laboral.

Cuadro 2
Principales subsectores económicos según población ocupada
Municipio de Juárez, 1999

Código del subsector	Subsector	% Población ocupada en el municipio
336	Fabricación de equipo de transporte	25.85
334	Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	14.21
335	Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y accesorios eléctricos	9.02
462	Comercio al por menor en tiendas de autoservicio y departamentales	3.21
332	Fabricación de productos metálicos	2.85
514	Suministro y procesamiento de información	2.30
339	Otras industrias manufactureras	2.16
485	Transporte terrestre de pasajeros, excepto por ferrocarril	0.86
333	Fabricación de maquinaria y equipo	0.83
316	Fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos, excepto prendas de vestir	0.69
331	Industrial metálicas básicas	0.38
314	Confección de productos textiles, excepto prendas de vestir	0.19
512	Industria fílmica y del video, e industria del sonido	0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, Censos Económicos 1999 y 2004.

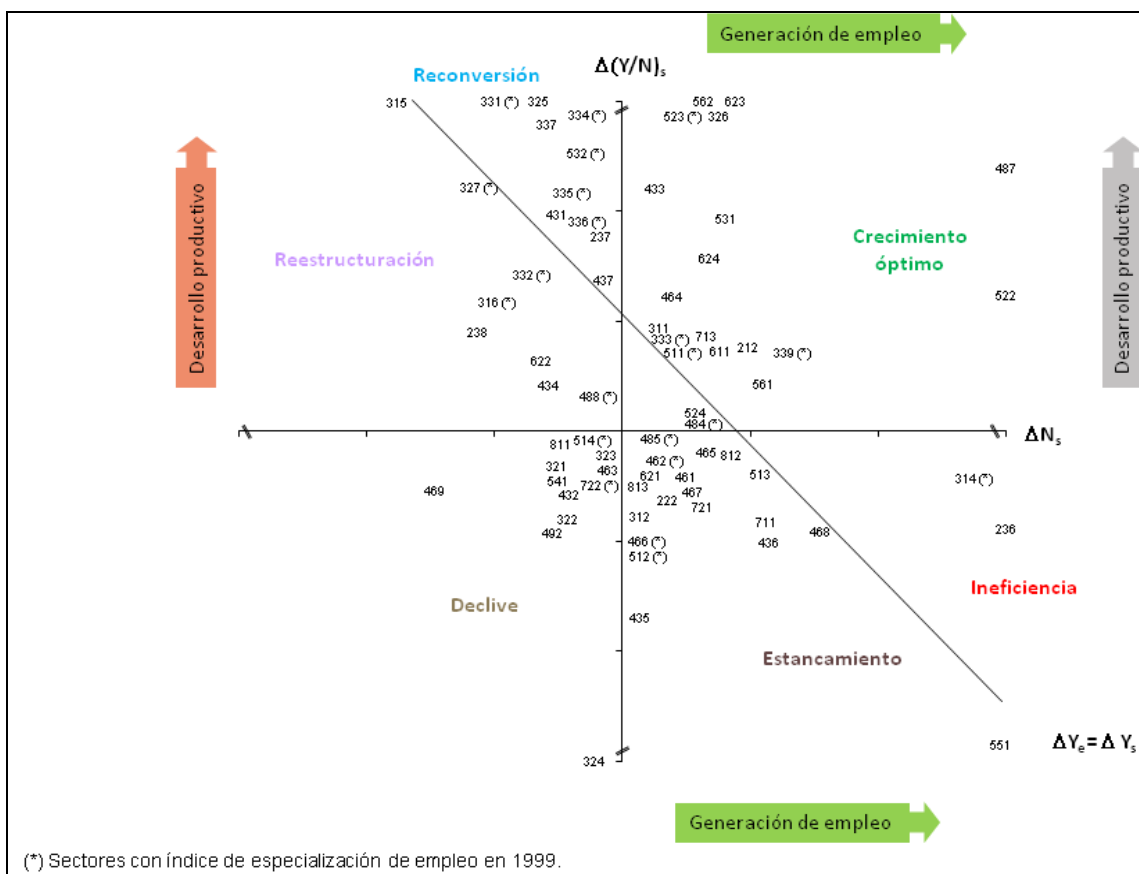
5. Los resultados del ejercicio.

Al hacer el análisis de la versión sectorial del modelo de Camagni, se encontró información significativa para explicar el comportamiento del empleo sectorial en Juárez. Recuérdese que se hizo el análisis de 71 subsectores económicos comparables. Los resultados se pueden ver en la Gráfica 4 y el anexo A1.

Como se puede apreciar en los resultados, 20 de los 71 subsectores de la economía fronteriza pueden ubicarse con un desarrollo óptimo y, por lo tanto, son generadores de empleo. Tanto su productividad como su aportación al crecimiento del producto muestran tasas de variación positivas. Sin embargo, cabe agregar, estos subsectores de alto dinamismo tenían una importancia menor en cuanto a la

población ocupada, ya que únicamente empleaban al 11.2% de la POT, en tanto ya en 2004 tenían ocupado al 16.3% (ver Cuadro 3).

Gráfica 4
Subsectores económicos según variación del empleo, la productividad y el producto



Fuente: Elaboración propia.

Un dato de lo más significativo lo representan aquellos subsectores en reconversión, reestructuración y declive, es decir, aquellos que tuvieron tasas negativas en el crecimiento del empleo debido a que representaban al 73.4% de la población ocupada. De hecho casi tres de cada cuatro trabajadores de la economía de Juárez se contrataban, durante 1999, en subsectores que desocuparon población y cuyo potencial como generadores de empleo decayó en el período 1999-2004. Tan es así, que estos mismos subsectores llegaron a emplear tan sólo al 61.9% de la POT en 2004. Todo ello implicó que las

actividades importancia como generadoras de empleo, disminuyeron su capacidad de absorción de trabajadores.

Debe hacerse notar, también, que aquellos subsectores clasificados como en declive, estancados o ineficientes agrupaban al 27.3% de la POT de la ciudad, en tanto ya en 2004 ocupaban al 32.7% de los trabajadores.

Cuadro 3
Población ocupada por subsector según categoría de comportamiento
Municipio de Juárez, 1999-2004

Categoría del subsector	1999	2004	% de POT en 1999	% de POT en 2000
Óptimo	42,095	58,300	11.2%	16.3%
Reconversión	196,991	164,751	52.6%	45.9%
Reestructuración	33,376	18,420	8.9%	5.1%
Declive	44,598	38,810	11.9%	10.8%
Estancamiento	54,026	66,946	14.4%	18.7%
Ineficiencia	3,697	11,441	1.0%	3.2%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las actividades que reflejaban un mayor grado de especialización relativa respecto al Estado de Chihuahua en 1999, no parece haber relación alguna entre su carácter de actividad básica y la respuesta que dieron ante la recesión de 2001-2002. Si se revisa la Gráfica 4 podrá verse que los subsectores con índice de especialización del empleo se encuentran indistintamente en la mayoría de las categorías de comportamiento y no se concentran necesariamente en alguna de ellas. Esto bien puede significar que no hubo una respuesta homogénea ante el escenario adverso de la economía de los subsectores de especialización.

6. Clasificación de subsectores y modelos probabilísticos.

En esta sección desarrollamos tres modelos probabilísticos para determinar la probabilidad de que, dada ciertas características o variables, un subsector sea clasificado en *Reconversión-Reestructuración*, *Declive* e *Ineficiente-Estancado*³. Para lo anterior, recurrimos específicamente a los *modelos logit*⁴, se enuncian y explican, primeramente, las variables utilizadas, posteriormente se desarrollan los tres modelos y se interpretan los resultados obtenidos.

a) Las variables del modelo.

Las variables utilizadas en los modelos probabilísticos provienen de los Censos económicos de 1999 y 2004 del INEGI. La variable dependiente es la clasificación que se hace de cada subsector y por lo tanto es de elección discreta, siendo 1 si pertenece a la clasificación y 0 de otra forma. Las variables explicativas son: i) Población Ocupada Total 1999 (POT99), ii) Población Ocupada Total 2004(POT04), iii) Valor Agregado Bruto 1999 (VAB99), iv) Valor Agregado Bruto 2004 (VAB04), v) Índice de especialización del VAB99_04, vi) Tasa de crecimiento de la Productividad 1999-2004 (PROD99_04), vii) Tasa de crecimiento de la POT 1999-2004 (POT99_04) y viii) Tasa de crecimiento del VAB 1999-2004 (VAB99_04).

A continuación se define cada una de las variables así como la relación esperada en cada modelo.

³ Se basa en el Modelo de análisis regional de Camagni (1984)

⁴ Se muestra el desarrollo formal en los anexos.

Variable	Definición	¿Por qué se incluye?	Relación esperada		
			Reconv -reestr	Declive	Inef- estan
RECONVERSION- REESTRUCTURAC IÓN	Toma el valor de 1 si el subsector pertenece a esa clasificación, 0 de otra forma	Es la variable a explicar			
DECLIVE	Toma el valor de 1 si el subsector pertenece a esa clasificación, 0 de otra forma	Es la variable a explicar			
INEFICIENTE- ESTANCADO	Toma el valor de 1 si el subsector pertenece a esa clasificación, 0 de otra forma	Es la variable a explicar			
PROD99_04	Se refiere a la tasa de crecimiento de la productividad de 1999 a 2004	Detemina el impacto del crecimiento de la productividad sobre el subsector	Directa	Inversa	NA
VAB99_04	Se refiere a la tasa de crecimiento del Valor agregado Bruto de 1999 a 2004	Detemina el impacto del crecimiento del VAB sobre el subsector	Inversa	Directa	NA
POT99_04	Se refiere a la tasa de crecimiento de la Población Ocupada Total de 1999 a 2004	Detemina el impacto del crecimiento de la POT sobre el subsector	Inversa	Inversa	NA

b. Clasificación de los subsectores: tres tipos, tres modelos logit.

El objetivo de esta parte es determinar las causas posibles por las cuales un subsector es clasificado⁵ como:

- a) Reconversión-Reestructuración, estos subsectores presentan disminución en el empleo y aumento en la productividad.
- b) Declive, son aquellos que sus tasas de crecimiento del empleo y productividad son negativas y crecen a un ritmo menor que el resto de la economía.
- c) Ineficiente-Estancado, sectores donde creció el empleo, pero decreció la productividad.

⁵ Se agrupan de esa manera debido a que los subsectores presentan las mismas características.

En ese sentido, para el subsector i las variables dependientes sólo pueden tomar dos valores: $Y_i = \{0,1\}$, según sea el caso y se denotan por X_i las variables independientes.

Donde:

$Y_i = 1$ (Reconv_reestruc=1) si el subsector está clasificado como en reconversión o reestructuración e $Y_i = 0$ (Reconv_reestruc =0) si el subsector pertenece a otra clasificación. Lo mismo ocurre con los otros dos modelos:

$Y_i = 1$ (Declive=1) si el subsector está clasificado como en declive e $Y_i = 0$ (Declive=0) si el subsector pertenece a otra clasificación

$Y_i = 1$ (Inef_Estan=1) si el subsector está clasificado como en ineficiente o estancado e $Y_i = 0$ (Inef_Estan=0) si el subsector pertenece a otra clasificación.

La forma reducida para el modelo *Logit binomial* es:

$$\Pr(Y_i = 1|X_i, \beta) = \frac{e^{-X_i' \beta}}{1 + e^{-X_i' \beta}}$$

donde el vector fila X_i contiene las variables independientes para el subsector i -ésimo además de una constante.

Reconversión-Reestructuración

Se analiza la influencia de las tasas de crecimiento de la productividad, el valor agregado bruto y la población ocupada de 1999 a 2004.

Quedando el modelo:

$$\text{RECONVE} = 1 - \text{@LOGIT}(\beta(1) + \beta(2) * \text{PROD99_04} + \beta(3) * \text{VAB99_04} + \beta(4) * \text{POT99_04})$$

donde β = parámetro estimado para las diferentes variables.

Los resultados se resumen en el siguiente cuadro

Modelo Logit Binomial para Reconversión-reestructuración

Variables explicativas	Coeficiente	Odds ratio
C	-3.616 (-3.353)*	0.027
PROD99_04	0.059 (3.235)*	1.061
VAB99_04	-0.025 (-3.204)*	0.976
POT99_04	-0.077 (-2.880)*	0.926
LR statistic (3 df)	58.961	
Probability(LR stat)	0.00	
Log likelihood	-10.718	
Predicciones correctas	0.944	
Sensibilidad del modelo	0.889	1=18
Especificidad del modelo	0.962	0=53
Pseudo R-cuadrado	0.733	
Número de observaciones	71	
Notas:		
	* Coeficientes significativos al 0.05	
	Estadístico z entre paréntesis	

Los resultados muestran que las tres variables PROD99_04, VAB99_04 y POT99_04 son estadísticamente diferentes de cero, es decir son significativas. Asimismo satisfacen la teoría económica, al mostrar un coeficiente positivo en la productividad y negativo en la población ocupada que es lo que caracteriza a los subsectores que se encuentran en reconversión o reestructuración. Los resultados muestran también que la probabilidad estimada de que un subsector caiga dentro de la clasificación mencionada si presentó una disminución en la

POT, se ve multiplicada por 0.93 (*odds ratio*)⁶, dicha probabilidad aumenta si la productividad creció ya que en ese caso, la probabilidad se multiplica por 1.06 (*odds ratio*), esto implica que si un subsector creció en productividad de 1999 a 2004, tiene una probabilidad 1.06 veces más de clasificarse como Reconversión-estructuración que uno que no haya crecido en productividad. Asimismo, la disminución en el VAB aumenta la probabilidad de que el subsector este en la clasificación mencionada en 0.98 veces. La explicación del modelo a partir de las variables mencionadas es del 73%⁷.

Por otro lado el estadístico LR determina la significancia global del modelo y prueba la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, excepto la constante son iguales a cero. En ese sentido la probabilidad de LR nos permite rechazar la hipótesis nula aceptando el modelo como globalmente significativo.

Para evaluar la capacidad predictiva del modelo comparamos el número de casos observados con los esperados, generando un porcentaje de aciertos equivalente al 94.4%. Asimismo la sensibilidad del modelo (proporción de subsectores clasificados en reconversión o reestructuración correctamente) es del 89%, esto es, 16 de los 18 subsectores que se clasificaron como Reconversión o Reestructuración, están clasificados de manera correcta y la especificidad del mismo (proporción de subsectores que no pertenecen a la clasificación mencionada y que están correctamente clasificados) es del 96%, es decir 50.8 subsectores de los 53 que no están en la clasificación mencionada.

Declive

En este modelo se estudia aquellos subsectores que presentaron tasas de crecimiento negativas en empleo y productividad. Los resultados obtenidos corroboran lo anterior, todas las variables son significativas al 0.05 y explican dicha clasificación en un 67%.

⁶ e^{β} mide el efecto que tiene el incremento en una unidad de la variable explicativa sobre $\frac{Y_i}{1-Y_i}$, lo cual se conoce como el **ratio odds** y cuantifica el número de veces que es más probable que ocurra el acontecimiento que se asocia con $Y_i=1$ que el que se asocia con $Y_i=0$.

⁷ Cabe señalar que en los modelos probabilísticos a diferencia de MCO, el coeficiente de correlación pasa a segundo término en importancia, no obstante, en nuestro modelo se obtiene un coeficiente de correlación alto.

Modelo Logit Binomial para Declive

$$\text{DECLIVE} = 1 - \text{LOGIT}(\beta(1) + \beta(2) * \text{POT99_04} + \beta(3) * \text{PROD99_04} + \beta(4) * \text{VAB99_04})$$

Variables explicativas	Coefficiente	Odds ratio
C	-2.397 (-2.724)*	0.091
POT99_04	-0.242 (-2.656)*	0.785
PROD99_04	-0.152 (-2.747)*	0.859
VAB99_04	-0.111 (-2.642)*	1.117
LR statistic (3 df)	42.974	
Probability(LR stat)	0.00	
Log likelihood	-10.77	
Predicciones correctas	0.916	
Sensibilidad del modelo	0.667	1=12
Especificidad del modelo	0.966	0=59
Pseudo R-cuadrado	0.666	
Número de observaciones	71	
Notas:		
* Coeficientes significativos al 0.05		
Estadístico z entre paréntesis		

Al comparar el efecto (probabilidad de que ocurra) que tienen las variables sobre la variable dependiente, observamos que impacta más la disminución del VAB, seguida de la disminución de la productividad y el empleo, siendo 1.117, 0.859 y 0.785 respectivamente. Lo anterior, indica el número de veces que es más

probable que un subsector esté en declive si disminuyó la POT, el VAB y la PROD, de 1999 a 2004, que uno en que dichas variables aumentaron.

Al igual que el modelo anterior, presenta significancia global al ser LR stat igual a cero. Tiene una capacidad de predicción del 92%, es decir 9 de cada 10 subsectores están bien clasificados, una sensibilidad del 67% y una especificidad del 97%, lo que implica que 57.3 de los 59 subsectores que no están en declive, el modelo los clasificó correctamente.

Por otro lado, si comparamos las probabilidades que tienen las variables entre este modelo y el anterior, obtenemos que existe un 24% más de probabilidad de que un subsector esté en reconversión o reestructuración si aumentó su productividad. En el caso de que la POT disminuya, la probabilidad de que esté en reconversión o reestructuración es 18% superior a que esté en declive. Por lo contrario, si disminuyó el VAB es 14% más probable que se ubique en declive. Lo anterior evidencia la importancia que tienen las variables en la probabilidad de ocurrencia o clasificación de los subsectores.

Ineficiente-Estancado

Como se mencionó anteriormente, en este modelo crece el empleo y baja la productividad. Los resultados son acordes a la teoría económica, todas las variables son significativas y el modelo tiene significancia global. Al comparar el efecto (probabilidad de que ocurra) que tienen las variables sobre la variable dependiente, observamos que impacta más el incremento en la POT, seguida por la disminución de la probabilidad y del VAB con 1.185, 1.066 y 0.901, respectivamente. Como se mencionó antes, dichos valores representan el número de veces que es más probable que un subsector sea ineficiente o estancado si aumentó la POT y disminuyeron la PROD y el VAB, de 1999 a 2004, que uno en que sucedió lo contrario. El grado de explicación del modelo es del 60%.

Por otro lado, nueve de cada diez subsectores se clasificaron correctamente, lo que significa un 90% de predicciones correctas. En lo particular, la sensibilidad es del 81%, esto es que 19 de los 21 subsectores están clasificados correctamente como ineficientes o estancados. En lo que respecta a los

subsectores que se clasificaron en otra categoría, en 47 de los 50 fue correcta su clasificación.

Modelo Logit Binomial para Ineficiente- Estancado

$$\text{INEF_ESTAN} = 1 - \text{@LOGIT}(-(\beta(1) + \beta(2)*\text{POT99_04} + \beta(3)*\text{PROD99_04} + \beta(4)*\text{VAB99_04}))$$

Variables explicativas	Coeficiente	Odds ratio
C	-1.794 (-2.994)*	0.166
POT99_04	0.170 (3.443)**	1.185
PROD99_04	-0.064 (-3.040)**	1.066
VAB99_04	-0.104 (-3.468)**	0.901
LR statistic (3 df)	51.50182	
Probability(LR stat)	3.82E-11	
Log likelihood	-17.36324	
Predicciones correctas	0.901	
Sensibilidad del modelo	0.809	1=21
Especificidad del modelo	0.940	0=50
Pseudo R-cuadrado	0.597	
Número de observaciones	71	
Notas:		
* Coeficientes significativos al 0.05		
** Coeficientes significativos al 0.10		
Estadístico z entre paréntesis		

Los resultados obtenidos en los tres modelos probabilísticos, Reconversión-reestructuración, Declive e Ineficiente-estancado, satisfacen las relaciones esperadas entre las variables independientes y dependientes, por lo que son acordes con la teoría económica. Asimismo, los tres modelos logit muestran significancia global e individual y tienen altos porcentajes en cuanto a la sensibilidad, especificidad y predicciones correctas superiores al 90%, lo que robustece la importancia de las variables utilizadas en la explicación de la probabilidad de clasificación de los subsectores.

Por otro lado, los tres modelos explican su probabilidad de ocurrencia a través de las tasas de crecimiento de la Población Ocupada Total, la Productividad y el Valor Agregado Bruto de 1999 a 2004. Dichas variables, en conjunto, tienen un efecto similar en los modelos, por ejemplo, para el Ineficiente-estancado (se compone de 21 subsectores), al darse una disminución en la Productividad y un aumento en la POT, un subsector será 3.14 veces más probable de que esté en dicha clasificación. En el caso de la clasificación de Reconversión-reestructuración (agrupa 18 subsectores), si crecen la productividad y la POT, la probabilidad de caer en dicha clasificación se multiplica por 2.95 veces. Finalmente, en el modelo de Declive (12 subsectores), al disminuir la Productividad y la POT, la probabilidad de pertenecer a esa clasificación se multiplica por 2.75 veces.

7. Conclusiones.

Una de los principales resultados de este se identificó con este ejercicio es que la economía de Juárez tuvo una tasa negativa de crecimiento del empleo durante el período 1999-2004, situación que contrasta con la tasa de variación del empleo del Estado. De esta forma, la economía de Juárez pierde dinamismo y capacidad como generadora de empleo y su importancia relativa en la región se ve disminuida.

Por otra parte, al clasificar el comportamiento de los subsectores económicos de Ciudad Juárez tomando en cuenta las variaciones en el empleo, la

productividad y el producto, conforme al análisis y propuesta de Camagni, se puede decir que si bien 20 subsectores se encontraban en una situación de desarrolló óptimo con nivel de empleo creciente, éstos tenían una representación mínima como empleadores en el mercado laboral de la frontera.

Asimismo, el período recesivo del 2001-2002 también arroja un saldo de suma importancia en el desenvolvimiento sectorial y el mercado laboral de la ciudad: 18 subsectores de la economía estuvieron inmersos en un proceso de reconversión, de tal forma que incrementaron su productividad pero disminuyeron la cantidad de trabajadores ocupados. Cabe agregar que estos subsectores ocupaban casi el 75% de la población ocupada en 1999, por lo que el impacto de la reestructuración, que bien puede relacionarse con un cambio tecnológico, fue altamente negativo para el nivel de empleo de la ciudad.

Por otra parte, el ejercicio reveló el grado de vulnerabilidad de los mercados laborales, ya que hasta 33 subsectores económicos se encontraban en una situación negativa de declive, estancamiento o ineficiencia, lo que muestra el riesgo de la población ocupada en actividades que no han reaccionado de manera adecuada a las condiciones adversas de la economía.

En lo general bien se puede decir que la propuesta de análisis de Camagni, ajustada a la visión sectorial es de gran utilidad para una exploración más detallada del comportamiento de los mercados laborales en Juárez.

Bibliografía y fuentes de información

- Banco Mundial (2009), Indicadores Económicos 1998-2004.
- Camagni, Roberto (1984), "Les modèles de restructuration économique des régions européennes pendant les années 70", en Philippe Aydalot (ed.), *Crise et espace*, Francia, Económica, pp. 9-37.
- INEGI (2009), Censos Económicos 1999 y 2004.
- INEGI (2009), Encuesta Nacional de Empleo Urbano 1998-2003.
- Nordhaus, William D. (2002), "The recent recession, the current recovery and stock prices", en *Brooking Papers on Economic Activity*, Vol. I, pp. 199-200.

Anexo A1
Tasas de variación del empleo, productividad y producto
Categorías de comportamiento por subsector
Ciudad Juárez, 1999-2004

Clave subsector	Signo de la tasa de variación			Categoría de comportamiento
	N	Y/N	Y	
212	+	+	+	Óptimo
222	+	-	-	Estancamiento
236	+	-	+	Ineficiencia
237	-	+	+	Reconversión
238	-	+	-	Reestructuración
311	+	+	+	Óptimo
312	+	-	-	Estancamiento
314	+	-	+	Ineficiencia
315	-	+	-	Reestructuración
316	-	+	-	Reestructuración
321	-	-	-	Declive
322	-	-	-	Declive
323	-	-	-	Declive
324	-	-	-	Declive
325	-	+	+	Reconversión
326	+	+	+	Óptimo
327	-	+	-	Reestructuración
331	-	+	+	Reconversión
332	-	+	-	Reestructuración
333	+	+	+	Óptimo
334	-	+	+	Reconversión
335	-	+	+	Reconversión
336	-	+	+	Reconversión
337	-	+	+	Reconversión
339	+	+	+	Óptimo
431	-	+	+	Reconversión
432	-	-	-	Declive
433	+	+	+	Óptimo
434	-	+	-	Reestructuración
435	+	-	-	Estancamiento
436	+	-	-	Estancamiento
437	-	+	+	Reconversión
461	+	-	-	Estancamiento
462	+	-	-	Estancamiento
463	-	-	-	Declive
464	+	+	+	Óptimo
465	+	-	-	Estancamiento
466	+	-	-	Estancamiento
467	+	-	-	Estancamiento
468	+	-	-	Estancamiento
469	-	-	-	Declive
484	+	+	-	Óptimo
485	+	-	-	Estancamiento
487	+	+	+	Óptimo
488	-	+	-	Reestructuración
492	-	-	-	Declive
511	+	+	+	Óptimo
512	+	-	-	Estancamiento
513	+	-	-	Estancamiento
514	-	-	-	Declive

522	+	+	+	Óptimo
523	+	+	+	Óptimo
524	+	+	-	Óptimo
531	+	+	+	Óptimo
532	-	+	+	Reconversión
541	-	-	-	Declive
551	+	-	-	Estancamiento
561	+	+	+	Óptimo
562	+	+	+	Óptimo
611	+	+	+	Óptimo
621	+	-	-	Estancamiento
622	-	+	-	Reestructuración
623	+	+	+	Óptimo
624	+	+	+	Óptimo
711	+	-	-	Estancamiento
713	+	+	+	Óptimo
721	+	-	-	Estancamiento
722	-	-	-	Declive
811	-	-	-	Declive
812	+	-	-	Estancamiento
813	+	-	-	Estancamiento

Fuente: Elaboración propia.

Anexo A2
Descripción de subsectores económicos

Clave de subsector	Descripción de subsector
212	Minería de minerales metálicos y no metálicos, excepto petróleo y gas
222	Agua y suministro de gas por ductos al consumidor final
236	Educación
237	Construcción de obras de ingeniería civil y obra pesada
238	Trabajos especializados para la construcción
311	Industria alimentaria
312	Industria de las bebidas y del tabaco
314	Confección de productos textiles, excepto prendas de vestir
315	Fabricación de prendas de vestir
316	Fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos, excepto prendas de vestir
321	Industria de la madera
322	Industria del papel
323	Impresión e industrias conexas
324	Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón
325	Industria química
326	Industria del plástico y del hule
327	Fabricación de productos a base de minerales no metálicos
331	Industria metálicas básicas
332	Fabricación de productos metálicos
333	Fabricación de maquinaria y equipo
334	Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos
335	Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y accesorios eléctricos
336	Fabricación de equipo de transporte
337	Fabricación de muebles y productos relacionados
339	Otras industrias manufactureras
431	Comercio al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco
432	Comercio al por mayor de productos textiles y calzado
433	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, de perfumería, accesorios de vestir, artículos para el esparcimiento
434	Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias, para la industria y materiales de desecho
435	Comercio al por mayor de maquinaria, mobiliario y equipo para actividades agropecuarias, industriales y de servicios
436	Comercio al por mayor de camiones
437	Intermediación y comercio al por mayor por medios masivos de comunicación y otros medios
461	Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco
462	Comercio al por menor en tiendas de autoservicio y departamentales
463	Comercio al por menor de productos textiles, accesorios de vestir y calzado
464	Comercio al por menor de artículos para el cuidado de la salud
465	Comercio al por menor de artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal
466	Comercio al por menor de enseres domésticos, computadoras y artículos para la decoración de interiores
467	Comercio al por menor de artículos de ferretería, tlapalería y vidrios
468	Comercio al por menor de vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes
469	Intermediación y comercio al por menor por medios masivos de comunicación y otros medios
484	Autotransporte de carga
485	Transporte terrestre de pasajeros, excepto por ferrocarril

487	Transporte turístico
488	Servicios relacionados con el transporte
492	Servicios de mensajería y paquetería
511	Edición de publicaciones y de software, excepto a través de internet
512	Industria fílmica y del video, e industria del sonido
513	Radio, televisión y otras telecomunicaciones
514	Suministro y procesamiento de información
522	Actividades intermediación crediticia y financiera no bursátil
523	Actividades bursátiles cambiarias y de inversión financiera
524	Compañías de fianzas, seguros y pensiones
531	Servicios inmobiliarios
532	Servicios de alquiler de bienes muebles
541	Servicios profesionales, científicos y técnicos
551	Dirección de corporativos y empresas
561	Servicios de apoyo a los negocios
562	Manejo de desechos y servicios de remediación
611	Servicios educativos
621	Servicios médicos de consulta externa y servicios relacionados
622	Hospitales
623	Residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud
624	Otros servicios de asistencia social
711	Servicios artísticos y deportivos y otros servicios relacionados
713	Servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos
721	Servicios de alojamiento temporal
722	Servicios de preparación de alimentos y bebidas
811	Servicios de reparación y mantenimiento
812	Servicios personales
813	Asociaciones y organizaciones

Fuente: INEGI.

PROPUESTA DE CLÚSTER CÁRNICO PORCÍCOLA PARA LA REGIÓN DEL BAJÍO OCCIDENTAL DEL LERMA.

Dr. Martín Manuel Checa-Artasu
Dep. Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana campus Iztapalapa
E-mail: martinchecaartasu@gmail.com

M.C. Oriana Zaret Gaytán Gómez
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
E-mail: oriana_gaytan@hotmail.com

Introducción

La Piedad de Cavadas en Michoacán se convirtió en el principal productor nacional de carne de cerdo entre 1975 y 1985. En esos años apuntaba una cabaña porcina de entre 800.000 y 1.500.000 de cabezas que representaban la quinta parte de lo que se producía en México (Pérez Espejo, 2006:54). En su entorno aglutinaba una microrregión con la misma especialización productiva formada por los municipios de Numarán en Michoacán, Pénjamo en Guanajuato y Degollado en Jalisco. Esta especialización ha propiciado que en diversos estudios y análisis, estos municipios hayan sido agrupados en la Región Bajío Occidental Lerma (BID, 2007; PRODECOL-UNIVA, 2009, Rosas, 2009). Veinticinco años más tarde, en esa microrregión existen apenas 250.000 cabezas y su red empresarial sólo presenta aquellos porcicultores que supieron diversificarse e intervenir en alguno de los puntos de la cadena de producción de la carne de cerdo, especialmente la elaboración de cárnicos o en el rubro de la fabricación de alimentos balanceados.

Esa rápida decadencia fue fruto de las sucesivas crisis tanto internas: enfermedades en la cabaña porcina, problemas ambientales y escasa adaptación a los mercados y a la competencia; como externas: aumento de los precios de los granos y los efectos de las crisis financieras. Todo ello coincidió con el desplazamiento y tecnificación de la cabaña a áreas más propicias, ya fuese por mejores condiciones ambientales como por ventajas fiscales.

Aún así, la actividad porcícola que aún permanece en el área, genera empleos para aproximadamente 5.000 personas y presenta a cinco grupos agroindustriales, familiares y de tamaño medio, dedicados al procesamiento de productos cárnicos derivados del cerdo, así como a la elaboración de alimentos balanceados para la ganadería o la comercialización de granos (NU-3, Delta, Kasto, Esbra, Salvi y RLA). La

presencia de estas empresas notablemente especializadas y el control que aún ejercen sobre la actividad porcicultora de la región nos lleva a proponer la creación de un clúster cárnico porcícola que permita generar las interconexiones necesarias entre los cinco grupos agroindustriales existentes y con los pequeños y medianos productores de la región para de esta forma poder estandarizar procesos, que pasan por la integración de los cinco eslabones existentes en la cadena productiva de la carne de cerdo (Ganado en pie, carne canal, cortes, embutidos y consumidor final). Una propuesta que además, busca mejorar los procesos de calidad, venta y distribución con la finalidad de acelerar una necesaria internacionalización y de paso, generar sinergias y emprendimientos en la región. El trabajo, aquí presentado, es ciertamente, preliminar, ya que sólo presenta el panorama del subsector analizado en la región dada y las bases sobre las que pudiera sustentar un posible clúster cárnico porcino. Sin embargo, la propia dinámica política del subsector, sus sinergias y formas de proceder a lo largo de 30 años relativizan este análisis y las posibilidades reales del mismo, ya que estas pasan por un verdadero cambio de mentalidad y de actitud en las maneras de operar, ya sea de los grandes grupos existentes como de los productores porcicultores medianos de la región. Así mismo, el análisis requiere de mayor detalle para conocer las actitudes y estrategias empresariales que las actuales empresas están siguiendo. El mismo requiere cuantificar de algún modo, el flujo de relaciones entre este sector productivo y los principales agentes del territorio, en aras de desarrollar una red socioinstitucional que coadyuve a la integración de este clúster en el desarrollo local de la región de análisis. Finalmente, cabe decir que esta propuesta surge en el marco del proyecto prospectivo: *Modelo de desarrollo territorial integrado para la región de La Piedad*, financiado por los Fondos Mixtos CONACYT y Gobierno del Estado de Michoacán.

Breve apunte metodológico.

No está de más señalar que para este trabajo se atendió a la conceptualización de clúster propuesta por Michael Porter. Este lo definió como un grupo geográficamente próximo de compañías interconectadas e instituciones asociadas, en un campo particular, vinculadas por características comunes y complementarias. Incluyendo compañías de productos finales o servicios, proveedores, instituciones

financieras y empresas en industrias conexas (Porter, 1998: 78). Se entiende, por tanto, que un clúster es una concentración sectorial y/o geográfica de empresas que se desempeñan en un campo determinado o en actividades estrechamente relacionadas, las cuales se integran de manera vertical y horizontal para llevar a cabo una acción conjunta en búsqueda de eficiencia colectiva. La concentración geográfica permite aprovechar rendimientos de escala a través de:

- Localización de la producción en el entorno inmediato este se utiliza con mayor intensidad y no se requiere del mercado externo para el abastecimiento de muchos insumos.
- Externalidades de demanda. Los bienes que surgen del sector agropecuario, muchos de ellos alimentos con alto valor agregado, son de consumo masivo en centros urbanos grandes. Esto permite aprovechar rendimientos crecientes a escala en logística, particularmente en transportes.
- Mercado laboral conjunto. La mano de obra, puede encontrar un mercado laboral más estable si hay empresas agropecuarias aglomeradas.
- Externalidades tecnológicas. La presencia de empresas agroindustriales aglomeradas puede contribuir a intensificar las relaciones entre profesionales, la formación de centros de investigación, así como, generar y potenciar la transmisión de conocimientos tácitos y explícitos.
- Desarrollo de proveedores especializados. Un mercado basado en un sector con competitividad externa tiene estabilidad en el tiempo y mercados alternativos entre los cuales optar (internos y externos) ante los cambios de ambiente macroeconómico. La estabilidad implica planes de largo plazo, esenciales para el desarrollo de proveedores especializados.

Atendiendo a todo ello, para la posible conformación de un clúster cárnico porcícola en la región de estudio se procedió al análisis de la misma, tomando como punto de partida la serie de trabajos que sobre esta se habían elaborado en época reciente (BID, 2007, PRODECOL-UNIVA, 2009; Rosas, 2009). Esa información determinó la significativa presencia de producción porcicultora en la región y la generación de una serie de estrategias de integración sectorial de la misma a lo largo de varias décadas. Sin embargo, se estimó oportuno confrontar esas informaciones a través de un análisis

cuantitativo de los datos de producción manufacturera para los tres municipios asignados al clúster. Este tuvo como base el Proyecto IOED (Identificación de Oportunidades Estratégicas para el Desarrollo) que Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey generó. En el mismo, se definieron los clústeres más prometedores para cada una de las 32 entidades federativas. Para ello, se tomó como referencia las clases de producto más prometedoras para la conformación de clústeres, valorados en función de las clases de producto de código SCIAN a 6 dígitos y que resultaban prominentes para para dos o tres valores como son: clasificación por peso económico, clasificación por especialización (índice de concentración) y la clasificación por competitividad (Shift share). Para el caso que nos ocupa, amén de la determinar una regionalización basada en la organización municipal y por tanto, menor a la de un Estado, se adaptaron los valores al peso económico, así como al índice de concentración, dejando para posteriores trabajos, dada su complejidad, el *shift share*.

La actividad porcícola en México: panorama reciente.

Para comprender, el devenir de la actividad porcícola en la Región Bajío Occidental Lerma vale pena, hacer una rápida incursión en la reciente evolución del sector porcino a nivel nacional. Está se puede dividir en tres grandes etapas (Rosas, 2009: 49).

Auge de la actividad porcícola en México (1972-1986)

Durante este periodo la actividad se intensificó y especializó, aumentando la producción a un ritmo de aproximadamente el 9% anual. Ello conllevó que la producción se triplicase, ya que pasó de 573.000 toneladas de carne de cerdo en 1972 a 1.400.000 en 1983 (Rosas, 2009: 57).

A principios de la década de los setenta, la zona de mayor importancia porcícola, tanto por la concentración de piaras como por el número de personas involucradas directamente e indirectamente, era la del centro-occidente, conformada por los estados de Guanajuato, Michoacán, Querétaro, Jalisco y Estado de México y en la que la región entorno a La Piedad tenía un papel significativo. La región del centro-occidente se caracterizaba por ser principalmente un centro de acopio, en donde se engordaban animales siguiendo sistemas tradicionales de producción, es decir, bajo prácticas de

manejo inadecuados, sin instalaciones específicas, con condiciones sanitarias deficientes y con un escaso asesoramiento técnico. Para la década de los ochenta, la dinámica porcícola se modificó considerablemente. La implementación de granjas de ciclo completo y la utilización de técnicas más eficientes en las distintas etapas de producción les permitió obtener mayores volúmenes de carne a algunas entidades. De esta forma, casi el 75% de la producción nacional fue generada por tan solo 9 estados. Estaban a la cabeza: Jalisco con más de 282.000 toneladas, Michoacán con 169.000, y Sonora con 125.000 (Rosas, 2009: 59).

La transformación de la actividad (1984 – 1997)

Durante esta etapa, el auge de la porcicultura empezó a declinar, en gran medida a causa de las constantes recesiones económicas ocurridas en el país, y el cambio en la política económica, en particular en el capítulo agropecuario. Las consecuencias de la crisis para la actividad fueron muy variadas, desde la reducción del consumo de la carne por la pérdida del poder adquisitivo de la población; el incremento en las tasas de interés ocasionando la reducción del financiamiento lo que dificultó la capitalización de los productores; hasta los movimientos inflacionarios de los precios que modificaron los costos de producción (Hernández, 2000:111).

En 1984 se destinaban al mercado, 1.455.000 toneladas de carne de puerco, aproximadamente el 50% del total de la producción ganadera nacional. Para 1997, la situación cambió drásticamente, la carne de pollo fue la que más se producía, 1.442.000 toneladas (38.1%), después la de vacuno, 1.340.000 toneladas (35.4%) y en tercer lugar la carne de cerdo con 939.000 toneladas (25%). El descenso en esos casi tres lustros fue del 35,4%, (Rosas, 2009: 75).

La problemática actual (1998 – 2010)

A principios del año 2000, muchos porcicultores, especialmente de tamaño medio y pequeño, dejaron la actividad y cerraron sus granjas. Se estima que la reducción fue de aproximadamente 40%, causando una seria pérdida de empleos directos e indirectos (Tinoco, 2004; citado por Rosas, 2009:77). A pesar de ello, los niveles de producción se mantuvieron estables e incluso crecieron un poco, ya que en 1998 había 961.000 toneladas de carne de cerdo y para el 2005 alcanzó 1.103.000 toneladas. Sin embargo, al comparar los porcentajes con las otras especies, se

observa que la porcicultura va decreciendo su participación en la producción ganadera nacional, en 1998 aportaban 24% y en 2005 se redujo a 21% (Rosas, 2009). La reducción de porcicultores, sin embargo opera en sentido contrario en dos estados del país: Sonora y Yucatán, donde los productores inician un proceso de integración y vinculación en lo que se refiere a su inserción y posicionamiento en el mercado.

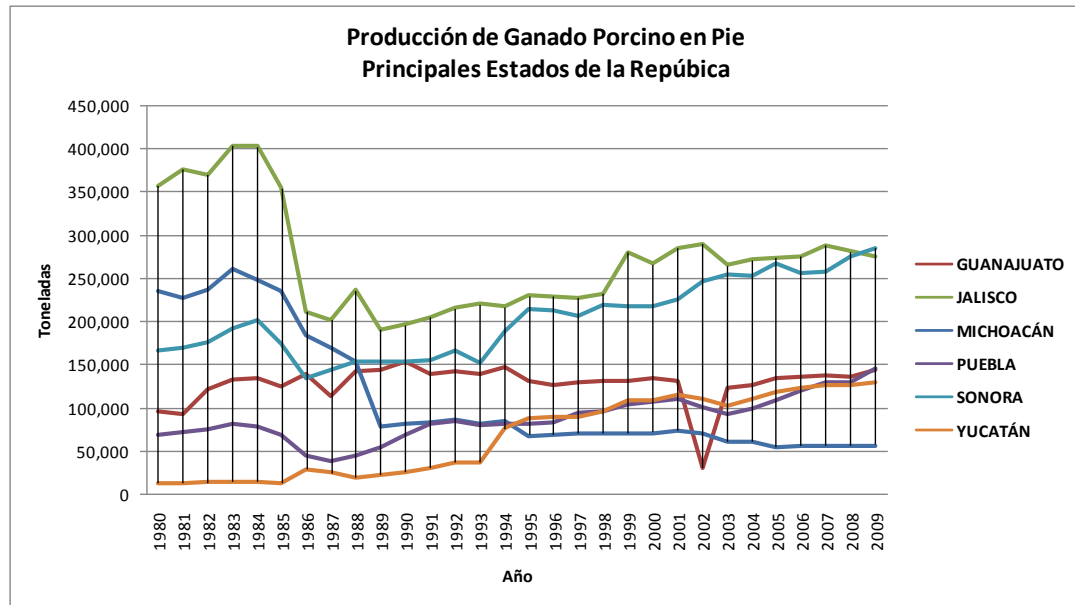
La actual distribución de la producción porcícola en México

La concentración de la producción en porcicultura por Estados es cada día más evidente. Dos entidades, Sonora (19%) y Jalisco (18%), concentra el 37%% de la producción nacional. Es importante señalar la dicotomía que se determina en las dos principales entidades productoras, ya que mientras Sonora muestra una clara orientación a los procesos de exportación y una vinculación organizada, entre los productores en Jalisco está apenas existe y están enfocados al abasto nacional (CGG-SAGARPA, 2009:23).

Puebla y Guanajuato son entidades que participan cada uno con el 9% de la producción nacional. Ambas están enfocadas al abasto nacional, desde la dispersión en la acción de los porcicultores. Lo mismo sucede con Michoacán, que representa el 4% de la producción. Yucatán, quien participa con el 9% de la producción nacional está enfocada tanto al abasto nacional como al internacional, llevando a cabo en los últimos años exportaciones a los países de Corea del Sur y Japón, todo ello acompañado de procesos de integración entre los productores.

Una mirada cronológica con respecto a los incrementos o decrementos de la producción de ganado porcino en las últimas tres décadas. Nos revela como la tendencia a la baja reportada en la década de los ochenta, ha sido totalmente revertida en los estados de Jalisco y Sonora. Mientras, el estado de Guanajuato sufre un estancamiento de más de dos décadas para desplomarse debido a una fuerte crisis en el 2002 de la que logrará recuperarse, pero solo para alcanzar niveles de producción parecidos a los de la década de los noventa sin lograr algún avance (ver gráfico 1).

Gráfico No 1



Fuente: Elaboración propia con base en datos de SAGARPA- SIAP

Mientras, en Michoacán se reporta una continuada caída desde la década de los ochenta, mostrándose más pronunciada a finales de esa década y que sigue esa tendencia hasta nuestros días. Por el contrario el estado de Yucatán, en la década de los ochenta parte casi de un inventario de cero y hoy en día tiene niveles de producción por arriba de Michoacán y muy parecidos a los de Puebla y Guanajuato.

Dada la evolución de estas cifras, vale la pena hacer una sucinta una reflexión en relación a la forma de producción en Sonora y en Yucatán. Según Leyva, Cobos y Mendoza (2009:76), el crecimiento de la producción en el estado de Sonora se sustentó básicamente: en el incremento de las exportaciones y de los procesos asociados para estímulo de estas, el acceso apropiado a insumos productivos, una condición zoonosanitaria adecuada que permitió la reducción de costos en tratamientos y la existencia de empresarios del sector que ya mostraban una integración vertical de su producción. Todo ello ha conllevado una tasa de crecimiento anual en los últimos años del 2.1%.

Un contexto similar se observó en el caso de Yucatán, cuyo subsector porcícola creció a una tasa de 2.61%. De los elementos mencionados para Sonora, en el caso de Yucatán la única diferencia es el abasto de insumos, centrado en granos de

importación a precios asequibles, debido a la cercanía de los puertos de abasto que proveen el grano desde Estados Unidos (Leyva, Cobos; Mendoza, 2009:77).

Por su parte, en el estado de Jalisco se desarrolla gran parte de la porcicultura de los estados del centro occidente del país, con un incremento anual del 1.39% para el periodo 2006-2009. Aquí, se registra el crecimiento de productores y una tendencia a la integración vertical, la cual dista aún, de la alcanzada en Sonora y Yucatán. Otra diferencia es la desventaja en términos de una fuerte competencia por el acceso a granos forrajeros de producción, compite con los poricultores de Michoacán y Guanajuato, y la falta de conectividad con los puntos de provisión de granos de importación. Ello lleva a un encarecimiento de la producción en uno de los tramos indispensables para esta (Leyva, Cobos; Mendoza: 2009: 78).

Dimensiones de sector porcino en México

La dimensión de la producción porcina en México tiene una notable significación en la relación a la cifras de empleabilidad, ya que esta, genera 49 mil empleos directos y 245 mil indirectos. A los que se tienen que sumar los derivados por la industria de la carne de cerdo: 350 mil empleos directos y 1.7 millones de empleos indirectos en todo el país. El valor de la producción de carne en canal es superior a los 30 mil millones de pesos, generando, además poco más de 320 millones de dólares anuales por exportaciones (Serrano, 2009).

Además, tiene efectos multiplicadores sobre otros sectores, ya que la cadena productiva incluye: productores de granos y oleaginosas, transportistas de alimentos para porcinos, empresas de alimentos balanceados, laboratorios de medicina veterinaria, fabricantes de equipos para granjas e industrias productoras de embutidos, carnes frías y manteca.

Uno de los sectores de mayor incidencia es el de la comercialización y producción de granos, maíz y sorgo, destinados a alimentación de los animales. En el 2008, había 15 millones de cerdos, repartidos de la siguiente manera: 9,4 en granjas tecnificadas; 3.5 en semi tecnificadas y 2.1 en traspatio) que demandan al año cinco millones de toneladas de granos (maíz y sorgo) y pastas de oleaginosas (Del Moral y Rodríguez,

2010:22). Para el 2008, las estimaciones de la demanda de granos forrajeros por parte de la porcicultura se ubicaron en 4.5 millones de toneladas (CGG-SAGARPA, 2009:15). La cierta estabilidad de precios que se había experimentado en la primera mitad de la presente década se rompió en el segundo semestre del 2006, dándose un proceso de alcista en el precio del maíz, ante la expectativa de su creciente uso en los EUA para la producción de biocombustible. Este encarecimiento del maíz en el mercado estadounidense arrastro consigo la cotización del sorgo, el cual incrementó su precio lo que conllevó a cotizarse por encima del propio maíz forrajero (CGG-SAGARPA, 2009:16). Este encarecimiento se reflejó en el precio de los alimentos balanceados para porcinos, incrementándose en un 46.7% en los últimos tres años. Con base en la información del INEGI, el precio del alimento comercial para ganado porcino se incrementó de 2.9 pesos por kg en 2006 a 4.03 pesos en 2008 (CGG-SAGARPA, 2009:14).

El consumo de carne de cerdo en México

La carne de porcino, en el contexto de la producción nacional de carnes ha venido cediendo terreno frente a la de pollo, la que ha experimentado un crecimiento permanente y de mayor medida que el resto de las producciones cárnicas del país. De esta forma, la carne de porcino aportó prácticamente el 21% de la producción de carnes (CGG-SAGARPA, 2009:7).

Así, la porcicultura mexicana ha pasado, en las últimas décadas, de ser el producto más consumido a ser el tercero, después de la carne de pollo y la de res, ello ha implicado importantes transformaciones tanto en su estructura interna como en el entorno económico que genera. Estas transformaciones pasan por una mayor tecnificación de la producción y el acercamiento al consumidor por medio de otros productos más sofisticados. Así, la producción de carnes frías y embutidos ha tenido un notorio dinamismo en los últimos 5 años, con crecimiento promedio anuales de 3.4% y reportando en 2008 una producción de 595,400 toneladas. Hay que precisar que la producción de carnes frías y embutidos con base en carne de porcino representan el 50% de la producción total de esta rama industrial (CGG-SAGARPA, 2009:14). La producción de jamones representa el 41.6% del total del sector cárnico porcino. El ritmo

de expansión de la producción de jamones en los últimos 5 años ha sido de 3.7% anual aportando 247,6000 toneladas (CGG-SAGARPA, 2009:14).

El consumo de productos porcícolas se divide en productos nacionales e internacionales. Respecto esto, cabe mencionar algunos considerandos.

Una vez que el gobierno eliminó los permisos y los aranceles a la mayor parte de los productos pecuarios en 1988, a raíz de la firma del TLCAN, en el mercado mexicano se duplicó la presencia de la oferta de carne de porcino estadounidense, desarrollándose una idea de afectación el sector porcícola nacional (Del Moral *et al*, 2008:271). Sea como fuere, las exportaciones de carne de cerdo USA tuvieron un continuo ascenso hasta 1994, cuando representó el 23.4% del consumo (Pérez Espejo, 1996: 89). A partir de ese momento, las importaciones han tomado relevancia en el consumo nacional, al pasar de 12% en 2002 a 27% en 2008. Corroborando estas cifras, según la Secretaría de Economía y su Sistema de Información Arancelaria Vía Internet (SIAVI), en 2009, México importó 513.000 toneladas de carne de cerdo y exportó 53.000 toneladas.

El análisis de las 6 fracciones arancelarias a través de las que se importan estas carnes, muestra que se mantiene la preferencia por la importación de producto fresco o refrigerado, ocupando el 80% de las importaciones. Las piernas y espaldilla continuó con el mayor porcentaje de las operaciones de importación, con un promedio del 67%, en lo últimos tres años. El componente de carne en canal se ha reducido para ocupar solamente el 4.7% cediendo su participación a las carnes en cortes específicos que en 2008 significaron prácticamente el 29% de las importaciones (CGG-SAGARPA, 2009:28). Otros productos de cerdo que México importa son los embutidos que han aumentado notablemente su entrada en el país desde principios de este siglo.

En lo referente a las exportaciones mexicanas, la carne de porcino producida ha venido incrementando su participación en los mercados exteriores. En 2008, las exportaciones de carnes y productos porcícolas llegaron a las 67.800 toneladas, significando ingresos por 320 millones de dólares. En este total, 66.4000 toneladas, correspondían a carne y 1.400 a grasa y pieles procesadas (CGG-SAGARPA, 2009:30).

Según Duarte (2009), el valor de las importaciones de carne de cerdo hacia México en el 2008 fue de alrededor de 658 millones de dólares (mdd), mientras que sus exportaciones alcanzaron los 325 mdd. Esto nos habla de un déficit para el 2008 de 333 mdd. México produce aproximadamente 1.200,000 toneladas, de las que se exportan sólo 70,000 toneladas. Lo que se traduce en que los márgenes para la exportación todavía pueden crecer y que los productores deben fortalecer su presencia en el exterior.

Evolución de la porcicultura en la Región Bajío Occidental Lerma.

Como decíamos más arriba, hace 30 años, la región que comprende los municipios de Pénjamo, en el Estado de Guanajuato; Degollado, en el de Jalisco, y La Piedad de Cavadas y Numarán, en el de Michoacán, era considerada como una de las principales zonas productoras de ganado porcino de México. Esa consideración requiere, cuando menos, una sucinta explicación.

Fue a lo largo de la década de los cincuenta del siglo, que la tradicional ganadería de traspatio y zahúrda se complejiza en la región de La Piedad. De forma paulatina, se aumenta la producción de lechones, de cerdos para carne y para engorde, dando pie a una progresiva acumulación de rebaños en manos de diversas familias que fungirán como iniciadores de empresas que años más tarde controlaran de forma masiva el sector en ese entorno regional. Un control que venía determinado por la desagregación de dos procesos vinculados a la cría del cerdo: el engorde y la cría de lechones. Esta última quedará en manos de la propietarios de zahúrdas y de traspatio, mientras que la primera será asumida por los porcicultores que poco a poco se tecnificaran, acumularan cabaña y crearan dependencias perversas con los criadores de lechones (Pérez Espejo, 2006: 54).

Es precisamente, en la década de los setenta que se produce un aumento exponencial en la producción porcícola que derivará en la creación de las primeras tramas empresariales bien fincadas en el sector agroindustrial local e incluso, regional. En la década siguiente se daba en La Piedad de Cavadas y en la vecina localidad de Santa Ana Pacueco, perteneciente al municipio de Pénjamo, Guanajuato una gran concentración de la actividad porcícola y de algunas de las cadenas productivas asociadas a ella. Así, en los primeros años ochenta había entre un millón y un millón y

medio de cabezas en el núcleo regional según algunas opiniones, aunque los cálculos más cautos sólo hablan de 800 mil unidades (Leyva y Ascencio, 1991:101). Cabe recordar aquí, que La Piedad se asienta en un meandro de 12 kilómetros del río Lerma. Esta corriente, además hace las veces de frontera interestatal entre Michoacán y Guanajuato. Justo, en el lado guanajuatense se extendía los antiguos terrenos de la hacienda de Santa Ana Pacueco.

Muchas de esas cabezas se concentraban en unas pocas manos, dando una distribución, al menos por lo que se refiere a centros productores de la siguiente forma (Pérez Espejo, 1986: 145):

- Seis productores de gran tamaño con piaras de más de 15 mil cabezas que acumulaban el 45% de la cabaña porcina.
- Sesenta y seis productores medianos con granjas de entre mil y 15 mil puercos. Estos concentraban el 51% de la cabaña.
- Cincuenta pequeños porcicultores, con piaras de entre cien y mil cerdos cada uno y que apenas concentraban el 4% de las existencias.

Según Leyva y Ascencio (1991:99), el desarrollo de un grupo reducido de grandes porcicultores, e incluso, de medianos, en La Piedad de Cavadas está íntimamente relacionado con la confluencia de varios factores (Leyva y Ascencio, 1991: 99):

- La situación geográfica del municipio y la ciudad, situada en un vértice interestatal con tres entidades.
- El desarrollo carretero generado desde la década de los sesenta y que permite a la población conectarse plenamente con Guadalajara y el Distrito Federal, así como con las principales ciudades de su entorno regional y estatal.
- El apoyo político y económico del piedadense Humberto Romero Pérez, quien fuera secretario particular del presidente Adolfo López Mateos (1958-1964) y anteriormente jefe de prensa del gabinete de Ruíz Cortines. Siendo diputado y presidente de comisión de comercio de la cámara de diputados promovió el subsidio de maíz que recibieron los entonces incipientes engordadores piedadenses e incidió en la mejora de no pocas infraestructuras (Martínez Álvarez, 2003:422-423).

- La existencia de una tradición porcícola local, anclada en el mundo colonial y sobretodo, en el mundo de las haciendas porfirianas.
- La posibilidad de articular un hinterland tributario en lechones y producción de sorgo, todo derivado del fuerte impulso de la producción porcícola.
- La existencia de contactos con empresas trasnacionales impulsoras del paquete tecnológico modernizador y la presencia de fuertes capitalistas locales que invirtieron en la engorda de cerdos al ver decaer la rama productiva en que operaban.

Además de ello, el crecimiento urbano de La Piedad de Cavadas, derivado de la necesidad de mano obra para trabajar el sector y la generación de servicios para y por el sector porcicultor, propicio el desplazamiento de la mayoría de los grandes engordadores a terrenos baldíos (Checa, 2010). Estos fueron comprados en las cercanías del núcleo urbano de La Piedad, en el lado guanajuatense del río Lerma, aprovechando la disponibilidad de terrenos propiciada por la reforma agraria en la hacienda de Santa Ana Pacueco. Allí, además se daban mayores facilidades para la instalación de grandes bodegas y granjas que permitían encauzar la infraestructura hacía una actividad plenamente industrial. Según Rosas (2009), las principales causas de la ubicación en Santa Ana Pacueco fueron: la existencia de terrenos planos, accesibilidad de agua, un precio más bajo de los terrenos y un mayor apoyo, -reducción de impuestos-, por parte del gobierno de Guanajuato para las instalaciones de las granjas.

Es precisamente, en este momento, en el periodo (1984-1997), que se fundan las principales empresas, integradas por las siguientes familias: Los Bribiesca fundan en 1983 el Grupo Delta, que se especializará en la producción de cárnicos y mantecas, Los Saldaña y Villaseñor, se unen para crear el grupo Salvi en 1975, Los García León fundan el grupo Nu-3 en 1985, dedicado tanto a la fabricación de alimentos para el ganado, como a la producción cárnica, Los Espinoza hacen lo propio con Agroindustrias Esbra y la familia Mares desarrolla el grupo Dar en 1989. Finalmente, Casto Saldaña funda el Grupo Kasto, especializado en la comercialización de granos y de alimentos balanceados y que sólo puntualmente entrará en el negocio porcicultor (Uzeta, 1997: 38-41; Rosas, 2009) y Ramón López Aguirre, desarrolla el grupo RLA,

dedicado a producción de lechones y cerdo y más tarde, a la comercialización de insumos pecuarios y alimentos para ganado, así como, al arrendamiento de inmuebles, a los desarrollos inmobiliarios y a la comercialización de combustibles y lubricantes (gasolineras).

Vale la pena destacar que las sinergias productivas de estos grupos permitieron el desarrollo empresarial de algunos laboratorios farmacéuticos veterinarios para atender las necesidades del sector y que surgieron en estos momentos: Laboratorio Piedadense (LAPISA), creado en 1978 y Química FARVET, creada en 1984. De igual forma, se conformaron iniciativas que buscaban el abasto de granos necesario para la producción de alimentos para el ganado, siendo los casos más relevantes, FOLAPSA, promovida inicialmente por la asociación de porcicultores de La Piedad en 1966, Nutrimentos Concentra, SA de CV, creada en 1990, Albapesa, SA de CV, acopiadora de sorgo e importadora de granos; IPASA de CV dedicada a la fabricación de implementos para la porcicultura, iniciada en 1978 y Comercializadora en nutrientes agropecuarios, SA de CV (Gómez *et al*, 2006:188).

Esos grupos son los que propiciaron el desarrollo de una porcicultura tecnificada en la región durante el periodo 1998-2007 y promoverán una creciente diversificación de actividades. Esta fue, sin duda, una respuesta a la serie de crisis sanitarias que habían afectado a la cabaña en la región y sobre todos a los efectos de las alzas de precios y crisis financieras. Esta respuesta se desarrolló bajo las siguientes características (Rosas, 2009: 153):

1. Instalaciones con sistemas para el control de temperatura y humedad, con el que se reduce la incidencia de enfermedades y los costos por concepto de medicinas.
2. Sistemas computarizados y automatizados para el manejo de las instalaciones.
3. Se utilizan nuevos materiales que propicia menos accidentes de los animales y facilitan la limpieza de las granjas.
4. Se incorpora el uso de tecnología genética con razas más resistentes y susceptibles a engordar.
5. La utilización de alimentos cada vez más especializados y fáciles de metabolizar para favorecer la conversión alimenticia del cerdo.

A partir de inicios del siglo XXI, estos grupos serán los que marcaran la pauta en la producción del sector cárnico porcino y en el de los alimentos balanceados. Una pauta que los datos de actividad empresarial magnifican dando una concentración notable de ese rubro en La Piedad, en el vecino municipio de Pénjamo y de forma creciente en el de Degollado en Jalisco.

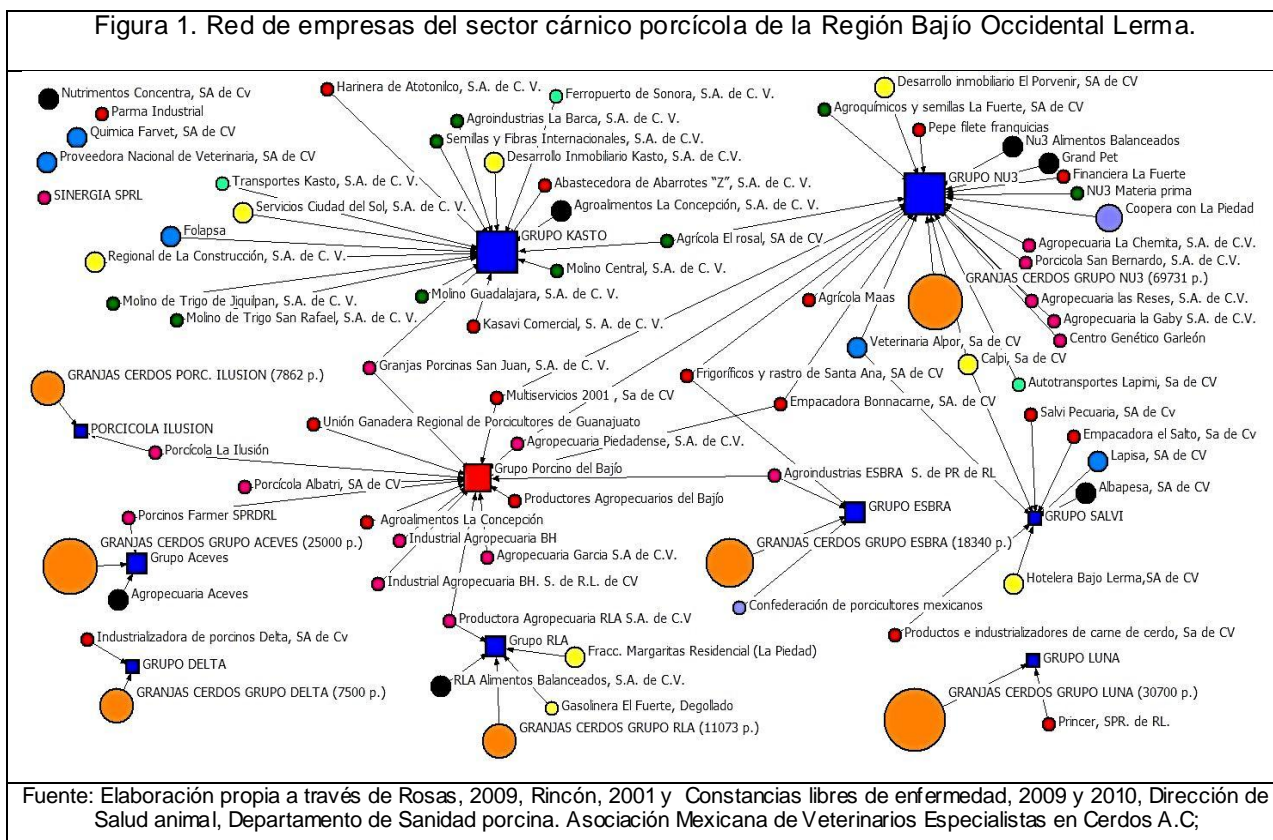
Sin embargo, eso encubre un desplazamiento notable de la cabaña porcina, que ahora se concentra ya no sólo en Santa Ana Pacueco, sino en distintas localidades próximas a esta, todas a lo largo de la carretera de Irapuato a La Piedad, cómo Laguna de Cortes o incluso Pénjamo. Los incentivos fiscales y la disponibilidad de agua, también van a ayudar a ese desplazamiento hacia Guanajuato, pero también, el desarrollo de la actividad porcícola en la vecina localidad de Degollado, a 8 kilómetros de La Piedad, en Jalisco. No hay que olvidar que la porcicultura requiere acceso a fuentes seguras de agua y topografías con poca pendiente para la construcción de lagunas de oxidación que permiten tratar las aguas residuales producidas por las descargas de las granjas, aspectos que cumplen estos municipios.

Así, la producción de cerdos se deriva hacía las necesidades de esos grupos de empresarios, que tiene su origen en La Piedad, pero que ahora diversificados, producen desde sus bases en Pénjamo en Guanajuato y en Degollado, Jalisco. Esto, además, propicia la falta de dinamismo y de independencia respecto a su selección de mercados de los porcicultores que no forman parte de los grupos familiares arriba descritos pero que dependen de ellos. A ello, se suma, la falta de unidad de los productores, todo y la existencia de diversas entidades sectoriales, mismas que están controladas por los empresarios de esos grupos industriales familiares, en algún caso desde su origen y de iniciativas de trabajo conjunto recientes y que aún deben echar andar como es el caso de la creación en 2007 del Grupo Porcícola del Bajío, conformado por los grandes grupos y medianos porcicultores para propiciar la exportación de sus productos. Además, a todo ello se suma, la competencia de otros productores nacionales que han extendido sus mercados allí donde antes arribaba el producto porcícola de la región analizada. Todo ello, ha hecho del sector conformado, no sólo por esos grandes propietarios, sino por los medianos, sea dependiente de los

subsidios y ayudas estatales y federales que como es conocido apoyan a la porcicultura indirectamente y con una serie de reducidas estrategias como son la creación reciente de Rastros TIF en los municipios que analizamos o las ayudas para la adecuación de instalaciones¹.

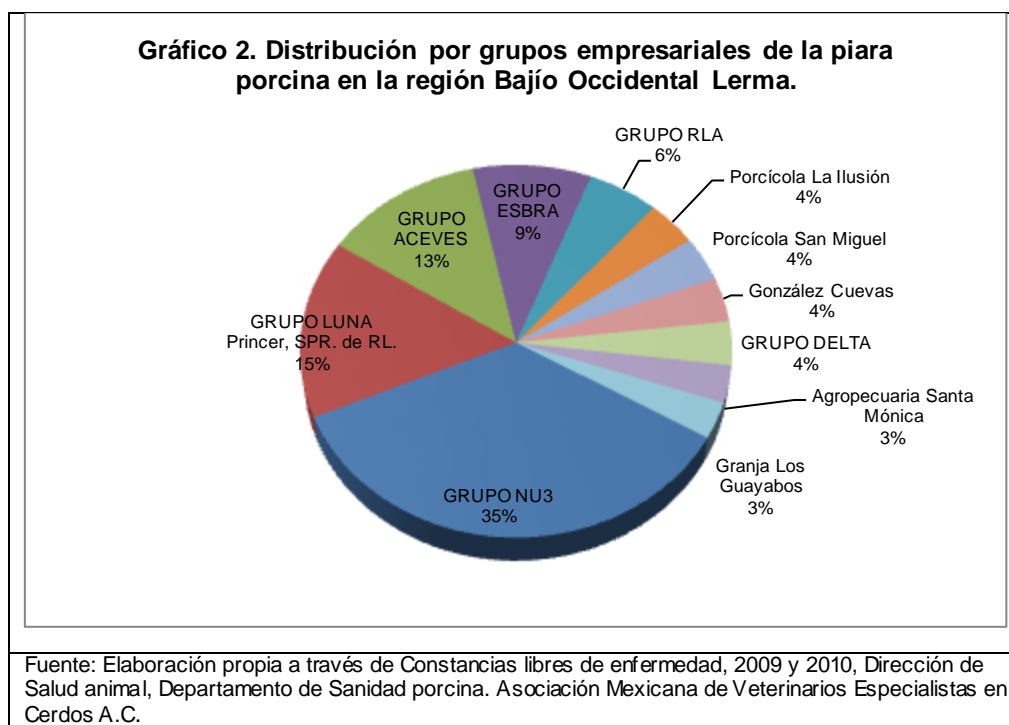
Situación actual de producción del sector porcícola en la Región Bajío Occidental Lerma.

La conformación de esta concentración productora en la región objeto de estudio, todo y su declive, ha generado una serie de sinergias que todavía hoy perviven en la estructura manufacturera de la región (Ver figura 1). Es precisamente, sobre esta base donde se sustenta la posible creación de un clúster del sector cárnico porcícola.



¹ Los rastros TIF (tipo inversión federal) son aquéllos que permiten una industrialización de los productos derivados de la carne. Este tipo de rastro opera fundamentalmente para que sus productos se destinen a la comercialización de grandes centros urbanos y a la exportación, razón por la cual la inspección sanitaria se realiza sobre las carnes y en los procesos de industrialización. Ver. Instituto Nacional de Administración (1987) *Guía técnica 21. La administración de rastros municipales.*

La producción aproximada en carne canal de cerdo, en los tres municipios propuestos para realizar la clusterización, La Piedad, Pénjamo y Degollado es de unas 75.000 toneladas anuales, lo que supone que casi la totalidad de la producción porcícola del estado de Michoacán y el 6,25% de la producción nacional.. Estos son los municipios que mayor producción de ganadería porcina registran en el periodo (2006-2009) en la región del Bajío, según la distribución regional usada por el Gobierno del Estado de Michoacán. De igual forma, esa producción provoca asimetrías y dependencias respecto a un tipo de ganadería en detrimento a otras, Así, por ejemplo, para el caso de La Piedad, la producción bruta en toneladas para el año de 2006 de la actividad porcícola supuso el 80% de toda la producción ganadera y en términos de valor económico aportó el 81% de está (González Santana, 2010:84-86).



Dos datos más aparecen como relevantes en este análisis. Por un lado la totalidad de la cabaña porcina existente en la región dada y que concentración presenta esta. Se documentan para 2010 unos 259.082 cerdos estabulados en la región de estudio, distribuidos de la siguiente forma: Pénjamo en Guanajuato (44%), Degollado, Jalisco (19%), La Piedad (22%) y Numarán (15%), ambos en Michoacán. En lo que se refiere a la concentración de la cabaña, los 15 propietarios más

importantes concretan el 74.1% de la totalidad de las pjaras. Entre estos encontramos las tramas familiares propias de los grupos industriales de la zona antes mencionados, tal como se observa en el gráfico 2.

Ahora bien, este nivel en la producción ganadera de cerdos debe ser puesto en relación con los sectores de actividad empresarial asociada a esta, con el fin de determinar en qué grado hay una relación entre ambas. En este sentido, el análisis del sector secundario por municipio nos revela los siguientes datos:

De forma general, la actividad en el rubro alimentario, tiene un porcentaje muy significativo en los tres municipios, especialmente en La Piedad y Pénjamo frente a otras actividades como el químico farmacéutico, textil o la comercialización de productos industriales (Checa; Gaytán, 2010: 59).

Más en detalle y focalizándonos en la industria alimentaria se observa que para La Piedad, en el año 2009, la producción empresarial bruta total de ese subsector estuvo basada en la elaboración de alimentos para animales, la cual representó el 66% del total. El 19% de la producción está representado por la “Elaboración de dulces, chicles y productos de confitería”, quedando en un tercer lugar con solo el 6% de la producción total, la matanza, empaçado y procesamiento de carne de ganado, aves y otros animales (Checa; Gaytán, 2010: 59).

Para el municipio de Pénjamo, donde se encuentra Santa Ana Pacueco, sede de las industrias y almacenes de los grandes grupos familiares piedadenses y Laguna de Cortés, donde estos han concentrado la cabaña porcícola en los últimos años, vemos que el 61% de la industria alimentaria se centra en el rubro “Matanza, empaçado y procesamiento de carne”, seguido de un 35% en la “Elaboración de alimentos para animales”. Lo que nos apunta una doble especialización frente a la que localizamos en La Piedad (Checa; Gaytán, 2010: 75).

Atendiendo a los niveles de productividad de los principales rubros de la industria alimentaria de Pénjamo², observamos que el nivel de productividad más alto se encuentra en el relativo a: Matanza, empaçado y procesamiento de carne y el segundo nivel de productividad lo obtiene el segundo rubro más importante en la industria alimentaria, la elaboración de alimentos para animales.

² El índice de productividad se obtienen de dividir el Valor Agregado Censal Bruto entre El Personal Total Ocupado de cada rama.

De hecho, el nivel de productividad en los alimentos para animales es más alto en Pénjamo que en La Piedad, pues el primero muestra un nivel muy cercano a los 300, mientras en La Piedad, el nivel de productividad apenas rebasa los 200.

Para el municipio de Degollado en Jalisco, la distribución de la industria alimentaria en 2009, nos reporta que el 86% de la misma se centra en el rubro de elaboración de alimentos para animales, lo que nos muestra que tanto La Piedad como Degollado son municipios especializados en este tipo de producción.

Si atendemos al nivel de productividad, el más alto en la industria alimentaria de Degollado lo ocupa precisamente este rubro el cual abarca la mayoría de su producción bruta total.

Ambos datos, el de producción bruta y el nivel de productividad nos presentan en la región a clusterizar, una dicotomía. Por un lado, La Piedad y Degollado concentran los procesos de elaboración de alimentos para animales.

Por otro, la matanza, empackado y procesamiento se está realizando en su mayoría en la localidad de Santa Ana Pacueco, perteneciente al municipio de Pénjamo. Solamente un pequeño porcentaje se realiza también en el municipio de La Piedad de Cavadas.

Las ventajas comparativas y competitivas del sector porcícola de la Región Bajío Occidental Lerma.

De forma abreviada, dada la extensión de este trabajo, presentamos a través de la tabla n°1, la serie de ventajas comparativas y competitivas existentes en la Región Bajío Occidental Lerma para que el establecimiento de un clúster cárnico porcícola. Un análisis de las mismas parece dotar de posibilidades al mencionado clúster, ya que aspectos como la conectividad, la infraestructura asociada a esta y el nivel del conocimiento del sector y el factor experiencial son muy significativos.

Tabla n°1. Ventajas comparativas y competitivas del sector porcícola de la Región Bajío Occidental Lerma

COMPARATIVAS	COMPETITIVAS
1. Localización Estratégica (colindan 3 municipios de 3 Estados productivos en carne de cerdo del país, Pénjamo, Gto, Degollado, Jal. y La Piedad, Mich).	1. Capacidad instalada para la producción de embutidos.
2. Infraestructura carretera que conecta a la región con los principales Estados del centro del país (Guadalajara, León, Querétaro, Morelia y el DF)	2. Nivel de integración vertical de las Grandes Empresas.
3. Región ubicada dentro del Corredor Lázaro Cárdenas – Kansas City.	3. Puerto Interior (Ubicado en Silao, a 136 km).
4. Ubicación dentro de la Región Bajío (el granero de México)	4. Creación de tres centros de inseminación el cual provee de semen genéticamente mejorado y libre de enfermedad a los porcuicultores de la región.
5. Clima propicio para la siembra del insumo alimenticio y de la producción porcícola.	5. Proveedores de Fármacos
6. Vocación productiva porcícola desde la década de los cincuenta del siglo XX.	6. Empresas que llevan a cabo Investigación y Desarrollo (Química Farvet, LAPISA y Sinergia)
7. Conocimiento acumulado en la porcicultura (línea de la experiencia)	7. Capacidad de creación de alimentos balanceados con insumos enriquecidos dentro de la región.
	8. Empresas dedicadas a la mejora de alimentos balanceados, (Albapesa y Nutrimentos Concentra)
	9. Libre de Fiebre Porcina desde el 2006.
	10. Producción Tecnificada en 3 (Rastros TIF): FIRASA (TIF 137), DELTA (TIF 117) y CICABA (TIF 115).

Fuente: Gaytán, 2010: 86

En cuanto, a las ventajas competitivas, vale la pena destacar que las sinergias del sector porcícola acumuladas por tres décadas permitieron el desarrollo empresarial de algunos laboratorios farmacéuticos veterinarios para atender las necesidades del sector. Estos ahora, son los que parecen proveer de posibilidades al mismo, no sólo en cuanto al mantenimiento de las condiciones sanitarias adecuadas de la cabaña, sino también porque son la punta de lanza que permite que estas empresas farmacéuticas asociadas con las grandes grupos de la región incursionen, aún con resultados escasos en aspectos como la inseminación, la genética y la biotecnología. En este sentido, estos aspectos han sido los que han propiciado la acción conjunta de los porcuicultores de la región, ya que han desarrollado un centro genético que les proporciona semen porcino de forma segura. Actualmente funcionan dos centros, uno para los porcuicultores de Santa Ana ubicado en la localidad de San Antonio, en Guanajuato ; y otro para los de La Piedad, establecido en Jacona, Michoacán (Rosas, 2009:113).

Elementos para la conformación del Clúster cárnico porcícola de la Región Bajío Occidental Lerma.

A manera de propuesta señalamos la serie de elementos que deberían conformar este clúster. Su presentación toma como referencia una red neuronal pero sin que para la misma se hayan asignado atributos, pues como ya hemos alertado,

- Existen también en esta región, granjas de ciclo completo, en las cuales se llevan a cabo todas las etapas del cerdo: nacimiento, destete, crecimiento, desarrollo y finalización
- Productos Farmacéuticos: Como indicábamos más arriba, la sinergias del sector propicio la aparición de empresas de ese rubro que han sabido trabajar en conjunto con los porcicultores.
- Laboratorios de mejoramiento genético: estos han sido llevados a cabo por la asociación de los porcicultores y han logrado la erradicación de enfermedades y realizar el mejoramiento de la raza porcina.
- Matanza en rastros TIF: en esta región existen 3 rastros TIF, los cuales deben de ser aprovechados para hacer crecer la producción cárnica de esta región.
- Puerto interior: se cuenta con un puerto interior en la ciudad de Silao, a menos de 150 kilómetros de la región.

Las actividades que *pueden mejorarse* con la integración de la región son las siguientes:

- Debe de haber acuerdos entre los agricultores productores de granos y los productores compradores de granos, para entrar en una dinámica de ganar - ganar, y los insumos de los granos no afecten tanto el coste del puerco.
- Las empresas que realizan insumos enriquecidos, muchas veces importan dichos insumos, con la clusterización se estaría buscando, dichos insumos enriquecidos sean creados en la misma región, para de esta forma disminuir costos.
- Los granjeros individuales, no pertenecientes a los grandes empresarios, deben de unificar sus granjas y tecnificarlas para que todos avancen al mismo tiempo.
- Los proveedores de empaque y embalaje, así como de maquinaria y equipo deben de ser proveedores que estén a la altura de la comercialización de los productos en un plano internacional.

Las actividades que no se tienen y que se pretenden crear con el clúster son:

- Un centro de acopio que dividiría los productos en los de calidad internacional y nacional. Por lo que debiera de existir una

comercializadora nacional que nos ayude a colocar los productos de esta región a través de negociaciones con diferentes entidades gubernamentales y privadas.

- Una comercializadora internacional que coloque los productos del clúster de calidad de exportación en los mercados internacionales, en este caso en los asiáticos, los cuales son los propuestos para este clúster.

Conclusiones preliminares

La propuesta de clusterización cárnico porcícola de la Región Bajío Occidental Lerma, que abarca los municipios de: La Piedad, Pénjamo y Degollado, busca redimensionar el desarrollo económico local, aprovechando las sinergias que la ganadería porcina y los sectores asociados han desarrollado durante 30 años.

Como ya señalábamos más arriba, esta propuesta es del todo preliminar y surge como una propuesta en el marco de un análisis prospectivo de esta región para los años venideros. Falta a la misma, la conformación de toda una serie de atributos medibles que verifiquen la verdadera dimensión de los sectores productivos afectados. De igual forma, la conformación de este clúster requiere establecer los mecanismos adecuados para la integración del mismo, en especial de la red socio institucional que debe generar el impulso al mismo. La existencia de actores como universidades que están desarrollando proyectos de emprendedoría e innovación empresarial, la presencia de poderes municipales interesados en promover el desarrollo territorial como mecanismo para evitar la descomposición social y mitigar el flujo migratorio, muy alto en esta región y los recientes acuerdos políticos de colaboración como resultado de la formación de la zona metropolitana Pénjamo-La Piedad son elementos que ayudan a esa conformación.

De igual forma, la creación del clúster requiere una clara definición sobre no sólo los productos a colocar en el mercado, sino como penetrar en el mismo, ya sea nacional o internacional. Esta perspectiva, diáfana viendo las condiciones del sector en la región, pasa por el cambio actitudinal de los principales productores y un verdadero colaborativo entre ellos, cosa que a la fecha aún no se ha dado de forma fehaciente.

Bibliografía consultada

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). (2007) Desarrollo económico y competitividad territorial de las MIPYME en la Cuenca del río Lerma. (ME-M1040). Documento del Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Multilateral de Inversiones, México. ME-M1040, Memorando de Donantes.

CGG-SAGARPA (2009). *Situación actual y perspectiva de la producción de carne de porcino en México 2009*. Coordinación General de Ganadería- SAGARPA, 43 p.

< <http://www.cmp.org/granos/SITUACION%20ACTUAL%20PORCICULTURA%2009.pdf>>

[Consultada: 22/3/2011]

CHAPELA Y MENDOZA G. (1983), "La producción porcina en la región de La Piedad", *Revista de Geografía Agrícola*, núm.3, julio, Universidad Autónoma de Chapingo.

CHECA-ARTASU, M. (2010) Población y construcción urbana de una ciudad pequeña mexicana: La Piedad de Cavadas, Michoacán (1871-2010). Ponencia presentada en XII Seminario-Taller internacional: 200 años de urbanización en México. 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2010, Guanajuato.

CHECA ARTASU, M.; GAYTÁN GÓMEZ. O. (2010) Análisis de los sectores económicos de la región de La Piedad. Descripción de sector secundario (manufactura) para los 3 municipios de referencia; Descripción de sector terciario (comercio y servicios) para los 3 municipios de referencia. En Informe del proyecto: Propuesta de desarrollo territorial integrado para la región de La Piedad. FOMIX CONACYT- Gobierno del Estado de Michoacán (MICH-2009-C04-117247), 30 de julio de 2010, La Piedad de Cavadas: El Colegio de Michoacán, 65 páginas.

DEL MORAL BARRERA, Laura Elena; RAMÍREZ GÓMEZ, Brenda Patricia; MUÑOZ JUMILLA, Alma Rosa (2008) Crecimiento regional de la producción de carne de cerdo en México, 1980-2005. En *Análisis Económico*, vol. XXIII, n°. 52, Primer cuatrimestre de 2008, p. 271-290.

DEL MORAL BARRERA Laura Elena; RODRÍGUEZ LICEA, Gabriela (2010). Perspectivas del sector porcícola mexicano para 2010: recuperación de los efectos de la crisis económica y de la influenza (A) H1/N1. *Revista Trimestral de Análisis de Coyuntura Económica*. Vol. III, n°. 2. Abril-junio 2010, p.21-23 < http://www.uaemex.mx/feconomia/Publicaciones/Economia%20actual/EA_32/Gabriela.pdf> [Consultada 17/3/2011]

DUARTE, Enrique (2009) *La influenza cambia negocio porcícola*. CNN Expansión.com. 18 de mayo de 2009. < <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2009/05/15/porcicolos-aceleran-negocios-en-mexico>> [Consultada 17/3/2011]

GAYTÁN GÓMEZ. O. (2010) Propuesta de clúster cárnico porcícola en la región del río Lerma para la conformación de un modelo exportador. En *Informe del proyecto: Propuesta de desarrollo territorial integrado para la región de La Piedad*. FOMIX CONACYT-Gobierno del Estado de Michoacán (MICH-2009-C04-117247), diciembre de 2010, La Piedad de Cavadas: El Colegio de Michoacán, 157 páginas.

GÓMEZ, M.; MARTÍNEZ, E.; RAMÍREZ, L.; SCHWENTESIUS R. (2006) La organización de productores y los programas de comercialización del Sorgo en Guanajuato (México). *Problemas del desarrollo*, Vol. 37, núm. 145, abril-junio 2006, p.178-201.

GONZÁLEZ SANTANA. O. (2010) Análisis de los aspectos agropecuarios de la región de La Piedad, Michoacán En *Informe del proyecto: Propuesta de desarrollo territorial integrado para la región de La Piedad*. FOMIX CONACYT-Gobierno del Estado de Michoacán (MICH-2009-C04-117247), diciembre de 2010, La Piedad de Cavadas: El Colegio de Michoacán, 114 páginas.

HERNÁNDEZ MORENO, María del Carmen (2000). Los porcicultores sonorenses frente al mercado mundial los saldos preliminares de la globalización. *Cuadernos de Ciencia & Tecnología*, Vol.17, n°3 set./dez 2000, p.109-123. <http://webnotes.sct.embrapa.br/pdf/>

LEYVA, Xóchitl; ASCENCIO, Gabriel. La crisis y los empresarios porcícolas del centro-norte de Michoacán (1940-1989) (1991). *Nueva Antropología*. Vol. XI, n° 40

LEYVA, MORALES Carlos; COBOS MOLINA, Rosa; MENDOZA PÉREZ, Abraham (2009). El mercado de la carne de cerdo en Yucatán, 1995-2005. *Revista de Economía*, Vol. XXVI, n°72, 1er. Semestre de 2009. Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, p.69-100

<www.revista.economia.uady.mx/2009/XXVI/72/03.pdf> [Consultada 23/3/2011]

MARTÍNEZ ÁLVAREZ, J.M. (Coord.) (2003) La Piedad, Michoacán. Monografía Municipal. La Piedad: Ayuntamiento de La Piedad.

MASCORRO, Velarde Elvira y TRUETA, Santiago Rafael (2006). *La organización de productores en la porcicultura sonorensis, México*. Ponencia en extenso (CD), *Memorias del VII Congreso de ALASRU (Asociación Latinoamericana de Sociología Rural)*. Quito Ecuador, 20 al 24 de noviembre.

PÉREZ ESPEJO, R. (1986) *Aspectos económicos de la porcicultura en México (1960-1985)*. México DF: Asociación Americana de la Soya. 373 p.

PÉREZ ESPEJO, R. (1996) La porcicultura en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. En CARTON DE GRAMMONT, H.; TEJERA GAONA, H. (Coords.), *La sociedad rural mexicana frente al nuevo milenio*, LARA FLORES Sara María; CHAUVET Michelle (Coords. del vol.), *La inserción de la agricultura mexicana en la economía mundial*. Vol. I, México DF: UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales/UAM-Azcapotzalco/INAH/Plaza y Valdés Editores, 432 pp. v. 1, p.375-408

PÉREZ ESPEJO, R. (2002) El costo ambiental en las granjas porcinas de La Piedad, Michoacán. *Estudios Agrarios*, Vol. 21, Procuraduría Agraria, p. 5-22

PÉREZ ESPEJO, R. (2006) *Granjas porcinas y medio ambiente: contaminación del agua en La Piedad, Michoacán*. México DF: Plaza y Valdés, 201 páginas.

PORTER Michael E. (1998): Cluster and the new economic of competition. *Harvard Business Review*. November-December 1998, p. 77-90.

PRODECOL-UNIVA (2009) *Informe de diagnósticos sectoriales: productos cárnicos, hortalizas y artesanal*, julio 2009. ATN/ME-10989-ME. Programa de desarrollo económico y competitividad territorial De las MIPYMES en la cuenca occidental del Lerma.

RINCÓN MARTÍNEZ, C.H (Ed.) (2001b) *La Piedad, ayer y hoy. 1999-2001*. Tomo II. La Piedad de Cavadas: Provedora en Offset, SA de CV.

ROSAS RUIZ, César Javier (2009) *Innovación y transformaciones territoriales. La actividad porcícola en la región de La Piedad, Michoacán, 1970-2007* La Piedad, Mich. Tesis de Maestría en Geografía Humana. El Colegio de Michoacán, Centro de Estudios de Geografía Humana.

SERRANO, Elías (2009). *Punto de acuerdo a favor del sector porcícola nacional*. LXI Legislatura. Senado de la República.< <http://www.alfonsoeliasserrano.com/?p=399>>[Consultada 23/3/2011]

SZEKELY, M. (1980), *El sistema socioeconómico de la porcicultura en la región de Pénjamo, Gto. -La Piedad, Mich.*”, ENEP, Cuautitlán, UNAM (inédito).

UZETA, J. (1997) *El diablo y la santa: imaginario religioso y cambio social en Santa Ana Pacueco, Guanajuato*. Zamora: El Colegio de Michoacán A.C., 222 páginas.

Mesa temática: 11. Reestructuración productiva y clusters

El Cluster “aislado” de Marinha Grande, Portugal

Alejandro Mercado Celis y Joanna Felix Arce

Resumen

El presente trabajo reporta los hallazgos preliminares de investigación sobre el cluster de moldes en Marinha Grande (MG en adelante), Portugal. Este cluster reviste un interés particular porque en contraste con otras regiones en diferentes países que se han especializado en moldes, el cluster de MG no ha contado en general —desde su inicio hasta la fecha— con consumidores de moldes en proximidad, tanto a nivel local como nacional. Por el contrario, otras regiones han desarrollado aglomeraciones de productores de moldes en complementariedad con la evolución de sus principales consumidores, como es el caso del distrito automotriz de Windsor, Ontario en Canadá y su contraparte estadounidense Detroit que han sido un factor importante en el desarrollo de la industria de moldes de esta región. En este sentido, la relación cliente-productor ha sido señalada siempre como una fuente esencial de transferencia de información y medio de mejoramiento y cambio tecnológico para la innovación. En la literatura sobre clusters en particular y de desarrollo regional en general, la proximidad entre clientes y productores se señala como raíz de ventajas económicas. La proximidad facilita y acelera la transferencia de conocimiento. El caso de MG es relevante porque, no obstante de no contar con la proximidad de los consumidores de su producto, ha logrado ser una de las regiones más importantes en el mundo de producción de moldes. MG es una excepción internacional en la producción de moldes al constituirse como un cluster en sí mismo y no como componente de clusters automotrices o de otras industrias consumidoras de moldes. En el trabajo se presentan los resultados preliminares de entrevistas aplicadas en MG a empresas productoras de moldes y a la CEFAMOL que es la asociación nacional de productores de moldes de Portugal, a partir de las cuales se intenta rescatar los factores que han jugado un papel importante en la dinámica del cluster de moldes de esta región.

Clusters: el debate de la proximidad espacial y la globalización

La literatura sobre desarrollo regional y dentro de ella, la corriente que ha asumido el concepto cluster como el término de uso común para referirse a sistemas económicos aglomerados territorialmente, ha entrado en un periodo de refinamiento de sus definiciones conceptuales. Si bien las ventajas de la proximidad geográfica han sido demostradas empíricamente mediante la documentación de la persistencia de la especialización económica regional y de la concentración diferenciada de generación de innovaciones tecnológicas, el efecto

de la globalización económica o con mayor precisión el efecto de diferentes escalas geográficas en el desarrollo de clusters territoriales ha sido tema controvertido. Las posiciones extremas en este debate se han marcado por una parte en la pérdida de importancia de la ubicación geográfica de las firmas (multinacionales principalmente) y por otra en la dependencia de la productividad y la capacidad innovadora de una firma en su ubicación geográfica. Sin entrar en este debate que ya hemos explorado anteriormente¹ queremos resaltar aquí que un elemento central para poder mediar los procesos locales con los procesos extra locales es la combinación que cada cluster dinámico produce entre economías de urbanización y economías de localización, inmersas éstas en contextos de calidades diferentes de interdependencias económicas localizadas y posiblemente externas generadas por medio de proximidades temporales (también conocidos como clusters temporales) y de economías e interdependencias no económicas en escalas geográficas diferentes.

El concepto de cluster incluye los procesos de economías de urbanización y de localización, el primero refiere a las economías generadas por la diversidad de actividades económicas y la generación de interdependencias comerciales o encadenamiento entre las actividades concentradas geográficamente y las economías de localización que son las generadas por la concentración de muchas firmas de un mismo producto o conjunto de productos. Las ventajas de la proximidad geográfica en cadenas productivas ha sido ampliamente documentado y refiere principalmente a la posibilidad de intercambiar información y aprender de ella entre el productor y el consumidor (Lundvall, 2005). Por otra parte, las economías de localización muestran la importancia de la generación de economías de escala externas que permiten la creación de recursos colectivos como infraestructura especializada y *pools* de fuerza de trabajo también especializados.

¹ Ver Mercado Lugares y redes: las aglomeraciones globalizadas. In S. Tamayo, M. Alfie, C. Bueno, I. Azuara & M. Pérez Negrete (Eds.), *Sistemas mundiales y nuevas geografías*. México: UAM-A. (Mercado Celis, 2009).

A las anteriores ventajas de la proximidad geográfica tenemos que añadir las generadas fuera de los espacios estrictamente económicos de las cadenas productivas y los mercados laborales y que ocurren paralelamente o completamente fuera de ellos. Los tres mecanismos de generación de aprendizaje localizado son los siguientes (a) la interacción cara a cara facilita la interacción y lleva consigo proximidad, social, cultural y cognitiva, (b) la existencia de empresas de un mismo tipo y que por lo mismo no tienen vínculos de cadenas productivas generan además de economías de localización la posibilidad de transferir información vía los mecanismos de observación y comparación, (c) los efectos vecindario, tales como el rumor o la emulación, por mencionar algunos (localized learning), a todos estos efectos y su carácter convencional es a lo que Storper se refiere como interdependencias no comerciales (ver Malmberg & Maskell, 2006).

Ahora bien un punto interesante es que estos tipos de economías de aglomeración pueden estar o no presentes al mismo tiempo en un mismo lugar o por supuesto encontrarse con diferente densidad en un mismo lugar, siendo una u otra más débil o más fuerte que la otra. En relación a lo anterior, se requiere incluir en el modelo de operación de todo cluster las interacciones e información que llenan los puntos débiles y/o fortalecen las ventajas de proximidad. La incorporación de escalas geográficas más grandes que la regional y la interconexión de lugares ha sido conceptualizada a través de los conceptos de “tubos-globales” y clusters temporales. La idea es que la generación de efectos de proximidad como el intercambio de conocimiento tácito y de efectos de vecindario o en general de interdependencias no comerciales, requieren en gran medida de cercanía geográfica, al no existir esta se requiere generar “artificialmente” proximidades temporales. Estas proximidades temporales se generan en vínculos directos con otras empresas o asistiendo a espacios de congregación ocasional tales como ferias, exhibiciones, giras promocionales, visitas organizadas, etc.

Lo anterior nos indica que un cluster con debilidad en por ejemplo economías de urbanización – encadenamientos localizados, deberá de generar este tipo de proximidad de forma estratégica conectándose con sus clientes de forma extra

local, por otra parte un cluster con economías de localización débil, deberá buscar proximidades temporales en por ejemplo ferias y exhibiciones para estar en contacto y poder observar y compararse con los competidores de otras regiones y países.

Retomando lo hasta aquí presentado, el Caso de Marinha Grande nos permite observar como un cluster formado por empresas productoras de moldes, con poca integración local (sin olvidar que existen todos los servicios necesarios para producir un molde) de cadenas productivas, sobre todo la falta absoluta de firmas demandantes de moldes, pero con una fuerte presencia de interdependencias no comerciales particularmente capacidad de generación de instituciones de apoyo, efectos de observación y comparación y efectos de vecindario. La debilidad en la parte de interacción cliente – productor en proximidad ha sido reemplazada por un activismo internacional desde el inicio del cluster.

En las siguientes secciones, analizamos el caso de Marinha grande bajo esta óptica teórica y nos apoyamos en la comparación con el clusters de Windsor-Detroit, el cual presenta un cluster con una densidad de economías de aglomeración, que generan una menor necesidad de recurrir a estrategias de proximidad temporal.

El caso del cluster de moldes de Windsor-Essex en Canadá

La concentración de la industria de moldes en Windsor-Essex se explica por la especialización en la industria automotriz que históricamente se ha desarrollado en la región. Windsor, ubicado en la provincia de Ontario, comparte la frontera con Detroit, hogar de las “Tres Grandes” firmas automotrices norteamericanas (Ford, General Motors y Chrysler). Es también la cuna de la industria automotriz de Canadá que se desarrolló con capital mixto de las principales marcas estadounidenses, mismas que por las tarifas proteccionistas en Canadá a finales del siglo XIX y primera mitad del XX, optaron por aliarse con empresarios canadienses para la manufactura de automóviles dirigidos a ese mercado. Por

tanto, el desarrollo del cluster automotriz y de componentes en Windsor es en gran parte una extensión de la industria automotriz de Estados Unidos, aunque con una dinámica propia (Rutherford & Holmes, 2004).

La manufactura de automóviles en Canadá tiene su inicio en 1904 cuando un grupo de empresarios se asociaron con Henry Ford y fundaron la compañía Ford en Canadá, dando inicio a la primera producción a gran escala de automóviles en ese país (JAMAC, 2009). La proximidad con Detroit y la alta demanda de automóviles durante las dos Guerras Mundiales impulsaron la industria automotriz canadiense. Durante 1918 y 1923 Canadá fue la segunda potencia productora de automóviles en el mundo (ibid.).

Como el resto de la industria de automóviles en Canadá, los orígenes del cluster de moldes, troqueles y herramientas especiales de Windsor dependió de la inversión de los fabricantes de equipos originales (OEMs por sus siglas en inglés) de Estados Unidos y la proximidad al corazón de la industria del automóvil estadounidense (Rutherford & Holmes, 2004, p. 19). Esta proximidad geográfica y cultural les permitió un acceso fácil al mercado.

La demanda de moldes y herramientas especiales por parte de la industria automotriz y la migración europea posterior a la II Guerra Mundial son señaladas como los principales factores que influyeron en el desarrollo del cluster de moldes y troqueles en la región de Windsor. Con las condiciones de la II Guerra Mundial, migrantes europeos especializados en la industria llegaron a la región de Windsor y específicamente a la empresa International Tool Limited, factor que ha sido señalado por varias personas empleadas en el sector como una fuente de conocimientos y entrenamiento del cual muchos trabajadores fueron beneficiados (Holmes, Rutherford, & Fitzgibbon, 2004).

Los primeros productores de moldes en la región de Windsor-Essex surgieron en la década de 1950 (Holmes, et al., 2004, p. 17). La firma International Tool Limited es señalada con frecuencia como la empresa de la cual surgieron las demás firmas de moldes que se localizaron en la región. De acuerdo con cifras de

Holmes, et. al. (p. 15) en 2004 cerca del 80% de las firmas de moldes y troqueles en la región podían trazar sus orígenes a esta empresa. Este proceso de *spin off*² ha sido señalado por Rutherford y Holmes (2004) como un factor que además de la llegada de migrantes europeos calificados en la industria y la inversión pública en educación técnica en la región, influyó en la conformación del cluster y en los procesos de innovación que se han generado. La especialización de la región fue en gran parte gracias a que los trabajadores adquirieron habilidades y conocimientos en una firma que después utilizaron al establecer nuevas empresas, lo que ha sido acompañado por fuertes redes y actividades asociativas informales entre trabajadores del sector.

Antes de 1965 la producción de automóviles en Canadá era casi exclusivamente para el mercado canadiense y para el imperio británico (JAMAC, 2009). Como tal, la producción de automóviles se caracterizaba por producir los diversos modelos de automóviles que se vendían en Estados Unidos por las grandes firmas norteamericanas subsidiarias de las empresas en Canadá (las “tres grandes”), pero en menor escala. Para esto, la mayoría de las partes del motor y la máquina provenían de Estados Unidos (Anastakis, 2001), y los exteriores eran producidos en Canadá. A pesar de que beneficiaba a los talleres de moldes y troqueles locales que producían las herramientas para la producción de los diversos modelos de automóviles, resultaba costoso para la propia industria automotriz canadiense. A partir de 1965 año en que se firmó el tratado de libre comercio de automóviles entre Estados Unidos y Canadá (conocido como APTA o Auto Pact Agreement) las condiciones de la industria cambiaron radicalmente. Canadá comenzó a producir sólo algunos de los modelos y otros se importaban de las ensambladoras de Estados Unidos. A partir de esto la industria automotriz canadiense creció y sus niveles de exportación se incrementaron, la mayoría dirigida a Estados Unidos. A pesar de que fue un factor importante para el crecimiento y consolidación de la industria canadiense también la hizo más

² Por *spin off* (o *spin-out*) se entiende cuando un empleado o grupo de empleados abandonan una entidad económica existente para formar una firma independiente nueva.

dependiente a ese mercado. El tratado fue derogado en 2001 tras una resolución de la Organización Mundial del Comercio

Con el auge de la industria automotriz el cluster de moldes y troqueles también fue beneficiado. Para 1990 era ampliamente reconocido a nivel internacional (Rutherford & Holmes, 2004) como uno de los tres grandes centros de fabricación de moldes junto a MG, Portugal y Stuttgart, Alemania (GBPC, 2002).

En 2008 la provincia de Ontario concentraba el 90% de la industria de moldes, troqueles y herramientas especiales de Canadá, dirigida mayoritariamente a la industria automotriz (60%) (OBR, 2007). Las exportaciones de moldes también están concentradas en su mayoría en Ontario, 92.4% de las exportaciones de moldes provienen de esta provincia (Industry Canada, 2011b). Estados Unidos continúa siendo el principal socio comercial de Canadá, con cerca del 75% de las exportaciones de moldes dirigiéndose a ese mercado (ibid.).

A pesar de que continúa siendo un centro importante en la producción de moldes, es importante mencionar que ha sido gravemente afectado por la crisis económica de 2008, el decaimiento de Detroit como centro automotriz, la reestructuración de la cadena de producción y de proveeduría de la industria y su relocalización a países de bajo costo. Esto ha tenido un impacto mayor tomando en cuenta su dependencia económica en este sector con Estados Unidos. Los ingresos de la producción de moldes industriales en Canadá se redujo 10.8% entre 2007 y 2008 (Industry Canada, 2011a) y entre 2006 y 2010 el valor de las exportaciones se redujo en aproximadamente 30% (Industry Canada, 2011b).

El caso de Marinha Grande: antecedentes y características actuales

El caso de MG llama la atención por diversas razones. Por una parte la industria de moldes surgió en esta localidad, fuera de los grandes centros industriales de Portugal, sin ingenieros ni mano de obra especializada durante gran parte de su periodo inicial (Beira, Crespo, Gomes, & Menezes, 2005). Por otra parte, la industria de moldes en Portugal se desarrolló de manera aislada sin tener a sus

clientes en proximidad; desempeñándose fundamentalmente como una industria exportadora.

MG es una municipalidad en el distrito de Leiria en Portugal ubicada a 150 km de Lisboa. La ciudad tiene aproximadamente 30,000 habitantes. Las principales actividades económicas son la producción de vidrio y los moldes industriales.

Antecedentes

La industria de moldes en Portugal tiene sus antecedentes en la especialización regional en la industria del vidrio. A finales del siglo XIX y principios del XX, MG era uno de los dos principales centros de producción de este material y fue en este lugar en el que surgió el primer molde para plásticos del país, extendiéndose posteriormente a Oliveira de Azemeis, el segundo centro especializado en vidrio.

A pesar de que los moldes para vidrio y para plástico tienen pocas características en común, ambos parten de la transformación del acero para que el material del producto final adopte la forma del molde (Mota & de Castro, 2004). Por tanto, la experiencia en la transformación del acero para moldear vidrio fue el antecedente que dio pauta a que se desarrollaran las capacidades para la producción de moldes de inyección de plástico en esta región.

Anibal H. Abrantes ha sido señalado en diversos artículos como un referente fundamental en el desarrollo de la industria en MG (Mota & de Castro, 2004; Sopas, 2002; Winther, 2003). En 1935 Abrantes, a partir de su trayectoria laboral en moldes para vidrio y constante experimentación, fundó la primera firma de moldes para baquelita (Mota & de Castro, 2004) y en 1946 produjo el primer molde para inyección de plástico en Portugal (Winther, 2003). La firma de Abrantes fue la primera en exportar moldes y ha sido señalada también como la firma incubadora de la cual empleados que adquirieron experiencia y capacidades en esta firma fundaron otras empresas en la región³ (Mota & de Castro, s.a.). Este proceso de

³ Otro artículo menciona que la primer firma que produjo moldes para plástico fue Aires Roque & Irmãos, que durante esos años era la principal firma de producción de moldes para vidrio en MG y Oliveira de

spin off de trabajadores que a partir de la creciente demanda extranjera se independizaron de la firma de Abrantes para fundar sus empresas, ha sido parte de la dinámica de la región que se ha replicado hasta la actualidad. De 20 firmas de moldes en MG en los años 60s, se incrementó a más de 100 en los 80s y 250 a mediados de los 90s (ibid.). Como menciona uno de los entrevistados:

“Yo nací aquí (MG). Es el lugar donde nacieron los moldes en Portugal a partir de una empresa que hacía moldes pequeños; y en los años 50’s empezaron con moldes de inyección. Una empresa creció, había pocos molderos en el mundo, y era una empresa grande con muchas personas que vieron que era un negocio próspero, salieron de ahí y montaron sus propias empresas que fueron proliferando. Hoy sigue siendo el polo moldero más importante de Portugal” (Socio fundador de Ribermold, septiembre 2010).

En 2009 la industria de moldes portuguesa contaba con más de 500 firmas productoras de moldes, las cuales empleaban cerca de 7,987 trabajadores; 60% se concentran en MG⁴ (CEFAMOL, 2010) Complementariamente a este proceso hay una alta movilización de trabajadores entre empresas que ha contribuido a la transferencia de conocimiento e información relevante de la industria entre empresas y trabajadores en la región. Incluso, la movilidad de trabajadores ha sido señalada como una ventaja en términos de *pool* de fuerza de trabajo especializada, porque:

“ya vienen formados de otras empresas (...) hay muchas empresas y hay una gran cantidad de personas que van trabajando y se van cambiando” (Entrevista a representante de Socimoplás, septiembre 2010)

Durante el desarrollo del cluster y los avances tecnológicos de la propia industria, nuevos agentes y firmas especializadas fueron surgiendo. Empresas especializadas en procesos específicos de la producción del molde, firmas de ingeniería, diseñadores, proveedores de servicios especializados como acabado y

Azemeis (Beira, et al., 2005). Posteriormente uno de sus medios hermanos, Anibal Abrantes, adquirió el control de la compañía especializándola en plástico y cambiando su nombre a Anibal H, Abrantes.

⁴ Los datos muestran que la industria de moldes en Portugal se ha reducido en los últimos años. En 2008 de acuerdo a la Asociación Nacional de la Industria de Moldes de Portugal (CEFAMOL), la industria estaba compuesta por 535 pequeñas y medianas empresas (PyMEs) las cuales empleaban a 8,350 personas (CEFAMOL, 2008). Los datos que presentan de 2009 muestran que no sólo hubo una reducción en el número de empresas, sino que también se ha reducido el número de empleados en el sector.

pulido, electroerosión, maquinado especializado, y actividades complementarias como ingeniería en materiales, se han localizado en la región favoreciendo la subcontratación de partes, componentes, actividades específicas o incluso todo el proceso de producción del molde (Sopas, 2002). Actualmente la composición de firmas que integran el cluster de MG incluye a firmas de comercialización y una diversidad de empresas que proveen servicios a los productores locales. La mayoría de la maquinaria y componentes son importados, aunque de acuerdo a Sopas (ibid.) un número significativo de proveedores extranjeros tienen representantes locales u oficinas en MG.

Entramado institucional de MG

La construcción del entramado institucional en MG se ha caracterizado por ser un proceso colectivo que ha consolidado instituciones de apoyo a la industria de moldes en el cluster. En esta región está localizada la Asociación Nacional de la Industria de Moldes (CEFAMOL) fundada en 1969 por iniciativa de 7 firmas de MG; el Centro Tecnológico (CENTIMFE) fundado en 1991 con la participación de CEFAMOL y otras firmas e instituciones, así como el CENFIM (Centro de Formación Profesional de la Industria Metalúrgica y Metalmeccánica). CENTIMFE ha resaltado como un actor institucional importante de acuerdo a las entrevistas realizadas. Brinda apoyo técnico, desarrollo tecnológico y capacitación a la industria de moldes y sectores relacionados, así como monitoreo tecnológico y servicios de gestión de calidad para las empresas. También ofrece maquinaria y servicios de solución de problemas para las empresas asociadas que no cuentan con esa tecnología en sus propias empresas o el conocimiento y la experiencia en algún proceso:

“CENTIMFE es un polo técnico, un centro tecnológico que se ha creado con dinero del gobierno, también con dinero de algunas empresas de moldes y herramientas especiales, ahí nosotros participamos. CENTIMFE tiene los mejores equipos y las mejores personas también. Por ejemplo, en nuestro caso, si nosotros queremos hacer un control dimensional preciso del diseño del molde recurrimos a CENTIMFE” (Entrevista a representante de Socimoplás, septiembre 2010)

Este entramado institucional ha sido un soporte importante en el desarrollo, consolidación y dinámica actual del cluster de MG. Nuevas instituciones han surgido como la Red Regional de Innovación, Desarrollo y Tecnología (IDT), organización que tiene como objetivo la promoción de un “ambiente innovador” en la región de alta Extremadura, de la cual es parte MG; y en 2002 se fundó OPEN, institución privada que funge como incubadora de negocios relacionados con la innovación. Como menciona una de las entrevistadas:

“(…) son importantes y necesarias. Lo mismo OPEN, porque dan el servicio de mostrar al mundo entero que ofrece Marinha Grande con información importante de moldes y plásticos (…) y es bueno para todos aquí en la región.” (Entrevista a representante de CARFI, septiembre 2010”

Tanto CEFAMOL como CENTIMFE son miembros fundadores de estas instituciones localizadas en MG.

La red institucional de MG ha contribuido a la promoción de buenas prácticas en la industria, el establecimiento de relaciones de cooperación entre empresas, así como la sistematización y circulación de conocimiento relacionado con la industria en la región. Ejemplo de esto es el *Manual de Procedimientos para la Industria de Moldes* desarrollado por CEFAMOL y el *Manual del Proyectista para Moldes de Plástico* desarrollado por CENTIMFE en colaboración con el Departamento de Ingeniería de Polímeros de la Universidad de Minho (CENTIMFE, 2011). La organización de eventos especializados en la industria de moldes se lleva a cabo de manera periódica en MG, la mayoría de estos por iniciativa de CEFAMOL en colaboración con las distintas instituciones que son parte de las redes que representan las relaciones sociales en el cluster. Asimismo, existen relaciones con algunas instituciones educativas a nivel local y nacional como el Instituto Politécnico de Leiria y la Universidad de Minho.

CEFAMOL además de organizar eventos especializados, publica la revista trimestral *O Molde* y es representante de la industria portuguesa con la Asociación Internacional de Herramientas Especiales y Maquinado (ISTMA), estableciéndose como un nodo importante en la red entre diversas asociaciones de la industria y

empresas que permite acceder a información en el plano internacional, estrategias aplicadas en otras partes del mundo e información en torno a avances tecnológicos relevantes. Uno de los asociados de CEFAMOL afirma que:

“(nos apoya) casi en todo. CEFAMOL a su vez también está asociado a la asociación mundial de herramientas especiales (ISTMA) y nos mantienen informadas de lo que es importante para hacer un buen trabajo, por ejemplo, de calificaciones, juntas o ferias, e información” (Entrevista a representante de Socimoplás, septiembre 2010)

Una de las funciones de la asociación es promover la industria de moldes portuguesa en el plano internacional y como tal participa en eventos internacionales de la industria y en ferias especializadas. Además, brinda cursos de capacitación en diversas temáticas de interés para las distintas empresas.

Este entramado institucional, las relaciones sociales que se han desarrollado y cultivado a partir del propio desarrollo histórico de la industria en la región (*spin offs*, movilidad de trabajadores, acción colectiva para el beneficio común de la industria local y la construcción de las instituciones necesarias para el soporte del cluster), ha permitido que el cluster de MG continúe siendo un referente importante en el panorama internacional. En resumen, el cluster de MG se ha caracterizado por: 1) la creación de firmas mediante un proceso de *spin off*; 2) la subcontratación frecuente en la región; 3) la rotación de técnicos especializados entre firmas; 4) las actividades del centro tecnológico y 5) la realización de eventos especializados. Estas características representan la red de relaciones que dinamizan el cluster y que lo posibilitan para dar respuesta satisfactoria a mercados cambiantes (Mota & de Castro, s.a.)

Características actuales del cluster de moldes de MG

En general, la industria de moldes tiende a estar compuesta por pequeñas y medianas empresas (PyMEs); lo mismo acontece en MG. De acuerdo con algunos textos, es necesario que la cantidad de empleados en la industria de moldes sea baja para poder mantener la coordinación de distintos proyectos de manera eficiente. Por tales razones y para incrementar la capacidad de producción y

diversificar mercados, muchas de las empresas han optado por comprar empresas o crear nuevas especializadas en moldes específicos, servicios, ingeniería, diseño o inyección. Un ejemplo es el grupo IBEROMOLDES. Fundado en 1975, comenzó como una firma de ingeniería y comercialización que en su trayectoria optó por la integración vertical y en 1986 consolidó el grupo cuando adquirió la firma Abrantes. Actualmente cuenta con 12 compañías (de éstas una está en China y otra en Brasil) que en conjunto emplean a aproximadamente 800 trabajadores. Por tanto, el número de centros de toma de decisiones son relativamente menores al total de PyMEs en Portugal y MG.

Actualmente la industria de moldes portuguesa exporta cerca del 80% de su producción, sumando un total de 322.3 millones de euros en 2009 y es el 8vo exportador mundial de estos productos. En 2009 sus principales mercados fueron Alemania, España, Francia, Suecia y Estados Unidos (INTRACEN, 2011).⁵ De las seis empresas entrevistadas tres exportan 95% o más de su producción, las otras tres exportan entre 70% y 90%. Aunque el alto grado de exportaciones y la ausencia de un mercado local para estos productos son unas de las principales características del cluster, en su inicio la industria de moldes empezó dirigida al mercado nacional. Una serie de relaciones entre Abrantes y Tony Jongenelen, un holandés que tenía vínculos con empresarios judíos en la industria de juguetes que habían migrado a Estados Unidos a causa de la Segunda Guerra Mundial, dio inicio a las exportaciones que caracterizan al cluster actualmente. Hasta 1986 el principal mercado de exportaciones de Portugal fue Estados Unidos, posteriormente a su integración a la Comunidad Europea esta región se ha convertido en su principal mercado (Beira, et al., 2005).

A partir de esta dinámica, las firmas de moldes de MG han desarrollado áreas o departamentos comerciales en sus empresas, empresas especializadas en comercialización dentro de sus grupos, o bien han surgido firmas comercializadoras que subcontratan procesos del molde o la fabricación del molde

⁵ De acuerdo a datos de CEFAMOL, en 2009 el valor de las exportaciones de moldes de Portugal fue de 3 21.9 millones de euros, y sus principales mercados fueron Alemania, Francia, Suecia y Estados Unidos (CEFAMOL, 2010).

entero con las distintas firmas especializadas de MG. Como ejemplifica uno de los entrevistados:

“Al principio exportaba poco pero a partir de 3 o 4 años ya exportaba y después fui creciendo y tuve necesidad de tener una parte comercial con 6 personas y un equipo para Alemania, una para lenguas en español, francés, inglés, que están aquí” (Entrevista con socio fundador de Ribermold, septiembre 2010).

El desarrollo de capacidades para acceder a mercados extranjeros ha ido acompañado de estrategias para mantener contacto con clientes y procurar nuevos. La visita a ferias y eventos internacionales especializados en la industria ha sido señalada como una vía importante para darse a conocer al mundo⁶, aunque con menor importancia que la procuración de clientes por correo electrónico y visitas personalizadas a posibles clientes. En palabras de un entrevistado:

“Hay que ir de puerta en puerta, explorando primero, llamando por teléfono, o enviando emails, después intentar una visita, después llevar algunas muestras de moldes ya fabricados, y ya que tienes el cliente, cuando entras, entras.” (Entrevista a socio de Plácido Roque, septiembre 2010).

La construcción de relaciones duraderas y de confianza con los clientes también ha sido señalada como una fuente importante para mantener clientes y conseguir nuevos, ya que la reputación de su trabajo puede compartirse en el medio: Como un empresario expresó:

“Tengo clientes de hace 15 años, incluso 30 años. Para mi es gratificante cuando un cliente viene desde Suecia o Noruega a negociar un paquete de moldes. Cuando nuestros clientes hablan de nosotros, es más fácil porque estando por casi 24 años en el mercado no hemos perdido un cliente por falta de calidad. Yo también analizo mis clientes. Cuando transmites confianza se puede crecer, y sin ella no hay siquiera comunicación” (Entrevista a socio fundador de Ribermold, septiembre de 2010).

⁶ La asistencia a ferias sí fue señalado como una fuente importante para acceder nuevos mercados por parte de los empresarios y representantes de firmas de moldes entrevistadas. Sin embargo también fue señalada como una estrategia más complicada: “Últimamente no tanto pero también ha sido más complicado por lo tanto no vamos mucho a ferias pero ya fuimos a Alemania, a Frankfurt, pero es más veloz por mails, a veces van los directivos a visitar a las firmas.” (Entrevista a representante de Moldex, septiembre 2010).

Algunas aproximaciones al análisis del cluster de Marinha Grande

El cluster de moldes de MG ha sido objeto de creciente interés. Desde la literatura en torno a clusters y distritos industriales, sistemas de producción local, entre otros referentes teóricos, algunos artículos han tratado de explicar los factores que han intervenido en la aglomeración de esta actividad económica, su internacionalización y permanencia como referente internacional.

Leonor Sopas (2002) retoma el enfoque teórico de Porter resaltando las ventajas que obtienen las empresas de la localización en clusters económicos, principalmente en: 1) los derrames de conocimiento que incentivan procesos de *spin off*; 2) los contactos cara a cara, planeados o informales, facilitados por la proximidad geográfica de los diversos actores; 3) los flujos de información como consecuencia de esto que a su vez ayuda a identificar los posibles nichos en servicios, productos especializados o proveeduría para la industria; y 4) debido a que aglomeran una cantidad importante de firmas exitosas en la industria, esto incentiva y/o atrae nuevas firmas, locales o extranjeras. Sopas argumenta que estas condiciones incrementan las posibilidades de las empresas de ser descubiertas por potenciales clientes que son atraídos a esta locación por la reputación internacional del cluster y facilita la acción colectiva para llevar a cabo actividades que de otra forma sería difícil para firmas individuales, posibilitando la emergencia de instituciones especializadas en el sector como CEFAMOL y CENTIMFE. Asimismo las firmas pueden resultar beneficiadas de los derrames de información del mercado propiciada por estas instituciones o a través del contacto y la experiencia de otras firmas localizadas en el cluster.

A partir de dos estudios de caso Sopas argumenta que este entorno local aumenta las posibilidades de que las nuevas empresas que se localizan en esta región sean, desde su inicio, firmas exportadoras. Esto es particularmente aplicable a aquellas empresas que han sido fundadas por extrabajadores de otras empresas de moldes de la misma región que a partir de sus trayectorias laborales han

adquirido experiencia y establecido redes de contactos con distintos actores que posibilitan su inserción en el mercado. Algunas de las relaciones de las cuales se benefician son previos compañeros de trabajo que a partir de sus distintas capacidades se convierten en empleados o socios de las nuevas firmas; clientes de las firmas anteriores o incluso las propias firmas de las que provienen que en algunos casos resultan ser sus primeros clientes. Los contactos que el emprendedor logra establecer de su anterior trabajo contribuyen a su reputación y a la cooperación entre firmas.

En otro artículo (2003), Sopas argumenta que las firmas de comercialización han jugado un papel importante en la internacionalización del cluster de moldes de MG. Esto lo explica en parte a que mantienen relaciones duraderas con clientes extranjeros. Estas relaciones les permite introducir información nueva de la industria o de las condiciones de los clientes, trayendo consigo información externa al cluster. Al interior, las comercializadoras con sus conocimientos en torno a las capacidades locales de los productores, pueden organizar de manera efectiva la subcontratación de procesos de acuerdo a las especificaciones y características especiales del molde para el cliente final. Desde otra perspectiva, los pequeños y medianos talleres de moldes de Portugal también utilizan a las comercializadoras para acceder a mercados extranjeros debido a que muchos de estos no cuentan con las habilidades de comunicación necesarias para acceder estos mercados por sí solas. Trabajando con las comercializadoras les permite aprender a trabajar con clientes extranjeros. De acuerdo a cifras de Sopas, las comercializadoras de moldes contribuyen con cerca del 30% de las exportaciones del cluster (2003:1).

Otros autores portugueses que han dedicado artículos a la localización de la industria de moldes en MG son Mota y de Castro (2004). Los autores rescatan la importancia de las relaciones que las firmas construyen dentro y fuera del cluster que funcionan como un mecanismo para coordinar, acceder y diseminar conocimiento importante de la industria local e internacional. A partir de una perspectiva histórica, los autores argumentan que la salud del cluster es

consecuencia de la diversidad local de las firmas en MG; la red de relaciones entre firmas e instituciones a nivel local y externo, y el desarrollo de un lenguaje común que ha facilitado la movilización de las firmas para fines compartidos (como la creación de CEFAMOL, CENTIMFE, y la realización de eventos especializados), resaltando también las estrategias colectivas que han fomentado la socialización de buenas prácticas. Los autores realizaron estudios de caso con dos de las empresas más grandes del cluster: Iberomoldes y Tecmolde. A partir de estas dos empresas, resaltan la manera en que estas firmas, con distintas trayectorias y formas de participación con otros actores locales y externos, contribuyen a la circulación de conocimiento y derrame de capacidades en la región. Por ejemplo Tecmolde ha construido una fuerte red de subcontratación a partir de lo cual tienen acceso a las distintas capacidades locales de firmas en MG además de que pueden incidir en el desarrollo de capacidades de las propias firmas con las cuales subcontrata.

Una parte importante que rescatan los autores es el papel de instituciones locales o firmas grandes como *technological/knowledge gatekeepers* (Bell & Albu, 1999). Estas instituciones (como CEFAMOL o CENTIMFE) y las grandes firmas (como Iberomoldes o Tecmolde) al estar relacionados con clientes y otras firmas e instituciones ajenas a MG pueden incorporar conocimiento externo e introducir variedad en el sistema local, contribuyendo a la actualización y dinamización del cluster.

Inclusive esa es una de las principales características del cluster de moldes de MG. Por una parte existe una red fuerte de relaciones locales entre las distintas firmas a nivel horizontal (firmas que compiten en la misma industria), sin embargo esta red que facilita la difusión de conocimiento y buenas prácticas no explica del todo la dinámica del cluster. La relación de las empresas con los clientes finales en el extranjero es una de las fuentes más importantes en la variedad que representa a MG. Es decir, las interdependencias entre las relaciones internas que se llevan a cabo en el cluster de MG y aquellas que son externas a ella (Mota & de Castro L. M., 2004, p. 276)

Marinha Grande: Interdependencias comerciales a distancia e interdependencias no comerciales en proximidad

La visión de cluster que ha imperado es la de sistemas de insumo-producto localizado (interdependencias comerciales) a la Porter sobre otras interpretaciones en las que se resaltan vínculos no estrictamente económicos (interdependencias no comerciales) o no de insumo-producto pero que generan información relevante para la competitividad de las empresas. Estos vínculos no económicos, también conocidos como recursos intangibles constituidos en relaciones con carácter convencional (imbuidas en prácticas y hábitos locales) (Storper), son otra forma en la que se manifiestan las economías de aglomeración y la especialización regional.

Distinguir las interdependencias comerciales de las no comerciales es difícil ya que en diferente grado ocurren ambas simultáneamente en las economías regionales. Metodológicamente ambos tipos de interdependencias generan retos específicos. Las relaciones en la cadena productiva son muy difíciles de estudiar estadísticamente a nivel local ya que la información tiende a ser generada a nivel nacional. Sin embargo en encuestas a empresas la cadena productiva en su dimensión local puede ser revelada. En cuanto a las interdependencias no comerciales, la dificultad está en que estas no dejan “rastros de papel” (Krugman). Al no mediar ninguna transacción registrable en papel, su seguimiento es muy complicado. Se han generado métodos indirectos y sobretodo entrevistas cualitativas que han permitido señalar con precisión el funcionamiento y relevancia de este tipo de interdependencia local (Mercado, 2006, 2008). La relevancia de MG es que al ser un cluster únicamente de moldes, sin la conexión crítica de la cadena productiva entre las empresas consumidoras de moldes (por ejemplo, empresa automotriz-inyector de plástico-molde) deja al descubierto con transparencia las ventajas de estar aglomerados sin que existan lazos económicos sustanciosos en la zona

Las ventajas de MG frente a otras aglomeraciones que tienen importantes consumidores de moldes parecerían irrelevantes. La proximidad de molderos a las automotrices permite tener una relación estrecha y continua que en apariencia les permitiría tener más y mejor información sobre los cambios y necesidades de las automotrices. En el caso de Windsor-Detroit sabemos que efectivamente ahí se dan este tipo de ventajas, pero también sabemos que esté no es siempre el caso. Por ejemplo en México pese a la presencia importante de empresas automotrices (y de electrodomésticos) durante varias décadas no ha hecho de México un país con una producción importante de moldes, por el contrario lo ha hecho uno de los países con mayor importación de moldes.

Ahora bien, MG se desarrolla sin ventajas de proximidad con los clientes de moldes, tiene desde el principio que generar estos contactos con el exterior. En este caso el concepto de global pipelines o clusters temporales puede ser de utilidad (Maskell, Bathelt, & Malmberg, 2006). De acuerdo a lo manifestado en las entrevistas los empresarios de MG han salido al exterior desde etapas muy tempranas de su desarrollo. La conexión con clientes a larga distancia estuvo mediada por un trabajo estratégico de salir físicamente al exterior buscando clientes y participando en ferias y exhibiciones industriales. Es un hecho que el cluster moldera ha exportado desde su inicio y que a la fecha la producción es básicamente para mercados externos.

Si bien la generación de proximidades temporales y acercamiento a la información de los consumidores vía exportaciones, deja la pregunta de por qué Marinha tiene esa altísima aglomeración de empresas molderas. Los propios productores señalan que:

“aquí en un radio de tres kilómetros tienes todo, no tienes que ir a otros lados a buscar algo, es una gran ventaja de Marinha Grande” (Entrevista con representante de Moldex, septiembre 2010).

“la industria de moldes de Portugal está concentrada en Marinha Grande y Oliveira de Azemeis. Y la industria tiende a concentrarse en ciertas zonas porque se necesita un conocimiento específico que en Marinha Grande se tiene y mucha experiencia, por eso estamos aquí. Y tiene otra cosa además, tienes empresas de acero, el centro tecnológico, los que venden componentes para moldes y los que

venden sistemas para inyección de plástico” (Representante de Plácido Roque, septiembre 2010).

Efectivamente en la evolución de la aglomeración se han desarrollado un conjunto de proveedores locales y extranjeros, así como una serie de servicios a la producción de molde. Los propios molderos han evolucionado generando especialización y diferenciación en la producción de moldes, generando grupos de empresas con actividades complementarias (pruebas, prototipos, comercialización, producción, etc). Sin embargo, pareciera que al menos los componentes e insumos para la fabricación de un molde son lo suficientemente genéricos como para poder ser encontrados en cualquier aglomeración industrial (una vez más el caso de México es paradigmático). Otra explicación que va más en la generación de recursos efectivamente únicos en la región es la generación de una fuerza de trabajo profesional de alta calificación (ingenieros mecánicos, capacidad de diseño), trabajadores calificados (manejo de software de diseño y manufactura) operarios de alta calidad (operadores de CNCs, y otra maquinaria). Como se reveló en las entrevistas la producción de moldes de calidad requiere de la experiencia más que los conocimientos formales:

“hay muchas personas que aprenden el conocimiento de los moldes y que sabe lo que hace y el conocimiento se pasa de uno a otro (...) y esto para mi es una gran ventaja aquí en MG en comparación con otras partes del mundo, porque aquí tenemos mucha gente con el perfil técnico y que tiene la cultura. Aquí podemos tener la mejor máquina pero la persona que la va a manejar hace un trabajo que de un día a una semana ya lo sabe hacer” (Entrevista a representante de Socimoplas, septiembre 2010)

La aglomeración de MG ha podido generar y preparar nuevas generaciones de la fuerza de trabajo a todos los niveles que requiere. Lo importante a destacar es que MG, siendo un cluster de empresas similares y por lo tanto competidores entre sí, ha logrado generar una serie de recursos colectivos mediante la cooperación estratégica y la construcción de instituciones colectivas.

Bibliografia

- Anastakis, D. (2001). Continental auto politics: the failure of opposition to the 1965 auto pact in Canada and the United States. *Michigan Historical Review*.
- Beira, E., Crespo, C., Gomes, N., & Menezes, J. (2005). From mouldmaking to product engineering, the path of a cluster. In *WPS IT Markets and business dynamics* (Vol. 34b, pp. 74): Departamento de Sistemas de Informação. Escola de Engenharia, Universidade do Minho.
- Bell, M., & Albu, M. (1999). Knowledge Systems and Technological Dynamism in Industrial Clusters in Developing Countries. *World Development*, 27, 1715-1734.
- CEFAMOL. (2008). Current Situation of the Portuguese Mouldmaking Industry. In CEFAMOL (Ed.). Marinha Grande.
- CEFAMOL. (2010). The Portuguese Engineering and Tooling Industry. In. Marinha Grande.
- CENTIMFE. (2011). Centro Tecnológico da Industria de Moldes, Ferramentas Especiais e Plásticos. In: CENTIMFE.
- GBPC. (2002). Global Market Intelligence Report: Tool, die and mould industries. In I. Global Business Planning Consultants (Ed.): Global Business Planning Consultants, Inc.
- Holmes, J., Rutherford, T., & Fitzgibbon, S. (2004). Innovation in the automotive parts industry: a case study of the Windsor-Essex region.
- Industry Canada. (2011a). Canadian Industry Statistics. In: Industry Canada.
- Industry Canada. (2011b). Trade Data Online. In: Canada Statistics.
- INTRACEN. (2011). Trade Map. In: INTRACEN.
- JAMAC. (2009). A Short History of the Japanese Automotive Industry in Canada. In *Commemorating the 20th anniversary of the Japan Automobile Manufacturers Association of Canada, 1984 – 2004* (2 ed.): Japan Automobile Manufacturers Association of Canada.
- Lundvall, B.-A. (2005). Interactive learning, social capital and economic performance. In *Advancing Knowledge and the Knowledge Economy*. Washington: Conference organized by EC, OECD and NSF-US.
- Malmberg, A., & Maskell, P. (2006). Localized Learning Revisited. *Growth and Change*, 37, 1-18.
- Maskell, P., Bathelt, H., & Malmberg, A. (2006). Building Global Knowledge Pipelines: The Role of Temporary Clusters. *European Planning Studies*, 14, 997-1013.
- Mercado Celis, A. (2009). Lugares y redes: las aglomeraciones globalizadas. In S. Tamayo, M. Alfie, C. Bueno, I. Azuara & M. Pérez Negrete (Eds.), *Sistemas mundiales y nuevas geografías*. México: UAM-A.
- Mota, J. Q., & de Castro L. M. (2004). Industrial agglomerations as localised networks: the case of the Portuguese injection mould industry. *Environment and Planning A*, 36, 263-278.
- Mota, J. Q., & de Castro, L. M. (2004). Industrial agglomerations as localised networks: the case of the Portuguese injection mould industry. *Environment and Planning A*, 36, 263-278.
- Mota, J. Q., & de Castro, L. M. (s.a.). Inter-firm Relationships in Industrial Agglomerations- The case of the Portuguese Industry of Moulds. *ND*.
- OBR. (2007). Ontario's Tool, Die and Mould Sector. Retooling for Success In Ministry of Economic Development and Trade (Ed.), *Ontario's Business Report*. Ontario, Canada.
- Rutherford, T., & Holmes, J. (2004). The forces of codification: knowledge, supply, chain restructuring and innovation in the Windsor Ontario machine tool and mould cluster. In DRUID (Ed.), *DRUID Summer Conference 2004, Theme F: Networks, Clusters and other inter-firm relations as vehicles for Knowledge Building and Transfer*. Elsinore, Denmark.
- Sopas, L. (2002). "Born" exporting in the mould cluster of Marinha Grande. In *SPA Antec Conference* (pp. 5). San Francisco

Winther, L. (2003). Local Production Systems and Organizational Change: Hierarchization and Competing Firm Networks in Marinha Grande, Portugal. *European Planning Studies*, 11, 171-191.

Identificación de clusters económicos de la Ciudad de México

Alejandro Mercado Celis, Diana Martínez y Joanna Félix

Introducción

El presente trabajo tiene el objetivo de comunicar para su discusión la metodología empleada y los resultados de la identificación de clusters económicos en la Ciudad de México. No obstante la gran cantidad de literatura sobre la economía de la Ciudad de México, el enfoque de cluster económico no ha sido utilizado en detalle a esta ciudad. Nos parece que la identificación de clusters es relevante para una mejor comprensión de las transformaciones y funcionamiento de la economía de la Ciudad de México, ya que más allá de las transformaciones muy bien documentadas de la transición de su economía hacia el predominio de los servicios avanzados al productor (ver Garza 2004), hace falta una identificación de los componentes específicos y la formación de encadenamientos locales de estos servicios. Es nuestro objetivo que la identificación de clusters permita avanzar en líneas de investigación en el futuro que partan de la centralidad de estos espacios económicos y sus respectivos mercados laborales de manera tal que se puedan generar recomendaciones estratégicas e indicadores de seguimiento para una constante evaluación de la suerte de estos espacios económicos.

En los apartados siguientes presentamos la metodología aplicada que hemos dividido en dos grandes apartados, en el primero se describe los métodos cuantitativos utilizados en el primer acercamiento a la identificación de los clusters. En la segunda sección y a partir de los clusters ya identificados se hace un diseño conceptual de las posibles conexiones y espacios que definen a cada uno de los clusters. Para lo cual empleamos métodos deductivos a partir de información empírica existente sobre actividades relacionadas y / o con base a descripción de clusters similares en otras ciudades del mundo.

No es el objetivo de este trabajo discutir las diferentes definiciones que hay sobre los clusters¹. En esta etapa de la investigación empleamos una definición acotada a la existencia de una concentración geográfica de industrias con un mismo producto o productos similares y las empresas interconectadas a ellas. Queremos aclarar que no incluimos en este momento la parte institucional y de redes sociales dentro de la definición por razones de operacionalización en la identificación estadística y conceptual, pero esto no quiere decir que desconozcamos su relevancia en la formación y sostenimiento de los clusters.

Para identificar clusters económicos se puede recurrir a diversos métodos cuantitativos y cualitativos. El equipo de trabajo ha identificado seis clusters en el Distrito Federal (D.F.) a partir de la estimación de la Matriz Insumo Producto Regionalizada para esta ciudad. En una segunda etapa se abordan cinco de los seis clusters identificados estadísticamente desde una perspectiva cualitativa y conceptual.

Los clusters de la Ciudad de México: identificación estadística

Mediante el uso de la técnica de coeficientes de localización se estimó una Matriz de Insumo Producto Regionalizada (MIPR) para la Ciudad de México. Esta matriz se basa en la matriz de coeficientes técnicos del país estimada por el INEGI en 2003, y disponible en su portal de internet². Para el cálculo del coeficiente de localización se tomó en cuenta el empleo total para las 16 delegaciones del Distrito Federal con base en el Censo Económico de INEGI de 2004 a través del Sistema de Consulta, también disponible en el portal³. Para ello se tomaron en cuenta las 72 subramas de la actividad económica.

¹ Una revisión amplia se encuentra en la revisión de Von Hofe y Chen vom Hofe, R. y K. Chen (2006). "Whither or not industrial cluster: conclusions or confusions?" *The Industrial Geographer* 4(1): 2-28.

² www.inegi.gob.mx/

³ <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce1999/saic/default.asp?modelo=SCI&censo=2004>.

Con este modelo de producción se realizó un Análisis por Componentes Principales con rotación Varimax⁴ (ACPV). Para ello se aplicó la metodología desarrollada por Flegg y Webber (1997) y posteriormente empleada por Dávila (2001), la cual consistió en calcular cuatro matrices a partir de la MIPR, y a través de su correlación se obtuvo una sola matriz con los elementos más significativos, para finalmente realizarle el ACPV. La ventaja que otorga esta técnica es que no sólo devuelve los encadenamientos productivos que la misma MIP registra (integración vertical), sino además, incorpora aquellos componentes intersectoriales con integración horizontal (complementariedad de productos). Lo que da por resultado la identificación de clusters económicos.

Conviene mencionar los supuestos sobre los cuales se estimó la MIPR, mismos que establecen sus alcances y limitaciones. Primero, se consideran rendimientos constante de escala, es decir, se supone que las variaciones en los factores de producción empleados generan cambios proporcionales en el valor de la producción. Y el supuesto más fuerte, es que supone que tanto la economía local como la nacional tienen los mismos coeficientes técnicos de producción⁵. Estos dos supuestos pueden en alguna medida sobreestimar la intensidad de los vínculos de comercio intersectorial. Es por ello que el estudio se complementó con otras dos técnicas estadísticas que mejoran el modelo inicial: el coeficiente de localización simple (QL) y el índice cambio-participación. El resultado del coeficiente de localización⁶ permite identificar las actividades económicas

⁴ El análisis por componentes principales es una técnica de análisis multivariable creada para el análisis de tablas de doble entrada. Esta es una técnica de reducción de datos y sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables, por tanto, es una técnica de reducción de la dimensión de los datos, y su propósito es buscar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos (Escofier 1990). La rotación varimax permite minimizar la variabilidad de los coeficientes para cada factor, reduciendo así el número de variables que tienen alta saturación en un factor. Así simplifica la interpretación de los factores mejorando la solución por columna (González 2006).

⁵ Este coeficiente o también conocido como de requerimiento directo de producción, devuelve la propensión de los inputs intermedios (bienes o servicios) que necesita una rama y que son producidos por el resto de las ramas para obtener una unidad de producción.

⁶ Participación del empleo o valor agregado de cada rama de actividad *i* de la región, con respecto al empleo o VA de la región; con esta división, podemos conocer la importancia económica de la rama de actividad *i* en

sobresalientes según su aportación al empleo o valor agregado estatal y nacional, y ayuda a encontrar las actividades que están muy especializadas. Por otra parte, el índice cambio-participación⁷ se utiliza para identificar las actividades en que una ciudad es competitiva y se especializa. Para ello se realizó el cálculo para las variables: valor agregado y empleo. Así bajo estas tres condiciones se identificaron las ramas de la actividad económica de la Ciudad de México integran clusters económicos (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Criterios de decisión para la identificación de clusters en la Ciudad de México

Condición	Metodología	Variables	Fuente
Patrones de especialización	Coeficiente de Localización simple (QL)	- Empleo	Censo Económico 2004. INEGI.
		- Valor Agregado	
Similitud en patrones de comercio intersectorial	Análisis de componentes principales con rotación Varimax	- Coeficientes técnicos de comercio intersectorial de la Matriz Insumo-Producto del DF	Coefficientes Técnicos de la Matriz Insumo-Producto Nacional. 2003, INEGI.
Rama competitiva	Índice de Cambio-Participación	- Empleo	Censo Económico 1999 y 2004. INEGI.
		- Valor Agregado	
Fuente: Elaboración propia.			

Resultados

Análisis por Componentes Principales con Rotación Varimax

Con base en el ACPV y realizando los test de pertinencia para la validez del análisis⁸: identificamos ocho componentes cuyo porcentaje acumulado de la varianza de la matriz de datos explica el 77.03% del modelo (véase cuadro 2).

la región; pero además se relaciona con respecto al empleo o VA de cada rama i a nivel nacional con el empleo o VA del país.

⁷ Este índice desagrega el crecimiento absoluto del empleo, entre dos años en tres elementos: i) componente nacional (CN); ii) componente estructural (CE); iii) componente diferencial o competitivo (CC). Los grupos de actividad que tienen un componente competitivo positivo (CC+) se consideran motrices, pues son aquellos en que se especializa la ciudad y que le imprimen mayor dinamismo económico y urbano. Se desprende de la fórmula que el CC compara la tasa de cada grupo de la ciudad con la del país. Si es mayor en la ciudad, el CC es positivo (es motriz o competitivo) y si es menor, es negativo (tradicional o "no motriz") (Garza 2004).

⁸ Los test que indican la validez del ACPV son el valor del determinante de la matriz de correlaciones, el test de Kaiser-Meyer-Olkin y el test de esfericidad de Barlett. Asimismo, después de la rotación varimax y con la ayuda del gráfico de sedimentación se toman aquellos componentes con valores superiores a 1.

Para cada componente se incorpora el porcentaje de correlación que tiene cada una de las sub ramas con respecto a las demás. Como se podrá observar los ocho componentes tienen porcentajes de correlación o de asociación muy significativos.

Cuadro 2. Solución Factorial a partir del Análisis por Componentes Principales con Rotación Varimax

Componente	Código	Rama	% de correlación entre las variables
1	212	Minería de minerales metálicos y no metálicos excepto petróleo y gas	0.998
	213	Servicios relacionados con la minería	0.994
	222	Agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	0.994
	237	Construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada	0.849
	238	Trabajos especializados para la construcción	0.888
2	313	Fabricación de insumos textiles	0.766
	315	Fabricación de prendas de vestir	0.519
	316	Fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos,	0.993
3	324	Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	0.971
	326	Industria del plástico y del hule	0.768
	327	Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	0.871
4	331	Industrias metálicas básicas	0.545
	332	Fabricación de productos metálicos	0.755
	335	Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y	0.987
	337	Fabricación de muebles y productos relacionados	0.976
5	482	Transporte por ferrocarril	0.997
	485	Transporte terrestre de pasajeros, excepto por ferrocarril	0.992
	488	Servicios relacionados con el transporte	0.722
	491	Servicios postales	0.822
	492	Servicios de mensajería y paquetería	0.998
	493	Servicios de almacenamiento	0.791
6	515	Radio y televisión, excepto a través de Internet	0.606
	516	Creación y difusión de contenido exclusivamente a través de Internet	0.996
	518	Proveedores de acceso a Internet, servicios de búsqueda en la red y	0.998
	519	Otros servicios de información	0.849
7	531	Servicios inmobiliarios	0.524
	812	Servicios personales	0.998
	611	Servicios educativos	0.990
8	521	Banca central	0.995
	522	Instituciones de intermediación crediticia y financiera no bursátil	0.996

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en la MIP DF.

Patrones de especialización

Con base en los **QL empleo** y **QL valor agregado** se presentan aquellas ramas cuyos valores fueron significativos, asimismo se agruparon aquellas ramas que se encuentran relacionadas.

Cuadro 3. Ramas relacionadas con la construcción

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
2371	Construcción de obras para el abastecimiento de agua, petróleo, gas, electricidad y telecomunicaciones	1.83	1.34	X
2381	Cimentaciones, Montaje De Estructuras Prefabricadas Y Trabajos En Exteriores	1.79	0.76	X
3255	Fabricacion De Pinturas, Recubrimientos, Adhesivos Y Selladores	1.10	1.07	X
5413	Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	2.22	1.57	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 4. Ramas relacionadas con las comunicaciones

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
3231	Impresion E Industrias Conexas	1.96	1.54	X
4372	Comercio Al Por Mayor Por Medios Masivos De Comunicacion Y Otros Medios	2.10	0.52	X
4692	Comercio Al Por Menor Por Medios Masivos De Comunicacion Y Otros Medios	1.53	1.31	X
5111	Edicion De Periodicos, Revistas, Libros Y Similares, Excepto A Traves De Internet	2.05	2.32	X
5121	Industria Filmica Y Del Video	3.19	3.66	X
5122	Industria Del Sonido	2.51	0.85	X
5151	Transmision De Programas De Radio Y Television, Excepto A Traves De Internet	2.41	2.78	X
5152	Cable O Satelitales, Excepto A Traves De Internet	0.49	0.07	X
5161	Creacion Y Difusion De Contenido Exclusivamente A Traves De Internet	2.72	0.76	X
5171	Telefonia Tradicional, Telegrafia Y Otras Telecomunicaciones Alámbricas	5.10	3.87	X
5172	Servicios De Satelites	2.40	1.22	X
5173	Reventa De Servicios De Telecomunicaciones	1.45	0.49	X
5174	Servicios De Satelites	5.00	3.90	X
5175	Distribucion Por Suscripcion De Programas De Television, Excepto A Traves De Internet	1.29	0.35	X
5179	Otros Servicios De Telecomunicaciones	2.85	2.27	X
5181	Proveedores De Acceso A Internet Y Servicios De Busqueda En La Red	2.02	3.20	X
5182	Otros Servicios Relacionados	1.49	1.75	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 5. Ramas relacionadas con la química

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
3254	Fabricación de productos farmacéuticos	3.11	1.98	X
3256	Fabricación de jabones, limpiadores y preparaciones de tocador	2.61	2.64	X
4331	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos	2.20	1.41	X
4332	Comercio al por mayor de artículos de perfumería, joyería y otros accesorios	2.97	2.42	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 6. Ramas relacionadas con la industria metálica

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
3313	Industria Del Aluminio	1.20	0.25	X
3321	Fabricacion De Productos Metalicos Forjados Y Troquelados	1.58	0.88	X
3322	Fabricacion De Herramientas De Mano Sin Motor Y Utensilios De Cocina Metalicos	1.17	0.34	X
8112	Reparacion Y Mantenimiento De Equipo Electronico Y De Equipo De Precision	1.16	1.61	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 7. Ramas relacionadas con los servicios de mensajería y paquetería

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
4811	Transporte aéreo regular	5.4	3.8	X
4812	Transporte aéreo no regular	1.1	1	X
4821	Transporte por ferrocarril	5.1	3	X
4885	Servicios de intermediación para el transporte	1.8	1.3	X
4889	Otros servicios relacionados con el transporte	1.5	1.6	X
4911	Servicios postales	2	2.9	X
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea	1.1	1	X
4922	Servicios de mensajería y paquetería local	1.5	1.2	X
4931	Servicios De Almacenamiento	1.2	0.84	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 8. Rama relacionada con la edición de Software

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
5112	Edición De Software, Excepto A Traves De Internet	3.69	3.41	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

La rama relacionada con la edición de Software por presentar un coeficiente de localización significativo, se plantea de forma inicial como un componente importante para las demás ramas de la actividad económica.

Cuadro 9. Ramas relacionadas con los servicios financieros

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
5211	Banca central	5.71	3.88	X
5221	Banca múltiple	4.99	3.48	X
5222	Instituciones financieras de fomento económico	5.17	2.98	X
5224	Otras instituciones de intermediación crediticia y financiera no	2.76	1.99	X
5225	Servicios relacionados con la intermediación crediticia	4.14	3.1	X
5231	Casas de bolsa, casas de cambio y centros cambiarios	2.87	3.09	X
5241	Instituciones de seguros y fianzas	5.09	3.63	X
5242	Servicios relacionados con los seguros y las fianzas	3.06	3.08	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 10. Ramas relacionadas con los servicios al productor

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
5411	Servicios legales	1.5	2.06	X
5412	Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	1.69	1.6	X
5415	Servicios de consultoría en computación	3.11	2.35	X
5416	Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	2.83	1.64	X
5417	Servicios de investigación científica y desarrollo	1.52	2.85	X
5419	Otros servicios profesionales, científicos y técnicos	2.4	1.73	X
5511	Dirección de corporativos y empresas	3.74	3.09	X
5611	Servicios de administración de negocios	1.63	1.84	X
5612	Servicios combinados de apoyo en instalaciones	1.45	0.26	
5613	Servicios de empleo	1.83	1.43	X
5614	crediticia y similares	1.19	1.26	X
5615	Agencias de viajes y servicios de reservaciones	1.85	1.26	X
5616	Servicios de investigación, protección y seguridad	1.55	1.3	X

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 11. Ramas relacionadas con la inmobiliaria

Código	Rama	QL Empleo ₂₀₀₄	QL VA ₂₀₀₄	Especialización
5311	Alquiler sin intermediación de viviendas y otros inmuebles	1.01	1.19	x
5312	Inmobiliarias Y Corredores De Bienes Raices	2.12	0.77	x
5313	Servicios relacionados con los servicios inmobiliarios	1.92	1.84	x
5323	Centros Generales De Alquiler	1.08	0.83	x

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Ramas competitivas

Para identificar las ramas competitivas se procedió al cálculo del índice cambio-participación. Para su cálculo se requirió la información de empleo y valor agregado para dos años 1999 y 2004, la cual se obtuvo en los Censos Económicos de INEGI, para cada uno de los años. Esta información se desagregó a cuatro dígitos, es decir, para las 72 ramas de la actividad económica.

Cuadro 12. Ramas Competitivas de la Ciudad de México a partir del índice de Cambio-participación para la variable empleo, 1999 a 2004

Grupos	Sub ramas de la actividad económica	Componente Nacional (CN)	Componente Estructural (CE)	Componente Competitivo (CC)
Construcción	2361 EDIFICACION RESIDENCIAL	17090,5	-61429,8	44339,50
	2372 DIVISION DE TERRENOS Y CONSTRUCCION DE OBRAS	5211,1	-25113,0	19901,94
	2381 CIMENTACIONES, MONTAJE DE ESTRUCTURAS	3236,9	-18048,3	14811,63
Alimentaria	3112 MOLIENDA DE GRANOS Y DE SEMILLAS OLEAGINOSAS	651,8	-754,1	103,09
	3114 CONSERVACION DE FRUTAS, VERDURAS Y GUIOSOS	779,2	-1147,3	368,80
	3117 PREPARACION Y ENVASADO DE PESCADOS Y	18,8	-33,2	14,78
	3119 OTRAS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	1591,6	-1992,5	401,76
	3122 INDUSTRIA DEL TABACO	138,2	-316,5	180,63
Textil	3131 PREPARACION E HILADO DE FIBRAS TEXTILES Y	388,0	-949,4	562,34
	3132 FABRICACION DE TELAS	1575,9	-2880,8	1305,70
	3133 ACABADO Y RECUBRIMIENTO DE TEXTILES	571,2	-1442,6	871,96
	3151 TEJIDO DE PRENDAS DE VESTIR DE PUNTO	870,3	-1958,6	1089,16
	3152 CONFECCION DE PRENDAS DE VESTIR	8474,6	-13733,7	5260,09
	3159 CONFECCION DE ACCESORIOS DE VESTIR	125,1	-153,8	29,70
	3161 CURTIDO Y ACABADO DE CUERO Y PIEL	61,4	-107,2	46,30
	3162 FABRICACION DE CALZADO	671,4	-1335,1	664,29
	3169 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS DE CUERO, PIEL	512,4	-2210,8	1698,71
Madera	3211 ASERRADO Y CONSERVACION DE LA MADERA	4,5	-12,9	9,45
	3212 FABRICACION DE LAMINADOS Y AGLUTINADOS DE	22,2	-62,4	41,38
Papel	3221 FABRICACION DE CELULOSA, PAPEL Y CARTON	422,9	-644,1	221,81
Química	3241 FABRICACION DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL	1308,1	-1592,8	285,61
	3251 FABRICACION DE PRODUCTOS QUIMICOS BASICOS	558,0	-717,4	160,87
	3252 FABRICACION DE HULES, RESINAS Y FIBRAS QUIMICAS	747,1	-1769,7	1022,91
	3253 FABRICACION DE FERTILIZANTES, PESTICIDAS Y OTROS	121,4	-289,7	168,71
	3255 FABRICACION DE PINTURAS, RECUBRIMIENTOS,	805,7	-1093,8	288,84
	3256 FABRICACION DE JABONES, LIMPIADORES Y	3859,3	-5384,7	1526,26
	3259 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS QUIMICOS	454,3	-680,4	226,70
	3262 FABRICACION DE PRODUCTOS DE HULE	998,2	-1822,3	824,90
	3271 FABRICACION DE PRODUCTOS A BASE DE ARCILLAS Y	288,1	-392,0	104,53
	3272 FABRICACION DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO	618,2	-1131,5	514,37
Insumos Construcción	3273 FABRICACION DE CEMENTO Y PRODUCTOS DE	445,4	-525,6	81,17
	3274 FABRICACION DE CAL, YESO Y PRODUCTOS DE YESO	27,2	-35,7	9,38
	3279 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS A BASE DE MINERALES NO METALICOS	230,0	-231,2	2,01
Métalica	3314 INDUSTRIAS DE METALES NO FERROSOS, EXCEPTO	201,2	-434,5	234,10
	3315 MOLDEO POR FUNDICION DE PIEZAS METALICAS	328,2	-1192,1	864,48
	3321 FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS FORJADOS Y	690,2	-2078,2	1388,58
	3322 FABRICACION DE HERRAMIENTAS DE MANO SIN	355,2	-622,6	268,80
	3324 FABRICACION DE CALDERAS, TANQUES Y ENVASES	493,8	-1069,6	576,90
	3326 FABRICACION DE ALAMBRE, PRODUCTOS DE ALAMBRE	499,9	-1418,9	919,73
	3327 MAQUINADO DE PIEZAS METALICAS Y FABRICACION	912,5	-1459,7	548,00
	3333 FABRICACION DE MAQUINARIA Y EQUIPO PARA EL	131,0	-264,9	134,18
	3339 FABRICACION DE OTRA MAQUINARIA Y EQUIPO PARA	720,6	-1344,6	624,82

Grupos	Sub ramas de la actividad económica	Componente Nacional (CN)	Componente Estructural (CE)	Componente Competitivo (CC)
Manufactura	3342 FABRICACION DE EQUIPO DE COMUNICACION	93,5	-340,9	249,28
	3345 FABRICACION DE INSTRUMENTOS DE NAVEGACION,	236,6	-260,6	24,83
	3351 FABRICACION DE ACCESORIOS DE ILUMINACION	158,8	-265,7	107,55
	3352 FABRICACION DE APARATOS ELECTRICOS DE USO	760,5	-1482,2	722,54
	3359 FABRICACION DE OTROS EQUIPOS Y ACCESORIOS	1125,7	-2963,1	1838,33
	3361 FABRICACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	825,1	-1431,7	606,80
	3362 FABRICACION DE CARROCERIAS Y REMOLQUES	163,5	-283,8	121,01
	3365 FABRICACION DE EQUIPO FERROVIARIO	15,2	-31,6	16,62
	3369 FABRICACION DE OTRO EQUIPO DE TRANSPORTE	285,4	-885,8	601,17
Comercio	3371 FABRICACION DE MUEBLES, EXCEPTO DE OFICINA Y	3191,4	-7861,2	4670,62
	4343 COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE	730,5	-1736,7	1006,80
	4354 COMERCIO AL POR MAYOR DE MAQUINARIA,	3501,4	-5995,7	2495,25
	4371 INTERMEDIACION AL POR MAYOR	435,7	-1420,3	985,52
Comercio	4612 COMERCIO AL POR MENOR DE BEBIDAS Y TABACO	845,9	-898,8	53,90
	4692 COMERCIO AL POR MENOR POR MEDIOS MASIVOS DE	341,5	-1736,3	1394,99
Transporte	4812 TRANSPORTE AEREO NO REGULAR	83,2	-161,6	79,26
	4821 TRANSPORTE POR FERROCARRIL	7897,7	-38726,2	30828,72
	4842 AUTOTRANSPORTE DE CARGA ESPECIALIZADO	1264,8	-1718,2	454,17
	4852 TRANSPORTE DE PASAJEROS INTERURBANO Y RURAL	3911,4	-4167,9	257,64
	4855 ALQUILER DE AUTOBUSES CON CHOFER	90,0	-497,6	407,55
	4881 SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE	1240,2	-2413,7	1174,23
	4883 SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE POR	22,7	-29,9	8,61
	4911 SERVICIOS POSTALES	1760,7	-4348,9	2588,86
	4922 SERVICIOS DE MENSAJERIA Y PAQUETERIA LOCAL	627,4	-881,8	254,87
	4931 SERVICIOS DE ALMACENAMIENTO	948,8	-1020,0	71,83
Comunicación	5111 EDICION DE PERIODICOS, REVISTAS, LIBROS Y	3456,9	-5017,0	1560,86
	5112 EDICION DE SOFTWARE, EXCEPTO A TRAVES DE	436,4	-1302,8	867,01
Financiero	5211 BANCA CENTRAL	574,9	-1680,9	1106,66
	5221 BANCA MULTIPLE	20328,6	-26842,6	6514,93
	5222 INSTITUCIONES FINANCIERAS DE FOMENTO	3610,6	-10737,9	7127,87
	5416 SERVICIOS DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA,	4728,0	-5823,2	1096,44
Servicios al productor	5511 DIRECCION DE CORPORATIVOS Y EMPRESAS	6817,0	-7057,4	241,26
Educativo	6114 ESCUELAS COMERCIALES, DE COMPUTACION Y DE	636,7	-889,1	253,37
	6115 ESCUELAS DE OFICIOS	208,0	-450,6	243,50
Salud	6219 SERVICIOS DE AMBULANCIAS, DE BANCOS DE	92,1	-251,3	160,14
	6222 HOSPITALES PSIQUIATRICOS Y PARA EL TRATAMIENTO	52,5	-61,1	9,56
	6223 HOSPITALES DE OTRAS ESPECIALIDADES MEDICAS	1105,1	-1621,8	517,62
	6233 ASILOS Y OTRAS RESIDENCIAS PARA EL CUIDADO DE	185,5	-265,0	80,53
	6239 ORFANATOS Y OTRAS RESIDENCIAS DE ASISTENCIA	148,7	-316,4	168,59
	6242 SERVICIOS COMUNITARIOS DE ALIMENTACION,	136,3	-497,6	361,99
Recreación	7114 AGENTES Y REPRESENTANTES DE ARTISTAS,	41,9	-47,2	7,24
	7115 ARTISTAS Y TECNICOS INDEPENDIENTES	64,2	-180,6	117,40
	7121 MUSEOS, SITIOS HISTORICOS, JARDINES BOTANICOS Y	189,5	-226,2	37,40
	7132 CASINOS, LOTERIAS Y OTROS JUEGOS DE AZAR	261,2	-505,1	244,98
	7212 CAMPAMENTOS Y ALBERGUES RECREATIVOS	9,2	-48,3	39,26
	7224 CENTROS NOCTURNOS, BARES, CANTINAS Y SIMILARES	653,1	-704,1	51,74
Servicios al productor	8112 REPARACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO	1737,8	-2982,1	1245,20
	8113 REPARACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y	1742,2	-2381,0	639,67
	8114 REPARACION Y MANTENIMIENTO DE ARTICULOS PARA	2757,6	-4343,1	1586,45
	8131 ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES COMERCIALES,	1843,2	-4071,5	2229,28

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999 y 2004, INEGI.

Cuadro 13. Ramas Competitivas de la Ciudad de México a partir del índice de Cambio-participación para la variable valor agregado, 1999 a 2004

Grupo	SECTOR	Componente Nacional (CN)	Componente Estructural (CE)	Componente Competitivo (CC)
Construcción	2111 EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	-823382,6	-1419298,6	2242682,85
	2122 MINERIA DE MINERALES METALICOS	-9375,9	7294,6	2081,32
	2131 SERVICIOS RELACIONADOS CON LA MINERIA	182230,5	-268739,8	86510,17
	2372 DIVISION DE TERRENOS Y CONSTRUCCION DE OBRAS DE URBANIZACION	1866757,2	-2653874,3	787117,11
	2381 CIMENTACIONES, MONTAJE DE ESTRUCTURAS PREFABRICADAS Y TUBERIAS	1050454,9	-1881835,7	831380,90
Alimentaria	3114 CONSERVACION DE FRUTAS, VERDURAS Y GUIOSOS	-3834,7	328,6	3630,57
	3119 OTRAS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	4050121,8	-4434942,4	384820,16
Textil	3169 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS DE CUERO, PIEL Y MATERIAL	122505,1	-161742,7	39238,53
Papel	3221 FABRICACION DE CELULOSA, PAPEL Y CARTON	-115177,6	73677,3	41497,92
Manufactura	3241 FABRICACION DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL GAS	-2286898,4	-36804040,8	39090941,18
	3251 FABRICACION DE PRODUCTOS QUIMICOS BASICOS	-245948,7	10921,1	235049,61
	3252 FABRICACION DE HULES, RESINAS Y FIBRAS QUIMICAS	10313,5	-11634,1	1317,84
	3253 FABRICACION DE FERTILIZANTES, PESTICIDAS Y OTROS AGROQUIMICOS	112477,9	-149694,9	37217,02
	3262 FABRICACION DE PRODUCTOS DE HULE	608688,7	-867322,9	258634,44
Insumos Construcción	3273 FABRICACION DE CEMENTO Y PRODUCTOS DE CONCRETO	-616020,0	-39217,4	655238,58
Métal	3312 FABRICACION DE PRODUCTOS DE HIERRO Y ACERO DE MATERIAL COMERCIAL	138897,2	-143903,1	5006,46
	3314 INDUSTRIAS DE METALES NO FERROSOS, EXCEPTO ALUMINIO	439182,3	-588783,0	149602,34
	3315 MOLDEO POR FUNDICION DE PIEZAS METALICAS	162150,3	-184933,2	22783,34
	3321 FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS FORJADOS Y TROQUELES	267062,3	-446193,0	179132,27
	3324 FABRICACION DE CALDERAS, TANQUES Y ENVASES METALICOS	521530,7	-567593,1	46063,35
	3329 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS METALICOS	510171,3	-547445,4	37275,30
Manufactura	3342 FABRICACION DE EQUIPO DE COMUNICACION	85509,8	-105735,2	20225,86
	3359 FABRICACION DE OTROS EQUIPOS Y ACCESORIOS ELECTRICOS	1273499,1	-1367154,7	93656,37
	3361 FABRICACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES	-4893827,9	1890249,2	3003579,09
	3365 FABRICACION DE EQUIPO FERROVIARIO	5854,5	-7575,8	1722,47
Comercio	4333 COMERCIO AL POR MAYOR DE DISCOS, JUGUETES Y ARTICULOS DE PLASTICO	1608271,2	-1790223,7	181953,26
	4354 COMERCIO AL POR MAYOR DE MAQUINARIA, MOBILIARIO Y EQUIPOS	10913209,3	-14167340,1	3254131,80
	4372 COMERCIO AL POR MAYOR POR MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION	117539,4	-141801,0	24261,82
	4692 COMERCIO AL POR MENOR POR MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION	159756,0	-202707,2	42951,43
Transporte	4812 TRANSPORTE AEREO NO REGULAR	196564,5	-249372,5	52809,33
	4831 TRANSPORTE MARITIMO	501833,6	-4261304,2	3759470,73
	4852 TRANSPORTE DE PASAJEROS INTERURBANO Y RURAL	5007206,0	-5039783,7	32578,77
	4855 ALQUILER DE AUTOBUSES CON CHOFER	44013,3	-79174,5	35161,14
	4883 SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE POR AGUA	-21351,1	-7463,7	28811,47
Comunicación	5112 EDICION DE SOFTWARE, EXCEPTO A TRAVES DE INTERNET	503920,4	-666325,3	162405,64
	5122 INDUSTRIA DEL SONIDO	180918,5	-233289,2	52372,20
Servicios	5322 ALQUILER DE ARTICULOS PARA EL HOGAR	-268049,7	96574,8	171474,02
	5331 SERVICIOS DE ALQUILER DE MARCAS REGISTRADAS, PATENTES Y FORTALECIMIENTOS	316112,2	-384613,5	68502,04
	5615 AGENCIAS DE VIAJES Y SERVICIOS DE RESERVACIONES	2956534,6	-3033780,7	77246,78
	6239 ORFANATOS Y OTRAS RESIDENCIAS DE ASISTENCIA SOCIAL	18533,5	-127096,2	108562,16
	6242 SERVICIOS COMUNITARIOS DE ALIMENTACION, REFUGIO Y DE EMERGENCIAS	-6315,1	-5180,7	11493,97
	6244 GUARDERIAS	-868,6	-5852,1	6619,16
	7112 DEPORTISTAS Y EQUIPOS DEPORTIVOS PROFESIONALES Y SEMIPROFESIONALES	-248,0	65,9	137,13
	7114 AGENTES Y REPRESENTANTES DE ARTISTAS, DEPORTISTAS Y SIMILARES	158028,3	-246860,5	88832,47
	7213 PENSIONES Y CASAS DE HUESPEDES, Y DEPARTAMENTOS Y CASAS DE TURISMO	5182,2	-8657,0	3477,00

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999 y 2004, INEGI.

Como se podrá observar la mayoría de las ramas incorporadas en los componentes estimados a partir del ACPV aparecen con altos niveles de especialización y como ramas competitivas. Sin embargo, hay ramas como la 5112 Edición de Software que aunque se muestra como una rama especializada y competitiva, no pertenece a ninguno de los componentes estimados. Así de los ocho componentes estimados sólo seis cumplieron con algunas de las tres condiciones: i) patrones de especialización; ii) patrones de competitividad; y iii) vínculo de comercio intersectorial (horizontal y vertical). En ese sentido, se identificaron seis clusters en la Ciudad de México: 1) construcción; 2) industria metálica; 3) servicios de mensajería y paquetería; 4) Servicios Financieros; 5) El clúster inmobiliario; 6) comunicación.

Cuadro 14. El clúster de la construcción

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
2131	Servicios relacionados con la minería	x	x	x
2222	Suministro de gas por ductos al consumidor final	x	x	
2371	Construcción de obras para el abastecimiento de agua, petróleo, gas, electricidad y telecomunicaciones	x	x	
2372	División de terrenos y construcción de obras de urbanización	x	x	x
2373	Construcción de vías de comunicación	x	x	
2379	Otras construcciones de ingeniería civil u obra pesada	x	x	
2381	Cimentaciones, montaje de estructuras prefabricadas y trabajos en exteriores	x	x	x
5413	Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	x		
2383	Trabajos de acabados en edificaciones*	x	x	

* El QL empleo fue de 0.97, por tanto, se integra al cluster, dado que su nivel de especialización se aproxima al promedio de la Ciudad.

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 15. El clúster de la industria metálica

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
3313	Industria del aluminio	x	x	
3321	fabricación de productos metálicos forjados	x	x	x
3322	Fabricación de herramientas de mano sin motor y utensilios de cocina metálicos	x	x	x
8112	Reparación y mantenimiento de equipo electrónico y de equipo de precisión	x		x

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 16. El clúster de servicios de mensajería y paquetería

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
4812	Transporte aéreo no regular	x		x
4821	Transporte por ferrocarril	x	x	x
4885	Servicios de intermediación para el transporte	x	x	x
4889	Otros servicios relacionados con el transporte	x	x	x
4911	Servicios postales	x	x	x
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea	x	x	
4922	Servicios de mensajería y paquetería local	x	x	x
4931	Servicios De Almacenamiento	x	x	x

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 17. El clúster de la comunicación

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
3231	Impresion E Industrias Conexas*	x		
4372	Comercio Al Por Mayor Por Medios Masivos De Comunicacion Y Otros Medios*	x		
4692	Comercio Al Por Menor Por Medios Masivos De Comunicacion Y Otros Medios	x		x
5111	Edicion De Periodicos, Revistas, Libros Y Similares, Excepto A Traves De Internet*	x		x
5121	Industria Filmica Y Del Video*	x		
5122	Industria Del Sonido*	x		
5151	Transmision De Programas De Radio Y Television, Excepto A Traves De Internet	x	x	
5152	Produccion De Programacion De Canales Para Sistemas De Television Por Cable O Satelitales, Excepto A Traves De Internet	x	x	
5161	Creacion Y Difusion De Contenido Exclusivamente A Traves De Internet	x	x	
5171	Telefonia Tradicional, Telegrafia Y Otras Telecomunicaciones Alamblicas	x	x	
5172	Telefonia Celular Y Otras Telecomunicaciones Inalamblicas, Excepto Los Servicios De Satelites	x	x	
5173	Reventa De Servicios De Telecomunicaciones	x	x	
5174	Servicios De Satelites	x	x	
5175	Distribucion Por Suscripcion De Programas De Television, Excepto A Traves De Internet	x	x	
5179	Otros Servicios De Telecomunicaciones	x	x	
5181	Proveedores De Acceso A Internet Y Servicios De Busqueda En La Red	x	x	
5182	Procesamiento Electronico De Informacion, Hospedaje De Paginas Web Y Otros Servicios Relacionados	x	x	
5191	5191 Otros Servicios De Informacion	x	x	

*Se integra al cluster dado que su grado de especialización es muy significativo, y está muy por arriba del promedio local.

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 18. El clúster inmobiliario

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
5311	Alquiler sin intermediación de viviendas y otros inmuebles	x	x	
5312	Inmobiliarias y corredores de bienes raíces	x	x	
5313	Servicios relacionados con los servicios inmobiliarios	x	x	
5323	Centros generales de alquiler	x		
8124	Estacionamientos y pensiones para automóviles	x	x	
6113	Escuelas de educación superior	x	x	
6114	Escuelas comerciales, de computación y de capacitación para ejecutivos	x	x	

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Cuadro 19. El clúster de servicios financieros

Código	Rama	Rama especializada	Rama con patrones de similitud (MIP DF)	Rama competitiva
5211	Banca central	x	x	x
5221	Banca múltiple	x	x	x
5222	Instituciones financieras de fomento económico	x	x	x
5224	Otras instituciones de intermediación crediticia y financiera no	x	x	
5225	Servicios relacionados con la intermediación crediticia	x	x	
5231	Casas de bolsa, casas de cambio y centros cambiarios*	x		
5241	Instituciones de seguros y fianzas*	x		
5242	Servicios relacionados con los seguros y las fianzas*	x		

*Se integra al cluster dado que su grado de especialización es muy significativo, y está muy por arriba del promedio local.

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico, 2004. INEGI.

Desempeño económico de los Clusters de la Ciudad de México

Cuadro 20. Dinámica de especialización para el Clúster de la Construcción

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
2131	SERVICIOS RELACIONADOS CON LA MINERIA		0,79	3,64	1,23
2222	SUMINISTRO DE GAS POR DUCTOS AL CONSUMIDOR FINAL		1,11	1,53	4,13
2371	CONSTRUCCION DE OBRAS PARA EL ABASTECIMIENTO DE AGUA, PETROLEO, GAS, ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES		1,58	1,83	1,26
2372	DIVISION DE TERRENOS Y CONSTRUCCION DE OBRAS DE URBANIZACION		1,34	0,23	0,19
2373	CONSTRUCCION DE VIAS DE COMUNICACION		N.A.	1,03	0,95
2379	OTRAS CONSTRUCCIONES DE INGENIERIA CIVIL U OBRA PESADA		N.A.	2,67	0,85
2381	CIMENTACIONES, MONTAJE DE ESTRUCTURAS PREFABRICADAS Y TRABAJOS EN EXTERIORES		1,44	1,79	1,00
2383	TRABAJOS DE ACABADOS EN EDIFICACIONES		N.A.	0,97	0,92
5413	SERVICIOS DE ARQUITECTURA, INGENIERIA Y ACTIVIDADES RELACIONADAS		1,99	2,22	1,88

N.A. Para este año esta rama no se encontraba dentro del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte.

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 21. Dinámica de especialización para el Clúster de la industria metálica

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
3313	INDUSTRIA DEL ALUMINIO		0,18	1,20	0,31
3321	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS FORJADOS Y TROQUELADOS		1,63	1,58	0,89
3322	FABRICACION DE HERRAMIENTAS DE MANO SIN MOTOR Y UTENSILIOS DE COCINA METALICOS		0,67	1,17	0,90
8112	REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO ELECTRONICO Y DE EQUIPO DE PRECISION		1,07	1,16	1,06

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 22. Dinámica de especialización para el Clúster de Servicios de mensajería y paquetería

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
4812	Transporte aéreo no regular		1,01	1,13	1,39
4821	Transporte por ferrocarril		5,34	5,11	3,97
4885	Servicios de intermediación para el transporte de carga		1,62	1,76	1,63
4889	Otros servicios relacionados con el transporte		1,19	1,48	2,87
4911	Servicios postales		2,06	1,98	2,06
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea		1,64	1,09	3,10
4922	Servicios de mensajería y paquetería local		2,71	1,54	4,29
4931	Servicios de almacenamiento		1,95	1,24	2,00

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 23. Dinámica de especialización para el Clúster Inmobiliario

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
5311	Alquiler sin intermediación de viviendas y otros inmuebles		0,89	1,01	0,72
5312	Inmobiliarias y corredores de bienes raíces		1,44	2,12	1,43
5313	Servicios relacionados con los servicios inmobiliarios		1,63	1,92	1,53
5323	Centros generales de alquiler		1,24	1,08	0,61
6113	Escuelas de educación superior		1,33	1,06	1,12
6114	Escuelas comerciales, de computación y de capacitación para ejecutivos		0,93	1,01	1,04
8124	Estacionamientos y pensiones para automóviles		2,06	2,28	1,55

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 24. Dinámica de especialización para Clúster de la comunicación

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
3231	IMPRESION E INDUSTRIAS CONEXAS		2,01	1,96	1,76
4372	COMERCIO AL POR MAYOR POR MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION Y OTROS MEDIOS		3,35	2,10	0,71
4692	COMERCIO AL POR MENOR POR MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION Y OTROS MEDIOS		2,53	1,53	0,00
5111	EDICION DE PERIODICOS, REVISTAS, LIBROS Y SIMILARES, EXCEPTO A TRAVES DE INTERNET		2,27	2,05	2,15
5121	INDUSTRIA FILMICA Y DEL VIDEO		2,72	3,19	2,40
5122	INDUSTRIA DEL SONIDO		3,05	2,51	2,93
5151	TRANSMISION DE PROGRAMAS DE RADIO Y TELEVISION, EXCEPTO A TRAVES DE INTERNET		N.A.	2,41	2,75
5152	PRODUCCION DE PROGRAMACION DE CANALES PARA SISTEMAS DE TELEVISION POR CABLE O SATELITALES, EXCEPTO A TRAVES DE INTERNET		N.A.	0,49	1,85
5161	CREACION Y DIFUSION DE CONTENIDO EXCLUSIVAMENTE A TRAVES DE INTERNET		N.A.	2,72	N.D.
5171	TELEFONIA TRADICIONAL, TELEGRAFIA Y OTRAS TELECOMUNICACIONES ALAMBRICAS		N.A.	5,10	1,38
5172	TELEFONIA CELULAR Y OTRAS TELECOMUNICACIONES INALAMBRICAS, EXCEPTO LOS SERVICIOS DE SATELITES		N.A.	2,40	2,63
5173	REVENTA DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES		N.A.	1,45	N.D.
5174	SERVICIOS DE SATELITES		N.A.	5,00	2,73
5175	DISTRIBUCION POR SUSCRIPCION DE PROGRAMAS DE TELEVISION, EXCEPTO A TRAVES DE INTERNET		N.A.	1,29	N.D.
5179	OTROS SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES		N.A.	2,85	1,60
5181	PROVEEDORES DE ACCESO A INTERNET Y SERVICIOS DE BUSQUEDA EN LA RED		N.A.	2,02	N.D.
5182	PROCESAMIENTO ELECTRONICO DE INFORMACION, HOSPEDAJE DE PAGINAS WEB Y OTROS SERVICIOS RELACIONADOS		N.A.	1,49	0,96
5191	OTROS SERVICIOS DE INFORMACION		N.A.	3,58	3,54

N.D.: No disponible.

N.A. Para este año esta rama no se encontraba dentro del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte.

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 25. Dinámica de especialización para el Clúster de Servicios Financieros

Código	Índice		QL 1999	QL 2004	QL 2009
	Rama				
5211	BANCA CENTRAL		5,37	5,71	6,10
5221	BANCA MULTIPLE		4,91	4,99	5,43
5222	INSTITUCIONES FINANCIERAS DE FOMENTO ECONOMICO		4,77	5,17	6,10
5224	OTRAS INSTITUCIONES DE INTERMEDIACION CREDITICIA Y FINANCIERA NO BURSATIL		3,43	2,76	2,66
5225	SERVICIOS RELACIONADOS CON LA INTERMEDIACION CREDITICIA		3,80	4,14	4,06
5231	CASAS DE BOLSA, CASAS DE CAMBIO Y CENTROS CAMBIARIOS		2,95	2,87	2,93
5241	INSTITUCIONES DE SEGUROS Y FIANZAS		4,75	5,09	5,16
5242	SERVICIOS RELACIONADOS CON LOS SEGUROS Y LAS FIANZAS		2,85	3,06	4,02

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Cuadro 26. Cuadro Resumen de la dinámica para las características principales de los clusters económicos de la Ciudad de México

Clúster	Participación del cluster con respecto al Nacional								
	Unidades Económicas			Valor Agregado			Empleo		
	1999	2004	2009	1999	2004	2009	1999	2004	2009
Clúster de la construcción	4,6	8,1	8,2	32,5	25,8	16,9	27,9	26,3	18,0
Clúster de la industria metálica	12,3	12,0	11,1	7,8	22,2	9,4	19,0	21,3	15,1
Cluster de Servicios de mensajería y paquetería	19,4	15,2	14,4	5,7	48,8	54,3	54,6	34,1	41,6
Clúster inmobiliario	16,4	14,2	10,9	24,7	25,7	45,9	24,2	23,5	18,4
Clúster de la comunicación	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
Clúster de Servicios Financieros	N.D	N.D	N.D	83,1	86,6	88,1	83,1	77,0	76,1

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en los Censos Económicos 1999, 2004, y 2009. INEGI.

Los clusters de la Ciudad de México: identificación conceptual

Definir y hacer mapas conceptuales de clusters resulta útil debido a que permiten visualizar las actividades económicas que en principio estarían relacionadas con el desempeño de las principales actividades de un cluster económico. Si por clusters se entiende las concentraciones geográficas de empresas e instituciones relacionadas en un campo particular, incluidas las firmas núcleo del cluster y también a los proveedores de inputs especializados, maquinaria, servicios complementarios, etc.; entonces la definición conceptual permitiría rescatar estas actividades económicas complementarias que podrían no estarse identificando a partir de modelos estadísticos y clasificaciones industriales. Como menciona Porter (1998: 79), los clusters raramente se ajustan a las clasificaciones industriales que muchas veces fallan en captar las relaciones entre distintos actores y actividades económicas en competencia. Una forma de complementar los hallazgos estadísticos es a partir del desarrollo conceptual del cluster.

. De acuerdo a Ketels (2003) una condición necesaria para realizar un análisis sistemático de clusters es encontrar una definición consistente de cuáles son las actividades económicas que pertenecen a cada cluster. A este proceso se le ha llamado *cluster mapping*.

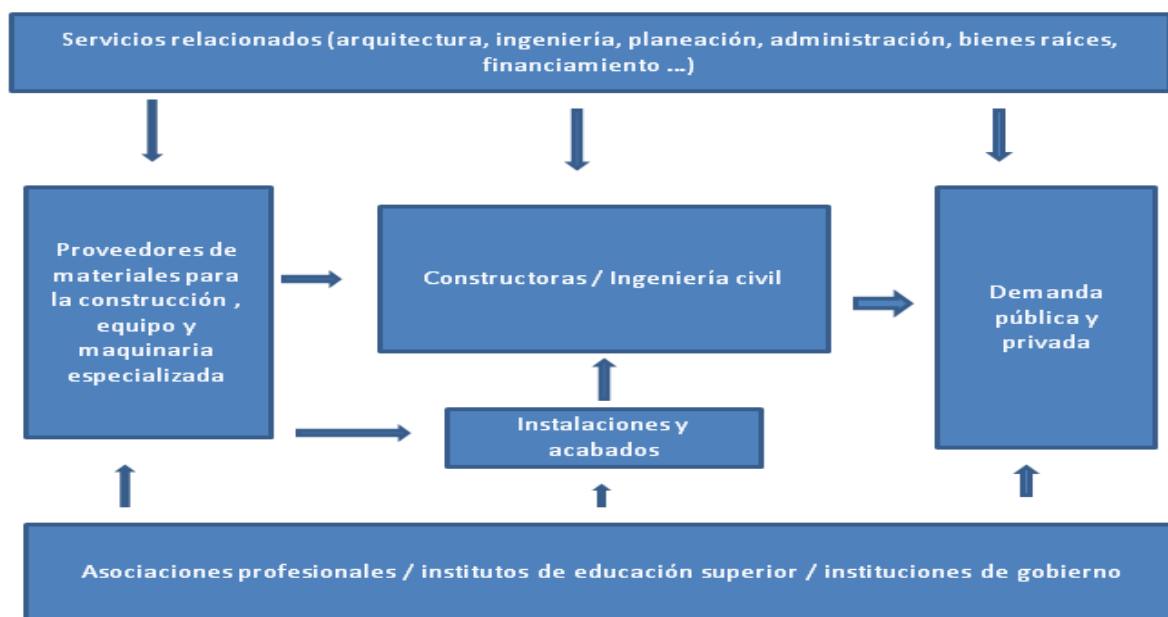
Tomando en cuenta lo anterior hemos elaborado una definición conceptual de los clusters identificados. La definición conceptual de los clusters consiste en deducir los posibles encadenamientos productivos de cada clúster para tener una idea más amplia de las interacciones que pueden estarse llevando a cabo entre distintos clusters y las actividades económicas que toman parte en cada uno de ellos. Con este objetivo, primero se realizó una búsqueda de diversos estudios de clusters y las cadenas de valor identificadas para sectores similares en diferentes partes del mundo. En segundo lugar se identificaron los productos intermedios de cada cluster, sus principales mercados, así como actividades económicas relacionadas con las actividades núcleo o motor del cluster. Finalmente se identificaron las actividades económicas relacionadas con cada cluster en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). Con esta información se contrastan y redefinen los 6 clusters “estadísticos” que se identificaron en la primera sección.

De los 6 clusters decidimos eliminar el cluster de la industria metálica debido a que de acuerdo a los últimos dos censos económicos, entre 2004 y 2009 se redujo significativamente el coeficiente de localización de empleo para esta industria en la Ciudad de México que ha sido ejemplar de los cambios económicos que han transformado la geografía económica del país y que en la Ciudad de México han significado: 1) cambios en la especialización económica de ser un centro industrial y de manufactura a una ciudad de servicios (fuerzas centrifugas en cuanto a industria y centrípeta en cuanto a servicios); y 2) Dispersión de industria metalmecánica a la región centro (alrededor del D.F.) y la maquila en la frontera norte del país (Parnreiter 2002).

1.- Clúster de la construcción e inmobiliaria

En un estudio de la OECD, Dahl y Dalum definen al cluster de la construcción en Dinamarca como “las actividades que en conjunto contribuyen a la construcción, mantenimiento, administración y demolición de edificios sin importar cual sea el uso final del mismo” (Dahl y Dalum 2001). Para esto identifican tres segmentos: 1) industrial, que incluye materiales minerales, la fabricación de materiales para la construcción y su venta al mayoreo; 2) construcción, que incluye las constructoras, la mano de obra y consultores profesionales como arquitectos, ingenieros y consultores de proyectos y 3) actividades complementarias necesarias en el proceso de construcción como renta de maquinaria y equipo especializado, o bien servicios complementarios como las agencias de bienes raíces e instituciones hipotecarias. Otros autores incluyen también obras civiles de construcción y los servicios necesarios para su ejecución (Hertog y Brouwer 2001). Identifican cuatro componentes que están presentes en el proceso de la construcción: 1) manufactura, que va desde materiales minerales hasta la fabricación de todo tipo de material para la construcción, 2) construcción, que incluye desde la demolición de edificios, hasta pruebas de perforación, las constructoras, la instalación de techos, y otros servicios especializados que participan en el proceso, 3) venta, que incluye desde la renta y venta de maquinaria y equipo especializado para la construcción hasta la venta de equipo de plomería y de aire acondicionado; finalmente 4) servicios, que van desde instituciones especializadas en otorgamiento de créditos e hipotecas, hasta las corredoras de bienes raíces y firmas de consultoría de arquitectura e ingeniería -.

Ilustración 1. Identificación del clúster de la construcción y la inmobiliaria



Fuente: (Vock 2001)

El cluster de la construcción que hemos identificado en la Ciudad de México está compuesto por empresas e instituciones –privadas y públicas- relacionadas con la cadena de valor de la industria de la construcción. Incluye a las empresas núcleo de la industria de la construcción (constructoras/ingeniería civil); proveedores de servicios profesionales relacionados con la construcción (firmas de arquitectura, paisajismo, ingeniería civil, adecuación de terrenos); proveedores de materiales para la construcción, proveedores y alquiler de maquinaria y equipo especializado para la construcción; empresas de sectores afines y complementarias (inmobiliaria, diseño de interiores, bienes raíces, etc.) e instituciones educativas, de investigación, capacitación y asociaciones profesionales.

Para identificar estas actividades, podemos visualizar la cadena de producción de la industria de la construcción desde 1) el diseño del proyecto, etapa en la cual participan las firmas de arquitectura, ingeniería y paisajismo; 2) la planeación del proyecto, en la cual participan empresas que se especializan en elaboración de mapas, estudios de factibilidad del proyecto así como inspección de edificios en caso de remodelaciones; 3) la preparación de proyectos donde participan empresas de adecuación de terrenos, se realizan cimentaciones y en su caso demoliciones; 4) la ejecución del proyecto en donde participan las firmas constructoras y de ingeniería civil, así como los proveedores de insumos para la

construcción y maquinaria especializada; 5) la finalización de la obra en donde se proveen servicios de acabado e instalaciones y finalmente 6) venta y uso del inmueble en la cual participan corredores de bienes raíces, inmobiliarias y otros servicios. Debido a que las actividades económicas del cluster de la construcción como el de la inmobiliaria están estrechamente relacionadas, los hemos retomado en conjunto en esta definición conceptual.

Ilustración 2 Etapas y componentes del clúster de la construcción y la inmobiliaria

Etapa 1: "Diseño del proyecto"	Etapa 2: planeación del proyecto	Etapa 3: "preparación del proyecto"	Etapa 4: "ejecución/construcción"	Etapa 5: "finalización de la obra"	Etapa 6: "venta/uso del inmueble"
<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de arquitectura • Servicios de ingeniería • Paisaje y urbanismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de mapas • Levantamiento geofísico • Estudios de factibilidad • Servicios de inspección de edificios (remodelación y mantenimiento) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de terrenos • Cimentaciones • Demolición 	<ul style="list-style-type: none"> • Constructoras e ingeniería civil • Proveedores de insumos de obra negra • Maquinaria especializada para la construcción 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de acabado • Instalaciones • Servicios de inspección de edificios • Proveedores de obra blanca 	<ul style="list-style-type: none"> • Corredores de bienes raíces • Inmobiliarias • Servicios relacionados con inmobiliarias

Fuente: Elaboración propia.

Es claro que no siempre se llevan a cabo todas las etapas de la cadena de producción de la industria de la construcción como lo esquematizamos arriba. Sin embargo resulta útil para visualizar las diversas actividades que pueden estar relacionadas en el proceso de construcción.

Definición censal del cluster de la construcción e inmobiliaria

Se identificaron cinco componentes que integran el cluster de la construcción en la Ciudad de México: 1) actividades núcleo de la construcción, 2) servicios especializados, 3) proveedores de materiales para la construcción, 4) servicios profesionales relacionados con la construcción, en donde se incluye consultoría en diseño, arquitectura, ingeniería, así como elaboración de mapas y levantamiento geofísico y 5) otros servicios, en donde incluimos a inmobiliarias y bienes raíces. En el caso de la Ciudad de México no existen actividades relacionadas con el segmento industrial y de manufactura de materiales con participación relevante a excepción de la fabricación de pinturas y selladores. Por tanto nos hemos limitado a rescatar sólo esta actividad en manufactura de materiales.

Cuadro 27. Definición censal del cluster de la construcción e inmobiliaria

Sector 23. Construcción (todo el sector)		
Rama	Descripción	
Componente 1: Construcción	2361	Edificación
	2371	Construcción de obras para el suministro de agua, petróleo, gas, energía eléctrica y telecomunicaciones
	2372	División de terrenos y construcción de obras de urbanización
	2373	Construcción de vías de comunicación
	2379	Otras construcciones de ingeniería civil
	Componente 2: Servicios especializados para la construcción	2381
2382		Instalaciones y equipamiento en construcciones
2383		Trabajos de acabados en edificaciones
2389		Otros trabajos especializados para la construcción
Sector 32. Industria manufacturera. Subsector 325. Industria Química (subrama seleccionada)		
Rama	Descripción	
3255	Fabricación de pinturas, recubrimientos, adhesivos y selladores	
Sector 43. Comercio al por mayor. Rama 4342. Comercio al por mayor de materias primas para la industria y Rama 4352 Comercio al por mayor de maquinaria y equipo para la industria (subramas seleccionadas)		
Subcategorías	Descripción	
434211	Comercio al por mayor de cemento, tabique y grava.	
434219	Comercio al por mayor de otros materiales para la construcción excepto de madera y metálicos	
434221	Comercio al por mayor de materiales metálicos para la construcción y la manufactura	
434224	Comercio al por mayor de madera para la construcción y la industria	
43521	Comercio al por mayor de maquinaria y equipo para la industria de la construcción y la minería	
Sector 53. Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. Subsector 532. Servicios de alquileres de bienes muebles (subrama seleccionadas)		
Rama	Descripción	
532411	Alquiler de maquinaria y equipo para construcción, minería y actividades forestales	
Sector 54. Servicios profesionales, científicos y técnicos		
Rama	Descripción	
5413	Servicios de consultoría y diseño en arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	
Sector 53. Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. Subsector 531. Servicios inmobiliarios (todo subsector)		
Rama	Descripción	
5311	Alquiler sin intermediación de viviendas y otros inmuebles	
5312	Inmobiliarias y corredores de bienes raíces	
5313	Servicios relacionados con los servicios inmobiliarios	

Fuente: Elaboración propia a partir del SCIAN, 2007.

2. Clúster de la industria del transporte y la logística

La industria del transporte y la logística muestra coeficientes de localización altos para el Distrito Federal (cuadro 27). En las últimas décadas, la logística y el transporte han cobrado relevancia al interior y al exterior de un territorio por el movimiento de información, bienes, personas y el comercio internacional (O' Connor 2010).

Cuadro 27. Coeficiente de localización de componentes de la industria del transporte y la logística

Rama	Descripción	QL
4811	Transporte aéreo regular	5,39
4812	Transporte aéreo no regular	1,13
4821	Transporte por ferrocarril	5,11
4831	Transporte marítimo	1,38
4852	Transporte de pasajeros interurbano y rural	2,39
4881	Servicios relacionados con el transporte aéreo	2,30
4885	Servicios de intermediación para el transporte de carga	1,76
4889	Otros servicios relacionados con el transporte	1,48
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea	1,09
4922	servicios de mensajería y paquetería local	1,54
4931	Servicios de almacenamiento	1,24

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico 2004, INEGI.

Tradicionalmente el sector del transporte y la logística se había tratado como una actividad dependiente de otras, una función auxiliar de servicio a industrias o personas derivada de actividades separadas espacialmente (Mokhtarian 2005; Rodrigue 2006). Los cambios en los modelos económicos de producción han fragmentado los procesos productivos y el número de interfaces en diversas escalas territoriales (Wrobel, 2008). De tal forma que el desarrollo de la industria de la logística se ha transformado de proveer un servicio para la administración de materiales por una parte, y por otra parte el transporte de un producto, a un “elemento de planeación, organización y optimización de transacciones dentro de y entre firmas” (Wrobel 2008); es decir, una demanda integrada entre la distribución física de los bienes producidos y el manejo de materiales para la producción (Hesse y Rodrigue 2004).

Por otra parte, la movilidad de personas es fundamental al interior de un espacio local (ciudad) o a través de viajes a otros destinos nacionales e internacionales. El rango de actividades que motivan el movimiento de personas varía desde actividades cotidianas como ir a la escuela, al trabajo, así como otras

actividades de esparcimiento, diversión e incluso simplemente hacer “el viaje por el viaje” donde éste ya no es considerado sólo un medio para un fin, sino un fin en sí mismo (Mokhtarian, 2005).

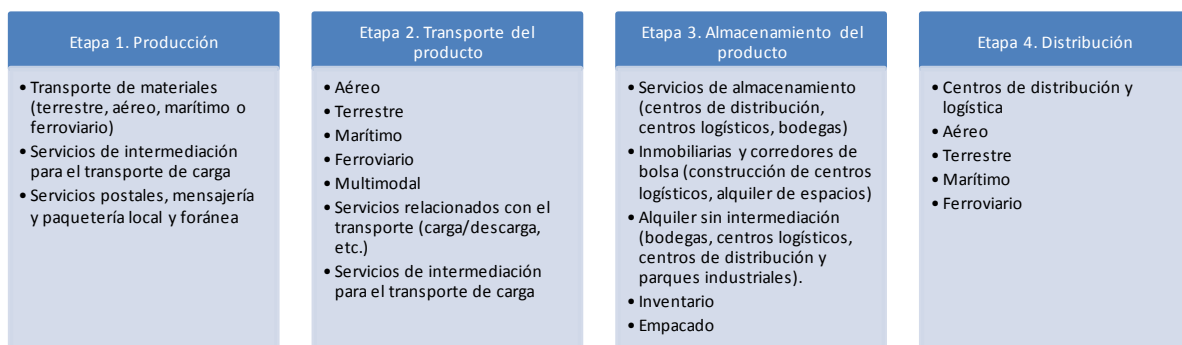
Tomando en cuenta lo anterior y las diferentes necesidades entre el transporte y logística de bienes y personas, hemos dividido nuestra definición conceptual en dos partes: a) transporte y logística de bienes y b) transporte de personas, claro es que tomando en cuenta que muchas de las actividades económicas se traslapan entre las dos.

Transporte y logística de bienes. Elbert y Schönberger (2009: 236) definen a un cluster logístico como la concentración de compañías de logística, proveedores especializados de insumos y servicios de logística, firmas en industrias de uso intensivo de logística y las instituciones públicas y privadas relacionadas con logística que compiten y cooperan la una con la otra. Por compañías de logística entienden por una parte la industria logística (plantas de logística y administración de materiales, producción de software para aplicaciones logísticas, etc.) y por otra parte los proveedores de servicios de logística (subcontratación de logística, compañías de transporte de carga, operadores de almacenes, proveedores de tecnologías de información especializada en la industria logística, firmas de consultoría, etc.). De acuerdo a Hesse y Rodrigue (ibid.) las actividades que componen la logística están concentradas en dos grandes funciones: 1) la distribución física, entendida como el rango de actividades que participan en el movimiento de bienes de los puntos de producción a los puntos de venta y consumo. Por tanto, incluye actividades tales como el movimiento y manejo de bienes, particularmente servicios de transporte, servicios de transbordo y almacén, comercio, venta al mayoreo y al por menor; y 2) manejo de materiales que refiere a todas las actividades relacionadas con la manufactura de bienes de consumo en todos las fases en la cadena de suministro de producción, por tanto incluye la planeación de producción, previsión de la demanda y administración de inventarios. En este sentido, el transporte y la logística se consideran una demanda integrada en la cadena de valor de producción y distribución.

En base a lo anterior, nosotros definimos el cluster del transporte y la logística como el transporte (aéreo, marítimo, ferroviario y terrestre) de bienes, las empresas

dedicadas a proveer servicios de intermediación para el transporte de carga, servicios de almacenamiento, paquetería, servicios postales, y las instituciones como asociaciones profesionales del sector, instituciones educativas, de investigación y oficinas gubernamentales. En este sentido, el cluster identificado en la Ciudad de México se relaciona más con la parte operativa del manejo y transporte de bienes de Hesse y Rodrigue, y a los proveedores de servicios especializados de logística que mencionan Elbert y Schönberger. Es interesante que resalte el transporte marítimo en la Ciudad de México con un coeficiente de localización alto. Una posible explicación es que centros de decisión importantes de este segmento de la industria estén localizados en esta ciudad. Sin embargo no lo retomaremos en la definición censal en tanto no muestra indicadores de relación con otras actividades identificadas para el cluster en la Ciudad de México.

Ilustración 3. El cluster del transporte y logística de bienes en las cadenas de producción y distribución



Fuente: Elaboración propia

La industria del transporte y la logística es intersectorial; es decir, cruza de manera horizontal a diversas industrias y sectores con necesidades logísticas especializadas, a la vez que se conforma como componente importante en la cadena productiva y de agregación de valor de un producto (desde el transporte de materiales para la producción hasta el transporte multimodal del producto acabado a su destino final).

Definición censal del cluster del transporte y la logística de bienes

Hemos definido el cluster a partir de 3 componentes: 1) Transporte y logística de bienes en donde incluimos el transporte por diversos medios, servicios de

mensajería y paquetería, y almacenamiento, categoría bajo la cual se agrupan las empresas especializadas en proveer almacenamiento y otros servicios relacionados con la logística como control de inventario y empaçado; 2) Servicios de intermediación para el transporte de carga (aduana, importación-exportación, coordinación de carga, etc.), servicios relacionados con el transporte (carga y descarga, reparación y mantenimiento especializado de transportes, remolque, etc.) y otros servicios relacionados con el transporte (empaçado y embalaje con fines de transporte, administración de puertos, aeropuertos y centrales camioneras, etc.) y 3) sectores relacionados, básicamente bienes raíces de bodegas de auto almacén, bodegas industriales, centros logísticos, centros de distribución, parques industriales, corredores de bienes raíces especializados en esta industria y la edificación de naves y plantas industriales. Estas actividades económicas se traslapan con el cluster de la construcción e inmobiliaria, aunque los hemos integrado aquí a manera de mostrar su importancia para el desarrollo de la logística y su distribución espacial.

Cuadro 28. Definición censal del cluster del transporte y la logística de bienes

Sector 48. Transportes, correos y almacenamiento. Subsectores 481. transporte aéreo, 482. Transporte por ferrocarril, 483. Transporte por agua y 484. Autotransporte de carga		
Ram a	Descripción	QL 2004
4811	Transporte aéreo regular	5.4
4812	Transporte aéreo no regular	1.1
4821	Transporte por ferrocarril	5.1
4841	Autotransporte de carga general	0.55
4842	Autotransporte de carga especializado	0.46
Sector 48. Subsector 491. Servicios Postales, 492. Mensajería y Paquetería y 493. Almacenamiento		
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea	1.08
4922	Servicios de mensajería y paquetería local	1.54
4931	Servicios de almacenamiento	1.24
Subsector 488. Servicios relacionados con el transporte		
Ram a	Descripción	QL 2004
4881	Servicios relacionados con el transporte aéreo	2.3
4882	Servicios relacionados con el transporte por ferrocarril	0.81
4884	Servicios relacionados con el transporte por carretera	0.87
4885	Servicios de intermediación para el transporte de carga	1.6

	4889	Otros servicios relacionados con el transporte	1.5
Componente 3: Sectores relacionados con el transporte y la logística	Sector 53. Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.		
	Subrama	Descripción	QL 2004
	531119	Alquiler sin intermediación de otros bienes raíces	
	531210	Inmobiliarias y corredores de bienes raíces	2.120

Fuente: Elaboración propia a partir del SCIAN 2007. Cálculo del coeficiente de localización a partir del Censo Económico 2004.

Es de notar que se retoman una serie de actividades que no muestran un coeficiente de localización relevante, sin embargo hemos decidido retomarlos para tener una visión general de las actividades relacionadas con el cluster.

Transporte y logística para personas. El segmento del cluster relacionado con el transporte de personas tiene más que ver con la movilidad metropolitana cotidiana así como con el transporte aéreo. Asimismo se retoman las categorías especializadas en servicios postales, de mensajería y paquetería (Cuadro 29).

Cuadro 19. Empresas núcleo del transporte y logística de y para personas

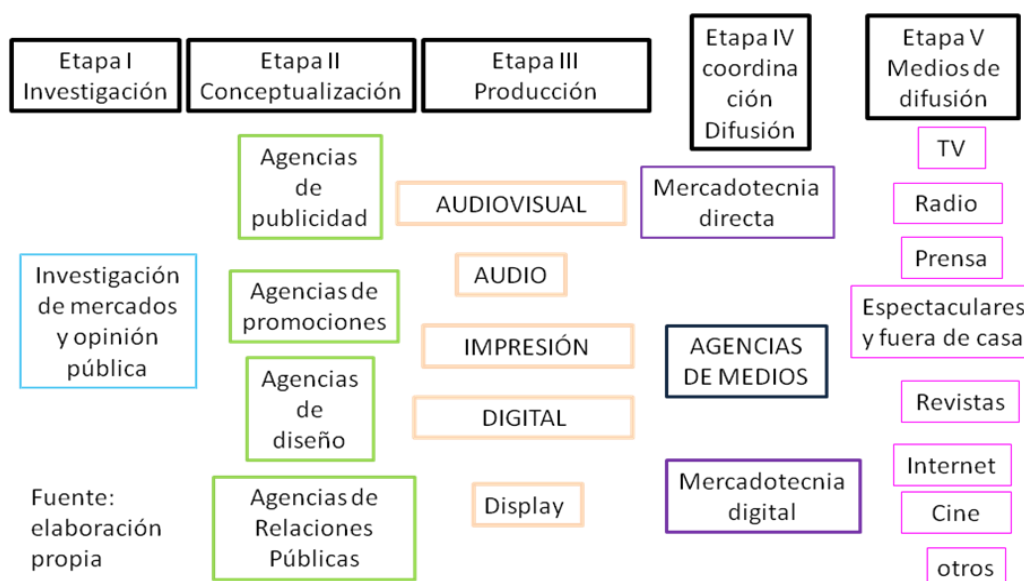
Rama	Descripción	QL 2004
4811	Transporte aéreo regular	5.385
4812	Transporte aéreo no regular	1.134
4851	Transporte colectivo urbano y suburbano de pasajeros de ruta fija	0.974
4852	Transporte colectivo foráneo de pasajeros de ruta fija	2.394
4853	Servicio de taxis y limusinas	
4854	Transporte escolar y de personal	0.534
4921	Servicios de mensajería y paquetería foránea	1.088
4922	servicios de mensajería y paquetería local	1.539
4931	Servicios de almacenamiento	1.243
5615	Agencias de viajes y servicios de reservaciones	1.848

Fuente: Elaboración propia a partir del SCIAN 2007. Cálculo del coeficiente de localización a partir del Censo Económico 2004.

3. El clúster de la Publicidad

El cluster de la publicidad se integra por sectores y componentes que llevan a cabo funciones específicas en cada una de las etapas del proceso de elaboración y difusión de publicidad, sus asociaciones, las instituciones educativas que forman a los profesionales y las oficinas de gobierno que impulsan su desarrollo. Estas etapas van del diseño de la publicidad, la investigación de mercados, a la producción (definida por la salida en medios de comunicación), la distribución y difusión masiva.

Ilustración 4. Etapas y componentes del clúster de la publicidad



Fuente: Mercado 2010

Definición censal del cluster de la publicidad

Hemos retomado la definición censal que Mercado identifica para el cluster de la publicidad en la Ciudad de México.

Cuadro 30. Definición censal del cluster de la publicidad

Componente 1	Subsector 437. Intermediación y comercio al por mayor por medios masivos de comunicación y otros medios (ramas seleccionadas)		
	Rama/subramas	Nombre	QL 2004
	4372	Comercio al por mayor por medios masivos de comunicación y otros medios	2.105
	4692	Comercio al por menor por medios masivos de comunicación y otros medios	1.532
Componente 2	Sector 51. Información en medios masivos (ramas seleccionadas)		
	5111	Edición de periódicos, revistas, libros y similares	2.052
	5121	Industria filmica	3.194
	5122	Industria de grabación del sonido	2.515
	Subsector 515. Radio y Televisión excepto a través de internet		
	Rama	Nombre	QL 2004
	5151	Transmisión de programas de radio y televisión, excepto a través de internet	2.41
5152	Producción de programación de canales para sistemas de televisión por cable o satelitales, excepto a través de internet	0.49	

	519113	Edición y difusión de contenido exclusivamente a través de internet (2004 aparecía como 5161)	(5161) 2.72
Componente 3	Sector 54. Servicios profesionales, científicos y técnicos (ramas seleccionadas)		
	Rama/subrama	Nombre	QL 2004
	5414	Diseño especializado	1.411
Componente 4	5418	Servicios de publicidad y actividades relacionadas	2.876
Componente 5	54191	Servicios de investigación de mercados y encuestas de opinión pública	
	54192	Servicios de fotografía	
Componente 6	Sector 71. Servicios de esparcimiento culturales y deportivos y otros servicios recreativos		
	Rama	Nombre	QL 2004
	7111	Compañías y grupos de espectáculos artísticos	
	7112	Deportistas y equipos deportivos profesionales y semi-profesionales	
	7113	Promotores de espectáculos artísticos, deportivos y similares	1.807
	7114	Agentes y representantes de artistas, deportistas y similares	3.68
	7115	Artistas, escritores y técnicos independientes	1.63
Componente 7	3231	Impresión e industrias conexas	1.956

Fuente: Elaboración propia a partir del SCIAN 2007 y Mercado, 2010. Cálculo del coeficiente de localización a partir del Censo Económico 2004.

4.- Clúster de las telecomunicaciones

La telecomunicación se refiere a la transmisión de un mensaje (señales, datos, imágenes, sonidos, voz, etc.) entre partes distantes espacialmente mediante el uso de cables, medios ópticos, radioeléctricos y otros sistemas electromagnéticos. Esto incluye a los medios masivos de comunicación como la televisión, el radio y el internet, hasta la telegrafía, telefonía alámbrica e inalámbrica, etc. Por tanto, una visión amplia del cluster de telecomunicaciones incluiría desde la industria electrónica, del software y tecnologías de la información, hasta la emisión de señales por medio de radio, televisión, el cine y la publicidad (Dahl y Dalum 2001b). En nuestro caso, hemos acotado el clúster a la infraestructura y emisión de señales por telecomunicaciones alámbricas (telefonía tradicional, internet por cable, banda ancha, televisión por cable o por satélite), inalámbricas (telefonía celular, internet inalámbrico, móvil, y servicio móvil de radiolocalización), servicios de telecomunicaciones de satélite a otras unidades económicas como radiodifusoras y

televisoras, y otros servicios de telecomunicaciones y reventa de servicios de telecomunicaciones.

Cuadro 31. Definición censal del clúster de las telecomunicaciones

Rama	Nombre	QL
5151	Transmisión de programas de radio y televisión, excepto a través de internet	2.41
5152	Producción de programación de canales para sistemas de televisión por cable o satelitales	0.49
5161	Creación y difusión de contenido exclusivamente a través de internet	2.72
5171	Telefonía tradicional, telegrafía y otras telecomunicaciones alámbricas	5.1
5172	Operadores de telecomunicaciones inalámbricas, excepto servicios de satélites	2.4
5173	Reventa de servicios de telecomunicaciones	1.45
5174	Servicios de telecomunicaciones por satélite	5
5179	Otros servicios de telecomunicaciones	2.85
5182	Procesamiento electrónico de información, hospedaje y otros servicios relacionados	1.49
5191	Otros servicios de información	

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico 2004, INEGI.

5. Clúster de Servicios Financieros

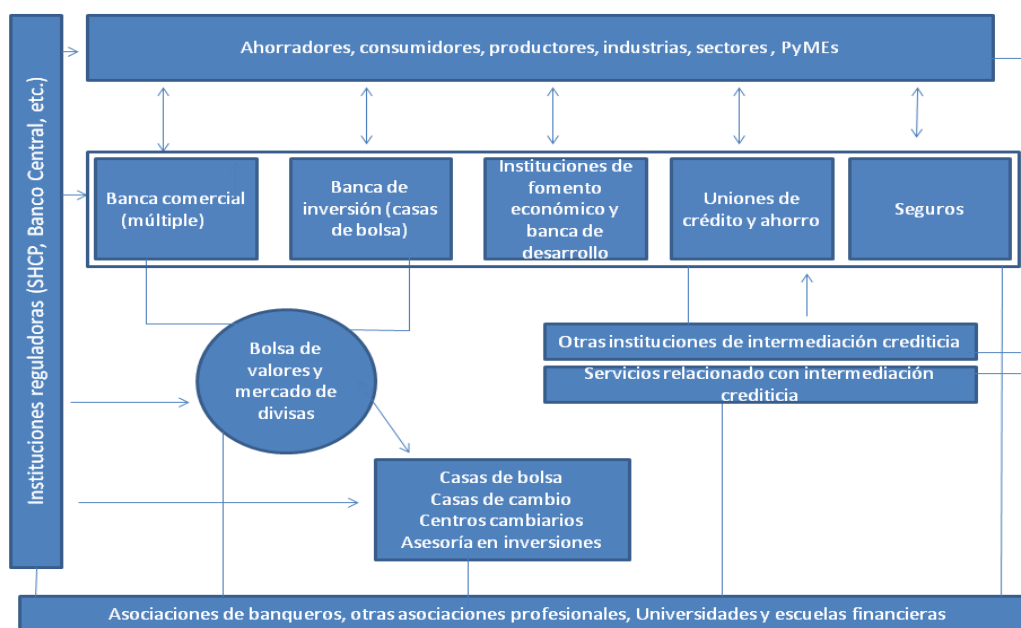
Se refiere a la aglomeración de empresas e instituciones dedicadas a proporcionar servicios financieros a personas, industrias y prestadores de servicios. Son parte del cluster las instituciones educativas que capacitan y generan profesionales en áreas relacionadas con el sistema financiero, las asociaciones profesionales que lo integran y las instituciones públicas y privadas que regulan y fomentan las actividades que se desempeñan en el cluster. Los servicios financieros tienen una alta aglomeración en la ciudad de México, la cual concentra las oficinas centrales de autoridades financieras mexicanas, oficinas de representación de instituciones financieras extranjeras y el Banco Central de México.

Cuadro 32. Definición censal de servicios financieros en la Ciudad de México

Rama	Descripción	QL
5211	Banca central	5.712
5221	banca múltiple	4.988
5222	Instituciones financieras de fomento económico	5.165
5224	Otras instituciones de intermediación crediticia y financiera no bursátil	2.761
5225	Servicios relacionados con la intermediación crediticia	4.136
5231	Casas de bolsa, casa de cambio y centros cambiarios	2.865
5232	Bolsa de valores	5.712
5241	Instituciones de seguros y fianzas	5.091
5242	Servicios relacionados con los seguros y las fianzas	3.057

Fuente: Elaboración y cálculos propios con base en el Censo Económico 2004, INEGI.

Ilustración 4. Clúster de los servicios financieros



Fuente: Elaboración propia en base a (Aksentic, Jumashukurov et al. 2008) y SCIAN 2007.

Conclusiones

A partir de este ejercicio hemos abordado diferentes métodos para la identificación de clusters económicos en la Ciudad de México como herramientas para el análisis de las transformaciones y funcionamiento de la economía en este espacio geográfico. A partir del uso de diversos modelos estadísticos se identificaron seis clusters que mostraban índices de localización importantes en el Distrito Federal, además de ramas competitivas y complementariedad de productos. Los clusters identificados por métodos estadísticos fueron: 1. Construcción, 2. Industria metálica, 3. Servicios de mensajería y paquetería, 4. Inmobiliaria, 5. Comunicación y 6. Servicios financieros. En base a estos resultados, se elaboraron definiciones conceptuales de cada uno de los clusters, redefiniéndolos y relacionándolos por medio de las actividades económicas involucradas en la cadena de producción y suministro de cada uno de los clusters identificados, particularmente haciendo uso del coeficiente de localización y de las cadenas de producción identificadas en diversos estudios para clusters y sectores similares en otras partes del mundo. Finalmente procedimos a la identificación de cada uno de los clusters en el SCIAN 2007 para elaborar una definición censal. Los clusters conceptuales que desarrollamos fueron cinco: 1. El cluster de la construcción e inmobiliaria, 2. El cluster del transporte y la logística, 3. El cluster de la publicidad, 4. Cluster de

Telecomunicaciones y 5. Servicios Financieros. Decidimos no desarrollar el cluster de la industria metálica debido a que esta actividad económica se ha caracterizado por relocalizarse fuera del Distrito Federal.

Lo que presentamos en esta ponencia son los avances de nuestra investigación y por tanto la definición de los clusters estadísticos y conceptuales que presentamos pueden modificarse a futuro. Queda pendiente una segunda etapa de la investigación, a partir de la cual se realizarán talleres de trabajo con actores involucrados en cada uno de los clusters, desde firmas, proveedores de insumos y servicios especializados, así como asociaciones profesionales, instituciones educativas y de investigación, y oficinas de gobierno. El objetivo de los talleres es adquirir información cualitativa en torno a cada uno de los cluster, sus condiciones y redefinir con mayor precisión los componentes de cada uno de los clusters.

Bibliografía

- Aksentic, M., C. Jumashukurov, et al. (2008). The Icelandic Financial Services Cluster Microeconomics of Competiveness. Harvard. Business School
- Dahl, M. S. y B. Dalum (2001a). The construction cluster in Denmark. Innovative clusters. Drivers of National Innovation Systems. OECD, OECD: 179-202.
- Dahl, M. S. y B. Dalum (2001b). The ICT cluster in Denmark. Innovative Clusters. Drivers of National innovation Systems. OECD. Paris, OECD: 65-90.
- Dávila (2001). "Matriz de insumo-producto de la economía de Coahuila e identificación de sus flujos intersectoriales más importantes." Economía Mexicana XI(1).
- Dávila (2008). "Los clusters industriales del noroeste de México. 1993-2003. Perspectivas de desarrollo en el marco de una mayor integración económica con Texas. ." Región y Sociedad XX(041).
- Elbert, R. y R. Schönberger (2009). Logistics Clusters - How Regional Value Chains Speed Up Global Supply Chains. Rapid Modelling for Increasing Competitiveness, Springer London: 233-245.
- Escofier, B., Pages, J., (1990) Análisis factoriales simples y múltiples,. DUNOD
- Flegg, A.T. y C.D. Webber (1997), "On the Appropriate Use of Location Quotients in Generating Regional Input-Output Tables", Regional Studies, vol. 31, núm. 8, pp. 795-805.
- Garza (2004). "Macroeconomía del sector servicios en la Ciudad de México, 1960-1998." Estudios Demográficos y Urbanos (055).
- Germán, S. (2000). "El Insumo-producto, diseño, uso en los análisis de economía regional: el caso de Nuevo León. ." Estudios Económicos.
- González, Cástor G. (2006), *Tratamiento de Datos*. España, Días de Santos.

- Hertog, P. D. y E. Brouwer (2001). Innovation in the Dutch Construction Cluster. Innovative clusters. Drivers of National Innovation Systems. OECD, OECD: 203-228.
- Hesse, M. y J.-P. Rodrigue (2004). "The transport geography of logistics and freight distribution." Journal of Transport Geography **12**: 171-184.
- INEGI (1999), Censo Económico 1999, INEGI. En línea. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce1999/saic/default.asp?modelo=SCIAN&censo=2004>.
- INEGI (2004), Censo Económico 2004, INEGI. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce1999/saic/default.asp?modelo=SCIAN&censo=2004>.
- INEGI (2007) Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. Versión electrónica disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/scian/>
- Ketels, C. H. M. (2003). The development of the cluster concept- present experiences and further developments. NRW Conference on Clusters. Duisburg, Alemania.
- Mercado, A. (2010). El cluster de la publicidad en la Ciudad de México. La Ciudad de los Clusters. Clusters sectoriales, temporales, rurales y proyectos de clusterización urbana en la Ciudad de México. A. Mercado. México, En prensa.
- Mokhtarian, P. L. (2005). "Travel as a desired end, not just a means." Transportation Research Part A: Policy and Practice **39**(2-3): 93-96.
- O' Connor, K. (2010). "Global city regions and the location of logistics activity." Journal of Transport Geography **18**: 354-362.
- Parnreiter, C. (2002). "Ciudad de México: Camino a una ciudad global." EURE Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos Regionales **28**(85): 89-119.
- Porter, M. E. (1998). "Clusters and the New Economics of Competition." Harvard Business Review **November-December**: 77-90.
- Rodrigue, J.-P. (2006). "Challenging the Derived Transport Demand Thesis: Issues in Freight Distribution." Environment & Planning A **38**(8): 1449-1462.
- Vock, P. (2001). An Anatomy of the Swiss Construction Cluster. innovative Clusters. Drivers of National Innovation Systems. OECD. Paris, OECD: 229-250.
- Wrobel, M. (2008). Clusters and Networks... their spell has by no mean been broken! The economics of regional clusters: Networks, technology and clusters. U. Blien y G. Maien. Massachussets, Edward Elgar Publishing: 235-263.

**VII CONGRESO NACIONAL
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL
TRABAJO**

**“EL TRABAJO EN LA CRISIS. DESAFÍOS Y
OPORTUNIDADES”**

Mérida, Yucatán, 18-20 de Mayo de 2011

**EL IMPACTO DE LA POLÍTICA INDUSTRIAL EN
LA ESPECIALIZACIÓN PRODUCTIVA Y EN LAS
CIUDADES DEL CONOCIMIENTO: EL CASO DE
JALISCO, MÉXICO Y ONTARIO, CANADÁ.**

**Dra. María Mercedes León Sánchez
Dr. Bernardo Jaén Jiménez**

I. INTRODUCCIÓN

El análisis de la especialización en cualquier región y período de estudio debe de hacerse desde un enfoque dinámico, pues son diversos y variados los factores involucrados en el tema de estudio; por lo que un análisis de este tipo debe involucrar una perspectiva particular, que abarque las características endógenas de la región y del período de estudio.

Debido a esto, el estudio de la especialización para analizar cualquier región debe de realizarse y adaptarse a los sucesos y fenómenos ocurridos en la misma durante cierto período de tiempo; no soslayando en lo absoluto, que fenómenos como la especialización puede deberse en gran parte a hechos y dinámicas ocurridas en períodos anteriores, tal como la implementación de políticas de carácter industrial.

Por tal motivo, este trabajo tiene como por objetivo analizar la especialización productiva de dos regiones de Norteamérica: Ontario, Canadá y la Zona Metropolitana de Guadalajara¹, México para los años de 1998 y 2002; ambas pertenecientes a la zona de Norteamérica, las cuales han pasado por una serie de cambios en materia industrial dada la entrada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

II. METODOLOGÍA

La especialización será medida a través de un Índice de Especialización (IE) a todas las ramas industriales del sector manufacturero de cada región. El índice consiste fundamentalmente en medir la contribución del Personal Ocupado de la rama industrial del sector manufacturero de cada región,

$$IE = \frac{L_{ij}}{L_j} / \frac{L_i}{L}$$

Donde:

¹ La Zona Metropolitana de Guadalajara está constituida por los municipios de Guadalajara, Tlajomulco, Zapopan, El Salto, Tonalá y Tlaquepaque.

IE: Índice de Especialización

L_{ij} = La rama i de la región j . La región j es Santa Clara, Ontario o la Zona Metropolitana de Guadalajara.

L_j = Sector Manufacturero de la región j

L_i = La rama i de la región TLCAN, la cual está constituida por la suma general de México, Estados Unidos y Canadá

L = El sector manufacturero de la región TLCAN.

El criterio de especialización sigue siendo el mismo presentado en la sección anterior, un índice mayor o igual a 2 se considera especialización.

Para cumplir con este objetivo, el trabajo se divide en tres partes, en la primera se analiza la especialización de Ontario, Canadá; en la segunda, la especialización de la ZMG, y por último se presenta una breve reflexión sobre los apartados anteriores.

III. Especialización Productiva del Sector Manufacturero en Ontario, Canadá y en la Zona Metropolitana de Guadalajara

III.1 Especialización productiva de Ontario

La industria manufacturera de todas las regiones de los países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) puesto en marcha en 1994 enfrentaron una serie de desajustes en su estructura industrial, productiva y comercial a partir de la liberalización comercial; aunque sus efectos fueron de diferente magnitud en cada una de ellas, dependiendo esto de capacidad de reacción tanto en política industrial como de estrategia empresarial puestas en marcha.

El sector manufacturero de Ontario en Canadá ha tenido una actividad productiva con cierto dinamismo sobre todo en la industria electrónica desde hace tres décadas aproximadamente.

Ontario es una de las principales provincias de Canadá y la más poblada de ese país (aproximadamente un tercio de la población total de Canadá viven en esta región).

Desde los inicios de su historia Ontario se caracterizó por ser un líder económico, aunque primero lo era en el sector agrario y minero, después en el siglo XX, logró al constituirse en el centro económico basado en el sector industrial; sobre todo en la década de los sesenta y setenta.

A partir del siglo XX la economía de la región se desarrolló con cierta rapidez gracias al descubrimiento de minas de oro y plata y a la realización de centrales hidroeléctricas, lo que atrajo población a la región. Con el inicio de la 1ª guerra mundial, y aprovechando en cierta medida la población latente, se desarrolló la industria maderera, que en sus inicios concentraba su producción en la fabricación de armas para la guerra. Sin embargo, con la culminación de ésta, la industria maderera sufrió una transformación y reestructuración, dando origen a la industria automotriz.

Aunado al desarrollo de la industria automotriz, la dinámica industrial de Ontario siguió para las siguientes décadas y prueba de ello es que a partir de 1945 y hasta 1960 se construyó la primera central nuclear y el primer acelerador de partículas canadiense, así como varios gasoductos; lo que convirtió a Hamilton, poblado de Ontario, en el mayor centro siderúrgico de América del Norte. Toda esta actividad llevó a que Canadá y Estados Unidos firmaran un Tratado de Libre Comercio para la industria automotriz en 1965; lo que consolidó a Toronto como el centro financiero del país.

Sin embargo la actividad industrial de Ontario no sólo destacó en el desarrollo y consolidación de la industria automotriz, sino que sobresalió en el desarrollo de una industria de alta tecnología sobre todo en el área de Ottawa, la primera y única ciudad de alta tecnología en Canadá hasta la fecha.

La primera empresa de alta tecnología que se instaló en Ottawa fue Computing Devices Canada, que inició comercializando aviones militares en 1948. Posteriormente se instalaron otras empresas más, como Northern Radio, para quienes el Gobierno representó su principal cliente. Un punto favorable para el desarrollo de la industria en

Canadá fue el desarrollo de una demanda interna, en donde el principal precursor fue el gobierno.

El desarrollo de una demanda interna jugó un papel trascendental para la consolidación industrial de Ontario. Este factor permitió el desarrollo de una industria de alta tecnología, situación que se muestra en los siguientes acontecimientos:

1. La instalación de una empresa que fungió como ancla para el desarrollo de la región. Aunque las empresas citadas arriba fueron las precursoras del desarrollo industrial en esta región, desde 1960 la empresa que ha sido líder en investigación y desarrollo es Northern Telecom (Nortel), situación que le permitió constituirse como el núcleo de este conglomerado² de empresas e instituciones en la región; pues desde sus inicios ha absorbido un número considerable de empleados. Para la segunda mitad de la década de los noventa esta empresa absorbía prácticamente un tercio de los empleados totales de Ottawa y concentraba las actividades de investigación y desarrollo que se realizaba a nivel mundial.
2. Hacia finales de la década de los noventa, solamente el área de Ottawa contaba con 800 empresas de alta tecnología, donde destacaban las industrias de medicina y salud en general, comunicaciones, tecnologías de la información y software básicamente; además de las plantas automotrices localizadas principalmente en el área de Toronto. Como muestra de este desarrollo, en treinta años aproximadamente el número de empresas de alta tecnología localizadas en esta provincia se multiplicó casi por veinte; pues para 1960 apenas se contaban veinte empresas, mientras que para 1990 el número de ellas sumaba 350; situación que repercutió en el empleo, al incrementarse éste en 861% durante el mismo período de tiempo. Este crecimiento, sin duda, desencadenó un spin off, pues muchas de las empresas surgieron como consecuencia de la misma dinámica industrial local en la que se sumergió la región a partir de la segunda mitad del siglo XX (Heath, 1999:171)

² Autores como Heath (1999) consideran que las características persistentes en este conglomerado de empresas e instituciones en Ottawa le permiten ser catalogado como un *cluster*.

Esta dinámica se observa en la participación que ha ejercido esta provincia en el sector manufacturero de Canadá, donde se destacan las industrias como la automotriz, que representó prácticamente el 90% de esta industria.

Otro hecho destacable del comportamiento de la provincia de Ontario, es la importancia que para estos años mantiene la industria de bienes de capital, pues la gran mayoría de las industrias que sobresalen a nivel nacional pertenecen a este segmento.

Una vez hecho un análisis descriptivo del sector manufacturero de Ontario, se procede a aplicar el índice de especialización para determinar cuáles ramas industriales del sector manufacturero son en las que se tiene especialización para los años señalados anteriormente.

Cuadro 1
Industrias Especializadas de Ontario en la zona del Tratado
de Libre Comercio en América del Norte según el empleo para
los años 1998 y 2002

1998		2002	
INDUSTRIA	ÍNDICE DE ESPECIALIZACIÓN	INDUSTRIA	ÍNDICE DE ESPECIALIZACIÓN
3361 Fabricación de automóviles y camiones	3.4	3361 Fabricación de automóviles y camiones	3.1
3311 Industria básica del hierro y del acero	3.1	3311 Industria básica del hierro y del acero	3.1
3365 Fabricación de equipo ferroviario	3.0	3365 Fabricación de equipo ferroviario	3.1
3372 Fabricación de muebles de oficina y estantería	2.2	3372 Fabricación de muebles de oficina y estantería	2.1
3335 Fabricación de maquinaria y equipo para la industria metalmecánica	2.2	3335 Fabricación de maquinaria y equipo para la industria metalmecánica	2.1
3325 Fabricación de herrajes y cerraduras	2.1	3325 Fabricación de herrajes y cerraduras	2.1

FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo al cuadro anterior, se puede decir que Ontario tiene una especialización muy concentrada en la industria denominada como de alta tecnología, con énfasis en la industria automotriz. Esto demuestra que la política encaminada a hacer de esta provincia una región de alta tecnología se ha logrado, pues de acuerdo al resultado presentado en el cuadro anterior, este tipo de industrias absorbe una gran proporción de empleo.

Un aspecto que resalta de Ontario, y que se rescata de los resultados presentados, es que la industria automotriz de Ontario tiene vínculos tanto de manera vertical como horizontal. Vinculaciones de tipo vertical porque mantiene relaciones con otras industrias relacionadas directamente con la industria automotriz, tal como lo es la

fabricación de equipo ferroviario, que es parte de la industria de autopartes. Las vinculaciones de tipo horizontal se manifiestan a través de relaciones con otras industrias no vinculadas directamente con la industria automotriz, tal como lo es la industria metalmecánica o la industria del hierro y el acero; es decir, no son proveedores directos, tal como lo es la de autopartes. Esto demuestra, por lo tanto, que en Ontario existe realmente un conglomerado de empresas automotrices, que bien podría tratarse de un *cluster*³.

De acuerdo a los resultados, se puede decir que los siguientes factores jugaron un papel primordial para este impulso de una industria de alta tecnología:

- a) Fomento al desarrollo regional. A pesar de que una proporción considerable de las primeras empresas que iniciaron este conglomerado industrial de alta tecnología fueron de capital extranjero, la región de manera pertinente y eficiente estableció las condiciones adecuadas que fomentaron no sólo la instalación de estas empresas, sino que fomentó el nacimiento de otras, principalmente de tipo endógena, haciendo énfasis en el desarrollo de empresarios locales.
- b) Impulso de pequeñas empresas. Con la finalidad de consolidar una industria de alta tecnología, se dio especial impulso tanto a la formación como a la consolidación de pequeñas empresas.
- c) Demanda interna. Desde los inicios de la actividad industrial en Ontario, uno de los principales elementos fue la existencia y desarrollo de una demanda interna; en donde el gobierno jugó un papel de suma importancia para este efecto.
- d) Investigación y Desarrollo. Durante la segunda guerra mundial, el gobierno fungió como el principal centro de investigación, además de ser el productor y consumidor crucial de esta industria. Sin embargo al término de la guerra, el gobierno transfirió diversas actividades productivas al sector privado, pero esta transferencia escaló, pues se tuvo la capacidad de transferir también las capacidades productivas, tecnológicas e innovativas que había generado la industria de la región. Con esto se logró no sólo el consolidar la industria dentro del mismo sendero tecnológico, sino también se pudo mantener el conocimiento

³ Con esta información no se puede afirmar que se trate de un *cluster*, pues para ello se necesita realizar un análisis más profundo de la situación, hecho que no es objetivo de este trabajo.

que se había generado por casi cuarenta años. Este factor ha sido clave para el desarrollo industrial de Ontario y también una ventaja competitiva, que sin duda la región ha sabido aprovechar.

- e) Facilidades para la apertura de nuevas empresas. A diferencia de otras regiones, el gobierno de Ontario, y en especial en Ottawa y Toronto, no sólo se agilizó la tramitología para la apertura de nuevas empresas, sino que coadyuvó para que estas nuevas empresas absorbieran las capacidades de investigación y desarrollo que ya se habían desarrollado en la región. Este punto resulta ser de suma importancia, pues las empresas nuevas comenzaban a operar con un camino ya trazado y con la existencia de una demanda interna potencial real.

A manera de conclusión se puede decir que el desarrollo industrial de esta región tuvo un factor determinante: la generación y la consolidación de una demanda interna, donde el gobierno jugó un papel crucial.

Por último, se exponen los resultados de especialización de la Zona Metropolitana de Guadalajara en la región del TLCAN. Tal como se ha hecho en las regiones anteriores, primero se presenta el cuadro de resultados y posteriormente se realizará el análisis correspondiente; de tal manera que se pueda realizar un estudio comparativo de las tres zonas de estudio.

III.2 Especialización productiva de la Zona Metropolitana de Guadalajara

México a partir de la década de 1950 y sobre todo de 1960 comenzó un proceso de industrialización, el cual pretendía cambiar la producción de bienes de consumo o industria tradicional por aquellos que involucraran un proceso de producción más complejo, así que se recurrió a la atracción de inversión extranjera; hecho que coincidió con la búsqueda de las empresas de lugares atractivos y potencialmente rentables para las inversiones (Arias, 1985; Medina, 1997), por lo que Guadalajara y sus cercanías resultaba ser un lugar adecuado debido entre otras cosas a la cercanía relativa a Estados Unidos, la dotación de factores (mano de obra, agua servicios, entre otros) y una política en términos industriales dócil (Sustitución de Importaciones) y favorable para ciertas industrias. Arias (op.cit.) también señala que otro de los factores de fuerte atracción para las empresas fue la relajada relación obrero-patrón que existía

en la región, lo cual se traducía en trabajadores no sindicalizados, acostumbrados a trabajar con bajo salarios, a destajo, a no percibir prestaciones y a alargar sus jornadas de trabajo sin ningún reclamo.

En 1986 México firmó el Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) lo que hizo oficial la apertura comercial del país; generando toda una serie de cambios en materia tanto de regulación comercial como de política industrial, pues ésta tenía que ser afín a la nueva dinámica mundial en materia productiva y comercial para permitir a la región competir con el mercado mundial.

Con la apertura comenzaron a fluir flujos comerciales hacia el estado. Para el año de 1987, dentro de la industria de bienes de consumo final solamente se instalaron 10 empresas de capital extranjero, destinada por completo a la industria de alimentos y bebidas. A la industria de bienes intermedios ingresaron 23 empresas y a la industria de bienes de capital 17, siendo cinco para el subsector de maquinaria y equipo (Medina, 1997).

Todos estos cambios en la estructura industrial en parte se debieron a toda una política implementada por el gobierno federal que tenía como objetivo comenzar la industrialización del país mediante una política “hacia fuera”⁴ en oposición al programa de Industrialización por Sustitución de Importaciones, dado que ésta no había logrado los resultados esperados por el gobierno en materia de industrialización.

En 1981 el gobierno federal implantó una política de promoción hacia la industria del cómputo (procesamiento informático), y lo hizo mediante la aplicación de un programa para promover la producción de sistemas electrónicos de cómputo, módulos principales y equipo periférico. A pesar de que esta política tenía todavía como finalidad el promover y proteger a empresas con capital local, el incipiente desarrollo tecnológico de las empresas locales en la zona hizo que las empresas fueran soportadas casi en su totalidad por empresas de grandes capitales extranjeros, principalmente transnacionales. Ante tal situación se establecieron en México IBM y Hewlett Packard, cuyas plantas manufactureras fueron instaladas específicamente en El Salto y Zapopan respectivamente, ambos municipios de Jalisco.

⁴ Esta política consistía en destinar la producción hacia el mercado exterior, todo lo contrario a lo ocurrido con el Programa de Industrialización por Sustitución de Importaciones (“hacia dentro”)

Siguiendo con el mismo objetivo de industrialización, el gobierno federal trató de promover una mayor cantidad de afluencia de inversión extranjera, modificando para ello el marco legal. En 1985 IBM queda establecida en México como la primera empresa con capital 100% extranjero para elaborar máquinas de escribir y su producción era destinada tanto a la exportación como al mercado local (Siem, 2000; Palacios, 2001). Para el año de 1986 se impulsan una serie de incentivos para esta industria, tales como reducción de impuestos a la importación y disminución de restricciones a la importación de partes y componentes de computadoras.

En 1990 se establece un decreto de incentivos fiscales con la finalidad de llevar a cabo la modernización de dicha industria. Entre los incentivos dados, se encontraban la eliminación de la restricción exportación/importación⁵; requiriendo un balance equilibrado solamente para las empresas que contaban con capital nacional en un 51%, y para las empresas de capital 100% extranjero, el requerimiento consistía en mantener un balance superavitario, es decir que su nivel de exportaciones fueran mayores a las importaciones (SIEM, 2000). Sin embargo después de la apertura comercial, las exigencias por parte del gobierno hacia las empresas acerca del contenido local poco a poco fueron desapareciendo.

Palacios (1990, 2001) señala que además de toda esta serie de incentivos ofrecidos por el gobierno para impulsar el desarrollo de la industria de cómputo, el estado de Jalisco ofrecía otros elementos que hicieron que gran parte de esta industria se desarrollara en dicha región. Entre éstos destacan principalmente, y presentados de mayor a menor según su nivel de importancia⁶:

- Una infraestructura bien desarrollada y adecuada para los requerimientos de las empresas, sobre todo de las transnacionales
- Baja rotación del personal
- Suficiente afluencia de agua
- Existencia de sindicatos locales complacientes en gran medida
- Servicios industriales y comunicación eficientes
- Un aparato industrial diversificado

⁵ Por ejemplo Apple Computer y Hewlett packard con capital 100% extranjero eran exigidas a cumplir en un índice de 3:1, en cambio aquellas empresas con 51% de capital nacional su requerimiento era de 1:1. Véase SIEM, 2000)

⁶ Este orden del listado se realizó a criterio propio de acuerdo al nivel de impacto en las empresas.

- Presencia de universidades y escuelas técnicas en la región
- Existencia de trabajadores con habilidades requeridas y la disponibilidad de técnicos en la región
- Buena calidad de vida cultural y recreativa

Todos estos programas y condiciones locales se vieron reflejados en la industria, repercutiendo en la composición industrial de la región. Las empresas, independientemente de la industria, que resultaron beneficiadas de toda esta serie de políticas y que lograron la supervivencia, lo hicieron gracias tres factores básicos: las condiciones de competencia inherentes a las políticas y apoyos otorgados en la reforma económica, las transformaciones comerciales dentro del país, y las estrategias de reestructuración y crecimiento de estas empresas. Por lo que entre las estrategias implementadas por este tipo de empresas predominaron la diversificación, la asociación con grupos financieros, la canalización de ventas hacia mercados internacionales, así como la apertura de sus propiedades a capital extranjeros (Calleja, 1993; Hernández, 2001). Dentro de esta última estrategia destacaron ciertas empresas que se asociaron a maquiladoras extranjeras (principalmente de Estados Unidos), y que además de verse beneficiada de la política fiscal y comercial de la época (exención de impuestos y disminución de aranceles a ciertos insumos), establecieron una producción automatizada con incorporación de tecnología de punta⁷.

Como el objetivo de esta sección consiste en analizar la especialización de la ZMG teniendo como punto de comparación a la Zona de Norteamérica, el siguiente cuadro muestra las ramas especializadas de la ZMG comparada con Norteamérica para 1998 y 2002, de acuerdo al personal ocupado utilizado por rama industrial.

⁷ Calleja (1993) en su estudio señala que una de las maquiladoras de calzado instaladas en Guadalajara después de mediados de la década de 1980, lo hizo con tecnología totalmente nueva operada por computadora, algo diferente por la tradición productiva de la industria.

Cuadro 2

INDUSTRIAS ESPECIALIZADAS DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA EN LA REGIÓN DEL TLCAN, 1998 Y 2002

1998		2002	
INDUSTRIA	ÍNDICE	INDUSTRIA	ÍNDICE
3162 Fabricación de calzado	9.0	3162 Fabricación de calzado	13.4
3161 Curtido y acabado de cuero y piel	5.4	3161 Curtido y acabado de cuero y piel	6.0
3113 Elaboración de azúcar, chocolates, dulces y similares	5.0	3113 Elaboración de azúcar, chocolates, dulces y similares	6.0
3112 Molienda de granos y de semillas oleaginosas	5.3	3112 Molienda de granos y de semillas oleaginosas	5.5
3121 Industria de las bebidas	3.6	3121 Industria de las bebidas	3.9
3271 Fabricación de productos a base de arcillas y minerales refractarios	3.5	3271 Fabricación de productos a base de arcillas y minerales refractarios	3.7
3341 Fabricación de computadoras y equipo periférico	3.4	3341 Fabricación de computadoras y equipo periférico	9.1
3169 Fabricación de otros productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	3.3	3169 Fabricación de otros productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	3.9
3262 Fabricación de productos de hule	2.3	3262 Fabricación de productos de hule	2.0
3118 Elaboración de productos de panadería y tortillas	2.2	3118 Elaboración de productos de panadería y tortillas	1.9
3371 Fabricación de muebles, excepto de oficina y estantería	2.1	3371 Fabricación de muebles, excepto de oficina y estantería	2.1

Continuación
Cuadro 27
INDUSTRIAS ESPECIALIZADAS DE LA ZONA METROPOLITANA DE
GUADALAJARA EN LA REGIÓN DEL TLCAN, 1998 Y 2002

3151 Tejido de prendas de vestir de punto	2.1	3151 Tejido de prendas de vestir de punto	2.0
3115 Elaboración de productos lácteos	2.1	3115 Elaboración de productos lácteos	2.7
3254 Fabricación de productos farmacéuticos	1.9	3254 Fabricación de productos farmacéuticos	2.2
3342 Fabricación de equipo de comunicación	1.6	3342 Fabricación de equipo de comunicación	2.6
3369 Fabricación de otro equipo de transporte	1.6	3369 Fabricación de otro equipo de transporte	2.1

FUENTE: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior, se aprecia que en la región se presentó un cambio no sólo en la estructura productiva, sino que éste también se dio en la especialización. Para el año de 1998 las industrias que registraron especialización pertenecían en su mayoría a la industria de bienes de consumo final y la de bienes intermedios. Por su parte, las industrias pertenecientes a la de bienes de capital, apenas comenzaban a destacar, principalmente la industria de herramientas a mano sin motor y la fabricación de muebles.

Para el año 2002 la especialización de la región cambió, destacando sobre todo las industrias productoras de bienes de capital, como la fabricación de equipo de transporte, la de equipo para comercio y servicio, y la de equipo de comunicación. Sin embargo este año, y pese a las políticas de apoyo a la industria eléctrico-electrónica por parte del gobierno federal y estatal, esta industria no representó un alto índice de especialización.

Por su parte la rama del calzado (3162) es la que sobresale de manera sorprendente en los dos años, con índices de nueve y trece puntos respectivamente. Este resultado en parte es debido a que tanto Canadá como Estados Unidos tienen poca absorción de mano de obra en esta industria, comparada con la que México representa; y por otra, a la capacidad desarrollada en esta industria desde la década de 1940, capacidad que en cierta medida se mantuvo en la década de 1990 pese a la entrada masiva de calzado de Asia y a la falta de apoyos gubernamentales con la apertura comercial, apoyos que en su totalidad fueron destinados de manera indirecta a la industria eléctrico-electrónica (industria del cómputo).

Un hecho que destaca es que la mayoría de las industrias especializadas en estos dos años pertenecen a la industria alimenticia. Este suceso refleja que en la ZMG esta industria siguió manteniendo cierto liderazgo productivo, pese a las políticas industriales seguidas por el gobierno estatal, cuya finalidad “institucional” había consistido en modernizar a la industria de la región.

El resultado de la atracción de IED resultó en la consolidación de la industria del cómputo, pues ésta ha sido importante en el sector manufacturero no sólo por la generación de empleos, sino también ha conseguido poco a poco ser un generador moderado de valor agregado en el sector.

De acuerdo a estos resultados parciales, se confirma lo dicho por Katz (2000:72), quien considera que México y otros países de Centroamérica siguieron un patrón de especialización productiva de maquila básicamente productora de aparatos electrónicos, de computadoras y de tipo textil, la cual se caracteriza por ser intensiva en mano de obra y básicamente se destina a la exportación a Estados Unidos.

Sin embargo, como reflexión de este capítulo, se puede decir que la Zona Metropolitana de Guadalajara, a diferencia de Ontario, no hay una especialización focalizada en un sólo tipo de industria y que no se han podido establecer vinculaciones inter-industriales, donde se desarrollen vinculaciones consolidadas tanto de manera vertical como horizontal, tal como lo que ocurre en Ontario con la industria automotriz.

IV. Conclusiones

- La Zona Metropolitana de Guadalajara en todo Norteamérica tiene una especialización diversificada, destacando los tres tipos de industria: en la de bienes de consumo, la de bienes intermedios y en la de bienes de capital; destacando en cada una de ella la industria alimenticia, la farmacéutica y la de cómputo respectivamente.
- La anterior conclusión da indicios de la debilidad de la política industrial, pues a diferencia de la provincia de Ontario, Canadá; en la ZMG el gobierno no ha jugado un papel determinante que le permita a la región lograr vinculaciones verticales y horizontales, es decir; lograr una derrama de los beneficios de la especialización en toda la economía; pues entre las industrias especializadas no existe una relación directa de colaboración. La industria del cómputo estableció relaciones con proveedores directos, pero no así con industrias pertenecientes a otro tipo de industrias, como la industria de bienes intermedios; tal como lo estableció la provincia de Ontario con la industria automotriz.
- En la ZMG no hay un escalamiento de tipo productivo que se refleje en la especialización tal como se dio en Ontario con la industria automotriz. En la ZMG la especialización más bien ha sido constante durante el período de tiempo, con muy poca evolución en los productos elaborados.
- La apertura comercial iniciada a mediados de la década de los ochenta y su culminación en 1994 con la entrada en vigor del TLCAN provocaron una transformación dentro de la composición industrial de la región, en donde ganó presencia la industria del cómputo. Esta nueva situación significó modificaciones en la región tanto en materia económica como social, pues grandes flujos de inversiones de tipo extranjero ingresaron a la zona, por lo que la movilidad de la fuerza de trabajo hacia esta industria fue considerable. Las empresas que conformaban esta industria, a diferencia de las que integraban a la industria de bienes de consumo final, se caracterizaban por ser grandes y filiales de empresas transnacionales.
- Como se mencionó anteriormente, y como parte de una política industrial de carácter estatal, el flujo de IED básicamente fue dirigido a la industria de capital, situación que se repitió en Jalisco. De tal manera que la especialización de esta

industria se debe en mucho al papel que desempeñaron las empresas transnacionales.

- La implementación de una política dirigida primero hacia dentro y luego hacia fuera, con escasos resultados positivos para la región fue determinante en el no desarrollar un mercado doméstico fuerte, tal como lo hizo Ontario, donde éste fue un factor crucial para la especialización.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, P. (1985). "La industria en Perspectiva", en P. Arias. (comp.) *Guadalajara, la gran ciudad de la pequeña industria*. México.
- Hernández, E. (2001). *Las Estrategias de Reestructuración Productiva de los Empresarios Tapatíos de la Industria del Calzado*. Tesis Doctoral no publicada, U. De G.-CIESAS, Guadalajara.
- Katz, J. (2002). *Reformas Estructurales, Productividad y Conducta Tecnológica en América Latina*. Chile: CEPAL
- Medina, M. (1997). "Internacionalización de las manufacturas jaliscienses y su impacto territorial", en J.Arroyo. y A. De León (comps). *La internacionalización de la economía jalisciense*. México: U. de G., UCLA Programo Mexico, Juan Pablos Editor, 117-147
- Palacios, Juan José (1990). "Maquiladoras, reorganización productiva y desarrollo regional: el caso de Guadalajara", en Bernardo González, B. y J. Ramírez (Eds.) *Subcontratación y Empresas Trasnacionales: Apertura y Reestructuración en la Maquiladora*. México: COLEF-Fundación Friedrich Ebert.
- Palacios, J. (2001). *Production Networks and Industrial Clustering in Developing Regions*. México: Universidad de Guadalajara.

Estudio organizacional acerca de empresas productivas, servuctivas y logísticas en Argentina, desde la perspectiva de los actores

1. Introducción

La gestión en la sociedad posmoderna

La sociedad posmoderna (Lyotard, 1996) se caracteriza por el cambio, la incertidumbre, lo efímero y el individualismo; en ella coexisten lo global y lo particular. El *mundo moderno* es centrífugo y polimétrico pues cohabitan una multiplicidad de grupos a través de los cuales los individuos mutan y generan relaciones heterogéneas. Se habla de centros industriales, culturales, residenciales, administrativos, etc.... configurando una “tela de araña”, una red de agregados sociales que expone a los individuos a una movilidad geográfica, profesional, cultural, afectiva, ideológica y estimula la construcción de la identidad desde múltiples y cambiante referentes sociales. Lèvi- Strauss (1997) utilizó el término “bricolaje” para sintetizar este proceso.

La globalización ha fomentado el hiperdesarrollo del fenómeno organizacional empresarial, en este sentido la perspectiva sociológica considera a la empresa como un hecho social, algo producido por la sociedad, pero que simultáneamente es un elemento central de la producción de la sociedad (Aubert y De Gaulejac, 1993).

La empresa propicia un nuevo orden de relaciones sociales, es un centro generador de identidades polimorfos; el status social de las personas no deviene ya de la clase social como sucedía en la fase del capitalismo industrial, ahora el status esta directamente arraigado al lugar que se ocupa en la empresa... para una gran porción de individuos la carrera profesional es determinante de la trayectoria social. El poder ya no pertenece a una clase dominante sino a un conjunto de organizaciones que controlan la aparición de una nueva clase dirigente. Al desarrollo de la “cultura de empresa”, se corresponde el desarrollo de la “identidad organizativa”. La gestión se revitaliza como herramienta que busca negociar, incentivar, adherir y promover la autonomía de quienes forman parte de estas empresas, dando forma a la “sociedad managerial” (De Gaulejac, 1986).

La presente ponencia se propone dos objetivos centrales:

1. Explorar si en el marco del contexto globalizado actual, la representación social que construyen los individuos acerca de sus ámbitos laborales se aproxima a

las características del modelo estructural mecanicista, orgánico o a un esquema intermedio que los comprende a ambos.

2. Comprender cómo las mencionadas representaciones sociales acerca de los ámbitos organizacionales laborales, guían a los valores, las actitudes y las comportamientos reales en dichos ámbitos laborales.

Los objetivos específicos asociados a este objetivo central son:

2.1. Indagar los intereses relativos a la labor organizativa: las expectativas, los deseos, los valores directamente asociados a la función. Subyace la idea de ahondar el significado que posee el trabajo, lo cual remite a comprender los valores básicos asociados al mismo en cada ámbito laboral (con énfasis en el valor libertad y en comprender si experimentan compatibilidad entre los valores personales y organizacionales) (Schwartz, 1992, citado en Zanna, pp. 1- 65);

2.2. Indagar los intereses inherentes al desarrollo de la carrera;

2.3. Indagar los conflictos y las fuentes de poder que los individuos consideran (y/o utilizan) para alcanzar dichos intereses.

Durante la civilización industrial, el trabajo fue el fundamento del orden social y el pleno empleo funcionó como soporte del Estado de bienestar; en la actualidad, el viejo conflicto capital- trabajo de la sociedad salarial ha sido reemplazado por el brete que genera la inclusión-exclusión, lo cual revitaliza la necesidad de entender el porvenir del trabajo porque este eje es central en el futuro modelo de la sociedad. (Agulló, Tomás, E y Ovejero Bernal, 2001).

La irrupción de la economía informacional tiene repercusiones profundas y no homogéneas, tanto en lo que atañe a la gestión del trabajo, como al espacio y al tiempo de la vida de las personas y las sociedades. El trabajo posee una naturaleza psicosocial, sociohistórica y cambiante, se busca entender la naturaleza del mismo en esta era global y tecnológica, llamada por algunos “el fin de la historia”, el ocaso de la sociedad industrial. La triangulación intermetodológica transitada durante la fase 2007 (cualitativa) y la fase 2009 (cuantitativa, con base en una muestra no paramétrica) permiten comprender y describir la representación social acerca de los ámbitos laborales en continua reconstrucción en estos tiempos vertiginosos.

En síntesis, en primer lugar se pretende profundizar cómo se ha modificado el “ethos trabajístico” pues constituye el eje axiológico sobre el cual se inserta, se desarrolla y se consolida el ser humano en la sociedad. Asimismo, restan aclarar dos fundamentaciones adicionales: en segundo término, subyace el supuesto que un

mejor diagnóstico de la realidad sociolaboral, podría enriquecer el proceso formativo universitario de competencias de quienes en el futuro, ocuparán cargos jerárquicos directivos pues ellos son quienes en definitiva, articularán o no, procesos de crecimiento no solo rentables sino sustentables. Finalmente, se busca replicar el cuestionario en otros países de América Latina, a fin de contribuir al enriquecimiento de la Sociología de trabajo, en una región que se integra al mundo globalizado, revitalizando la cross-multiculturalidad.

2. El camino metodológico

El diseño supone planificar la estrategia de investigación, acorde a los objetivos, recursos y tiempos disponibles (Cea D'Ancona, 1999). Con base en lo expuesto se precisará la tipología de estudio de cada fase del proyecto de investigación, especificando los enfoques que permitieron concretar la triangulación intermetodológica, la estrategia de diseño muestral, la técnica de recogida y análisis de los datos.

La fase de investigación doctoral que dio inicio a este proyecto (2007), fue de naturaleza metodológica cualitativa; ahondó en la construcción de las representaciones estructurales laborales y sus repercusiones en la vida laboral y extralaboral. La tipología fue exploratoria, descriptiva y analítica. Anclada en la perspectiva fenomenológica interpretativa, se centró en la comprensión (y descripción) de las representaciones sociales de una muestra intencional de 33 casos (Bogdan y Taylor, 1987).

La selección heterogénea de los mismos, se basó en dos criterios: el tipo de proceso de transformación de cada empresa (productiva, comercial y de servicios) y el nivel jerárquico, incluyendo miembros del sector operativo (o de primera línea) y de la línea intermedia, lo cual abarcó línea media, staff de apoyo y tecnócratas (Mintzberg, 1993). Se excluyeron a los propietarios o directivos de máximo nivel puesto que no se deseaba reconstruir las perspectivas de quienes formulan los enfoques estratégicos de gestión. Se priorizó que las entrevistas no se concretaran en las empresas, a fin de propiciar un *rapport* basado en la confidencialidad.

La investigación global se enfocó en empresas que operan en la ciudad autónoma de Bs. As. (con o sin plantas en Gran Buenos Aires) dada la concentración empresaria diversa que presenta esta zona en Argentina

La naturaleza del planteo temporal fue sincrónica, se recogieron los datos en los años 2005/6, a través de la realización de entrevistas en profundidad semiestructurada, sobre la base de una guía que articuló áreas temáticas de interés. Esta técnica de recolección se refirió al presente pero indagó el futuro y el pasado. Luego de pre- testear la guía, se procedió al trabajo de campo, atravesando las tres etapas que exige el camino metodológico cualitativo: la fase de descubrimiento, la de codificación y la fase final de comprensión de los datos, en el contexto en el que se recogen... primando el respeto por las rigurosas consideraciones que conllevan cada una de ellas, sin perder de vista una *posición crítica respecto a los supuestos teóricos*, las impresiones que fueron surgiendo y/o los sentimientos de quien entrevistaba.

La fase 2009 de la investigación, fue de naturaleza cuantitativa. La tipología del estudio fue exploratoria y descriptiva. Se centró en la descripción de los elementos (formales e informales) que concentran la significación del objeto representado (el ámbito laboral) y cómo se articula esa significación con la práctica cotidiana en el interior de los grupos sociales, en las actitudes, valores y comportamientos dentro del ámbito laboral. Anclados en la esfera del Cognitivism Social, se adoptó la modalidad de muestreo no probabilística estratégica y de “bola de nieve”. La elección del tamaño de la muestra estuvo sujeta a los objetivos de investigación, el tiempo y los recursos disponibles.

La carta de presentación explicitó la abstención de propietarios o directivos de máximo nivel y los objetivos de carácter académico que se perseguían. No se deseaba acceder a los posibles encuestados a través de ningún sector de las empresas, para evitar la supuesta asociación de los objetivos de investigación con los miembros directivos de las mismas. Con base en la experiencia capitalizada durante la fase inicial del proyecto global, en caso de no poder contar con la suficiente cantidad de unidades muestrales, se complementarían mediante el muestreo de “bola de nieve”. Tras realizar dos envíos masivos por correo electrónico dirigidos a un marco muestral de 6537 personas, se obtuvieron 229 respuestas, lo que equivale a un 3.50 % de respuesta.

La construcción del *cuestionario* se realizó con base en la guía de entrevista desarrollada en la fase cualitativa. Partiendo del marco teórico, se operacionalizaron los conceptos, poniendo énfasis en la validación nomológica, convergente y discriminante, que permitirían indagar los aspectos formales e informales de las

representaciones sociales estructurales organizacionales y cómo éstas guían las actitudes, valores y comportamientos en el plano laboral. El libro de códigos precisó la asociación entre los objetivos de investigación, las 39 preguntas y las 123 variables, diferenciando sus jerarquías, niveles de medición, las preguntas cerradas, abiertas, de control y las dos escalas Likert. Previo al lanzamiento masivo, se efectuaron 5 pre- tests con fines evaluativos generales; a posteriori el instrumento fue evaluado por una correctora perteneciente a la universidad, quien también analizó el texto de la carta de presentación que se diseñó luego en html para concretar los envíos masivos.

A fin de viabilizar el procesamiento de las 123 variables y sus diversas combinaciones, se decidió informatizar el cuestionario a partir de una planilla Excel programada, lo cual permitió “alimentar” la matriz de datos a medida que se monitoreaba la recepción de las encuestas. Se linkeó el instrumento en la página de la Universidad con miras a concretar la recolección de los datos por medio de envíos masivos ejecutados desde el Contact Center de UADE, de este modo se respaldaría institucionalmente la seriedad de la investigación y la confidencialidad de la información.

Dada la restricción temporal, económica y en particular, debido a la dificultad para obtener y acceder a un marco de muestreo que recogiese la totalidad de mails de la población que trabaja en empresas que operan en el ámbito del Gobierno de la ciudad autónoma de Buenos Aires (GCBA), se confeccionó una base de contactos entre los que primaron personas egresadas de la universidad, alumnos actuales o que realizaron algún curso de especialización en UADE. La recolección de datos se realizó durante cinco semanas, a posteriori se realizó la depuración de los datos inconsistentes presentes en la matriz, para proceder al análisis estadístico descriptivo. De igual forma se utilizaron otros procedimientos de análisis: se confeccionaron tablas de contingencia, se calcularon coeficientes de correlación y se realizaron diversos análisis factoriales.

Para el análisis de asociación de variables categóricas se aplicaron tablas de contingencia de segundo o tercer orden. Esta metodología permite identificar el sentido de la asociación: positivo cuando a valores altos (bajos) de una variable corresponden valores altos (bajos) de la otra y negativo cuando a valores altos (bajos) de una variable corresponden valores bajos (altos) de la otra; y también la intensidad de la asociación mediante el ensayo ji-cuadrado (Pearson, 1901). Este

ensayo establece una hipótesis nula de ausencia de asociación, e infiere su rechazo de la discrepancia entre las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas en caso de ausencia de asociación, según la expresión:

$$\chi^2_v = \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^q \frac{(f_{ij} - f_{e_{ij}})^2}{f_{e_{ij}}}$$

Siendo: $v = (p - 1) \cdot (q - 1)$

El nivel de significación a posteriori (valor p) mide la intensidad de la asociación, o su nitidez, estableciéndose en nítida cuando $p \leq 5\%$, débil cuando $5\% < p \leq 10\%$, y ausente cuando $p > 10\%$.

Las tablas de tercer orden se resolvieron de manera similar mediante análisis log-lineal (Goodman) utilizando el estadístico G^2 .

Para la validación de las escalas de Likert se empleó el análisis factorial. Este método permite identificar factores latentes (no observables) que explican las variables o indicadores. La dimensión del espacio de los factores permite validar la escala: en caso de ser mayor que 1 la escala no es consistente y representa más de una variable. El análisis factorial es una metodología compleja que se basa en el siguiente modelo lineal:

$$x = Af + \varepsilon$$

Donde x representa al vector de los indicadores o variables observables que se analizan, f representa el vector de factores latentes que explican esos indicadores, A es la matriz de cargas factoriales que describe el vínculo entre los indicadores y los factores latentes, y ε representa los factores específicos o el remanente no explicado por los factores latentes. La estimación de las cargas factoriales se realizó por el método de la máxima verosimilitud (Lawley & Jöreskog, 1971), y luego se aplicó una rotación ortogonal por el método Varimax (Kaiser, 1958) a efectos de interpretar los factores.

Para el análisis de asociación de variables complejas, derivadas de escalas de Likert, se aplicó el análisis de correlación (Pearson), y el conocido ensayo de hipótesis mediante la transformación de Fisher que produce un estadístico con distribución aproximadamente Normal:

$$z = \frac{1}{2} \cdot \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

3. Los tres planos de análisis: el orden tecnoglobal, las organizaciones empresarias y las representaciones sociales acerca de los ámbitos laborales

En primer término se describirán los rasgos básicos del *plano de análisis macro*. Blanch Rivas, con base en Salvaggio (1989), Norman (1993) e informes de la Comisión Europea (1995, 1996) identifican dos vectores en el nuevo escenario laboral (2001, citado en Agulló, et al.: pp. 34- 35):

1. Las *tecnologías de información y comunicación* (TIC) que actúan como “aceleradores temporales” de los cambios de era y constituyen el soporte material, la columna vertebral del nuevo régimen productivo y del modelo emergente de sociedad informacional, informatizada y cognitiva.
2. El segundo vector mencionado es la *globalización*, destacando los ámbitos financiero y comercial como impulsores de una expansión geográfica que interviene en los procesos económicos, sociales, políticos y laborales a nivel de escala mundial. Inmediatez y amplitud es lo que caracteriza a esta “sociedad en red” (Castells, 1996). Dicho autor distingue que la modernidad capitalista industrial estuvo dominada por un tiempo lineal, secuencial y mensurable... por el contrario esta “sociedad tecnoglobal” refleja que capital y trabajo coexisten en espacios y tiempos diferentes: el primero en el espacio de los flujos y en el tiempo inmediato de las redes informáticas; el segundo, en el espacio de los lugares y en el tiempo de reloj de la vida cotidiana. Simultáneamente se desarrolla la integración de los procesos de trabajo y la desintegración de la fuerza de trabajo. Por esta razón Howard (1995) advierte que al nuevo sistema de producción ya no le resulta funcional el tradicional modelo de gestión que disciplina tiempo y espacios de trabajo (en particular el operativo) sino que requiere un sistema de gestión flexible, basado en la autonomía del trabajador informado para tomar decisiones (citado Agulló y Ovejero Bernal, 2001: p 35).

El nuevo paradigma productivo despierta perspectivas negativas y optimistas:

- Existen autores como Drancourt (1984), Rifkin (1996), Bidet y Texier (1995), Braverman (1974), entre otros, que postulan el significado negativo de la tecnoglobalización en el mercado de trabajo, destruyendo más puestos de trabajo que los que se recrean, deslocalizando las empresas, fomentando el *downsizing* de los niveles estructurales vía la externalización o la automatización de los procesos.

- Desde la perspectiva optimista, Freeman y Soete (1994), Castells, (1996) o Castillo (1998) se cuestionan las incidencias directas negativas sobre el empleo a mediano y largo plazo: Castells asocia el sostenimiento del empleo agregado a la inversión y la demanda y le atribuye una dependencia de la organización social e institucional; Castillo explica que más que asistir al fin del trabajo asalariado, se observan indicios de “intensificación” del trabajo en términos cuantitativos, cualitativos, expansivos (nuevos trabajos basura) y transferencial (del trabajador asalariados a la sociedad).

En la nueva aldea global (McLuhan y Powers, 1989) la implantación del nuevo modelo de producción y gestión mundial no es simétrico, regular ni compensado, por el contrario, la economía informacional tiene profundas repercusiones en el espacio y el tiempo de la vida de las personas y de las sociedades. La realidad señala que ha disminuido la tasa de empleos vitalicios y la estabilidad; propiciando mercados de trabajo inciertos, inseguros y con nuevos desafíos e inequidades.

Avanzando en el *plano intermedio de análisis de las organizaciones* empresaria, las nuevas tecnologías productivas han estimulado un alto grado “desmaterialización de la economía” *respecto del producto* (se observa mayor protagonismo de *la información que de las manufacturas*); *de los procesos* (se revitaliza la *generación de conocimientos* versus la elaboración de cosas) y *de procedimientos* (se ha evolucionado *de la economía industrial a la de servicios* y se ha acentuado la tercerización de los sectores secundario y primario).

Wissema (1994) afirma que cualquier cambio que acontece en el macro ambiente, repercute en los tres componentes esenciales de las organizaciones: la estrategia, su estructura y su cultura (citado en Fernández Rodríguez y Martín Quirós, 2001: p. 71). En esta línea las empresas buscan desarrollar estrategias orientadas a los clientes, con base en estructuras poco jerarquizadas, versátiles, capaces de adaptarse: asimismo promueven movilidades o trayectorias laborales plurales, no necesariamente verticales ni lineales.

La racionalidad (tan citada en las investigaciones) como eje que enfatiza la búsqueda del orden y la coordinación, se evidencia como un instrumento de dominación y de justificación (Morgan, 1980, citado en Fernández Rodríguez, et al.: p. 72). Las continuas turbulencias medioambientales refuerzan el “enfoque estructural”, concentrado en buscar un patrón de roles y relaciones formales que

acerque las necesidades organizacionales y las diferencias individuales (Bolman y Deal, 1995: p.48).

El primer problema del diseño estructural es la división del trabajo, dando origen a la *diferenciación* horizontal y vertical. Supuestamente esta especialización propiciará estabilidad a los actores organizacionales durante un tiempo y bajo ciertas condiciones, lo cual supone evaluar el alcance de las tareas, el nivel de formación, la demanda de habilidades y talentos, el tipo de objetivos, el grado de profundidad que involucra cada puesto de trabajo.

El segundo problema reside en *cómo integrar* los diferentes roles dentro de la organización, lo cual remite a coordinar los grupos de trabajo como un todo. Las organizaciones intentan lograr el control y la coordinación formal mediante dos vías: (1) verticalmente, a través de órdenes, supervisión, políticas, normas, planificación o sistemas de control; y (2) lateralmente, mediante comités, reuniones, puestos especiales de enlace o estructuras matriciales. La primera es más formal, la segunda es más informal, se produce cuando los que están en el mismo nivel se comunican directamente, unos con otros.

El tipo de tareas y el entorno alteran la importancia relativa de estos tipos de coordinaciones: el punto es revisar cómo la diferenciación vertical de la cadena escalar evidencia amplitudes de control desequilibradas; demanda reglas, reglamentos y procedimientos más o menos formales/ informales; o pone en evidencia que los mecanismos por los cuales se toman los diversos tipos de decisiones oscilan en un continuo desde el *empowerment* hacia la centralización.

La definición formal de las expectativas de rol, recorta la autoridad, delimita el poder de decisión y restringe la libertad de comportamiento. Los intereses organizacionales buscarán predictibilidad, uniformidad, confiabilidad, resultados eficaces; el desafío es que no siempre serán coincidentes con los objetivos de los miembros, quienes también desarrollan objetivos personales.

La cuestión se agrava si se considera que no todos los puestos demandan el mismo grado de especialización horizontal ni vertical, que no todas las actividades promueven el desarrollo de las iniciativas individuales. Algunas estructuras organizacionales pueden articular sus unidades con base en la formación de unidades funcionales, otras basadas en el tiempo, en los productos, la ubicación geográfica u orientadas hacia los mercados. Cada modo de reagrupar los

departamentos presenta sus ventajas y sus inconvenientes, pero el eje sigue siendo lograr configuraciones estructurales que se adapten a las demandas del contexto.

Hasta aquí se ha guiado al lector a través de un cuerpo teórico analítico que inicia su recorrido en el *plano macro sistémico tecnoglobal* competitivo e integrador, para atravesar luego el *plano intermedio de las organizaciones empresarias*. En este sentido se ha descrito cómo se esfuerzan por adaptarse externamente e integrarse internamente, impactando en la vida laboral y personal de quienes forman parte de estas estructuras empresarias.

Finalmente, la hebra teórica nos conduce hacia el abordaje del *plano de análisis de los individuos*. Como se anticipó, los objetivos de investigación se centraron en él, razón por la cual se señalarán los conceptos centrales respecto de las teorías de las representaciones sociales.

Los individuos aprehenden la vida cotidiana como una realidad interpretada, ordenada y objetivada, es decir constituida por objetos que han sido designados antes que ellos aparezcan en escena. Jodelet (1986a, citado en Jodelet y Guerrero Tapia, 2000, pp. 7- 30) explica que una *representación social* es entonces el producto de la elaboración colectiva, ellas articulan tres funciones básicas: la función cognitiva de integración del conocimiento, la función interpretativa de la realidad y la función orientativa de comportamientos y relaciones sociales; generalmente las modificaciones en las condiciones de vida, ocasionan reelaboraciones y cambios en las concepciones de los objetos sociales. No obstante, si bien los conflictos globales afectan las representaciones sociales y las prácticas que de ellas derivan, la convergencia o no de las representaciones sociales también afecta la interconexión de los actores sociales. De ellas dependerá el modo en que ellos se adapten o no.

El mundo cotidiano se estructura en el tiempo y en el espacio. De hecho, la realidad cotidiana impone sus tiempos y éstos pueden ser distintos a los tiempos internos de cada persona; no obstante los individuos usan el lenguaje para marcar las coordenadas de su vida en la sociedad y simultáneamente las llenan de objetos significativos. De este modo Jodelet (1986b, citado en Moscovici, 1986, pp. 1- 3) precisa que los sujetos aprehenden los acontecimientos de la vida común, las características de su contexto social, a los otros sujetos y los diversos grados de información que los rodea: así producen un “conocimiento de sentido común”.

La triangulación intermetodológica de estas construcciones que elaboran los individuos en interacción con otros se efectivizó desde el paradigma simbólico y

desde la esfera del Cognitivism social. Si bien en esta última corriente coexisten dos ejes de discusión que presentan una visión con respecto a la acción humana y su relación con la estructura, se puso el acento en la escuela contemporánea francesa de Psicología Social, liderada desde los años sesenta por Serge Moscovici (1979), fuertemente influenciada por Durkheim. De igual modo se extrajeron constructos teóricos centrales de la Sociología del conocimiento de Berger y Luckmann (1997) y del Interaccionismo Simbólico (Blumer, 1982), en el marco del paradigma interpretativo.

4. Las composiciones muestrales

La matriz original de la fase cualitativa sería, de acuerdo a los criterios expuestos, de 3 x 2: 6 casillas; en cada casilla se incluirían 5 casos, lo cual equivaldría a 30 casos. La muestra final fue de 33, se adicionaron 3 casos con miras a equilibrar la misma cantidad mínima de casos por celda, pues surgieron discrepancias entre la representación acerca de la ubicación jerárquica descrita por dichos entrevistados y la ubicación de los mismos acorde a los enfoques teóricos de administración (matriz n ° 1). Las 33 entrevistas generaron 620 páginas, durante el proceso de análisis aparecieron nuevas categorías y “conceptos sensibilizadores” que a posteriori fueron abordados en el cuestionario.

Matriz N ° 1

Configuración muestral acorde a los criterios teóricos

<i>Tipo de actividad central o proceso de transformación:</i>	Productiva (P)	Comercial (C)	De Servicios (S)
<i>Ubicación jerárquica percibida:</i>			
Intermedia	6	5	7
Núcleo operativo o primera línea	5	5	5
Matriz	3 x 2= 6		
Cantidad de casos por celda (sin incluir)	5		
Total inicial de muestra	6 x 5= 30		
Tamaño real por discrepancias teóricas	33		
Cantidad de Pre- test	2		

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, la composición muestral de la fase cuantitativa (229 unidades de análisis) se distribuyó de la siguiente manera (tablas nº 1 y 2):

Tabla 1: Configuración muestral según nivel jerárquico descrito por los encuestados

Nivel jerárquico descrito por el encuestado	Frecuencias relativas
Gerente (nivel alto)	11,3%
Jefe, supervisor (nivel intermedio)	40,2%
Colaborador- sin personas a cargo (operario, vendedor, analista, etc.)	48,5%
Muestra=229	100%

Fuente: elaboración de los autores

Tabla 2: Configuración muestral según tipo de actividad principal de la empresa

Tipo de actividad principal de la empresa	Frecuencias absolutas
Productiva (Ejemplos.: Industria, laboratorio, construcción, etc.)	69
De servicios (Ejemplos: Bancos, seguros, tecnología, comunicaciones, etc.)	146
Logística o comercial (Ejemplos. Comercios, importadores, hipermercados, etc.)	14
Muestra	229

Fuente: elaboración de los autores

Si bien no se buscó inferir los valores poblacionales (parámetros) a partir de los valores muestrales (estadígrafos), se evaluaron datos comparativos respecto a la Población Económicamente Activa (PEA) de las empresas que operan en la Ciudad autónoma de Bs. As. (CABA) así como su composición por género, con miras a identificar sesgos y proporcionar mayor rigor a las conclusiones. Cabe señalar que la distribución de la actividad económica muestral y la composición por género son similares a las que presentan los informes de GCBA. De igual modo la muestra ostenta mayor nivel de educación y es más joven que las medias observadas en CABA. La composición por edad refleja que el mayor porcentaje de encuestados se encuentra en el intervalo de 26 a 35 años tanto para el género masculino como para el femenino, siendo los mayores de 46 años los que menor participación tuvieron en ambos géneros. Respecto al tamaño de las empresas en la que trabajan los encuestados, se observa una proporción mayoritaria (72,5%) de empresas grandes, con base en la dotación de las mismas.

5. Los datos: Las “imágenes” de la sociología laboral argentina

5.1 Representaciones sociales acerca de las estructuras organizacionales

El primer objetivo general fue determinar si en el marco del contexto globalizado actual, la representación social que construyen los individuos argentinos acerca de sus ámbitos laborales se aproxima a las características del modelo estructural mecanicista, orgánico o a un esquema intermedio que los comprende a

ambos. Las dos fases de la investigación confirmaron una tendencia mayoritaria hacia un modelo estructural intermedio con una fuerte inclinación al modelo mecanicista (80% versus un 20%).

La teoría expone que en el marco de un contexto globalizado, las organizaciones se ven obligadas a competir por lo cual los modelos orgánicos ofrecerían más flexibilidad que los mecanicistas. En primer lugar la fase cualitativa reveló que los entrevistados diferencian conceptualmente de manera espontánea, dos dimensiones en el concepto “flexibilización”, la laboral y la estructural:

- La flexibilización laboral remite a un conjunto de medidas o prácticas¹ entre las que figuran la versatilidad horaria o la implementación de modelos de contratación que facilitan el estudio, en el caso de los estudiantes. Cabe destacar que sería necesario profundizar el análisis del rol de las pasantías en el contexto laboral actual desde una perspectiva interdisciplinaria (legal y de gestión empresarial con sentido de responsabilidad social). La aplicación del cuestionario a los 229 encuestados convalidó mayoritariamente la implementación de horarios flexibles, en menor medida la utilización de diversos modos de contratación, mientras que un 70% aseveró que no se utiliza el trabajo a distancia.
- La flexibilidad estructural se asocia a reestructuraciones, fusiones y reorganizaciones. Con base en los enfoques de gestión, el comportamiento empresarial flexible supone acentuar la capacidad de cambio. Uno de los caminos es la reinención discontinua de las estructuras organizacionales, pues el recorte del personal que generan las fusiones de las empresas, debería promover versatilidad, rapidez, capacidad de reacción y mayores posibilidades de toma de decisiones independientes en los miembros. En este sentido, las dos investigaciones enriquecieron el conocimiento existente, pues se precisó que las fusiones parecen impactar de diferente manera según la actividad central de la organización: en el caso de una empresa productiva afecta “a los de abajo”; en las empresas de servicios, la presión se manifiesta en los mandos intermedios, “se inspira miedo”, se gestiona en base a objetivos irreales condicionando la autonomía de los

¹ Catalina Wainerman (2005) alude a que la crisis instalada en Argentina en la década del 80 sigue teniendo profundas consecuencias en la familia y en los modos de vida de sus miembros. Entre los factores menciona la inseguridad económica, la flexibilidad de los contratos de trabajo y los despidos, la caída de las remuneraciones y los beneficios, el abandono de la contención por parte del estado.

mandos medios y en los núcleos operativos, se impone un tiempo de evaluación cortoplacista. Finalmente, si la actividad central es comercial, al unir compañías se busca reducir costos eliminando los mismos cargos medios y simultáneamente se suman bocas (puntos de ventas). En concordancia con lo descrito, en cualquier actividad las personas resaltaron las consecuencias negativas en torno a la alteración de los parámetros de diseño, al impacto en la cultura organizacional o aludieron a la falta de alineamiento del personal. Coincidieron en que el beneficio a corto plazo parece involucrar los intereses de los inversores haciendo subir el valor de las acciones en términos de eficiencia, el concepto parecería reducirse a “hacer más con menos”. Respecto a la dimensión estructural, el cuestionario reveló que la frecuencia de cambios oscila cada 2 o 3 años en un 38 % de los casos; al desagregar la información por actividad, surgió la inestabilidad como consecuencia principal de los cambios estructurales.

A continuación se profundizaron los aspectos formales que configuran el núcleo de dichas representaciones. El análisis del grado de especialización (horizontal y vertical) de los puestos de trabajo planteó aristas diferentes en cada fase.

El análisis de los puestos de trabajo operativos o administrativos durante la fase cualitativa, reveló que independientemente del grado de variedad o monotonía, simpleza o complejidad de las tareas, la amplitud o profundidad de los puestos suele limitarse si se acota la autonomía aunque se estimule la retroalimentación y la identidad. Los entrevistados de mandos medios describieron cómo articulan sus comportamientos, valores y actitudes cuando diferencian que el discurso promueve el *empowerment* pero en la práctica, sólo pueden “participar” alineándose operativamente a las directivas centralizadas. Debe recordarse que la composición muestral incluyó equilibradamente puestos de diversos niveles jerárquicos y empresas con actividades principales productivas, de servicios y logística o comercial.

Por su lado, los encuestados describieron mayoritariamente que el alcance de las tareas no remite a actividades repetitivas, sino complejas y diversas, reconociendo tener un alto grado de especialización profesional y una fuerte demanda de habilidades y talentos. No obstante las representaciones acerca de sus estructuras laborales denotaron la existencia de un gran número de departamentos en su mismo nivel jerárquico y una fuerte tendencia a estructuras piramidales altas

(diferenciadas verticalmente). En este sentido es válido recordar que la muestra poseía un alto nivel de instrucción y pertenecían mayoritariamente a empresas de servicios. En relación al grado de autonomía, los encuestados reconocieron experimentar libertad para programar actividades e independencia para decidir los procedimientos; en menor medida expresaron libertad para ser creativos. Respecto al grado de retroalimentación, si bien afirmaron tener la posibilidad de auto evaluarse y corregirse, fue menor la importancia relativa que le otorgaron a recibir información directa y clara acerca de los resultados de su trabajo. Fue marcado el reconocimiento del bajo grado de identidad en la realización de las actividades para completar el producto o servicio. Cabe preguntarse si tratándose de empresas de servicios en un 64%, la propuesta de trabajo en equipo es una práctica que estaría tratando de buscar integrar el esfuerzo coordinado necesario para brindar un servicio.

En síntesis, teniendo en cuenta que se le asignó el mismo peso relativo a las tres dimensiones, es posible afirmar que la profundidad de los puestos se aproxima a las características de un modelo estructural intermedio en ambas fases.

Analizando las actitudes respecto a la claridad de la representación de la cadena escalar, ambas fases describieron una fuerte tendencia en el plano personal hacia el mecanicismo. Sin embargo cabe destacarse lo que incorpora cada postura epistemológica. El 48% de los encuestados perteneció a niveles intermedios; de estas 92 personas, el 53,2% manifestó que poseía de 1 a 4 personas a cargo. Si se considera que el 59% del total de la muestra describió 5 o mas niveles jerárquicos, se asiste a una representación estructural alta con baja amplitud de control promedio en los niveles intermedios. Ahora bien, los encuestados afirmaron conocer sus funciones, el organigrama y el rango de autoridad delegada. Sin embargo nadie tuvo que dibujar el organigrama.

Lo notable fue que durante la fase cualitativa, los entrevistados debían describir en sus propios términos el grado de conocimiento sobre los indicadores de la cadena escalar: aquí se negaron a dibujar el organigrama, razón por la cual al detallar las funciones propias y ajenas resultó difícil corroborar el real conocimiento sobre el funcionamiento de la cadena escalar, surgía en todo momento el énfasis en la eficacia (los logros) y la subestimación a los caminos para lograrlos; los mandos medios con funciones de línea se autocalificaban como staff, ratificando que la participación en las decisiones se contraponen a la versión teórica que promueve el

empowerment. En ambas fases, hubo absoluta coincidencia en que la mayoría de los encuestados y entrevistados subestimó el grado de conocimiento que el resto del personal posee respecto del organigrama de la compañía.

El grado de formalización se analizó a partir de diversos indicadores y evidenció una fuerte tendencia al tipo de parámetro propio del modelo mecanicista. En primer término, los encuestados revelaron que en un 94% de las empresas existen reglas y/o procedimientos; en segundo lugar, al abordar la forma de transmisión, se observó que la vía oral es la menos utilizada. Cabe precisar que el contenido de las reglas estuvo asociado en un 81% a las características del puesto (las reglas permiten conocer los pasos a seguir, la secuencia, cuándo y dónde hacer las cosas); un 81% a las pautas de comportamiento (aclaran qué está permitido y qué no; qué ropa usar, a quién pedir permisos), y finalmente un 43,7% afirmó que las reglas nunca indican el trabajo del día.

Las representaciones sociales describieron estructuras organizacionales centralizadas, asimismo los encuestados discriminaron la diferencia entre tomar decisiones y participar en los procesos decisorios. Se observó:

- Una focalización de las decisiones estratégicas y de excepción en los altos mandos;
- Los distintos mandos describieron intervenir en decisiones de su área profesional, con tendencia al asesoramiento mientras que las decisiones finales se resuelven en el alto nivel, no obstante los colaboradores precisaron que nunca intervienen (28%), ni asesoran (15%);
- Los colaboradores expresaron intervenir en decisiones relacionadas con los procesos, aunque los altos mandos lo hacen mayoritariamente “siempre”;
- Curiosamente, todos los niveles jerárquicos afirmaron intervenir en las decisiones acerca de los resultados del trabajo, pero es válido recordar que le asignaron menor importancia relativa a recibir información directa y clara acerca de los resultados de su trabajo (feedback);
- Los colaboradores reconocieron intervenir en las decisiones operativas, de igual forma surgió que es clara la asociación respecto de los mandos intermedios y destacable la alta frecuencia de intervención de los mandos altos;

- Los niveles altos intervienen significativamente en las decisiones de supervisión para evaluar y corregir.

Finalmente se observó que prevalece una combinación de mecanismos de coordinación con énfasis en la categoría “algunas veces” en la utilización de la adaptación mutua y la normalización de habilidades. En este sentido los resultados se fundan en el alto nivel de formación o instrucción que predominó en la muestra. En contraposición, se observó que el mecanismo de supervisión directa fue el que presentó mayor nivel de frecuencia en las categorías “siempre” y “bastantes veces”.

5.2 Valores, actitudes y comportamientos en la vida laboral

El segundo objetivo general fue describir cómo las mencionadas representaciones sociales acerca de las estructuras organizacionales laborales, guiaban los valores, las actitudes y los comportamientos reales en dichos ámbitos laborales.

El abordaje del tema “valores”, nunca se formuló de manera directa, por el contrario se planteó en términos de cuáles son las cuestiones importantes que las personas esperan satisfacer en sus trabajos. La actitud general frente al trabajo fluctuó entre dos dimensiones independientes: el grado de relevancia y el grado de sobrecarga. Más allá que las personas describiesen objetivos que oscilaban de manera equilibrada entre concretos y con bajo nivel de detalle o lo contrario, el trabajo surgió como un objetivo motivacional central, específicamente en la fase cuantitativa fue importante para el 92,2% de las personas así como se reconoció que no constituye un factor de aburrimiento en un 75% de los casos. Para la segunda dimensión, los encuestados le asignaron mayor peso relativo a la sobrecarga de tareas que al tiempo como factor de presión. No es el trabajo el que quita libertad, sino las condiciones en las que se lo realiza.

Con base en la estructura de Valores humanos básicos y laborales que formuló Schwartz (2005, citado en Tamayo & Porto, Chapter 1 y 2) los ítems motivacionales que esperan satisfacer en sus trabajos fueron en mayor medida: encontrar oportunidades de avance, tener buen salario y condiciones de trabajo, realizar una actividad variada, interesante, trabajar con gente y sentirse seguros, estables. En menor medida aparecieron la expectativa de contribuir con la gente y la sociedad o el contacto social con los compañeros de trabajo (en ambas investigaciones explicitaron que no esperan muestras de honestidad en las relaciones laborales).

Resta aclarar que “obtener prestigio” vía la actuación laboral son objetivos motivacionales menos deseados (categorizados como “bastante importante”) y que le atribuyeron “poca importancia” a tener autoridad para tomar decisiones sobre otros y a la búsqueda de un trabajo independiente.

Las personas afirmaron poseer libertad para ejecutar y para expresarse en sus ámbitos laborales; en particular confirmaron que la libertad ética (actuar correctamente) está mayormente acotado... sin embargo constituye claramente una preocupación en el plano personal. Contrariamente, ubican la falta de interés por actuar correctamente en “los otros”, predominando en ellos un comportamiento propio de la etapa pre-convencional de desarrollo moral (pues la generalidad de las personas suelen actuar en base a los premios y/o castigos), de manera equilibrada también se mencionó que suelen actuar según la etapa convencional (copiando el comportamiento de la mayoría) y con menor frecuencia creen que la gente actúa desde la etapa de desarrollo moral que denota sostener principios firmes.

En el marco de los valores organizacionales, las personas revelaron que la cultura organizacional prioriza la búsqueda de eficacia por sobre la eficiencia, que el conocimiento es menos importante que el poder. No fueron contundentes las conclusiones respecto a si experimentan un alto grado de conciliación entre los valores personales y organizacionales, si quedó claro que las personas descreen que las empresas estén comprometidas con el desarrollo integral de sus miembros, o con el ejercicio de gestiones responsables socialmente.

Con relación a los intereses de desarrollo de carrera, en las entrevistas confesaron imprecisión acerca del futuro e identificaron temores a una proyección mayor a los 5 años. En las encuestas las personas expresaron mayoritariamente visualizar posibilidades de crecimiento profesional en sus empresas... no obstante frente a opciones de respuesta que explicaran la dificultad para precisar el futuro, los encuestados generaron adicionalmente factores internos críticos, ellos fueron: la falta de conocimiento de los niveles jerárquicos intermedios (medios y/o altos), la falta de claridad en el feedback, la falta de meritocracia, los cambios de autoridades, la burocratización, la falta de definición regional de la compañía, la constante reorganización, la falta de compromiso empresario y la mejora salarial.

Cabe destacar que el sector de logística o comercial evidenció en casi un 40% el deseo de cambiar no solo de trabajo, sino también de empresa. Otra conclusión a señalar es que tanto para las empresas productivas, comerciales o de servicios, la

inestabilidad política en Argentina constituyó un factor que dificulta la precisión del futuro laboral.

Finalmente el lugar de conflicto se localizó entre sectores, áreas o departamentos, con un margen mayoritario que lo describió como visible, siendo las razones más comunes la falta de recursos, la diversidad de las funciones y la competencia. Nuevamente se constató que los cambios en la estructura generan conflictos. En relación a las fuentes habituales a las cuales las personas recurren para resolver sus conflictos, mayoritariamente se observó que el respaldo en la jerarquía y el apoyo en los colaboradores constituyen las vías más efectivas.

6. Conclusiones. Repensando el carácter natural del trabajo humano y de la tecnología

“Si bien la innovación tecnológica y la globalización son procesos interdependientes, sinérgicos y recíprocamente reforzantes, la velocidad de la irrupción y el grado de la implantación del nuevo orden tecnoglobal resultan asimétricos, irregulares, descompensados y desiguales, tanto en lo que concierne a continentes y países como a clases y grupos sociales dentro de cada entorno geopolítico”
(Blanch Rivas, citado en Agulló, et al., 2001: p. 35.).

El “sentido común” le ha asignado naturalmente roles centrales al *trabajo y a la tecnología* en la constitución del ser humano. La historia se ha recreado a partir que el hombre se diferenció del animal y emergió como un productor de instrumentos. Blanch y Rivas describe que autores como Franklin (1729), Engels (1876), Marx (1859) y Freud (1930) han explicado la importancia del trabajo y del entorno tecnológico (citado en Agulló, et al. , 2001: pp. 28- 30). A lo largo del siglo XIX y XX, el *trabajo asalariado o empleo*, adquirió una dimensión pública que le confiere al individuo estatus laboral, identidad social, rol profesional y sentido de pertenencia, lo cual revitaliza cuestionarse la expectativa que se genera ante la inestabilidad laboral de la coyuntura mundial actual.

El fenómeno contextual de la globalización ha impuesto el desarrollo de una capacidad estratégica y estructural flexible en las empresas, que posibilite la adaptación a la incertidumbre y a la volatilidad de los tiempos que fluyen.

El modelo de empresas policelulares o reticular, parecería dejar atrás el modelo piramidal y jerarquizada, pues dificulta la adaptabilidad externa y la integración de lógicas especializadas².

Sostienen Aubert y De Gaulejac (1993, p. 32):

“Las tecnologías modernas conforman un entramado muy complejo en el cual cada entidad depende de una red y cada red de un sistema, dependiente a su vez de una organización. Las organizaciones, a su vez están imbricadas y son interdependientes entre sí. Asistimos a un doble cambio de descentralización y posterior centralización que altera de forma considerable el reparto de poder. Si por una lado los técnicos, los empleados y los cuadros tienen plena autonomía en la organización de su trabajo, la delimitación de su cometido o en la forma de cumplir con los objetivos a alcanzar, su libertad de acción está limitada por la necesidad de adecuarse a los objetivos y a los procedimientos de sus interlocutores, con los que están abocados a una comunicación permanente”.

Ahora bien, ¿qué revelan nuestras representaciones estructurales organizacionales? Los datos coyunturales reflejan que la eficacia (el logro de objetivos) pesa más que la eficiencia (el modo en que se usan los recursos) aunque no se experimenta un alto nivel de feedback sobre los niveles de esos resultados... de igual modo las personas diferencian que participar y estar alineado, no implica poder para tomar decisiones: el empowerment en estos contextos organizacionales, no viene de la mano de la ubicación en la jerarquía ni del hecho de poseer conocimiento.

Las representaciones sociales acerca de los ámbitos laborales en Argentina, muestran una tendencia hacia modelos intermedios- mecanicistas con base en parámetros de diseño que contradicen las descripciones que prevalecen en textos importados de realidades desarrolladas, en los que las configuraciones estructurales tienden al organicismo.

La flexibilidad es sinónimo de cambios en las estructuras, resulta natural que se manifieste clara conciencia de la inestabilidad y esto altere el compromiso y la proyección laboral.

Urge entonces, a modo de propuesta para el futuro:

² Nota de autores: La electrónica, la informática, la expansión de las PC aceleran la caída de las estructuras piramidales.

1. Articular *categorías teóricas en libros sobre sociología laboral*, que reflejen los desafíos que imponen nuestras coyunturas particulares, a fin de orientar los *procesos formativos universitarios* con un sentido más realista.
2. Acentuar los esfuerzos por promover *procesos de liderazgo comprometidos con el comportamiento ético: la responsabilidad social empresarial (RSE)* debe incluirse como un modelo de gestión planificado. En una sociedad en la que prevalecen el individualismo, la inestabilidad y la inseguridad, es lógico entender que las personas prioricen la seguridad en los lazos primarios, desconfiando de la honestidad de sus compañeros de trabajos. El trabajo no se limita a *enriquecer los valores* propios de cada cultura organizacional, sino a *repensar cómo se afianza institucionalmente y desde los procesos educativos*, una sociedad en la que no se menciona la solidaridad, la justicia social ni la igualdad de oportunidades.
3. Concretar la próxima fase del proyecto global de investigación durante los meses de marzo y abril del año 2011, en la que a través de una empresa de panel de Internet se buscará inferir las representaciones poblacionales acerca de los ámbitos laborales argentinos, con base en los datos de una muestra estadísticamente representativa de áreas que concentran la mayor actividad económica del país: CABA y GBA;
4. Finalmente se desea *replicar el cuestionario* en otros países de América Latina a fin de viabilizar *estudios cross culturales*, en el marco de la corriente denominada por Enrique de la Garza, “Nuevos estudios laborales” en nuestra región (De la Garza, 2006: p. 7).

Cada sociedad debe explorar su coyuntura sociolaboral. La palabra “flexibilidad” solo representa una de las caras de la moneda... del otro lado surge irremediablemente el concepto “seguridad”, como contrapeso de un sistema poscapitalista que lucha por concretar estados de desarrollos rentables, sustentables y ecuanímenes en términos de acceso equilibrado a oportunidades para trabajar, educarse, sanarse o acceder a condiciones de seguridad jurídica.

El modo y la secuencia temporal con que cada sociedad aborde la construcción de realidades más justas, no es generalizable ni imitable. *La perspectiva de los actores* es fundamental pues desde cada una de los agentes surgen acciones que remiten a significaciones diversas. El éxito o fracaso de las estrategias, de los

marcos normativos institucionales o de los rediseños estructurales, dependen de la legitimidad que le otorguen sus miembros.

Referencias bibliográficas

- Agulló, Tomás, E y Ovejero Bernal, A (Coordinadores). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas Psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*. Barcelona: Ed. Paidos.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (1997). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Bidet, J. y Texier, J. (1995). *La crise du travail*. Paris : PUF.
- Blumer, H. (1982). El interaccionismo simbólico. Perspectivas y métodos. Barcelona: Hora. En Vasilachis de Gialdino, I. (1993). *Métodos cualitativos I. Los problemas teóricos- epistemológicos*. Buenos Aires: Centro editor de América Latina S. A. , Tesis 6, p. 59.
- Bogdan S. y Taylor, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Ed. Paidos Ibérica.
- Bolman, L. Q. y Deal, T. E. (1995). *Organización y liderazgo. El arte de la decisión*. Wilmington, Delaware, E. U. A: Addison-Wesley Iberoamericana, S. A.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital*. New York: Monthly Review Press.
- Castells, M. (1996). *La Sociedad Red*. Madrid: Alianza.
- Castillo, J. J. (1998). *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid. Tecnos.
- Cea DÁncona, M. A. (1999). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis S. A.
- De Gaulejac, V. (1986). *Modes de production et management familial, Le Sexé du pouvoir*, obra realizada en equipo bajo al dirección de N. Aubert, E. Enriquez y V. De Gaulejac. Paris: Épi.
- De La Garza Toledo, E. (Coord.). (2009). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- Drancourt, M. (1984). *La fin du Travail*. Paris : Hachette.
- Fernández Rodríguez y Martín Quirós. (2001). Evolución del trabajo y nuevas formas de estructuras organizativas, pp. 65- 93. En Agulló, Tomás, E y Ovejero Bernal, A

- (Coordinadores). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas Psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Freeman, C. y Soete, L. (1994). *Cambio tecnológico y empleo. Una estrategia para el siglo XXI*. Madrid: Fundación Universidad – Empresa.
- Jodelet, D. y Guerrero Tapia, A. (2000). *Develando la cultura. Estructura en representaciones sociales*. México: UNAM.
- Kaiser, H. (1958). The Varimax criterion for analytic rotation in Factor Analysis. *Psychometrika* 23, 3.
- Lawley, D. N. and Maxwell, A. E. (1971). *Factor Analysis as a Statistical Method*. Second edition. Butterworths, London.
- Lévi-Strauss. (1997). *Séminaire sur l'identité*, Grasset.
- Lyotard, J. F. (1996). *La condición posmoderna*. Madrid: Cátedra.
- McLuhan, M y Powers, B. R. (1989). *La aldea global*. Barcelona: Planeta (1994).
- Mintzberg, H. (1993). *La Estructuración de las Organizaciones*. Barcelona: Ed.Ariel S. A.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul.
- Moscovici, S. (1986). *Psicología social II*. Barcelona, Paidós. En Redpsicológica, Biblioteca, Resúmenes de Psicología. Recuperado: http://galeon.hispavista.com/pcazau/resps_jode.html
- Pearson, K. (1901). "On Lines and Planes of Closest Fit to Systems of Points in Space" (PDF). *Philosophical Magazine* 2 (6): 559–572.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós, 1997.
- Tamayo & J. B. Porto (Eds.). (2005). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis, Brazil: Vozes.
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Ediciones Lumiere S. A.
- Weller, J. (2008). Mercados de trabajo flexibles, protección de los trabajadores y formación “de por vida” de la fuerza de trabajo en una economía global: experiencias y perspectivas de la América Latina y el Caribe. División de desarrollo Económico, CEPAL. Impreso en Santiago de Chile. Recuperado en: http://www.cepal.org/de/publicaciones/xml/4/33074/LCL_2880_S.pdf
- Zanna (Ed.). (1992). *Advances in experimental social psychology, Vol. 25*, New York: Academic Press, 1- 65.

Innovación de la gestión administrativa y tecnológica de un hospital de alta especialidad en la ciudad de Puebla y su impacto en la organización del trabajo del área de neurocirugía

Marco Antonio López Martínez

Puebla, Pue. Marzo 2011

El punto de partida de nuestra investigación es la reflexión en torno a los cambios socio-técnicos que impactan la organización del trabajo del área neuronal, en el marco de los procesos de innovación que se han realizado en el hospital de especialidades del IMSS “San José” en la ciudad de Puebla, es decir la incorporación de tecnologías y cambios organizacionales con el objeto de mejorar el servicio de atención neurológica.

La investigación pone de manifiesto aspectos estructurales, funcionales y subjetivos, fundamentalmente por medio de elementos propios del discurso de trabajadores y observación, con lo cual nos ha permitido percibir los obstáculos, las resistencias y los conflictos, así como también las fortalezas, los esfuerzos colectivos y el grado de compromiso de los actores con el cambio tecnológico y organizacional en curso.

1. El cambio organizacional

Como ya hemos revisado, existen diferentes enfoques que intentan comprender la dinámica y el sentido de la transición que se atraviesa al momento de poner en marcha un proceso de innovación, incluyendo aquellos que sostienen que se debe renunciar a todo intento de domesticar la incertidumbre y tensión propia que estos procesos generan. Sin embargo, desde una perspectiva que entiende a la innovación como flujos continuos de nuevo conocimiento alcanzable, podemos identificar ejes y focos de transformación con los cuales emergen nuevas lógicas

de los procesos sociales.

Desde el enfoque de sistema socio-técnico complejo entendemos la introducción de nuevas tecnologías y nuevos procesos organizacionales cómo cambios radicales en las formas de operar y adaptarse del conjunto de actores que interactúan dentro de las organizaciones hospitalarias tanto públicas y privadas conectadas por un nivel superior (macro) al que llamamos sistema de salud. Estos cambios transforman o desplazan los criterios tradicionales que guiaban el sistema socio-técnico, generando un nuevo sentido “común”, una manera distinta de pensar y de actuar de los diferentes actores y por lo tanto implicando cambios en el sistema hospitalario. En el centro de estos cambios está un conjunto de nuevas tecnologías que, progresivamente, van desplazando y transformando los espacios tecno-sociales establecidos, produciendo desajustes entre la nueva lógica socio-técnica y el marco socio-institucional tradicional. Así, cuando se afirma, como lo hace Castells (1999), que la nueva economía tiende a organizarse en torno a las redes globales de capital, de tecnologías de información y de gestión, es para resaltar que el acceso al conocimiento tecnológico constituye la base de la productividad y la competencia.

En la literatura especializada, esta transición ha llevado a una reestructuración de la producción es decir, a nuevas formas de organización del trabajo que ahora están guiadas por principios tales como el uso intensivo del conocimiento y de las tecnologías de la información, la entrada de una nueva división del trabajo basada en las capacidades y habilidades del trabajador, la interdependencia a escala global en las formas del intercambio financiero, comercial, industrial y cultural, la organización en redes de las instituciones tanto interno como en sus contactos con el exterior.

También, la transición es una transición cultural. Ello puede observarse especialmente en aquellas manifestaciones en donde los ejes de los nuevos mapas organizacionales adoptan modelos de conductas colectivos e individuales

que ofrecen resistencia a estas nuevas lógicas o bien generan adhesiones condicionales, alteran los equilibrios internos de las organizaciones y provocan desplazamientos y reacomodos de los diversos actores, individuales y colectivos.

El sector público no es ajeno a estos procesos de innovación y cambio. En México, la innovación organizacional de buena parte de los organismos e instituciones públicas así como los hospitales pertenecientes al sistema de salud, ha ingresado en una fase de transición no exenta de dificultades, problemas y conflictos propios de estos procesos. A partir por ejemplo de la reforma del sistema de salud, se pretenden generar sistema de información y comunicación eficientes, indicadores de evaluación y desempeño, bancos de información de pacientes, consolidar la cultura de atención al usuario, simplificar los objetos del gasto, desburocratización, desconcentración.

En este sentido, el Hospital de San José es un hospital de alta especialidad-escuela, donde la docencia y la investigación ocupan una parte fundamental de su actividad, combinándose con núcleos operativos de medicina de alta especialidad y complejidad y sectores administrativos tradicionales. Dentro de esta singular configuración organizacional nos hemos encontrados de lleno con el proceso de adaptación de las diferentes área administrativas y clínicas a el nuevo orden sugerido.

Los procesos de innovación organizacional suelen estar rodeados de una aureola imaginaria, mitológica, que conduce a esperar demasiado de una nueva herramienta de gestión, a exagerar su alcance y a proyectar en ella virtudes que no puede tener (Tripiet, 1999). Para dar cuenta de forma completa del recorrido de la institución de salud en situación de renovación o transformación de un proceso técnico u organizacional, es útil analizar el discurso en tres niveles de realidad: las innovaciones técnicas, las herramientas de gestión y elementos micro-políticos.

Siguiendo a Hatchuel y Weil, para estudiar una herramienta de gestión hay que

prestar atención a las bondades que exterioriza y a las profecías que la acompañan y que constituyen una surte de “utopía movilizadora”. Esto implica a su vez observar los elementos micro-políticos implementados para que estas promesas se convierta en realidad.

Si bien el nuevo modelo de gestión implementado en el hospital San José, incorpora elementos tales como la dirección participativa, la transparencia en la organización y la fluidez en la circulación de las informaciones, estos elementos, de acuerdo con varios de nuestros entrevistados no resultan suficientes para enfrentar los desafíos a los que se enfrentan día con día dentro de la institución. Se hace necesario incorporar dos conceptos claves para entender el nuevo paradigma que se presenta en la reconfiguración de los puestos de trabajo, entendiendo al trabajo como dispositivo para plantear y resolver problemas, dándole así una importancia cognitiva y desplazando la vieja idea de considerar al trabajo humano como mero gasto físico o intelectual y cuyo producto es materia de conflicto Reynaud (1988). Por lo tanto, en nuestro caso de estudio, hemos encontrado que trabajar es también negociar, atendiendo al poder que el conocimiento da, así las herramientas de gestión son un modo de resolución de problemas materializado, sin embargo en el acontecer diario se presentan submundos donde también se resuelven problemas y se llegan a acuerdos que rebasan el conjunto de reglas establecidas.

En materia de resolución de problemas ante la incertidumbre de los cambios hemos podido observar la importancia de una especie de regulación autónoma es decir, la capacidad de actuar de forma independiente frente a un caso concreto, sin embargo, es evidente también agruparse mediante fines o ideologías comunes para hacerle frente a problemas específicos.

Cuando las nuevas formas de gestión fueron introducidas (como mecanismos de resolución de problemas materializado) mediante nuevas reglas y procedimientos prefijados bajo el auspicio de la normativa jurídica que regula el funcionamiento de

la institución, a decir de varios médicos de diferentes áreas, los rasgos más ocultos y viciados de la organización quedaron al descubierto cuando se observaron a fondo los procesos concretos que tenían lugar dentro del trabajo cotidiano. Es por ello que de acuerdo a las palabras del director de innovación el nuevo enfoque del management adoptado les ayuda a entender que el trabajar es plantear y resolver problemas, por tanto, el centro de interés se desplazó hacia las competencias cognitivas de los trabajadores médicos en todas las áreas, así, la corrección de defectos o la readaptación de la institución, a decir de este directivo se asocia a un modelo de sistema cognitivo en el que no puede haber un orden estable y perfecto, por lo que siempre estarán atentos para darle seguimiento y solución a problemas específicos donde intervienen diferentes actores con competencias específicas.

Pensamos que las instituciones de salud al igual que las organizaciones actuales en general, están sometidas a condiciones de incertidumbre casi permanentes, esto las coloca frente a una gran contradicción, dado que no pueden existir como menciona Giddens (1984) sin rutinas y seguridad ontológica pero tampoco pueden existir sin desarticular parcialmente estas rutinas, y por tanto romper las condiciones de confianza.

Los cambios en la gestión no escapan a esta contradicción, aunque los responsables de la institución de salud al parecer lo entienden, la realidad es que han impulsado innovaciones dando por hecho que no se alteran las rutinas y conductas de los profesionales de la salud únicamente los procesos se vuelven más eficientes, es decir, sin trastocar su comportamiento. Uno de los casos más notorios es la introducción de la computadora en todas las áreas de atención médica, sin embargo, la computadora por si sola no indica cómo deben suceder las cosas ni instala un orden procedimental de acuerdo a un modelo determinado. El objetivo es darle mayor fluidez a la información. Crea así un marco para mejorar los esfuerzos de memorización y mejora de las rutinas. La computadora opera en definitiva como

“... un dispositivo “completo” es decir un factor central que facilitó su difusión en todo el mundo. Decimos que una herramienta es un dispositivo completo cuando no se impone sólo por sus cualidades técnicas (la resolución de los problemas para la que fue concebida) sino porque conlleva los instrumentos de persuasión y de imposición que le permiten hacerse rápidamente lugar en una organización ya existente. Es decir, que le permiten conquistar un espacio, un territorio autónomo, aun cuando esta conquista sea conflictiva o contradiga las antiguas rutinas y las posiciones de poder consolidadas” (Tripier, 1999)

Esto las convierte, en términos de Foucault, en “tecnologías políticas”. Además los mecanismos de difusión y transformación que adoptan estas herramientas de gestión, alteran considerablemente las estructuras de los hospitales, esencialmente porque sustituyen la tradicional relación entre jefes de área y personal médico, por la relación entre soporte externo, soporte interno, dirección, jefes de área, médico, técnicos.

Pero a pesar de estas nuevas relaciones que se establecen, la propia cultura institucional, los intereses contradictorios y diversos y las rutinas organizacionales en el interior del hospital, hacen producir desvíos y una exclusiva traducción de los cambios hacia un nuevo orden tecno-social, es decir, una forma única en cada hospital de cómo asimilar las innovaciones. Para ello los responsables de la organización suele apelar a “armas organizacionales” que les permitan imponerse penetrando la rutina anterior a su introducción por ejemplo, un sistema de monitoreo constante que coloca al personal en situación de examen permanente, recursos comunicativos, estadísticas, representaciones gráficas donde se destaca el costo de la no-calidad, reclutamiento de aliados, generando múltiples sectores en la organización como comité de calidad, incorporar la mirada del cliente-usuario a través de estudios específicos sobre la calidad de servicios en áreas especializada.

Entre los principales problemas que observa el personal médico respecto a las decisiones directivas respecto a los cambios organizaciones se encuentran: cambios frecuentes entre administraciones e intra-administraciones, ya que para algunos directivos las herramientas de gestión deben ser sustituidas luego de pasados algunos años de su implementación, esto origina a decir de los entrevistados entrecruzamiento de herramientas diferentes y por lo tanto de objetivos no alcanzables, además, no se toma en cuenta los conocimientos, experiencias y saberes alcanzados y solo se desechan, es decir, los mecanismos sucesores de gestión pasan por encima de las rutinas, el entusiasmo o las huellas organizacionales dejadas por las herramientas precedentes, por otro lado, a veces existen dificultades de coordinación entre directivos, en algunos casos los directivos de la institución duplican procesos implementados por otros o implantan dispositivos cuya utilización lleva incluso a impedir la acción de otro instrumento.

Así, la necesidad de contar con cierto nivel de adhesión en lo relativo a los objetivos que se fija la institución por parte del conjunto de sus integrantes se vuelve relevante, es un elemento importante para el éxito de la innovación, para el caso que nos ocupa, en el hospital (al menos a nivel de mundo social) no se detectan niveles de conflictividad importantes, tampoco se observa un nivel de consenso significativo en el conjunto de los trabajadores con los proceso de innovación, aunque esta afirmación requiere de ciertos matices.

La administraciones del hospital, han intentado poner en marcha un modelo en donde el paciente sea el eje de la actividad, para ello apuestan fundamentalmente a la introducción de tecnología y a la capacitación constante de los trabajadores, sin embargo atendiendo a la observación realizada y a entrevistas con jefes de área, vemos que este objetivo no se manifiesta con tanta claridad, ya las preocupaciones de estos jefes, están más próximas a resolver problemas de tareas cotidianas que hacia el giro que se pretende dar a la institución. De forma recurrente se hace mención a las “rutinas” de trabajo como preocupación central y

al posible impacto negativo que el nuevo modelo podría estar generando sobre ellas, así que podemos decir que estos trabajadores de nivel medio en el escalafón presentan cierta oposición a la estrategia pre-diseñada. Si bien es cierto que recae en estos trabajadores una doble imposición, por un lado mantener los estándares de atención, procurando minimizar los errores, y por otro lado acoplar los nuevos sistemas de gestión a los procesos de trabajo rutinarios. Esta doble imposición podría generar desajustes con los macro-objetivos de la institución.

Paradójicamente hemos visto que en general no ocurre lo mismo con los médicos especialistas, este segmento casi no cuestiona los objetivos propuestos ni la implementación del nuevo sistema de gestión, se muestra en general proclive a trabajar con las modificaciones propuestas en pro de la calidad del servicio que ofrece, pero tampoco manifiestan una particular adhesión por los objetivos centrales y en cierta forma concentran sus preocupaciones en sus sub-objetivos particulares. Así hemos podido observar como los médicos más especializados emplean su poder de negociación para adaptar su política a las directrices oficiales para legitimar sus pretensiones, al tiempo que generan sub-objetivos particulares que se refuerzan mediante las rutinas diarias. Ahora bien, este grupos de trabajadores élite también entiende necesario desplegar un proceso de formación y capacitación que les permita contar con las herramientas para hacerle frente a los nuevos desafíos que se les presentará al cambiar a un modelo más sofisticado de atención. Resulta evidente que no recae sobre este grupo de trabajadores la responsabilidad de hacer funcionar eficientemente los cambios organizacionales como parte de la innovación institucional, ya que son los jefes intermedios y directivos los que seguramente asumen los mayores costos.

Así mismo, hemos podido distinguir dos tipos de decisiones en términos muy generales en relación a los cambios de la organización interna del Hospital de San José, decisiones de carácter estratégico o político y las de carácter técnico. A nuestro punto de vista, queda claro que las decisiones estratégicas son estricta

competencia de la administración de la institución atendiendo a lo propuesto por el sistema de salud, por otro lado, las decisiones de carácter técnico, corresponden a los niveles intermedios: Directores de departamento y Jefes de área, especialistas y técnicos. Partiendo de este esquema, observamos un dilema crucial para el buen funcionamiento de las áreas de especialización en nuestro caso, el área de neurocirugía: ¿dónde terminan las decisiones políticas y dónde comienzas las decisiones técnicas, y más aun, cómo operacionalizar una decisión política en representaciones técnicas? Se abre aquí una interesante ventana para el análisis y la reflexión.

Sin bien la contrastación empírica evidencia una zona de incertidumbre entre el nivel estratégico y las rutinas institucionales, esta situación podría estar asociada en los términos que lo plantean Crozier y Friedberg al afirmar que la manipulación de la incertidumbre es lo que estaría en juego en cualquier organización burocrática moderna (1990). Es decir que, podríamos afirmar que las estrategias individuales de algunos actores dentro del hospital también consisten en cierta medida de imponer sus propias reglas sobre los miembros de la organización a su cargo y que los actores de mayor influencia son los que están ubicados en niveles más altos del escalafón con mejores condiciones para imponer sus pautas, sin dejar de lado a los que influyen por su experiencia, capacidad y reconocimiento laboral.

Ahora bien, el dilema en torno a estas relaciones de poder, pueden erosionar el proceso innovador y en la práctica se presentará incertidumbre en los diferentes niveles de la institución. Por ejemplo, la excesiva supervisión directa erosiona el buen funcionamiento de las áreas y consecuentemente opera como otro elemento que posibilita la resistencia a los cambios. El excesivo control debilita las relaciones entre controlador-controlado ya que viola las normas informales del grupo (Gouldner, 1954).

Todo proceso de innovación implica necesariamente un aprendizaje colectivo que

permita traducir y reinterpretar la incertidumbre proveniente del entorno para intentar modificar el comportamiento organizacional adverso. En nuestro estudio, la innovación en el ámbito de las instituciones de salud conducen a instancias de negociación en donde lo que se pone en juego es el aprovechamiento de las oportunidades de cambio por parte de todos los actores involucrados en el proceso. Estas oportunidades están ligadas a estímulos de diversa índole, desde mejoras en las condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso, estímulos económicos, oportunidades de capacitación en el extranjero y posibilidades de participación en el proceso de toma de decisiones.

“El fenómeno organizativo se presenta en última instancia como un constructo político y cultural, como un instrumento creado por los actores sociales para regular sus interacciones con miras a obtener el mínimo de cooperación necesaria para la consecución de objetivos colectivos, sin perder su autonomía de agentes relativamente libres” (Crozier – Friedberg, 1990)

Impulsar un proceso de innovación sujeto a un modelo de organización del trabajo que incorpora criterios muy determinados como es el caso de los modelos de gestión, condiciona demasiado todo el devenir del proyecto innovador. Optar por esquemas organizacionales intermedios, que posibiliten cierta relación dialéctica entre quienes impulsan el modelo y los trabajadores que serán el soporte de este nuevo andamiaje, puede resultar mucho más adecuado para las expectativas de innovación.

En un escenario en transición, como en el que se encuentra el hospital de San José el sentido y las implicaciones sociales de los cambios iniciados aún se encuentran sin consolidar. Es la propia acción de los actores involucrados: trabajadores y dirección, la que permitirá dilucidar la interrogante sobre la mejora o no de la calidad del servicio de salud.

2. El servicio de neurocirugía y su tecnología

En el Hospital de San José se realiza un promedio de 800 cirugías por año, distribuidas de la siguiente manera: Enfermedades cerebro vasculares 15%, Adenomas de hipófisis 10%, Gliomas 06%, Meningiomas 09%, enfermedades de la columna vertebral 14%, cirugía de base de cráneo 06%, Hidrocefalias 20%, Infecciones y parasitosis 03%, Metástasis cerebrales 05%, Cirugía funcional y nervios periféricos 05%, Traumatismo craneoencefálico 05%, Otros 02%, se proporcionan alrededor de 15 consultas de Primera Vez y 30 subsecuentes.

A través de los años se ha caracterizado por ser referente del tratamiento quirúrgico de los aneurismas cerebrales y adenomas de hipófisis, actualmente, se realiza procedimientos de mínima invasión para los adenomas de hipófisis, con un promedio de 60 cirugías por año, se ha iniciado la terapia endovascular para el tratamiento de los aneurismas cerebrales, malformaciones arteriovenosas y tratamiento paliativo para los tumores cerebrales.

De acuerdo al responsable del área de neurocirugía se tiene como prioridad superar los siguientes retos:

- a) Proporcionar una atención médica de calidad en forma integral que incluya adecuada atención médico-quirúrgica
- b) Formación óptima de futuros neurocirujanos
- c) Contribuir al desarrollo de la Neurocirugía mexicana
- d) No perder el sentido y aspecto humanístico y ético en la atención a nuestros pacientes.

Estos retos se logran mediante la capacitación continua del personal médico y paramédico, y con la implementación de las principales tecnologías neuro-quirúrgicas.

Sobre la tecnología adquirida y utilizada

El desarrollo de la Neurocirugía ha sido impresionante en los últimos 20 años, inclusive a la década de los 90 se le llamó “Década del Cerebro” debido a la importancia de esta estructura anatómica. En el entendimiento de las neurociencias básicas, el uso de nuevas tecnologías en el diagnóstico de las enfermedades, como es la Resonancia Magnética cerebral funcional, entre otros, y el mejoramiento de las técnicas microquirúrgicas han permitido un avance espectacular en los resultados del tratamiento quirúrgico de las enfermedades neurológicas.

Señala el Dr. Osorio “...el sueño de nuestros antecesores se ha hecho realidad, es decir, curar sin dañar, con los nuevos tratamientos tecnológicos, como la neuromodulación y la cirugía de mínima invasión, las que han permitido retirar lesiones sin dejar daño neurológico, o bien, restaurar las funciones del sistema nervioso central y/o periférico y sus cubiertas...”

“... se puede decir que hoy los procedimientos neuroquirúrgicos los realizamos con el concepto de cirugía funcional, que implica resecar las lesiones sin dejar daño neurológico o restaurar las funciones de sistema nervioso...”

En una intervención del sistema nervioso central puede afectar tanto las funciones físicas como mentales, por ello resulta primordial que el Neurocirujano cuente con todas las herramientas para llevar a cabo esta labor, minimizando en medida de lo posible los riesgos que este tipo de intervención quirúrgica representa.

Poco a poco se fueron sofisticando los medios que los médicos tenían a su alcance para efectuar intervenciones a nivel cerebral, en muchos casos había que limitar las intervenciones a operaciones de emergencia, ya que los riesgos que se corría de afectar las funciones cerebrales eran bastante elevados, sin embargo, con el paso del tiempo se pudieron desarrollar diversos procedimientos de cirugía craneal, incluyendo sistemas de trepanación más funcionales.

Dado el riesgo que implica para él paciente, resulta especialmente crítico (incluso ahora) planificar previamente la operación en sí, evaluando cada una de las alternativas de intervención según el paciente y su patología específica, esta planificación engloba una serie de parámetros, siendo uno de los más importantes, la evaluación de la ruta o camino que se seguirá desde el exterior hasta la patología a tratar, eligiéndose el camino que menos probabilidades de daño secundario presente, a mayor profundidad dentro de la masa encefálica de la patología a tratar mayor será la importancia y dificultad de planificar esta ruta.

En la práctica, si bien se planificaba una ruta de acceso a la patología (por ejemplo un tumor), era muy difícil seguir de modo subjetivo esta ruta trazada, con el consiguiente aumento en el riesgo de daño. Este problema dio como fruto la incorporación de los llamados “Marcos Estereotáticos”, que mediante una serie de posicionadores mecánicos capaces de trabajar en el espacio (ejes X, Y y Z) permitiendo fijar la posición de ingreso y la ruta a seguir hasta el tumor, sin embargo, este marco estereotático presenta la dificultad de ser voluminoso, pesado y requiere ser firmemente fijado al cráneo del paciente mediante tornillos. El uso del marco estereotático permitió una minuciosa documentación de la anatomía cerebral, la elaboración de puntos de referencia y desarrollo de las tolerancias de estas medidas de paciente a paciente.

La incorporación de los marcos Estereotáticos fue un notable avance en la tecnología aplicada a la Neurocirugía, pero se potenció aún más con la llegada y masificación de los sistemas de cómputo. Se empezaron a desarrollar programas que permitían la planificación de intervenciones complejas en función de la aparición y uso de mejores medios de adquisición de información como la Tomografía Computarizadas, el sistema de cómputo asociado a su software realiza una serie de complejos cálculos de trayectorias y probabilidades que permite obtener la mejor ruta de acceso para efectuar la intervención.

Para finales del Siglo XX la complejidad de las intervenciones quirúrgicas se hacía mayor, lo que obligó a la creación de nuevos medios para facilitar estas intervenciones, el desarrollo vertiginoso de la informática y la electrónica posibilitó la aparición de un nuevo elemento en apoyo al Neurocirujano: El Neuronavegador.

El Neuronavegador, o navegador virtual, es un equipo que permite la planificación y visualización en tiempo real de una intervención quirúrgica a nivel cerebral por ejemplo, valiéndose para ello de instrumentos especialmente formulados para indicarle al sistema exactamente dónde se encuentran con respecto a una referencia en cada momento, lo que permite literalmente navegar a través del cerebro, visualizando en una imagen virtual, en qué posición exacta del cráneo se encuentra el cirujano, mostrándose esto en un modelo tridimensional presentado en un monitor a color, haciendo posible evaluar la forma, ubicación y volumen exactos de la patología a tratar, visualizando además las estructuras cercanas como venas, arterias o zonas delicadas que bajo otras circunstancias podrían ser innecesariamente dañadas, por lo que el empleo de este equipo hace mucho mayor el nivel de seguridad y efectividad de la intervención quirúrgica.

El Neuronavegador consta principalmente de tres elementos:

- a) Sistema Informático
- b) Sistema de Localización Espacial.
- c) Interfaces / Actuadores externos.

Además de estos elementos, se requiere elementos de referencia como por ejemplo Marcador infrarrojo, puntero, marcadores para paciente y el respectivo instrumental para neuronavegación con reflectores infrarrojos.

En la UMAE de san José, esta tecnología se renta a dos empresas situadas una en Guadalajara y otra en el Df, el costo de la renta supera los 20 mil pesos por evento, sin embargo el precio de venta del equipo supera los 400 mil dólares y es

comercializado por empresas como Medtronic, Integra, General Electric y Brainlab, cuando se contrata el equipo por lo regular viene acompañado por la asesoría de un técnico para auxiliar al neurocirujano y su equipo en algún problema que pueda ocurrir durante el procedimiento, son pocas las ocasiones cuando un neurocirujano viene con el equipo, esto se da principalmente cuando la empresa desea hacer una demostración de un nuevo software, procedimiento, o herramienta del neuronavegador.

Para conocer un poco más acerca del uso del neuronavegador, entrevistamos a 5 Neurocirujanos para que nos explicaran sus experiencias con el uso de este equipo que rentan ambas instituciones, nos comenta uno de ellos que el equipo se compone de dos elementos principales una estación de planeación y una estación de navegación, la estación de planeación se basa en un programa especializado que recibe las imágenes transferidas de la tomografía computarizada (TC) y/o de la resonancia magnética (RM) para crear el mapa anatómico-fisiológico tridimensional del paciente, en el cual el cerebro es visto como un volumen geométrico que puede dividirse en tres planos espaciales, definidos con el sistema de coordenadas cartesiano. Esta estación permite realizar la planeación de la mejor ruta de cirugía para las intervenciones de cráneo y biopsia, y transforma el formato de las imágenes a un formato compatible con la estación de navegación, las cuales son transferidas junto con la planeación hacia la estación de navegación a través de un medio de almacenamiento masivo.

Debido al procesamiento de imágenes que realiza el sistema, es necesario adquirir las imágenes de TC y/o RM con un protocolo de adquisición especial proporcionado junto con el equipo en el que se tenga una cantidad de cortes que abarquen la mayor área posible con un mínimo grosor a fin de que los programas del sistema puedan hacer la reconstrucción y cálculos necesarios para la navegación con el menor error posible. En ambos hospitales se tiene el equipo

necesario para realizar los estudios con los cortes necesarios para la navegación, sin embargo esto no descarta la posibilidad de tener fallas.

Sobre cuáles serían los errores que se podrían presentar en esta primera etapa, el Dr. Dib nos dice que sería sobre todo una mala obtención de imágenes preoperatorias que impidan una eficiente planeación, o realizar una planeación apresurada que no contemple todos los elementos que se necesiten para el abordaje de acuerdo al caso a tratar, por lo cual siempre es necesario que el proveedor capacite a todos los usuarios de esta estación, no solo al neurocirujano.

Como ya vimos, la estación de navegación es el equipo que se encuentra dentro del quirófano que establece la referencia y la ubicación en tres dimensiones del paciente y de los instrumentos utilizados durante la cirugía en base a luz infrarroja. Durante el procedimiento, el proceso de navegación dentro del quirófano se compone principalmente de las siguientes partes:

- Registro del paciente: procedimiento en el cual el equipo reconocerá al paciente de acuerdo a las imágenes de TC y/o RM con las que se trabaje y a una marca de referencia que se fija cerca del paciente.
- Calibración de instrumental de cirugía: procedimiento en el cual se colocan marcas de referencia conocidas por el equipo en los diversos instrumentos empleados por el cirujano, a fin de que el equipo los “vea” y muestre su ubicación con respecto al paciente.
- Navegación: procedimiento en el cual el cirujano realiza su intervención en el paciente registrado utilizando el instrumental calibrado y con ayuda del equipo a fin de corroborar el abordaje que planeó con anterioridad en la estación de planeación.

Los errores que se pueden presentar en esta etapa son de acuerdo al doctor López Barbosa, “...son debidos sobre todo a errores de usuario, los errores más comunes son mover la marca de referencia del paciente después de que éste ha

sido registrado, dañar físicamente el instrumental quirúrgico del neuronavegador como son las marcas de referencia o el puntero, que los mismos médicos obstruyan la marca de referencia y el instrumental de neuronavegación utilizado dentro del área quirúrgica del campo visual de las cámaras del neuronavegador, o que éstas se dañen debido a un golpe por mal uso...”

Otro problema que se puede presentar de acuerdo al Dr Álvarez Dib es que de acuerdo a disposiciones de fábrica y al procesamiento de imágenes que realiza el sistema de neuronavegación, tanto la estación de planeación como la de navegación no soportan el uso de un antivirus, es por eso que el uso de un medio de almacenamiento infectado con virus en cualquiera de las dos estaciones del sistema de neuronavegación pone en riesgo la integridad de los programas especializados en el procesamiento de imágenes necesarios para la precisión requerida en la navegación del paciente, sin embargo en este caso, el hospital Puebla con ayuda de su sistema de información no usa medios de almacenamientos externos ya que puede conectarse directamente al equipo y proporcionar las imágenes de la tomografía o resonancia.

De acuerdo al doctor Osorio Alvarado, el problema más relevante con este tipo de tecnología, debido a que es nueva y a que no existen muchos equipos en México, es que

“...el personal técnico especializado nacional que colabora con los fabricantes del equipo, aún no cuenta con la experiencia necesaria, lo que nos hace un poco dependientes de esperar la respuesta del ingeniero técnico de la fábrica ante errores poco comunes con el sistema de neuronavegación...”

Como hemos visto hay muchos errores humanos que sólo implican modificar el modo en el que el usuario se desenvuelve con el equipo y otros errores de los usuarios que implican un daño severo en el equipo pues equivalen a un tiempo muerto del mismo ya que queda inutilizable durante el periodo necesario para solucionar el problema, ya sea un cambio de refacción, de instrumental o de carga de software. Además esto representa un costo extra en la renta ya que este tipo de correcciones y reparaciones debido al mal uso del equipo por lo general no se incluyen en los contratos de servicio.

Se trata de una tecnología muy especializada y sofisticada que debido a sus características, por lo general únicamente el personal capacitado por la fábrica puede realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de este sistema, tanto a sus partes físicas como a los programas que se incluyen en la estación de planeación y en la de navegación para la fusión de imágenes, planeación y correlación de la planeación con el paciente físicamente dentro de quirófano.

Debido a que la mayoría de las fallas con el sistema de neuronavegación corresponden a errores de usuario, lo principal de acuerdo al Dr. Dib es la acción preventiva, el de procurar la capacitación de todo el personal involucrado con el uso del mismo y continuamente monitorizar el desempeño del personal a fin de reducir éstos errores.

En cuanto a la capacitación que ellos han recibido para operar el neuronavegador, todos coinciden en que no pueden esperar a que el hospital les pague la capacitación, por lo regular ellos buscan los congresos, seminarios, clínicas dentro y fuera de México para recibir esta capacitación y no quedarse atrás en el uso de estas nuevas tecnologías, en palabras del Dr. López Barbosa:

“...nosotros lo vemos más que como un costo es una inversión, porque nos representa un incremento no solo de dinero sino también de una mayor reputación, reconocimiento y nombre ente la comunidad de neurocirujanos y en general dentro del sistema de salud estatal y porque no, también nacional...”

Siguiendo con este tema, preguntamos si habrían algunos efectos adversos para el paciente por el uso de esta tecnología, lo cual responde el Dr. Pérez:

“...tanto como efectos adversos directos pues realmente no existen, las complicaciones que se pueden llegar a presentar no son propiamente por el sistema de navegación, pueden ocurrir accidentes, si introducimos un puntero de forma inapropiada o brusca o si ocurre una distracción en el momento de colocar el puntero, eventualmente se puede lesionar alguna estructura, pero eso no sería por el sistema sino por no tener el cuidado adecuado al hacer el procedimiento, en algunos procedimientos de navegación necesitamos colocar al paciente en una fijación esquelética, y es la misma que empleamos para el procedimiento quirúrgico tradicional y ésta consiste en un sistema de fijación con unos pinchos que se entierran en el cráneo y se han descrito y ocasionalmente hemos visto la formación de hematomas postquirúrgicos en relación a la colocación de los pinchos, pero imputados al sistema de navegación, no...”

Lo que sí podría pasar, comenta el Dr, Pérez “...es una mala planeación o si tienes fenómenos preoperatorios que modifiquen el estado del paciente, por ejemplo un tumor de tres por tres centímetros que estaba confinado y que tu no detectaste que el paciente tuvo una hemorragia dentro del tumor y ahora el tumor mide cinco por cinco centímetros y te desplazó el área motora, el área del lenguaje, entonces tendrías eventualmente una planeación inadecuada, luego entonces tendrías un resultado catastrófico, ahora para que exista una modificación en la patología, las más de las veces existe un deterioro clínico del

paciente, estamos hablando de contingencias graves, un hematoma, una degeneración quística, etcétera...”

Con relación a este tema, el Dr. De Dios Tello nos comenta “...obviamente el navegador no es la guía absoluta durante el procedimiento quirúrgico, el cirujano aplica su criterio y establece también sus propios límites de seguridad, en algunas ocasiones, sobre todo en tumores intrínsecos pueden ocurrir cambios durante el proceso transoperatorio que modifiquen la anatomía particular de la región, te pongo de ejemplo un paciente que yo intervine de un cavernoma insular, localizamos la ruta, determinamos por donde entrar, hicimos la depresión de los sistemas de la base del cráneo, abrimos y cuando quisimos localizar el cavernoma, el resultado fue que había un desplazamiento tan importante que nos indicaba que estábamos en la cápsula interna y esto obviamente no era resultado de una mala planeación sino que lo causó un fenómeno de depresión del sistema nervioso, por eso desde mi punto de vista, las aplicaciones más importantes del navegador son en la cirugía de base de cráneo ya que son estructuras que no se mueven, la órbita ocular, va a estar siempre en su lugar y va a ser un parámetro de referencia y si quiero extraer un tumor que está por arriba de la órbita, mi límite va a ser el techo orbitario y ese no se va a modificar durante todo el proceso quirúrgico, es donde el navegador realmente adquiere importancia, donde no hay desplazamientos cerebrales, es una buena aplicación, ahora, existen técnicas anestésicas para tratar estos fenómenos de desplazamiento, vamos a suponer, si yo voy a intervenir un tumor que se encuentra en el tálamo del lado derecho y el paciente tiene un considerable edema, cuando empiezo el procedimiento quirúrgico, el cerebro protruye a través de la craneotomía obviamente toda la planeación se va a modificar, pero si yo advierto al anesthesiólogo que el paciente tiene un tumor, tiene edema cerebral y es importante darle tratamiento, yo hago la craneotomía y el anesthesiólogo tendría que controlar el edema cerebral transoperatorio y permitiendo en la medida de lo posible, desplazamientos no tan importantes del parénquima cerebral que permita hacer el procedimiento con seguridad, certeza absoluta al cien por ciento, pues no la va a haber...”

Durante esta clase de operaciones en general los especialistas usan un equipo que comprende desde el momento preoperatorio con los radiólogos para la resonancia magnética y la tomografía computada, los técnicos que realizan los estudios específicos, después, el equipo médico de apoyo, durante el momento de la planeación quirúrgica, y en el momento transoperatorio el personal de enfermería que tiene que estar familiarizado con los instrumentos que se van a utilizar, aunque como menciona el Dr. Dib, "...en el Hospital Puebla eso hace falta porque no se capacita muy bien a las enfermeras, por lo que tienes que ponerles número a los instrumentos o repetir las instrucciones varias veces...".

En este mismo sentido se preguntó sobre qué tipo de capacitación o entrenamiento necesitan tener los técnico que los asisten comenta el Dr. Galindo, "...lo único que necesitan es saber cuál es el protocolo, de dónde a dónde se van a hacer los cortes, de qué espesor, nosotros solamente solicitamos el protocolo de navegación y ellos ya saben que área de estudios necesitamos para hace el registro del paciente..."

Al preguntar si la recuperación del paciente es más rápida con el neuronavegador que con la cirugía tradicional las respuestas fueron variadas pero en general podemos decir que más que del equipo depende del estado clínico del paciente y de que se emplee una técnica adecuada para el caso. Dice el Dr. Barbosa "...depende más de la patología que del uso del sistema de navegación..."

Es así que el Hospital San José, como organización hospitalaria, muestran la complejidad de una organización en la cual coexisten diferentes actores de diferentes especialidades, tecnologías, códigos de conducta y fuentes de legitimidad, lo cual advierte una reconstrucción socialmente aceptada del cómo se organiza el trabajo.

En términos de la tecnología, se puede decir que a pesar de que para muchos médicos la tecnología que utilizan en ambos hospitales es de vanguardia, la realidad para los médicos de alta especialidad y más experimentados es que los hospitales de la ciudad de Puebla, están en el inicio de la reestructura tecnológica ya que la tecnología empleada hasta hace un par de años era realmente obsoleta.

Nos comenta un neurocirujano "...al menos ahora ya no es necesario llevar tu propio instrumental, porque la mayoría de hospitales cuenta con lo mínimamente necesario, eso ya representa un cambio, obviamente como en el caso del hospital Puebla y en general de estos nuevos hospitales, la apuesta es por la tecnología y eso impulsa al resto..."

Por otro lado, la tecnología ha llevado a los hospitales a requerir de personal polifuncional, en el sentido de que cuenten con suficiente flexibilidad para desempeñar tareas de diverso tipo, sin embargo, el problema que se presenta en varios casos es la subutilización del equipo, ya sea por falta de personal capacitado o por falta de conocimiento de las reales potencialidades del mismo.

Al parecer existe una mejor adaptación a los nuevos equipos por parte de los médicos de alta especialidad que buscan capacitación constante dentro y fuera de México, las nuevas tecnologías para ellos representa algo inherente de su que hacer médico cotidiano, por lo tanto para la mayoría de especialistas la adaptación no les genera conflicto, creen que además su experiencia previa en instituciones públicas donde la demanda por el servicio rebasa en muchas ocasiones la capacidad de los hospitales, les ha ayudado a poder manejar situaciones cada vez más complejas y equipos novedosos los cuales hacen más fácil su trabajo en la cirugía, sin embargo, nos comenta un neurocirujano, "...la nueva tecnología también conlleva a un incremento de la intensidad del trabajo porque ahora en teoría tendríamos la capacidad para hacer más operaciones que antes, dado lo amable de los nuevos equipos..."

Así, en palabras del Dr. Barbosa, "...para los médicos que han laborado en instituciones de salud públicas como privadas no podrían decirte que estas son excluyentes entre si, más bien te dirán que son complementarias ya que después de hacer carrera y obtener una gran experiencia en el sector público, el sector privado te busca para formar parte de la imagen de sus hospital, obviamente por el prestigio y reconocimiento que traes detrás ganado en el sector público, así que, más bien ambas son parte de un proceso para el médico especialista..."

A este respecto, más allá de que el cambio tecnológico mejore, empeore o mantenga constante las condiciones de trabajo en términos físicos, dichos cambios modifican las relaciones entre los distintos actores que interactúan en los distintos procesos de salud.

Por lo tanto, en el plano de las relaciones laborales, se modifican las condiciones de trabajo y se modifican las identidades colectivas relacionadas al mismo, ya no es de esperar relaciones permanentes para siempre, sino que son necesarios mecanismos de ajuste y reajuste mucho más dinámicos entre los distintos actores sociales y sin los niveles de formalización antes exigidos.

Es así que cuando las normas laborales y de la organización formal del trabajo no son socialmente aceptadas, el sistema informal de reglas para lograr la eficaz realización del trabajo sale a la luz. Dado la observación dentro de las diferentes áreas del hospital, pudimos observar una organización informal que al parecer permite un desarrollo más simple del sistema socio-técnico, ya que, es evidente que los tiempos no se respetan, se realizan tareas que no corresponden a los reglamentos de las jefaturas de áreas, los códigos de conducta son rebasados, pudimos ver a residentes haciendo trabajo que corresponde al área de enfermería, personal administrativo tomando sus alimentos en horas de trabajo, etc.

Estos submundos creados por la interacción diaria de los diferentes actores crean un nuevo orden que es socialmente aceptado, incluso por los directivos, ya que si bien estas prácticas no deberían estar permitidas, el ambiente de trabajo puede ser un tanto flexible mientras se cumplan los objetivos formales, así como nos comenta un médico jubilado del hospital San José, "...en términos de la organización del trabajo, el trabajador se adapta al funcionamiento interno de su área que a veces difiere mucho de lo establecido en el reglamento interno, sin embargo esto hace que trabajemos mucho mejor, porque solo nosotros sabemos que hace falta en nuestra área y como resolvemos los problemas..."

Existen reglas que no descansan estrictamente sobre la coerción externa ni sobre la internalización de norma sino que se sostienen a sí mismas en la medida en que los intereses individuales coinciden con el respeto a la norma. En muchos casos, la construcción, por parte de los actores, de relaciones y arreglos a nivel micro, adquieren mayor legitimidad que las regulaciones globales a nivel de convenios colectivos o de normas oficiales de la institución.

Bibliografía:

- BODEN y MILES, (2002) *"Services and the Knowledge-based economy"*, Londres.
- BOSCHERINI F. y Yoguel G.,(2000) *"Aprendizaje y competencias como factores competitivos en el nuevo escenario: Algunas reflexiones desde la perspectiva de la empresa"*, Buenos AIRES
- BOSCHERINI, F.; López, M. y Yoguel, G, (1998) *"Sistemas locales de Innovación y el desarrollo de la capacidad innovativa de las firmas: un instrumento de captación aplicado al caso de Rafaela"*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Documento de Trabajo No. 10.
- DJELLAL F. y GALLOUJ F. (2006), *"Innovation in hospitals: a survey of the literature"* Original paper Published online Springer-Verlag

- DJELLAL F. y GALLOUJ F. (2005), "Mapping innovation dynamics in hospitals" Research Policy
- EVANGELISTA, R.; Savona, M. (2000) "*Patterns of Innovation in Services: The Results of The Italian Innovation Survey*", 7th Annual RESER Conference, Berlin
- EDQUIST, C., (2001) "*Innovation policy in the systems of innovation approach: some basic principle*", en M. Fisher, J. Fröhlich (eds.), Knowledge, Complexity and Innovation Systems, Springer-Verlag, Berlin,
- GUTIERREZ José Luis (2000), "*Sociedad, política, cultura y sistemas complejos*" Revista Ciencias, núm. 59
- HUGHES, T.P. (1983), "*Networks of power: electrification in western society 1880, 1883*" Baltimore, John Hopkins university press.
- KRUGMAN, P. R., Venables, A. J, (2004) "*Globalization and the Inequality of Nations*", The Quarterly Journal of Economics, vol. 110.
- LINARES, Carolina (2005), "*Nota Técnica sobre innovación tecnológica en empresas de servicios*", en Proceedings- Cladea, Universidad de Chile Santiago de Chile.
- MILES, I. (2005), "Innovation in services", en J. Fagerberg, D. Mowery, R. Nelson, The oxford handbook innovation, Oxford University Press.
- MILES, I. (1994), "*Innovation in Services*", Dogson and Rothwel, Londres.
- MILLS, Wright (1961) "*La imaginación sociológica*". México, Fondo de Cultura Económica.
- MIOZZO, M., Soete, L. (2001), "*Internationalization of Services: A Technological Perspective*", Technological Forecasting and Social Change, vol. 67
- MIRAMONTES Octavio (1999), "*Los sistemas complejos como instrumentos de conocimiento y transformación del mundo*", instituto de física UNAM.
- MIRAMONTES Octavio (), "*Orden y caos en la organización social de las hormigas*", Departamento de sistema complejos, Instituto de Física de la UNAM, México D.F.

- MORIELLO Sergio (2003), *“Sistemas complejos, caos y vida artificial”* Red científica 2003
- NELSON R (1962), *“The rate and direction of technical change”*, National Bureau of Economic Research, N. York
- NELSON, R. R., and Winter, S.G. (1982) *“An Evolutionary Theory of Economic Change”*. Cambridge: Harvard University Press.
- NONAKA I. y Takeuchi H., (1995) *“The knowledge creating company: How jappanese companies create the dynamics of innovation”*, London: Oxford University Press.
- PARSONS T. (1951) *“The social system”*. New York: The Free Press.
- REINERT, Erik (2002) *“El rol de la tecnología en la creación de países ricos y pobres: el subdesarrollo en un sistema schumpeteriano”*.
- SCHUMPETER, Joseph A. (1997) *“Teoría del Desarrollo Económico”*. México, Fondo de Cultura Económica.
- SUNDBO J.; Gallouj, F. (1998): *“Innovation in Services”*, S114S Project Synthesis, Working Paper Comisión Europea, Bruselas.
- TRIST, E. (1981): *“The evolution of socio-technical systems”*. Quality of Working Life Centre. Toronto Ontario.
- TORRENT, J. (2002) *“Innovación tecnológica, crecimiento económico”*, Universidad Oberta de Catalunya, Barcelona.
- VENCE, X. (1996): *“Innovation, Regional Development and Technology Policy”*, en VENCE, X. y METCALFE, J. S. (eds.), *Wealth from Diversity*. Kluwer Academic Publisher: Dordrecht.
- YOGUEL G y López M (2000), *“Sistemas locales de innovación”*, Revista Redes No. 15

El campo de la Sociología del trabajo en América Latina en perspectiva histórica. Un análisis de actores, organizaciones, asociaciones y publicaciones que la constituyeron ¹

Jorge Walter – Universidad de San Andrés – Argentina, walter@udesa.edu.ar y Diego Szlechter – Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina, diego_szlechter@yahoo.com.ar

Introducción

La comunidad profesional de los estudiosos del trabajo y las asociaciones que a nivel nacional y regional nuclean a los especialistas en este campo interdisciplinario (sociólogos, economistas, ingenieros, psicólogos del trabajo, abogados y científicos políticos, entre otras disciplinas) han tenido durante los últimos 30 años un creciente dinamismo y protagonismo en América Latina.²

Como veremos, en los países más grandes de la región (Brasil, México, Argentina), pero no únicamente en ellos, los estudiosos del trabajo han accedido a formaciones específicas de posgrado orientadas hacia la investigación (maestrías académicas y doctorados) en el exterior y, crecientemente, en sus propios países, y han podido dedicarse plenamente a la investigación (combinada en dosis variables con la docencia) en universidades y en centros públicos y privados de investigaciones. Asimismo, los estudios e investigaciones laborales han contado crecientemente con líneas específicas de financiamiento para sus proyectos, y los investigadores han competido por dichos fondos en el marco de las convocatorias realizadas por instituciones de pertenencia o de instituciones locales e internacionales especializadas en el financiamiento de la investigación científica. Por último, como corolario de lo anterior y a los efectos de consolidar los logros obtenidos, los estudiosos del trabajo han constituido asociaciones, primero de nivel nacional y luego internacional, y creado revistas especializadas que someten la producción de los investigadores de cada país y de la región al juicio de los pares.

Inserción institucional, acceso competitivo al financiamiento y asociatividad local e internacional para elevar el nivel de los estudios especializados, son tres dimensiones complementarias de un proceso de profesionalización que hemos examinado en una encuesta

¹ Este es un primer borrador del informe basado en una encuesta que fue realizada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST). México D.F., en abril de 2010, la cual forma parte de un proyecto más amplio que contó con financiamiento del Programa EULAKS de la Unión Europea (Connecting Socio-economic Research on the Dynamics of the Knowledge Society in the European Union and Latin American and Caribbean Countries). La carga de datos y la preparación de los cuadros del presente artículo estuvieron a cargo de Maximiliano Ozono, asistente de investigación del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. mozono@ungs.edu.ar

² En forma concomitante con un proceso de “diversificación” (de Sierra, Garreton, Murnis y de Andrade, 2007: 46) o “especialización” (Murnis, 2007: 83) vivido por las Ciencias Sociales latinoamericanas a partir del retorno de las democracias durante los años ochenta.

realizada en el marco del VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo que tuvo lugar en México DF en abril de 2010.

Gaillard, Krishna and Wast (1997: 20 y 21) establecen una distinción entre el proceso de institucionalización que está en el origen de las comunidades científicas nacionales y la profesionalización que tiene lugar cuando dichas comunidades se han consolidado y ya no se restringen al ámbito nacional.³

Con vistas a evaluar el nivel de profesionalización de la comunidad de los estudios del trabajo en América Latina, nuestra encuesta recogió informaciones (cf cuestionario en Anexo) sobre el perfil y la trayectoria de los investigadores miembros de la Asociación, los lugares donde se formaron, las instituciones donde se desempeñan y las posiciones que ocupan en ellas, la dedicación a la docencia, a la investigación y/o la consultoría, los temas y las fuentes de financiamiento de sus investigaciones, las asociaciones que los nuclean y sus posiciones en ellas, los congresos a los cuales concurren, las revistas en las cuales publican, los investigadores e instituciones con los cuales interactúan a nivel internacional y sus percepciones sobre el rol de la cooperación internacional en el desarrollo de las investigaciones que realizan.

La existencia misma de la Asociación Latinoamericana, su reconocimiento internacional reflejado en la participación regular de un conjunto de investigadores europeos y norteamericanos, su rotación a lo largo de 20 años por diferentes países miembro (México, Brasil, Argentina, Cuba, Uruguay y nuevamente México y actualmente Brasil) así como la nunca discontinuada publicación de una revista internacional con referato localizada sucesivamente en diferentes países, dan cuenta por sí solos de un fenómeno que el análisis de los datos de la encuesta confirma: un alto grado de profesionalización de la investigación en temas laborales particularmente, pero no únicamente, en los mayores países de la región.

³ Dicho en forma resumida, entienden por profesionalización la creación de instituciones educativas de nivel superior y de estructuras específicas de formación, la creación de asociaciones profesionales y de revistas, de sistemas de referato tanto para el financiamiento de proyectos como para la delimitación de patrones de productividad, así como el fortalecimiento de canales de comunicación interactivos. En el tránsito desde las comunidades científicas a los grupos profesionalizados el carisma de los pioneros persiste, pero a nivel simbólico, “rutinizado”. La transición necesita por otra parte relacionarse con intereses por fuera de la disciplina, con el aprovechamiento de oportunidades, la creación de una demanda social y la conformación de un sistema sostenible en el tiempo que reproduzca esa demanda. Otro indicador de la profesionalización de una comunidad científica es el grado según el cual no sólo evalúa el potencial drenaje de cerebros, sino que, además, intenta atraer los talentos locales e incluso los cerebros que emigraron por razones puramente profesionales. Por último, un grupo científico altamente profesionalizado en una disciplina no solamente constituye una comunidad a nivel nacional sino que contribuye en alguna medida al avance del conocimiento a nivel internacional, y posee cierta potencialidad en cuanto a establecer nexos viables con segmentos de la economía orientados hacia la producción (cfr. Gaillard et al., 1997:21).

Alcances de la investigación

Los trabajos que abordan la problemática de la constitución de una disciplina o sub-disciplina especializada dentro de las Ciencias Sociales se suelen enfocar sobre los debates teóricos que fueron surcando y a su vez delimitando las preocupaciones propias del campo académico. A tal efecto intentan historizar el desarrollo de una disciplina buscando puntos de inflexión, ruptura y continuidad en las problemáticas abordadas, empleando para ello como material empírico los “productos” asociados, es decir, las publicaciones, ya sean libros, artículos científicos, ponencias, textos de divulgación, etc.

El foco de la presente investigación es otro: no está colocado en los resultados de la investigación sino en las condiciones de producción de la misma. Dichas condiciones se refieren a tres formas de coordinación básicas que vinculan a los miembros de la comunidad entre sí: “jerarquías organizacionales” (instituciones donde se forman y donde se desempeñan los profesionales de la disciplina), “mercados” (fuentes de financiación de sus proyectos de investigación por las cuales compiten) y “redes” (asociaciones y revistas científicas que constituyen para contribuir colectivamente al desarrollo y la consolidación de la disciplina)⁴. Se trata de tres formas diferentes pero complementarias de coordinación social (Thompson et al, 1991) que, en conjunto, nos permitirán reflexionar sobre el grado actual de profesionalización de los estudios del trabajo a partir de los cuestionarios completados por investigadores presentes en el último Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo⁵.

Un objetivo secundario ya mencionado de nuestro trabajo es evaluar el impacto de las cooperaciones científicas extrarregionales sobre el desarrollo de la disciplina en la región. A tal efecto, la encuesta incluyó un conjunto de preguntas que procuran relevar la percepción de los entrevistados en esa materia.

Rasgos del grupo encuestado

Como se observa en el cuadro a continuación, la encuesta fue respondida por aproximadamente un 20% (109 personas) de las 514 personas que asistieron al Congreso, una

⁴ De un modo muy general podemos definir las **jerarquías organizacionales** como el lugar donde se capitalizan los resultados de la investigación (teniendo como contrapartida puestos de trabajo, salarios y reconocimiento profesional para los investigadores); la oferta de financiamiento como un **mercado** en el que los investigadores compiten entre sí por la obtención de recursos para sus investigaciones mediante la presentación de proyectos; y las **redes profesionales** (y sus expresiones principales: las asociaciones y las revistas de la especialidad) como el espacio creado voluntariamente por los investigadores para someter sus producciones a la consideración de los pares y, de ese modo, construir un campo común de investigaciones. Los tres elementos son necesarios para que una comunidad científica exista y se profesionalice, contribuyendo a la producción local e internacional del conocimiento en su especialidad.

⁵ Que pese a su denominación convoca a los especialistas del trabajo en general, no sólo a los sociólogos.

tasa de respuesta baja a los efectos de establecer comparaciones entre países. Aproximadamente la mitad de los presentes era por otra parte de nacionalidad mexicana y la misma proporción se registró en cuanto a las personas de ese origen que respondieron el cuestionario (50), comparadas con el número total de respondentes (109).

País de Residencia actual	Presentes en el Congreso	Respondieron la encuesta	Relación (%)
México	249	50	20,1
Argentina	71	8	11,3
Brasil	69	18	26,1
Uruguay	20	8	40
Francia	14	3	21,4
Chile	13	5	38,5
Venezuela	11	3	27,3
España	10	1	10
Colombia	9	3	33,3
EEUU	4	2	50
Cuba	4	2	50
Canadá	2	1	50
Otros	38	5	13,2
Total	514	109	21,2

En valores absolutos, se confirma el fuerte peso relativo de los tres países más grandes de la región (México, Brasil y Argentina), que sumados reúnen el 76% de los participantes.

Asimismo, se observa una fuerte presencia (34%) de participantes procedentes del cono sur de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, 174 personas en total), lo cual es evidencia del alcance efectivamente latinoamericano de la Asociación.

En cuanto a la tasa de respuesta por países, fue comparativamente baja en el caso argentino (11,3%⁶) y español (10%) y superior al promedio (21,2%) en el resto de los países, en especial Uruguay, Chile y Colombia.

⁶ Si bien comparable a la proporción de argentinos (13%) presentes en el Congreso.

Otra constatación interesante se vincula con la presencia norteamericana (Canadá y EE.UU.) en el Congreso (6 personas, 1% de los presentes) comparada con la europea (Francia y España, 24 personas, 4,7% de los presentes), pese a la mayor distancia que separa México de estos dos últimos países. Lo anterior puede considerarse indicador de una mayor vinculación entre los estudiosos del trabajo europeos y latinoamericanos.

Si se compara ahora el grupo mexicano con el resto de los participantes (próximo cuadro) se observa que el grupo constituido por los investigadores de otros países tiene mayor proporción de doctorados (60% contra 48,8%) entre los participantes de mayor edad y que el grupo mexicano tiene mayor proporción de maestrías entre los participantes de menor edad. La diferencia se debe probablemente a que los no mexicanos poseen un mayor nivel de *seniority* y tuvieron por lo tanto mayores posibilidades de obtener financiamiento para concurrir al congreso; no tanto a rasgos intrínsecos de la comunidad mexicana de estudios del trabajo.

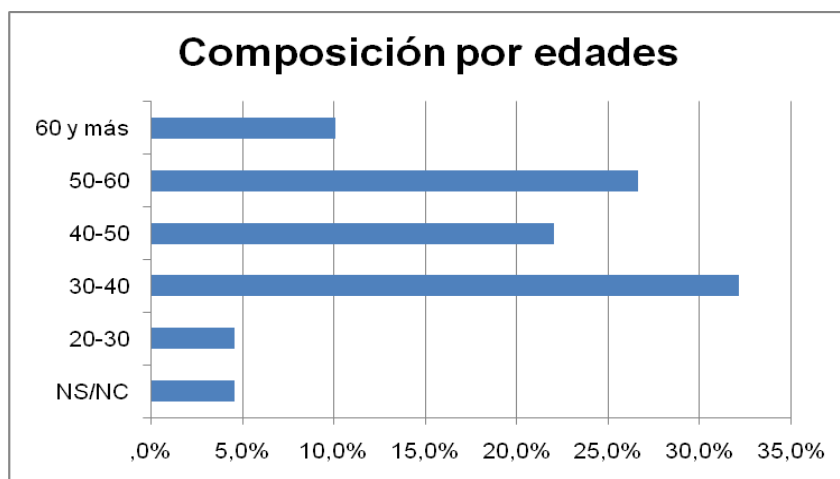
	32.e País y localidad de residencia actual		20-30 Años		30-40 Años		40-50 Años		50-60 Años		Más de 60 Años		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
29. Diploma de nivel más elevado	México	Licenciatura	2	4,7	0	0	0	0	0	0	1	2,3	3	7
		Maestría	1	2,3	13	30,2	4	9,3	1	2,3	0	0	19	44,2
		Doctorado	0	0	2	4,7	6	14	12	27,9	1	2,3	21	48,8
	Resto de los encuestados	Licenciatura	0	0	4	8	0	0	0	0	1	2	5	10
		Maestría	2	4	7	14	4	8	1	2	1	2	15	30
		Doctorado	0	0	4	8	10	20	12	24	4	8	30	60

Nota: en las filas y columnas del cuadro se indican los números de la pregunta del cuestionario de la cual proviene la información (ver cuestionario en Anexo).

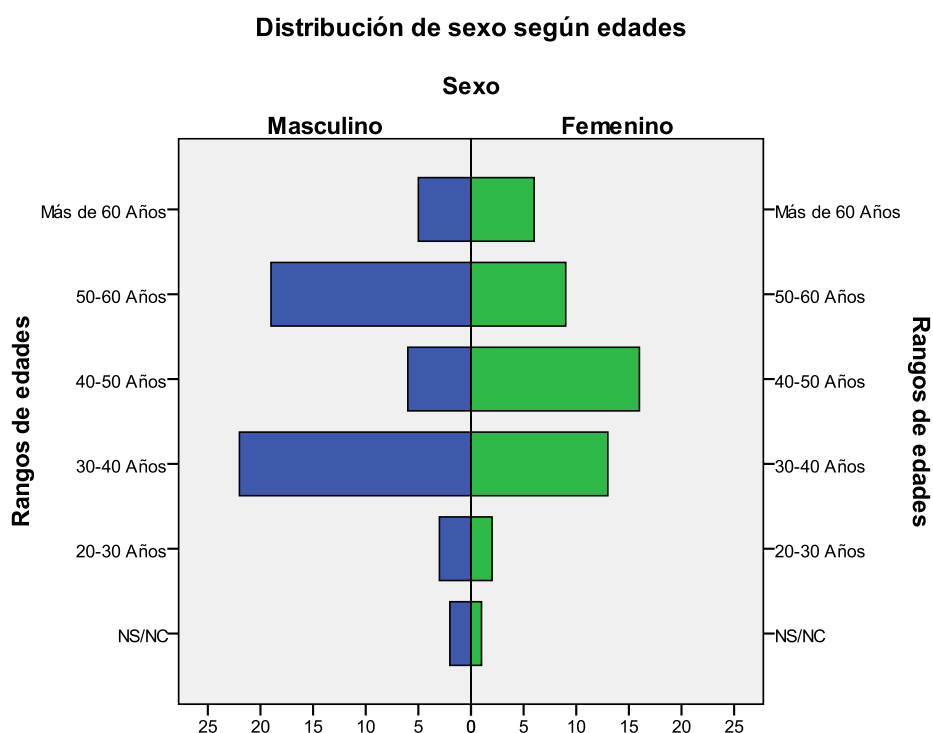
En cuanto a las principales características demográficas del grupo que respondió la encuesta, como se observa en el próximo cuadro hay en primer lugar un predominio masculino entre los miembros de la Asociación que respondieron el cuestionario.

Género							
Femenino		Masculino		NC		Total	
47	43,1%	57	52,3%	5	4,6%	109	100,0%

Es de destacar que los más altos directivos de la Asociación han sido de sexo masculino en Argentina, México, Uruguay y Cuba, pero tanto en la primera como en la segunda ocasión en que la Asociación ha tenido sede en Brasil, la alta dirección ha tenido un predominio femenino.



Si nos atenemos a la pirámide de edades conformada por los encuestados, la Asociación parece tener asegurada una buena mezcla de experiencia y posibilidades de recambio generacional. Más en detalle, se observan dos grupos principales, el mayor de 50 años y el menor de 30, que posiblemente conformen dos subconjuntos con experiencias de estudios y trabajo diferentes.



El cuadro precedente muestra que los hombres predominan en los rangos extremos (de más de cincuenta y de menos de treinta años) y las mujeres en el rango intermedio, entre 40 y 50 años.

33. ¿Era socio de ALAST con

anterioridad a este Congreso?		
	Nº	%
No	65	63,7
Sí	37	36,3
Total	102	100

La información del cuadro precedente es sobre todo de utilidad para las autoridades de ALAST, pues refleja una dificultad clásica de la Asociación para recaudar las cuotas de los asociados entre congresos. Las personas que se inscribieron en el congreso quedaron por su parte automáticamente asociadas, pues con el pago de la matrícula quedó abonada la cuota anual como miembro de la institución.

Nivel de estudios

29.Mayor diploma obtenido	20-30 Años		30-40 Años		40-50 Años		50-60 Años		Más de 60 Años		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Licenciatura	2	40	4	12,9	0	0	0	0	2	22,2	8	8,4
Maestría	3	60	20	64,5	8	33,3	2	7,7	2	22,2	35	36,8
Doctorado	0	0	6	19,4	16	66,6	24	92,3	5	55,5	51	53,7
Otro	0	0	1	3,2	0	0	0	0	0	0	1	1,1
Total	5	5,3	31,0	32,6	24,0	25,3	26,0	27,4	9,0	9,5	95	100

Nota: excluimos “otros diplomas” (1 caso) y los cuestionarios que no precisan la edad (5 casos).

La mayoría de los encuestados (90,5%) tiene diplomas de posgrados de investigación y más del 50% posee un doctorado. Ello es indicio de una fuerte orientación hacia la investigación por parte de los miembros de la Asociación. Como cabía esperar, el grupo de mayor edad tiene mayor número de doctorados.

29.a Especialidad del diploma	Nº	%
Sociología	21	19,3
Sociología del Trabajo	12	11,0
Cs. Sociales	11	10,1
Otros	11	10,1
Management/Administración/Análisis Organizacional	7	6,4
Economía	6	5,5
Cs. Políticas	5	4,6

Psicología	1	0,9
Educación	4	3,7
Antropología	3	2,8
Estudios Urbanos	3	2,8
NS/NC	25	22,9
Total	109	100%

El campo de los estudios del trabajo es bastante amplio en termino de especialidades, aunque predominan la Sociología y Sociología del Trabajo (30,3 %). Luego se observa una gran variedad de disciplinas, entre las cuales sobresalen las Ciencias Sociales en general (10,1%), la Gestión (6,4%), la Economía (5,5%) y la Ciencia Política (4,6%).

Acerca de las instituciones y la forma de inserción en ellas

En este punto nos referiremos al tipo de institución donde el encuestado realiza tareas de investigación, al tipo de relación que mantiene con ella, a la distribución en el uso del tiempo entre la docencia, la investigación, la responsabilidad institucional y la consultoría.

3.a ¿Desarrolla actividades de investigación?	Nº	%
No	1	1
Sí	101	99
Total	102	100

Prácticamente la totalidad de los encuestados afirma desarrollar actividades de investigación, cuyos productos presentan en el congreso.

4.a Tipo de institución donde realiza tareas de investigación (varias respuestas posibles)							
Universidad		Organis mo público		Centro de investigación público no universitario		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
78	76,5%	4	3,9%	20	20,6	102	100

La universidad es la institución de investigación por excelencia (76,5%) pero un 20% de los encuestados, cifra no despreciable, se desempeña en centros de investigación públicos no universitarios. Es muy bajo el porcentaje de personas que se desempeña en “organismos públicos” (3,9%), como los Ministerios de Trabajo, y ninguno de los encuestados dice investigar en un organismo internacional o en un centro de investigación perteneciente a una ONG.

3.b ¿ Investiga en la misma institución donde es docente?	Nº	%
No	15	14,7
Sí	87	85,3
Total	102	100

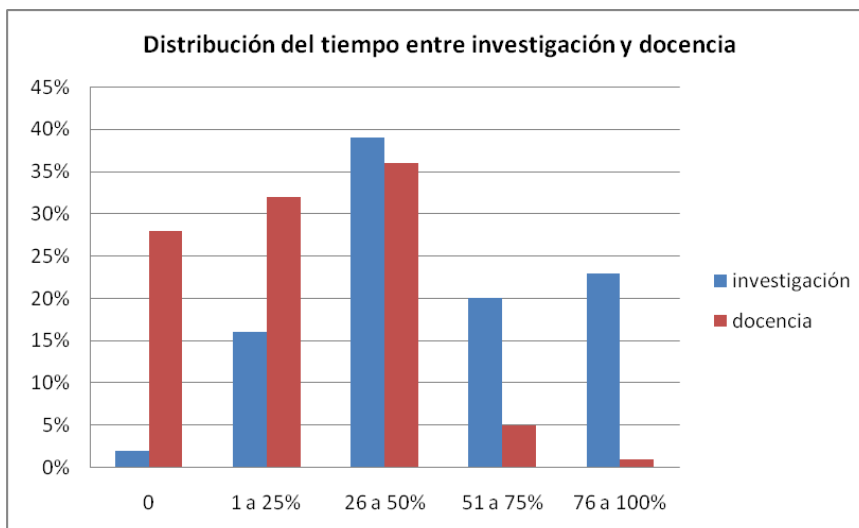
Sólo un 14,7% de los encuestados realiza actividades de investigación fuera de la Universidad, lo cual confirma la importancia de las Universidades como lugar de investigación.

5. Tipo de cargo que ocupa en la institución donde realiza tareas de investigación	Nº	%
Cargo permanente/de tiempo completo	59	57,8
Contrato temporal/de tiempo completo (asistente, doctorando, post-doc, etc.)	19	18,6
De tiempo parcial	9	8,8
Consultor y/o investigador invitado	9	8,8
NS/NC	6	5,9
Total	102	100

La mayoría de los encuestados tiene un cargo de dedicación de tiempo completo (76,4%), y la gran mayoría de estos últimos tiene de un cargo de carácter permanente (57,8%). Estas respuestas dan cuenta de una sólida posición institucional.

1. Desarrolla actividades docentes en:	Nº	%
Sólo Grado	17	16,7
Sólo Posgrado	27	26,5
No realiza actividades docentes	24	23,5
Grado y Posgrado	34	33,3
Total	102	100

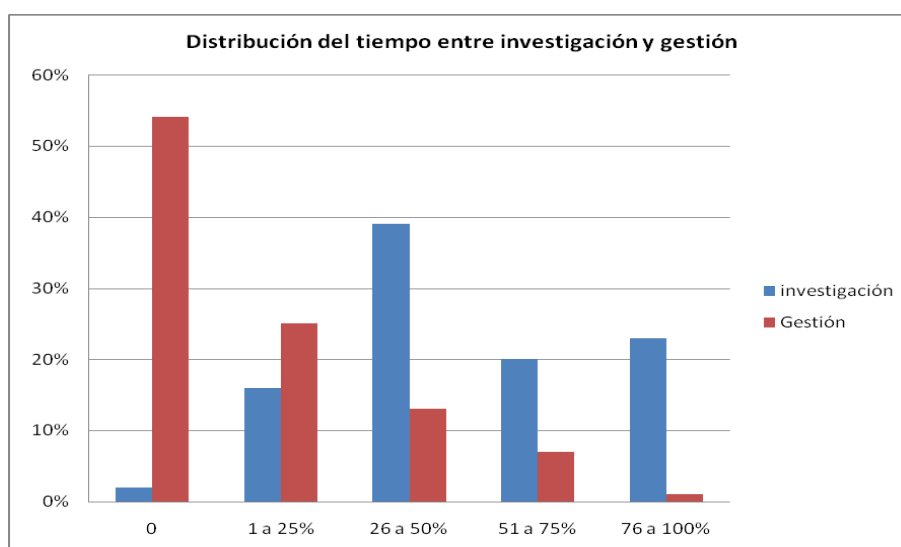
El 59% de los respondientes dicta clases de posgrado y el 50% de grado, pero la categoría más alta (33%) está constituida por quienes dictan clases a la vez en grado y en posgrado. La docencia tiene mucho peso en el tiempo de trabajo total de los miembros de la Asociación. Veamos ahora cómo rivaliza o se combina dicha actividad con la gestión y la investigación.



En el eje de las “y” se indica el porcentaje de tiempo dedicado a cada actividad, en el eje de las “x” se indica el porcentaje de los encuestados. Si se suman las dos columnas azules de la derecha del gráfico, se observa que el 43% de los encuestados dedica más del 50% de su tiempo a la investigación, y apenas un 6% hace lo propio en lo que respecta a la docencia. En el extremo opuesto, más de un cuarto de los entrevistados dice no realizar actividades docentes y esa proporción es cercana a cero en lo referido a (no realizar actividades de) investigación.

Entre un 35 y un 40% de los encuestados tiene por su parte una dedicación a la investigación o la docencia que oscila entre un 25 y un 50% de su tiempo de trabajo.

En líneas generales, se puede afirmar que una mayor dedicación a la investigación implica una menor dedicación a tareas de docencia, y que esa es la tendencia claramente prevalente.



La investigación rivaliza con la docencia, pero no lo hace con la gestión administrativa, sobre la cual predomina netamente. Más del 50% de los encuestados simplemente dice no realizar actividades de gestión. Eso no significa, como se verá en el próximo cuadro, que una proporción importante de los miembros de la ALAST no ocupe posiciones de responsabilidad institucional (directores de departamento, de centros, de grupos de investigación, etc.) que necesariamente implican dedicación a la gestión.

2. ¿Ocupa algún cargo de responsabilidad institucional?	Nº	%
No	65	62,5
Sí	39	37,5
Total	102	100

El alto porcentaje que arroja la encuesta en términos de cargos de responsabilidad, es un nuevo indicio de sólido posicionamiento institucional de los científicos del trabajo.

2.¿Ocupa algún cargo de responsabilidad institucional?	Rangos de edades											
	20-30 Años		30-40 Años		40-50 Años		50-60 Años		Más de 60 Años		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	2	1,9	26	25	15	14,4	17	16,3	5	4,8	65	62,5
Sí	3	2,9	9	8	9	8,7	12	11,5	6	5,8	39	37,5
Total	5	4,8	35	33,7	24	23,1	29	27,9	11	10,6	104	100

Como cabía esperar, las responsabilidades institucionales se incrementan con el paso de los años: un 10,9% de los menores de cuarenta años ocupa cargos de responsabilidad, contra un 17,3% de los mayores de cincuenta (con un nivel jerárquico relativo posiblemente superior).

		Personas con cargos de responsabilidad institucional	
		Nº	%
6.d Tiempo dedicado a la Gestión	1%-25%	13	43
	26%-50%	11	37
	51%-75%	5	17
	76%-100%	1	3
	Total	30	100

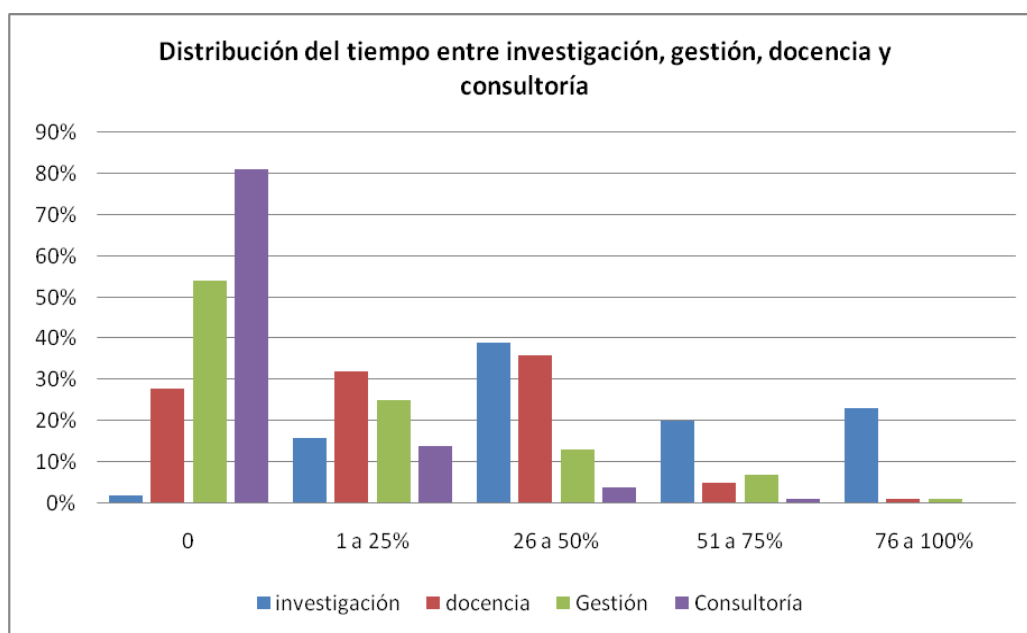
En cuanto a la dedicación a la gestión por parte de quienes ocupan cargos de responsabilidad, como puede verse en el cuadro precedente el 43% de las personas dedica a la gestión menos

del 25% de su tiempo total de trabajo, y el 37% de los casos dedica menos del 50%. La dedicación a la gestión no excluye, en consecuencia, la realización de otro tipo de tareas.

		Personas con cargos de responsabilidad institucional	
		Nº	%
6.d Tiempo dedicado a la investigación	1%-25%	10	26
	26%-50%	22	56
	51%-75%	4	10
	76%-100%	3	8
	Total	39	100

En el caso específico de la investigación, es incompatible con una alta dedicación a este tipo de tarea (sólo 18% de las personas con cargo dedica más del 50% de su tiempo a la investigación), pero no obsta para que un 56% de ellas dedique entre un 25 y un 50% de su tiempo a la investigación.

El próximo gráfico pone a la par todas las actividades: gestión, docencia, investigación y consultoría.



Una porción menor de los entrevistados (apenas superior al 10%) dedica una porción igualmente menor de su tiempo (menor al 25%) a la consultoría. Un dato coherente con la dedicación predominante de los miembros de ALAST a la investigación.

Sobre la inserción en redes profesionales y científicas

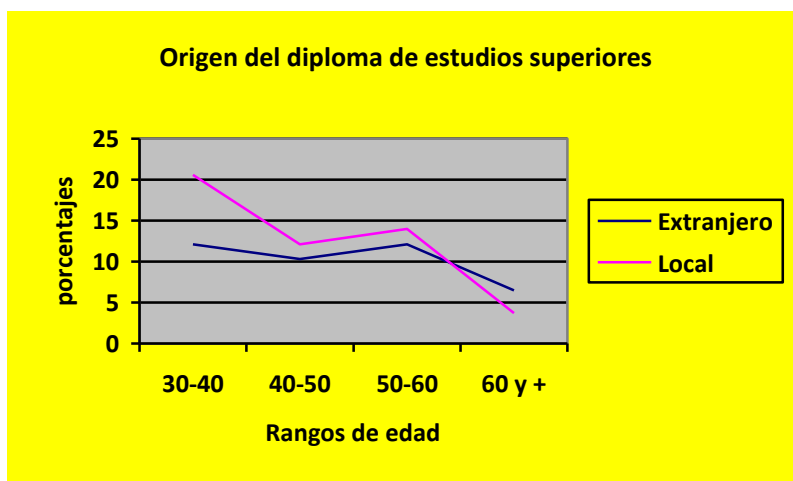
En este punto nos referiremos al lugar donde los encuestados realizaron estudios superiores, a sus estadías en el extranjero, a su cooperación con colegas extranjeros, a los temas en los cuales se han especializado y a los motivos que tuvieron para elegirlos, a su pertenencia a asociaciones, a su participación en la creación de revistas y en comités editoriales, a las revistas en las cuales publican y a la participación en Congresos.

Nos referiremos en primer lugar al sitio de realización de los estudios superiores.

8. Lugar de realización de estudios superiores:		N°	%
8. ¿Hizo sus estudios superiores (o parte de ellos) en el extranjero?	No	58	54,2
	Sí	49	45,8
8.b Si la respuesta es SI, mencione el país:	Francófono	19	17,4
	De habla hispana	15	13,8
	Anglófono	10	9,2
	De habla portuguesa	3	2,8
	Otros	2	1,8
	Total	49	45,8

En primer lugar, observamos que casi la mitad de los encuestados realizó estudios superiores en el exterior. En segundo lugar, llama la atención la proporción importante de personas con estudios realizados en Francia en comparación con los países de lengua hispana y con los países de lengua inglesa. Es éste un indicador adicional muy fuerte del vínculo privilegiado entre los científicos del trabajo franceses y latinoamericanos.

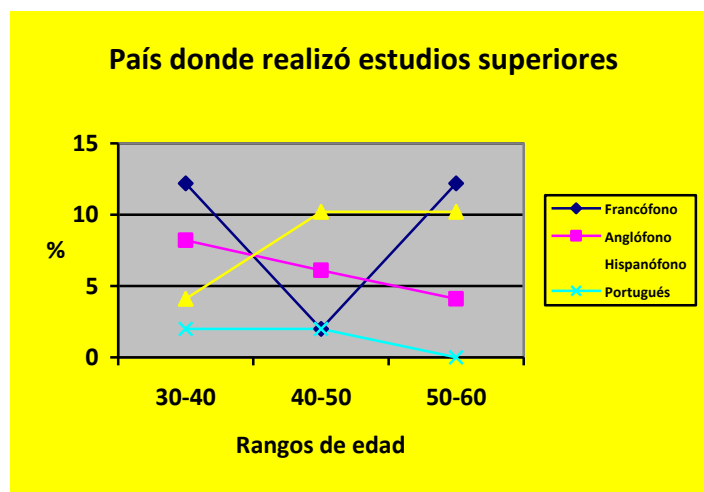
		8. ¿Hizo sus estudios superiores (o parte de sus estudios) en el extranjero?					
		No		Sí		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Rangos de edad	20-30 Años	2	1,9%	2	1,9%	4	3,7%
	30-40 Años	22	20,6%	13	12,1%	35	32,7%
	40-50 Años	13	12,1%	11	10,3%	24	22,4%
	50-60 Años	15	14,0%	13	12,1%	28	26,2%
	Más de 60 Años	4	3,7%	7	6,5%	11	10,3%
	NS/NC	2	1,9%	3	2,8%	5	4,7%
	Total	58	54,2%	49	45,8%	107	100,0%



Como se observa en el cuadro, los rangos de edad entre 30 y 60 años presentan porcentajes parejos (oscilantes entre 10 y 12%) de estudios superiores en el extranjero. Se trata de porcentajes relativamente bajos (34% del total de los casos) en relación con las personas que realizaron estudios superiores en sus países de origen (46,7% del total de los casos).

El gráfico muestra por su parte una clara tendencia creciente en el número total de personas que realizan estudios superiores, y que una parte significativa del aumento se debe al incremento de los estudios superiores realizados en el país de origen.

		Rangos de edades													
		20-30 Años		30-40 Años		40-50 Años		50-60 Años		Más de 60 Años		NS/NC		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
8.b ¿En qué países realizó estudios superiores?	País/es Francófono/s	0	0	6	12,2	1	2	6	12,2	3	6,1	3	6,1	19	38,8
	País/es Anglófono/s	0	0	4	8,2	3	6,1	2	4,1	1	2	0	0	10	20,4
	País/es habla hispana	2	4,1	2	4,1	5	10,2	5	10,2	1	2	0	0	15	30,6
	País/es habla portuguesa	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	0	0	3	6,1
	Otros	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	2	4,1
	Total	2	4,1%	13	26,5	11	22,4	13	26,5	7	14,3	3	6,1	49	100



El gráfico anterior (en el cual suprimimos los rangos extremos de edad) revela algunas tendencias interesantes: los jóvenes siguen eligiendo a Francia como destino privilegiado para sus estudios superiores (con un sorprendente bache en el rango 40-50, en el cual, como ya vimos, predominan las mujeres), pero los países anglófonos cada vez son más atractivos para ellos. Los de mayor edad realizaron sus estudios superiores en países de habla Hispana, pero dicha opción ha dejado de ser atractiva para los más jóvenes.

En síntesis: los estudios de posgrado en el extranjero tienen un peso importante y probablemente una gran influencia sobre el desarrollo de la disciplina en la región. No obstante, la mayor parte -y creciente- de los posgrados, ha sido cursada localmente, lo cual evidenciaría que la disciplina se ha instalado ya sólidamente en la región a partir, como ya se sugirió, de la creación de formaciones locales de posgrado orientadas hacia la investigación (maestrías y doctorados).

9b. Realizar on estadías en el extranjero	En países anglófonos		En países francófonos		En países hispanoparlantes		Otros		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totales	4	16,7	8	33,3	9	37,5	3	12,5	24	100

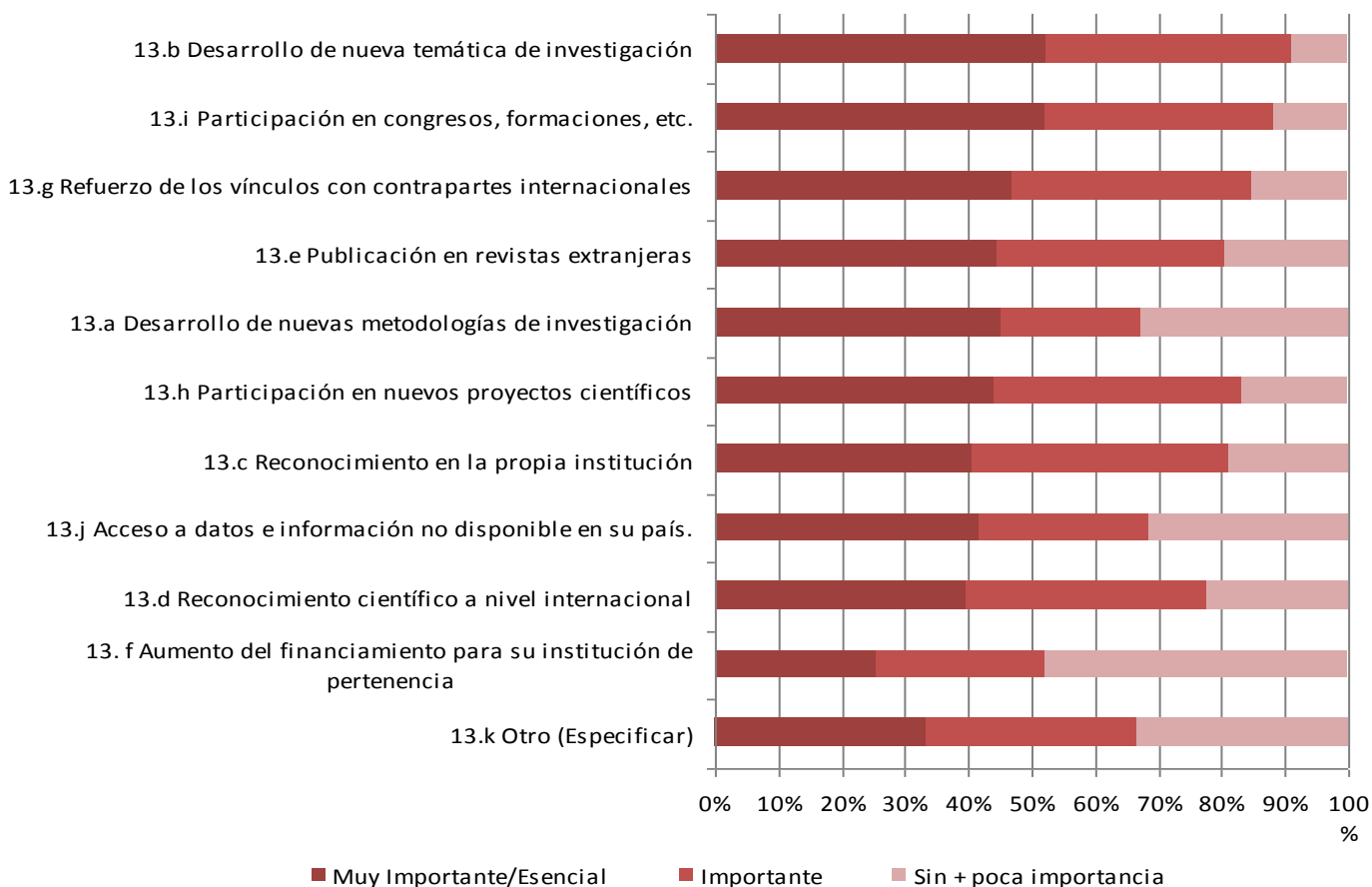
La pregunta del cuadro precedente permitía respuestas múltiples. El número de estadías es llamativamente bajo, y al igual que en materia de estudios doctorales en el extranjero, predominan España y Francia como destinos privilegiados.

9b. Realizaron estadías en el extranjero	Total	
	Nº	%
Financiadas por la institución local	13	54,2
Sabático	8	33,3

Investigador invitado	3	12,5
Totales	24	100

En cuanto al financiamiento de las estancias, predomina fuertemente el financiamiento por parte de la institución de pertenencia (a esta categoría deben posiblemente sumarse los sabáticos), y es muy poco común la invitación por parte de la institución extranjera receptora. Ello puede interpretarse como indicio de un aún limitado atractivo y proyección de la disciplina hacia el exterior de la región, dato confirmado por Gaillard, Krishna and Wast (2010: 15) a partir de la encuesta llevada a cabo a científicos de diversas disciplinas en América Latina.

Resultados de su colaboración con colegas extranjeros



Sin embargo, en el cuadro precedente se observa que todos los ítems referidos a la colaboración con colegas extranjeros se consideran importantes o muy importantes. Esto da cuenta de una fuerte apertura de los estudios laborales locales hacia los vínculos con el exterior. Ello constituye una ventaja indudable (en comparación con comportamientos más provinciales que suelen ser característicos de los científicos de países más avanzados y

autosuficientes), pero puede transformarse en una limitante del desarrollo de capacidades propias de generación de conocimiento.

Los resultados que se consignan en el gráfico anterior ponen de manifiesto, en efecto, una fuerte valoración de la cooperación con colegas extranjeros para la renovación de las temáticas y las metodologías de la investigación, además de considerarse fuentes valiosas de financiación.

La encuesta llevada a cabo por Gaillard et al (2010: 53 y 54) confirma lo que acabamos de decir: los científicos latinoamericanos de diversas disciplinas alegan que la colaboración internacional permite “estudiar nuevas técnicas” (71,0%) y propicia las “publicaciones en revistas de alto impacto” (69,0%), el “reconocimiento científico internacional” (62.0%) y, en menor medida, un “mayor reconocimiento dentro mi propia institución” (45.5%) y un “mayor financiamiento para mi laboratorio o mi institución” (24.4%).

A continuación nos referiremos a las disciplinas y las temáticas de investigación de los encuestados y nos preguntaremos por los motivos de elección de éstas últimas.

7. Precise sus áreas de investigación (categorías no excluyentes)									
Sociología		Otras Cs. Sociales y Humanas		Economía		Gestión		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
66	65	19	18	16	16	10	13	111	112

Si bien la principal disciplina de investigación es la Sociología (65%), es de destacar el papel que juegan disciplinas tales como la Gestión y la Economía dentro del campo de los estudios del trabajo.

14. Tema de investigación o de especialización profesional actual	Nº	%
Aprendizaje, conocimiento, educación y tecnología	15	13,8
Trabajo y Sociedad	13	11,9
Trabajo y Cultura	12	11,0
Trabajo y Género	11	10,1
Trabajo Precario	10	9,2
Sindicatos	9	8,3
Organización del Trabajo	9	8,3
Políticas Laborales	8	7,3
Trabajo, Salud y/o medio ambiente	8	7,3
Trabajo y RSE	4	3,7

Pymes y Emprendedores	3	2,8
Metodología, ética en la investigación	2	1,8
Ergonomía	1	0,9
NS/ NC	4	3,7
Total	109	100

Llama la atención la focalización de las investigaciones sobre temáticas referidas a procesos de transformación, a diferentes niveles, con un sentido positivo. El trabajo precario aparece llamativamente como una excepción a dicha regla. ¿Significa esto una limitada perspectiva crítica? Como veremos a continuación, las temáticas de los proyectos de investigación en los cuales están involucrados los encuestados no confirman esta suposición.

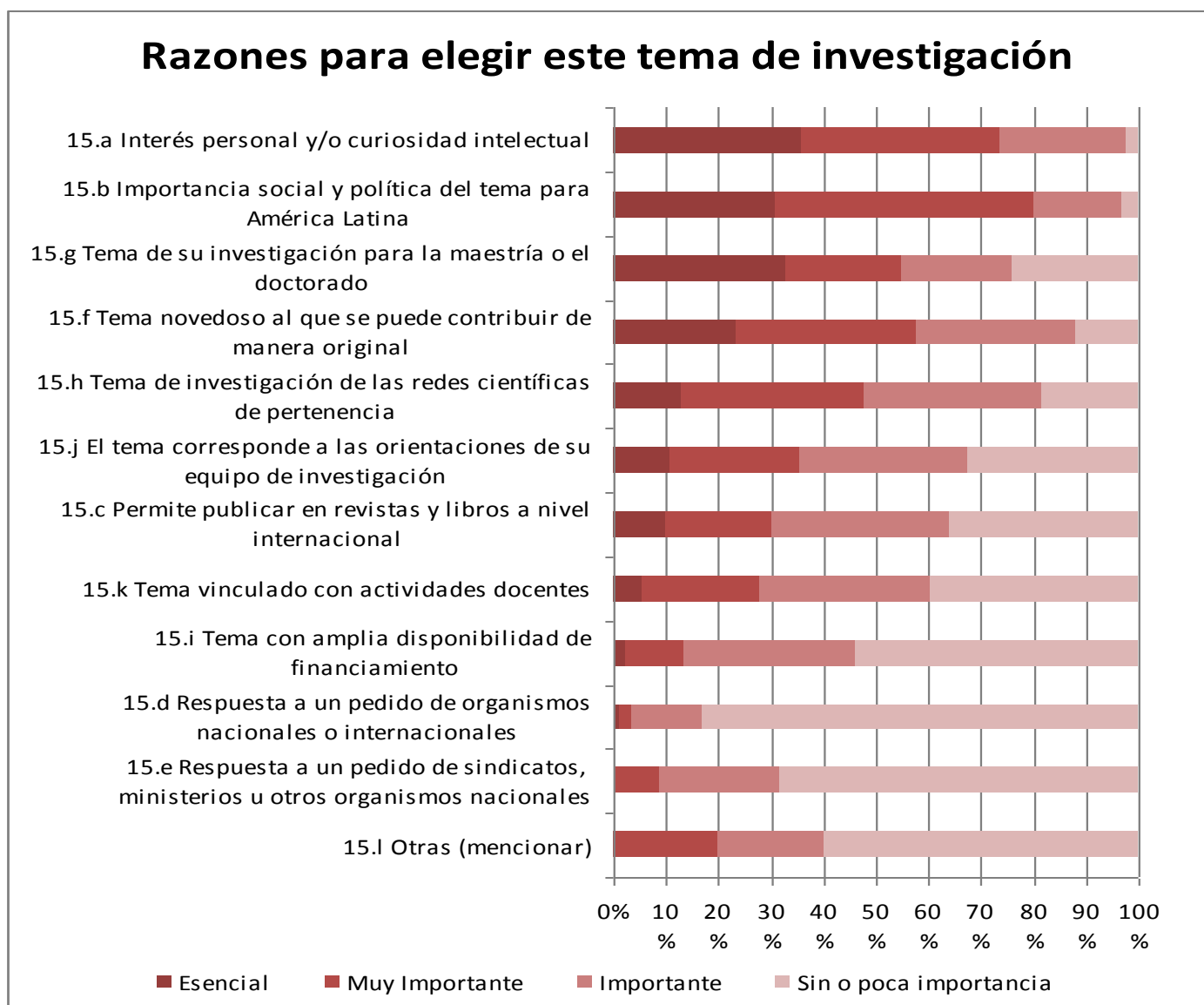
24. Temática de los proyectos	Nº	%
Empleo, desempleo, trabajo precario.	13	11,9%
Sindicatos	8	7,3%
Economía del Conocimiento-Innovación	7	6,4%
Salud en ámbito laboral	6	5,5%
Género y Trabajo	6	5,5%
Trayectorias laborales	4	3,7%
Trabajo en sectores específicos	4	3,7%
Educación, aprendizaje y trabajo	3	2,8%
Edad y Trabajo	3	2,8%
Migración y trabajo	3	2,8%
Emprendedores	2	1,8%
Trabajo y cultura	2	1,8%
Mercado de Trabajo y relación con otros factores	2	1,8%
Multinacionales	2	1,8%
RSE	2	1,8%
Clusters – Pymes	1	0,9%
Otras	7	6,4%
NS/NC	34	31,2%
Total	109	100%

La temática más trabajada actualmente es la referida al desempleo y la precarización laboral. En los primeros puestos también están las cuestiones sindicales, la salud en el trabajo, las cuestiones de género y migratorias en relación al trabajo. Este tipo de cuestiones se combinan con otras, un escalón más abajo, como la innovación, el aprendizaje y la educación, las trayectorias laborales, la pequeña y mediana empresa y la responsabilidad social empresarial.

14. b ¿Des de cuándo trabaja ese tema?	Nº	%
---	-----------	----------

Es nuevo	5	4,9
1 a 2 años	20	18,6
3 a 5 años	25	23,5
más de 5 años	53	47,1
NS/NC	6	5,9
Total	109	100,0

Estos resultados reflejan experiencia y maduración significativa de las temáticas (más de 5 años es la categoría más frecuente).



En el cuadro precedente llaman la atención sobre todo dos cosas. En primer lugar, el fuerte énfasis en el “Interés personal y/o la curiosidad intelectual” como motivos de elección del tema, por un lado, y la baja importancia atribuida al hecho que se trate de un “tema con amplia disponibilidad de financiamiento”, por otro. Esto puede interpretarse como una

reivindicación de la autonomía personal vis-à-vis de las prioridades establecidas por instituciones. En segundo lugar, confirmando lo anterior, si bien se atribuye muy alta valoración a la “Importancia social y política del tema para América Latina”, ello contrasta con la muy escasa atención que se presta a la “Respuesta a pedidos de organismos nacionales o internacionales” y a la “Respuesta a pedidos de sindicatos, ministerios u otros organismos nacionales” en tanto vehículos o expresión de la importancia que tiene el tema para los responsables de la política pública o para los representantes de los trabajadores.

Si se combinan estos resultados con los de un cuadro anterior, en el cual se constataba la importancia fundamental atribuida a la relación con colegas extranjeros, se refuerza la impresión, como contrapartida de la apertura hacia ese tipo de vínculos, de cierta falta de autonomía de la producción local, de una falta de conexión con las demandas locales y de una fuerte referencia a las temáticas y problemas tal como vienen definidos desde dentro del propio campo científico y en función de contextos ajenos a los del propio investigador. Cabe preguntarse, sin embargo, si las demandas gubernamentales o sindicales realmente existen e interpelan la producción de la disciplina.

Estas observaciones son un llamado de atención respecto a la necesidad de un mayor esfuerzo para que se cumpla la finalidad de la Asociación en cuanto a promover debates que respondan a la especificidad del propio contexto, y en cuanto a influir sobre los organismos públicos y las organizaciones sociales, eventualmente ayudándolos a precisar sus demandas.

Digamos por último, que un 55% de las respuestas indican que la relación con la docencia es un motivo importante, muy importante o esencial, para elegir un tema de investigación. Ello indica una buena integración entre la investigación y la formación, probablemente relacionada con la fuerte participación de los encuestados en formaciones de posgrado (59%).

16. Pertenencia a Asociaciones	Sigla	Nº	%
Nacionales	AMET	15	15,3
	SBS	5	5,1
	AFS	4	4,1
	ASET	4	4,1
	ABET	2	2
	REMINEO	2	2
	SSSP	1	1
	AFM	1	1
	ASA	1	1

	AMECIDER	1	1
	AMBioética	1	1
	ANPOCS	1	1
	AUCIP	1	1
Internacionales	ALAST	43	44,9
	LASA	8	8,2
	ALAS	9	9,2
	ISA	5	5,1
	RINACE	1	1
	REDMET	1	1
	IIRA	1	1
	GERPISA	1	1
	ALAMES	1	1
	IPSA	1	1
	SEPLA	1	1

Los encuestados participan principalmente en las asociaciones internacionales y nacionales especializadas en la temática laboral. En las asociaciones internacionales de sociología de carácter genérico, probablemente integren grupos de trabajo especializados en la disciplina.

Veamos ahora la iniciativa de los miembros en cuanto a crear ámbitos propios de valorización del conocimiento.

18. Participación en la creación de Revistas sobre temas laborales y afines	Nº	%
Trabajo	6	5,5
Sociología del Trabajo	1	0,9
RELET	1	0,9
Estudios Sociales	1	0,9
Revue d'Anthropologie des Connaissances	1	0,9
RICEC	1	0,9
Iztapalapa	1	0,9
Latitude	1	0,9
REDO	1	0,9
Argumentos de Estudios Críticos de la Sociedad	1	0,9
Rev. Uruguay de Cs. Políticas	1	0,9
Revista de Ed. Técnica e Tecnológica e Ciencias Agrícolas – RETTA	1	0,9
Otras	4	3,7
NS/NC/NO	88	80,7

Un número significativo de entrevistados (menor al 20%, pues la pregunta admitía más de una respuesta) declara haber participado en la creación de revistas. De ellos aproximadamente la mitad se refieren a revistas relacionadas con el Trabajo.

19. Miembros de Comités de Revistas	Nº	%
Trabajo	6	6,6
Sociología del Trabajo	3	3,3
RELET	2	2,2
ASET	1	1,1
Revistas de Salud Laboral (varias)	5	5,5
ABET	2	2,2
Estudios Sociales	1	1,1
Otras Revistas de Sociología	10	11
Revistas de Economía	10	11
Revistas de Gestión, Administración, Política	5	5,5
Revistas de Educación	4	4,
Revistas Marxistas	4	4,4
Revistas Universitarias	4	4,4
CIPS	3	3,3
Revistas de antropología	3	3,3
RICEC	1	1,1
LATITUDE	1	1,1
PEBEP	1	1,1
REPOL	1	1,1
RETTA	1	1,1
Otras	23	25,3
Total	91	100

Los encuestados afirman integrar los Comités de 91 revistas, de las cuales sólo un tercio están especializadas en el trabajo.

20. Publicación en revistas según idioma				
% Español	% Portugués	% Francés	% Inglés	% otras
45,3	24,0	10,7	9,6	9,6

Es llamativa la posición de las revistas en francés, si se la compara con las revistas en inglés, lo cual posiblemente no esté desconectado del predominio de Francia como destino de los estudios doctorales y las pasantías de los científicos del trabajo latinoamericanos.

20. Publicación en revistas según idioma	Nº	%
---	-----------	----------

20.a Revistas en Español	ASET	1	
	RELET	3	
	Revista de ALAST	1	
	Iztapalapa	2	
	Trabajo	4	
	Sociología del Trabajo	3	
	Varias de Trabajo y Cultura	3	
	CIALSO	1	
	FACES	1	
	Otras (o no precisa)	13	
Subtotal		32	45,3
20.c Revistas en Francés	Anthropologie de connaissances	1	
	La Chronique Internationale de l'Ires	1	
	Formation et Emploi	2	
	Tiers Monde	2	
	Otras (o no precisa)	3	
	Subtotal		9
20.b Revistas en Portugués	RELET	2	
	Trabajo	1	
	CRB	1	
	CRH	1	
	REDO	1	
	Latitude	1	
	RIPOT	1	
	FES	2	
	Otras (o no precisa)	8	
	Subtotal		18
20.d Revistas en Inglés	Economy and Industrial Democracy	2	
	Work and Occupation	2	
	Labour and Society	1	
	Revista Universidad Québec	1	
	Otras (o no precisa)	2	
	Subtotal		7
20.d Otras Lenguas		7	9,9
Total (N=109)		73	100

Dentro de las revistas en español, se destacan Trabajo, Sociología del Trabajo y RELET, revista de ALAST que publica artículos en español y portugués. La revista en francés con mayor porcentaje de publicaciones es Formation et Emploi y en el idioma inglés se destacan Economy and Industrial Democracy y Work and Occupation. Tomadas las publicaciones en conjunto, el español es la primera lengua de publicación y el portugués la tercera. En segundo lugar se agrupan las publicaciones en “otras lenguas” (francés, inglés, etc.).

A la pregunta 21 “¿Ha publicado en revistas no relacionadas directamente con temáticas laborales?”, que permitía respuestas múltiples, 39,2% de las personas declaró haberlo hecho en una revista de la institución a la que pertenece; 29,7% en una revista en español o portugués ajena a la institución y 10,7% en una revista en francés o inglés también ajena a la institución. Estas respuestas aportan indicios de que los temas investigados no se limitan al ámbito laboral. Por otra parte, es lógica una mayor facilidad de publicación en revistas que no son de la especialidad cuando se trata de publicaciones de la institución de pertenencia.

31.a Institución en cuya creación participó			
ALAST	AMET	ABET	ASET
12,5%	5,0%	2,5%	2,5%

Según el cuadro precedente, es mucho mayor la proporción de personas que participó en la creación de ALAST, una red internacional, que en la creación de las asociaciones nacionales. Esta diferencia podría deberse simplemente a la fecha muy anterior (alrededor de diez años más temprano) de creación de las asociaciones nacionales (AMET en México, ASET en Argentina, ABET en Brasil).⁷

31.c Cargo ocupado en ella	Directivo	31,25%
	Línea Media	50%
	<i>Junior</i>	18,75%
	Total	100%

A su vez, un tercio de dichas personas ocupó en las asociaciones algún cargo directivo.

17. Participación en Congresos (últimos 2 años)	N°	%
ALAST	42	33,3
AMET	15	11,9
ALAS	12	9,5

⁷ Sin excepción, quienes mencionan haber participado en la creación de asociaciones, tienen más de 50 años de edad.

ASET	9	7,1
SBS	8	6,4
LASA	7	5,6
ABET	6	4,8
SINNCO	5	4,0
ANPOCS	4	3,2
ISA	4	3,2
AFS	3	2,4
AISO	3	2,4
GLOBELICS	3	2,4
AISLF	3	2,4
SEPLA	2	1,6
Total	126	100,00

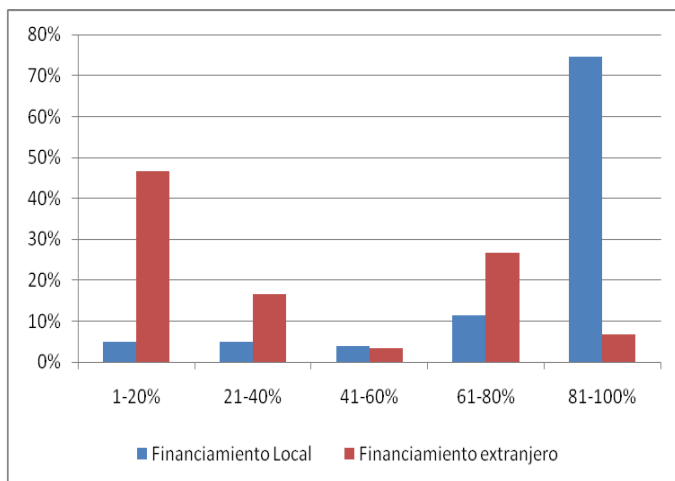
En las primeras posiciones del cuadro anterior figuran, como cabía esperar, el Congreso internacional (ALAST) y los nacionales (AMET, ASET, ABET) de la especialidad, así como los más generales (ALAS, LASA) de Sociología y Estudios latinoamericanos.

Fuentes de financiación

A continuación examinaremos las fuentes de financiamiento según su origen.

25. Fuentes de financiamiento de sus proyectos en los últimos cinco años (respuestas múltiples)											
Nacional		EEUU		Europa		Organismo Internacional		Otros		Total	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
84	67,7	4	3,2	22	17,7	11	8,9	3	2,4	124	100

Según estos datos, los investigadores son financiados principalmente (84% de los casos) por instituciones locales. Europa y los organismos internacionales se presentan sin embargo como una fuente alternativa importante de financiamiento.



El gráfico precedente muestra que el grueso del financiamiento de los proyectos es local⁸, y que el financiamiento extranjero es a lo sumo complementario, y en la mayoría de los casos marginal (en el 46,6% de los casos cubre menos del 20% del monto requerido). Este puede ser considerado como un rasgo de independencia de la investigación local que, unido al posicionamiento institucional consistente en términos de dedicación, relación contractual y posición jerárquica, configuran un alto potencial de desarrollo autónomo de problemáticas y formas teórico-metodológicas de abordaje.

27. Posición en los proyectos con financiamiento internacional	Nº	%
Coordinador General	12	24
Coordinador de un subequipo	8	16
Investigador	22	44
Asistente	6	12
Otro	2	4
Total	52	100

En 52 oportunidades (era posible más de una respuesta) los entrevistados declararon haber participado durante los últimos cinco años en proyectos con financiamiento internacional, en el 40% de los casos ocupando posiciones con responsabilidad de coordinación, lo cual es indicio de que contaban con una trayectoria previa reconocida de investigación.

28. Si participó en proyectos con financiamiento internacional en los últimos cinco años: ¿cómo evalúa su contribución al proyecto que considera más importante?	Nº	%

⁸ Ello no significa que en última instancia la procedencia de los fondos no sea extranjera, como sucede por ejemplo con los fondos de investigación de la Agencia Nacional de Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Productiva de la Argentina, cuyos fondos provienen en gran parte de préstamos ofrecidos por organismos internacionales.

Indispensable para el desarrollo del proyecto	14	13,7
Importante para el desarrollo del proyecto	20	19,6
Papel limitado a algunas tareas	9	8,8
Participación puntual en el proyecto	7	6,9
NS/NC	52	51
Total	102	100

En un 33% de las anteriores 52 participaciones en proyectos internacionales, los encuestados sostienen haber realizado una contribución importante y en ciertos casos (13,7%) esencial para el desarrollo de los proyectos.

Si comparamos estos datos con los recogidos por la encuesta Eulaks (Gaillard et al., 2010: 9-10) en una muestra de investigadores predominantemente de “ciencias duras”, un 42% de los científicos europeos participantes en proyectos conjuntos tendían a percibir su contribución como “esencial”, cifra que se reduce a 31.1% en el caso de los latinoamericanos. Inversamente, los científicos latinoamericanos (15.7%), más que los europeos (10.8%), opinaban que su contribución a los proyectos se “limitó a la realización de tareas asignadas”.

		27. ¿Si participó en proyectos con financiamiento internacional durante los últimos cinco años ¿Qué posición tuvo (o tiene) en dicho/s proyectos?											
		Coordinador General		Coordinador de un subequipo		Investigador		Asistente		Otro		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
28. Si participó en proyectos con financiamiento internacional en los últimos cinco años ¿cómo evalúa Ud. su contribución al proyecto que considera más importante?	Indispensable para el desarrollo del proyecto	6	14	2	4,7	3	7	1	2,3	1	2,3	13	30,2
	Importante para el desarrollo del proyecto	4	9,3	4	9,3	12	27,9	1	2,3	0	0	21	48,8
	Papel limitado a algunas tareas	0	0	2	4,7	3	7	2	4,7	0	0	7	16,3
	Participación puntual en el proyecto	1	2,3	0	0	1	2,3	0	0	0	0	2	4,7

	Total	11	25,6	8	18,6	19	44,2	4	9,3	1	2,3	43	100
--	-------	----	------	---	------	----	------	---	-----	---	-----	----	-----

El cuadro anterior presenta una distribución esperable: la categoría más frecuente para los coordinadores generales es la referida al carácter indispensable de su contribución y la categoría más frecuente de los coordinadores de subequipo y los investigadores es la referida al carácter importante de su contribución.

22. ¿Ha actuado como consultor de organismos nacionales o internacionales?		
Organismo	Nº	%
OIT	13	11,9
CEPAL	7	6,4
Organismos Estatales ó Ministerios	5	4,6
PNUD	4	3,7
BID	3	2,8
CONACYT	2	1,8
UNESCO	2	1,8
ANTEL	1	0,9
Archivo Manuel Jacinto Correa	1	0,9
Asociación Derecho a la Energía	1	0,9
OCDE	1	0,9
Comis. Federal de Electricidad (México)	1	0,9
TELEMED	1	0,9
OPS	1	0,9
Banco Mundial	1	0,9
INJEP (Francia)	1	0,9
IMP (México)	1	0,9
MAI	1	0,9
Otros	7	6,4
NS/NC/No	66	60,6
TOTAL (N=109)	120	110,1

Una proporción elevada (40%) de los encuestados cuenta con experiencia en materia de prestación de servicios de consultoría a organismos nacionales o internacionales, principalmente estos últimos (entre los cuales sobresalen OIT, CEPAL, PNUD y BID). Esto significa que una proporción significativa de los miembros de ALAST ha acumulado valiosa experiencia en cuanto a hacer frente a estándares de alto nivel de exigencia, tanto en la concepción como en la realización y la administración de proyectos de investigación.

23. Sus proyectos de investigación actuales son:	Nº	%
Proyectos colectivos con financiamiento nacional	34	34,3
Proyectos individuales (con un asistente de investigación)	19	17,6

Trabajos vinculados con su ascenso o promoción (universidad, organismo público)	14	13,7
Proyectos colectivos con financiamiento internacional	13	13,7
Varias opciones (o todas)	17	13,7
NS/NC	8	6,9
Total	105	100

Nota: las categorías no son excluyentes.

La mayoría de los proyectos, en forma coherente con lo señalado en la respuesta a otras preguntas, son proyectos con financiamiento nacional de pequeña o mediana escala, ligados en muchos casos con la promoción interna en los organismos donde se trabaja. Los proyectos colectivos con financiamiento internacional aparecen mencionados en último lugar.

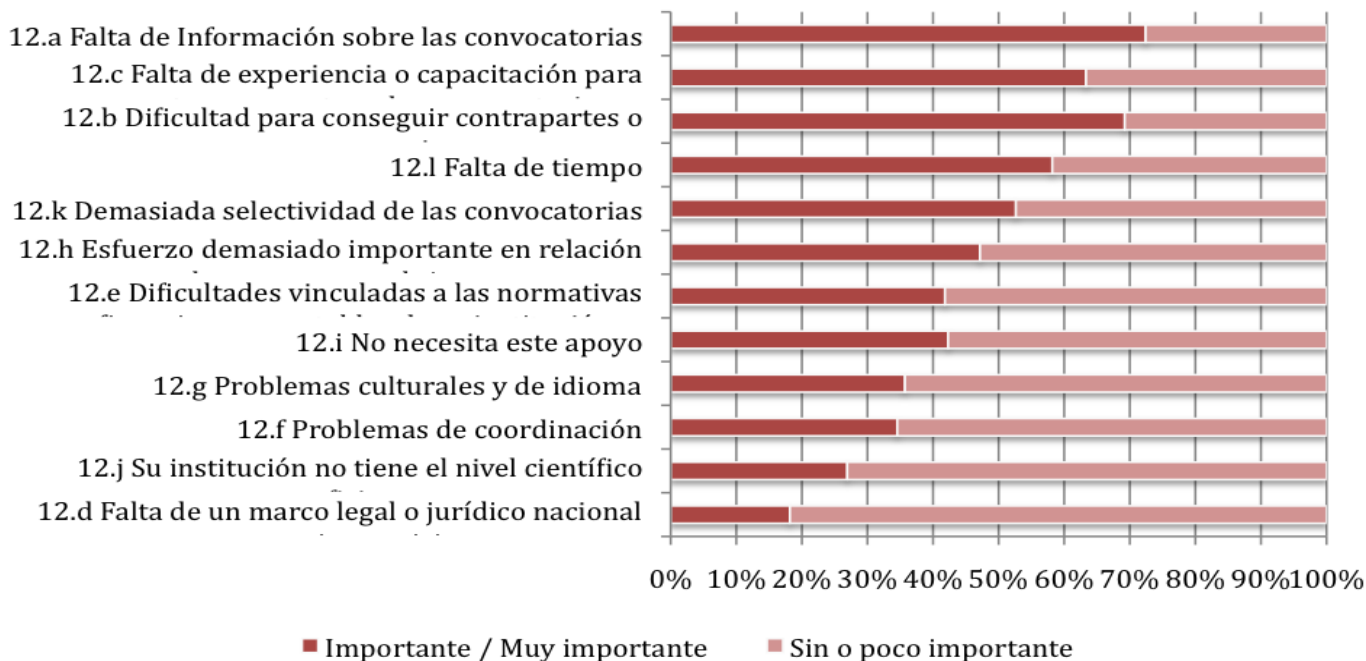
10. ¿Ha sometido proyectos a convocatorias internacionales? (call for offers, call for projects)			11. Origen de la convocatoria (varias respuestas posibles)		
	Nº		Nº	%	
Si	31		11	18,6	
	30,4		16	27,1	
No	71		12	20,3	
	69,6		6	10,2	
Total	102		14	23,7	
	100		59	100	

(*) Alemania, 1; España, 5; España-Francia, 1;

Francia, 8; Francia-Bélgica, 1.

Se presentó en convocatorias internacionales un 30,4% de los entrevistados (que en promedio presentaron casi dos proyectos). La mayoría (47%) lo hizo ante fundaciones u organismos internacionales, y un 27,1% en países de Europa, principalmente Francia (10 proyectos) y luego España (6 proyectos).

Razones para no responder a convocatorias



Quienes declararon no haberse presentado a ninguna convocatoria internacional, se ñalan que sus motivos principales se asocian sobre todo con carencias en materia de información (sobre los llamados) o de contactos (con contrapartes extranjeras), por un lado, y de entrenamiento y disponibilidad de tiempo, por el otro. Concluimos, en síntesis, que de darse condiciones mínimas en el plano personal (entrenamiento y tiempo) y en el plano de las oportunidades de cooperación (información y contactos), estarían dispuestos a hacer el esfuerzo de presentarse en convocatorias internacionales.

Conclusión

En términos de su ciclo de vida, surgen de la encuesta indicios consistentes –referidos al nivel educativo, al posicionamiento institucional, a la orientación hacia la investigación y a la experiencia de investigación, al acceso al financiamiento, a la conexión durable a redes internacionales, etc., de sus miembros- de que la Asociación ha dejado atrás las fases de creación y desarrollo y está ingresando en un período de maduración y consolidación, iniciado simbólicamente al retornar la sede en 2006 al punto de origen: México. En la fase inicial fue evidente la importancia de los vínculos con Europa, y en particular con Francia y más tarde con España, que se han mantenido vivos a través del tiempo, formando a nuestros primeros doctores y cultivando luego las redes de intercambio con las instituciones de la región,

sembradas de antiguos tesisistas que continúan colaborando con sus antiguos formadores⁹. En la nueva etapa de la Asociación están cambiando los imperativos. Podemos mencionar algunas de las nuevas exigencias a modo de ilustración o propuesta para lo que debería en realidad originarse, si se coincide con nuestro diagnóstico, en un debate interno entre los miembros de la Asociación: indexar la RELET, incrementar la selectividad y mejorar la organización de las actividades en los Congresos (para evitar que los Congresos de ALAST se conviertan en caricaturas de los aluvionales ALAS o LASA), organizar Congresos subregionales de pequeña escala, como el que exitosamente se organizara en 2002 en Cochabamba, Bolivia, etc.

El potencial de los miembros de la Asociación para hacer frente a estos nuevos desafíos ha sido puesto en evidencia por la encuesta. La composición de sus miembros por sexos, edades y niveles educativos, muestra que están dadas las bases para el recambio generacional, es decir, para relevo de la generación fundadora por las nuevas generaciones.

La nueva etapa requiere, en efecto, una renovación del liderazgo, es decir, que ocupen el terreno los jóvenes portadores de las nuevas exigencias de la disciplina. Este salto generacional y cualitativo quizás debería expresarse en la aptitud de los miembros de la Asociación para el desarrollo de nuevas problemáticas, que originadas en la especificidad de los contextos latinoamericanos se proyecten hacia el debate internacional. El alto grado de independencia de la investigación local, unido a un posicionamiento institucional consistente de los investigadores de la Asociación en términos de dedicación, relación contractual y posición jerárquica parecen haber creado las condiciones básicas para que ello suceda.

Bibliografía

De Sierra, G.; Garretón, M.A.; Murmis, M.; Trinidad, H., “Las ciencias sociales en América Latina en una mirada comparativa”. In Hélios Trinidad (coord.) *Las ciencias sociales en América Latina en perspectiva comparada*. Editorial Siglo XXI, México, 2007.

Gaillard, J.; Anne-Marie Gaillard and Rigas Arvanitis, *Mapping and Understanding Euro-LAC International Cooperation in Science and Technology (S&T). A Questionnaire Survey*. EULAKS (Connecting socio-Economic Research on the Dynamics of the Knowledge Society in the European Union and Latin American and Caribbean Countries), París, 2010.

⁹ Este trabajo no aborda específicamente la historia de estas redes, tarea que estamos realizando en paralelo en diferentes países mediante entrevistas individuales y grupales a diferentes cohortes de los miembros de la Asociación.

Gaillard, J.; V. V. Krishna and Wast, R (ed.), "Introduction: Scientific Communities in the Developing World". In *Scientific Communities in the Developing World*. Sage Publications, Nueva Delhi, India, 1997.

Hélgio Trindade (coordinador). *Las ciencias sociales en América Latina en perspectiva comparada*. Editorial Siglo XXI, México, 2007.

Murmis, Miguel, "Sociología, Ciencia Política, Antropología: institucionalización, profesionalización e internacionalización en Argentina. In Hélgio Trindade, coord. (2007).

Thompson, G. et al. (comps.), *Markets, hierarchies and networks*, Londres, Sage, 1991.

LA PRECARIZACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES EN LA MUNDIALIZACIÓN Y SUS EFECTOS EN LA EDUCACIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES

Mercedes Gema López Limón
Instituto de Investigaciones Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
C.e. glopez@uabc.edu.mx

RESUMEN:

Una exigencia fundamental del capital en la mundialización, en su búsqueda de sobreponerse a su aguda crisis y aumentar su tasa de ganancia, es lograr la flexibilidad total laboral, impelido por la necesidad de reducir el costo del trabajo. Niega así el pacto social que contemplaba derechos del trabajo y facultaba a actores políticos y sociales a representar, expresar y negociar la defensa de sus intereses (Abramo, 2001)

Las condiciones del mercado laboral existente hoy que producen desempleo, subempleo, una severa caída salarial, mayor informalidad y precarización son causa fundamental del ingreso prematuro de niños, niñas y adolescentes al mundo del trabajo –habitualmente excluyéndolos de la escuela- y también constituyen el marco al que se incorporarán los jóvenes luego de una trayectoria escolar escogida expresamente con el fin de prepararlos para la flexibilidad y desreglamentación, manifiestas en trabajos sin planta o base, sin derechos laborales ni seguridad social. La flexibilidad laboral es la reestructuración del mercado y el proceso de trabajo, en una versatilidad en el diseño y mayor adaptabilidad de la nueva tecnología de la producción que va en aumento. Acrecienta el control de la empresa en la fábrica, intensifica el trabajo, reduce autonomía a los obreros, no incrementa la necesidad de trabajadores ampliamente calificados, ni alienta aumentar las calificaciones o la satisfacción de los trabajadores (Smith, 1989), es decir, no incentiva su formación educativa.

¿Cómo influye esta situación en la educación de las nuevas generaciones? Existe ahora una constante presión sobre los procesos escolares para preparar a niños y jóvenes al nuevo mercado laboral desreglamentado. Se cuestiona constantemente a la institución tradicionalmente formadora de la fuerza de trabajo, la escuela, pues se le exige la capacitación y educación de individuos acorde a las necesidades de la economía y a sus intereses. Se ve a la educación como un gasto y procurando reducirlo al mínimo (OCDE, 2010)

Si la trayectoria escolar de los trabajadores marca crucialmente sus oportunidades de empleo (Campillo, 1995), al atacar su formación escolar llegando incluso a su expulsión del sistema, deviene la descalificación de su fuerza de trabajo, abaratándola. El presente texto explica la relación entre desreglamentación laboral y desreglamentación escolar representada por las políticas internacionales contra la educación pública –única a la que pueden acceder niños y jóvenes de la clase trabajadora- que merma la inversión en la formación de la fuerza de trabajo, la reducción de los presupuestos educativos dondequiera, la imposición de la flexibilidad escolar, la educación “de calidad”

adaptando la escuela a las necesidades del capital, la educación pensada desde la economía. Que la calificación del trabajo, la certificación producida y obtenida en el seno del sistema educativo que se mide por el tiempo de formación, sea sustituida por las “competencias”, determinadas por el patrón (Eliard, 2000) Lo que explica las resistencias.

La política internacional del capital hacia la precarización de los mercados laborales y sus efectos en la educación

La flexibilidad, como define Smith (1989) no incentiva la formación educativa de los trabajadores. Al capital le urge desreglamentar totalmente al trabajo, y exige que no haya leyes laborales que lo protejan, ni reglamentos que lo favorezcan. Desde el 2001, en el gobierno de Fox, el Banco Mundial presionaba por la destrucción de los derechos laborales con las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) a la que calificaba como un marco normativo obsoleto, que disgustaba a los inversionistas del Tratado de Libre Comercio en México (Velasco, 25/05/2001). Todo lo que demandaba está presente hoy en las propuestas de contrarreformas a la ley laboral del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y del Partido Acción Nacional (PAN) en el poder.

El marco que la convocatoria del Congreso de AMET nos señala dice: “Como expresiones de la crisis global del empleo, se extiende por todos los rincones del planeta el incremento de los despidos, recortes de personal, paros técnicos, desregulaciones laborales, expansión de la contratación terciarizada, el desempleo y la informalidad. En 2010, éstas constituyen solamente algunas de las expresiones más evidentes derivadas de la crisis sobre crisis que vive el mundo del trabajo. La otra cara de la disminución y precarización del empleo es el cierre de empresas o disminución de sus operaciones; implementación de estrategias empresariales anti crisis, sostenidas en el deterioro del trabajo y de la vida de los trabajadores. Adicionalmente, se sienten los efectos demoleedores sobre el trabajo, derivados de la política económica del Gobierno Federal”

Nos advierten que no es una descripción exhaustiva, que sólo son “algunas de las expresiones más evidentes derivadas de la crisis sobre crisis que vive el mundo del trabajo”; otra expresión de esta situación, que es efecto de la mundialización de la economía y la consiguiente precarización del mercado laboral, es la adaptación de la educación a las necesidades de este proceso, es decir, la educación pensada desde la economía. Y las políticas educativas ordenadas o “sugeridas” en los últimos tiempos de los organismos

internacionales como el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se orientan en este sentido.

De ahí surgen las exigencias de introducir en la escuela pública la privatización, los modelos de “escuelas de calidad”, “la formación para toda la vida”, el estudiante como un “cliente”, la economía del conocimiento, las certificaciones en las universidades públicas, las “competencias”, la competitividad, las adaptaciones a los intereses empresariales, los métodos de la industria en la educación, la prioridad en la educación de las tecnologías de la información y la comunicación y de las carreras tecnológicas, la disminución de los presupuestos educativos y para ciencia y tecnología, etcétera. Ejemplo de todo ello es el documento reciente de la OCDE (2010) de recomendaciones al gobierno mexicano en este terreno.

Desreglamentación laboral, por lo tanto, desreglamentación escolar

Si la escuela forma la fuerza de trabajo y ésta hoy se quiere desreglamentada, pues la escuela debe también desreglamentarse. En la Unión Europea afirman que la educación se debe adaptar “a las exigencias del mundo moderno, los jóvenes deberán cambiar con frecuencia de actividad” (la dichosa “empleabilidad”). Se insiste en los méritos de una “formación a lo largo de la vida”. La escuela, dicen ellos, no puede continuar con el aprender todo una vez por todas (como si eso hubiera alguna vez existido).

A la desreglamentación del trabajo debe corresponder una desreglamentación escolar (Eliard, 2000) Los hechos atestiguan que el desarrollo del aprendizaje, de las estancias en las empresas, las formas múltiples de la inserción de los jóvenes –el contrato a prueba o el de capacitación inicial- vienen a reemplazar los empleos adultos garantizados por los contratos colectivos, y los estatutos se sustituyen por la explotación gratuita de adolescentes. Todo en el marco de un mercado de trabajo cada vez más estrecho y que necesita menos trabajadores calificados.

Pierre Naville (1954) explica cómo al extenderse a todos los sectores de actividad, la tecnología moderna ha entrado en conflicto con los procesos clásicos de formación escolar y profesional, pues la tecnología implica

movilidad, plasticidad de adaptación, universalidad en la metodología y una polivalencia de aplicaciones. .

Un asesor del entonces primer ministro de Gran Bretaña, Tony Blair apunta en un artículo publicado en la revista de la OCDE, *El Observador*:

“En el siglo XX los sistemas de enseñanza pública estaban íntimamente vinculados al estado-providencia: representaban la identidad nacional y preparaban a la población para que contribuyera con la sociedad. Pero estos sistemas fueron producto de la sociedad industrial y del estado-nación, pertenecientes a una época caduca que cedió su lugar a la nueva economía y a la globalización” (Boletín Internacional de Intercambio, 2003)

Los gobiernos recogen todas las directrices de estas reformas: sustituir mediante las competencias las anteriores calificaciones en nombre de la flexibilidad del mercado de trabajo, y con la educación llamada no formal o informal, sustituir el derecho a la escolarización, llevando con ello a la privatización por los servicios públicos de enseñanza. Este es el contenido de la “*formación a lo largo de la vida*” (Eliard, 2000)

Lo que hay detrás del modelo de competencias y la “formación a lo largo de la vida”

Es una constante escuchar la fórmula de “formación a lo largo de la vida”, el aprendizaje continuo, que significa una manera de adaptarse a un mercado laboral precario y sin reglamentaciones y porque el capital lo considera un campo fértil para los negocios con la intervención en la capacitación de los trabajadores.

Se apoyan en las teorías del capital humano, que con el desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) ocupan un lugar fundamental en la “formación a lo largo de la vida”. Se pretende pasar al individuo la responsabilidad de la capacitación y su financiamiento: que a la persona le corresponde mantener su “empleabilidad” a través de la actualización permanente de sus “competencias”, en un mercado laboral con empleos donde priva la inestabilidad. “Cada individuo se convierte entonces en “empresario que busca desarrollar su capital humano”. Los más aptos lograrán avanzar,..., los otros, los que se rezaguen, no tendrán un lugar en la sociedad del saber (Chiche *et al*, 2003:4).

La realidad es que cientos de miles (o millones del 2008 a acá) de empleos desaparecen anualmente, se dan procesos de desindustrialización, caída de

los salarios reales, y la economía produce despidos o precarización de los empleos. Las políticas se orientan, en la educación y la capacitación, como parte de un plan iniciado a principios de los años 70 promovido por el gobierno de Estados Unidos manifiesto en una liberalización extrema de la circulación de capitales, propiciando el desarrollo de la especulación en niveles inéditos, la reducción de los salarios reales en la mayoría de los países, en primer lugar en la Unión Americana, la privatización de numerosos servicios públicos – transportes, telecomunicaciones, energía– (y empresas públicas) y la reducción de los gastos públicos lo que influye sobre el financiamiento y la redistribución del ingreso. (Chiche *et al*, 2003) Lo que afirman en 2003 los autores consultados queda en evidencia hoy claramente con la crisis financiera mundial provocada por la especulación en 2008 que continúa.

Organización Mundial del Comercio (OMC) por un mercado global de servicios educativos

El Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) (al que entró México en 1987) atendía los aranceles y el comercio de mercancías. Eso ya era insuficiente para los organismos financieros del capital, que en 1994 crearon la Organización Mundial del Comercio (OMC) para ampliar sus funciones a los servicios, la agricultura, la propiedad intelectual, que prácticamente incluye cualquier actividad humana. Es el inicio de un nuevo ciclo de liberalización denominado “ronda del Milenio”, para ocuparse en especial de los servicios y la agricultura. Luego del fracaso de la Conferencia de Seattle en 1999, empieza en Doha, Qatar, a principios de 2001, una fecha especial es el año 2003, cuando los países deben presentar sus “ofertas” de liberalización de sus mercados. Las “demandas” fueron presentadas en junio de 2002 (Chiche *et al*, 2003) Digan si no son todas las actividades humanas:

“Un documento de la OMC, *Schedule of Specific Commitments, European Communities and their Member States* (“Calendario de compromisos específicos de las comunidades europeas y sus estados miembros”), informa que hay más de 160 actividades que pueden ser negociadas o en su caso, renegociadas. Entre ellos figuran: educación (enseñanza primaria, secundaria y superior, así como formación profesional permanente), salud humana y animal, comercio (mayoreo y menudeo); construcción y obras públicas, arquitectura, decoración, mantenimiento e ingeniería; finanzas, banca y seguros; investigación y desarrollo; servicios inmobiliarios y crédito para vivienda; servicios de comunicación, correo y telecomunicaciones; audiovisual; tecnologías de la información; turismo, viajes, hoteles y restaurantes; servicios ambientales (limpieza municipal, recolección de basura, saneamiento, protección del ambiente y urbanización); cultura y deporte (espectáculos,

bibliotecas, archivos y museos); editorial, imprenta y publicidad; transporte” (Chiche *et al*, 2003:3).

Se excluyen los mercados públicos, que se negociaban para formar el Acuerdo Multilateral de Inversiones, al cual la reacción de la opinión pública internacional logro detener. En los informes de asuntos económicos y sociales de la época se destaca la reforma a la agricultura, la liberación progresiva de los servicios, en especial el educativo, reemplazar legislaciones nacionales por internacionales, perdida de soberanía nacional con consecuencias en servicios públicos y el derecho laboral, donde la dominante es la OMC y sus imperativos de concurrencia y competitividad (Chiche *et al*, 2003:4). (abrir totalmente sus mercados como hizo México)

Por ese mismo tiempo, las cifras acerca de alfabetización y escolarización que señalan las estadísticas de UNESCO y Banco Mundial son demoledoras: casi 900 millones de analfabetas, más de 115 millones de niños trabajando y sin asistir a la escuela, generalmente en el sector informal, vale decir, en un sector sin reglamentación alguna ni seguridad social. En el marco en que 45% ciento de la población mundial vive con menos de 2 dólares diarios.

La política en educación del Banco Mundial

El Banco Mundial (BM) en 1999 publicó su informe *Education Sector Strategy* en el que define sus estrategias e intervenciones en educación a la que define como parte de su agenda social. Luego en otro documento no duda de que existen agentes extragubernamentales cuyo peso crece y hay que ver cómo integrarlas a las estrategias globales de los países. Agrega que:

“El capital global, susceptible de desplazarse en cuestión de momentos de un punto a otro del planeta, busca siempre oportunidades más favorables, por ejemplo, mano de obra preparada, productiva y de bajo precio y ambientes favorables al mercado y políticamente estables” (citado por Chiche *et al*, 2003:4)

Aclara así la estrategia del BM de convertir a la educación en un sector de inversión rentable para el capital global. Para ello necesita examinar el papel del Estado, crear asociaciones entre los gobiernos centrales y locales y las comunidades, achicar el Estado y que se vuelva un simple facilitador y regulador de la actividad económica. Aunque ahora mayoritariamente se ocupa de la educación básica, que deje espacio para los privados en la educación

superior, la formación y la capacitación. Por ejemplo, en Haití las organizaciones no gubernamentales y religiosas se encargan ya de la educación primaria y el BM los apoya

En otra declaración afirma su “Orientación hacia el mercado”, lo que lleva implícito: a) imponer pago de cuotas y la venta de productos de la investigación, del mismo modo la educación mediante subsidios, contratos y formación de empleados de empresas; b) Intervención del sector privado, de agrupaciones que brindan educación superior, con fines de lucro o no. c) Descentralización regional, delegando poderes del poder central a las administraciones regionales. d) Autonomía de los establecimientos mediante delegación de poderes de diversos órganos administrativos a los establecimientos escolares”.

El Banco Mundial precisa que los conceptos de servicio público y gratuidad no deben aplicarse en educación secundaria y superior, incluso estableciendo pagos selectivos por escolaridad en educación secundaria y en toda inscripción a educación superior. Apoya también la instauración de los vales (*vouchers*) o bonos educativos, que justifican como que “permite a las familias decidir libremente en qué escuela inscribir a sus hijos. (..) son un pago dado por una entidad pública directamente a los estudiantes, los cuales utilizan esos recursos para pagar los gastos de escolaridad en la escuela de su preferencia” (citado por Chiche *et al*, 20003:5)

Las familias pueden aportar más al *voucher* para pagar mejor calidad de educación. Ese sistema existe en numerosos países: Chile, Colombia, Kenya, y algunos estados de la Unión Americana. Calderón la está aplicando con el subsidio decretado el mes de febrero de 2011 de otorgar 13 mil millones de pesos que representa el descuento de impuestos a quienes tienen estudiantes de educación básica y media superior en escuelas privadas (Román, 2011), lo que estimula a la educación privada y lo usa como medida electorera a un sector acomodado que vota PAN.

Las escuelas no reciben fondos directamente del estado y se vuelven dependientes del número de “clientes” que logren atraer y de los gastos complementarios que les pagan. La competencia entre escuelas es así una regla, ya sean públicas o privadas, y naturalmente favorece a la educación privada. Dice John Stuart Mill:

“Si el gobierno se decidiera a exigir una buena educación para todos los niños, se evitaría la preocupación de proporcionársela por sí. Puede dejar que los padres obtengan la educación para sus hijos donde y como prefieran, contentándose con auxiliar a pagar los gastos escolares de los niños pobres, o pagarlos íntegramente a aquellos que carezcan en absoluto de los medios para hacerlo” (citado por Chiche *et al*, 2003:5)

Es el fin de la escuela pública como la hemos conocido hasta hoy.

La legislación internacional sobre la formación de la fuerza de trabajo. La OIT también se adapta.

La Organización Internacional del Trabajo surge en 1919 al final de la primera guerra mundial. Se propone como fin la paz y la justicia social y reúne los convenios internacionales del trabajo, que han sido la base de las diferentes legislaciones laborales en el mundo; se constituye de manera tripartita, con representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empresarios o empleadores. (El drama de la clase trabajadora de México es que ninguno de ellos vela por sus intereses). Cuando son ratificados por un gobierno, se convierten en ley para él (OIT, 1985) Ligados directamente a la formación profesional, es decir, a la formación de la fuerza de trabajo, está el Convenio 142 de 1975 ratificado por México en 1978 (OIT, 2008.1) y la Recomendación 150 de 1975 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (OIT, 1985), puestos en discusión en años recientes 2003 y 2004 en Ginebra y modificados en la asamblea general anual de OIT. Cualquier cambio en los convenios y recomendaciones de la OIT repercuten a escala mundial en las legislaciones de los países miembros, lo mismo si se trata de avances que de retrocesos, como es el caso.

Así por ejemplo la nueva Recomendación 195 de 2004, antes Recomendación 150, adopta todos los conceptos en el terreno de la educación como exige la mundialización (OIT, 2008.1) Conceptualiza lo que entiende por aprendizaje permanente, competencias, cualificaciones, empleabilidad, que antes no parecían en los instrumentos de la OIT, en una clara adaptación a los requisitos de este proceso de la economía mundial, y acorde con esto, recomienda a sus miembros definir políticas de desarrollo de recursos humanos *ad hoc* en una adaptación a las exigencias del capital. Demanda el reconocimiento del papel de los empresarios como formadores, deja de lado puntos tan importantes de la Recomendación 150 donde el centro de la

preocupación era el trabajador, sus condiciones y derechos, su derecho a la formación profesional R. 150...

“A efectos de la presente Recomendación, la calificación **profesional** de los términos **orientación** y **formación** significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales” (OIT, 2008.1).

Otra cosa es la que plantea la Recomendación 195 de 2004, orientada claramente a las necesidades de los patrones, de la mundialización y en detrimento de derechos laborales de la clase trabajadora. Ya no los derechos plenos expresados con claridad y precisión en los convenios y recomendaciones, sino el concepto vago de “trabajo decente” y de “los principios fundamentales de los trabajadores” (OIT, 2008.2). Define el término *competencias*: abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico; utiliza el término *cualificaciones* para designar la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y para el concepto *empleabilidad* explica que se trata de las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, (adaptarse a un mercado laboral cada vez más estrecho) progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2008.2) Es decir, adaptarse a la mundialización (López Limón, 2010)

Esta modificación que se plasma en la Recomendación 195 tiene relación a la vez con los Convenios 122 sobre la política del empleo (1964), el convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios (1974), el 142 sobre desarrollo de los recursos humanos (1975), las Recomendaciones 122 sobre la política del empleo (1964), la 148 sobre la licencia pagada de estudios (1974), la 169 sobre la política de empleo (disposiciones complementarias) (1984) y revisa (OIT, 2008.2) la recomendación 150 sobre desarrollo de los recursos humanos (López Limón 2010).

El diagnóstico de la OCDE sobre la educación en México

En México el gasto en Investigación y Desarrollo es de menos del 0.5% del PIB, contrastando con el 2% de la OCDE o el casi 1.5% de China, Además señala que el acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC), claves en la “sociedad del conocimiento” en México es escaso. La infraestructura de telecomunicaciones es la más atrasada, el servicio telefónico de los más caros, lo cual es vital para las pequeñas y medianas empresas que son el 99% de ellas y algunos servicios de banda ancha son los más caros de la OCDE (OCDE, 2010.2)

Indica que la mitad de jóvenes de 15 años no llegaron al nivel básico 2 de un examen de la OCDE, donde el promedio de no aprobación es no el 50% sino el 19.2%. Señala que la proporción de alumnos de secundaria por maestro, en la OCDE es de 14, mientras que en México es de 32 y es el 6.3% del PIB el que se invierte en educación (Matosas, 2011)

En un severo diagnóstico, critica que el sistema educativo mexicano está por debajo del promedio de los países de esa institución con quien lo compara, señalando que México destina 1500 dólares anuales para educación de cada uno de los 25 millones de alumnos de educación primaria y secundaria, mientras que el promedio es de 7 343 dólares; vaticina que la mitad de esos 25 millones no terminarán sus estudios. Da cuenta de que los profesores están mal pagados, a pesar de que dedican 300 horas más a sus estudiantes con 1047 horas al año, que el promedio OCDE (www.esmas.com, 2010) “La jornada escolar es corta, con tiempo de enseñanza efectiva insuficiente, y en muchas escuelas la enseñanza y el liderazgo son de baja calidad, y el apoyo con el que se cuenta es débil” (OCDE, 2010:4) Estos datos no aparecen cuando se habla de las evaluaciones en los exámenes a los estudiantes que hace la institución.

Tampoco se menciona que la mayoría de los alumnos se encuentran en condiciones de pobreza y algunos millones en pobreza extrema, es decir, en la miseria, y esto empeora. Informan ahora mismo que se sumarán a la pobreza 5.5 millones de personas más por precariedad del mercado laboral, según investigadores del Instituto Tecnológico de Monterrey, en el reporte trimestral de la economía nacional (Poy, 2011) Al tiempo que el Banco Mundial acaba de

declarar que México se recupera, pero sin empleo, a diferencia de los demás países de América Latina (González, 2011).

Para el papel de los docentes habla de establecer estándares claros de formación inicial docente, contrato a prueba inicial de alta calidad, profesionalizar la selección, contratación y evaluación de docentes. Consolidar el papel de los directores escolares, facilitar la autonomía escolar con estructuras de apoyo y garantizando la participación social. “Las escuelas necesitan tener una fuente de financiamiento estable que responda a sus necesidades específicas” (OCDE, 2010: 3) ¿A qué se refiere? Si por ley el estado es a quien corresponde esa tarea.

El desmantelamiento del sistema de educación pública y la destrucción de los derechos laborales de los trabajadores de la educación.

Siendo la escuela quien da acceso al saber, socializa y forma la fuerza de trabajo, el capital le exige ahora capacitación y educación de individuos acorde a las necesidades de la economía, adaptando la escuela a las condiciones históricas de la valorización del capital, no a las necesidades sociales (Boletín de Intercambio 1, 2003). El capital impone internacionalmente su política, luego acusa: “la escuela no está preparando para la vida”, cuando la discordancia fundamental está entre la escuela y las necesidades de un capitalismo en decadencia. ¿Hay que adaptar la escuela a las necesidades del capital o a las de la sociedad? ¿Es la educación una mercancía? ¿Qué relación hay entre este ataque a la escuela pública, la desreglamentación laboral, la desreglamentación escolar y las reformas a las leyes laborales? (López Limón, 2010)

Con el Acuerdo para la Calidad de la Educación (ACE) pactado entre el gobierno de Felipe Calderón y Elba Esther Gordillo, dirigente vitalicia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) en mayo de 2008, se acelera el proceso de ataques a la educación pública y a los derechos laborales de los agremiados del SNTE (CNTE, 2010).

En octubre de 2010 se publica en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Senadores el Decreto que reforma y adiciona 24 artículos de la Ley General de Educación, en la cual el ACE es elevado a ley para darle una base jurídica a la

política educativa. Sin modificar ni una coma, dice la CNTE, de los artículos 3º. Y 31 constitucionales -ni la Ley Federal del Trabajo, agregamos, ni las Condiciones Generales de Trabajo del sindicato- se establece como requisito único para ingreso, promoción y definitividad (base) el examen de oposición, (haciendo a un lado el escalafón) la contratación temporal por no más de seis meses, con el riesgo de que no se prorroguen, la compactación de grupos que significan mayor carga académica y administrativa, el ataque contra el normalismo por el enfoque en competencias, la reducción o eliminación de turnos (en especial vespertinos), que han traído consigo despidos, la reducción o cancelación de contenidos esenciales de la historia, ciencias, la técnica, ética, filosofía, el arte, y a denostar labor educativa. Todo para dar impulso a la educación privada (CNTE, 2010).

Las competencias adquiridas por los maestros deberán ser certificadas, ordena, se otorgan estímulos que dividen a los maestros y cancelan lo de “a trabajo igual, salario igual”, la SEP dispone revisiones y evaluaciones sistemáticas y continuas de planes y programas de estudio sin tomar en cuenta a los docentes, que se establezcan y funcionen los Consejos de Participación Social en la Educación a los que se les dará poder ilimitado para decidir también qué directivo y personal docente y de apoyo a la educación consideran pertinentes., integrados no sólo por padres de familia, por personas de la iniciativa privada, de las iglesias, de las empresas, a decidir sobre asuntos pedagógicos y educativos que desconocen (CNTE, 2010).

Hay que decir que la política de destrucción de la educación pública lleva aparejada la de destrucción de derechos laborales de los docentes en todos los niveles: retroceso en los salarios y las condiciones de trabajo, ataque a sus jubilaciones y pensiones, contratación no mediante plazas sino con contratos por tiempo definido, precariedad en el empleo, entre otros (Herrera Beltrán, 2002)¹.

Las reformas a la Ley General de Educación

Las reformas recientes a la Ley General de Educación en México obedecen a los lineamientos de la OCDE, y de acuerdo con las reformas que se plantean

¹ Declaraciones del subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica Julio Rubio Oca, quien considera que pese al presupuesto austero para 2003, hay mejores expectativas ya que 14 universidades públicas negociaron con sus sindicatos reformas en sus contratos colectivos de trabajo que permitirán ahorros por 40 mil millones de pesos en pago de jubilaciones y pensiones.

en la Ley Federal del Trabajo, destruyen derechos laborales fundamentales como la estabilidad en el empleo, rompen la regla de que “a trabajo igual salario igual”, el derecho a la contratación colectiva entre otros. En 2010 se aprueba la exigencia al trabajador de la educación de presentar exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud de la competencia laboral de manera periódica y sistemática y será un delito oponerse a ellos, y que la permanencia en el empleo dependerá de las evaluaciones, pudiendo llegar al despido.

Establece el contrato a prueba, aun ilegal en la ley laboral vigente, incluso un segundo periodo de prueba, introduce el caballo de Troya de los consejos de participación social, donde intervendrán los particulares, autoridades, los sectores social y productivo, es decir los empresarios y las iglesias, a quienes los maestros tienen que informarles lo referente a sus actividades escolares, y que incluso tendrán el poder de proponer criterios de evaluación óptimos y necesarios a su juicio (El Trabajo 205, 2011)

Modificaciones posteriores continúan la aplicación de las directivas de la OCDE, por ejemplo, el artículo 33 de la LGE se modifica para establecer que (fracción X) “Se otorgarán estímulos a las organizaciones de la sociedad civil y a las cooperativas de maestros que se dediquen a la enseñanza” (SEP, 2011:95) ¡ Es el futuro que nos ofrecen: las ONG (como en Haití) en lugar de las escuelas públicas y los maestros “empleándose a sí mismos” en las cooperativas! Y en el artículo 43 referente a la educación de adultos, a personas de más de 15 años que no han terminado su educación primaria y secundaria, que concluye “Ésta se apoyará en la participación y solidaridad social” (SEP, 2011:97), es decir, el estado deja a un lado su responsabilidad social, que el rezago escolar lo atienda la sociedad.

Cambios en los códigos y leyes laborales para precarizar el empleo

La imposición de estas directrices están asociadas a la exigencia de los capitales y sus organismos financieros que reclaman modificaciones a los códigos y leyes laborales dondequiera, que permitan “legalmente” la precarización de los mercados laborales, pues la mundialización exige bajar a como dé lugar el costo del trabajo, para competir en el encarnizado mercado mundial, echando sobre los trabajadores el costo de su gravísima crisis. Esto ha sucedido progresivamente en infinidad de países. En el caso de México, donde autoridades y empresarios tienen años tratando de cambiar la Ley

Federal del Trabajo (LFT), la opción ha sido aplicar esa precarización en la práctica, aunque sea ilegal.

Actualmente es un tema a debate la presentación en la Cámara de Diputados de las propuestas del PAN y el PRI para la reforma laboral que compiten a ver quien destruye más derechos laborales que están hoy en la LFT. Lo hacen con la aprobación de los líderes sindicales corruptos y de todo el empresariado. Hoy la propuesta del PRI los unifica y cuentan con el apoyo del PAN, Partido Verde y Nueva Alianza para aprobarla, pero las manifestaciones de trabajadores en la calle, la discusión pública de lo que significa la ley y de los expertos laborales y académicos (e incluso de líderes oficialistas) ha obligado al PRI a suspender la acción “aplanadora” de aprobación de la ley y decir que se abre un periodo de discusión de la misma.

De inmediato altos funcionarios del gobierno, como el Secretario de Economía, o del PAN como la líder de la bancada panista en el Congreso (Méndez y Garduño, 2011), o el Consejo Coordinador Empresarial, airados reclaman al PRI ese retiro temporal y le exigen que aproveche que tienen mayoría para aprobar esas contrarreformas. Hasta Felipe Calderón anima a los empresarios –en una reunión a la que asiste- a que vayan a cabildear para presionar a los diputados a que aprueben la reforma (Pérez Silva, 2011)

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD, 2011) precisa: la propuesta del PRI legaliza el contrato a prueba, el de capacitación inicial y el de temporada que hoy no existen en la LFT. También la subcontratación de trabajadores (“outsourcing”) donde un contratista contrata y paga al trabajador, pero éste presta a otro patrón sus servicios, lo que sirve para pagar salarios miserables sin prestaciones ni seguridad social. Autoriza el trabajador “milusos” que tendrá que realizar tareas “complementarias” - que antes desempeñaban otros trabajadores despedidos- por el mismo salario, y el pago por horas, ya no por jornada laboral. Facilita y abarata los despidos. En seguridad social, la Tabla de enfermedades de trabajo y la Tabla de valuación de incapacidades permanentes, que hoy están en los artículos 513 y 514 de la LFT, se sacan de ella y ahora son clasificación sólo administrativa, no derechos laborales básicos (ANAD, 2011, (Lozano, STPS, 2009), (Gaceta Parlamentaria 3218-II, 2011)

El Centro de Investigación Laboral y Asistencia Sindical (CILAS) dice que la contrarreforma del PRI significa legalizar la violación de derechos laborales. (CILAS, 2011)

Apenas ahora se empieza a informar y alertar a la población trabajadora, y al respuesta ha sido inmediata para exigir el retiro de esta contrarreforma laboral. Si se modifica la LFT, que es el “piso” de todos los contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, éstos también se modificarán en perjuicio de los sindicalizados. Para los jóvenes significará laborar en empleos “legales” precarios sin derechos, seguridad social ni estabilidad. Ya se vio claramente: la movilización en las calles contra la reforma laboral y su discusión pública obligó al PRI a retirarla momentáneamente, ése es el camino para detenerla.

¿Cómo nos ha ido en esta globalización impuesta?

El investigador de la UNAM Arturo Huerta aclara: “La globalización coloca a todos los países en un solo mercado como si todos tuviésemos igualdad de condiciones productivas y financieras para hacerle frente a tal proceso” (Huerta, 2001:7) y agrega que los países con menores niveles de productividad y competitividad siempre pierden en un contexto de economía abierta al enfrentarse a países que cuentan con productividad por arriba de la media internacional. Entonces entrar a esta globalización impuesta presenta un peligro para las economías débiles y las ata a los vaivenes del comportamiento del capital internacional, como se ha visto.

La aplicación de estas políticas reduce la participación del Estado en la economía, transformando al sector privado en el centro como rector de la economía; como ya sabemos por la experiencia, la inversión privada se va a los sectores más rentables y de ganancia a más corto plazo, fundamentalmente fuera de la esfera productiva (Huerta, 2001) (es decir a la especulación), así pues esta política atenta contra el sector productivo (Reuters, 2011), el bancario y los fundamentos económicos.

En una interesante discusión teórica abierta que, desafortunadamente no hay ahora la oportunidad de abordar, Sánchez Daza (2009) propone discutir la pertinencia del concepto de *economía del conocimiento*, su ubicación histórica, capitalismo global y conocimiento, las consecuencias de la apropiación (privada) del conocimiento (que es un producto del gran colectivo social) sobre la innovación, Propone analizar en qué sentido la *economía del conocimiento*

implica (o no) una transformación de las relaciones sociales y de instituciones, como las educativas y de investigación, las laborales, etcétera. Le preocupa, entiendo, la subordinación de la ciencia y del trabajo al capital que se da en este modelo y qué perspectivas para la región. Se pregunta si esta economía del conocimiento profundiza o disminuye la brecha entre los países, si da lugar a una nueva división internacional del trabajo, cómo nos integramos a ella “¿en qué sentido se trastoca la polarización económica, profundizada por la economía capitalista global?” (Sánchez Daza, 2009:24)

Refiriéndose a este crecimiento que se demanda a los países, el doctor Sánchez Daza apunta en un texto sobre la nueva economía o economía del conocimiento: “Reconocen que este tipo de crecimiento presenta amenazas para los empleos, la necesidad de la recalificación de la mano de obra y afecta al conjunto de las actividades de la sociedad”, entre ellas, ni duda cabe, a la educación.

En el enfoque de competencias se ha impuesto como política internacional a los sistemas educativos ha predominado la visión empresarial, sesgándola hacia las competencias laborales, en especial las más redituables. Este modelo “poco ayuda o no es suficiente para que los individuos cuenten con la formación que se requiere no sólo en el ámbito laboral sino también individual y social. Y es que aunque no se quiera hablar de ello, la lucha de clases sigue estando presente” (Martínez de Ita y Aguilar, 2009:89) Junto a la consolidación del proceso de globalización, es decir, de la interconexión de las actividades económicas a escala mundial, la educación adquiere una importancia como fuente de desarrollo y crecimiento de los países, que buscan imponer por completo el modelo de la educación como mercancía. Las tendencias de la mercantilización y el gerencialismo en las instituciones educativas, tratan de imponer esos esquemas al proceso educativo y su predominio lleva a la preparación de profesionistas estrechos no aptos para comprender y cambiar su entorno, pero que puede y debe ser superado mediante la formación humanística (Martínez de Ita y Aguilar, 2009). La pregunta sería ¿es posible que convivan armónicamente modelos opuestos?

En este proceso hay quienes alegan que los términos del capitalismo se han transformado y que ahora el centro no es la relación capital y trabajo, sino que

el centro es el conocimiento. Eso quisieran. Los autores consultados discrepan, hablando de la relación directa educación y trabajo:

No obstante la profundidad y magnitud de los cambios que se han dado en el mundo del trabajo como resultado del desarrollo científico tecnológico, consideramos que hay dos cosas no debemos perder de vista: la primera es que la relación capital - trabajo sigue siendo fundamental en las relaciones sociales de producción en nuestras sociedades, esto quiere decir que la lógica de la ganancia sigue vigente; y la segunda cuestión es que esos cambios no están presentes con la misma magnitud y profundidad en todas las sociedades, esto depende del contexto histórico, de los acuerdos entre los diferentes sectores, en pocas palabras, de la lucha de clases en cada sociedad (Martínez de Ita y Aguilar, 2009:100)

La educación como mercancía, ya no como derecho

Recordemos las discusiones que desde muchos años atrás se planteaban cuando se hablaba de “la calidad” en la educación, de la “excelencia”, de la copia del modelo del toyotismo de los “círculos de calidad”. Desde entonces Pablo Latapí (1995), estudioso del hecho educativo, se preguntaba: la calidad ¿para quién?, ¿en base a qué valores?, criticaba desde entonces la carga productivista que “cosifica” al alumno y sus aprendizajes, con esta idea de calidad, semejante a la “excelencia” como ideal educativo. Así lo expresa: es “...una excelencia perversa; se transfiere a la educación con asombrosa superficialidad, un concepto empresarial de “calidad”, el cual puede ser una técnica exitosa para producir más tornillos por hora y venderlos a quien los necesite (y a quien no también), pero que no puede ser una filosofía del desarrollo humano”.

El año 2000 se planteaban dudas y recelos respecto al modelo de educación propuesto desde entonces por la OCDE. Y que siguen siendo vigentes tras tantos años de su aplicación en el país. Acorde a las exigencias de la mundialización, se habla ahora de la “sociedad del conocimiento”, o de la “era de la información”, o la “economía intensiva de conocimiento”; la realidad es que nadie sabe a ciencia cierta sus consecuencias, pero es un producto de la globalización, señala Latapí, quien explica que un documento presentado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la cual México es miembro, destaca la importancia decisiva del conocimiento para las economías de mercado, discute qué conocimiento será relevante para la productividad y la innovación y la necesidad de administrarlo racionalmente. Todo para concluir que el cambio de paradigma en la educación es un

imperativo –dice la OCDE- , con un enfoque racional, pragmático y articulado a la revolución informática para rediseñar la educación (Latapí, 2000) Cuestiona:

Criticamos que se pretenda conformar la educación futura a partir de un concepto de conocimiento muy limitado, sólo el útil y aplicable, el que sirva a la economía: que se ordene el sistema educativo incluyendo sus niveles básicos, exclusivamente a la productividad y no a la realización integral de las personas, ayudándolas a buscar la plenitud de significados de su existencia (...) La educación es ante todo, para aprender a pensar” (Latapí, 2000)

Cita a De la Fuente, entonces rector de la UNAM, quien ante el planteamiento de la OCDE define: “Educar es formar seres humanos libres, sensibles, autónomos, críticos y creativos, aptos para el ejercicio consciente de la democracia y para enriquecer la tradición cultural en que están inmersos”. Concluye que si la educación es un bien público, no puede estar sujeta a las leyes del mercado.

Esa discusión, como vemos, continúa hasta nuestros días. Una nota periodística de poco tiempo atrás informa que De la Fuente fue elegido presidente de la Asociación Internacional de Universidades, organismo que agrupa las más prestigiadas universidades del mundo precisamente por “su clara oposición a la mercantilización de la educación superior”. Esta agrupación se pronuncia por que “la educación no puede quedar en manos de los mercados y que de ninguna manera debe ser considerada como un simple servicio de carácter comercial” y explican que la mercantilización agrava la enorme desigualdad e inequidad en el acceso a la educación superior. (Martínez, 2008)

También un documento reciente elaborado por expertos para la discusión promovida por la UNESCO “Tendencias de la educación superior en América Latina y El Caribe” alerta sobre los riesgos de ajustar el conocimiento al modelo económico de acumulación privada y seguir sólo los parámetros de calidad que impone la economía global; indican que el referente de la universidad es la sociedad y no el mercado. Señala que en un modelo de globalización, donde predomina la exclusión de grandes sectores de la sociedad, que fomenta la pobreza, hambre, violencia, analfabetismo y depredación de la naturaleza, “la universidad (...) debe enfrentar graves retos, como un nuevo tipo de exclusión en todo lo relacionado a nuevas tecnologías de la información, que perfilan mayor desigualdad entre quienes lo tienen todo

y aquellos que en rigor están excluidos del mundo del trabajo la educación, la ciudadanía, y con ello, de cualquier posibilidad de vida digna” (Poy, 2008)

Es preocupante, volviendo a lo que afirma Latapí, la desigual distribución del conocimiento en México y los procesos de exclusión educativa que ocultan conflictos de poder; diferencia las racionalidades de la empresa y de la universidad: una está por la ganancia privada y vive para el mercado, la otra, para la formación humana. Habla del significado social del conocimiento: “Las lealtades y responsabilidades de la universidad, sobre todo la pública, miran hacia los bienes públicos y los valores colectivos, su rentabilidad es social” concluye. La postura de la OCDE sobre la educación superior, dice Latapí, no son “inocuas discusiones académicas”, ni las transformaciones educativas ni las tecnologías de información son neutrales y sólo técnicas, son parte de un proceso de legitimación doctrinal planetario tendientes a imponer una determinada visión de la educación.

“La OCDE se ha sumado al Banco Mundial, al Fondo Monetario Internacional y a otros organismos internacionales en el propósito de conformar los sistemas educativos y orientar la revolución informática de acuerdo con los intereses de las economías dominantes. Le preocupa que el mundo en desarrollo se quede demasiado atrás, que su fuerza de trabajo no resulte funcional a la globalización económica ...” (Latapí, 2000)

Lo que nos queda claro es la estrecha relación entre la mundialización de la economía al servicio del capital, la desvalorización de la fuerza de trabajo manifiesta en la precariedad de los mercados laborales, en esta era marcada por la flexibilidad y la desreglamentación laboral y la destrucción de los sistemas de educación pública en proceso por considera a la educación como un “nicho” de negocios y de ganancias y no un derecho. Es inaceptable que el Estado abdique de su responsabilidad social de garantizar el derecho a la educación a toda la población trabajadora del país, como lo es permitir la destrucción de sistema de educación pública y de sus derechos laborales y democráticos. Destruirlos es destruir la nación mexicana porque son parte y sostén de la soberanía nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANAD (2011), *No a las reformas laborales del PR I y PAN*, Boletín de prensa 16 de marzo de 2011, México, DF

Boletín de intercambio No. 1 de la Conferencia Internacional en Defensa de la Educación Pública (2003), París, Francia

Campillo López, Marcia Isabel (1995), *La conformación laboral de empleados telegrafistas y bancarios mexicanos. Orientación profesional y sentido del trabajo. Un estudio comparativo*, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México.

CNTE (2010), *Boletín de Información de la CNTE* No. 13, Noviembre 2010, Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, México.

Chiche, Bruno, coordinador (2003), Francois Chaintron, Claude Charmont, Michel Eliard, Nicole Florènce, Michel Landron, Jacques Paris, Bernard Rey, Cristine Rocher, Danièle Salamand, Michel Serac, Hubert Whitechurch, André Yon, *¿Hacia la privatización de la escuela?* Tercera parte, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera, París, Francia.

CILAS (2011), "Llama CILAS a trabajadores a rebelarse contra reforma laboral que legaliza la violación de derechos laborales", *Centro de Investigación Laboral y Asistencia Sindical*, México, DF

Eliard, Michel (2000), *La fin de l'École*, Education et formation, Presses Universitaires de France, Paris, France.

El Trabajo, número 205, "Educación. Contrarreformas laborales", Abril 2011, *El Trabajo*. Organización Socialista de Trabajadores, Sección Mexicana de la IV Internacional,

Gaceta Parlamentaria del Congreso de la Unión (2011) "Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo que presenta el Grupo parlamentario del PRI", Año XIV, número 3218-II, Jueves 10 de Marzo.

Herrera Beltrán, Claudia (2002), "Busca la SEP que no decrezcan los fondos para universidades públicas", *La Jornada*, 22 de Octubre de 2002.

Huerta, Arturo (2001), "Globalización, vulnerabilidad, recesión y alternativas", *Economía Informa* no. 297, Mayo, UNAM, México.

Latapí Sarre, Pablo (2000), "La OCDE y el futuro de la educación", *Proceso* No. 1248. 1 de Octubre.

Latapí, Pablo (1995), "En defensa de la imperfección", *Proceso* No. 997, 11 de Diciembre.

López Limón, Mercedes Gema (2010), "Flexibilidad y desreglamentación laboral, política internacional y sus efectos e la educación", en González Villanueva, Leonor, compiladora, *La educación en México: continuidad, cambios y perspectivas*, Universidad Autónoma del Estado de México.

Lozano Alarcón, Javier (2009), "Hacia una Reforma Laboral para la Productividad y la Previsión Social", Foro "México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer?", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

Martínez de Ita, María Eugenia y Miguel Ángel Aguilar Aguilar (2009), "La relación Educación-Trabajo", en Sánchez Daza, Germán, editor, *América Latina y El Caribe en la Economía y Sociedad del Conocimiento. Una revisión crítica a sus fundamentos y políticas*. CLACSO y BUAP.

Martínez Cristo, Néstor (2008), "La educación, un bien público", *La Jornada*, 21 de julio, México.

Matosas, Roberto. http://matosas.typepad.com/esculeas_que_piensannaci/2007/12/todospodemos-a.html, consultado 10 de abril de 2011.

Méndez, Enrique y Roberto Garduño (2011) « Recula el tricolor porque vienen las elecciones en el Edomex : Vásquez Mota », *La Jornada*, 13 de abril.

Naville, Pierre 1. (1954), *La vie de travail et ses problèmes*, Libraire Armand Colin. Paris, France.

OCDE (2010), *OCDE: Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación en las escuelas mexicanas*, OCDE.

OECD (2010.2) *Perspectivas OCDE: México. Políticas clave para un desarrollo sostenible* www.oecd.org/dataoecd/63/10/46228108.pdf , consultado 19 de marzo de 2011.

OIT (2008. 1) "Formación profesional. Normas de la OIT. Recomendación 150. Sobre el desarrollo de los recursos humanos. 1975", Sitio web www.oit.org.pe/portal, consultado 17 de junio de 2008

OIT (2008. 2), "Formación profesional. Normas de la OIT. Recomendación 195. Sobre el desarrollo de los recursos humanos. 2004", Sitio web www.oit.org.pe/portal, consultado 23 de julio de 2008.

Organización Internacional del Trabajo (1985), *Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1985*, OIT, Ginebra.

Pérez Silva, Ciro (2011), "Impulsen la reforma laboral, invita Calderón a los empresarios", *La Jornada*, 12 de abril.

Poy Lozano, Laura (2011), "Se sumarán a la pobreza 5.5 millones de personas por precariedad en el empleo", *La Jornada*, 13 de abril.

Poy Lozano, Laura (2008), "Debe ser la sociedad el referente de las universidades, no el mercado: expertos", *La Jornada*, 23 de mayo.

Reuters (2011), "OCDE: trabajan mexicanos en promedio 10 horas al día", *La Jornada*, 13 de abril.

Román, José Antonio (2011), "Pide Narro presupuestar para una década e invertir más recursos", *La Jornada*, martes 22 de febrero.

Sánchez Daza Germán (2009), “Economía basada en el Conocimiento. Una revisión a sus fundamentos”, en Sánchez Daza, Germán, editor, *América Latina y El Caribe en la Economía y Sociedad del Conocimiento. Una revisión crítica a sus fundamentos y políticas*. CLACSO y BUAP.

SEP (2011) DECRETO por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Educación, *Diario Oficial*, viernes 28 de enero de 2011, México.

Velasco, Elizabeth, (2001), “Conquistas laborales, *cuña impositiva* para empresas y molestias a socios comerciales”, *La Jornada*, 25 de Mayo.

www.esmas.com , Fuente: Noticiarios Televisa (2010), *Critica OCDE sistema educativo en México*, consultado 13 de marzo de 2011.

www.oecd.org/dataoecd/63/10/46228108.pdf , consultado 13 de marzo de 2011.

LA ÉTICA ¿FACTOR DE GARANTÍA EN LA SALVAGUARDA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO?

SALVADOR RODRIGUEZ LUGO

En la búsqueda de encontrar la manera mas adecuada de considerar la respuesta al cuestionamiento formulado, referente a la efectividad de la ética como factor de garantía para salvaguardar los derechos del trabajador, dentro de un proceso que caracteriza a esta época identificado con la denominación de Economía del Conocimiento; la respuesta puede ser formulada de manera inmediata, con una consideración meramente intuitiva, sin embargo es preciso analizar de fondo un marco teórico conceptual para responder de modo objetivo y con fundamento a ésta inquisitoria.

Considero apropiado descomponer en sus partes este planteamiento concibiendo tres marcos para explicar los alcances de mi propuesta y de esta manera indagar el campo de concurrencia de la ética, el de la economía del conocimiento y el del trabajo, explicando su influencia en la vida práctica, relacionándolo con el tema de este congreso y la reflexión de la mesa en particular.

ANTECEDENTES.-

Nos ha tocado vivir una época que se caracteriza por un común denominador: la confusión ideológica, la cual se extiende a otros diversos campos del quehacer humano, quizás, provocada por las innumerables argumentaciones que se divulgan para sostener posturas y justificar posiciones de poder en cualquiera de sus manifestaciones; recurro a la propuesta de Max Weber, al definir al poder como la facultad de imponer a otro nuestra voluntad. El hombre con su tendencia a identificar períodos en la evolución de su existencia y ubicarlos en un espacio temporal ha denominado a este período como el de la posmodernidad, desafortunadamente caracterizado en sus aspectos negativos por una desvalorización, por una ausencia de ética en las acciones, en el pensar, en el ser y en el convivir como lo considera Delors (1998) cuando expresa:

“En todas las épocas, las sociedades humanas han experimentado conflictos capaces, en los casos extremos, de poner en peligro su cohesión. Sin embargo, no se puede dejar de observar hoy día en la mayoría de los países del mundo una serie de

fenómenos que denotan una crisis aguda moral y del vínculo social... No se trata sólo de las disparidades que existen entre las naciones o entre las regiones del mundo, sino de fracturas profundas entre lo social, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo”¹.

En uno de los ámbitos de desarrollo del hombre donde se ha resentido, de manera grave esta crisis es en el del trabajo, expresada de manera objetiva en el preámbulo de este Congreso: la Economía del conocimiento y el Trabajo, ¿porqué ese especial interés?, cabe en nosotros una respuesta, pudiendo decir, que por las innumerables posturas interpretativas que se han vertido a lo largo y ancho del orbe, evidenciando desplantes antagónicos en sus argumentaciones, para justificar unos, con una actitud apologista, la defensa de la producción, con un sospechoso discurso proteccionista del desarrollo de la tecnología, del avance científico, remarcando la necesidad de la capacitación permanente y de la evaluación del desempeño laboral; por otro lado se escuchan voces en defensa del trabajo vinculado al ser humano, apoyándose en una consideración de valores, de los derechos humanos, del respeto a la dignidad humana; posturas, al parecer de irreconciliable posición, que paradójicamente invocan a la ética como soporte en la concreción de sus postulados y en el desarrollo de las relaciones laborales.

A pesar de que la referencia, de observar principios éticos que se da en documentos elevados a recomendaciones internacionales, tanto en reuniones de organismos patronales, como de trabajadores e inclusive en encuentros gubernamentales, la interpretación que se hace de ellos, se presta a subterfugios en su culminación, que dificultan y evitan hacerlas realidad en los hechos.

Cuando tratamos de definir el marco conceptual de La Economía del Conocimiento, nos encontramos con un caudal de términos, que si bien, cronológicamente no se extienden con vastedad en el pasado, son ricos

¹ Cit. por Ramos Crespo, María Guadalupe, ponencia, *Modelo Instruccional, estrategias didácticas para la educación en valores EDEV*. <http://sevicio,bc.uc.edu.ve/educación/revista/a1n17/1-17-12.pdf>.

semánticamente por la dinámica que caracteriza a este universo cognoscitivo; por su parte, el campo del trabajo pudiera dar la impresión, en su conceptualización, que se ha quedado varado en una idea de tradicional confrontación de clases sociales, con un decremento en logros en perjuicio de los sujetos vinculados al trabajo- mano de obra, cuando la realidad demuestra que el proceso y factor trabajo se han transformado, si bien no siempre de manera positiva, han logrando un reconocimiento y respaldo jurídico que los mantiene vigentes en un nivel de importancia básica para el desarrollo social.

ECONOMIA DEL CONOCIMIENTO o ECONOMIA BASADA EN EL CONOCIMIENTO (EBC)

Para explicar este concepto, se han formulado un sinnúmero de definiciones cuyos elementos comunes los podemos caracterizar como: conocimiento que se utiliza preponderantemente para generar valor y riqueza, transformándolo a información.

Una de las particularidades fundamentales de este proceso radica en que no genera valor directamente al transformar información, sino que crea valor añadido en los procesos en que participa, sea en su creación o transformación. Un concepto que ha adquirido carta de ciudadanía en este proceso, cotizándose en altos índices económicos es el de Know-how, identificable como herramientas o medios de producción para producir a su vez, o más conocimiento o productos y servicios con un valor agregado, útil y cuantificable para la sociedad.

Este nuevo proceso de producción situado en la economía y calificado con el distintivo del conocimiento, ha revolucionado a las actividades productivas obligando a replantear paradigmas que se consideran superados por una visión de obsolescencia, así, los campos específicos de la economía, sociología, política, etc., están replanteando sus conceptos básicos para adaptarlos a una actualidad que está siendo rebasada por la realidad en los hechos y que se identifica, en ocasiones, casi como de ciencia ficción debido al uso de uno de sus instrumentos generadores del cambio: la computadora electrónico- digital.

A pesar de los avances científico-tecnológicos que se viven, no se pueden negar las curvas descendentes que afectan a la economía, apareciendo, en ocasiones, cada vez

con más frecuencia voces que llaman a salvar al capitalismo vinculado, con comprensible intensidad, a la generación del conocimiento.

En el plano económico-político, las relaciones obrero-patronales están siendo obligadas a modificar su normatividad de acuerdo a condiciones impuestas por procesos que rebasan artificialmente la previsión proteccionista laboral. Los países resienten cada vez, con mas frecuencia, la necesidad de invertir en el desarrollo de la investigación como una oportunidad de vincularse al desarrollo y a la independencia económica; resultado de recomendaciones, la educación se vuelve prioritaria en la atención gubernamental, un campo que exige la atención oficial es el de conformar sistemas de innovación para garantizar el desarrollo de los países, sin embargo, a pesar de declaraciones y firma de convenios de intercambio y colaboración, pareciese que todo queda en el campo de las buenas intenciones sin concretar los propósitos que animan el asentimiento oficial.

En la lectura de literatura relacionada con la economía., se reconoce en el desarrollo y avance de la electrónica e informática uno de los pilares del boom de la globalización, aduciéndose que ha surgido “una nueva división del trabajo” basada en cadenas globales de producción asignando, en consecuencia, una estructuración artificial y compleja con actividades realizadas por contingentes cooptados por medio de la subcontratación y similares- entre productores, distribuidores y compradores. Una máxima se mantiene en el campo de producción, expresada en los siguientes términos: “La rentabilidad del conocimiento sólo es posible cuando éste se ha codificado, transformándose en conocimiento codificado (modelo, reglas generales, etc.) y quedando disponible para que algún agente trabaje con ello, en su beneficio individual o colectivo².”

Aunque pudiera sonar reiterativo, el conocimiento ha adquirido una importancia capital en los indicadores de desarrollo de los países, por ello, con frecuencia leemos en los titulares: “Hoy, el producto interno bruto (PIB) de algunas naciones está identificado con actividades productivas generadas por el conocimiento y la investigación, en un 80%”. Refiriéndose a la importancia de la economía del conocimiento se afirma que ésta “promueve una redefinición de los factores de la producción, debido a que son los factores causantes de la agregación de valor en una sociedad”. También se le atribuye la incorporación de valores sociales a lo económico. Dentro de la literatura referente a la Economía del Conocimiento se define como: una *explicación*,

² "http://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa_del_conocimiento

*contabilidad y gestión estratégica de la totalidad de elementos de valor percibidos y apropiados por una sociedad*³. Para algunos, La Economía del Conocimiento denota una transición hacia una producción basada en la ciencia y la tecnología, requiriendo para ellas una inversión creciente en investigación de tecnologías avanzadas y/o educación superior.

A pesar de los buenos augurios que pudieran expresarse respecto de los avances de la economía del conocimiento, existen voces que advierten de la necesidad de integrar todo el caudal cultural de un pueblo para medir el real avance, y no sólo considerar al aspecto tecnológico como referente único para una valoración; traigo a colación el pensamiento de Taichi Sakaya, a quien se le identifica como el padre de la Revolución Industrial japonesa, autor de la obra *The Knowledge Value Revolution or a History of the Future* (1985) y de quien se afirma que: *“vió con claridad hace 20 años lo que aún hoy pocos alcanzan a ver: que el producto económico de una nación es resultante de todos los elementos de valor que se expresan en una sociedad. Que para fundar el desarrollo sostenible de una ciudad o región se requiere tanto capital racional como emocional, financiero como relacional, tecnológico como cultural. Que no es la acumulación de capital —el crecimiento— sino el balance del mismo —el desarrollo integral— lo que brinda identidad, salud, cohesión y viabilidad futura a una sociedad y lo que constituye, por tanto, la verdadera riqueza de las naciones”*⁴.

EL TRABAJO.-

Para poder identificar el objeto de estudio se recomienda definirlo, no obstante para definir al trabajo nos encontramos con un sinnúmero de propuestas, según sea la disciplina científica que lo aborda o la posición ideológica o política de quien la propone, una definición clásica la expresa como “la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos”; trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra según unos etimologistas deriva del latín *tripaliare*, que significa torturar; quizás por ello se mantiene la idea de que trabajo se relaciona con el sufrir o el esforzarse. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes y servicios.

³ Véase *transferencia* No. 65, pp. 24-26.

⁴ Carrillo, Javier, *Que es la Economía del Conocimiento*, http://www.sistemasdeconocimiento.org/producción_intelectual/articulos/que_es_la_EC.pdf.

Erich Fromm en su obra *La Revolución de la Esperanza- Hacia una tecnología Humanizada*, refiere: *“Como sucede con todas las experiencias humanas, las palabras son insuficientes para describir la experiencia. Rubén Delgado Moya, abunda:” Y esto es lo que ha sucedido con el trabajo humano, del que, por habersele cubierto con tantas palabras, no se ha podido saber en realidad cual es su verdadera naturaleza, o sea, el auténtico fin para el cual fue hecho, de ahí la dificultad que entraña proponer la etimología, el concepto y la definición del trabajo”⁵.*

Al pretender establecer una síntesis histórica acerca del trabajo, considerando nuestra cultura occidental, observamos que en la Grecia clásica el trabajo manual era visto como un actividad propia de las clases bajas, no podemos obviar la reputación “aristocrática” y selectiva social que caracterizaron a las ciudades griegas; con una consideración hacia las culturas que influyeron de una manera u otra en nuestro desarrollo, nos referiremos a la fuerte influencia judeo-cristiana, la cual en su origen consideró al trabajo como una maldición surgida de Jehová por la desobediencia de Adán; sin embargo en una posición conciliadora, con una interpretación teológica, el trabajo adquiere un rango de expiación de culpa y con el logro para obtener el pan con el sudor de su frente, da la oportunidad al ser humano de una reconciliación con Dios; el trabajo a través del tiempo sufrió vaivenes, los cuales fueron determinados por la posición social que guardaban los trabajadores, frente a grupos, clases, familias o corporaciones que detentaron y acumularon riquezas.

Gracias a la reflexión y la revalorización de la naturaleza y fin del ser humano se logró una reconsideración del papel y trascendencia del trabajo, me parece importante transcribir los siguientes conceptos respecto de la importancia del trabajo:” *Puede decirse que el trabajo da a la persona firmeza y constancia, tanto en su juicio como en su pensamiento y, sobre todo, en su voluntad, en virtud de que cuando el hombre trabaja, no puede hallar el mundo absurdo, puesto que, con su trabajo, le da a aquél, precisamente su significación. Se ha expresado sobre el particular, que el ser humano adquiere consistencia al trabajar, y que esta consistencia es la que en realidad le da sentido a su vida, De ahí la importancia que ahora tiene el derecho al trabajo como un derecho esencialmente social. Reivindicador de la especie humana”⁶.*

La exigencia de respeto a la condición y dignidad humanas ha dado origen a un movimiento de protección de los derechos humanos, lográndose juridizar el reclamo,

⁵ Delgado, Moya, Rubén, *Filosofía del Derecho del Trabajo*, Ed. PAC, México, 1993, p.133

⁶ *Ibid.* p.134

ésta, quizás, es la razón de que ahora, con gran certidumbre se hable de la dignidad del trabajo y del deber del trabajo, invocando que el trabajo es un valor ético-jurídico conferido al hombre⁷.

Jorge Friedman formula la siguiente definición:” El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad”⁸.

Para Cabanellas, el trabajo en materia jurídica es: “La prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia”.

La OIT, ha promovido un concepto complementario al de trabajo, incorporándole algunas características que aseguren una mejor calidad de vida al trabajador, si bien esta definición es un concepto en constante construcción, los elementos que la califican son los siguientes: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

A esta caracterización del trabajo lo califica como trabajo decente, definiéndolo en una primera propuesta de la siguiente manera: “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”⁹(primer concepto de trabajo decente 1999); esta definición se ha engrosado con otros conceptos, según nueva definición, una segunda noción de trabajo decente (oit 1999), lo define como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. En una tercera aportación se enriquece el concepto refiriendo condiciones de libertad, equidad seguridad y dignidad humana, todo lo anterior proyecta un interés y un contenido ético, de esta manera se identifican los siguientes contenidos en la concepción de trabajo decente: 1.- Empleos de calidad y en cantidad suficiente. 2.- Ingresos adecuados. 3.- Seguridad en el empleo.4º.- Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad. 5º.- Con respeto a los derechos de los trabajadores.6º.- Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.7º.- Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y

⁷ Véase: Felipe Battaglia., *Filosofía del Trabajo*. Ed, de Derecho Privado. Op, cit. Rubén Delgado Moya, p 134.

⁸ Friedmann, Jorge, *Tratado de sociología del Trabajo*, op. cit. Rubén Delgado Moya, p. 134.

⁹ Espinoza, Malva, *Trabajo decente y protección social*, OIT Chile, 2003.

<http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajo> decente y protección social.pdf.

social.8º.- Con diálogo social y tripartito.9º.- Con protección social en el empleo y en la sociedad.10.- En condiciones de libertad.11.- Con equidad para todos los miembros de la sociedad.12.- Con dignidad¹⁰.

La necesidad de posicionar al trabajo en su justa dimensión ha impulsado a estudiosos de esta materia a acudir a foros de análisis, discusión y determinación política a reclamar un reconocimiento a su importancia no sólo como factor de producción, sino en otros campos de desarrollo humano.

Ahora más que nunca adquiere vigencia la postura de la Delegación mexicana ante la IX Conferencia Internacional del trabajo, para incluir dentro de la Carta de la Organización de los Estados Americanos un capítulo de normas sociales y que fue ampliado en su intención y justificación en el ciclo de conferencias que organizó la Secretaría de Relaciones exteriores en las que expusieron las razones de la Delegación mexicana:

“La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana”.

“El Derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes”.

“En ejecución de estos principios, se dice que en el artículo 29 de la Carta, que el trabajo es un derecho y un deber social y que el hombre tiene derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual”¹¹.

ETICA.-

En documentos relativos al trabajo y a las relaciones laborales, surgidos de encuentros entre patrones y trabajadores, participando invariablemente las instancias de gobierno,

¹⁰ Ibid.

¹¹ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Ed. Porrúa, tomo 1, 1984, p. 108.

en los apartados de recomendaciones se invoca a la ética, como una posibilidad de concretar los acuerdos tenidos

La pregunta que surge de esas recomendaciones es ¿a que clase de ética se refieren?, ¿a que corriente se acogen los participantes de esas reuniones, congresos o encuentros?, desafortunadamente una vez firmados los acuerdos, en la práctica, la realidad es distinta al espíritu que animó la suscripción de esos documentos.

Para el caso particular considero conveniente referirme a tres corrientes del pensamiento ético o escuelas, que son las que campean por sus fueros en el campo específico de las relaciones laborales: el kantismo, el utilitarismo y los derechos humanos.

Cuando hablamos de actos buenos y malos de la conducta del ser humano, invariablemente se utilizan dos vocablos a los que en términos generales se les considera sinónimos: la moral y la ética; sin embargo su alcance es distinto, para efectos de este trabajo consideramos a la moral en un sentido general, como costumbre o practica social en busca de una conducta que diferencie lo bueno y lo malo; en cuanto la ética, ésta es una práctica racional individual, surgida de la libertad y racionalidad del ser humano, de esta manera se podrá hablar de intención moralmente buena pero indefectiblemente se tiene que referir a una conducta éticamente decidida y racionalmente realizada.

En encuentros de empresarios y trabajadores, convocados por el sector oficial, he tenido la oportunidad de entrevistar a algunos asistentes respecto de ¿cual era la ética que se debía seguir para dar cumplimiento a las recomendaciones que se habían suscrito?, las personas con las que me entrevisté destacaron las posiciones de Kant, de Bentham y “de el respeto a los derechos humanos”.

Los seguidores de Kant eran personas mayores de 45 años con formación universitaria quienes habían escuchado de Kant en las aulas, subrayaron como una de las “aportaciones” por parte de este filósofo: el imperativo categórico.

Los seguidores de Bentham, característicamente jóvenes menores de 45 años, tenían un conocimiento sobre este filósofo relacionándolo con el utilitarismo, pero con un sentido de: “generar la mayor felicidad posible para el mayor número de personas

posible”, refiriendo al “mayor número de personas posible” con una identidad hacia sus “similares”.

Por otro lado, se recogió una postura de reclamo a la dignidad de las personas, justificando esta posición la necesidad de respeto a los derechos humanos, si bien invocando una axiología confusa, pretendiendo conciliar una dirección coincidente con las dos posiciones consideradas anteriormente; se observó una tendencia a justificar su actitud, con la argumentación de respetar valores, sin que éstos se dirijan específicamente a una defensa del trabajador en cuanto a su condición y relevancia de ser humano.

De Kant, se acepta en los medios empresariales la adopción de su imperativo categórico “Obra de tal manera que la máxima de tu acción pueda valer al propio tiempo como norma universal de conducta”. Otro de los principios de la conducta que señala Kant, para considerar un acto moralmente bueno y que enarbolan los seguidores del filósofo de Königsburg es el respeto a una intención moralmente buena, como lo prevé y recomienda el imperativo categórico; sin embargo éste reclama como un elemento básico de la conducta humana, el que el ser humano actúe en ejercicio de su libertad y autonomía de la razón tomando como base de su actuar la ley moral, teniendo como norma de su comportamiento el reconocimiento y respeto a la dignidad ajena. A consecuencia de lo anterior los kantianos arriban a la conclusión de que las personas no tienen precio sino dignidad.

Una de las conclusiones a que se llega después de analizar la filosofía de Kant, en su fundamentación de la metafísica de las costumbres, es que la felicidad se logra a consecuencia de un merecimiento a ser felices por el deber cumplido, consolidándose la posición de que la moralidad se desenvuelve en el ámbito de lo interno.

A Jeremy Bentham por su parte, adalid del utilitarismo, se le reconoce por su empeño de “persuadir a sus conciudadanos que el deber del buen inglés no consistía en concebir la legislación como una obra inamovible y perfecta, sino contemplarla como una construcción perennemente reajutable y perfectible, y, por consiguiente, en trabajar para que fuera cada vez más capaz de generar la mayor felicidad posible para el mayor número de personas posible”

Ludovico Geymonat sostiene: “dentro del utilitarismo, una acción es buena cuando es útil, es decir, cuando contribuye a aumentar la felicidad común o a disminuir la común

infelicidad¹². En algunos casos ocurrirá que dicha acción no sólo generará placer, sino también algo de dolor; pero realmente se trata de una buena acción, el balance entre los placeres y los dolores que de ella resulten debe resultar positivo. La moral se reduce, por lo tanto, a un cálculo preciso de los placeres, en el que es necesario tener en cuenta todas las características de éstos: intensidad, duración, certidumbre, proximidad, fecundidad, pureza, extensión. La sabiduría consiste en saber renunciar a un bien presente por uno futuro cuando se logra demostrar, después de sopesarlo bien, que el balance es este último más favorable”.

Es conveniente referirnos a una explicación que se formula respecto del utilitarismo, doctrina ética en la cual en sus postulados se sostiene que la razón no busca fines sino medios para alcanzar determinados fines, el hombre busca el placer y evita el dolor, lo importante son los resultados, por ello se afirma que ante leyes que no proporcionan felicidad en un mayor número de hombres, está justificada la resistencia al poder del soberano y la desobediencia al derecho positivo.

DERECHOS HUMANOS.-

México, siempre ha mostrado apertura a las corrientes del pensamiento que adquieren vigencia en el mundo, de esa manera las ideas de la ilustración permearon en esta nación encontrando eco en las decisiones de una clase influyente en política y en el espacio económico, para gestarse en un movimiento que logró la separación de nuestro país de la metrópoli-España; la consideración del hombre como sujeto de derechos se concretó en ideas de libertad e independencia, que si bien, fueron plasmadas en documentos, una realidad lacerante se mantuvo en el campo y en las ciudades, con un sistema de organización social y económica que se había superado en Europa: el feudalismo.

Nuestro país ha resentido una influencia onerosa en su rumbo y en sus decisiones político-económicas, una lucha permanente se dio entre el pensamiento liberal concretado en la revolución francesa y una corriente conservadora de prácticas, que caracterizaron a la colonia en México, personificada en un clero político de fuerte ascendiente en la sociedad mexicana dirigente, aliado con una clase social empeñada a mantener una atmósfera aristocrática, cuyos actos se materializaron en los ámbitos de la política y de la economía.

¹² Geymonat, Ludovico, *Historia de la filosofía y de la ciencia*, Ed. Critica, Grijalbo, Barcelona, 1998, p. 575.

La Constitución Política de 1917, elevó a garantía constitucional la protección a las garantías sociales, siendo pionera en esta materia nuestra nación.

El constitucionalizar el respeto a las garantías sociales, a consecuencia de un movimiento armado que reclamó protección para campesinos y trabajadores, puso a nuestro país en línea de proteger los derechos laborales de los habitantes de México, no sin enfrentar posturas contrarias a lo que sería un derecho de protección del trabajador.

En el caso particular de respeto a los derechos humanos transcribo lo sostenido por la Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales: *“El respeto a los derechos humanos plantea problemas en todas partes, y ningún país, sea muy industrializado o económicamente subdesarrollado, está libre de reproche. En la mayoría de los países que han accedido recientemente a la independencia el problema se agrava. Muchos países tienen enemigos implacables: la miseria, la ignorancia, la enfermedad y la inercia¹³. ...”* Nuestro país no ha sido ajeno a estas consideraciones.

Una triada se conforma con los Derechos Humanos: la Democracia, el Estado de Derecho y los mismos Derechos humanos, el identificar lo anterior permitió a Elías Díaz, manifestar *“Los derechos humanos son la razón de ser del Estado de Derecho. El complejo mecanismo, construido y mejorado a lo largo del tiempo, que llamamos Estado de Derecho surge para intentar lograr una mejor protección de los derechos humanos: protección de libertades y aspiraciones de mayor participación frente al poder ejecutivo, frente a la corona; luego en seguida, se le irán añadiendo otra serie de derechos y libertades derivados en definitiva, de la autonomía moral que debe reconocerse en todos los seres humanos”*.

El Estado de Derecho como máxima aspiración de un conglomerado social se rige por sus propias leyes con la búsqueda armonizada con otros sistemas legislativos que integran el universo humano, éstos con vigencia en otros espacios territoriales; lo anterior evidencia un largo proceso histórico, no exento de vicisitudes y enfrentamientos, sin embargo, ha prevalecido en muchas de las ocasiones el entendimiento y la conciliación, producto del diálogo.

No podemos negar que falta mucho por hacer y lograr una plena vigencia y respeto a los derechos humanos.¹⁴

¹³ Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales Ed. Aguilar, España, 1974, vol. 3, pp. 601.

¹⁴ Véase, *Los derechos entre la ética, el poder y el Derecho*, conferencias sobre derechos humanos organizados por el área de filosofía del Derecho de la Universidad de Jaén, 1998-1999, Jose Antonio López García y J. Alberto del Real, (eds). Intervención de Elías Díaz, *Derechos humanos y Estado de Derecho*. Ed. Dykinson. 2000. p. 123.

La búsqueda de protección de los derechos humanos, ha motivado a los gobiernos del mundo a firmar pactos y declaraciones que contengan la determinación expresa de definir los propios derechos fundamentales, de esta manera observamos que en la Declaración de los Derechos Humanos se contiene en sus artículos: 22, 23, 24 y 25 determinaciones específicas sobre el trabajo y su protección con una tutela especial a favor del trabajador.

Con una preocupación generalizada de considerar al trabajo con una tutela especial la Organización de las Naciones Unidas fundó la OIT, que tiene por objetivo según lo definió Juan Somavia, Director General de la OIT, promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” agrega el propio Director, *gracias a esta institución*, trabajadores, patrones y gobiernos, a través del diálogo buscan soluciones en el campo de las relaciones laborales, procurando, ante todo una protección a los derechos humanos relacionados con el trabajo.

Para prevenir atropellos e injusticias en el campo de los derechos laborales se ha conformado un marco jurídico para regular las relaciones laborales, con una visión de espacio que contempla desde un plano internacional hasta el interno de cada país; la OIT considera ocho convenios internacionales fundamentales en materia laboral: Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930, Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973, Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

En la Organización Internacional del Trabajo se tienen contemplados cerca de 156 convenios signados por los países incorporados a esta organización de éstos solo 78 han sido ratificados por México.

Nuestro país, pionero en la constitucionalización de los Derechos Sociales, ha legislado en materia laboral, teniendo como premisa lo dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna y su Ley reglamentaria: la Ley Federal del Trabajo, sin obviar lo dispuesto en los convenios signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado de la República.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, condensado en su preámbulo las prevenciones que deben observarse para mantener vigente el respeto a su condición y dignidad de ser humano, en consecuencia la Asamblea General proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a los derechos y libertades, y aseguren, con medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal y efectiva.

En particular se destaca lo dispuesto en los artículos: 1,2,3,4,8,22,23,24,25,26,27,28,29 y 30, en los cuales se contienen disposiciones relativas a las libertades del ser humano y en particular al trabajo y a la seguridad social

Nada en esta Declaración, se afirmó, podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

CONVENIOS, PACTOS, ETICA Y BUENA FE.

La ética ha adquirido una relevancia universal contemporánea vinculándola al cumplimiento de compromisos formalizados en materia de derechos laborales, nacida en el hecho de que los organismos que se han constituido para la defensa de los derechos humanos, al considerar los derechos laborales en los encuentros y congresos que participan, han redactado documentos que a manera de conclusiones, recomendaciones o acuerdos finales aprobados en ellos, invariablemente se refieren a conductas que sugieren como sustento, del cumplimiento de los mismos, tener por norma de comportamiento a la ética, de esta manera observamos:

La OIT como institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Reconocida como la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" debido a que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas reiterando la promoción del trabajo decente para todos, pretende, como

objetivos de su organización promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. Insistiendo que una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

El trabajo en el tipo que pretende la OIT calificándolo como decente implica que las mujeres y los hombres tengan oportunidades de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El Programa de Trabajo Decente se apoya en cuatro pilares: 1. Normas y derechos en el trabajo 2. Creación de empleo y desarrollo empresarial 3. Protección social 4. Gobernanza y diálogo social

Su basamento lo finca en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, procurando el beneficio de todos, y con un crecimiento económico, que aumente las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

En el Diálogo de interlocutores sociales celebrado en Perú el 24 de febrero de 2008, los representantes de trabajadores insistieron en la importancia de destacar el comportamiento anti-ético y codicioso que había hecho explotar la crisis económica que afectó en ese tiempo al mundo,

Por otra parte, en México se han firmado pactos en los cuales de manera tripartita convienen trabajadores, patrones y gobierno, participar en la implementación de políticas y acciones que mejoren el universo laboral, identificamos un acuerdo general firmado el 25 de julio de 1995 por medio del cual se inició una nueva era denominada: nueva cultura laboral, al respecto Armando Elizalde Noria manifestó: *“En el acuerdo se reconoce el valor ético y trascendente del trabajo humano que merece respeto a la dignidad de la persona que lo ejecuta y establece supremacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos”*¹⁵.

Destaco los valores a que aspira fomentar esta nueva cultura laboral:

...

¹⁵ Elizalde, Noria, Armando, *La nueva cultura laboral*, Ed. Flores, México, 2007, p. 5

Atendiendo a la urgente necesidad de conservar y crear empleos y de mejorar los niveles de vida de los trabajadores, lo que implica la sobrevivencia y el mejoramiento de las empresas. Se considera que para construir un futuro más promisorio es necesario fomentar los valores del trabajo, como son: la solidaridad, la honestidad, la competitividad, la calidad y la disciplina, señalándose como valores para la creación de una Nueva Cultura Laboral lo siguiente:

1.- El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

2.- El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.

3.- El trabajo además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser el medio integral de la persona.

4.- El trabajo es fuente de derechos y obligaciones. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y auto exigencia.

...

10.- El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicales y gobierno, el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo¹⁶.

La nueva cultura laboral, se integra por un conjunto de principios y normas de conducta, cuyos objetivos centrales se concretan en ocho puntos; a su vez para el logro de esos objetivos centrales se proponen 5 principios básicos como pilares para la consolidación de esta propuesta, en consecuencia se promueven principios y reglas de carácter ético, el maestro Carlos Sergio Quiñones Tinoco los refiere de la siguiente manera: “en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral; tales principios de ética son:

1.- los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas;

¹⁶ Ibid. pp. 9-10.

2.- todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomenten la veracidad en las relaciones laborales;

3.- la responsabilidad de los trabajadores, patronos y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos;

4.- el ejercicio de la representación legal, de patronos y de trabajadores, debe llevarse a cabo con estricto apego a principios éticos y jurídicos,

5.- los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente¹⁷.

Situación similar encontramos en diferentes encuentros entre trabajadores y patronos, refiriendo la observancia de los acuerdos al más alto sentido ético.

Considerando a lo anterior, nos preguntamos ¿cuales normas y cual corriente ética debe regir el comportamiento en las relaciones laborales?

Indudablemente que en el universo de las relaciones laborales convergen intereses antagónicos que dificultan, en principio una unificación condescendiente en sus diferencias.

No podemos negar que la Economía del Conocimiento, en la búsqueda de un afianzamiento y desarrollo ha generado una precarización del trabajo afectando la relación laboral y no de la economía como se aduce en argumentaciones políticas.

Al pretender enumerar los rasgos distintivos que han impactado la relación del trabajo y su relación jurídica en esta época de la mundialización económica, se identifican las siguientes situaciones:

1. Globalización (que origina, entre otras implicaciones: apertura de economías, desregulación laboral y superávit fiscal)

¹⁷Vease, Quiñones, Tinoco, Carlos Sergio, en *Desarrollo económico y legislación del trabajo en México en el siglo XX*, pp. 86-87. de la publicación, *La relación laboral y el proceso de globalización*, Ed. UJED, 2010, Dgo. Mex. Rodríguez, Lugo, Salvador y Quiñones, Tinoco, Carlos Sergio.

2. Reorganización de la producción (proponiendo un nuevo paradigma de organización del trabajo)
3. Descentralización de la empresa (fomentando la existencia de unidades autónomas)
4. Desempleo como problema estructural
5. Proliferación de formas de trabajo “no decente”
6. Bajo crecimiento económico regional
7. Concentración de la riqueza
8. Procesos de reformas laborales “flexibilizadoras”
9. Crisis de los sistemas de Seguridad Social
10. Neutralización de la eficacia sindical¹⁸

El proceso de globalización ha generado graves preocupaciones en el grueso de la población, de América Latina, al arrojar datos que en la macro economía pueden ser alentadores, pero la realidad es que las condiciones de bienestar social de las grandes mayorías se han traducido en un aumento en el desempleo, un crecimiento del trabajo precario y una real afectación en la distribución del ingreso, agravando, en consecuencia, el poder adquisitivo de los trabajadores.

En materia económica se aduce, que estos tipos de organización generan resultados positivos en los indicadores macro económicos, sin embargo en los indicadores micro económicos los resultados son de afectación para el trabajador y sus familias, pudiéndose destacar las siguientes manifestaciones de precarización laboral, ocasionados por una flexibilidad en el trabajo: Situaciones de simulación o fraude a la ley (trabajo no registrado); Cooperativas de trabajo; centros de trabajo de obra o servicios (falsos autónomos); Contratos de “pasantía”; Subcontratación / intermediación y Contratos atípicos (temporales)¹⁹.

¿Qué argumentos aducen los empresarios para recurrir a la flexibilidad? La justificación la basan en la necesidad de optimizar recursos materiales y humanos buscando una mayor competitividad y presencia en el mercado.

¹⁸ Ibid.p.19.

¹⁹ Ibidem,20.

Las estrategias a las que se acoge el sector patronal son variadas, destacando: empleos con relaciones contractuales normales cuando se refieren a contrataciones de tiempo indefinido, pero alterando la jornada o bien contratando de manera atípica bajo la figura del outsourcing, con jornadas laborales atípicas mediante contratos temporales; algunas empresas se inclinan por contrataciones de desempeño nocturno, horarios discontinuos o empleos de fin de semana, buscando, según su decir, aprovechar tiempos continuos en periodos que normalmente correspondían a descansos de trabajadores.

Pareciera que la reforma a las relaciones laborales únicamente se reflejaran en una optimización administrativa, sin embargo se observan consecuencias graves en perjuicio de los trabajadores, ejemplo: en aquellas empresas que utilizan un sistema mixto con jornada flexible se produce un impacto de estrés laboral aumentado por la irregularidad de periodos de descanso y alimentación, con un consecuente desgaste físico y psíquico mayor al que se observa en trabajadores de contratación normal.

Las consecuencias negativas que ha generado la flexibilidad, siempre han sido en perjuicio del trabajador, caso particular se observa en la reducción de la cobertura en la seguridad social, en la disminución o desaparición de periodos vacacionales, en la supresión de licencias pre y post natales, la causa es que las mas de las veces las labores se realizan en los domicilios de los trabajadores, refiriéndonos, inclusive, a los casos de desempeño de trabajos nocturnos, lo que ha llevado al trabajador a una situación que despierta un interés particular en los estudiosos de las relaciones laborales, identificándose en estas situaciones el fenómeno de la autoexplotación laboral con afecciones muy graves en la salud y calidad de vida de los trabajadores (Pickshaus 2000)²⁰.

En América Latina las políticas de flexibilización laboral son favorecidas por una realidad socioeconómica, en las que se destacan como características estructurales de los países latinoamericanos, favorecedoras de la flexibilidad laboral las siguientes: *Insuficiente grado de desarrollo económico; Amplia brecha en términos de desigualdad social; Concentración del ingreso en reducidos núcleos poblacionales; Escasa institucionalización en los sistemas de relaciones laborales; Informalidad laboral (empleo no registrado); Pobreza vinculada a la exclusión del mercado de trabajo; Déficit en la calidad del empleo; Individualización” y crisis de los Sistemas de*

²⁰ Cfr. Yáñez, Sonia, et. All. *La Relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?*, en red, http://www.cem.cl/pdf/relación_laboral.pdf

*seguridad Social; Industrialización aún incipiente (a excepción de Brasil); Vulnerabilidades de los mercados; Democracias en vías de consolidación y Procesos de integración regional incompletos.*²¹

Los cambios experimentados en los mercados de trabajo de los países latinoamericanos, han afectado la calidad en el empleo tanto o más que su cantidad.

Es reiterativo escuchar la siguiente exigencia respecto a la normatividad laboral: Adaptar el Derecho del Trabajo a las nuevas realidades del mercado del trabajo, para superar reglamentaciones complejas y obsoletas que ya no se adecuan a los momentos que vivimos: Treu Tiziano, en su conferencia “Labour law and social Change, dictada en Ginebra, OIT Noviembre del 2002, sostuvo: *A mi juicio, el Derecho del Trabajo deberá demostrar que tiene una gran capacidad de adaptación si desea seguir desempeñando un importante papel en el nuevo entorno social y económico. Los cambios producidos en ese medio constituyen un desafío a la esencia misma del modelo clásico, es decir la idea de que la Ley Nacional (y, a semejanza de ésta, la negociación colectiva) puedan regular con efectos imperativos y por conducto de reglas unitarias, todos los principales contenidos de las relaciones laborales. La palabra clave es “FLEXIBILIDAD” y por eso está en oposición a toda ley de trabajo imperiosa y rígida.*

Tratadistas de la historia del trabajo argumentan que la visión histórica de la relación trabajador-empendedor ha sido rebasada, por ello es necesario replantear un nuevo paradigma en la relación trabajador empleador.

En el espacio del derecho se pretende reformar la legislación existente, alegando que en el plano jurídico no se justifica una tutela proteccionista a favor del trabajador, porque en esta época, ambos sujetos de la relación laboral están en un mismo plano, por ello, no se justifica, según su decir, que el derecho laboral, sea un derecho de igualdad por compensación, a favor del trabajador.

²¹ Cfr. LAGOS, Ricardo y ARRIAGADA, Camilo, “Dinámica poblacional, pobreza y mercado de trabajo”, en LAGOS, R. A. y ARRIAGADA, C. (editores), “Población, pobreza y mercado de trabajo en América Latina”, OIT, Lima, 1998, pp. 38/9. Citado por el Informe Sindical, Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales. Cit. por Rodríguez Lugo, Salvador y Carlos Sergio Quiñones Tinoco, Ibid. p. 28.

Culturalmente, cada país tiene su propio proceso de desarrollo cultural, en México la relación laboral y el proceso del trabajo tiene unas características particulares, intrínsecamente vinculadas a su evolución histórica y reflejadas en su legislación como una normatividad de protección al trabajo y con una tutela defensora del trabajador.

¿Como llevar a la práctica esa tutela proteccionista para el trabajo y el trabajador?, indudablemente, no es con buenas intenciones, no es con recomendaciones sin sanción; la respuesta indudable es con una previsión sancionadora para quien no observa las recomendaciones, las disposiciones, los mandatos, en una palabra la normatividad protectora del trabajo, en el caso particular de esta época, en la cual so pretexto de una incentivación de la economía se pretende reformar la legislación, sin considerar las consecuencias que derivan de un desempleo galopante, de una flexibilidad jurídica, siempre en perjuicio de los trabajadores; ni histórica ni sociológica, ni jurídica, ni culturalmente se justifica una reforma que grave la situación, de por si precaria, del trabajador en busca de consolidar los postulados de una corriente de la ciencia de la economía, sin considerar un enfoque interdisciplinario, para explicar el proceso del trabajo y su importancia, en el que concurren, la historia, la antropología cultural, la sociología, la propia economía, el derecho, entre otras.

Para dar una recomendación factible en el cumplimiento de acuerdos, resoluciones, de encuentros entre los sujetos que intervienen en el proceso del trabajo, es preciso que en ellos se determinen los valores que se invocan en desarrollo y observancia de las relaciones laborales, pero de manera expresa se señale el cumplimiento de los previstos en la relación laboral, previendo sanciones al incumplimiento, el derecho será la máxima para exigir el acatamiento a los principios generales que regulan el trabajo.

Al imponernos del contenido de documentos surgidos de encuentros de jefes de estado o de sectores patronales o de trabajadores, identificamos las propuestas que hacen referencia a la ética, sin embargo el gran problema es que cada parte adopta una postura o corriente filosófica que no concilia el fin que pudiera pretenderse: la mejoría de las condiciones sociales surgidas de los acuerdos tripartitos y que tienen como fin la mejora de las relaciones obrero patronales, arribando desafortunada e inevitablemente al fin último que como dogma se aduce: el trabajo invariablemente se da en un universo de permanente lucha de clases.

Indudablemente que todas las culturas tratan de trascender, de ello dan cuenta la antropología cultural y la historia; cuando pretendemos entender y explicar como viven las diferentes agrupaciones humanas, es la sociología quien explica sus procesos de convivencia y las fenómenos que se generan, pero tratándose de la satisfacción de necesidades es la economía quien nos refiere el esmero que pone la humanidad para lograr su pretensión; en cada uno de los períodos que la historia nos relata para ubicar los esfuerzos del hombre para convivir y permanecer como ser social, se identifican peculiaridades en su comportamiento que lo destacan como una práctica social respaldada por una aceptación general en su agrupación; sin embargo esas prácticas culturales generalizadas, se sustentan en una “conciencia” grupal, que en principio carece de sanción, dejando su observancia a la “buena voluntad” del sujeto comprometido; en un momento dado se identifica a esa obligación como una imposición moral y en un distinto momento como éticamente obligatoria, a pesar de los planteamientos teóricos sólidamente contruidos, aun en las pueblos calificados como culturalmente avanzados, se observan inobservancias a esos mandamientos moralmente obligatorios.

La experiencia ha demostrado la necesidad de sancionar las conductas que violen los previstos sociales como necesarios para lograr la convivencia humana, en una clasificación de las normas es de común aceptación que las normas morales son unilaterales, incoercibles y con predominio de la interioridad sin excluir la exterioridad²², Villoro Toranzo insiste en que el valor protegido de las normas morales es la perfección integral de individuo.

El proceso del trabajo a pesar de la minusvalidación cultural que se le ha conferido y que observamos en la historia, ha logrado un reposicionamiento justo al reconocérsele como la base del desarrollo de los pueblos. Estudiosos del proceso-trabajo ha expuesto sólidos argumentos para justificar esta posición, no exenta de opuestos criterios evidenciados en el campo de confrontación permanente como lo es el de las relaciones laborales.

¿Qué ha exhibido la historia respecto de la evolución del trabajo? Indudablemente un permanente enfrentamiento entre los sujetos del proceso productivo, ¿y como se ha resuelto? En una primera etapa con violentas pugnas y en otras etapas con diálogos, solo que en éstos se observa una constante simulación, pigmentada con buenas

²² Villoro, Toranzo, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1990, 3ª ed. pp. 472-473.

intenciones formalizadas en convenios que las más de la veces se que agotan en el papel, trasladándose su cumplimiento a instancias jurisdiccionales.

La invocación que se hace en documentos formalizados para resolver conflictos laborales en foros ajenos a la potestad judicial, las más de las veces se hace en aras de señalar conductas carentes de intencionalidad para dar cumplimiento a obligaciones laborales, desafortunadamente siempre, en perjuicio de la clase trabajadora; sabedores que la obligatoriedad de las normas morales o éticas como son enunciadas, carecen de coercibilidad, es por ello nuestra insistencia de prever sanciones para el incumplimiento en tiempo y forma de los compromisos formalizados en esos encuentros, proclamas o decretos.

En esta época se ha agravado la situación de los trabajadores, considerando la precarización que se observa en perjuicio del factor trabajo por el desenvolvimiento de la globalización, por ello es necesario la elaboración de códigos que tutelen las relaciones laborales, sin descuidar los objetivos que persigue una, relativa, nueva rama del derecho: el derecho social, producto de la demanda de grupos vulnerables que lograron juridizar su protección en procesos jurisdiccionales, abandonando la reiterada práctica de la buena voluntad para resolver los conflictos que se suscitaran en las relaciones laborales.

No debemos descartar la consideración del Derecho Social, el cual en estas últimas décadas pareciere que sufre una ofensiva para lograr su desaparición en aras de una consideración privatista del derecho para resolver conflictos de envergadura social, sin embargo es preciso referirnos a esta rama del derecho en los siguientes términos: *El concepto de Derecho social rebasa la idea primigenia que se tenía del mismo, si bien, ésta se dirigía a satisfacer las necesidades de las clases sociales pauperizadas, sin determinar un sujeto pasivo del reclamo jurídico, se identifica como denominador común, la situación económica, en la que se encuentran grupos sociales, en desventaja frente a las clases económicamente fuertes, poseedoras del capital o de los medios de producción, así, las primeras clases sociales a las que se trató de proteger se ubican en un campo de trabajo, o de carencia de propiedad, propiamente refiriéndose a la tenencia de la tierra; sin embargo el Derecho Social va mas allá de la defensa de un grupo caracterizado en el trabajador o con el campesinado, la generación de necesidades de origen social permite concebir con optimismo., el reconocimiento de otras disciplinas, que como derechos sociales han de surgir, para ser normadas por esta rama del derecho, que con características propias reclaman*

una normatividad especial, dejando atrás el dogmatismo inflexible y rígido de una concepción purista del derecho y permitiendo la posibilidad de otras ciencias de carácter social, que auxilien en la comprensión y apoyo de un nuevo derecho.

Ahora bien el Derecho Social debe ser considerado como una oportunidad para lograr la convivencia y la resolución de conflictos de nazcan en el desarrollo de las relaciones laborales, así encontramos: *Es necesario comprender que el derecho, no es un orden puramente negativo y limitativo que no hace sino defender. Es necesario darse cuenta de que ese Derecho es también un orden de colaboración positivo, de sostén, de ayuda, de conformidad. Es necesario habituarse a ver en el derecho un orden de paz, de unión, de trabajo en común, de servicio social, del propio modo que de un orden de guerra, de separación disyuntiva, de reparación... El orden del derecho individual y el orden del derecho social, se dirigen a sujetos de estructura completamente diferentes. Los primeros son individuos o personas morales concebidas como unidades simples. En cambio, los sujetos del orden del Derecho Social, jamás representan unidades simples, sino sistemas complejos.*²³

Pareciera que esta etapa de la Economía del Conocimiento, dadas sus características, en aras de un incremento de la producción, de el logro de un desarrollo tecnológico, de un avance de la sociedad vinculado a un boom tecnológico y científico, genera como una de las consecuencias negativas, una precarización del trabajo manual, identificado con la operación hombre-trabajo; si bien, el indudable progreso de la sociedad afín a una producción significativa se da por el avance de la ciencia, ésta no debe descuidar su lado humano, considerando que el hombre se desenvuelve en un espacio donde su crecimiento y realización se proveerá de manera integral como un todo, satisfaciendo sus necesidades tanto materiales como espirituales, eso es lo que en conjunto se considera espacio cultural.

El trabajo, una vez que ha logrado su posicionamiento como pilar del desarrollo social y proceso de realización del hombre, debe continuar con su consideración jurídica de tutela proteccionista a favor del trabajador, tanto en instancias internacionales como nacionales y la única manera de lograr lo anterior es con ordenamientos jurídicos que hagan efectiva esa protección, sancionando el incumplimiento y desvío de los propósitos de tutela a favor del sujeto trabajo-hombre dentro del proceso productivo.

²³ Alvarez del Castillo, Luis, *Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano*, tomo 1, Ed. Porrúa, México, 1979, p. 104.

CONCLUSIONES.-

Primera.- Esta época se caracteriza por una diversidad en el actuar de los seres humanos, avalada por una profusión de mensajes y posturas ideológicas que justifican esa pluralidad, si bien, esa abundancia de conductas se comprende, pero no se justifica cuando los hombres convienen códigos de comportamiento, que se dejan a su observancia en disposiciones de buena fe o a la buena intención de quien los ejecuta.

SEGUNDA.- Se vive un período al que se ha calificado como el de la Economía del Conocimiento, el cual se identifica por una búsqueda de resultados materiales para confirmar su vigencia, dejando de lado aspectos distintivos de los pueblos, que se traducen en valores culturales.

TERCERA.- El desarrollo de un pueblo se mide por una valoración integral en la cual se fusionan valores materiales y culturales.

CUARTA.- El trabajo ha adquirido un reconocimiento como factor de realización del hombre, en su desarrollo como ser humano, habiendo transitado una larga senda para obtener esa percepción, sin embargo, es preciso profundizar en su estudio, por las implicaciones que tiene el trabajo como factor de desarrollo.

QUINTA.- El interés que ha despertado la importancia de comprender y proteger al trabajo, ha obligado a los países a integrar instituciones con competencia internacional para resolver conflictos relacionados con el trabajo, tal es el caso de la OIT.

SEXTA.- La consideración del trabajo y del trabajador esta estrechamente relacionada con los derechos humanos y su salvaguarda.

SEPTIMA.- Para lograr una buena relación entre los sujetos involucrados en el proceso del trabajo, se han integrado organismos de participación tripartita, trabajadores, patronos e instancias de gobierno, para formalizar pactos de colaboración y mejoría de las relaciones laborales, en las cuales como elemento de obligatoriedad se invoca a la ética, dejando a las partes convenientes el cumplimiento de sus acuerdos a la buena fe y conciencia moral.

OCTAVA.- El período histórico que vivimos se destaca por un proceso de globalización económica, que ha encontrado como uno de sus elementos favorecedores de desarrollo a la Economía del Conocimiento, la cual, desafortunadamente, ha impactado negativamente al factor trabajo-mano de obra, produciendo consecuencias desfavorables que se identifican con la denominación de precarización en el trabajo.

NOVENA.- En sistemas de organización social con estructuras jurídicas, culturales, políticas que se pudieran calificar como estables, en la actualidad replantean sus reglas ante la exigencia patronal de una flexibilidad laboral, que facilite el logro de sus metas productivas según exigencias de los mercados.

DÉCIMA.- Ante la acometida de uno de los factores de la producción identificado en el trabajo- patronal están circulando mensajes que destacan la bondad de reformar códigos de conducta y de organización para facilitar una reestructuración de los procesos productivos y lograr una flexibilidad laboral para incrementar la producción; sin embargo lo anterior ha provocado una precarización en el trabajo en perjuicio de los trabajadores, agravando la confrontación por la defensa de derechos que deben ser tutelados por el derecho y que por un mensaje moralista se pretende dejar a la buena intención de la parte patronal con la condescendencia de las autoridades.

Mérida, Yuc. Mayo 2011

SALVADOR RODRIGUEZ LUGO

Análisis de la homologación a la baja con un enfoque de género de los sistemas de pensiones en México.

Pedro Humberto Moreno Salazar¹

Eduardo Fernando Marrufo Heredia²

Introducción

En los años ochenta México vivió una de sus crisis económicas más profundas en su historia, esto fue claro ejemplo del fin un ciclo que había sido conducido por un sólo partido que a lo largo de su hegemonía en el poder se había sometido a un modelo desarrollista impuestos por los países centralistas de éste; pero como todo proceso tiene sus altas y bajas, en esa década se cae en una deuda que se vuelve extremosa y por lo cual se llega al punto en un momento dado que el gobierno se declara en moratoria de su deuda externa, por lo cual entran al rescate los organismos internacionales para resolver el problema dándole diversos préstamos bancarios a nuestro país, pero estas ayudas no fueron gratis, ya que dichos organismos siempre esperan algo a cambio, este algo se formuló por medio, entre otras cosas, de propuestas para que se realizarán (planteando una serie de reformas) entre estas estaba a los sistemas de seguridad social en México, estas “Sugerencias” para poder solucionar dificultades de finanzas públicas (como fue tomada después las reformas a la seguridad social), dichas propuestas tenían como fin que el Estado mexicano dejará de manejar la política de seguridad social y se convirtiera en árbitro de esta.

¹ Profesor – Investigador del Departamento de Política y Cultura de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco.

² Profesor del Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco.

Claro que las reformas que se propusieron de fondo no se realizaron de la noche a la mañana, se fueron preparando el campo para éstas, de sexenio a sexenio, de un partido político hegemónico a otros partidos políticos, y entonces observamos como el Estado mexicano fue realizándolas justificando el cambio de modelo solidario intergeneracional con uno de capitalización individual, sólo recordemos lo declarado por Ernesto Zedillo cuando argumentaba la reforma al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), declarando que está (reforma) se realizaba porque a futuro resultaba insostenible poder seguir manejando el Estado la Seguridad Social, entre otros motivos se plantearon tres argumentos básicos: el envejecimiento de la población, incentivar el ahorro interno y obtener recursos para inversión interna en el país (Moreno, 2008).

Entremos en materia

En dicha crisis la cual ha sido parte de una gran “crisis civilizatoria” como la ha llamado Armando Bartra (Bartra, 2010), El Estado decidió alivianar su carga con la venta de instituciones públicas, un ejemplo claro esta fue la venta de Teléfonos de México (Telmex³), la cancelación de programas públicos, recorte al gasto público e impulsar la corresponsabilidad del ciudadano en la administración y gestión pública para el mejor manejo de los recursos públicos, para así abdicar las responsabilidades sociales a éste.

Una medida que tomo el Estado en este sentido (abdicación de la responsabilidad social) fue el de las “Reformas estructurales” como las ha denominado el sistema de partidos políticos existente en México, dejan de lado su responsabilidad social a los ciudadanos, pero no sólo es eso, sino que

³ La cual en el momento de su venta era un monopolio paraestatal y se convirtió en monopolio privado, otorgándole un poder al comprador que a al pasar los años se convirtió en el hombre más rico del mundo.

además les ha otorgado a los poderosos capitales un negocio que deja utilidades frondosas, permitiendo el enriquecimiento a costa de otros, bien señalaba Alonso Raya en sus exposiciones cuando fue presidente de la comisión de Seguridad social en la Cámara de Diputados “Las ganancias de privatizan y las pérdidas se socializan”, en este mismo sentido otros autores señalan (García – Pacheco, 2006) que se introdujo una perspectiva de interés y la elección individual dejando de lado la obligación estatal de asegurar el fortalecimiento de la seguridad social, sustituyéndola principalmente por políticas asistenciales para los más desfavorecidos.

¿Qué podrían significar esto? que el Estado no sólo dejó de lado su papel social, sino que como sistema de mantener un régimen cambió sus formas de protección social “universal” por uno de que sólo los más desfavorecidos obtengan un apoyo. Esto nos da como resultado muchas aristas, una de ellas sería, si se ha focalizado los programas para los más pobres, pero a todos les llega, entonces nos preguntamos ¿por qué a uno sí y otros no, si todos están en las mismas condiciones? lo primero que salta a la mente es que los recursos no son suficientes para todos y lo segundo es como todo sabemos en muchas ocasiones el Estado maquilla los números, como comenta Bolkinik (Boltvinik, 2002), otra arista sería, si hablamos de los otros sectores de la población, (La clase media por ejemplo) estos no son tomados en cuenta por dicha “forma de trabajo” el asalariado que en muchas ocasiones sus salarios son bajos (en el mejor de los casos, ya que existe problemas para conseguir empleo en el país) el cual tiene cierto ingreso durante su etapa productiva, pero al pasar los años y al ir envejeciendo trata de alargar su vida laboral en lo más posible, porque al jubilarse su tasa de reemplazo es baja, dejándole una pensión paupérrima que hace que surjan los casos de “cerrillos de la tercera edad” que vemos en los supermercados trabajando cuando deberían estar disfrutando los frutos de éste por medio de una pensión digna.

La lección anterior: el caso del IMSS

A más de diez años de haber entrado en vigor la reforma al sistema de pensiones de dicho instituto no se han visto reflejada en mejores condiciones de este, todos sabemos en muchos de los casos, por lo menos el del ciudadano de a pie, como son los servicios del IMSS, no se visto por lo menos a simple vista alguna mejora en sí, su situación sigue empeorando día con día, existen menos doctores, materiales de curación, etc.

La reforma como bien se explicó trajo que los trabajadores tuvieran que decidir (si habían empezado a cotizar antes del 1 de enero de 1997) si entraban en el viejo régimen (Ley del 73) o con el nuevo, en cambio los que empezaron a cotizaron a partir de la fecha señalada tendrían que entrar en el sistema de capitalización individual, que trajo consigo esta reforma? en la mayoría de los casos los trabajadores que estaremos en la nueva ley tendremos la desventaja que la tasa de reemplazo será siempre mucho menor a nuestro salario, además la edad de jubilación se extendió a los 65 años de trabajo para todos, sin importar sexo (Moreno-Aguilar-Marrufo,2007).

La justificación en su momento fue clara, habría que obtener recursos para la inversión, pero lo que no se dijo, es que la inversión era para el mismo gobierno utilizando los fondos para lo mismo que se utilizó anteriormente y no para apoyar a la pequeña y mediana empresa. En lo relacionado con el ahorro interno se autorizó que se podría invertir en bonos extranjeros, en otros países, porque? si la razón de esta reforma fue que habría que fortalecer la banca mexicana, ya sabemos que casi toda es extranjera (¿será casualidad esto?)

pero al final de cuentas están aquí, tienen que pagar impuesto en México⁴, o por lo menos al existir mucho movimiento de capitales se necesita personal para operar las transacciones provocando que existan fuentes de trabajo.

La Reforma al ISSSTE

En el marco de las transformaciones de la Seguridad Social en el mundo, el presidente Calderón, había prometido en su campaña, que México necesitaba reformas estructurales, y una de ellas sería la reforma al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE): el 31 de marzo de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Reforma a la Ley del ISSSTE. A continuación se comentan algunos puntos (Diario Oficial Federación, 2007).

1. En la se establece que existe una pensión garantizada, que es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos para obtener una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, cuyo monto mensual será la cantidad de tres mil treinta pesos, con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme el cambio anualizado del índice nacional de precios al consumidor; en dicho párrafo de la ley por lo menos garantiza un poco más de lo establecido por la ley del IMSS, pero el gran problema es que el cargo del pago de dichas pensiones garantizadas es por medio del erario público, y el PENSIONISSSTE donde queda?, sólo se embolsan las comisiones a la largo del tiempo de los trabajadores, como ya está sucediendo con las cuentas de los afiliados al IMSS, puesto que hay casi dos terceras partes de cuentas inactivas y por lo cual en muchos casos los trabajadores no podrán ejercer su derecho a pensionarse ya que no llegan a juntar la cantidad mínima de recursos monetarios para poder acceder a ésta. Como un caso paradójico en algún momento de 2007 se estuvo anunciando en

⁴ También sabemos que existen formas de no pagarlos como fue el caso de Banamex cuando fue vendido a otro banco extranjero y no se pago un solo clavo por la transacción.

televisión el Banco HSBC para promocionar un sistema de pensiones privadas; que tiene su Afore también, en el cual reconoce descaradamente que la pensión que entregarán a los beneficiarios de la cuentas individuales que manejan será del 20% del salario que tienen en este momento, y entonces propone que sean los trabajadores los que conscientes de "la realidad del país" (lo que significa que el Estado y los patrones van a desobligarse por completo de proporcionar seguridad social a los trabajadores), contraten un seguro individual para pensionarse, pagado totalmente por ellos.

2. En el título sexto denominado de los derechos de los trabajadores de dicha ley indica: que a los trabajadores que se encuentren cotizando al régimen del instituto a la fecha que entro en vigor la presente ley, se les reconocen los periodos cotizados con anterioridad, pero también a dichos trabajadores se les puso en un dilema de optar el tipo de sistema de pensión al cual irse, bueno si puede llamarse así; o se quedaban con el viejo sistema pero con otras condiciones que describimos a continuación:

a) Que a partir de la entrada en vigor de la Ley del ISSSTE y hasta el primero de diciembre de dos mil nueve, los trabajadores que cumplieron cincuenta y cinco años de edad y quince años de cotización o más al instituto, tendrían derecho a una pensión de retiro por edad y tiempo de servicio equivalente conforme a la tabla 1:

Cuadro 1

Años de cotización	Porcentaje del SBC
15	50
16	52.5
17	55
18	57.5
19	60
20	62.5
21	65
22	67.5

23	70
24	72.5
25	75
26	80
27	85
28	90
29	95

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

Nota: SBC: Promedio del salario base de cotización, de su último año de trabajo.

Pero los trabajadores que se separan voluntariamente del servicio o que quedan privados del trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al instituto, tendrán derecho a una pensión de cesantía en edad avanzada: Se siguen respetando los derechos de aquellos trabajadores que cotizaron 30 años o más y las trabajadoras que hubieran cotizados 28 años o más, tendrán derecho a pensión por jubilación equivalente al 100% del promedio del sueldo base de cotización.

Cuadro 2

Edad del trabajador	Porcentaje del SBC
60	40
61	42
62	44
63	46
64	48
65 o más	50

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

Nota: SBC: Promedio del salario base de cotización, de su último año de trabajo.

b) Pero a partir de 2010, las condiciones cambiarían, los trabajadores que hubieran cotizado 30 años o más y las trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla:

Cuadro 3

Años	Edad mínima de jubilación de trabajadores	Edad mínima de jubilación de trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 y 2029	60	58

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

A partir del 2010 las condiciones del juego cambiaron, la edad de jubilación que se refiere en la tabla 1, se incrementa de manera gradual descrita en la tabla 4:

Cuadro 4

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicio

2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

c) La pensión por cesantía en edad avanzada con 10 años de servicio, también se modificó, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, donde a partir de esa edad se disfrutará del máximo estimado:

Cuadro 5

Edad del trabajador	Porcentaje del SBC
60	40
61	42
62	44
63	46
64	48
65 o más	50

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

Nota: SBC: Promedio del salario base de cotización de su último año de trabajo.

La edad mínima para pensionarse por cesantía y edad avanzada se incrementará a partir del 2010 de manera gradual de la siguiente manera:

Cuadro 6

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

Además que la cuota por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez correspondiente a los trabajadores se deberá ajustar a lo dispuesto por la nueva ley de la siguiente manera:

Cuadro 7

Años	Cuota a cargo del trabajador
A la entrada en vigor de la ley	3.5%

2008	4.025
2009	4.55
2010	5.075
2011	5.6
2012 en adelante	6.125

Fuente: Ley del ISSSTE 2007.

En el artículo decimosegundo del título sexto establece que estarán a cargo del Gobierno Federal las pensiones que se otorguen a los trabajadores que opten por el esquema anterior al *Pensionisste*, así como su costo de administración.

El Pensionisste

El Pensionisste apareció para ser una Administradora de fondos de pensiones de los trabajadores del Estado. Dicha Afore cobra por el manejo de las cuentas individuales de la misma manera que las existentes. Esta es otra opción que da la Ley del ISSSTE para aquellos trabajadores que no opten por el viejo sistema con las nuevas condiciones descritas con anterioridad.

Cuadro 8

Comisiones de las Siefos Básicas

Marzo 2011

Afore	Porcentaje Anual Sobre Saldo
Afirme Bajío	1.51
Azteca	1.96
Banamex	1.45

Bancomer	1.40
Banorte Generali	1.48
Coppel	1.70
HSBC	1.52
Inbursa	1.17
ING	1.48
Invercap	1.72
Metlife	1.69
PensionISSSTE	1.00
Principal	1.55
Profuturo GNP	1.53
XXI	1.40

Fuente: CONSAR, 2011.

En algo tienen razón los críticos de la nueva Ley del ISSSTE sobre el Pensionissste, esta administradora cobra comisión por el manejo de las cuentas individuales de la misma forma que las demás, invertirá dicho monto en bonos que en la mayoría serán para el gobierno, en muchas ocasiones se utilizará como se ha venido haciendo desde tiempo atrás en obra pública infraestructura carretera, etc., lo cual trajo en cierta manera el desfinanciamiento del IMSS y consigo el necesitado cambio de modelo, entonces porque el cambio, si al final de cuentas tendrá que pagar pensiones de garantía y éstas serán pagadas con recursos públicos (Farfán, 2008).

EL CASO PARTICULAR: LAS MUJERES

Actualmente la población en México asciende a un poco más de 112 millones de habitantes; la población mexicana, cuenta con una proporción de 51% de mujeres y 49% de hombres, la disminución de la mortalidad, el descenso de la fecundidad y la modificación de los patrones reproductivos han sido tres importantes elementos que han determinado durante los últimos veinticinco años, tanto en el crecimiento de la población como en los cambios significativos en su composición por edades y género.

La esperanza de vida actualmente de los mexicanos es un promedio de 75.4 años, cuando en los años sesenta una persona vivía en promedio cuarenta y un años; además en relación a lo que concierne al género la esperanza de vida del hombre es del 73.1 años y de la mujer de 77.8 años, en esta variación tiene que ver muchas variables, entre ellas formas de vida, riesgos en los trabajos, etc., en el siguiente cuadro se indica las diversas esperanzas de vida en los últimos setenta años (INEGI, 2010).

Cuadro 9
Esperanza de vida (años) 1930-2010

Años	Hombres	Mujeres	total
1930	36.10	37.50	36.90
1940	40.40	42.50	41.50
1950	48.10	51.00	49.70
1960	57.60	60.30	58.90
1970	60.00	63.80	61.90
1980	62.30	68.10	64.90
1990	67.70	74.00	70.80
2000	71.30	77.60	74.40
2010	73.10	77.80	75.40

Fuente: INEGI 2010.

Cuadro 10
Población económicamente activa según sexo, 1950-2000

Año	Hombres	% de mujeres con respecto a hombres	Mujeres
1950	7,207,594	15.78	1,137,646
1970	10,255,248	25.88	2,654,292
1990	18,418,695	30.65	5,644,588

2000	23,404,454	45.93	10,750,400
------	------------	-------	------------

Fuente: Elaboración propia en base a INEGI, XII, Censo de población y vivienda 2000.

Analizando la población económicamente activa (PEA) de México en los últimos cincuenta años nos damos cuenta del crecimiento en la participación de las mujeres en la actividad económica, ya que como indica el (cuadro 2) en los años cincuenta esta era sólo del 15.78% con respecto a la del hombre, pero sin embargo esta fue creciendo, en los años setentas fue de 25.88%, en los noventas de 30.65%; y para el año dos mil, llegó a 45.93%. En estos últimos cincuenta años la participación de las mujeres en el campo laboral creció un 944.97%; en cambio la participación de los hombres en mismos cincuenta años creció un 324.72%; las causas pueden ser muchas, pero una de las más importantes sería la baja en la fecundidad en las mujeres, un ejemplo yacería que en los años sesenta la tasa de fecundidad era de seis hijos, lo cual hacía que las mujeres en su edad productiva sólo se podrían dedicar al cuidado de éstos, además de esta situación tendríamos que contar también con las ideas de en esos tiempos donde las mujeres eran las encargadas absolutas de la educación, vigilancia de los hijos, etc., que en los casos más extremos se decía “la casada es mi mujer”⁵; en cambio en el dos mil la tasa de fecundidad es del 2.1%, bajando significativamente, además existe un cambio cultural en la modificación de las ideas que corresponde a las mujeres, ya que la parte masculina en el matrimonio toma otro rol que en años anteriores no tenía, dándole la oportunidad de que las mujeres puedan desarrollarse en lo relacionado con lo laboral.

Cuadro 11

Nivel de ingresos por sexo en México

Sexo	Menos de 1 S. M.	De 1 hasta 2 S.M.	Más de 2 hasta 3 S.M.	Más de 3 hasta 4 S.M.	Más de 5 hasta 10 S.M.	Más de 10 S.M.
Hombres	3,473,423	5,461,033	6,362,805	5,386,684	2,534,887	889,719.00
Mujeres	2,573,671	3,896,107	2,771,404	1,957,030	1,002,544	230,556.00
Totales	6,047,094	9,357,140	9,134,209	7,343,714	3,537,431	1,120,275.00

Fuente: INEGI 2006.

⁵ Juicio de los autores.

Sin embargo aunque la participación de las mujeres es importante en estos momentos, cabe aclarar que, el nivel de ingresos es menor a la de los hombres, como se denota en el (gráfica 1), donde en el rubro; menos de 1 salario mínimo ellas obtienen el 42.56% de participación, en el rubro de 1 hasta 2 salarios mínimos su participación es el 41.64%, en el siguiente rubro de más de 2 hasta 3 salarios mínimos su participación es el 30.34%, en el rubro de más de 3 hasta 4 salarios mínimos es de 26.65%, en el rubro de más de 5 hasta 10 salarios mínimos es de 28.34% y por último en el rubro de más de 10 salarios mínimos es de 20.58%. En todos los rubros de los salarios que persisten en México las mujeres tienen una participación menor del 43% en los mejores de los casos, y en donde se acumula la mayor participación de las mujeres son en los tres primeros rubros donde alcanza el 74.34% del total de éstas (9,241,182 de 12,431,312).

Pero ante el avance que existe en estos momentos de mayor participación del sexo femenino, no dejamos atrás algunos aspectos que mayormente viven las personas de la tercera edad de este sexo, la discriminación que pesa sobre ellas, el alto alfabetismo, un nivel de instrucción menor, su baja participación económica con salarios inferiores y jornadas más reducidas, así como un promedio de viudez más elevado que entre los hombres.⁶

Aspectos de derechohabencia

Entrando en materia en relación con la seguridad social las mujeres tienen una alta participación de materia de derechohabencia (cuadro 4), pero en la mayoría de los casos son derechohabientes y no las aportadoras de la cuota de seguridad social, esto hace que las vuelven dependientes de su pareja al final de su vida y por lo cual tenga consecuencias de dependencia de esta.

Cuadro 12

⁶ Fournier M. y Fernández A., Mujeres y pensiones en Revista Trabajo, segunda época año 1, No. 2, Plaza y Valdés, México 1998.

Población derechohabiente por institución en México

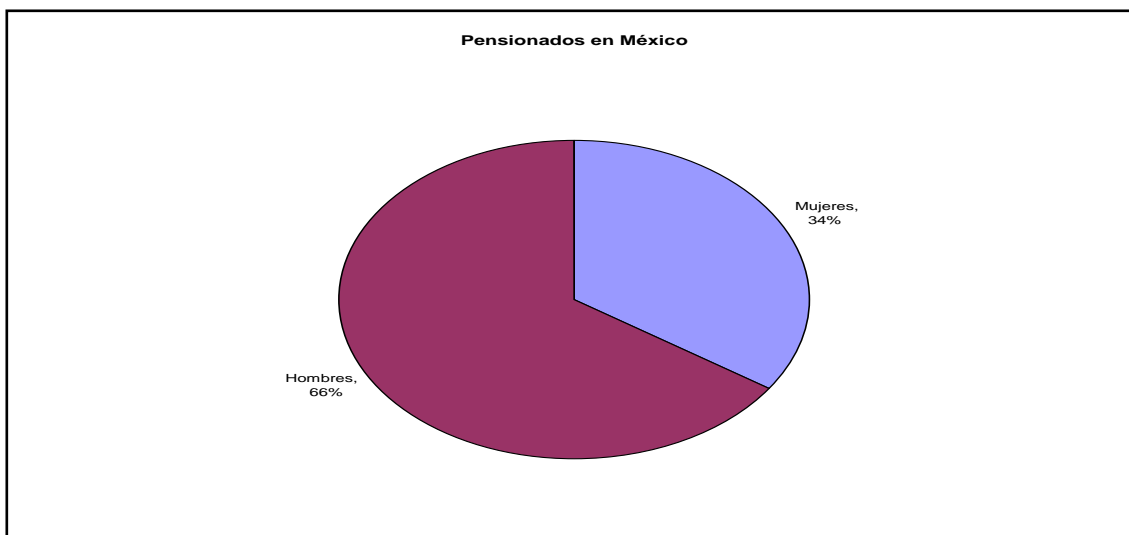
Institución de derechohabencia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
IMSS	16,169,192	51.29	15,354,087	48.71	31,523,279
ISSSTE	3,187,363	55.42	2,564,154	44.58	5,751,517
PEMEX, DEFENSA O MARINA	525,547	49.62	533,552	50.38	1,059,099
EN OTRA INSTITUCIÓN	553,546	53.23	486,446	46.77	1,039,992

Fuente: Elaboración propia en base a INEGI 2006.

Analizando la población existente en México con pensión (gráfica 2), se denota que por cada mujer que logra llegar a la edad de pensionarse y además logro los requisitos para dicha pensión existen tres hombres, las causas pueden ser muchas, los años de cotización, aunque las prestaciones de ley sobre la maternidad brinda incapacidad de tres meses, que se puede distribuir alrededor de la fecha del parto, según convenga a la gestante, no es sino hasta que el infante llega a los seis meses de edad que se le puede inscribir en una guardería operada por el IMSS, lo que hace que la madre requiera el apoyo de otra persona o que tenga que prolongar, con una licencia sin sueldo, ausentándose de su trabajo, en el mejor de los casos, pero en otros las mujeres embarazadas no pueden tener estos tres meses que rodea el parto, ya que son despedidas o no obtienen remuneración de su patrones.

Gráfica 1

Población de sesenta años y más que goza de pensión

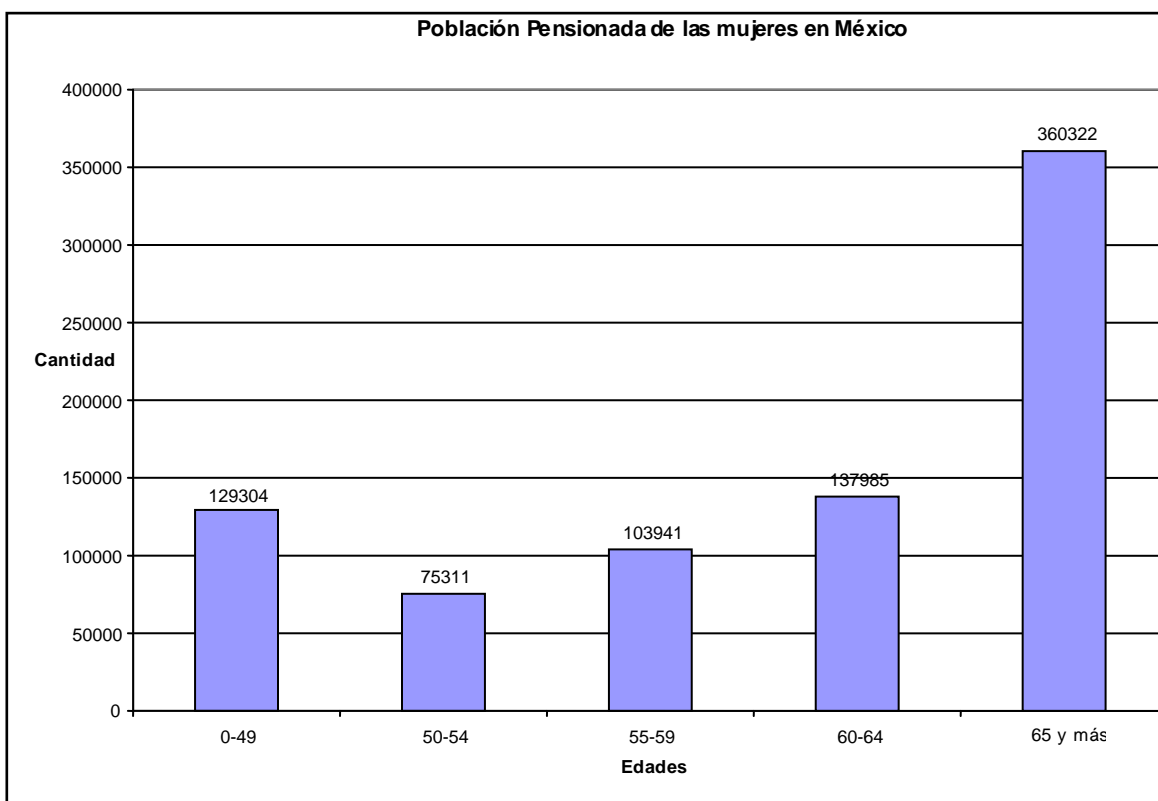


Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta nacional de seguridad social 2000, INEGI 2006.

Otra causa serían como publica el CONAPO "...Se estima que las mujeres mexicanas pasan alrededor de 13 años (de etapa reproductiva) de su vida al cuidado de al menos un menor de 5 años, lo que significa casi el 38% de su vida productiva" (Rangel, 1995). Esto significaría que en su mejor época de trabajo las mujeres abandonan dicho empleo para dedicarse a la atención de sus hijos, perdiendo este tiempo, si es que regresan al trabajo, que en la mayoría no retorna, y si lo hace llega sin actualizaciones de las funciones que debe desempeñar en el empleo, lo cual la hace ineficiente, lo cual trae como consecuencia bajos salarios, que a la larga afectan su cotización y por lo tanto su aportación a su seguridad social.

Gráfica 2

Población pensionada por grupos de edad (mujeres)



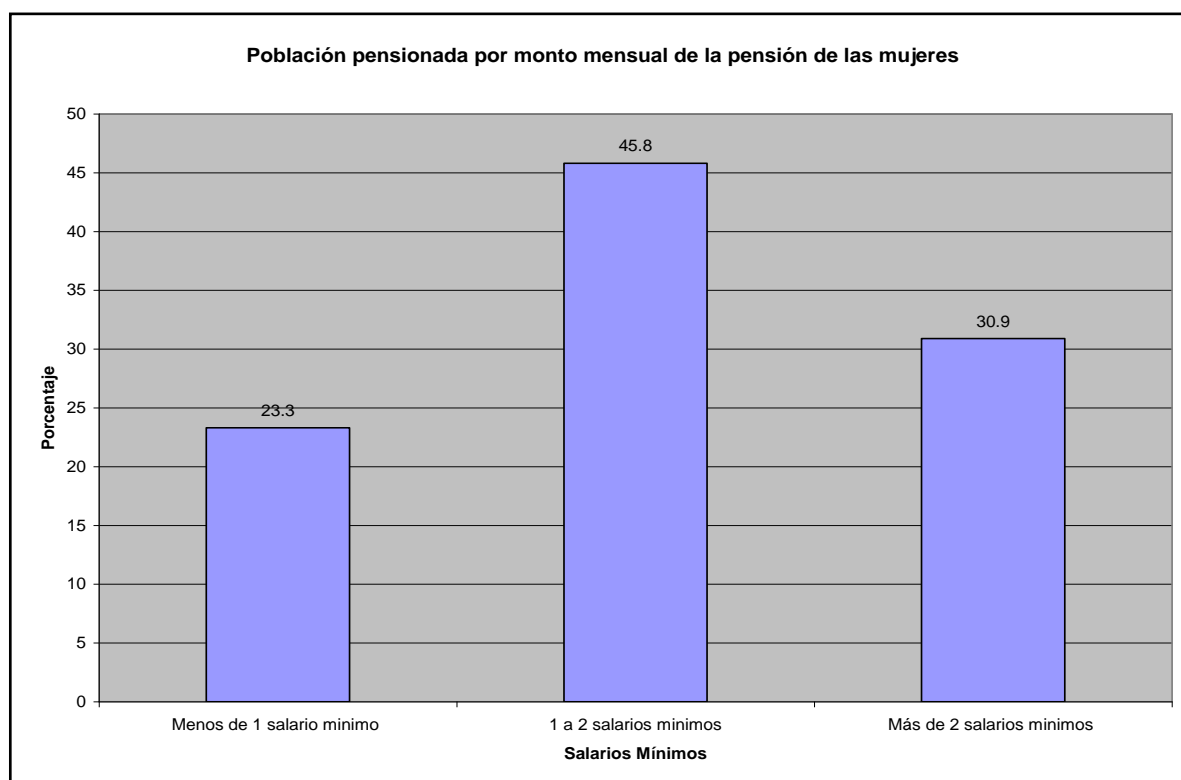
Fuente: Elaboración propia en base en encuesta nacional de seguridad social 2000. INEGI 2006. Nota: Incluye la población pensionada en todos los programas de pensión laboral (retiro,

invalidez, vejez o cesantía e incapacidad por riesgos de trabajo, así como otras pensiones análogas) y no laboral (invalidez, viudez, orfandad y ascendencia).

Realizando la suma de las dos últimas edades de las mujeres, nos da como resultado 498,307; que representa el 34% (gráfica 2) del total de las pensiones otorgadas a las personas de la tercera edad, y que representa el 61.75% (gráfica 3) de las pensiones otorgadas en México para el sexo femenino, lo cual nos da una idea de la clara poca obtención de pensiones de éstas, ya que el otro porcentaje de pensiones de existen serían por otras causas (orfandad y ascendencia).

Gráfica 3

Población pensionada por monto mensual de la pensión (mujeres)



Fuente: Elaboración propia en base en encuesta nacional de seguridad social 2000. INEGI 2006.

Señalando que la mayoría de las pensiones que existen en México son a lo mucho de tres salarios mínimos, nos damos cuenta que las pocas pensiones que obtienen las mujeres en México están situadas en el rango de un a dos salarios mínimos, lo cual

para cualquier ser humano es poco si comparamos el costo de la canasta básica de alimentos.

El porqué de la homologación a la baja

Pero porqué existe este cambio? solo cabe recordar como los empresarios que son dueños de las empresas con mayor poderío en México se están asociando en cuestiones políticas y económicas con las altas esferas para lograr algún beneficio oscuro, como lo sucedido con la empresa Televisa con lo relacionado a la cuestión de las telecomunicaciones, en donde se le otorgo la concesión a precio de ganga, pero será que se está asociando o ya estaban asociados o son ellos los dueños del poder?, existen muchas dudas al respecto, pero como podremos comprender el teje y maneje de las cuestiones del poder, entonces dichos personajes ponen las reglas de juego para poder manejar la política del trabajo, un ejemplo de dicha dinámica es el Secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS) Javier Lozano Alarcón el cual al tomar la presidencia el Licenciado Calderón, este personaje quería ser el titular la Secretaria de Secretaría de comunicaciones y Transportes (SCT), pero como tuvo problemas cuando fue presidente de la Comisión Federal de Telecomunicaciones (COFETEL) con algunos empresarios poderosos, estos supieron de sus intenciones y lo tacharon en la lista y se tuvo que conformar con la secretaria que preside, entonces nos preguntamos quienes detentan el poder?(Villamil, 2009).

A manera de reflexión final

Como hemos visto la responsabilidad social del Estado mexicano ha venido a la baja en todos los ámbitos sin importar de que partido provengan los cambios, estos cambios realizados han ido en contra de los logros conseguidos por movimientos sociales de toda índole, causando daños a todos los integrantes

de la población, claro que si hay beneficiados, pero estos son los poderosos que han logrado obtener un jugoso negocio, en este devenir de las reformas homologadoras a la baja, despojando (Harvey, 2004) y violentando los derechos de los trabajadores (Echeverría, 2006), es necesario como comenta el Dr. Guillermo Almeyra realizar un tipo de política en donde todos jalemos del mismo lado, pues la lucha esta contra el capital, y que este, es un enorme gigante el cual en su afán de seguir sacando provecho del pueblo apretará lo más que pueda para obtener sus ganancias y como comenta el autor referido “el capitalista ya no es como antes, el cual realizaba su casa con grandes cimientos y una enorme casa para él y su familia, sus nietos y su descendencia en sí ahora el nuevo capitalista es globalizado ya que no le interesa crear raíces en donde esta la producción, sino sacar la máxima ganancia posible sin importar como deje erosionado y desestructurado las sociedades en donde participe” (Almeyra, 2009).

Bibliografía

ALMEYRA, Guillermo. 2009. ¿Desarrollo rural en la crisis mundial? si, si es alternativo (disco compacto) **25 aniversarios de la Maestría en Desarrollo Rural: El desarrollo rural y la crisis mundial. Impactos, retos y alternativas**, UAM-X.; México, D.F.; pp. 1-8.

BARTRA, Armando. 2009. La gran crisis; en el (disco compacto) **25 aniversarios de la Maestría en Desarrollo Rural: El desarrollo rural y la crisis mundial. Impactos, retos y alternativas**, UAM-X.; México, D.F.; pp. 1-18.

ECHEVERRÍA, Bolívar. 2006. **Vuelta de siglo**. ERA; México, D.F.; pp.226.

FARFÁN, Guillermo. 2008. “Alcances y perspectivas de la reforma al sistema de pensiones del ISSSTE” en Rosario Ortiz Magallón (Coordinadora) **Diez años de reformas a la seguridad social en México, balance, perspectivas y propuestas**; Grupo Parlamentario PRD / Cámara de Diputados LX Legislatura; México, D.F.; pp. 161-176.

GARCÍA, Héctor, PACHECO, Enrique et al. 2006. “Situación actual y perspectivas del sistema de pensiones y jubilaciones en México” en Enrique de la Garza y Carlos Salas (Coords.), **La situación del trabajo en México 2006**. UAM; México, D.F.; pp. 205-232.

HARVEY, David. 2004. **El nuevo imperialismo**. Akal; Madrid; pp. 170.

MORENO, Pedro. 2008. “La reforma a la Ley del Seguro Social de 1995 antecedentes y visión general” en Rosario Ortiz Magallón (Coordinadora) **Diez años de reformas a la seguridad social en México, balance, perspectivas y**

propuestas; Grupo Parlamentario PRD / Cámara de Diputados LX Legislatura; México, D.F.; pp. 15-30.

MORENO S., Pedro H., AGUILAR A., Carlos Ricardo y MARRUFO H., Eduardo Fernando. 2008. "La seguridad social mexicana en la globalización" en Germán Vargas Larios (Coord.) **Políticas públicas de nueva generación**. Una visión crítica. UAM; México, D.F.; pp. 193-219.

RANGEL G. 1995 **Las modificaciones al sistema de seguridad social y su impacto en las mujeres mexicanas, en La seguridad social y los trabajadores**. Fundación Friedrich Ebert, México, D.F.; PP.356.

Notas Periodísticas y páginas web

BOLTVINIK, Julio. 2002, **Economía moral. Geografía de la pobreza en México**. La jornada, 30 de agosto.

Diario Oficial de la Federación. 2007. **Ley del ISSSTE**; México, D.F.

INEGI, 2010. **Indicadores básicos de población**. Aguascalientes, México.

VILLAMIL, Jenaro(2009) "Un hombre leal a sí mismo...y al poder" en Revista **Proceso**; Núm. 1775. CISA; México, D.F. ; pp.8-11



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios de Trabajo “El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades”

**Mesa de trabajo XII:
Trabajo y Seguridad Social**

**“Análisis jurídico del acoso laboral y seguridad social en diversos
países”**

Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez
Profesora Investigadora Titular C
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Mayo, 2011

Contenido

- I. Marco conceptual
- II. Medio ambiente laboral - Riesgos de trabajo
- III. Acoso laboral
- IV. Conclusiones



I. Marco conceptual

Salud: “Es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”



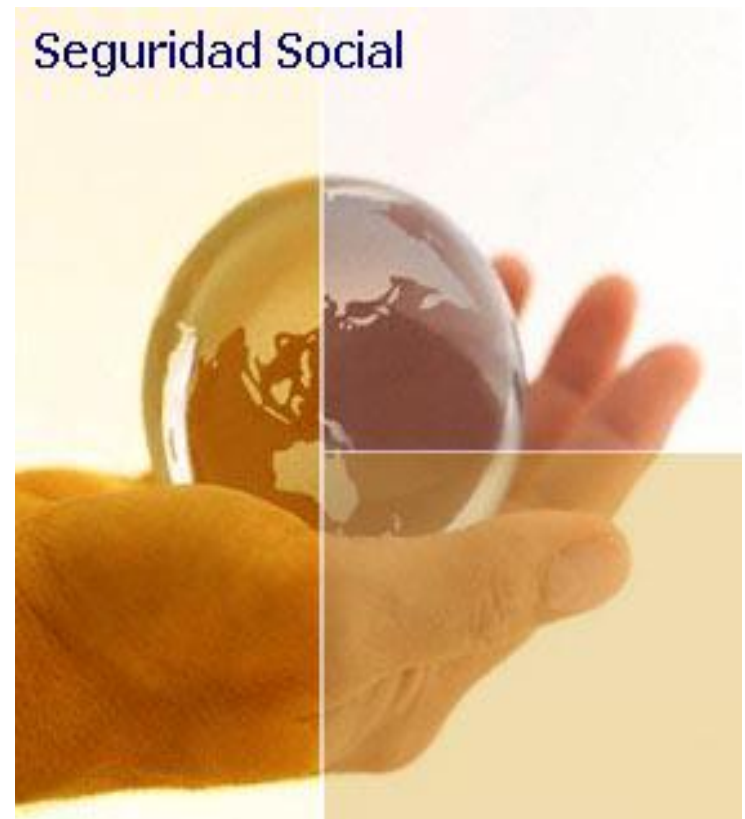
Fuente: Organización Mundial de la Salud

Conceptualización

Seguridad Social

Según la AISS:

“Podemos definir la seguridad social como todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez, supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos.”



Población con y sin aseguramiento en México

Año	2000	2005	2010
Con seguro social	48,361,713	46,717,111	49,271,747
Sin seguro social	50,076,844	57,229,755	59,124,464

Proyecciones CONAPO, 2012

II. Medio ambiente laboral

Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea.

El medio ambiente se refiere a las características del lugar de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y causan consecuencias en el comportamiento laboral.



Brunet, Luc, *El clima de trabajo en las organizaciones.*

Riesgos de trabajo



Son contingencias protegidas por el seguro social, se dividen en los accidentes y enfermedades laborales a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Cuadro 1 :

Riesgos del estrés laboral para la salud: ¿Qué tan malo puede ser el estrés?

Algunos hallazgos de investigación:

Altas exigencias laborales (Houtman et. al, 1998)	7 veces mayor riesgo	de agotamiento emocional
Poco apoyo de los compañeros de trabajo (Ariens et al, 2001; Hoogendoorn et al, 2000)	2 veces mayor riesgo	de problemas en espalda, cuello y hombros
Bajo control laboral conlleva (Kivimäki et al, 2002)	2 veces mayor riesgo	de mortalidad cardiovascular
Mucha tensión puede resultar en (Belkic et al, 2004) (Altas exigencias - Bajo control) (Karasek y Theorell,1990)	3 veces mayor riesgo	de morbilidad por hipertensión

México

Evolución de las tasas de accidentes, enfermedades, incapacidades y defunciones del trabajo 2000-2009



Año	Patrones	Trab. Prom.	Accidentes de Trabajo por cada 100 trabajadores	Enfermedades de Trabajo por cada 10, 000 trabajadores	Incapacidades de Trabajo por cada 100 casos	Defunciones de trabajo por cada 10,000 trabajadores
2000	776,020	12,418,761	2.87	4.47	5.79	1.05
2001	800,617	12,224,231	2.65	4.52	5.75	0.94
2002	804,389	12,112,405	2.50	3.72	6.28	0.87
2003	804,389	12,088,468	2.30	6.46	7.66	0.91
2004	804,389	12,348,259	2.29	6.01	7.16	0.87
2005	802,107	12,735,856	2.32	5.73	6.51	0.87
2006	810,181	13,578,346	2.28	3.47	5.77	0.79
2007	823,999	14,424,178	2.50	1.87	4.51	0.73
2008	833,072	14,260,309	2.88	2.58	4.22	0.79
2009	825,755	13,814,544	2.86	2.97	4.69	0.80

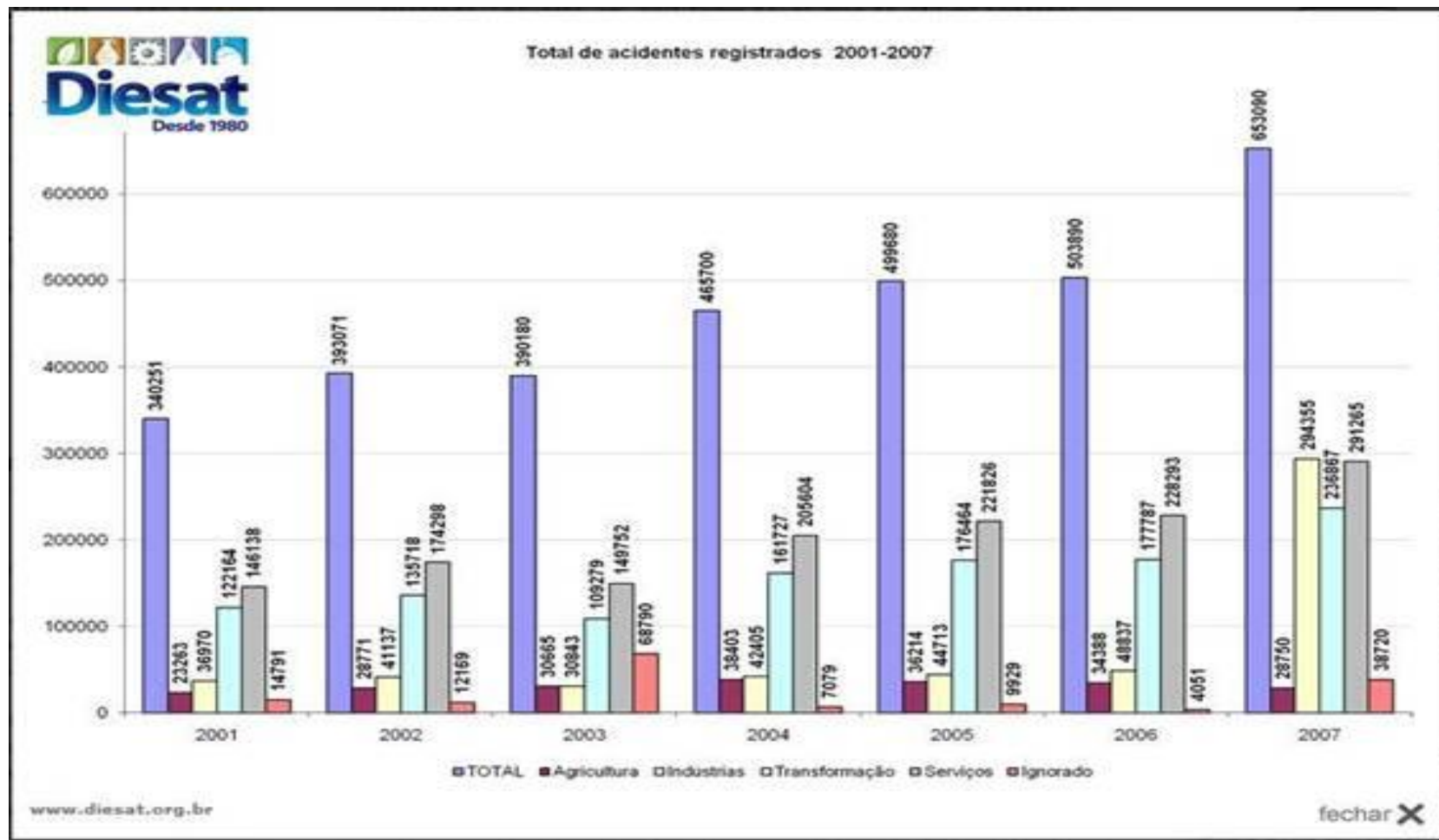
Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2000-2009

Dictámenes de Invalidez, según la naturaleza de la Lesión y Sexo, 2007-2009

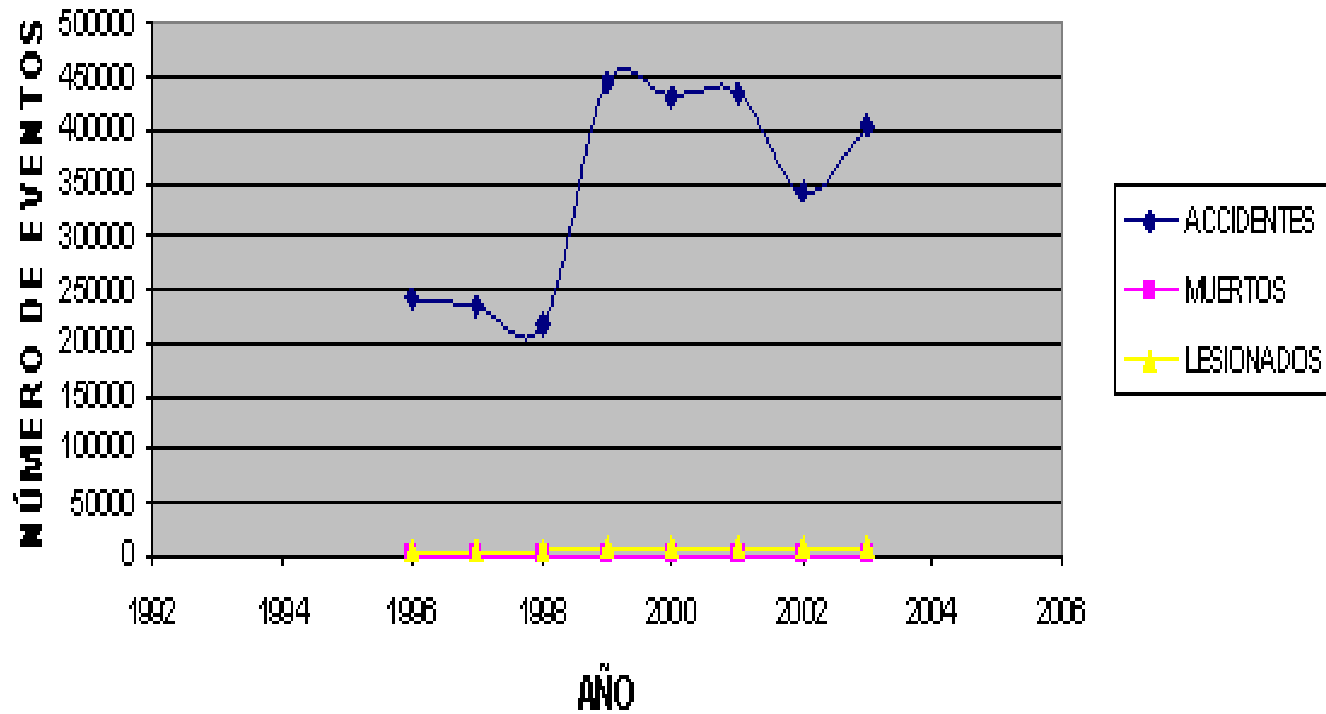
Naturaleza de la Lesión	2007		2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alteraciones de la visión y ceguera	211	63	277	84	306	102
Enfermedades del hígado	230	53	245	55	258	74
Otras formas de enfermedad del corazón	248	39	233	44	219	59
Trastornos mentales orgánicos, incluidos los trastornos sintomáticos	227	94	227	85	183	65
Trastornos episódicos y paroxísticos	142	47	0	0	168	50
Osteopatías y condropatías	0	0	0	0	138	46
Varios de frecuencia menor	2,860	1,056	3,372	1,307	3,506	1,342

Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2007-2009

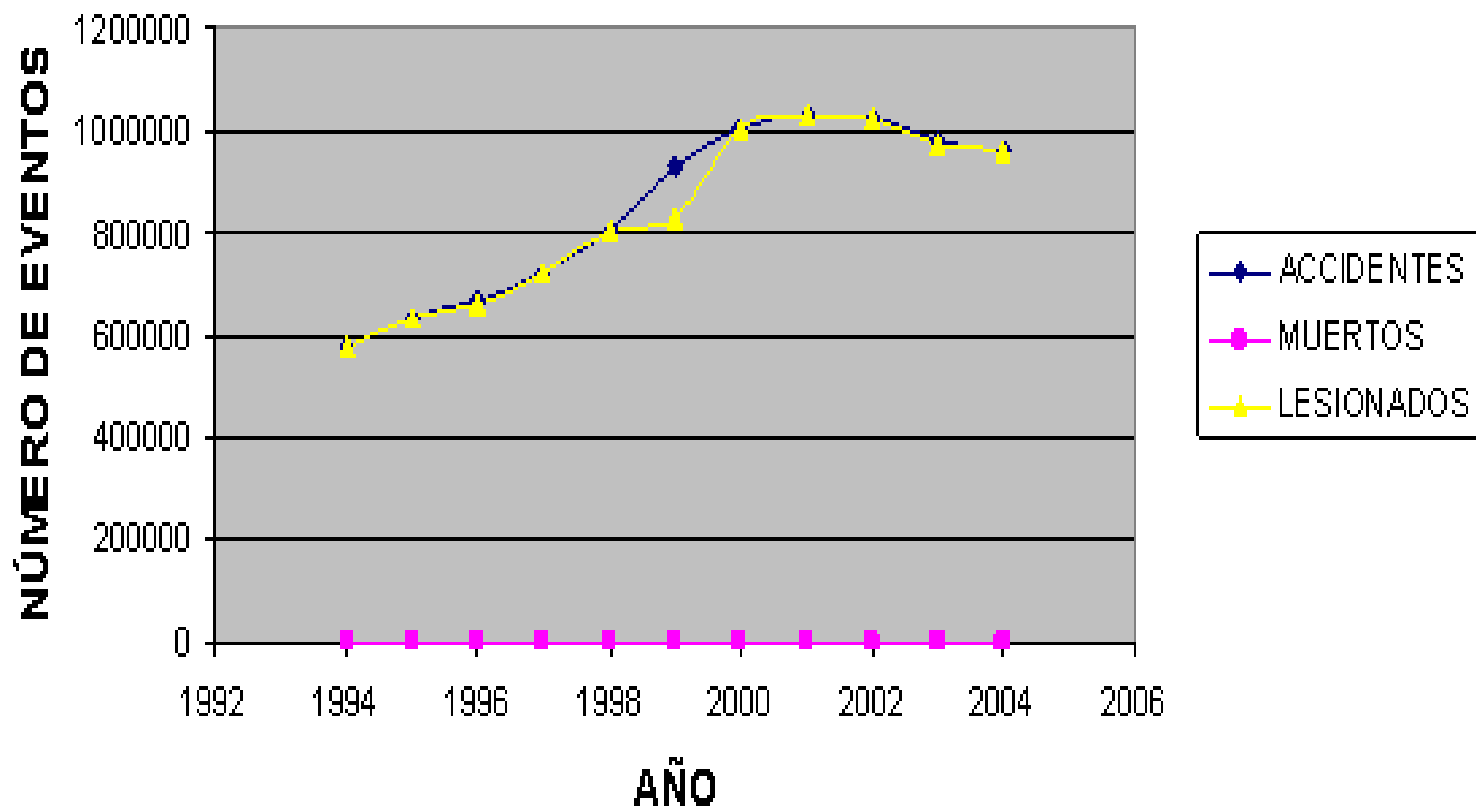
Brasil



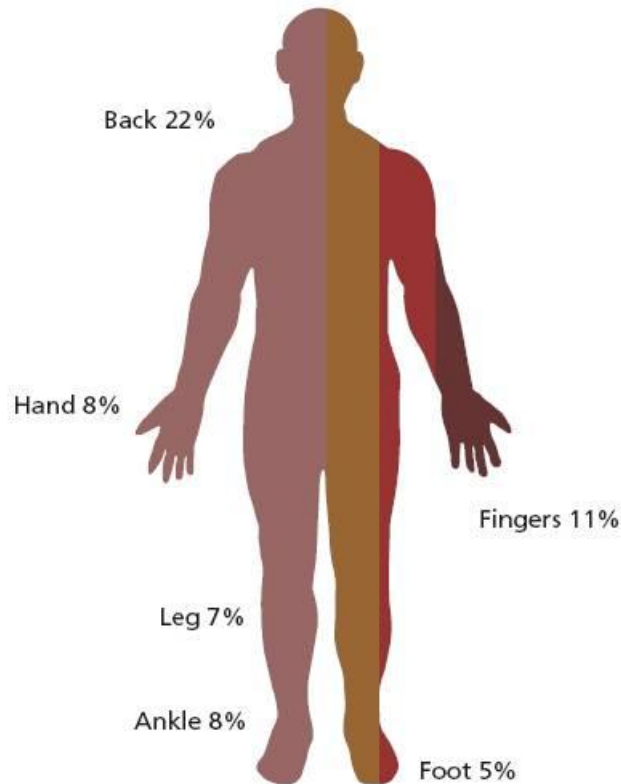
Argentina



España



Irlanda



- El resumen 2007-2008 de Health and Safety Authority reporta que hubieron **7,658 incidentes** no fatales reportados en 2008, lo que representa una reducción del 9% con respecto a 2007. Este decremento está ligado a la reducción en el número de trabajadores en muchos sectores económicos, sobre todo en la construcción, que alcanzó un descenso del 8%, del comienzo de 2007 al de 2008. Bajo estas circunstancias, de las partes del cuerpo con más daños reportados en 2008, la espalda es la que ocupa el primer lugar.

Estrés

- Es una de las nuevas enfermedades de la actualidad, la cual forma parte del catálogo de las enfermedades laborales, enfermedades en cuanto producen incapacidad para realizar tareas y labores, porque tienen su origen o derivan directamente de la acción o función que el trabajador desempeña en ese ámbito.



Estrés en el trabajo

“Es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones, que pueden incluir:

- *Respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol),*
- *Respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado),*
- *Respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), y*
- *Reacciones conductuales (por ejemplo, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores).”*



Organización Mundial de la Salud

Causas del estrés

Trabajo

- Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
- Falta de control (del ritmo de trabajo pero también relacionada con riesgos físicos)
- Baja participación en las decisiones
- Poco apoyo de colegas o supervisores
- Pobre desarrollo de carrera
- Inseguridad laboral
- Muchas horas de trabajo
- Salarios bajos
- Acoso sexual o psicológico



Consecuencias del estrés

Reacciones FISIOLÓGICAS al estrés:

- Aumento del ritmo cardiaco
- Aumento de la presión sanguínea
- Aumento de la tensión muscular

Reacciones COGNITIVAS:

- Atención disminuida
- Reducción de campo de percepción
- Olvidos

Reacciones EMOCIONAL ES:

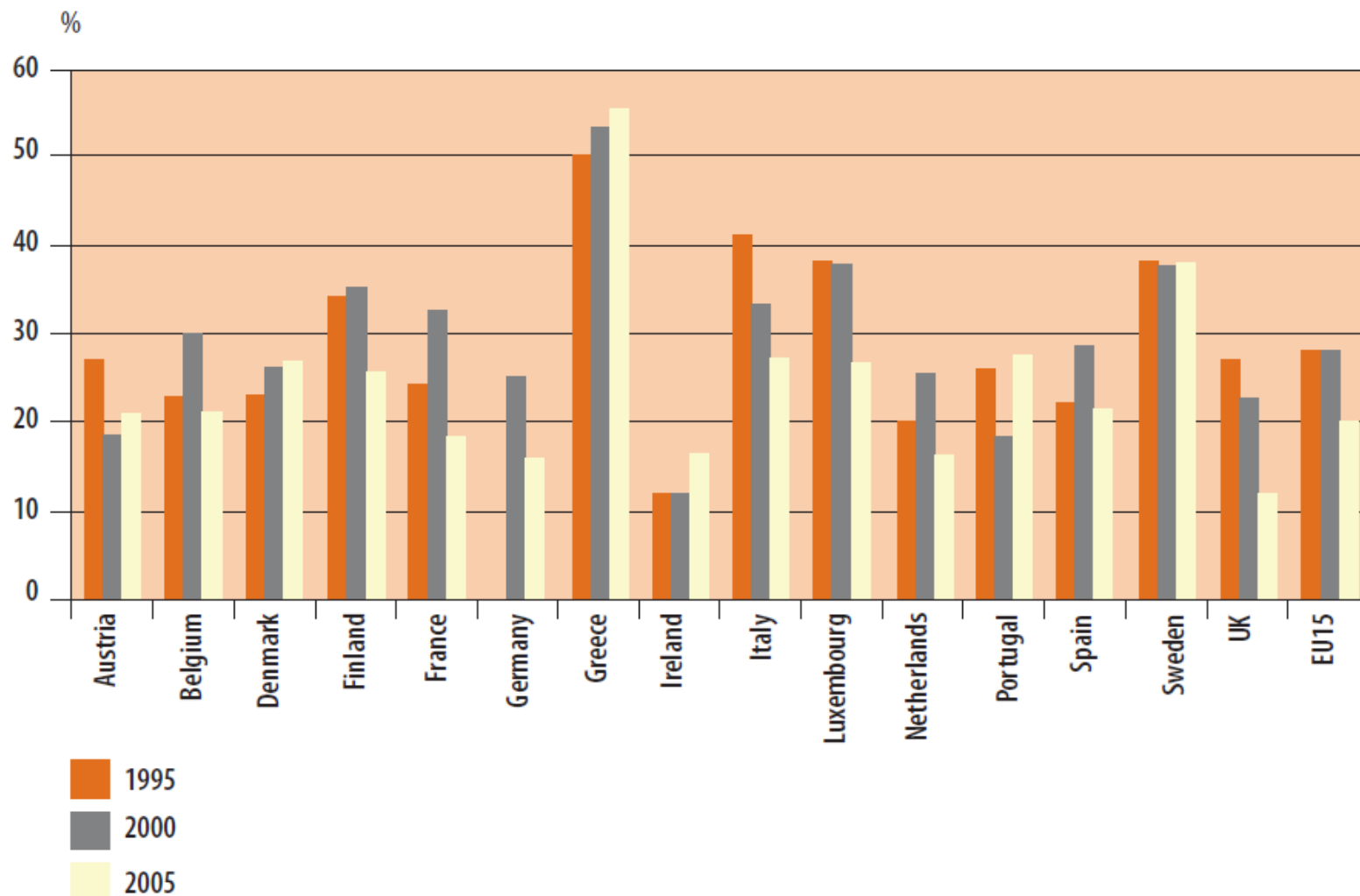
- Miedo
- Irritabilidad
- Humor depresivo
- Ansiedad
- Enojo

Reacciones CONDUCTUAL ES:

- Disminución de la productividad
- Aumento en el consumo de cigarrillos
- Aumento del consumo de drogas y/o alcohol



Estrés en la UE





III. ACOSO LABORAL

MOBBING

Acoso laboral

Acoso psicológico en el ambiente de trabajo, acoso moral en el trabajo, mobbing, acoso laboral, psicoterror en el trabajo son algunos de los términos que se utilizan para referirse al:

“ Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr fines de tipo persecutorio. ”

Gamonal, Contreras, Sergio y Prado López, Pamela, *El mobbing o acoso moral laboral, Chile, p. 23.*

Acoso laboral: ejemplo de legislaciones

- Colombia
- Costa Rica
- España
- Suecia



Ley de Acoso Laboral o Ley 1010 de Colombia

Acoso laboral:

“Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Art. 2)

Costa Rica. Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral

Artículo 2°. Se entiende el **acoso psicológico y moral** en el trabajo, como toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

España. Estatuto básico del Empleado Público

En el Derecho español la figura del “acoso moral”, en sentido estricto, carece actualmente de definición legal; la ley en sentido formal que menciona brevemente solo que es el “acoso” es el Estatuto Básico del Empleado Público

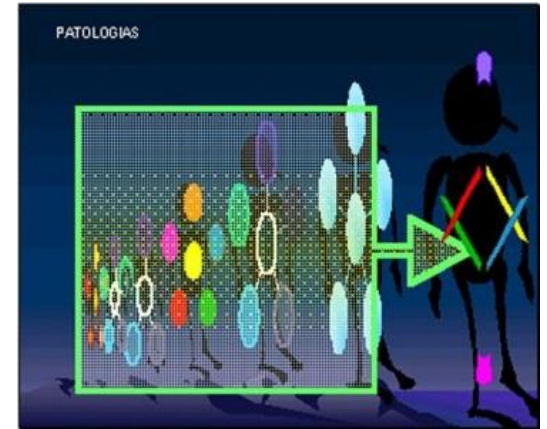
*“**Acoso** es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*

Suecia:

- Acoso laboral: acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginalización de estos empleados de la comunidad laboral.

Tipos de acoso laboral

- a) **Acoso vertical descendente** (procedente de la jerarquía). Este tipo de acoso procede principalmente de un superior jerárquico, el cual tiene consecuencias mucho más graves que cualquier otro tipo de acoso, pues la víctima se siente aun más aislada.
- b) **Acoso horizontal.** Este se presenta por lo regular cuando dos trabajadores en un mismo status laboral, contienden para la obtención de un puesto superior o bien por un ascenso.
- c) **Acoso mixto.** Es aquel que se da *“cuando una persona se halla en la posición de chivo expiatorio, haya sido iniciativa de un superior jerárquico o de los colegas, la designación se extiende rápidamente a todo el grupo de trabajo. Se considera a esa persona responsable de todo lo que va mal. Rápidamente, ya no la soporta nadie y, aunque algunos no suscriban la opinión del grupo, no se atreven a manifestarlo”.*
- d) **Acoso ascendente.** Este tipo de acoso al igual que el descendente es destructivo, ya que las víctimas no saben a quién dirigirse en estos casos que están siendo afectados, pues ni a los sindicatos ni a la justicia pueden acercarse para denunciar este hecho, pues sería poco creíble tal circunstancia.



CAUSAS DEL ACOSO LABORAL

Causas:

- Pertener a grupos vulnerables (minorías o marginales).
- Sobresalir positiva o negativamente (tener un auto muy viejo o muy nuevo; moverse de manera llamativa por cojear o contonearse, etc.)
- Adquirir un nuevo puesto (ascenso laboral)
- Ingresar a una empresa.

Nota: *“ Para fortalecer el compañerismo todos los grupos necesitan un adversario común contra el que luchar (a quien acosar). ”*

Ausfelder, Trude, Mobbing el acoso moral en el trabajo: prevención, síntomas y soluciones.

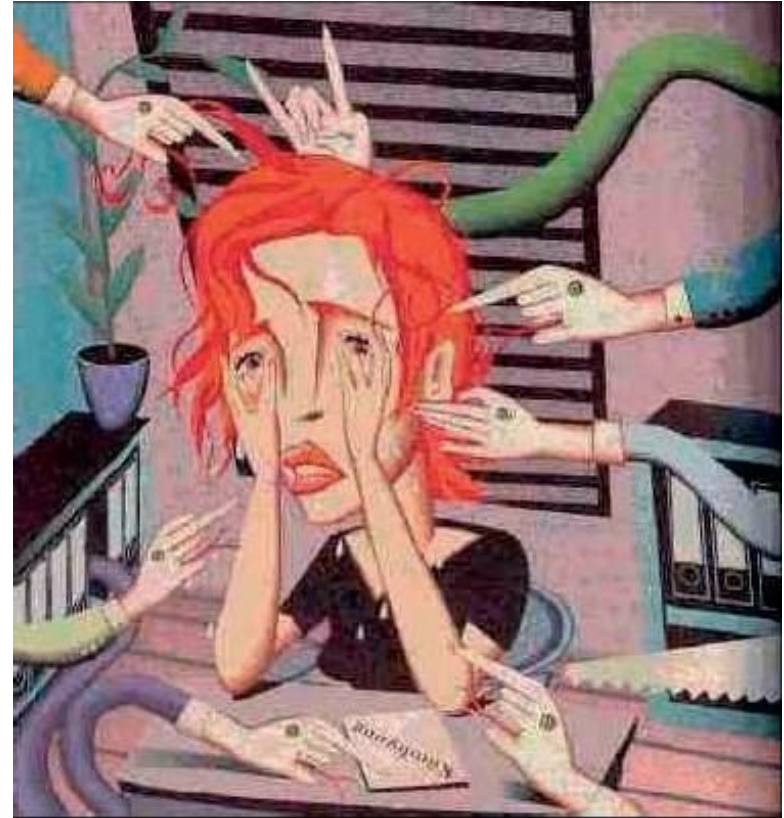
Según los investigadores alemanes: Carmen Kornz y Dieter Zept autores de una investigación experimental sobre *Mobbing*, establecen como actos acosadores los siguientes:

1. Prohibición de platicar con los compañeros
2. Ignorancia para responder a preguntas verbales o escritas
3. Dirigirse de modo hostil y grosero
4. Realizar comentarios hostiles y groseros
5. Hacer comentarios maliciosos respecto de otro compañero o superior
6. Ridiculizar el aspecto físico de una persona
7. Denigrar a determinada frente a otra
8. Controlar y vigilar todo actuar del personal
9. Abrir correspondencia que no nos pertenece
10. Proporcionar información errónea
11. Manipulación en el trabajo con el objeto de dañar

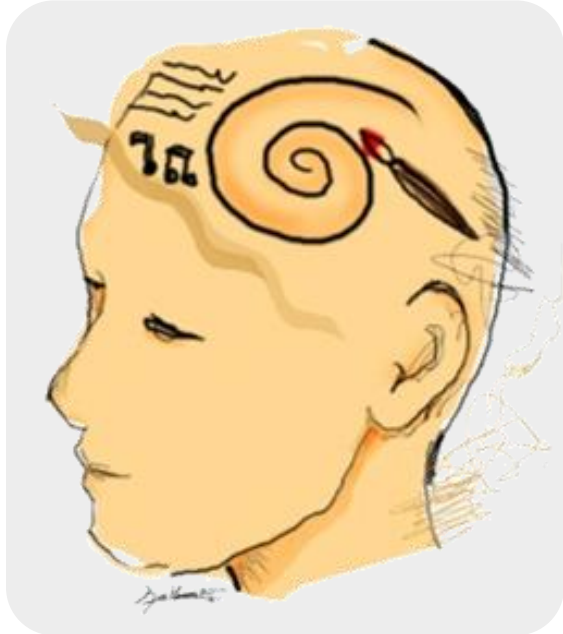


CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

PSICOLÓGICAS, FÍSICAS Y EN EL ENTORNO LABORAL



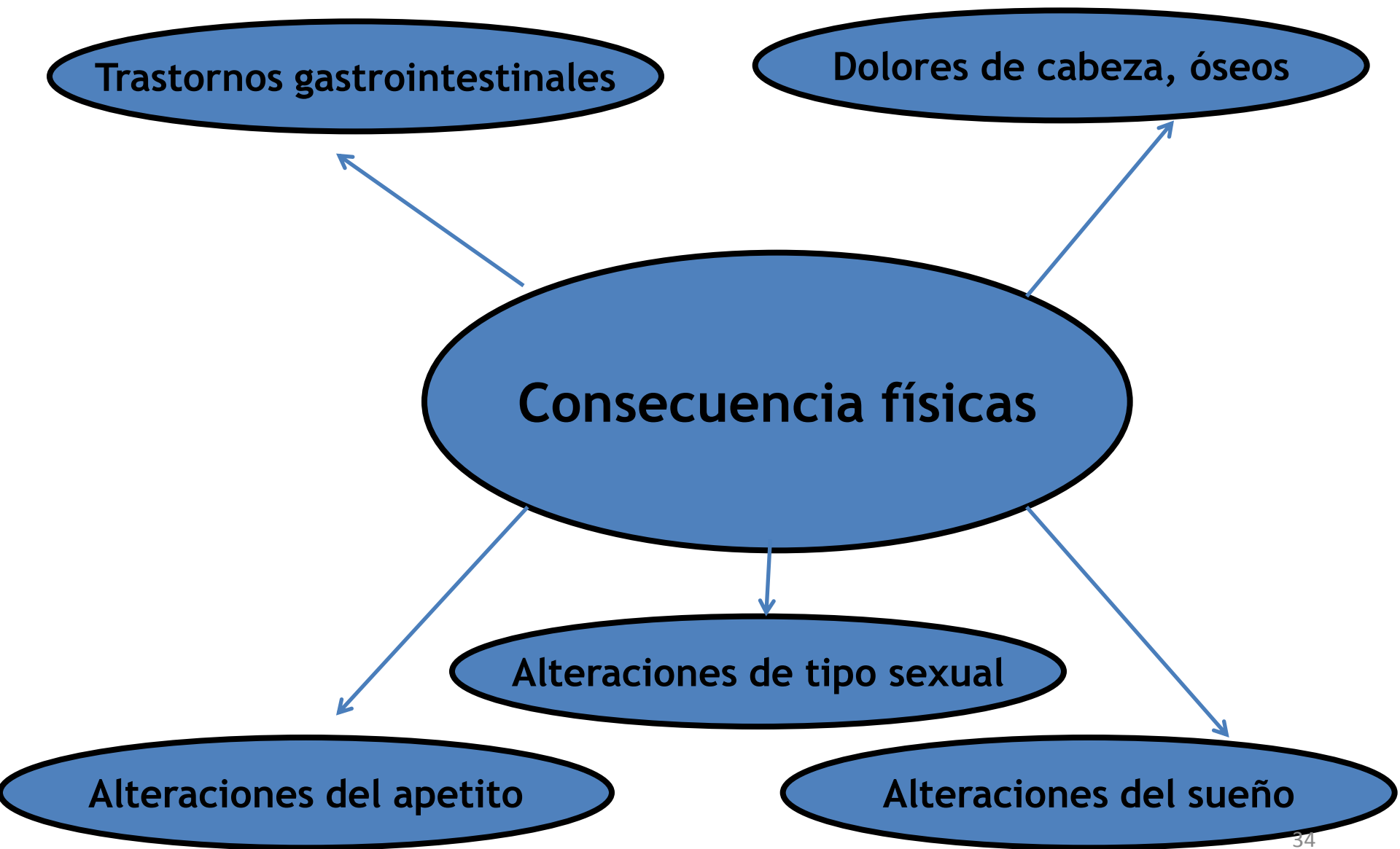
Consecuencias psicológicas



- Distorsiones cognitivas a nivel de concentración, atención, memoria
- Sentimientos de amenaza, de fracaso, impotencia, apatía, frustración, infravaloración, susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad
- Depresión grave

- En algunos casos hasta el suicidio
- También surgen problemas de pareja, con los hijos y demás familiares debido a que los canales de comunicación se averían, se deterioran las relaciones y ocurren tendencias al aislamiento de los afectados

Psic. J. de Diego Boada y Vigil, A. Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas. Revista de Estudios Psicológicos Española, 2003.

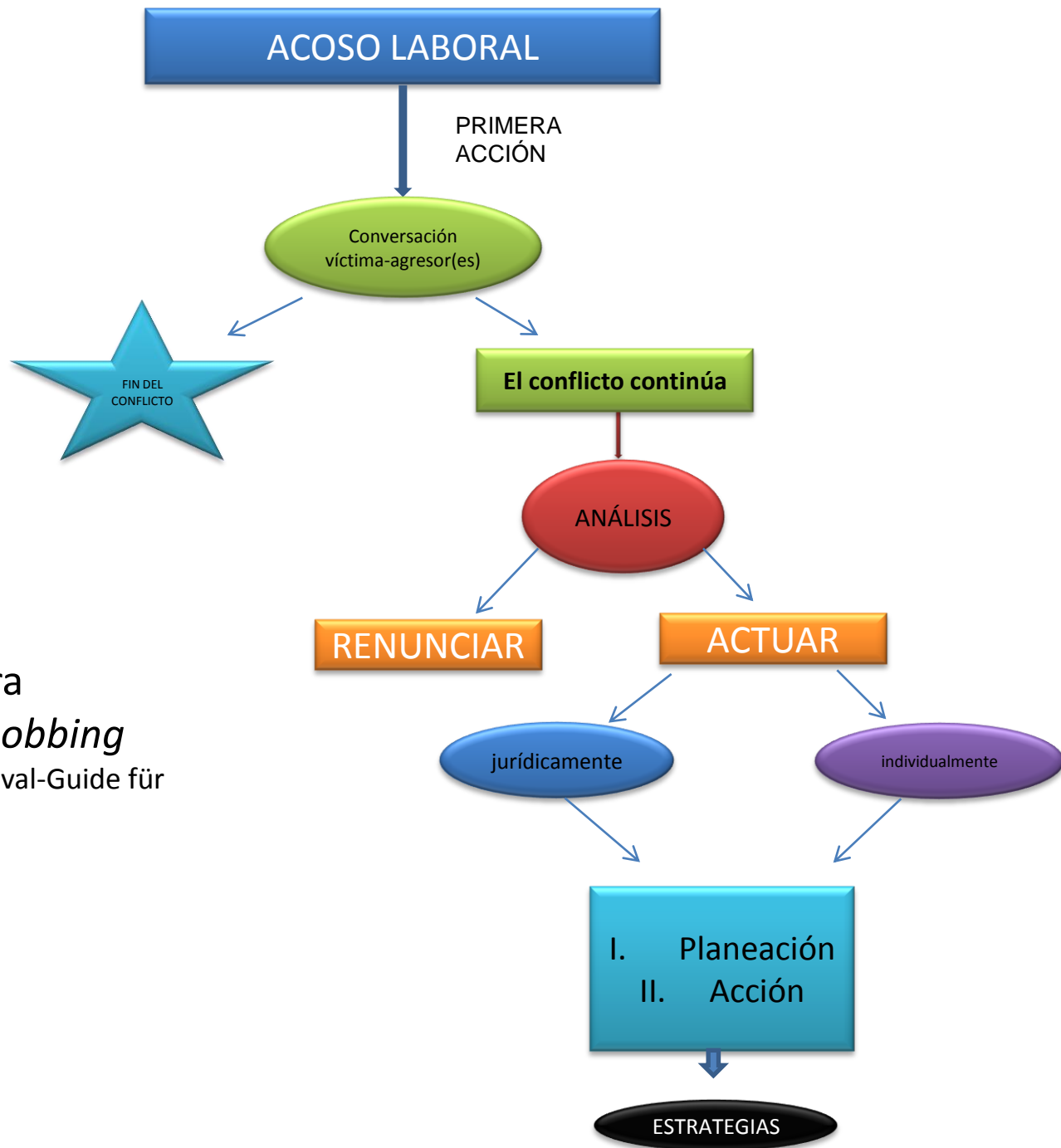


Consecuencias en el entorno laboral

- Absentismo
- Rotación del personal
- Pérdida de efectividad y productividad
- Aumento de accidentes e incidentes
- Deterioro del clima laboral

En cifras económicas las consecuencias son enormes, un estudio en Alemania demuestra que aproximadamente se afecta la economía de ese país en 50 billones de euros por año, derivados principalmente de los costos por :

Fluctuación laboral, reducción de productividad, costos por enfermedades profesionales, etc. (Wyrwa, Holger, Survival-Guide für Mobbing-Opfer)



Estrategias para sobrevivir al *mobbing*
 (Wyrwa Holger, Survival-Guide für Mobbing-Opfer)

Estrategias para sobrevivir al *mobbing*

(Wyrwa Holger, Survival-Guide für Mobbing-Opfer)

Estrategias de protección:

1. Establezca el punto principal de su vida en su vida privada.
2. Reconsidere las metas de su vida.
3. Reconozca sus virtudes.
4. Olvide el deseo de ser rehabilitado, cuando nadie tiene interés aparte de usted.
5. Tómese tiempo libre siempre que lo necesite.

Estrategias ofensivas:

1. No se deje dominar por el miedo o el odio.
2. En la lucha contra el agresor se encuentra solo.
3. Asegure su trabajo.
4. Analice la estructura personal de su agresor y utilice sus debilidades.
5. Muestre públicamente al agresor.
6. Practique su autocontrol y no enseñe debilidades.
7. No le de importancia a su agresor y réstele con el poder que ejercía en el acoso.
8. Provoque a su agresor para utilizar sus errores.
9. Realice errores planeados para tender una trampa a su agresor.
10. Intente cambiar los roles y acumule pruebas.

Acciones jurídicas contra el mobbing:

- Derechos Humanos
- Derecho Civil
- Derecho Penal
- Derecho Administrativo
- Derecho Laboral
- Derecho de la Seguridad Social



Se trata de un hecho jurídico que requiere de una respuesta jurídica para protección del acosado.

Consecuencias jurídicas en materia de Derechos humanos del acoso laboral:

PROTECCION A DERECHOS FUNDAMENTALES:

La no discriminación implica

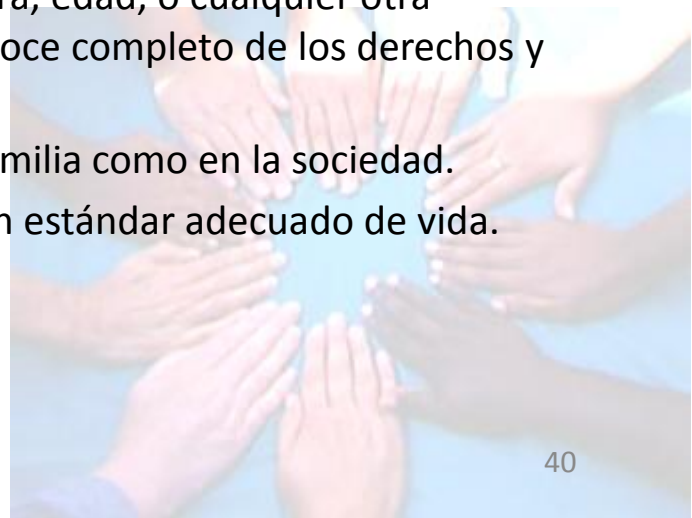
Igualdad de trato: implica en paridad, un trato proporcional y no arbitrario, que no prohíbe por tanto desigualdades, sino que estas no encuentren justificación, sean desproporcionadas o arbitrarias.

Derechos Humanos

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN: Cada hombre, mujer y niño tiene el derecho a estar libre de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual u otra condición, así como a otros derechos humanos fundamentales que dependen de la realización plena de los derechos humanos para la protección de la discriminación. Estos derechos se encuentran establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales, la Convención Internacional de los Derechos del Niño y otros tratados y declaraciones internacionales; todas éstas constituyen herramientas poderosas que deben ser puestas en marcha para eliminar todo tipo de discriminación.

El derecho humano a la no - discriminación confiere a cada hombre, mujer, joven y niña o niño los siguientes derechos fundamentales, incluyendo:

- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad, o cualquier otra condición que tenga el propósito de afectar o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad entre hombre y mujer tanto en la familia como en la sociedad.
- El derecho al trabajo y a recibir salarios que contribuyan a un estándar adecuado de vida.
- El derecho a una remuneración igualitaria en el trabajo.
- El derecho de crecer en un ambiente seguro y saludable.



Constitución española

Art. 15°. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...

Consecuencias jurídicas en materia civil del acoso laboral:

- **PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LA PERSONALIDAD** (morales): se protege la integridad física y la integridad moral del ser humano; y el aspecto familiar.
- **REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL** (El daño moral consiste en el dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual, y en general, los padecimientos infringidos a la víctima por el evento dañoso).

Artículo 1916. del Código Civil Federal mexicano:

Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.

Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. Igual obligación de reparar el daño moral tendrá quien incurra en responsabilidad objetiva conforme al ARTÍCULO 1913, así como el Estado y sus servidores públicos, conforme a los Artículos 1927 y 1928, todos ellos del presente Código.

...Cuando el daño moral haya afectado a la víctima en su decoro, honor, reputación o consideración, el juez ordenará, a petición de ésta y con cargo al responsable, la publicación de un extracto de la sentencia que refleje adecuadamente la naturaleza y alcance de la misma, a través de los medios informativos que considere convenientes. En los casos en que el daño derive de un acto que haya tenido difusión en los medios informativos, el juez ordenará que los mismos den publicidad al extracto de la sentencia, con la misma relevancia que hubiere tenido la difusión original. ...

...Estarán sujetos a la reparación del daño moral de acuerdo a lo establecido por este ordenamiento y, por lo tanto, las conductas descritas se considerarán como hechos ilícitos:

- I. El que comunique a una o más personas la imputación que se hace a otra persona física o moral, de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien;
- II. El que impute a otro un hecho determinado y calificado como delito por la ley, si este hecho es falso, o es inocente la persona a quien se imputa; ...

Artículo 1935 del Código Civil Federal mexicano:

Los patrones son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario.

Artículo 1924 del Código Civil Federal mexicano:

Los patronos y los dueños de establecimientos mercantiles están obligados a responder de los daños y perjuicios causados por sus obreros o dependientes, en el ejercicio de sus funciones. Esta responsabilidad cesa si demuestran que en la comisión del daño no se les puede imputar ninguna culpa o negligencia.

Consecuencias jurídicas en materia penal del acoso laboral:

- **TIPIFICACIÓN DE LA CONDUCTA: LESIONES**

A través de la descripción del ilícito penal de lesiones se procura tutelar el bien jurídico **salud individual**. En el entendido que el legislador ha buscado prohibir los graves daños, en el cuerpo o en la salud de las personas, asumiendo un concepto comprensivo de salud, en su aspecto físico y psíquico.

- **LA REPARACIÓN DEL DAÑO COMO UNA GARANTÍA DEL OFENDIDO EN MATERIA PENAL.**

Consecuencias jurídicas en materia administrativa del *mobbing*

- **RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACIÓN POR LOS DAÑOS SUFRIDOS POR LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD DE ÉSTA:** Incluidas las situaciones de acoso moral que puedan sufrir en el ejercicio de sus funciones.



Consecuencias jurídicas en materia laboral del *mobbing*:

- **OBLIGACIÓN PATRONAL DE ESTABLECER UN AMBIENTE DE TRABAJO SANO.** P ej. Art. 23. VI de la Constitución de Brasil le atribuye la competencia al Estado para: «proteger el medio ambiente y combatir la contaminación en cualquiera de sus formas».
- **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL:** como protección para la víctima de *mobbing*.



Consecuencias jurídicas en materia laboral del *mobbing*:

DESPIDO DISCIPLINARIO: Considerándose como incumplimiento grave y culpable del trabajador el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajen en la empresa;

LAG Thüringen, Urteil vom 15.02.2000, 5 Sa 102/2000 Mobbing als Kündigungsgrund für eine fristlose Kündigung des Mobbers durch den Arbeitgeber - ohne Abmahnung

Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitnehmers gegenüber Mobbing. Achtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unter Arbeitnehmern. Mobbing als Grund zur außerordentlichen Kündigung. Art. 1 und 2, 20 Abs. 3 GG; §§ 242, 626 BGB; § 286 Abs. 1 ZPO Rechtsschutz gegen Mobbing.

Acoso Laboral como causal de despido inmediato al agresor, por el empleador sin recursos de protección jurídica para el agresor frente al mobbing.Austria

El despido disciplinario implica:

a) La normativa en relación con el acoso busca incentivar la participación del patrón

b) Debilitamiento en la carga de la prueba

c) La declaración de despido disciplinar resulta improcedente y desmotivadora para los patrones.

Consecuencias jurídicas en materia laboral del *mobbing*:

- *Betriebsvereinbarung*: **ACUERDO EMPRESARIAL**
- **LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**: El órgano tradicional de control de la legislación laboral: la Inspección del Trabajo estará llamado a jugar un papel capital en el intento de evitar esta práctica del acoso laboral en el marco de las empresas.

España Estatuto de los Trabajadores

El Art. 4.2 señala el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Consecuencias jurídicas en materia de seguridad social del *mobbing*:

- **RECONOCIMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMO RIESGO DE TRABAJO: legislación pendiente.**

Los síntomas del acoso laboral: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, depresión, etc. asociados al hostigamiento le conducen a una incapacidad para desarrollar las tareas propias del trabajo, por tanto deben formar parte de las enfermedades profesionales.

Jurisprudencia española

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (La Ley, 2001, 8229) ha estimado y acreditado que el acoso físico y psíquico en el trabajo, el proceso de incapacidad temporal que sufra un trabajador como consecuencia de esta conducta constituye un accidente de trabajo. Es decir, que jueces españoles, ya han calificado casos de mobbing como accidente de trabajo: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, 30/4/2001, Sentencia del Juzgado de lo Social de Jaén 10/5/2002 o Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, 18/3/2002 (La Ley, 2002, 3590).

Conclusiones

- El estrés laboral es un asunto de preocupación creciente en los países en desarrollo ya que, inevitablemente, traerá consecuencias negativas para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para la productividad y costos-efectividad de la compañía para la cual laboran.
- El acoso laboral no es una situación nueva en las empresas, sin embargo aquí se ha pretendido señalar que el término de mobbing, aunque anteriormente no era conocido para señalar la violencia que se puede generar en el trabajo, puede jugar un importante papel en el proceso que permite identificar al acoso laboral como un serio problema de discriminación.
- Se puede argumentar que estas conductas están relacionadas con la naturaleza cambiante del trabajo y aumentan con las nuevas relaciones laborales surgidas a partir de la denominada globalización.

Conclusiones

- El *mobbing*, es uno de los riesgos emergentes sociales presentes en el trabajo y que ha cobrado no sólo en nuestro país sino a nivel mundial un impacto no sólo de carácter social sino también psicosocial. Y aunado a ello, que es un problema que afecta la salud y la seguridad de los trabajadores, independientemente del papel que juegue dentro de la relación laboral.
- Las consecuencias que conlleva el hostigamiento laboral deben ser protegidas por el Derecho y en especial por el de la Seguridad Social.

Gracias

Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez

Profesora Investigadora Titular C de Tiempo Completo de la
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Correo electrónico: mgabriela@uaem.mx
gabymendizabal@yahoo.com.mx

Teléfono: (01 777) 3 29 70 00 Ext. 3232

Mayo, 2011

MESA TEMÁTICA:

SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO.

TÍTULO DE LA PONENCIA:

“AFECTACIÓN POR EL NO PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJADOR, EL PATRÓN Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RESPECTO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDINAS EMPRESAS EN MÉXICO ”

NOMBRE DEL AUTOR:

MTRA. ANALAURA MEDINA CONDE

MTRO. UZIEL FLORES ILHUICATZI

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA MIXTECA

CORREO ELECTRÓNICO:

anaurakinn@hotmail.com

anapura@mixteco.utm.mx

ESTRUCTURA:

1. Planteamiento del Problema; 2. Preguntas Intuitivas, 3. Objetivos Particulares; 5; Hipótesis; 6; Delimitación del Tema; 7. Metodología; 8. Estado del Arte; 6. Bibliografía.

“AFECTACIÓN POR EL NO PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJADOR, EL PATRÓN Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RESPECTO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN MÉXICO ”

Medina A

Flores U

Universidad Tecnológica de la Mixteca

Carretera Acatlima Km. 2.5 Huajuapán de León Oaxaca

anaurakinn@hotmail.com

Fax. 019535320214

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un análisis de la problemática de la seguridad por el no pago de cuotas obrero patronales como una actividad que se constituye en un “ no hacer “ del sujeto pasivo que en este caso es el patrón y que afecta de manera significativa a las pequeñas y medianas empresas, pero que de la misma manera afecta al trabajador y al propio instituto de seguridad social IMSS, que también por su parte debe considerar que al aplicar los procedimientos fiscales agresivos provocan el cierre de pequeñas y medianas empresas y como consecuencia deja de percibir un sin número de aportaciones de seguridad social, por ello se debe dotar a la pequeña y mediana empresa de las herramientas indispensables como lo es el conocimiento de los procedimientos y consecuencias fiscales del no pago que en principio pudiera parecer un beneficio y que la pone en situación de riesgo.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL. Analizar la afectación por el no pago de aportaciones de seguridad social en las pequeñas y medianas empresas en México.

1. **OBJETIVO ESPECÍFICO.** Analizar si el desconocimiento del patrón de los beneficios y perjuicios fiscales del pago de sus aportaciones de seguridad social lo motivan al no pago y la consecuencia directa de enfrentarse a los procedimientos agresivos de la autoridad fiscal.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO. Analizar si la planeación fiscal es una solución al problema del no pago de cuotas obrero patronales que provoca el cierre de pequeñas y medianas empresas.
3. OBJETIVO ESPECÍFICO. Realizar un análisis de la afectación por el no pago de aportaciones de seguridad social en el las pequeñas y medianas empresas, en el trabajador y en el IMSS.

III. METODOLOGÍA

Se utilizaron para la presente investigación los siguientes métodos:

-MÉTODO FENOMENOLÓGICO.- Qué es buscar dentro del problema hasta encontrar la esencia del mismo y quitar todo aquello que no sirve para encontrar el fondo del problema planteado, en este caso fue encontrar dentro la de la problemática de la Seguridad Social las causas del no pago de las aportaciones de seguridad social que afectan a las pequeñas y medianas empresas aplicando las variables directas e indirectas a través de las preguntas intuitivas y del mapa territorial de la problemática planteada.

-MÉTODO DE ARGUMENTACIÓN JURÍDICA.- A través de la premisa de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las distintas leyes fiscales analizando sus consecuencias prácticas como una conclusión.

- MÉTODO DEDUCTIVO.- Ir de lo general a lo particular. Para conseguir esto es necesario dividir un problema complejo en cuantas partes parciales sea posible. Entonces se puede empezar por las ideas más sencillas. Por ello se inicia con la seguridad social en general hasta llegar a las cuotas obrero patronales y se dividió el estudio en las implicaciones a cada uno de los elementos que componen dicha contribución.

1. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El origen de la seguridad social se debe vislumbrar desde el mismo origen del hombre el surgimiento de la agricultura, las primeras formas de organización social, la guarda de cereales en Babilonia o los mismos Aztecas. Se recuerdan las anécdotas del tiempo de las vacas gordas y de las vacas flacas y la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez surgiendo las artesanías y con ello los gremios (asociaciones de artesanos) hasta llegar a cofradías religiosas que operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana que se manifiesta en la reacción de ayudar a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello. (García, 1989).

En el siglo VIII Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, a sus viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra (1601) se estableció un impuesto obligatorio nacional para cubrir esta clase de asistencia parroquial y más tarde Suecia y Dinamarca adoptaron medidas similares (Néstor De, 1997).

Dos de los ejemplos más antiguos que se pueden mencionar es la caridad y la beneficencia, mucho podría decirse de los inconvenientes de este tipo de ayuda, sin embargo durante mucho tiempo, en muchos lugares y para infinidad de individuos, ha sido y lamentablemente es la única con la que han podido contar y por lo regular es precaria.

Es muy importante mencionar que el 15 de febrero de 1819 SIMON BOLIVAR en el discurso pronunciado por el libertador ante el Congreso de la Angostura mencionó por primera vez el término de Seguridad Social:

“El sistema de Gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política “

El hombre ha llegado a la conclusión de que la seguridad social es una necesidad colectiva, cuya satisfacción incumbe al Estado, el cual debe obligarse al establecimiento de la normatividad jurídica adecuada, la creación de Organizaciones o Instituciones que cumplan con las mismas y otorguen los servicios públicos necesarios y los mecanismos económicos para lograrlo, surgiendo así los seguros sociales.

Correspondió a Alemania iniciar la segunda etapa de la seguridad social donde se crearon los primeros regímenes contra la enfermedad en 1883(Setter, 1982).

En Alemania surgen en 1883 los primeros regímenes contra la enfermedad, es el Canciller de Hierro Otto Von Bismarck quien presenta ante el Reichstag Consagración Legislativa la propuesta de proteger a los trabajadores de forma obligatoria contra el riesgo de enfermedad y contingencias de la maternidad, pago de cotizaciones de dos terceras partes por el trabajador y una tercera parte por el patrón y es hasta 1892 cuando se promulga el Primer Código de Seguridad Social. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes del 5 de mayo de 1886 y de 10 de abril de 1892 respectivamente; en 1889 apareció la ley del seguro de Vejez e Invalidez y en 1901 se promulga el Código de Seguros Sociales (et al., 1997, 611).

En nuestro país la expresión “ derecho Social se pronunció por IGNACIO RAMÍREZ “ NIGROMANTE” en las sesiones memorables del 7 y 10 de julio de 1856- 1857, en razón de que intentaba introducir en el máximo ordenamiento Nacional, la protección de niños, hijos abandonados, mujeres y trabajadores como sujetos de tutela. Por lo antes expuesto podemos resumir que “EL NIGROMANTE” y los hermanos Flores Magón lucharon por mejorar las condiciones de trabajo del trabajador, entre otras, para que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, demanda que se consolida en el proyecto de la “DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES”, el 13 de enero de 1917, en la ciudad de Querétaro. Esta

concepción, sin embargo estuvo latente e irrumpió en la revolución de 1910 y en su oportunidad fue plasmada en la Constitución de la República el 5 de febrero de 1917.

2. FUNDAMENTO LEGAL

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital. En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa, derecho de huelga, etcétera. El Artículo 123 fue instituido por el régimen revolucionario en la Constitución de 1917, dada su necesidad política de legitimidad popular ante los obreros mexicanos, este artículo es la base del marco legal que rige las relaciones laborales en el país, pues de él deriva, la Ley Federal del Trabajo que es promulgada el 18 de agosto de 1931.

La seguridad social fue incluida en la Constitución Política bajo el principio de la justicia social en la Fracción XXIX del artículo 123 se expresó claramente: "Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social".

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 31 fracción IV, "Que es obligación de los Mexicanos contribuir al gasto Público de manera proporcional y equitativa...", es decir atendiendo a la capacidad económica del contribuyente y otorgando un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales, el Código Fiscal de la Federación nos señala en su artículo primero que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir con los gastos públicos conforme las leyes fiscales respectivas. Así como, en su artículo segundo que, las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de

seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos. Nos referiremos específicamente a la Fracción II de dicho artículo Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.”

Uno de los Organismos encargados de la Seguridad Social en México es el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es un organismo fiscal autónomo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios de integración operativa tripartita.

3. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Ruiz (2005) cita Pasco (2008), quien considera que el concepto de seguridad social fue definido por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia en 1994 indicando que la seguridad social engloba un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad para garantizarle a sus miembros la protección contra ciertos riesgos que el individuo con sus recursos módicos no puede cubrir, sin embargo esta definición aún no contempla los elementos necesarios pues sólo menciona que se protege al individuo contra ciertos riesgos sin mencionar cuales, OLEA (1983, p. 16) cita Beveridge (1942) quien considera a la seguridad social como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra riesgos en situaciones de necesidad, en este punto coincide con Gustavo Arce Cano al considerar a la seguridad social como un instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad, definición que incluye el derecho del ciudadano de un ingreso para vivir y a la salud.

(Sáinz, 2008, p. 31) y (Sánchez 1987, p. 5) coinciden en considerar a la seguridad social el primero como la más alta expresión de la solidaridad humana entre los trabajadores y el segundo como un conjunto de normas jurídicas de orden público que tienden a realizar la solidaridad social ambos autores ven a la seguridad social como una forma de proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado cuando el producto de su trabajo es la fuente principal de subsistencia.

4. AFECTACIÓN EN TRABAJADORES AL NO DARLOS DE ALTA ANTE EL IMSS O DARLOS DE ALTA CON UN SALARIO MENOR.

Las Pequeñas y Medianas Empresas están obligadas a registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el IMSS, informar de sus altas y bajas, así, como modificaciones de su salario en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

El régimen obligatorio comprende los seguros de: Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad; invalidez y vida; Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez; Guarderías y prestaciones sociales.

La problemática en materia de Seguridad Social como en otras contribuciones es que existe una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas que omiten dar de alta a sus trabajadores o los convencen de que no les conviene asegurarse porque su salario disminuye o les persuade de disminuir el salario que entera al instituto.

Sin embargo, las consecuencias son que el trabajador al no ser asegurado pierde un sin número de semanas de cotización lo que le impide en determinado momento gozar de una pensión, que por resolución del IMSS pueden ser: por incapacidad permanente total; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquél en pensión por viudez, orfandad, o de ascendencia.

En el supuesto de que el trabajador sufra incapacidad permanente que se origina cuando tiene un accidente de trabajo o enferma por causa inherente a la actividad que desarrolla y esto le ocasiona pérdida de sus facultades, aptitudes o disminución permanente parcial o total en su capacidad física o mental para realizar su trabajo, si esta dado de alta ante el IMSS tendrá derecho a una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo, en el caso de enfermedad de trabajo la pensión se calculara con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas, en la incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento, por lo que depende directamente del salario que tenga enterado ante el IMSS.

El trabajador tiene derecho a la pensión por invalidez cuando se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, un salario superior al cincuenta por ciento del recibido durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional, el Instituto determinara que el trabajador se encuentra en grado de invalidez para hacer valida esta pensión el asegurado debe estar vigente dentro del periodo de conservación de derechos, tener reconocidas un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones a la fecha que se determine el grado de invalidez, o bien, si por dictamen se determina una evaluación del setenta y cinco por ciento o más, solo se requiere que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.

La pensión de cesantía en edad avanzada se da cuando el trabajador quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad, para poder ser acreedor a esta prestación el trabajador debe tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales, en caso de no cubrir las semanas mínimas de cotización el trabajador podrá retirar el monto ahorrado en una sola exhibición o en su caso seguir cotizando hasta completar las mil doscientas cincuenta semanas necesarias, en caso de cubrir al menos setecientas cincuenta semanas podrá gozar de prestaciones en especie y del seguro de enfermedades y maternidad por parte del IMSS.

Tratándose de la pensión por vejez, el asegurado tendrá derecho siempre y cuando haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta semanas de cotización ante el IMSS y al igual que en la pensión por cesantía en edad avanzada si el trabajador no cubre dichas cotizaciones podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

La información que estamos citando se refiere a las semanas mínimas de cotización necesarias para poder obtener una Incapacidad o pensión en cualquiera de los supuestos señalados, considerando la Ley del Seguro Social de 1997.

Incapacidad permanente:	Si esta dado de alta:	
<ul style="list-style-type: none"> • Por accidente de trabajo • Por enfermedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo. • La pensión se calculara con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • En la incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento el trabajador recibirá un aguinaldo equivalente a quince días sobre el importe de su pensión. 		
Pensión	Semanas de Cotización	Años
<ul style="list-style-type: none"> • Por invalidez 	<p><u>Por enfermedad o accidente no profesional:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener reconocidas un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones. <p><u>Por dictamen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de 	<p>4.8 años de cotizaciones</p> <p>2.9 años de cotizaciones</p>

	cotización.	
<ul style="list-style-type: none"> De cesantía en edad avanzada. (60 años de edad) 	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.	24 años de cotizaciones
<ul style="list-style-type: none"> Por Vejez (65 años de edad) 	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.	24 años de cotizaciones

Es por esto que es sumamente importante para el trabajador exigir a los patrones de las pequeñas y medianas empresas que les de de alta ante el IMSS o en su caso registrarlos con el salario real, para así gozar de los beneficios de las diferentes pensiones y en caso de sufrir una imposibilidad física o mental por causa de un accidente de trabajo o fallecimiento brindar seguridad a sus familiares puesto que el Instituto otorga en estos casos pensión por viudez; pensión por orfandad; pensión de ascendiente. Así como aprovechar algunos servicios que otorga el mismo Instituto como son: Guarderías; Centros Vacacionales; Tiendas IMSS; Velatorios y Préstamos a cuenta de pensión.

Es muy importante analizar esta variable pues el trabajador es un elemento de la PyME y la seguridad social brinda permanencia y fidelidad del trabajador hacia la empresa, además de que debemos considerar que algunas de estas pequeñas empresas son familiares.

5. AFECTACIÓN EN EL PATRÓN AL NO DAR DE ALTA A SUS TRABAJADORES.

En la omisión o disminución de las cuotas obrero patronales también resulta fuertemente afectado el patrón pues la autoridad fiscal cuenta con un cúmulo de facultades que el patrón de la pequeña y mediana empresa debe conocer para una adecuada defensa y para evitar a tiempo estos procedimientos que la ponen en peligro. Las autoridades fiscales tienen las siguientes facultades:

1. Facultades de Comprobación.- Comprobar que los contribuyentes, responsables solidarios y terceros con ellos relacionados, han cumplido con las disposiciones fiscales y en su caso disponer de los elementos requeridos para lograr su cumplimiento.

- Rectificación de errores aritméticos
- Revisión de la contabilidad, documentación e información (Revisión de escritorio)
- Práctica de visitas domiciliarias
- Visita domiciliaria para verificar la expedición de comprobantes fiscales y otras obligaciones fiscales.
- Revisión de dictámenes sobre estados financieros
- Práctica de avalúos o verificación física de bienes
- Recabar informes de funcionarios, empleados públicos y fedatarios
- Formular denuncias, querellas o declaratoria de perjuicios.

2. Facultades de liquidación.- Es la determinación de las contribuciones omitidas mediante resolución, derivadas del ejercicio de las facultades de comprobación.

- Determinación Presuntiva.- Es cuando las autoridades fiscales calculan los ingresos brutos de los contribuyentes, el valor de los activos, actividades o actos sobre los que proceda el pago de contribuciones.

a) Se da cuando el contribuyente:

- Se oponga u obstaculice la iniciación o desarrollo de las facultades de comprobación.
- No se presenten libros o registros de contabilidad.
- No cumplan con las obligaciones de valuación de inventarios.
- No se tenga en operación las maquinas registradoras de comprobación fiscal.
- Cuando haya irregularidades en la contabilidad.

b) Procedimiento:

- Se utilizan los datos de la contabilidad del contribuyente.
- Se utilizan datos contenidos en las declaraciones del ejercicio correspondiente a cualquier contribución.
- Se utiliza la información que proporcionen terceros.
- Otra información obtenida en las facultades de comprobación.
- Utilizan medios indirectos de la investigación económica.

c) Se puede determinar presuntivamente:

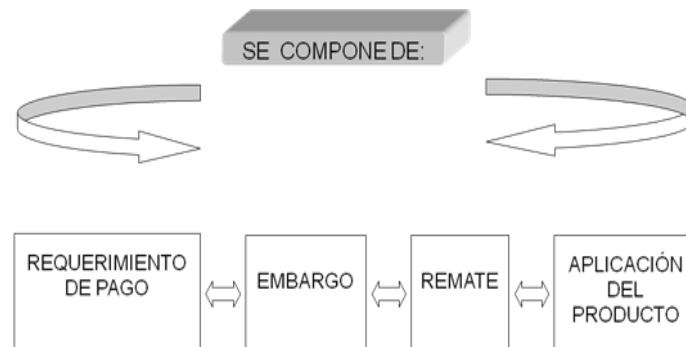
- La utilidad fiscal de los contribuyentes.
- El resultado fiscal en el régimen simplificado.
- El remanente distribuible en el caso de personas morales no contribuyentes.

El peligro de la determinación presuntiva es que la autoridad determina el crédito fiscal tomando en cuenta la última contabilidad o con medios indirectos lo que provoca en el caso específico del patrón que no da de alta a sus trabajadores que se calcule a criterio de la autoridad la cantidad de trabajadores y el tiempo que los trabajadores han laborado con él sin ninguna certeza jurídica. Lo que puede ocasionar que la autoridad determine un crédito fiscal y si este no es pagado inicie con las facultades de comprobación que ha a continuación se explican.

3.- Facultad de Cobro.- Facultad de determinar un crédito fiscal que son los derechos de cobro a favor del Estado o sus organismos descentralizados y están integrados por: contribuciones, recargos, multas, gastos de ejecución, etcétera.

Uno de los procedimientos más agresivos a los que se enfrenta el patrón es al Procedimiento Administrativo de Ejecución que es el medio establecido por la ley a través del cual la autoridad fiscal puede hacer efectivos los créditos fiscales cuando así sea procedente.

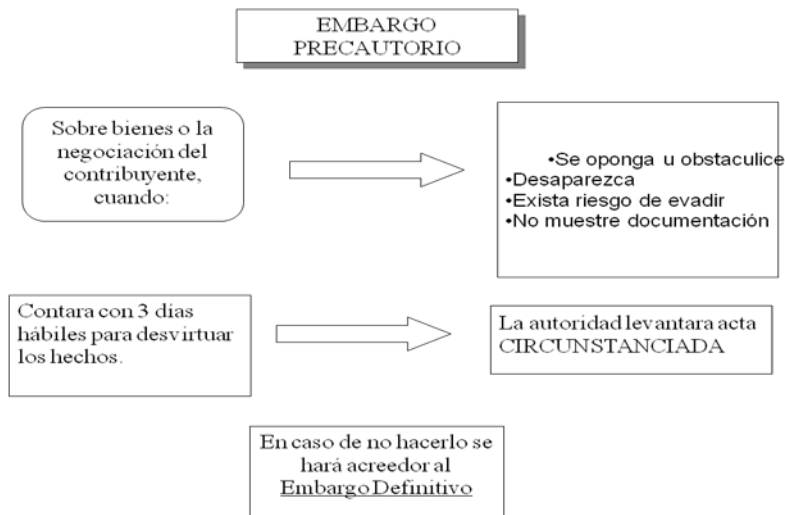
Las etapas de este procedimiento son:



- a) Requerimiento de pago.- Mandamiento de la autoridad mediante el cual se exige el pago de créditos fiscales no cubiertos espontáneamente, lo peligroso del requerimiento de pago, es que la autoridad puede dejar el citatorio un día antes en horario fiscal e iniciar el procedimiento al día siguiente.
- b) Embargo.- Acto mediante el cual la autoridad procede a retener o secuestrar bienes del deudor, suficientes para asegurar el pago del crédito fiscal a través de su enajenación en remate, enajenación fuera de subasta su adjudicación a favor del fisco o su intervención en administración o con cargo a caja.
- c) Remate.- Acto mediante el cual la autoridad procede a enajenar los bienes embargados, para con su producto cubrir los créditos fiscales adeudados por el embargado
- d) Aplicación del producto

EL EMBARGO

Embargo Precautorio



Embargo Definitivo

Se presenta cuando la autoridad toma el control directo de los bienes embargados, con la finalidad de obtener los recursos necesarios para poder cobrar el crédito fiscal.

- Se embargarán bienes suficientes para rematarlos, enajenarlos fuera de subasta o adjudicarlos a favor del fisco federal.
- Se embargarán negociaciones con todo lo que de hecho y por derechos les corresponda, a fin de intervenirlas y obtener los ingresos suficientes para liquidar el adeudo.

Ejecutor

Será la persona encargada de llevar a cabo el embargo:

El deudor podrá señalar los bienes a embargar de acuerdo con el siguiente orden:

- Dinero, metales preciosos y depósitos bancarios.
- Acciones y bonos
- Bienes muebles
- Bienes inmuebles

El ejecutor podrá señalar bienes sin sujetarse a lo establecido cuando el deudor o la persona con quien se entienda la diligencia:

- no señale bienes suficientes a juicio del ejecutor.
- cuando teniendo el deudor otros bienes susceptibles de embargo, señale:

- . Ubicados fuera de la circunscripción.
- . Que reporten gravamen
- . Bienes de fácil descomposición

El Código Fiscal establece claramente que bienes se consideran inembargables, entre los que se encuentran los libros, útiles y mobiliario indispensable para el ejercicio de la profesión, maquinaria, enseres y semovientes de la negociación, pensiones y sueldos y salarios sin embargo la autoridad es lo primero que embarga para presionar al patrón al pago de los créditos fiscales.

La autoridad puede hacer uso de la fuerza pública si el deudor o cualquier otra persona no permiten el acceso del ejecutor al domicilio donde se encuentran los bienes embargados.

Puede romper cerraduras, si durante el embargo la persona con quien se entienda la diligencia no abre las puertas, el ejecutor previo acuerdo firmado del jefe de la oficina ejecutora, hará que ante dos testigos, sean rotas las cerraduras.

El Código Fiscal establece claramente que bienes se consideran inembargables, entre los que se encuentran los libros, útiles y mobiliario indispensable para el ejercicio de la profesión, maquinaria, enseres y semovientes de la negociación, pensiones y sueldos y salarios sin embargo la autoridad es lo primero que embarga para presionar al patrón al pago de los créditos fiscales.

Embargo a la Negociación

Que consiste en embargar la negociación en su totalidad, en ese momento los bienes se quedan en poder del deudor, pero queda sujeto a lo siguiente:

El nombramiento de un interventor el cual deberá inscribirse ante el registro público de la propiedad y del comercio.

La intervención podrá citar a junta a todos los socios, para tratar diversos asuntos.

La asamblea de socios podrá seguir reuniéndose con normalidad

El interventor administrador tendrá las siguientes obligaciones:

- Rendir cuentas mensuales comprobables a la autoridad ejecutora.
- Recaudar el 10% de los ingresos obtenidos por la negociación intervenida y enterarlo a medida que se efectuó la recaudación.
- El interventor no podrá enajenar bienes de activo fijo de la negociación intervenida.

El interventor con cargo a caja después de separar las cantidades correspondientes a salarios y créditos preferentes, así como los costos y gastos indispensables, deberá retirar de la negociación hasta el 10% de los ingresos percibidos en efectivo, y enterarlos en la caja de la oficina ejecutora.

Enajenación

Las autoridades fiscales podrán proceder a la enajenación de la negociación intervenida cuando lo recaudado en tres meses no alcance a cubrir por lo menos el 24 % del crédito fiscal.

El Remate

La convocatoria se fijara en las oficinas de la autoridad y en los lugares públicos

Deberá efectuarse dentro de los 30 días siguientes a la entrega del avalúo.

Deberá hacerse 10 días antes.

En el caso de ser ganador del remate

- Contara con un plazo de 10 días hábiles, para liquidar la cantidad ofrecida en efectivo.
- Y el deudor contara con 10 días hábiles, para entregar la constancia de venta.

Además del crédito fiscal, en este procedimiento de cobro coactivo se cobran al contribuyente actualizaciones, recargos y gastos de ejecución, por ello muchas pequeñas y medianas empresas se ven severamente afectadas por estos procedimientos toda vez que sus bienes son embargados y en caso de ser violentados sus derechos con el Procedimiento Administrativo de Ejecución debe

presentar una demanda de Juicio Contencioso Administrativo, ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa o un Recurso de Revocación ante la autoridad que emite el acto en el cual no podemos dejar de mencionar que la autoridad en dicho procedimiento es muchas de las veces la misma persona que envía a los ejecutores fiscales a embargar, pero lo más importante es el tiempo en que la empresa se ve afectada por tener que detener su actividad ante la falta de sus activos independientemente de que solicite una suspensión, pues es evidente que en la vida practica la autoridad embarga el mobiliario indispensable para el ejercicio de la profesión y las herramientas de la misma independientemente de que el Código Fiscal establece claramente los bienes que se consideran inembargables, las grandes empresas cuentan con la asesoría de despachos fiscales pero las pequeñas y medianas empresas deben conocer estos procedimientos para una adecuada defensa.

Cuando se aplique este procedimiento para hacer efectivo el crédito fiscal los deudores deberán cubrir los gastos derivados de la realización de cada una de las diligencias, así como los extraordinarios generados, conforme lo siguiente:

Gastos	Conceptos
Sobre el 2% Del monto del Crédito	Gastos de ejecución de cada una de las siguientes diligencias: <ul style="list-style-type: none"> ○ Requerimiento de pago ○ Embargo ○ Remate ○ Enajenación fuera de remate. ○ Adjudicación o ○ Aceptación como dación el pago.
Gastos extraordinarios	Aquellos en los que se incurra con la aplicación del Procedimiento Administrativo de Ejecución, incluyendo los derivados del embargo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Transporte de los bienes embargados ○ Impresión y publicación de convocatorias y edictos. ○ Investigaciones ○ Inscripciones ○ Cancelaciones o solicitudes de información en el Registro Público correspondiente, así como los erogados por la obtención de liberación de gravámenes. ○ Honorarios de los depositarios y peritos. ○ Los devengados por concepto de escrituración. ○ Contribuciones originadas por la transmisión de dominio de los bienes inmuebles adjudicados a favor de la Federación para liberar de cualquier gravamen a los bienes objeto del remate.

De acuerdo al Código Fiscal de la Federación si el crédito es inferior a \$ 300.00 pesos, se cobrará esa cantidad como mínimo y en ningún caso podrá exceder de \$ 47,230.00, aunado a que se cobran además del crédito fiscal, actualizaciones, recargos, por ello muchas pequeñas y medianas empresas se ven severamente afectadas por estos procedimientos toda vez que sus bienes son embargados y en caso de ser violentados sus derechos con el Procedimiento Administrativo de Ejecución debe presentar una demanda de Juicio Contencioso Administrativo, ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa o un Recurso de Revocación, pero lo más importante es el tiempo en que la empresa se ve afectada por tener que detener su actividad ante la falta de sus activos independientemente de que solicite una suspensión, pues es evidente que en la vida práctica la autoridad embarga el mobiliario indispensable para el ejercicio de la profesión y las herramientas de la misma independientemente de que el Código Fiscal establece claramente los bienes que se consideran inembargables, las grandes empresas cuentan con la asesoría de despachos fiscales pero las pequeñas y medianas empresas deben conocer estos procedimientos para una adecuada defensa.

Sin embargo no solo trae consecuencias de tipo fiscal sino de tipo laboral, pues en el caso de un accidente trabajo sin que su trabajador se encuentre asegurado se puede enfrentar a demandas laborales en donde los laudos son muy altos dependiendo de la gravedad del accidente y de las secuelas que deje en el trabajador.

4.- Facultad Sancionadora.- Multas, Actualizaciones, Infracciones y Delitos Fiscales:

La aplicación de las multas, por infracciones a las disposiciones fiscales, se hará independientemente de que se exija el pago de las contribuciones respectivas y sus demás accesorios.

Cuando las multas no se paguen en la fecha establecida en las disposiciones fiscales, el monto de las mismas se actualizará desde el mes en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe.

6. AFECTACIÓN EN LAS PyMES POR EL NO PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES.

En México, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen el segmento más importante para conseguir el desarrollo del país; representan el 99.8 por ciento del total de las empresas; crean 7 de cada 10 empleos, y generan más de la mitad de la riqueza (52 por ciento del Producto Interno Bruto). PyMES Nuestra Empresa (2010)

Para considerar la magnitud de este problema debemos reflexionar que de acuerdo a datos de un estudio de Fundes México, organismo privado que promueve la creación y desarrollo sostenible de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) el 24 % de las PyMES fracasa por problemas fiscales, no hay una estadística fiel sobre "mortalidad" de empresas, sin embargo, las cifras del Seguro Social indican que hasta junio de este año, 6 mil 570 patrones han salido del registro del IMSS, la mayoría de PyMES.

El Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), nos indica que se han dado de alta 6 mil 844 empresas en lo que va del año, sin embargo, esta no es una estadística de nacimiento de nuevas empresas, sino las que deciden afiliarse a este padrón. (Siem 2009).

La crisis sorprendió a las PyMES. Como efecto de la crisis financiera internacional, el 40% de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, han cerrado sus puertas o derivado al comercio informal (alampyme 2009).

Por lo que podemos concluir que el desconocimiento de las consecuencias es solo uno de los temas de relevancia, pues los problemas fiscales constituyen el 24% del cierre de pequeñas y medianas empresas en México que no solo afectan al trabajador, sino que afecta también gravemente al patrón y en consecuencia a las pequeñas y medianas empresas.

7. AFECTACIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (SUJETO ACTIVO)

Los ingresos que el Instituto Mexicanos del Seguro Social (IMSS) percibe se integran por las cuotas obrero-patronales (COP), las aportaciones del Gobierno Federal, los intereses sobre las reservas y otros ingresos.

En el 2009, estos rubros totalizaron un monto de 310,014.4 millones de pesos, cifra menor en 1.8 por ciento en términos reales respecto al nivel que se alcanzó en el 2008. Del total de los ingresos, 290,025 millones de pesos corresponden al subtotal de COP y aportaciones del Gobierno Federal, mismas que en el 2009 registraron un descenso de 3.5 por ciento en términos reales respecto al año anterior, mientras que el rubro de Intereses y Otros Ingresos observó un crecimiento real de 29.7 por ciento. Dentro de las cuotas y aportaciones al IMSS por régimen de aseguramiento, las que se refieren al Régimen Obligatorio destacan como la principal fuente de ingresos al representar 66.3 por ciento; las cuotas del Régimen Voluntario representan 2.6 por ciento, y 31.1 por ciento se refiere a las contribuciones del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), administradas por las AFORE.

Se observa que durante 2009, las contribuciones al Régimen Obligatorio y las administradas por las AFORE disminuyeron en 3.7 por ciento real; sólo las aportaciones al Régimen Voluntario tuvieron un incremento real de 7.6 por ciento.

Las Cuotas Obrero Patronales por 140,968.8 millones de pesos, las cuales representaron 73.3 por ciento del total y disminuyeron en 5 por ciento en términos reales con respecto al importe alcanzado en 2008, debido primordialmente a la reducción de 4 por ciento en el promedio de cotizantes registrados durante el año.

La desaceleración de la actividad económica observada en el 2009 y su impacto en los niveles de empleo, originó que el registro de cotizantes ante el Instituto disminuyera durante ese año. Así, en diciembre de 2009, el IMSS contaba con 13'886,796 cotizantes de las Modalidades 10, 13 y 1789, es decir, 228,874 personas menos que las registradas en el mismo mes del año anterior. Como se aprecia, el

impacto fue tal que a lo largo de 2009 el número de cotizantes se ubicó en general por debajo de los observados en 2007 y 2008.

La reducción en el número de cotizantes se concentró en los registros patronales con más de 250 trabajadores, con lo que, este grupo pasó de representar 41 por ciento en 2008 a 40.3 por ciento del total en 2009. En diciembre de 2009, 85.5 por ciento de los registros patronales contaban con 1 a 15 cotizantes. En contraste, sólo 2.7 por ciento de los registros patronales tenían más de 100 cotizantes. (Portal IMSS 2011)

RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación es que el 24% de las PyMES mueren por problemas fiscales y que una de las causas directas es el no pago de las aportaciones de seguridad social lo que ocasiona que el IMSS aplique procedimientos fiscales agresivos, así, como una afectación directa a los trabajadores, en el cruce de las variables nos demuestra que el trabajador pierde semanas de cotización que después le impide gozar de una pensión pues el 51 % de la población económicamente activa ha cotizado menos de ocho años y hasta junio de este año, 6 mil 570 patrones han salido del registro del IMSS, la mayoría de micro y pequeñas empresas.

DISCUSIÓN

Debemos cuestionarnos respecto de nuestra responsabilidad inherente pues los trabajadores aceptan el no darlos de alta ante el IMSS o la disminución de su salario, el patrón de las PyMES se pone en peligro de enfrentarse a procedimientos fiscales agresivos y el IMSS respecto de su responsabilidad fiscal y de su la falta de confianza en la Institución por el mal servicio de los derechohabientes, la situación actual de las afores, y su burocracia en el otorgamiento de pensiones son sólo algunas de las causas de la falta de interés de los trabajadores por una pensión.

CONCLUSIÓN

Por lo que podemos concluir que el desconocimiento de las consecuencias es solo uno de los temas de relevancia, pues los problemas fiscales constituyen el 24% del cierre de pequeñas y medianas empresas en México que no solo afectan al trabajador, sino que afecta también gravemente al patrón.

La pregunta sería porqué si el no pago de cuotas obrero patronales trae consecuencias negativas en los trabajadores, los patrones y el Instituto Mexicano del Seguro Social porque finalmente no recibe las aportaciones de dichas pequeñas y medianas empresas para el cumplimiento de sus obligaciones, continuamos con esta práctica que se constituye en un “no hacer” y que nos afecta desde diferentes puntos de vista. Además debemos mencionar que este problema no solo es de la seguridad social también es un fenómeno de las demás contribuciones pues de acuerdo a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) México es el país de América Latina y el Caribe con menor recaudación tributaria ya que sólo fue de 9.4 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) contra el promedio de 18.4 por ciento en la región, además de que la recaudación tributaria en México ha disminuido en los últimos años, al pasar de 11.4 por ciento en 1990, a 11.0 por ciento en 2000 y 9.4 por ciento del PIB en 2008.

Adicionalmente, las tasas de evasión tributaria son muy elevadas: entre 40 y 65 por ciento. La Cepal retoma cifras oficiales sobre los ingresos tributarios de los países de la región, según las cuales México ocupa el último lugar en recaudación tributaria.

Debemos cuestionarnos respecto de esta problemática, pues se genera un círculo vicioso difícil de resolver el Estado como sujeto activo tratando de imponer a la masa tributaria ya cautiva las mayores contribuciones posibles para recuperar los ingresos perdidos por aquellos que no tributan, el IMSS aplicando procedimiento agresivos que generan el cierre de pequeñas y medianas empresas aunado a las continuas quejas de los asegurados por el mal servicio que reciben y el patrón pactando con el trabajador para no asegurarse o disminuir el salario sin considerar las consecuencias. Podríamos decir que es necesario un convenio entre estos elementos que se complementan y se necesitan, las PyMES siendo una de las más importantes referencias en la economía del Estado y este por medio del IMSS

proporcionando la seguridad social que a él le corresponde la cual debería de ser de alta calidad.

Por ello las pequeñas y medianas empresas deben conocer los procedimientos para una efectiva defensa, pero lo más importante debe tener una adecuada planeación fiscal para evitar todos estos procedimientos que la ponen en peligro.

BIBLIOGRAFÍA

García F. M., (1989). La Seguridad Social y la Población Marginada en México, México, Editorial: Universidad Autónoma de México.

De Buen L. N., (1997). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, Editorial: Universidad Autónoma de México.

Setter F. (1982). La Sécurité Sociale et ses Principes, Traducción de J. Arteaga. México, Editorial: Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ruiz M. A. (2005). Nuevo Derecho de la Seguridad Social, México, Editorial: PORRÚA.

Olea M. A. (1983). Instituciones de Seguridad Social, Madrid, Editorial: Civitas.

Sáinz G. R. (2008). Diez años de reformas a la Seguridad Social en México, México, Editorial: Grupo Parlamentario del PRD Cámara de Diputados Congreso de la Unión LX Legislatura.

Sánchez L.G. (1987). Derecho Mexicano de la Seguridad Social, México, Editorial: Cárdenas.

Revistas:

Pymes Nuestra Empresa (2010). Nuestras Empresas. Volumen 1. Numero 2. SE

Fuentes Electrónicas

Sistema de Información Empresarial México. Secretaría de Economía, obtenida el día 10 de Octubre del 2010 www.siem.gob.mx.

Informe Sobre la Seguridad Social en América Latina. Obtenida el día 5 de Septiembre del 2010. www.ciss.org.mx.

Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, INEGI, obtenida el día 5 de Septiembre del 2010.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) De las Naciones Unidas. Obtenida el día 1 de septiembre del 2010. www.edac.org

AMET VII Congre.2011 DocuTra.

VII Congreso Nacional de la Asociación
Mexicana de Estudios del Trabajo, AMET.
Mérida, Yucatán, México.
Del 18 al 20 de mayo 2011

Ponencia: Capacitados VS. Discapacitados;
Seguridad Social y Trabajo.

Mesa Temática 14.- Seguridad social y trabajo.

Autor: Enrique Priego Mendoza.

Coautora: Norma García Leos.

Adscripción: Instituto de Investigaciones Sociales. Cargo: Investigadores.

Docentes: Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.

Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali.

Correl: epriego@uabc.mx , nleos@uabc.mx ,

Edificio de Investigación y Posgrado, 3er.Piso

Blvd. Benito Juárez S/N Colonia Insurgentes Este.

Tel y Fax: () (686) 5 66 29 85 Apdo. Postal:136

Mexicali, Baja California, México. 21280

Índice.

Resumen. Introducción. Del Proyecto. La Ley Es La Ley. Colofón. Fuentes de
Consulta.

Word 97-2003

RESUMEN.

AMET. 2011 Convocó VII Congreso Nacional “El Trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades. El enunciado, percibimos, afirma que en tiempo de crisis, el trabajo tiene oportunidades y desafíos.

La parte convocante proveyó ciertos señalamientos orientadores: Deterioro de la calidad de vida y del ámbito laboral de los trabajadores mexicanos; causa: Las transformaciones aceleradas en el mundo del trabajo, la crisis económica internacional, a partir de 2008 y desatada en Estados Unidos; Consecuencias: La crisis global del empleo manifestado en desempleo, recortes de personal, paros técnicos, desregulaciones, informalidad del empleo, “contratación terciarizadas.” Lo dicho por AMET en 2011 son expresiones “que vive el mundo del trabajo” y agrega el cierre de empresas, disminución de operaciones empresariales, precarización del empleo, y en particular, la afirmación: ... “los efectos demoledores sobre el trabajo, derivados de la política económica del Gobierno Federal”.

En coparticipación con la inquietud de AMET la ponencia Capacitados VS. Discapacitados; Seguridad Social y Trabajo apoya el llamado/convocatoria dirigido a los estudiosos del tema laboral, para el efecto de evidenciar, proponer, manifestar y *actuar* ante la realidad en la que el “*trabajo lleva la peor parte*”, afirma la convocante y redargumentamos, es el lugar idóneo para que al final del Congreso, fijar una posición académica, política, pedagógica y didáctica en torno a la masa de datos, testimonios o confesiones resultado de diez y siete mesas temáticas, más los carteles expuestos. La voz de AMET de frente a “los efectos demoledores de la política económica del Gobierno Federal (mexicano).

En cuanto a la temática, no es posible elegir la mejor mesa. Para la ponencia son dos los sitios idóneos: # 14) Seguridad Social y Trabajo y #15 Salud y Trabajo; opción: mesa catorce, Seguridad Social y Trabajo.

La ponencia guarda vínculos con el proyecto de investigación denominado “Discapacidad, Políticas Públicas e Integración Social.”

La ponencia “Capacitados VS. Discapacitados; Seguridad Social y Trabajo colinda con asunto tales como seguridad- inseguridad social, empleo, salud laboral, integración social, justicia social, trabajo digno y socialmente útil, y sin estar al margen de las políticas oficiales, los derechos constitucionales; algunas fobias y violencias diversas.

Enfoque.

La visión jurídica es el punto de partida para el examen de materiales útiles para el discurso presentado. En abono al criterio jurídico exponemos: El derecho es obligatorio; las opiniones, escritos, tesis, textos con o sin arbitraje, no son obligatorios. El recurso jurídico provee información, conocimientos, criterios, apoyo para argüir y redargüir y probar. El derecho toca todos los temas de AMET 2011; la regla siempre está presente.

Resultados Previsibles.

1- Contribuir a la formación de la cultura de la legalidad. 2- La práctica de la divisa “Estado de Derecho.” 3- Mostrar la conveniencia del enfoque jurídico para toda investigación científica, o artículos académicos, estudios, tesis, o ponencia. 3.1) Afirmar el enfoque jurídico como fuente de consulta e información 4- Sensibilizar en materia de “capacidades diferentes”. 5- En materia de capacidades diferentes, salud ocupacional y seguridad social, incluir el discurso de la ergonomía. 6- Generar conocimientos. 6.1) Trascender al ámbito de la aplicación de los conocimientos.

2- INTRODUCCION.

El documento de trabajo Capacitados VS. Discapacitados; Seguridad Social y Trabajo desciende: Primero, de la convicción acerca del papel que la

Universidad Autónoma de Baja California (UABC) debe desempeñar desde el sitio aquel donde se toman las decisiones gubernamentales en materia de políticas oficiales obligatorias, de interés público y social.

La Ley Orgánica de la UABC, Artículo 1º, dispone, entre los fines de la Institución, fomentar y llevar a cabo investigaciones científicas, *“dando preferencia a las que tiendan a resolver los problemas estatales y nacionales;”* La Ley y Artículo consultado no estableció a la UABC para el efecto de que la investigación científica, la extensión de los beneficios de la cultura y las acciones para la formación de profesionales, concluyan en la práctica generalizada de cumplimentar requisitos contenidos en documentos oficiales tales como el Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, PREDEPA; el Programa del Mejoramiento del Profesorado, PROMEP, y el Sistema Nacional de Investigadores, SNI. Los programas mencionados ¿Acaso contribuyen a resolver alguno de los problemas señalados en la temática de AMET 2011? Los flujos migratorios internacionales de migrantes mexicanos indocumentados hacia Estados Unidos, del PREDEPA, PROMEP, SNI, o la UABC ¿Acaso reciben respuestas para el efecto de permanecer en México?

El E. G.

El Estatuto General (EG) de la UABC, dispone que la función de investigación se realizará por conducto de la instancia académica marcada con la designación de Institutos, Artículo 8: III. En párrafo posterior, el Estatuto consultado expone dos cuestiones: Una, referida a la investigación a través de programas que contemplen líneas de investigación *“preferentemente orientadas la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales, instrumentando proyectos para generar conocimientos.”* Otra, la cuestión de la vinculación, Artículo 14: III. El papel de la vinculación, en términos de la norma consultada, es pieza clave en la acción de aplicar los conocimientos generados por la investigación: *“Por medio de acciones que permitan la incidencia directa del trabajo en el entorno social, económico, político y administrativo.”*

Observación: La vinculación mencionada es cosa aparte y diferente a la asociación de negocios empresa- universidad.

Con base en los preceptos consultados en la fuente legal obligatoria; o sea, el Estatuto General UABC, gestionar la aplicación de los conocimientos generados por la investigación, es asunto responsabilidad de la UABC por medio de las Escuelas, Facultades e Institutos; los servicios comunitarios, la difusión cultural, educación continua y la docencia; es decir: Por medio de los servicios educativos según dispone el Art.14: III.

Observación.

El investigador UABC ¿Acaso es ajeno a la tarea de aplicar los conocimientos generados? El documento de trabajo piensa que no. El investigador UABC, ¿Acaso debe incidir en el entorno social, económico, político y administrativo? Pensamos que sí. Para la UABC, la investigación social, ¿Acaso es asunto importante? Pensamos que no.

En atención al Estatuto General UABC, procede estimar como verídico que el personal académico (investigador o docente) no es titular de la obligación de gestionar recursos para la investigación, docencia, divulgación y demás servicios educativos revisados.

La gestión de recursos para la UABC es responsabilidad del patrón UABC, Patronato Universitario, Art.27: VII de la ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California.

Observaciones: PREDEPA: Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico; PROMEP: Programa de Mejoramiento del Profesorado; SNI: Sistema Nacional de Investigadores

El EPA.

El Estatuto del Personal Académico (EPA) de la Universidad Autónoma de Baja California, texto vigente, dice y dice bien, Art. 9, que los investigadores son aquellos “*quienes se dedican principalmente a las labores de investigación científica, tecnológica, humanística y educativa*” para aumentar el acervo cultural de la humanidad y *contribuir* al bienestar de la misma.

Segunda convicción: El Proyecto de investigación relativo al tema de las capacidades-discapacidades, políticas oficiales y el concepto de integración social.

DEL PROYECTO.

Noticia: La existencia de un proyecto de investigación acerca del tema de las “discapacidades.” Título del esfuerzo académico: “Discapacidad, Políticas Públicas e Integración Social.

Ubicación: Instituto de Investigaciones Sociales. Línea de Generación y Aplicación de Conocimientos: Estructura y Procesos Sociales. Universidad Autónoma de Baja California; Mexicali, Baja California, UABC.

Conceptos claves: Discapacidad, políticas públicas, integración, social; movilidad, accesibilidad, desplazamiento, barreras arquitectónicas o físicas; comunicación, capacidades diferentes; inseguridad –seguridad: Social, pública, civil; garantías constitucionales; ergonomía, prevención, accidente, riesgo, discriminación; equiparación de oportunidades: En salud, educación especial, materia laboral, en urbanismo, en comunicación, transporte, deporte, cultura, recreación; protección y defensa de derechos, por citar algunas ideas esenciales.

Objetivos del Proyecto.

Disponer de propuestas aplicables a toda persona, respecto a la movilidad, libre y seguro acceso a toda infraestructura, servicios, edificios e instalaciones de la Universidad Autónoma de Baja California.

Realizar acciones de sensibilización pública respecto al tema del proyecto vía difusión y divulgación.

Política de Difusión y Divulgación.

La divulgación, se extiende por medio de artículos, ponencias, documentos de trabajo, entrevistas radiofónicas, videos de sensibilización. La trayectoria de

divulgación y difusión, de manera sucinta comprende sitios públicos para la discusión: “Todos Somos Capacitados-Discapacitados” 1er. Coloquio Discapacidad, Educación y Cultura, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, DF. 2000; publicado en extenso en la memoria del Coloquio y posteriormente en la Revista Universitaria, #52 octubre-diciembre 2005, UABC. Posteriormente la idea divulgadora continuó: 3er Congreso de la Asociación Mexicana de Sociología del Trabajo, AMET, 2000 con el tema “Salario de Miedo; V Congreso (AMET) Oaxtepec, Morelos, 2006, con: “Discapacidad y Políticas Públicas; Enfoque: Integración social en materia laboral de las personas con discapacidad; VI Congreso AMET, 2008, Querétaro, Qro. “Nosotros los Invulnerables.

El asunto de la divulgación tocó: Congreso Internacional de Educación Superior, La Universalización de la Universidad por un Mundo Mejor, Cuba, 2010, 2008, 2006, 2004, 2002; III Congreso Internacional de Salud y Trabajo, 2010, Cuba. XV Reunión Internacional, La Frontera, una Nueva Concepción Cultural, La Paz, Baja California Sur, 2011.

Otros Datos.

Comunicar y divulgar son dos acciones capacitadas para el efecto de contribuir a la aplicación de los resultados de la investigación.

DE LA PONENCIA.

La ponencia Capacitados VS. Discapacitados; Seguridad Social y Trabajo concurre al VII Congreso AMET para el efecto del debate de ideas y derechos laborales, respecto de un universo de personas específicamente señaladas como seres con capacidades diferentes, discapacitados, vulnerables, minusválidos, y sellos análogos. De manera simple y sin fundamento: Capacitado es el individuo sano, normal, bueno; las personas discapacitadas son las otras, enfermas, anormales; son los apartados, los “otros”.

A juicio del presente escrito, la dicotomía capacitados VS discapacitados es una creación del prejuicio, fobia, soberbia; trátase de una realidad ficticia, sin

sustento ni justificación. De acuerdo a la ponencia, son reales las expresiones siguientes: Todos Somos Capacitados / Discapacitados; Todos tenemos capacidades diferentes; Nadie es poseedor de todas las capacidades, destrezas, preferencias o dones. La afirmación comprende ámbitos tales como el deporte, trabajo, arte, ejercicio del intelecto, la práctica de las tecnologías y más. La inseguridad- seguridad incide en todos; los derechos y obligaciones son para todos y no por estancos. En derecho funciona la figura de capacidad de goce y la de ejerció. En determinadas condiciones legales, goce y ejercicio van unidas a la misma persona; por excepción el ejercicio es por separado, en cuanto a la falta de capacidad plena.

Del Método.

Para los efectos de la exposición se procedió al examen de textos legales aplicables al caso; es decir, el enfoque legal conforme a la legislación mexicana. La orientación jurídica es la base de la disertación por los motivos expuestos en párrafos subsiguientes.

La ley contiene ciertas características: Es mandato obligatorio a la generalidad de las personas. La ley es un documento público. La voluntad de las particulares no puede eximir de la observancia de la ley. La ley solamente puede ser abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare. Contra la observancia de la ley no procede alegar desuso, costumbre o práctica en contrario; Fuente de consulta: Código Civil para el Estado de Baja California, Arts.6, 9 y 10.

La ley regula actos, conductas, controversias; establece derechos y *obligaciones*; determina límites, competencias, jurisdicciones; responsabilidades administrativas, civiles, penales. La obligatoriedad de la ley se extiende a funcionarios, autoridades, empleados públicos, y a la generalidad de las personas; la ley crea, modifica o extingue derechos y obligaciones; la ley mexicana emana de un poder público dotado de autoridad y capacidad para legislar.

El sistema jurídico en general contiene algunas otras preciosidades: El derecho sirve para enseñar, argüir, replicar, fijar alcances, corregir, encauzar, confirmar, revocar, modificar.

Por sobre todas las cosas el enfoque jurídico está por encima de los autores, ponentes, articulistas, u opiniones de posgrados máscara sistema nacional de investigadores, SNI. En suma la obligación es una relación (enlace) entre partes/ personas; una, con el carácter de deudor, sujeta a otra, llamada acreedor para el efecto de un hacer o bien, observar una abstención (no hacer).

Ciertos Hallazgos.

Las capacidades-d discapacidades motivo del documento de trabajo, milita en las filas de la inseguridad- seguridad social. Las inseguridades sociales fortalecen la inseguridad pública, los reclamos de justicia social, pública, económica, ética, y de eficiencia gubernamental.

El concepto de capacitado- discapacitado va ligado a discriminación, apartado, exclusión, segregación, falta de respeto; “superioridad,” engreimiento y análogos calificativos.

Otros Hallazgos.

Los calificativos son adjetivos útiles para expresar cualidades, ilustrar o resaltar determinada importancia; el que califica, debe poseer un título o autoridad para calificar. En determinadas situaciones, un universo de personas son subrayadas con designaciones tales como discapacitados, o en su caso, “con capacidades diferentes.”

Los datos “rigurosos” son convenientes pero no son los únicos que proveen información. Los datos pequeños, o del sentido común, o de la percepción, o del “vulgo” también tienen voz y voto.

LA LEY ES LA LEY.

La argumentación del documento de trabajo conforme al encauzamiento jurídico, arranca de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de

1916- 1917 texto vigente. Después de la Constitución, la ley idónea al propósito del documento de trabajo.

De la Constitución.

La Constitución consultada, en tanto ley, es la norma fundamental del sistema jurídico, político, social y económico mexicano, y dice:

Artículo 1.- En México, todo individuo “gozará de las garantías que otorga esta Constitución. Otros mandatos: Prohibida la esclavitud, y la discriminación.

La disposición relativa a la segunda prohibición alcanza a toda discriminación *motivada* por: Origen étnico o nacional, género, edad, *discapacidades*, condición social, condiciones de salud, religión, opinión, estado civil, preferencias, “o *cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.*” El precepto constitucional examinado es texto vigente porque la discriminación existe en el entorno mexicano.

El tema de la discriminación, desciende del Art. 1ro constitucional a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003. La Ley referida pretende prevenir y eliminar “*todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona*”. La Ley Federal de la que damos cuenta menciona entender por discriminación toda distinción, exclusión o restricción basada en la prohibición señalada en el Art.1ro de la Constitución.

Observación.

Los preceptos legales revisados, hacen referencia al concepto de “*todo individuo*” “*todas las formas*” expresan totalidad mas no parcialidad ni exclusión. Las garantías constitucionales no son para unos con segregación de los otros; incluso los extranjeros, dentro del territorio nacional mexicanos son sujetos de garantías individuales. El Art. 3ro constitucional, materia educación no admite discriminación y dispone que Todo individuo tiene derecho a la educación.

Otros Todos.

El criterio de totalidad continúa, Art. 4to: Toda persona tiene derecho a la protección de la salud; Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar; Toda familia tiene derecho a vivienda digna y decorosa. Art.10: Todo hombre (y por analogía, toda mujer) tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, mudar de residencia.

El Art. 5to. No se refiere a “todos” pero legisla en el sentido de que a ninguna persona podrá impedirse dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo lícito; nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales “sin la justa retribución y su pleno consentimiento.”

Garantías Sociales. Art. 123 constitucional, Del Trabajo y la Previsión Social, dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.” El 123 no es elitista ni soberbio o presumido; es sabio y justo.

En materia de trabajo, acompañan al Art. 123 constitucional: Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, IMSS; Ley federal del Trabajo Burocrático, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE; los sistemas estatales de seguridad; ISSSTECALI en Baja California.

Una Ley.

En el ámbito de validez del Estado de Baja California rige la Ley Para El Desarrollo Integral De Personas con Capacidades Diferentes. Conviene a la exposición el examen del ordenamiento en cita.

La Ley Dice y Dice Bien.

El mandato Ley Para El Desarrollo Integral de Personas Con Capacidades Diferentes Para El Estado de Baja California, en adelante por la referencia de Ley, dispone por medio del Art. 1ro, que el ordenamiento consultado es de orden público e interés social, y tiene por objetivos establecer normas y mecanismos que promuevan la equiparación de oportunidades... “para el desarrollo integral/ de las personas con capacidades diferentes en el Estado de Baja California.”

El Art. 2do. Fracción VII determina: Personas con discapacidad son aquellas que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales congénitas o adquiridas, permanentes o temporales, se ven

limitadas para realizar por si misma actividades necesarias para su propio desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico.

El Art 3.- de la Ley, establece a favor de las personas “con capacidades” diferentes: Asistencia médica y rehabilitación; educación especial en los niveles básicos; capacitación para el trabajo y el empleo; programas culturales y deportivos. Las disposiciones del precepto revisado, son a título de derechos; todo derecho genera obligaciones para otra parte. La parte obligada es la autoridad oficial.

Art.4.- De las autoridades, según la Ley examinada: El Ejecutivo del Estado de Baja California, por medio de dependencias y entidades. Dependencias, de manera enunciativa: Las secretarías de: Salud; Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social. Entidades: Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, Instituto del Deporte y la Cultura Física; los Ayuntamientos

Atribuciones.

Las atribuciones del Ejecutivo del Estado, conforme al Art. 5.- de la Ley, giran en torno al concepto de equiparación de oportunidades “para el desarrollo integral de las personas con capacidades diferentes.” El Art. Consultado dispone: Promover políticas públicas y acciones para el cumplimiento de programas cuyos objetivos sean el desarrollo *integral* de las personas “con capacidades diferentes;” promover la aportación de *recursos* necesarios para el apoyo a las citadas personas. Los recursos necesarios son de carácter humano, técnico, y financiero.

En materia de atribuciones, los gobiernos municipales de Baja california, también tienen algo que hacer, atento a la Ley examinada. Atribuciones municipales (Ayuntamientos): Promover políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades en pos del desarrollo integral de las personas “con capacidades diferentes.” Conviene resaltar la atribución de los ayuntamientos bajacalifornianos: Expedir, modificar, derogar o abrogar los correspondientes ordenamientos municipales para el efecto de cumplir con el objetivo relativo a lograr el desarrollo *integral* de las personas “con capacidades diferentes.”

Eso de lo Integral.

Integral va vinculado a completo, cabal, justo; y hace contacto con integridad, íntegro, integrar. En oposición los conceptos de abstraer, deshacer, incompleto, parcial, dañado, réprobo, *imperfección*: La integración ¿Acaso es la solución?

Gramaticalmente el adjetivo integral significa entero, completo. El ordenamiento jurídico consultado: Ley para el Desarrollo *Integral* de Personas con Capacidades Diferentes para el Estado de Baja California, legisla ¿Acaso con justicia? ¿Con ética y verdad? ¿Con discriminación? Las personas ¿Acaso son perfectas o imperfectas? La Constitución mexicana, Artículo 1º prohíbe toda discriminación.

Derecha la Flecha.

La integración, gramaticalmente es un proceso de unificación comprende acciones y concepciones opuestas a la discriminación y a la segregación.

Una población de personas porta ciertos adjetivos calificativos cual marca de hierro candente: de “discapacitado” “capacidades diferentes” “personas vulnerables” y similares en uso y costumbre.

La integración es resultado de situaciones tales como la movilidad libre, segura, accesibilidad, el desplazamiento, comunicación, estén al alcance de toda persona sin distinguir si es “capacitada” o “discapacitada”; la prevención, la rehabilitación y la adecuación de la infraestructura pública y privada es otra vía hacia la integración y las seguridades para todos.

Al interior de la Universidad Autónoma de Baja California, percibimos, de utilidad y seguridad procede, en concepto de la ergonomía y prevención: La edificación, adecuación o en su caso, a la adaptación de la infraestructura, edificios, servicios e instalaciones universitarias.

Ccp. Recordar terremoto Mexicali, 7.2 abril 2010.

Viva la Diferencia.

Al documento de trabajo resulta evidente, en cada persona, que las capacidades, dones, talentos, preferencias o en su caso, las vocaciones humanas, son diferentes en cada ser viviente, y cada una tiene una función que desempeñar en el ámbito personal, y en el cuerpo público y el social.

Nadie es titular de todas las capacidades ni destrezas. Así pues, en tanto capacidades diferentes, así también son las diferentes necesidades y el valor de la equiparación de oportunidades. Las capacidades, dones, habilidades y análogas características no son por decreto presidencial; son de “nacimiento” y en el curso de la vida, unas son cultivadas o practicadas; otras, su existencia es desconocida; la vocación (aptitud, inspiración) y el interés es personal.

En síntesis. Es posible decir que no procede señalar a persona alguna con el título de “capacidad diferente” “especial” “minusválido” “vulnerable.” La ley es fuente fundamental de consulta; conviene no solo leer sino escudriñar el texto jurídico; es decir, inquirir minuciosamente todo texto, sea o no jurídico.

Las evidencias respecto a las necesidades diferentes manifiestan presencia, de manera enunciativa, en instituciones tales como: La Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Baja California, Desarrollo Integral de la Familia, DIF estatal y municipales; Desarrollo Social Municipal; Las leyes bajacalifornianas en materia de: Salud Pública, de Asistencia Social, de Desarrollo Integral de Personas con Capacidades Diferentes, de Desarrollo Urbano; de Obras Públicas, Equipamientos, Suministros y Servicios relacionados con la obra pública; Ley General de Transporte Público; las disposiciones constitucionales origen de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal del Trabajo Burocrático.

COLOFON.

Todos Somos Discapacitados- Capacitados). Todos los derechos para todos. La investigación social, en tanto generación de conocimientos, no es suficiente; débase llegar a la aplicación de los resultados (conocimientos) de la investigación. La aplicación de los conocimientos generados por la investigación social corresponde al Estado (Municipio, Estados, Federación, y el sector descentralizado) y también a la propia Universidad pública y a los investigadores. La investigación es para que sirva, y si la investigación no sirve, pues no sirve la investigación. La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de

Baja California, Art. 1ro. establece entre sus fines: “llevar a cabo investigaciones científicas, dando preferencia a las que tiendan a resolver problemas estatales y nacionales;” La investigación científica es patrimonio público. 10.7) El proyecto de investigación “Discapacidad, Políticas Públicas e Integración Social” es tema permanente. El factor inseguridad – seguridad social es una fuente de poder para la inseguridad públicas y la inseguridad nacional.

Fuentes de Consulta

1- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917

2- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California.

Periódico Oficial del Estado (POE) 28 de febrero 1957.

3- Ley para el Desarrollo Integral de Personas con Capacidades Diferentes para el Estado de Baja California. POE 26 de septiembre 2003.

Documentos.

Proyecto de Investigación “Discapacidad, Políticas Públicas e Integración Social.” IIS-UABC.

PONENCIA

“PROPUESTA DE ASEGURAMIENTO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS”

*Juan Manuel Ávila Silva**

RESUMEN: El autor de esta ponencia analiza la regulación jurídica laboral y de la seguridad social, en la cual se encuentran sujetos los trabajadores domésticos, concluye que estas garantías son mínimas, a través de un análisis histórico, así como el análisis de la legislación laboral y de seguridad social vigente en México, el autor expone la problemática de los derechos de los domésticos, los que resultan ser claves en el presente trabajo, concluye con una propuesta de aseguramiento obligatorio de los trabajadores domésticos.

Palabras clave: seguridad social, trabajadores domésticos, incorporación voluntaria al régimen obligatorio, protección social.



Presentado en la mesa “seguridad social y trabajo”

* Estudiante de Posgrado en Derecho de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Morelos. Correo electrónico: jmavila_silva@hotmail.com.

ASEGURAMIENTO OBLIGATORIO DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico en México, es regulado por la Ley Federal del Trabajo y La Ley del Seguro Social, que tiene su origen ambas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a partir de 1917, no obstante de que esta ha reconocido a los trabajadores domésticos como sujetos del derecho laboral, esas garantías son mínimas, y se ha negado a estos la protección de la seguridad social obligatoria.

El presente trabajo, trata de demostrar el desamparo que sufren los trabajadores domésticos por parte de la seguridad social, al no existir la obligación de los empleadores de darlos de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el análisis de la legislación, es necesario señalar que en la Ley del Seguro Social en su artículo 13 fracción II, se reconoce que voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento voluntario al régimen obligatorio los domésticos, esto es letra muerta, pues como sabemos, el cumplimiento de la ley radica en su obligatoriedad y coercibilidad, y en este supuesto, dicho aseguramiento queda a iniciativa del patrón, por lo que en la práctica es difícil que estos, cumplan con tal disposición.

II. TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Un trabajador doméstico, de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “doméstico” *“proviene del latín domesticus, y de domus, que significa casa, es decir lo relativo a la casa. En otra acepción, “dícese del criado que sirve en una casa”*.¹ Para el maestro Mario de la Cueva *“el Trabajo Doméstico en cuanto a su denominación proviene de la palabra latina domus, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia”*.² La Ley Federal del Trabajo de 1970, define a los domésticos, como los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia art. 331 de la ley antes citada. De lo que podemos establecer tres elementos en este tipo de relación primero, el lugar donde se ha de prestar el servicio, que será el hogar o casa de una persona o familia; en segundo la actividad que consistirá en el aseo, asistencia en el hogar; tercero la finalidad no genera un lucro para quien se beneficia de este trabajo. El trabajo doméstico se presenta como un fenómeno en una sociedad dividida en clases sociales, los dueños de la tierra y la riqueza se hacen servir de los que no la tienen. El trabajo del ser humano se desarrolla en una amplia gama de actividades de diferentes naturalezas, que van desde la utilización de la fuerza manual hasta las que van a la utilización del intelecto. Dentro de esa gama de actividades laborales aparece el trabajo doméstico, mismo que presenta una serie de elementos especiales, por lo que tenemos que, el trabajador doméstico es aquel que realiza su trabajo en el hogar de una familia, asistiendo a esta, y que dicho trabajo no genera una ganancia para el empleador.

¹ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., *Trabajadores domésticos*, Diccionario Jurídico Mexicano P-Z, Ed. Porrúa- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004. pp. 3702-3705.

² De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, Ed. Porrúa, 20ª ed., México, 2005. p. 571.

III. ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Los romanos establecieron el arrendamiento de *locatio et conductione* mismo que es un contrato por el cual una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella cierto trabajo mediante una remuneración en dinero que definían como *merces*. Estos distinguieron dos clases de arrendamiento el arrendamiento de cosas *locatio rerum*; y el que nos interesa para el presente trabajo el arrendamiento de servicios, *locatio operarum u operis*.³

Por lo que podemos establecer que en esta cultura se encontraban regulados los servicios prestados por las personas a través de la “*locatio operarum cuando el locator, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe la merces, le presta servicios determinados a otra*”.⁴ Por tanto este contrato obligaba a una de las partes a prestar un servicio a otra a cambio del pago de una *merces* que ambos convenían el cual versaba sobre la prestación de los propios servicios, durante un cierto tiempo y a cambio de una remuneración. Los servicios prestados en las artes liberales abogacía, medicina, etc. No eran prestadas dadas las ideas en la sociedad romana, sino gratuitamente.⁵

A causa de la esclavitud este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, la línea divisoria entre los contratos de trabajo y de obra no era muy clara entre estos. En cuanto al salario, como la renta se pagaba *postnumerando*, salvo acuerdo en contrario de las partes.⁶

Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o, inclusive, culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el

³ Cfr. Petit, Eugéne, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, 25ª ed., México, Porrúa, 2009, p. 401.

⁴ *Ibidem*, p. 404.

⁵ Cfr. Iglesias, Juan, *Derecho Romano*, 15ª ed., España, Ariel, 2004, p. 267.

⁶ Cfr. Floris Margadant, S. Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, México, Esfinge, 1960, p. 402.

tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fe, restándole, empero, el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar. ⁷

Las obras históricas de Roma señalan que las familias pudientes económicamente, exigían abundante trabajo doméstico; Suetonio ha dejado testimonio de la conducta de los Césares en lo que toca a las costumbres que comportaban la necesidad del servicio doméstico. En Julio César, XLVIII, la disciplina doméstica (impuesta por Julio César) era severísima en su casa, tanto en las cosas pequeñas como en las grandes, haciendo encarcelar en una ocasión a su panadero por haber servido pan diferente a sus invitados del que le sirvió a él; es conocido que los césares ofrecían banquetes y festines, los cuales eran abundantes en manjares e invitados, lo que requería numerosos sirvientes domésticos. ⁸

“El trabajo doméstico estuvo en Roma a cargo de esclavos preferentemente pues no era correcto que hombres libres realizaran tareas de esta naturaleza. En efecto, existió en Roma la locatio conductio operarum, o sea arrendamiento de servicios (cuando una persona se obliga a prestar a otra servicios determinados mediante pago de un salario)”, ⁹ siendo condenado por las costumbres sociales de esa época que un hombre libre contratase mediante una remuneración en dinero sus servicios en beneficio de otro.

Los servicios de los domésticos, eran valorados por los amos en cuanto a las aptitudes o conocimientos personales a la hora de la prestación de determinados servicios, *“Así, se sabe que el verdadero arte culinario apareció en Roma por virtud de los aportes brindados por esclavos orientales –muchos de ellos condicionados por las familias ricas- conocedores de nuevas y diferentes maneras de preparar las comidas.”* ¹⁰ Cuando empezaron a entrar a Roma esclavos griegos quienes habían prestado sus servicios en la clase media, entre estos se encontraba gente culta, en la que habían profesores, escritores, técnicos, y también cocineros selectos, obreros de

⁷ D.19.2.19.9 y 10. Apud Floris Margadant, S. Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, México, Esfinge, 1960, p. 402..

⁸ Cfr. Chalbaud Zerpa, Reinaldo, Op.cit., p. 10.

⁹ *Ibidem*, p. 11.

¹⁰ *Ídem*,

fino, costureros, joyeros cosas que subían su precio cuando eran vendidos en el mercado. ¹¹

Por lo que podemos deducir, que el trabajo doméstico en la cultura romana era prestado por los esclavos y aun por ciudadanos romanos que arrendaban sus servicios personales *locatio conductio operarum*, para la prestación de determinados servicios, a cambio de una remuneración en dinero llamada *merces*, el arrendamiento de estos servicios, eran prestados a otros ciudadanos romanos, sin embargo, este debió haber sido realizado preferentemente por esclavos, siendo beneficiadas las clases altas que seguramente serían la de los patricios.

En cuanto a Grecia, este tipo de trabajo, lo encontramos en referencias históricas como son las obras de literatura clásica, los pasajes de la Odisea, citan: Penélope está asistida por unas cincuenta sirvientas. Platón en sus Diálogos Socráticos en el banquete se lee: El criado . . . Le lavo los pies para que pudiera reclinarsse en el lecho. ¹²

En Egipto, las labores domésticas eran realizadas por servidores libres, retribuidos y mantenidos por quien los empleaba y por esclavos. Se ocupaban de tareas variadas y entre ellos los «escuchadores», los «coperos» o *ubauque* eran los despenseros servían la mesa actuando simultáneamente como confidentes al estar atentos a cuanto se decía en los banquetes, los *chemsu* acompañaban su señor en las salidas. Las señoras disponían de sirvientas a quienes podían hacer azotar y despedir. Los sirvientas podían aprender un oficio, adquirir propiedades y si tenían suficientes medios podían ser también servidos, los esclavos eran de origen extranjero capturados en las guerras y eran vendidos o alquilados, los esclavos que sabían desenvolverse dejaban la condición servil. ¹³

Por lo que respecta a México, durante la época de los Aztecas muchas familias pudientes utilizaron el trabajo de los Tlatlacotín (esclavos) en labores domésticas. Los Tlatlacotín correspondían a la categoría inferior dentro de la jerarquía social existente

¹¹ *Ibidem*, p. 12.

¹² *Ibidem*, p. 7.

¹³ *Ibidem*, p. 12.

en la sociedad azteca; pertenecían a un amo, a modo de esclavos trabajaban al servicio de este, sin percibir remuneración alguna, pero les daban comida, techo y vestido.¹⁴

Los pueblos prehispánicos en México estaban formados por sociedades organizadas, la cultura más destacada mexicana también llamada azteca, tuvo su organización social basada en estratos sociales, en los cuales encontramos muy acentuados sus estilos de vida con una función social definida, siendo esta clasificación en orden decreciente la siguiente; los nobles, llamados pillis o pipiltzines, siendo esa nobleza hereditaria, distinguiéndose tres niveles, los tlatoanis, que eran los jefes de caciques, los tecuhtlis, señores o principales, los pillis o parientes subordinados de los anteriores, esta primera clase social los que se dedicaban al sacerdocio o eran guerreros o comandantes militares; una segunda clasificación estaba integrada por los denominados pochtecas, quienes eran comerciantes y desarrollaban labores de espionaje y embajadores; una tercera clasificación la encontramos en los macehuales o macehualtin, que era gente común equivalente a plebeyos, se dedicaban a la artesanía o al campo, agrupándose por especialidades en los diferentes barrios de la ciudad; una cuarta clasificación era los tamemes, quienes tenían el oficio de cargadores, ya que los aztecas no conocieron las bestias de carga; una quinta clasificación podemos señalar los mayeques, quienes eran tributarios de los pueblos vencidos por los aztecas, eran hombres libres, pero debían pagar tributo a los aztecas y trabajar la tierra que había sido de ellos, sin poder desplazarse; y la última clasificación la integraban los esclavos o tlacollis.¹⁵ Los esclavos en la sociedad azteca *se dedicaban a los trabajos del hogar, a la limpieza de las calles y plazas y a la construcción de obras públicas.*¹⁶

Señala Cruz Barney que el concepto azteca de esclavitud es diferente del concepto occidental, ya que en el caso del primero el esclavo gozaba de una serie de libertades y prerrogativas ajenas a la esclavitud clásica. Por lo que se llamaba esclavos a los tracolli o tlacotli, quienes conservaban siempre su carácter de persona, sin llegar a

¹⁴ *ibídem*, p. 15

¹⁵ Cfr. Pérez De los Reyes, Marco Antonio, *Historia del Derecho Mexicano*, México, Oxford, 2007, p. 86.

¹⁶ Ídem.

pertenecer como “cosa” a su amo, por lo que apunta que mas que esclavitud a decir de él se puede hablar de diversas formas de servidumbre, por lo que distingue tres tipos de trabajos que estos realizaban 1. Acarreo de materiales, en el que no solo se empleaban esclavos sino también indios tributario; 2. Producción campesina, y 3. Servicios personales en casas.¹⁷

Dentro de las causas por las que se tenía la condición de esclavo en la sociedad azteca encontramos las siguientes, a) Cautivos de guerra, no existía el canje de prisioneros; por lo que adquiría la condición de esclavo el individuo que era apresado por un guerrero azteca; b) Por venta, en esta sociedad un padre podía vender a uno de sus hijos por encontrarse en extrema pobreza con la condición de tener por lo menos cuatro hijos, de tal manera que a uno lo hacía esclavo y tres quedaban libres; c) Autoventa, en ocasiones un sujeto azteca se vendía a sí mismo a otro, incluso se vendían familias completas, en ocasiones de manera temporal o permanente, y hasta en forma rotativa; d) Por delito, algunos delitos hacían caer en esclavitud a los delincuentes en favor de la víctima.¹⁸

Nos relata el maestro Floris Margadant, desde el régimen de Netzahualpizintli, el hijo de esclavo ya nace libre, la liberación de este era posible por matrimonio con el dueño o dueña; o por autor rescate mediante pago cabe destacar el hecho de que el patrimonio del esclavo no era absorbido por el del amo, lo que hacía posible que el esclavo recibiera dinero propio, (por herencia, préstamo, donación), con el que podía obtener su libertad, también por disposición del dueño mortis causa, por escapar del mercado de esclavos y poner un pie en excremento humano, y por alcanzar asilo en el palacio del rey, el esclavo se liberaba; un esclavo no podía ser vendido en contra de su voluntad en caso de haber observado un buen comportamiento, caso contrario cuando resultaba incorregible era vendido al templo para su sacrificio, en Azcapotzalco y en Itzocan existieron famosos mercados de esclavos. Podemos destacar como una característica la libertad con que nacen los hijos de esclavos , la continuación de la personalidad patrimonial de un esclavo y el hecho de que se le solicitara su

¹⁷ Cfr. Cruz Barney, Oscar, *Historia del Derecho en Mexico*, Ed. Oxford, 2ª ed, México, 2007. p. 28.

¹⁸ Ídem.

consentimiento para su venta en los casos antes señalados constituyeron un reconocimiento de ciertas ventajas para estos. ¹⁹

Como podemos observar los aztecas, contaban con una organización social definida lo que denota un desarrollo intelectual importante para su tiempo. Dentro de las actividades laborales encontramos fundamentalmente la agricultura, las artesanías, al trabajo rudo que ejecutaban los tamemes, y el de los esclavos, en cuanto a estos últimos se mencionan escasamente en las obras de historia.

Muchas familias pudientes utilizaron el trabajo de los Tlatlacotín (esclavos) en labores domésticas. Los Tlatlacotín correspondían a la categoría inferior dentro de la jerarquía social existente en la sociedad azteca; pertenecían a un amo, a modo de esclavos trabajaban al servicio de este, sin percibir remuneración alguna, pero les daban comida, techo y vestido. ²⁰

Por lo analizado anteriormente podemos establecer que el trabajo doméstico tiene como característica principal, que es el que realizaba el estrato social más bajo de la sociedad azteca los Tlacollis o Tlatlacotín que eran los esclavos, pudiendo ser prestado también *por hombres libres (jornaleros)*; *“estos últimos ofrecían sus servicios en los mercados a cambio de un jornal. En este sentido se conoce una carta de Hernán Cortés para el emperador Carlos V en la que expresa: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad (Tenochtitlan, México) todos los días, muchas personas, trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por su jornal”.* ²¹ De este trabajo se beneficiaban las clases altas como eran los nobles pillis o pipilitzines, los tlatoanis, los tecuhtlis, los pillis y seguramente también los pochtecas como lo pudimos constatar por la forma en la que estaba integrada la estructura social de los aztecas.

De acuerdo a la historia, el trabajo doméstico, era aquel que realizaban los esclavos, y en algunas culturas como la romana existió el arrendamiento de servicios personales, es decir existía una retribución económica por la prestación de un servicio;

¹⁹ Cfr. Floris Margadant, S. Guillermo, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Ed. Esfinge, 18ª ed, México, 2004. p. 32.

²⁰ Cfr. Chalbaud Zerpa, Reinaldo, Op.cit., p. 15

²¹ Idem.

en la cultura griega encontramos antecedentes del servicio doméstico que de cierta forma los sirvientes eran tratados con respeto y en ocasiones valorados; en cuanto a la cultura egipcia tenemos que se daba un maltrato a los sirvientes, pero tenían la oportunidad estos de hacerse libres si sabían desenvolverse; en la cultura azteca este trabajo era realizado por la clase más baja de la sociedad, esclavos por lo general, y no percibían remuneración, sólo comida, techo y vestido.

IV. ANÁLISIS Y PROBLEMÁTICA DE LAS CONDICIONES LABORALES Y DE LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

En México, nuestra Constitución de 1917, otorgó a los derechos de los domésticos una indiscutible naturaleza laboral al mencionarlos expresamente al inicio del artículo 123; Ley del Seguro Social 1973, reconoció a los trabajadores domésticos como beneficiarios desde este año; la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se dedicó un capítulo especial a estos refiriéndose a este tipo de trabajo en sus artículos 41, 69, 87, 100, 129, 678 Ley Federal del Trabajo; en cuanto a la Ley Federal del Trabajo 1970, señala que trabajadores domésticos, son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia artículo 331 Ley Federal del Trabajo. Es un trabajo especial de acuerdo a lo establecido por el artículo 181 de la referida ley; que son reglas aplicables a un grupo de actividades que fijan condiciones a la particular naturaleza de su desempeño.

Derivado de esta reglamentación encontramos la siguiente problemática en torno a este tipo de trabajadores que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, que a saber son, los patrones no están obligados a pagar las aportaciones a que refiere el art. 136 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda; 146 de la citada ley; los empleados domésticos no participan del reparto de utilidades art. 127 Fracción VI de la ley de la materia; no tienen estabilidad en el empleo de acuerdo al artículo 343 de la multicitada ley, ya que el patrón puede rescindir la relación dentro de los 30 días de la contratación o en cualquier tiempo pagando las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 fracción IV y 50 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la seguridad social de este sector laboral tenemos que la Ley del Seguro Social establece la Incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social de los domésticos al señalar: son sujetos de incorporación voluntaria al régimen

obligatorio del Seguro Social art. 13 fracción II Ley del Seguro Social.²² Lo que presenta los siguientes problemas:

- a) cotizar por anualidades adelantadas, la falta de pago de una parcialidad o anualidad faculta al instituto para suspender el servicio;
- b) no procede el aseguramiento voluntario por disposición de ley cuando pueda comprometerse el equilibrio financiero del instituto o la eficiencia de los servicios a los asegurados del régimen obligatorio;
- c) no existe La obligatoriedad de afiliar al instituto por parte del empleador al trabajador domésticos ya que la ley establece que podrán. Lo que no denota la obligatoriedad de su inscripción ante el Seguro Social.

Vulnerándose sus derechos a la salud, ya que no existe un mecanismo legal que les garantice este derecho, porque la Ley y a la misma interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tenemos que los trabajadores domésticos no tiene derecho a una inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo al siguiente criterio Jurisprudencial:

“TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE.

El hecho de que el patrón niegue la relación de trabajo y la actora acredite que prestaba sus servicios como empleada doméstica, no es motivo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo condene a inscribirla al Instituto Mexicano del Seguro Social retroactivamente, porque al resolver debe tomar en cuenta el artículo 338, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a

²² México, Ley del Seguro Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

proporcionar a los trabajadores domésticos, en caso de enfermedad que no sea de trabajo y no sea crónica, asistencia médica entre tanto se logra su curación, lo que descarta que esté obligado a efectuar esa inscripción, lo cual se corrobora con lo señalado en la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, que establece que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los trabajadores domésticos.²³

El patrón de un trabajador doméstico cuenta con la opción que le otorga la Ley del Seguro Social, de no inscribir al trabajador en el Régimen Obligatorio del Seguro Social, lo que viola sus derechos ya que se le niegan sus derechos en tanto que en el supuesto de no ser incorporado voluntariamente al régimen obligatorio por parte del patrón trae como consecuencia que no tengan prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, que cubre las pensiones o prestaciones en dinero, seguro de enfermedades y maternidad, que cubre las prestaciones en especie y en dinero derivadas de maternidad, así como tampoco tendría derecho a las prestaciones en dinero y en especie que se originen en enfermedades no profesionales, así como también no estaría protegido el trabajador doméstico por los Seguros de Invalidez y Vida, contemplados en nuestra Ley del Seguro Social, que cubre las pensiones de Invalidez, viudez, así como tampoco tendrían derecho a pensiones por orfandad y ascendientes sus dependientes económicos, en el caso de que el trabajador doméstico sufriera invalidez o en su caso la muerte y la causa de este acontecimiento encuentre su origen fuera de un riesgo de trabajo.

Así como no se encontraría protegido el trabajador doméstico, por los Seguros de Retiro.

²³ Tesis II.T.331 L., Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, t. XXVIII, Agosto de 2008, p. 1212.

En el supuesto de que el patrón de un trabajador doméstico decida incorporar al trabajador doméstico voluntariamente al régimen obligatorio del Seguro Social, este se encontraría cubierto por el seguro de: riesgos de trabajo; Seguro de enfermedades y maternidad; Seguro de invalidez y vida, Seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez. ²⁴

²⁴ Cfr. Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, Ed. Porrúa, México, 2007. p. 208.

V. TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA

El trabajo doméstico constituye desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 12 millones de mujeres son trabajadoras domésticas en la región. ²⁵

En América Latina encontramos la característica de que este tipo de trabajo está sujeto a un régimen especial, lo que denota una diferencia del régimen general, siendo esto una limitación a los derechos de este tipo de empleados.

Dentro de las reformas legales recientes al servicio doméstico en América Latina, encontramos las siguientes: ²⁶

País	Instrumento legal
Argentina	Decreto 485 (2000). Reglamentación del régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico. Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para sus empleados domésticos que trabajan 6 o más horas semanales.
Bolivia	Ley de la trabajadora del hogar (2003). Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.

²⁵ Valenzuela, María Elena y Rangel, Marta, "Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina", *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Suiza, 2007, 148/149, pp.67-73.

²⁶ Ídem.

<p>Brasil</p>	<p>Constitución de la República Federativa de Brasil (1988).</p> <p>Amplia los derechos de los empleados domésticos establecidos en la ley 5.859/1972 (2006).</p> <p>El senado aprobó una medida provisora por la cual los empleadores pueden obtener beneficios fiscales disminuyendo su impuesto a la renta si cotizan para dos empleados (ya tienen beneficios si cotizan para uno). El gobierno va a intentar impedir este cambio. El senado, ratificó otra reforma la cual el gobierno se opone: la inclusión obligatoria de los empleados domésticos en el régimen del FGTS, que va a veto o sanción presidencial.</p>
<p>Chile</p>	<p>Ley 19.591 (1998).</p> <p>Reconoce el derecho al fuero maternal para las trabajadoras domésticas.</p>
<p>Costa Rica</p>	<p>Proyecto de Ley (2002).</p> <p>El proyecto de ley fue enviado al Parlamento. Propone equiparar los derechos de los empleados domésticos a los de los demás trabajadores con relación a la jornada laboral y a los periodos de descanso.</p>
<p>Nicaragua</p>	<p>Reglamento 202 (1978). De aplicación del seguro social a los trabajadores del servicio doméstico.</p> <p>Establece los mecanismos de cálculo del salario de referencia, de financiamiento y de caudación, define la contribución patronal (12%), laboral (3%) y estatal (4%), además de otros beneficios tales como el seguro de maternidad, de invalidez y ayuda de funeral.</p>
<p>Perú</p>	<p>Ley 27.986 (2003). De los trabajadores del hogar.</p> <p>Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando los derechos y</p>

	obligaciones para empleados y empleadores.
Uruguay	Ley 18.065 (2006). Equipara los derechos de las trabajadoras domésticas a los del restos de los asalariados.

VI. CONCLUSIONES

Podemos señalar, que los trabajadores domésticos están desprotegidos, con salarios muy bajos, aun en nuestros días, el trabajo del hombre es visto como un artículo de comercio a conveniencia de intereses de poder. Cabe destacar que la inscripción voluntaria al Instituto Mexicano del Seguro Social en nuestro país de un trabajador doméstico queda a iniciativa del empleador, trabajan con mínimos de garantías ya que como hemos visto no tiene garantizado su derecho a la salud. Así las cosas, los trabajadores domésticos se ven limitados en sus derechos ya que la Ley no les garantiza el derecho a una vivienda digna, al no obligar a los patrones a realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda de acuerdo a lo establecido por el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo.

Resulta importante destacar que existe un aislamiento de estos trabajadores, viciado por la desinformación, no existe una igualdad, libertad y en muchos casos se viola su dignidad, existen condiciones, que no se mencionan en el trabajo especial se aplican supletoriamente las disposiciones generales a los trabajos comunes, siendo que, “en el trabajo doméstico, estamos en presencia de una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual, y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de carácter doméstico”.²⁷

Consideramos que el régimen de los domésticos rompe con los principios que consagra el artículo 123 constitucional, ya que el trabajo que desarrollan se da con un mínimo de garantías laborales y de seguridad social.

En nuestro país puede considerarse el trabajo doméstico como la expresión moderna de la esclavitud.

²⁷ Ríos Estavillo Juan José, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000. p.81.

En su mayoría son mujeres que debido a su bajo nivel cultural desempeñan esta actividad laboral, por lo que vemos en la realidad una discriminación social, laboral y legal hacia esta clase de trabajadores.

Es necesaria una reforma legislativa en México, que proteja los derechos de los trabajadores domésticos.

Por lo que consideramos que el trabajo doméstico constituye una actividad humana personal, subordinada, y bajo una dependencia económica que aun cuando no contribuye a la obtención de un lucro por parte del patrón, esto no es justificante para que se les siga explotando como ocurre en la realidad en nuestro país. Por lo que de la información analizada consideramos su incorporación al régimen obligatorio del seguro social, por las características del trabajo que desempeñan, nuestra propuesta tiene un fundamento humano y de carácter social, ya que la seguridad social, debe ser un bien social que debe alcanzar a toda la sociedad mexicana, y más aun a la clase trabajadora que de manera directa o indirecta somos el motor de la economía en nuestro país.

Un trabajo socialmente y económicamente valioso, una fuente importante (en algunos países la más importante) de empleo para mujeres de bajos ingresos.

Uno de los segmentos más desprotegidos y desfavorecidos de la fuerza laboral, altamente vulnerables a violación de derechos fundamentales y a violencia laboral.

Trato diferente y menos favorable de derecho respecto a los demás trabajadores, vemos un desajuste entre lo que establece la ley y la práctica. ²⁸

²⁸ Tomei, Manuela, "Hacia instrumentos internacionales sobre trabajadores domésticos. Principales ejes a ser debatidos en la conferencia Internacional del Trabajo de 2010 y 2011", OIT, Ginebra.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

1. Libros

CHALBAUD ZERPA, Reinaldo, *El Trabajo Doméstico, Breve Bosquejo Histórico Legal en Relación con Venezuela*, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes Mérida-Venezuela, 1974.

CRUZ BARNEY, Oscar, *Historia del Derecho en Mexico*, Ed. Oxford, 2ª ed, México, 2007.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, Ed. Porrúa, 20ª ed., México, 2005.

FLORIS MARGADANT, S. Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, México, Esfinge, 1960.

_____, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Ed. Esfinge, 18ª ed, México, 2004.

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, Ed. Porrúa, México, 2007.

PETIT, Eugéne, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, 25ª ed., México, Porrúa, 2009.
IGLESIAS, Juan, *Derecho Romano*, 15ª ed., España, Ariel, 2004.

PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio, *Historia del Derecho Mexicano*, México, Oxford, 2007.

RÍOS ESTAVILLO, Juan José, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, et al., *Trabajadores domésticos*, Diccionario Jurídico Mexicano P-Z, Ed. Porrúa- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004.

2. Hemerografía

VALENZUELA, María Elena y Rangel, Marta, “Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina”, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Suiza, 2007, 148/149, pp.67-73.

3. Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguros Social.

4. Jurisprudencia

Tesis II.T.331 L., Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, t. XXVIII, Agosto de 2008, p. 1212.

5. Otros

TOMEI, Manuela, “Hacia instrumentos internacionales sobre trabajadores domésticos. Principales ejes a ser debatidos en la conferencia Internacional del Trabajo de 2010 y 2011”, OIT, Ginebra.

El fin de la utopía o el decaimiento de la seguridad social y el empleo

Benito León Corona

Dr. En estudios Políticos y Sociales con orientación en Sociología por la UNAM

Mtro. En Sociología Política por el Instituto Mora

Correo electrónico: belecor@msn.com

Profesor de Tiempo Completo.

Área Académica de Ciencias Políticas y Administración Pública

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Talina M. Olvera Mejía

Candidata a Doctora en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Complutense de Madrid.

Correo electrónico: talinamom@yahoo.com.mx

Profesora de Tiempo Completo.

Área Académica de Ciencias Políticas y Administración Pública

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Resumen

El objetivo es mostrar que con el fin de las utopías, entre las que se encontraba alcanzar el pleno empleo, se ha generado un efecto pernicioso de gran envergadura en enormes contingentes de la población mundial, específicamente en los logros alcanzados durante la época de auge de los estados de bienestar, y que sin una recuperación de ideas que movilicen las energías sociales hacia la consecución de metas colectivas, benéficas para el conjunto de la sociedad, el deterioro de logros sociales obtenidos en el pasado como la Seguridad Social; continuará el retroceso en las condiciones de bienestar bajo el supuesto de que la responsabilidad es estrictamente de los individuos y no de las condiciones negativas creadas socialmente.

En las décadas de los setenta y ochenta un fenómeno sacudió la estabilidad y la certeza de futuro de México, la “inflación”, sus consecuencias fueron una notable perturbación y alteración de las condiciones de vida de la sociedad mexicana. Mucho antes, sociedades como la alemana habían padecido esta lacra; al respecto Elías Canetti propone “que en nuestras civilizaciones modernas, fuera de guerras y revoluciones, no hay nada que en su envergadura sea comparable a las inflaciones” (Canetti, 1982 (1960): 179). El proceso inflacionario desvalora toda certeza, por ejemplo, aquella a través de la que la mayoría de la población accede a condiciones de bienestar, el ingreso obtenido a cambio de trabajo, es decir, el salario. El salario sabemos, es la unidad de medida utilizada para establecer el precio del trabajo, cubierto por medio de la unidad de intercambio generalizada, el dinero. Cuando el dinero pierde su toque cuasi mágico es que menos valor tiene y es mayor la masa monetaria que se recibe por el trabajo y menos productos se obtienen a cambio. Canetti muestra el impacto del proceso inflacionario en la vida de las personas en la primera postguerra mundial, y las consecuencias no sólo repercuten en quienes viven de su salario¹ sino en el conjunto de las clases sociales. Hoy día podemos pensar en un fenómeno diferente al de la inflación, sin perder de vista que en las décadas señaladas en México se padeció este fenómeno hasta llegar, en la década de los noventa, a retirarle ceros al papel moneda para producir la sensación de revaloración. La pregunta ahora es, ¿existe algo que genere consecuencias semejantes a las de la inflación? La respuesta inicial es sí, sí existe algo semejante en capacidad de devastación y anulación de la estabilidad y de la certeza en el futuro a partir de la eliminación y/o devaluación de los medios de respuestas que se crearon para frenar a fenómenos como el referido, estos son el empleo y la seguridad social.

¹ Dice Canetti, “Este fenómeno reúne a hombres cuyos interés materiales divergen por completo. El asalariado se ve tan confundido por ello como el rentista. En una noche uno puede perder mucho y todo, incluso aquello que creía a buen recaudo en su banco: La inflación abroga diferencias entre hombres que parecían creadas para la eternidad y reúne en una y la misma masa de inflación a gentes que de otro modo apenas se habrían saludado” (Canetti, 1982, 183).

Ante esta certeza nos proponemos mostrar, primero, que las utopías son un gran recurso dirigido a movilizar las energías sociales para alcanzar, parcialmente, metas relevantes como el bienestar social aún con las limitantes que les son propias; en segundo lugar, destacamos el crecimiento de las condiciones de inseguridad o, en otras palabras, del deterioro de las condiciones de bienestar desarrolladas durante décadas y, por tanto, el deterioro de logros sociales como la seguridad ante riesgos propios de la vida y de la sociedad, en tercer lugar, pretendemos ubicar la forma en que se concibe actualmente la seguridad social y el papel que en esto juega el empleo; en cuarto lugar, mostrar la importancia de recuperar formas de pensamiento para la acción dirigidas a redimensionar el bienestar colectivo de acuerdo a las condiciones que hoy prevalecen; finalmente, hacernos algunos comentarios a manera de conclusión.

Del fin de la utopía a la necesidad de su recuperación.

Más allá de las limitaciones y usos asignados a la utopía, vale reconocer la importancia que se le atribuye como medio para alcanzar fines considerados valiosos socialmente, al permitir el despliegue de energías aparentemente agotadas. Es la utopía un instrumento grande y poderoso para promover la movilización de las energías sociales, además de permitir el desarrollo de la capacidad para atender situaciones novedosas y, por tanto, son un factor de promoción del cambio social. Recordemos la intención de R. Owen al momento de llevar a cabo su proyecto utópico dirigido a atender los aspectos negativos generados por la industrialización en la naciente clase obrera. Hoy, sin duda, uno de los mayores problemas estructurales es el que presenta el mercado laboral y los efectos que esto trae aparejados para los trabajadores. No olvidar que uno de los grandes supuestos con base en el que se construyeron los estados de bienestar y, en lo que cabe, los estados desarrolladores como el mexicano, fue que “los gobiernos podían lograr el pleno empleo por medio de la política presupuestaria” (Glennster, 2001: 56). Hoy uno de los grandes problemas es, no sólo, el incumplimiento de este propósito sino la

transformación de los procesos productivos que han afectado notablemente la generación de empleo. Habermas plantea la situación de la siguiente forma:

“Los signos más claros de este compromiso que, por así decirlo, se han quebrado, son reducciones en los ingresos reales de la masa de la población, paro y pobreza para una minoría creciente, quiebras de empresas y, al mismo tiempo, mejoras en las condiciones de inversión y también tasas de beneficio creciente para una minoría reducida...” (Habermas, (1988) 2002: 49).

Esta imagen propia de las economías desarrolladas, muestra, aún en países como el nuestro, los efectos del quiebre del modelo de desarrollo evidente en la diversidad de medidas tomadas para enfrentar la crisis. Durante el sexenio de Miguel de la Madrid se busca, por diversos medios, solventar los estragos que produce y minimizar los efectos. Una de estas medidas, tal vez la más conocida, es el Pacto de Solidaridad Económica promovida por el gobierno y firmado corporativamente a fines de 1987. Este es el contexto del quiebre de las condiciones necesarias de existencia de esta modalidad de Estado. Momento a partir del que inicia una especie de caída en picada de las condiciones de seguridad que han afectado severamente las condiciones de vida de millones de seres humanos y, por tanto, el sueño utópico de que todo ser humano se encuentre más allá de toda privación material y riesgo producido socialmente. Diversos trabajos evidencian la situación crítica del bienestar y, por tanto, de la seguridad social, Thomas Pogge, desde la filosofía presenta datos sobre la situación de millones de personas del mundo y con más precisión destaca la evolución, durante más de dos siglos, de “normas morales que protegen a los más débiles y vulnerables; sin embargo, la situación actual en que se encuentran muestra que:

“Alrededor de 2.800 millones de personas, esto es, el 46% de la humanidad, vive por debajo de la línea de pobreza que el Banco Mundial fija en menos de 2 dólares diarios (...). Cerca de 1.200 millones viven con menos de la mitad, lo que significa que viven por debajo de 1 dólar/día, la línea de pobreza más

conocida del Banco Mundial. Una pobreza tan inconcebible vuelve a estas personas especialmente vulnerables ante cambios tan insignificantes de las condiciones naturales y sociales, y también los expone a muchas formas de explotación y abuso (...). Esta pobreza masiva extrema coexiste con una prosperidad extraordinaria y creciente en otras partes...” (Pogge, 2005: 14)

La cuestión es que esta tendencia, imparable, está alterando notablemente los mecanismos institucionales producidos (en los países desarrollados y en los hoy llamados países emergentes) para generar estabilidad y certidumbre. El diagnóstico coincide en ubicar la “gran transformación” de factores como la globalización, específicamente económica, sin embargo, esta es una de las dimensiones, de hecho a la que más se ha imputado toda la responsabilidad de los trastornos que vivimos. De hecho sociólogos como S. Bauman enfatizan y han convertido esta dimensión en motivo de reflexión, específicamente se trata del “individualismo moderno”, al que se confiere enorme responsabilidad en el giro que experimentan nuestras vidas. Fitoussi y Rosanvallon lo expresan de la siguiente forma:

“La crisis que atravesamos es entonces indisolublemente económica y antropológica; es, a la vez, crisis de civilización y crisis del individuo: Fallan simultáneamente las instituciones que hacen funcionar el vínculo social y la solidaridad (la crisis del Estado Providencia), las formas de la relación entre economía y sociedad (la crisis del trabajo y los modos de constitución de las identidades individuales y colectivas (crisis del sujeto)” (Fitoussi y Rosanvallon, 2003: 14).

Estas nuevas modalidades de alteración del sentido de la vida construidas sobre la base del acuerdo general, con los matices y peculiaridades propios de cada Estado, no suponen la derrota definitiva de las viejas formas de desigualdad social, aún más evidentes en países como el nuestro, donde grandes contingentes de la población no pudieron acceder a las modalidades de desarrollo que les permitieran superar carencias ancestrales, por ejemplo, acceder a los medios de bienestar básicos (salud, educación), donde sólo una porción de la población se integró a procesos de modernización (política, económica y cultural). De esta forma, a los atrasados de antaño se suman los modernizados de ahora con una serie de nuevos mecanismos que

les sacan del juego social instituido para lograr acceder a condiciones adecuadas de bienestar. Situación alejada de donde se encuentran los responsables de la toma de decisiones (las élites políticas y económicas), es decir, la población de a pie, “nuestros conciudadanos perciben con claridad esas mutaciones, que nuestras élites y nuestros expertos no siempre comprenden desde las alturas del confort protegido en que viven” (Fitoussi y Rosanvallon, 2003: 15). La muestra más prístina, transparente, de esta aseveración la encontramos en la declaración hecha por el Secretario de Hacienda, Ernesto Cordero, apenas el 22 de febrero pasado, al afirmar que: una familia puede pagarlo todo con 6,000 pesos, un carro, casa, colegios particulares. Ante tan contundente aseveración las respuestas, de todo tipo, en los medios de comunicación no se hicieron esperar, pero lo más importante es que evidencia la ceguera que padecen quienes se encuentran en las “alturas del confort protegido” en el que se encuentran².

Ante tal muestra de ignorancia y falta de sensibilidad cabe preguntar ¿qué hacer? ¿Cuáles son las alternativas disponibles para, una vez más, emprender la marcha dirigida a recuperar principios fundamentales que nos permitan mantener relaciones de convivencia más o menos armónicas? El pensamiento utópico puede permitirnos recuperar algo de lo perdido, puede permitirnos reconstituir las tan deterioradas relaciones sociales (el tejido social), Zygmunt Bauman nos advierte de los temores que corroen el espíritu humano hoy día. Se trata de tres y sin duda se asocian con la caída de las condiciones de bienestar y seguridad social:

² Las múltiples reacciones que suscito la declaración del responsable de la hacienda pública mexicana se pueden encontrar en la prensa de los días subsiguientes al evento y en diversas paginas de la web, como muestra la que tomamos y citamos a continuación: “Ayer el titular de la HSCP, Ernesto Cordero; hizo una desafortunada declaración, que con 6 mil pesos te alcanza para pagar escuela privada, el crédito de tú auto y hasta tu casa. Después de este comentario que surge de la profunda ignorancia o tal vez de un cinismo insensible, las reacciones de la gente fueron apoteósicas; no lo bajaron de un completo imbécil. Yo me pregunto cómo es posible que alguien con esa capacidad intelectual, quiera postularse como presidente por el PAN. Y es que amigos no puede ser posible semejante estupidez, (perdón por los presentes) pero el titular de un organismo que en principio de cuentas debe estar enterado perfectamente bien de las situación económica, una por que es titular de la Secretaria de Hacienda y número dos porque su especialidad es la economía, la cual estudio en el ITAM, haga ese tipo de declaraciones”. Tomado de tarjetasdecreditomex.foroactivo.com/t12687 (20 de marzo de 2011)

“Los hay que amenazan el cuerpo y las propiedades de la persona: Otros tienen una naturaleza más general y amenazan la duración y la fiabilidad del orden del que depende la seguridad del medio de vida (la renta, el empleo) o la supervivencia (en el caso de la invalidez o de vejez). Y luego están aquellos peligros que amenazan el lugar de la persona en el mundo: su posición en la jerarquía social, su identidad, (de clase, de género, étnica, religiosa) y, en líneas generales, su inmunidad a la degradación y la exclusión sociales” (Bauman, 2007: 12)

Ante esto miedos, ¿cuál es la alternativa? No se trata de caerse en la resignación inmovilista ni, como dicen Fitoussi y Rosanvallon, “en la utopía encantatoria”, pero sí utilizar las ideas que, aunque lejanas, permitan redefinir el rumbo y romper con el canto de las sirenas producido por la “gran transformación” del mercado y de las formas de vida que han roto con los vínculos sociales duraderos y basados en la solidaridad, no en la misericordia hipócrita promovida sistémicamente. Pero para romper con el marasmo es necesario saber en qué condiciones se haya el bienestar y la seguridad social.

Breve recorrido histórico sobre las condiciones de bienestar desarrolladas y el deterioro de logros sociales como la seguridad ante riesgos propios de la vida y de la sociedad.

En los inicios de la era del trabajo se buscaba que todos usaran su inteligencia y aspiraran a una vida mejor. Había un propósito moral en todas las reformas, se proponía recrear, dentro de la fábrica y bajo la disciplina impuesta por los patrones, el compromiso que se tenía con el trabajo artesanal, la dedicación incondicional al mismo y el cumplimiento, en el mejor nivel posible (actitudes adoptadas espontáneamente por el artesano) de las tareas impuestas. Ya John Stuart Mill señalaba brindar un buen trabajo a cambio de una buena remuneración. Sin embargo, durante esos años prevalecía una buena remuneración a cambio de un trabajo mal realizado. Los otrora artesanos, ahora obreros, estaban ya inmersos en una relación de mercado costo-beneficio. Ya no importaba el honor o la finalidad, el obrero debía trabajar con

todas sus fuerzas aún sin entender el motivo de ese esfuerzo. Así, los pioneros de la modernización se enfrentaron al tener que obligar a las “artesanos” a destinar su habilidad y esfuerzo al cumplimiento de tareas que otros le imponían y controlaban, poniendo en marcha mecanismos dirigidos a habituar a los obreros a obedecer sin pensar, privándolos así de orgullo del trabajo bien hecho. Se buscaba control y subordinación y no se toleraba la autonomía de los obreros.

Como podemos ver, el conseguir que todos trabajaran (pobres y ociosos) no sólo tenía su lado económico, sino también moral. Se pensaba que el trabajar duro era un precio que se debía de pagar para obtener beneficios a futuro y conseguir logros a base de esfuerzo. El dar trabajo a todos y convertirlos en asalariados era una forma de resolver los problemas de la sociedad que la hacían imperfecta. El no tener trabajo era visto como algo anormal. Sin embargo, durante la época industrial el empleo universal aún no se conseguía. En esta edad dorada de la sociedad de productores, el pleno empleo era al mismo tiempo un derecho y una obligación. “La presencia de los pobres se atribuía a la falta de trabajo o a la falta de disposición para el trabajo” (Bauman,1998: 63) .

Ya en la sociedad postradicional o moderna, la fuerza de trabajo de los obreros tenía un valor añadido, debido a que generaba riqueza, por lo tanto el crecimiento del capital activo y del empleo eran objetivos principales de la política de gobierno. Aunado a esto, el trabajo de cada hombre aseguraba su sustento y definía lo que era entre la sociedad. Y sí como el hombre estaba sujeto a las normas de su jefe a fin de mantener un orden y buena producción, él debía reproducir ese molde dentro de su familia, una familia marcadamente patriarcal.

El impulso de la industria norteamericana a comienzos del siglo XX se debió principalmente a ver el trabajo como un medio para hacerse más rico e

independiente. En este sentido se vio necesario buscar otras formas de asegurar la permanencia en el trabajo, separándolo de cuestiones morales. Y no podía ser de otra manera ante las condiciones cada vez peores del trabajador. La respuesta se encontró en los incentivos económicos al trabajo, se le promocionaba como un medio para ganar más dinero. El paso del tiempo estableció que el ganar excedentes era la única forma de conseguir la dignidad humana. Siendo las diferencias salariales lo que determinara el prestigio y la posición social de los trabajadores. A comienzos del siglo XIX el trabajo era la única fuente de riqueza.

Esta primera modernidad se caracterizó por el pleno empleo, atribuyendo identidades colectivas preexistentes, surgidas de la clase, de la etnia o de grupos religiosos relativamente homogéneos. Fueron sociedades definidas por el mito del progreso. Durante esta era moderna de la sociedad industrial, las ganancias económicas se vieron también como un camino hacia la autonomía, desplazando así a las motivaciones auténticamente humanas (libertad) hacia el mundo del consumo. Así, se dejó de ser una comunidad de productores para convertirse en otra de consumidores (Bauman, 1998).

El hablar de “Estado benefactor” significaba que entre las obligaciones del Estado estaba la de garantizar a todos un “bienestar”, no sólo una supervivencia, sino una supervivencia con dignidad. El Estado benefactor cumplió un papel fundamental en la actualización y mejoramiento de la mano de obra como mercancía: aseguraba una educación de buena calidad, un servicio de salud apropiado, viviendas dignas y una alimentación sana para los hijos de las familias pobres, brindaba a la industria capitalista un suministro constante de mano de obra calificada. El Estado benefactor se dedicó a formar nuevas camadas de trabajadores siempre dispuestos a entrar en servicio activo (Bauman, 1998).

El seguro social (la técnica) era visto como un valor solidario ante los crecientes riesgos sociales, el Estado benefactor ejercía un rol de sociedad aseguradora (el seguro era en cierto modo protector de la solidaridad). Este Estado se desarrolló históricamente sobre la base de un sistema asegurador en el cual las garantías sociales estaban ligadas a la introducción de seguros obligatorios que cubrían los principales “riesgos” de la existencia: enfermedad, desocupación, jubilación, invalidez, etc. Sin embargo, al final del siglo XIX para que esta fuera reconocida como una respuesta adecuada a los problemas sociales y fuera moralmente aceptable, se apeló a que la responsabilidad individual no bastaba para apartar el espectro de la miseria (Rosanvallon, 1995).

En el siglo XIX se reconoce que los trabajadores podían ser susceptibles de recibir muy bajos salarios, que pudieran equiparar su estilo de vida con la de un indigente. Esto no se había considerado y la legislación revolucionaria sobre ayuda pública únicamente consideraba a los inválidos que no podían trabajar y los válidos que no encontraban trabajo. La aplicación del seguro a los problemas sociales les permitía a los trabajadores salir de esas dificultades. El seguro social (salud, vejez, familia, accidentes de trabajo) se diferenciaba de la asistencia, puesto que el primero representaba la ejecución de un contrato en el cual el Estado y los ciudadanos estaban igualmente implicados. El seguro social funcionaba como una mano invisible que producía seguridad y solidaridad.

Así, el Estado funciona como una máquina de indemnizar: compensación de las pérdidas de ingreso (desocupación, enfermedad, jubilación), asunción directa de ciertos gastos, entrega de subsidios diversos condicionados a los recursos de los beneficiarios potenciales (Rosanvallon, 1995).

En Estados Unidos, con Ronald Reagan, se establecía que quienes recibían ayuda pública debían a cambio brindar un trabajo, mensaje dirigido principalmente a mujeres, con hijos a cargo. Sin embargo, el sistema consideraba que los subsidios del workfare representaban un derecho y que no podía imponerse ninguna obligación, aun cuando fuera necesario imponer acciones de formación o inserción.

Ante la creciente desigualdad del ingreso de los trabajadores, el aumento del desempleo, las presiones económicas globales, el envejecimiento demográfico y la combinación de restricción fiscal y crecimiento en las expectativas de los consumidores; los estados benefactores se vieron en la necesidad de incrementar el gasto en seguridad social y asistencia para las familias carecidas, con el fin de compensar esa tendencia adversa. Pero sólo se logró mitigar el problema y no poner fin a la desigualdad creciente.

Los votantes comenzaron a notar que sus impuestos o seguían aumentando o no bajaban, y estos no se reflejaban en mejoras reales en los servicios que utilizaban (salud o educación). Fue un hecho que la asistencia social del Estado generaba mejores niveles de atención a la salud, mayores resultados educativos, más viviendas y mayores expectativas de salud y de vida. El problema era que esas mejoras en los servicios básicos fueron superadas por los servicios ofrecidos por el mercado, sacando a la luz las debilidades de los monopolios estatales.

La resistencia a pagar impuestos fue evidente. Las personas estaban dispuestas a pagar más impuestos si a cambio obtenían mejores servicios de salud y educación, pero no más seguridad social para los pobres y desempleados.

Así, los Estados benefactores de la postguerra consideraron que los gobiernos podían lograr el pleno empleo por medio de la política presupuestaria, lo cual era imposible sostener a largo plazo sin consecuencias inflacionarias graves. La ruta alternativa que se tomó fue liberar los mercados laborales e inducir a los desempleados a volver rápidamente al trabajo. La función del gobierno consistía en generar un clima propicio a la creación de empleo; sus herramientas fueron la mejora en la educación y en la capacitación, la reducción de las restricciones del mercado laboral, el debilitamiento del poder sindical, y la eliminación de los incentivos para el trabajo, es decir, los generosos beneficios para la asistencia pública proporcionada a los desempleados.

Concepción actual de la seguridad social y el papel del empleo.

Ya en la era postmoderna la sociedad impone la obligación de ser consumidores y el nuevo principio de la modernización es la reducción de personal. Las anteriores instituciones que moldeaban a la gente para un comportamiento monótono y rutinario, y lo lograban limitando o eliminando su posibilidad de elección, ya no tenían validez en esta nueva era caracterizada por la ausencia de rutina y un estado de elección permanente. A una sociedad de consumo le molesta cualquier restricción legal impuesta a la libertad de elección.

Aquellas carreras laborales bien estructuradas y duraderas ya no estaban abiertas para todos y cada vez son los menos. Hoy en día, los nuevos puestos suelen ser contratos temporales o de tiempo parcial, se suelen combinar con otras ocupaciones, y no garantizan la continuidad ni la permanencia. El lema es flexibilidad y esto implica un juego de contratos y despidos. Vivimos un proceso en el que el trabajo normado es reemplazado por un trabajo sin normar, donde el trabajo pierde importancia y es fragmentado, al tiempo que el conocimiento y el capital cobran mayor importancia. El trabajo

altamente calificado será el trabajo intelectual con un carácter innovador para la generación de productos. Este trabajo flexible ha sido requerido entre la ciudadanía por el hecho de que deben integrar diferentes actividades en su vida cotidiana. Sin embargo, esta flexibilización parece sólo beneficiar a los intereses empresariales. Así, el construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ha quedado enterrada para la mayoría de la gente. Anteriormente (perspectiva ética) toda tarea honesta generaba dignidad humana. Ahora el trabajo se juzga por su capacidad de generar experiencias placenteras, donde el trabajo que no tiene esa capacidad carece de valor, por ser un trabajo que sólo asegura la subsistencia. Ningún consumidor experimentado aceptaría realizarlos por voluntad propia, salvo que se encontrara en un situación sin elección (es decir, salvo que haya perdido o se le esté negando su identidad como consumidor, como persona que elige en libertad).

Una cosa era ser pobre en una sociedad de productores con trabajo para todos; otra, muy diferente, es serlo en una sociedad de consumidores con proyectos de vida contruidos sobre las opciones de consumo y no sobre el trabajo, la capacidad profesional o el empleo disponible. Si en otra época “ser pobre” significaba estar sin trabajo, hoy lo es ser un consumidor expulsado del mercado (Bauman, 1998).

Surge la noción de la reducción de los servicios sociales a condición de que vaya acompañada por una disminución en los impuestos. La idea de contar con más dinero una vez pagados los impuestos atrae a la ciudadanía, y no tanto porque le permita un mayor consumo sino porque amplía sus posibilidades de elección, la mayoría de ellos parece sentirse más seguro si ellos mismos administran sus bienes. Si no se está en condiciones de elegir, es algo aburrido, degradante y humillante para la persona. De dos décadas a la fecha parece que los votantes apoyan a los partidos que, explícitamente, pretenden la reducción de las prestaciones sociales o prometen reducir los impuestos. Y esto, debido en parte a que los pobres, quienes nunca

consiguieron bastarse a sí mismos sin ayuda de los demás, siempre fueron minoría, y era difícil que se presentaran a votar, así resultó más fácil descuidar sus intereses y deseos. Los gobernantes, en países desarrollados, que se han “atrevido” a luchar contra la pobreza aumentando fuertemente los impuestos, reduciendo drásticamente las subvenciones a las escuelas de las zonas acomodadas para incrementar las ayudas a los segmentos más pobres de la población, se han visto castigados en los siguientes procesos electorales. Hoy en día parece rechazarse la idea de que es deber de quienes han triunfado el ofrecer su ayuda a quienes siguen fracasando.

El otrora Estado benefactor que formaba trabajadores para estar listos e insertarse en el mercado laboral cuando fueran requeridos por las empresas, ahora ha encontrado cada vez más remota esta función, pues la demanda ha ido decreciendo ya que actualmente se premian reducciones de personal. Aunado a que hoy las empresas ya no necesitan más trabajadores para aumentar sus ganancias, el avance tecnológico ha llevado a reemplazar humanos por software. Y si las empresas necesitaran trabajadores, los encuentran más fácilmente en otras partes.

Así, hoy en día invertir en las prestaciones del Estado benefactor ya no parece tan lucrativo. Y frente a las actuales condiciones de trabajo, son pocos los empresarios que insisten en seguir cumpliendo con su responsabilidad frente a sus trabajadores. Se contempla el que las empresas retengan a sus trabajadores, pero a costa de reducir el gasto de los servicios sociales.

Con todo lo antes mencionado, es evidente que aparecen dos grandes problemas: la desintegración de los principios de solidaridad y el fracaso de la concepción tradicional de los derechos sociales para ofrecer un marco satisfactorio en el cual pensar en la situación de los excluidos. Cada vez más se distanciaron la eficacia y la solidaridad, que antes estaban articuladas. La eficacia se convirtió en la única responsabilidad de la empresa, en tanto

imperativo de solidaridad ya no compete más que al Estado. Hay una separación progresiva del seguro social y la solidaridad. La sustitución de la figura del asegurado social por la del contribuyente se acelera a causa de la disociación entre el número de contribuyentes y el de los derechohabientes sociales que no hace sino aumentar (Rosanvallon, 1995).

Aunado al problema del desempleo, se hace cada vez se hace más honda la condición salarial. Las jubilaciones, es decir, que el envejecimiento demográfico significa un problema para los sistemas de bienestar social, también lo convierte en un tema central en las discusiones políticas. Las afirmaciones de que las formas privadas de ahorro constituyen la solución al problema básico parecen no ser ciertas. Y resulta evidente que lo más importante para las personas sigue siendo la educación de sus hijos y la atención en caso de enfermedad o vejez.

En este contexto nuevas relaciones desde dimensiones múltiples se vislumbran entre empleo y estado benefactor: emergencia de vínculos inéditos entre derechos sociales y obligaciones morales; experimentación de nuevas formas de ofertas públicas de trabajo; tendencias a mezclar indemnización y remuneración; constitución de un espacio intermedio entre empleo asalariado y actividad social. Pasó ya la hora de las medidas universales que presuponían la existencia de un desocupado tipo al que podrían aplicarse mecánicamente medidas estandarizadas (Rosanvallon, 1995).

El anterior modelo de sociedad se cuestiona hoy debido a los procesos de la globalización, a la individualización, a la merma del trabajo asalariado y, por último, a un proceso que lleva de la primera a la segunda modernidad y que son las crisis ecológicas. El mundo en el cual están insertos los programas de políticas sociales o de bienestar ha cambiado. Puede atribuirse a la demografía, a la naturaleza de la familia, etc. pero en cualquier caso se trata de

problemas profundos y complejos que exige grandes adaptaciones (Beck, 2001).

La Ciudadanía y la seguridad social ¿qué nuevo rumbo?

La larga marcha para constituir el bienestar social en un derecho, para garantizar condiciones de vida adecuadas para los miembros de un Estado e instituirlos de esta manera fue el proceso más largo desde la formación de los Estados nación. Hoy nos encontramos en la encrucijada, que marca el retroceso de las condiciones de vida, en las garantías de certeza de futuro y en el incremento del temor, del miedo colectivo.

Somos testigos de que los derechos sociales, que implican la obligación del Estado a intervenir en la provisión de prestaciones específicas, toman rumbos distintos. Ya no se trata de otorgar bienes y servicios, distribuidos bajo criterios no mercantiles y entregarlos bajo una definición específica del nivel de beneficios a otorgar, y la garantía de protección contra riesgos sociales se ha desvanecido notablemente. Las respuestas ante esta realidad debe pasar de inicio por reconocer que:

1. No existen parásitos sociales
2. No existen clases peligrosas.

Pues como dice Richard Sennet, en realidad lo que encontramos es un discurso disciplinario que coloca a las víctimas de la degradación de las condiciones de bienestar, colocadas en situación de alto riesgo, como los causantes de esta situación. Discurso que se usa regularmente en los lugares de trabajo, en los medios de comunicación y vía los apologistas del modelo de ruptura de los lazos de solidaridad social que coloca al individuo y al mercado por encima de cualquier forma distinta de institución. Ante esto reconocer al otro, tenerle fe es lo más apropiado, el autor lo expresa de esta forma:

“El tono ácido de las discusiones actuales sobre las necesidades de bienestar social, derechos sociales y redes de seguridad está impregnado de insinuaciones de parasitismo, por un lado, y se topa con la rabia de los humillados, por el otro. Cuando más vergonzosa sea la sensación de dependencia y limitación, más se tenderá a sentir la rabia del humillado. Restituir la fe en los demás es un acto reflexivo; requiere menos miedo a la vulnerabilidad propia” (Sennet, 2009: 149).

Pero cómo es posible recuperar la fe en el otro, cómo romper este régimen disciplinario que coloca a las víctimas en condición de responsables de su propia situación. Sabemos que las utopías “no pretenden ser, en la mayoría de los casos, realizables, ni –mucho menos- ciencia” (Kutz, 2011: 5), lo que genera son formas de acción ante condiciones dadas y los resultados de esas formas de acción son de lo más diverso, incluso dar generadoras de ideas para “ideologías y regímenes totalitarios”, pero si lo pensamos en términos de Habermas, las utopías desatan energías sea de reformadores, sea de luchadores y movimientos sociales en pro de atender situaciones consideradas injustas. Ya lo decimos con Sennet, tener fe es fundamental, pero también es la responsabilidad de mantener la propia identidad a lo largo del tiempo, el Sociólogo lo dice de la siguiente forma:

“Algunos filósofos franceses han intentado definir la voluntad de permanecer comprometidos estableciendo la diferencia entre el *maintien de soi*, mantenimiento de sí mismo, y *constance á soi*, (cursivas en el original) fidelidad a sí mismo: la primera sostiene una identidad a lo largo del tiempo; la segunda invoca virtudes tales como ser honesto con uno mismo en cuanto a los propios defectos. El mantenimiento de sí mismo es una actividad cambiante, pues las circunstancias personales cambian y la experiencia se acumula; la fidelidad a sí mismo como ser honesto con los propios defectos tiene que ser constante, no importa dónde se esté ni qué edad se tenga” (Sennet, 2009, 152).

¿Se trata de una utopía? seguramente, ante la puesta en operación de múltiples dispositivos dirigidos a hacer responsables a los miembros de las sociedades de situaciones no creadas por ellos, como la pérdida de las condiciones de bienestar y seguridad social, cabe apelar al reconocimiento de sí mismo y, a partir de esto, de los otros. En este punto, sabemos que los mercados es la institución más insensible, por tanto, las comunidades y las

instituciones gubernamentales deben responder responsablemente y ajustar los déficits que históricamente se han producido en su accionar y en especial, modificar estrategias y dispositivos, actualmente en uso. El más notable de ellos y el primero, es el que se destina a las poblaciones de pobres, que en realidad funcionan como instrumentos de disciplina y control, pues como lo dice Klaus Offe, lo que encontramos es que “El principio de ayuda se une aquí con la práctica del control y la discriminación” (Offe, 2002: 35), se debe dejar de tratar la pobreza como se le trata y debemos advertir que produce grandes efectos como modo de gobierno , “y por ende como instrumento de regulación de las formas de dominio y de transformación de las formas de ciudadanía” (Lautier, 2002: 56). Al respecto Loïc Wacquant nos advierte que el impresionante despliegue táctico “contra la pobreza” sólo nos conduce a la “desregulación económica y la inseguridad social”. Esta situación debe tomar derroteros distintos, como mostrar que el discurso que establece que es menester, para ser competitivos, colocar a los salarios en situación de indigencia, al igual que las prestaciones sociales. Sabemos que el pleno empleo es y ha sido una utopía, pero ha traído consecuencias positivas como elevar la formación de la fuerza laboral. Ahora la cuestión es ¿Qué hacer con esta población? ¿Debe jugar un papel distinto al que se le ha asignado hasta ahora? No tenemos respuestas, pero con seguridad sí, sí debe jugar un papel distinto al que le ha sido conferido, sin tener garantías de que va a poder jugarlo, pues las condiciones para desplegar sus habilidades, sus capacidades no son las más idóneas, entonces ¿qué hacer para poder dar sentido y viabilidad a la vida de quienes poseen, en conjunto, un volumen de inteligencia y energía física que debe ser provechosa para ellos y para quienes les rodean?

Conclusiones

Es evidente que no hay respuesta a las anteriores, pero sí hay posibilidad de poner en práctica de manera inmediata formas de reconocimiento de los pobres, como personas útiles para la sociedad, para erradicar todas las formas de comunicación, explícitas o no, que distingan entre el buen pobre (honesto, respetuoso, resignado) y el mal pobre (el que exige al

estado sea socialmente responsable), para dirigirnos a romper la hegemonía del discurso que legitima la pérdida y/o disminución de todo tipo de forma de seguridad social (por ejemplo de la exclusión del mercado laboral) como consecuencia de la incapacidad para flexibilizarse.

Debemos reconocer la necesidad de reconocernos a nosotros mismos para reconocer al otro, para poder avanzar en la recuperación, o mejor, de la redefinición de la solidaridad y los derechos sociales, pues al parecer hemos olvidado que uno de los pilares fundamentales de lo que fue el Estado de bienestar, se construyó en la solidaridad intergeneracional, hoy erosionada por la evolución de los procesos productivos y las estrategias empresariales.

Bibliografía

Alonso, J, L. A. Aguilar Y R. Lang (coords.) (2002), *El futuro del estado social*, UdeG-ITESO-Instituto Goethe Guadalajara, México.

Bauman, Zygmunt (1998) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Edit. Gedisa, España.

_____ (2007) *Miedo líquido*, Edit. Paidós, Estado y sociedad 146, España.

Beck, Ulrich (2001), "Políticas alternativas a la sociedad del trabajo", en Beck, Le Grand, et. Al., *Presente y futuro del Estado de Bienestar, el debate europeo*, SIEMPRO- STEAS-MDSMA, Argentina, pp. 13-29.

Canetti, Elías (1982) *Masa y poder*, Muchnik Ediciones, Barcelona.

Canto Manuel y Pedro Moreno (comps.) (1994) *Reforma del Estado y políticas sociales*, UAM-Xochimilco, México.

Castel Robert (2004) *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Editorial Manantial, Argentina.

Fitoussi, Jean Paul y Pierre, Rosanvallon (2003), *La nueva era de las desigualdades*, Edit. Manantial, Argentina.

Giddens, Anthony (2000) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Edit. Taurus, México.

Habermas, Jürgen (1988) "Política conservadora, trabajo, socialismo y utopía hoy", en J. Habermas, *Ensayos políticos*, Ediciones Península, Barcelona, pp. 43-68.

_____ (1988) "La crisis del Estado de Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas", en J. Habermas, *Ensayos políticos*, Ediciones Península, Barcelona, pp. 43-157-188.

Lautier, Bruno (2002) "Por qué es preciso ayudar a los pobres? Un discurso crítico del discurso del Banco Mundial acerca de la pobreza", en Alonso, J, L. A. Aguilar Y R. Lang (coords.) (2002), *El futuro del estado social*, UdeG-ITESO-Instituto Goethe Guadalajara, México.

Offe, Klaus (2002) "Los principios de la justicia social y el futuro del estado social", en Alonso, J, L. A. Aguilar Y R. Lang (coords.) (2002), *El futuro del estado social*, UdeG-ITESO-Instituto Goethe Guadalajara, México.

Pogge, Thomas (2005), *La pobreza en el mundo y los derechos humanos*, Edit. Paídos, Estado y Sociedad 134, España.

Procacci, Giovanna (1999) "Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los Estados del Bienestar", en García y Lukes (Comps.) *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Edit. Siglo XXI, España.

Rabotnikof, Nora (2006) "Ciudadanía y derechos", en Canto, Manuel (ed.) *Derechos de ciudadanía. Responsabilidad del Estado*, Edit. Icaria-UAM-Terre des Hommes France-REMISOC, México.

Rodríguez Cabrero, Gregorio y Daniel Sotelsek S. (Eds.) (2002) *Apuntes sobre bienestar social*, Universidad de Alcalá, España.

Rosanvallon, Pierre (2007), *La nueva cuestión social*, Edit. Manantial, Argentina.

Sennet, Richard (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*, Edit. Anagrama, Barcelona.

_____ ((2000) 2009) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Edit. Anagrama, Barcelona.

Wacquant. Loïc (2010) *Castigar a los pobres. El gobierno neoliberal de la inseguridad social*, Edit. Gedisa, Barcelona.

VII CONGRESO NACIONAL ASOCIACION MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. MERICA, YUCATAN. 18 AL 20 DE MAYO DE 2011

MESA TEMATICA 14. SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO

VULNERABILIDAD SOCIAL Y VIVIENDA EN SONORA. EL PROGRAMA DE REESTRUCTURACIÓN DE ADEUDOS DE INFONAVIT 2009-2010.

Jesús Enríquez Acosta, Trinidad Chávez y Dora Alicia Dávila Villa.

Universidad de Sonora. Departamento de Sociología

Introducción

El riesgo y la incertidumbre que afrontan las personas y las familias en México, en particular Sonora, a que sus bienes se vean reducidos frente a eventualidades diversas o bien desaprovechar oportunidades de mejorar el bienestar personal o familiar, puede estar condicionada por diversas situaciones. Entre esos condicionamientos se encuentran aspectos como los siguientes: fragilidad de la economía familiar frente a cambios en el ingreso, precariedad e inestabilidad en el empleo y la consiguiente inaccesibilidad a la seguridad social, dificultades e indefensiones afrontadas por hogares monoparentales, disminuida capacidad para resistir catástrofes eventuales (naturales, económicas, sociales, etc.), la inseguridad del entorno espacial cotidiano o el debilitado estado que guarda el capital social, entre otros.

Estos aspectos que tienen que ver con el empleo, el ingreso, el gasto, los tipos de familia y su composición, implican ubicar a individuos y hogares en posición de riesgo frente a eventos que conspiran en su capacidad de subsistencia dentro de un escenario de

pobreza, o para el caso de este texto cuando los bienes, como la vivienda, se pierden frente a la inseguridad económica. Tales aspectos y riesgos pueden ser considerados bajo el enfoque de vulnerabilidad social.

La noción de vulnerabilidad social se relaciona con el riesgo que implica para las personas o grupos sociales “el estar sometidos a eventos y procesos que atentan contra su capacidad de subsistencia, su acceso a mayores niveles de bienestar y el ejercicio de sus derechos ciudadanos”¹.

La diversidad de aspectos que influyen en el riesgo y la incertidumbre justifican la intervención del Estado mediante políticas públicas que contribuyan a aminorar los efectos adversos de los eventos catastróficos, mitigar la inseguridad económica o mejor aún, para permitir potenciar capacidades de desarrollo y bienestar mediante el uso de recursos económicos, patrimoniales, sociales y humanos. En este texto se analiza el programa de atención a deudores instrumentado por INFONAVIT en los últimos tres años en México y en particular en Sonora. Lo singular del programa es que está dirigido a deudores que solicitaron la reestructuración del crédito de las viviendas que ocupan por la situación de vulnerabilidad social en la cual se encuentran.

El propósito de este texto es analizar bajo el enfoque de vulnerabilidad social los resultados de los estudios socioeconómicos aplicados por la Universidad de Sonora a la población derechohabiente de INFONAVIT que solicitó la reestructuración de su crédito de vivienda en los años 2009 y 2010. Se presentan algunos resultados preliminares de los estudios socioeconómicos aplicados en diversas ciudades de Sonora enfatizando las variables: ingresos, deuda, empleo, familia y género.

¹ Golovanevsky, Laura, “Vulnerabilidad social: una propuesta para su medición en Argentina”, en Revista de Economía y Estadística, Universidad Nacional de Córdoba, Vol. XLV, Núm. 2, 2007, pp. 53-94

El enfoque de la vulnerabilidad social.

En los usos del concepto de vulnerabilidad social en el medio académico y de la política social, predomina la idea de que “es un rasgo de la privación de recursos económicos, sociales y culturales de que disponen los individuos, hogares, comunidades, o grupos específicos en una sociedad para cubrir sus necesidades fundamentales y hacer frente de manera exitosa a situaciones adversas”². El supuesto que subyace a esta idea es la existencia de un umbral social y económico en la cual se encuentran ciertos individuos, hogares y grupos sociales y que dadas determinadas condiciones económicas o sociales pueden llevarlas hacia abajo o hacia arriba del umbral, afectando con esto las condiciones de vida o el nivel de bienestar.

En el enfoque de la vulnerabilidad social se tiene como transcurso una serie de transformaciones sociales, económicas y culturales por las que ha transitado la sociedad contemporánea en los últimos treinta años. Al romperse la “seguridad ontológica”³ propia de la modernidad y definida por Giddens como el sustento que permite la construcción de identidad e integración social, auxiliada por la fiabilidad a los sistemas de expertos, el sentido de seguridad se debilitó e incrementó la percepción del miedo entre los individuos. Tal es la particularidad de la era donde el denominado Estado de Bienestar perdió vigor frente a las políticas neoliberales seguidas por las instituciones financieras internacionales y los estados nacionales a partir de la década de los años ochenta del siglo XX; además, en los países latinoamericanos las crisis económicas recurrentes, la precariedad en el empleo,

² Mora Salas, Minor y Juan Pablo Pérez, “De la vulnerabilidad social al riesgo de empobrecimiento: sectores medios y transformaciones sociales en América Latina”, Revista Ecuador Debate número 74, Agosto de 2008

³ Giddens, Anthony, Las consecuencias de la modernidad, Alianza Editorial, 1990.

los niveles de pobreza y los ingresos bajos de un importante sector de la población, contribuyeron a aumentar la sensación de incertidumbre o indefensión.

La incertidumbre definida por Beck⁴ como inherente a la sociedad del riesgo donde todo aparece como poco seguro, fiable, sin distinciones temporales, espaciales o de clase social, propicia el temor individual y colectivo a ser afectado en los bienes y en la persona. El resultado de esta sensación de miedo o incertidumbre generalizada es percibir los espacios, la política social, el mercado, la economía, el empleo, la vida cotidiana, entre otras, desde la seguridad o inseguridad que transmitan. De igual modo, los países latinoamericanos caracterizados por altas tasas de pobreza, el Estado replegado en su participación pública en la provisión de servicios urbanos, creciente inseguridad urbana, precariedad en el empleo con bajos ingresos, economías frágiles y mercados volátiles, contribuyeron a la disminución de la cohesión social, la fragmentación del capital social y un mayor sentido de indefensión y vulnerabilidad.

Para el caso de México una reciente encuesta⁵ referida a las percepciones de la población con respecto a la situación social del país presenta resultados algunos de ellos preocupantes. El 60% de la población encuestada piensa que a nivel personal le fue mejor en el 2010 con respecto al año 2009, cifra superior a los años 2009 y 2008 con el 54% y 49% respectivamente. Es preciso mencionar que esos años estuvieron marcados por la crisis económica, el desempleo, pobreza creciente, cierre de negocios, influenza e inseguridad, factores que pudieron haber influido en la percepción baja de la población con respecto a los años 2008 y 2009. Sin embargo, el 87% considera que la economía nacional esta peor que hace un año al igual que la política y la seguridad. Con respecto a las expectativas que

⁴ Beck, Ulrich, *La sociedad del riesgo global*, Siglo XXI, 2002.

⁵ Campos, Roy, “¿Cómo se siente el mexicano?”, Consulta Mitofsky, México, Diciembre de 2010.

la población tiene para el año 2011, el 74% percibe que será un mal año para la economía mexicana, mientras que a nivel individual el 76% piensa que le irá mejor. Las expectativas con respecto al país son contrastantes con la visión individual, se confía más en los méritos personales que en el buen rumbo macroeconómico. Igual ocurre con lo deseado por el individuo para el año 2011, en primer lugar se encuentra el deseo de *conseguir trabajo*, seguido por el mejoramiento de la *economía*. Estos datos de la encuesta indican que el sentido de indefensión y riesgo es fuerte en la población mexicana.

Los bajos ingresos, la precariedad en el empleo y el desempleo han permeado la economía mexicana de los últimos años. El contexto de la reciente crisis económica y el bajo crecimiento económico contribuyeron a agravar los niveles de pobreza y desigualdad social. A un nivel microsocioal el impacto de estos procesos, sin duda, afectó el tejido social y por supuesto, la vulnerabilidad de individuos, hogares y grupos sociales frente a eventualidades externas sentidas en un momento dado como catastróficas.

En el enfoque de la vulnerabilidad social aparte de reconocer las transformaciones sociales, culturales y económicas más recientes, se considera que los niveles de bienestar de la población y por tanto el nivel de vulnerabilidad, están influidos por una combinación de factores, entre los que destaca: “el tipo de inserción en los mercados laborales, la seguridad y variabilidad de sus niveles de ingreso, la composición de los hogares y la fragmentación de los espacios sociales”⁶. Estos factores son relevantes para el enfoque de la vulnerabilidad social porque facilitan saber en un ámbito microsocioal la situación social y económica por la que atraviesan individuos, hogares o grupos sociales en un momento determinado. Además, permiten conocer con mayor detalle los niveles de vulnerabilidad

⁶ Busso, Gustavo, Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para latinoamérica a inicios del siglo XXI, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

dada por la combinación de estos factores en un contexto social marcado por las precariedades, indefensiones y desigualdad social. De ese modo, el desempleo y la precariedad en el empleo, ingresos bajos o variables, cambios en la conformación de los hogares y la fragmentación de los espacios sociales, indican niveles de vulnerabilidad mayores o mayor riesgo a ser afectado por situaciones externas de tipo catastrófico.

Para este enfoque, la vulnerabilidad social de individuos, hogares y grupos, se compone de tres elementos: a) recursos o activos poseídos; b) estructura de oportunidades, y; c) instituciones y relaciones sociales. El primer elemento, tiene que ver con recursos materiales o simbólicos que permiten el desempeño en la sociedad de individuos y grupos, como por ejemplo: capital financiero, escolaridad, experiencia laboral, composición familiar, capital social, entre otros. El segundo elemento está marcado por las oportunidades ofrecidas por el mercado, el Estado y la sociedad; puede variar por efecto de políticas públicas nacionales, impacto de crisis o crecimiento económico, cambios en los sistemas de trabajo, entre otros. El tercer elemento tiene que ver con el tipo y cualidad de las relaciones sociales y niveles de sociabilidad construidas por individuos y grupos, incluye la familia, el capital social, empresas, sindicatos, entre otros⁷.

Golovanevsky propone varias dimensiones para el abordaje de la vulnerabilidad social. Los puntos más importantes de esas dimensiones son: tipo y composición de las familias (edades, sexo, tamaño de las familias, jefatura de hogar, dependientes, entre otros); hábitat (vivienda, propiedad, niveles de hacinamiento, infraestructuras y equipamientos disponibles, entre otros); capital humano (salud y educación); protección social (empleo, seguridad social, entre otros); finalmente, capital social (redes de apoyo formales e informales).

⁷ Op cit, Golovanevsky, 2007.

Tomando en cuenta estas dimensiones para este trabajo se decidió retomar aquellas que tienen que ver con la familia, el empleo, el ingreso-gasto, género y vivienda, como los principales que facilitan comprender el fenómeno de la vulnerabilidad social en Sonora. Estos son los factores analizados para el programa de reestructura de créditos seguido por INFONAVIT en Sonora durante los años 2009 y 2010.

Vulnerabilidad social y vivienda en Sonora

La política social de INFONAVIT, donde se inscribe el programa de apoyo a deudores, pretende disminuir la situación de vulnerabilidad social de los acreditados y proteger sus bienes representados por la vivienda. Se parte de la condición de reconocer que existen dimensiones sociales y económicas que inciden en el incremento del riesgo para que las personas vean disminuidos sus ingresos o pierdan su patrimonio. El entorno social y económico del país caracterizado por la precariedad laboral, las convulsiones o crisis económicas recurrentes, el aumento de la economía informal, las dificultades en la universalización de la seguridad social, el retiro del Estado en la provisión de servicios básicos, la volatilidad de los mercados, entre otros, afectan el grado de vulnerabilidad social de las personas y sus familias.

El supuesto es que las perturbaciones negativas, por ejemplo del ingreso o el empleo, afectan en un primer momento a los hogares pobres y medios en la probabilidad de cesar los pagos por la vivienda como reacción primera ante una coyuntura adversa, en un segundo momento las personas son demandadas jurídicamente por incurrir en morosidad y, por último, posiblemente las personas pierdan sus casas en el corto o mediano plazo. Como resultado, la vulnerabilidad social de las personas y de sus familias se incrementa y fracasa la política de seguridad social tendiente a proteger el derecho a la vivienda.

Con esos supuestos, INFONAVIT elaboró una metodología específica para medir la vulnerabilidad social. Las variables principales de la metodología son: ingreso, gasto, empleo, composición familiar y género. Tales variables impactan en la probabilidad de variar hacia abajo o hacia arriba el nivel de bienestar y calidad de vida de las personas y sus familias dependiendo del riesgo o vulnerabilidad social. Las variables contenidas en forma de preguntas dentro de un cuestionario pretenden ubicar la situación socioeconómica de las familias solicitantes de reestructura de los créditos de vivienda en Sonora, conocer el grado de vulnerabilidad social y ofrecer apoyos atendiendo a las particularidades de las vulnerabilidades detectadas.

Durante los años 2009 y 2010, la Universidad de Sonora realizó 853 estudios socioeconómicos en distintas ciudades de Sonora a derechohabientes de INFONAVIT que por alguna situación de coyuntura social o económica dejaron de pagar sus adeudos y solicitaron reestructurar sus créditos de vivienda en mejores términos y condiciones. Es preciso mencionar que sólo en 679 casos los estudios procedieron o fueron validados por INFONAVIT porque habitaba la vivienda el titular del crédito o su cónyuge, esto es el 79.6% de los casos. De acuerdo a la metodología sugerida por INFONAVIT, para realizar el estudio se requiere que la vivienda no esté rentada, deshabitada o prestada a familiares no directos. Esas son las causas más importantes para no validar el estudio, situación ocurrida en 174 casos que representaron el 20.4%, información no considerada para este trabajo.

Los estudios socioeconómicos fueron realizados en los domicilios de los acreditados a partir de una base de datos proporcionada por INFONAVIT en donde se detalla el domicilio, ciudad, datos del crédito, teléfonos para localización del acreditado, entre otros. El cuestionario utilizado en los estudios socioeconómicos enfatiza las variables: ingreso, gasto, empleo, composición familiar y género. Esas son las variables más importantes para

medir el grado de vulnerabilidad social. A continuación presentamos algunos de los resultados generales de la aplicación de los estudios socioeconómicos tomando como referencia sólo aquellos que fueron validados o que procedieron en la solicitud.

Caso Sonora

Los 679 estudios socioeconómicos realizados en distintas ciudades de Sonora durante los años 2009 y 2010 se distribuyeron principalmente en las ciudades de Hermosillo con un 56% y Obregón con un 19% (**Ver cuadro 1**).

Cuadro 1. Ciudades estudiadas.

Municipios	F	%
Agua Prieta	6	1
Benjamin Hill	5	1
Caborca	22	3
Cananea	47	7
Ciudad Obregón	127	19
Empalme	8	1
Guaymas	18	3
Hermosillo	379	56
Huatabampo	6	1
Magdalena de Kino	2	0
Navojoa	21	3
Naco	1	0

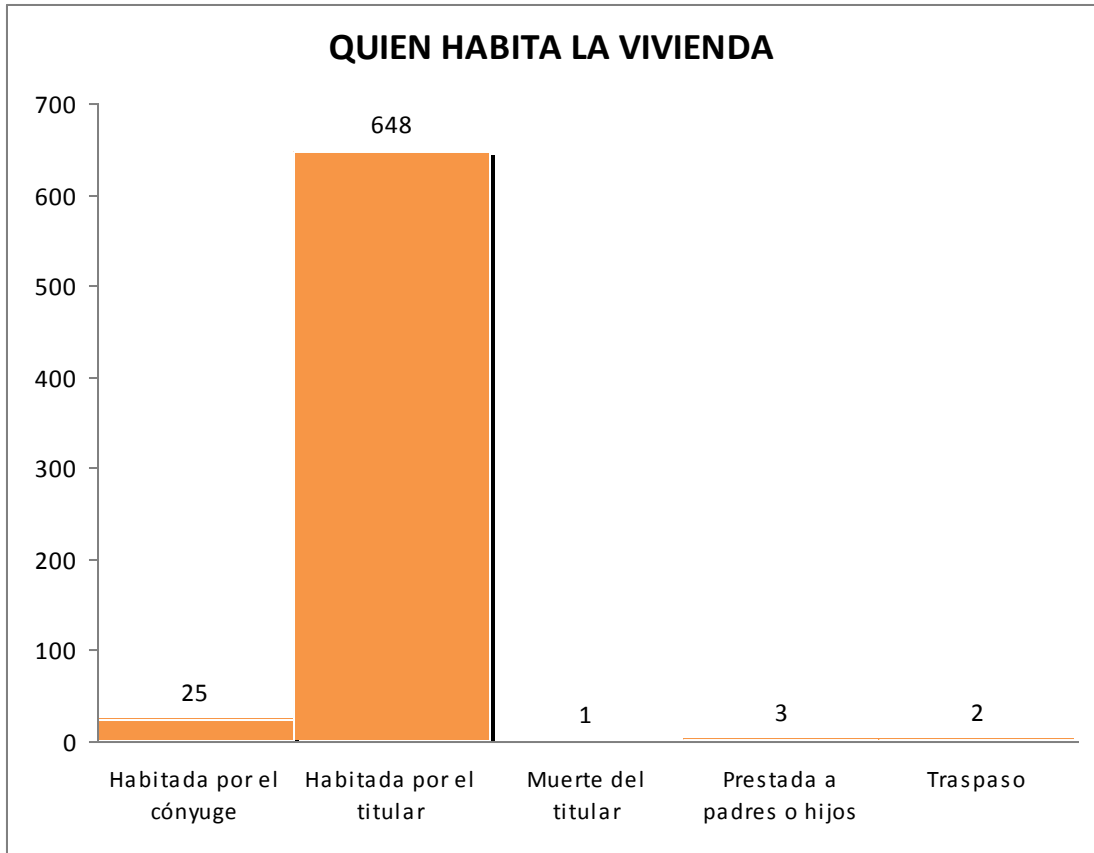
Nogales	32	5
Pitiquito	2	0
Puerto Peñasco	1	0
Santa Ana	2	0
Total	679	100

Para observar con mayor claridad los tipos y nivel de vulnerabilidad social detectada en los estudios socioeconómicos realizados, hemos dividido esta sección de acuerdo a las principales variables contenidas en el estudio: composición social y familiar, deuda, ingresos, empleo y género.

a) Composición social y familiar

En la gran mayoría de los estudios realizados, las viviendas estuvieron habitadas por el titular del crédito (**ver cuadro 2**). Sólo se toman en cuenta los estudios donde las viviendas no están rentadas, deshabitadas o prestadas a familiares no directos, por considerarse que la vulnerabilidad de las familias es menor en estos casos.

Cuadro 2



Las edades de los acreditados a los que se les efectuó el estudio socioeconómico se destacan por su juventud y estar en plena edad productiva (**ver cuadro 3**). La edad media de los acreditados es de 36 años. El 39% de los acreditados está en el rango comprendido entre 36 y 45 años, con el 29% le sigue el rango de edad comprendido entre los 26 y 35 años.

Cuadro 3. Edades de los acreditados

Edad	F	%
22 a 25 años	15	2
26 a 35 años	196	29
36 a 45 años	263	39

46 a 55 años	141	21
56 a 65 años	47	7
66 en adelante	10	1
No Válidos	7	1
Total	679	100

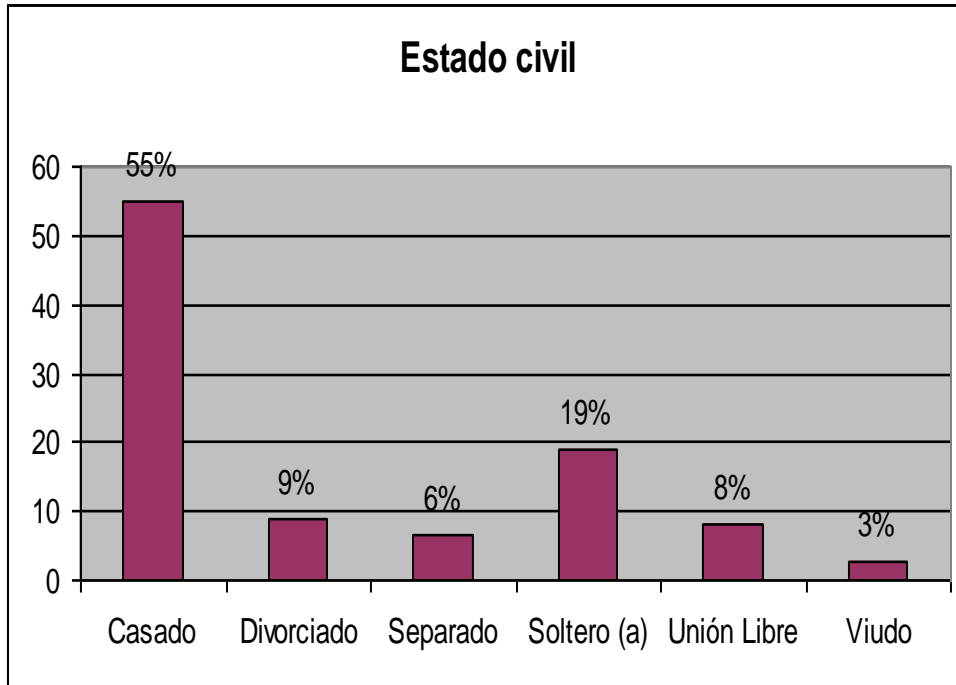
Principalmente se trata de mujeres el sector de población que solicitó el estudio socioeconómico. Es decir, las mujeres son no solamente las solicitantes del estudio sino también las titulares del crédito (**ver gráfica 4**) aunque una vez obtenido el crédito de vivienda la mujer se ocupa más de las labores domésticas y el cuidado de los hijos principalmente y no como trabajadora asalariada, excepto en los hogares bajo jefatura femenina.

Cuadro 4. Sexo de los acreditados

Sexo	F	%
Femenino	351	52
Masculino	328	48
Total	679	100

El estado civil de los acreditados es variado predominando los casados y solteros con el 55% y 19% respectivamente (**Ver Cuadro 5**). Aunque para el caso de los hogares bajo jefatura femenina el estado civil es poco importante porque igual declararon ser solteros o casadas pero separadas de su cónyuge.

Cuadro 5. Estado civil de los acreditados



Con respecto al tipo de familia, en los estudios realizados se obtuvo que predomina la familia nuclear con un 49%, seguida de las familias monoparentales encabezadas por mujeres con un 22% (**ver cuadro 6**). Interesante resulta este último dato porque es un indicador de vulnerabilidad social, es decir, se considera que los hogares con jefatura femenina son más susceptibles a eventualidades o riesgos que vulneran la calidad de vida personal y de sus familiares. Con respecto a las familias extensas con núcleo que representan el 13% de los estudios resulta importante señalar que en su mayoría son mujeres las que los encabezan, sin embargo no se consideran como monoparentales femeninas por tener habitando el hogar a familiares como los abuelos o los padres de la acreditada. Se observa en estos hogares que las mujeres son las que principalmente se ocupan de sus parientes de la tercera edad.

Cuadro 6. Tipos de familia

Tipo de Familia	F	%
Extensa con núcleo	87	13
Extensa sin núcleo	21	3
Monoparental Femenina	149	22
Monoparental Masculino	11	2
Nuclear	336	49
Solo Matrimonio	34	5
Unipersonal	41	6
Total	679	100

Los hogares de los acreditados se conforman principalmente de cuatro miembros con el 28%, seguida de los hogares con 3 y 5 miembros con el 22% respectivamente (**Ver cuadro 7**). En general, se trata de matrimonios jóvenes con pocos integrantes o familias con bajo número de hijos. El 29% de los hogares cuenta con dos hijos menores y en el 20% no hay hijos (**Ver cuadro 8**), aunque el número de hogares con cinco o más integrantes es del 30%.

Cuadro 7. Integrantes

No. De Integrantes	F	%
1	41	6
2	89	13

3	149	22
4	189	28
5	148	22
6	42	6
7	16	2
8	1	0
9	3	0
10	1	0
Total	679	100

Cuadro 8. Menores en los hogares

Menores	F	%
0	136	20
1	145	21
2	199	29
3	145	21
4	44	6
5	8	1
7	2	0
Total	679	100

Otro indicador de vulnerabilidad social en los hogares estudiados es el número de discapacitados. En el 27% de los hogares un miembro de la familia es discapacitado (**ver cuadro 9**). Las discapacidades son diversas, son los propios acreditados las que las padecen

como sus familiares directos y se considera un indicador de vulnerabilidad social dada la precariedad en la atención a los grupos vulnerables por la seguridad social en el país.

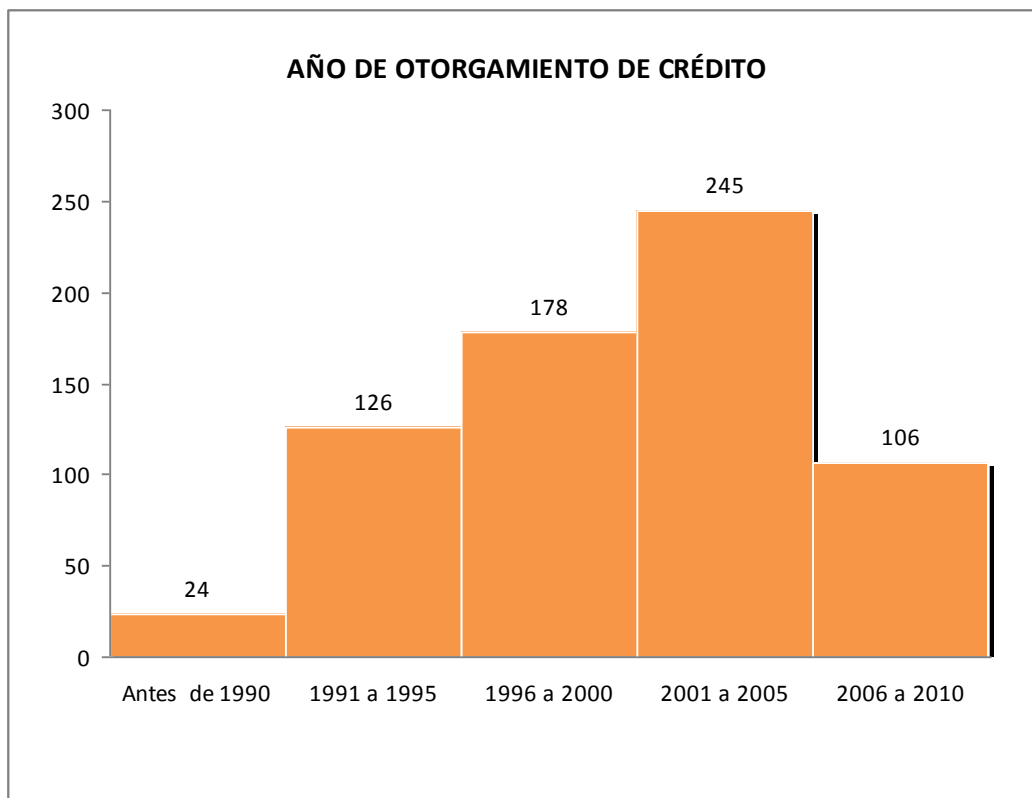
Cuadro 9. Discapacitados en los hogares

Discapacitados	F	%
0	452	67
1	183	27
2	42	6
3	2	0
Total	679	100

b) Deuda

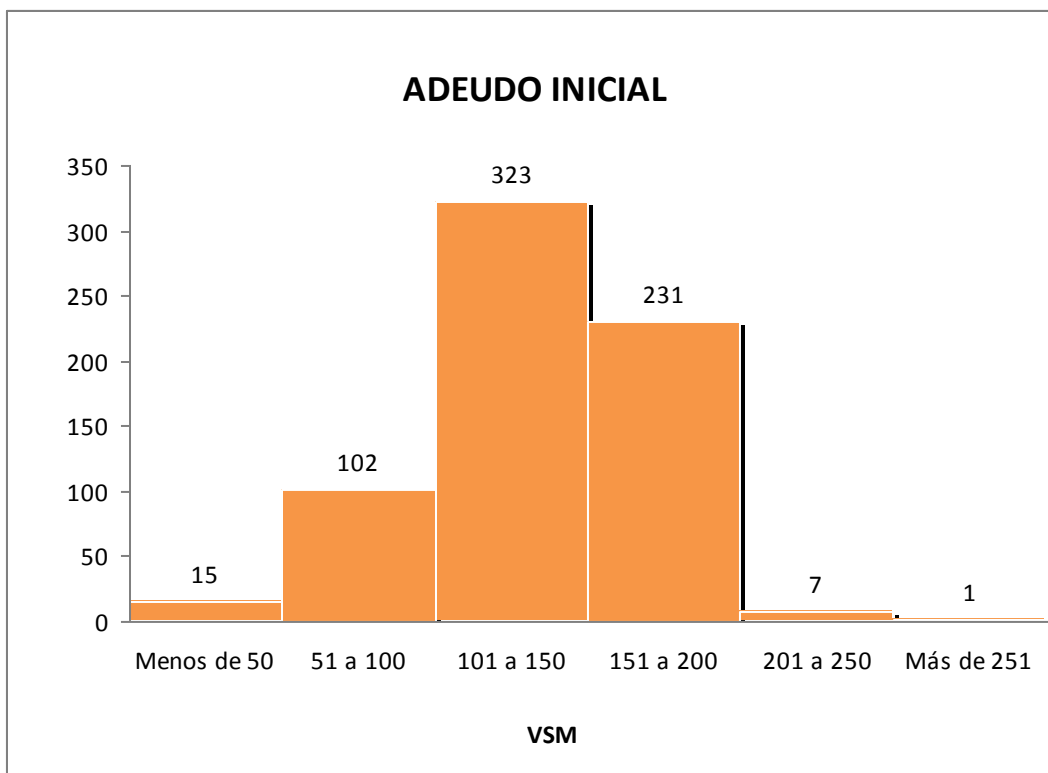
Una parte significativa de los créditos de vivienda en los estudios socioeconómicos realizados se otorgaron en el periodo que va del año 2001 al 2005 con el 36% y de 1996 a 2000 con el 26% (**ver cuadro 10**).

Cuadro 10. Año otorgamiento del crédito



Para representar de una mejor manera el monto de los créditos otorgados por INFONAVIT, los 679 casos estudiados se agruparon por rangos de 50 salarios mínimos. El adeudo inicial de los 679 créditos otorgados por INFONAVIT fluctuó entre menos de 50 y menos de 251 salarios mínimos, salvo un solo caso que fue mayor a esta cantidad. En un 47.5%, es decir en 323 casos, el crédito inicial otorgado por la institución para la compra de vivienda varió entre 101 y 150 salarios mínimos, mientras que el 34% de los acreditados, 231 casos, recibieron un crédito de entre 151 a 200 salarios mínimos (**ver cuadro 11**). La media fue de 138 salarios mínimos.

Cuadro 11. Adeudo



Con respecto a la deuda actual de los acreditados al momento de la realización del estudio socioeconómico, se observa que los montos crecieron conforme transcurrió el tiempo. Puede observarse en el **cuadro 12** que el adeudo por los créditos de vivienda aumentó, la media fue de 150 salarios mínimos. El mismo cuadro nos muestra que los rangos de deuda actual que van de 201 a 400 salarios mínimos representan el 21% de los créditos, mientras que el adeudo inicial de este rango sólo representó el 1%. El adeudo actual de los acreditados sujetos del estudio socioeconómico creció a pesar de estar pagando su vivienda. La posibilidad de incurrir en morosidad en los pagos por la vivienda aumenta conforme la deuda se incrementa, la eventualidad de un evento catastrófico puede hacer todavía más vulnerable a las familias. La creciente deuda por los créditos de vivienda refiere un aumento de la vulnerabilidad social de los acreditados.

Cuadro 12- Adeudo actual

Salarios Mínimos	F	%
Menos de 50	36	5
51 a 100	127	19
101 a 150	189	28
151 a 200	179	26
201 a 250	84	12
251 a 300	46	7
301 a 350	15	2
351 a 400	3	0
Total	679	100

En el **cuadro 13** se puede observar el tiempo que los acreditados tienen sin pagar sus viviendas. En el 45.9% de los estudios realizados los acreditados tienen menos de un año sin pagar sus casas. Mientras el 54% de los acreditados tienen más de un año sin pagos por sus viviendas, casi el 16% tiene hasta cuatro años. La vulnerabilidad de los acreditados se acentúa en los casos donde el mayor tiempo en la morosidad de los pagos por las viviendas va de la mano con un aumento de la deuda. Si a esto agregamos otros factores de vulnerabilidad social como bajos ingresos, precariedad en el empleo o la situación de género, la reestructuración de los créditos es algo casi obligado.

Cuadro 13. Tiempo de morosidad de los créditos

MESES SIN PAGAR	CRÉDITOS	PORCENTAJE
------------------------	-----------------	-------------------

0-12	312	45.9
13-24	145	21.4
25-36	116	17
37-48	106	15.6

c) Ingresos

En cuanto al ingreso de los acreditados estudiados se puede observar en el **cuadro 14** que el 39% percibe ingresos comprendidos entre 1000 y 3000 pesos mensuales, con una media de 1923 pesos mensuales, es decir poco más de un salario mínimo. Puede observarse que los bajos ingresos de la población sujeta del estudio socioeconómico es un indicador de vulnerabilidad social. En Sonora el 58.2% de la población ocupada gana menos de tres salarios mínimos⁸. El común de los estudios realizados son los bajos ingresos de los acreditados que aunado a la precariedad laboral las cosas tienden a ser bastante complicadas para esta población.

Cuadro 14. Ingresos

Ingreso	F	%
0 ingresos	112	16
1 a 1 000 pesos	60	9
1 001 a 3 000 pesos	263	39
3 001 a 5 000 pesos	169	25
5 001 a 8 000 pesos	58	9

⁸ Secretaría de Economía en base a datos del INEGI/ENOE 2010.

8 0001 a 10 000 pesos	11	2
10 001 en adelante	6	1
Total	679	100

Habíamos señalado que el mayor número de titulares de los créditos son mujeres hoy en día dedicadas al hogar o son familias monoparentales femeninas. Esta particularidad se refleja en el cuadro 15 donde el cónyuge en un 65% de los casos no percibe ingresos, ya sea por ser ama de casa, estar desempleado, no tener cónyuge de acuerdo al estado civil expresado o por ser hogares bajo jefatura femenina. El porcentaje de cónyuges que trabajan y aportan un ingreso al hogar es bajo, sólo el 35% están en esta situación.

Cuadro 15. Ingresos del cónyuge

Ingreso del Cónyuge	F	%
0 ingresos	440	65
Menor a \$1 000	35	5
\$1 001 a \$3 000	77	11
\$3 001 a \$5 000	79	12
\$5 001 a \$8 000	33	5
\$8 0001 a \$10 000	5	1
\$10 001 en adelante	10	1
Total	679	100

También se observa la anterior circunstancia en el **cuadro 16** referido a ocupación del cónyuge, donde en el 36% de los casos no se tiene cónyuge por ser de jefatura femenina o por el estado civil declarado. Sin embargo, el 27% de los cónyuges indicaron tener como ocupación la dedicación al hogar y sólo el 19% ser empleado asalariado. La vulnerabilidad de las familias es mayor donde el cónyuge no trabaja, esté desempleado o que sea la mujer quien encabece el hogar.

Cuadro 16. Ocupación del cónyuge.

Ocupación	F	%
Sin Cónyuge	247	36
Comerciante ambulante	9	1
Desempleado	30	4
Empleado Asalariado	131	19
Hogar	186	27
Jubilado o Pensionado	5	1
Negocio Propio	3	0
Obrero	8	1
Otra Actividad	20	3
Doméstico	13	2
Trabajo Independiente	27	4
Total	679	100

La vulnerabilidad de las familias estudiadas es fuerte. En el 71% de los casos existe en los hogares sólo un aportante de recursos económicos (**ver cuadro 17**). En cambio en el

26% de los casos se tienen 2 y 3 dependientes y en 17% hasta cuatro dependientes (**Ver cuadro 18**). El problema es mayor para el caso de las familias bajo jefatura femenina con respecto a los dependientes.

Cuadro 17. Aportantes al hogar

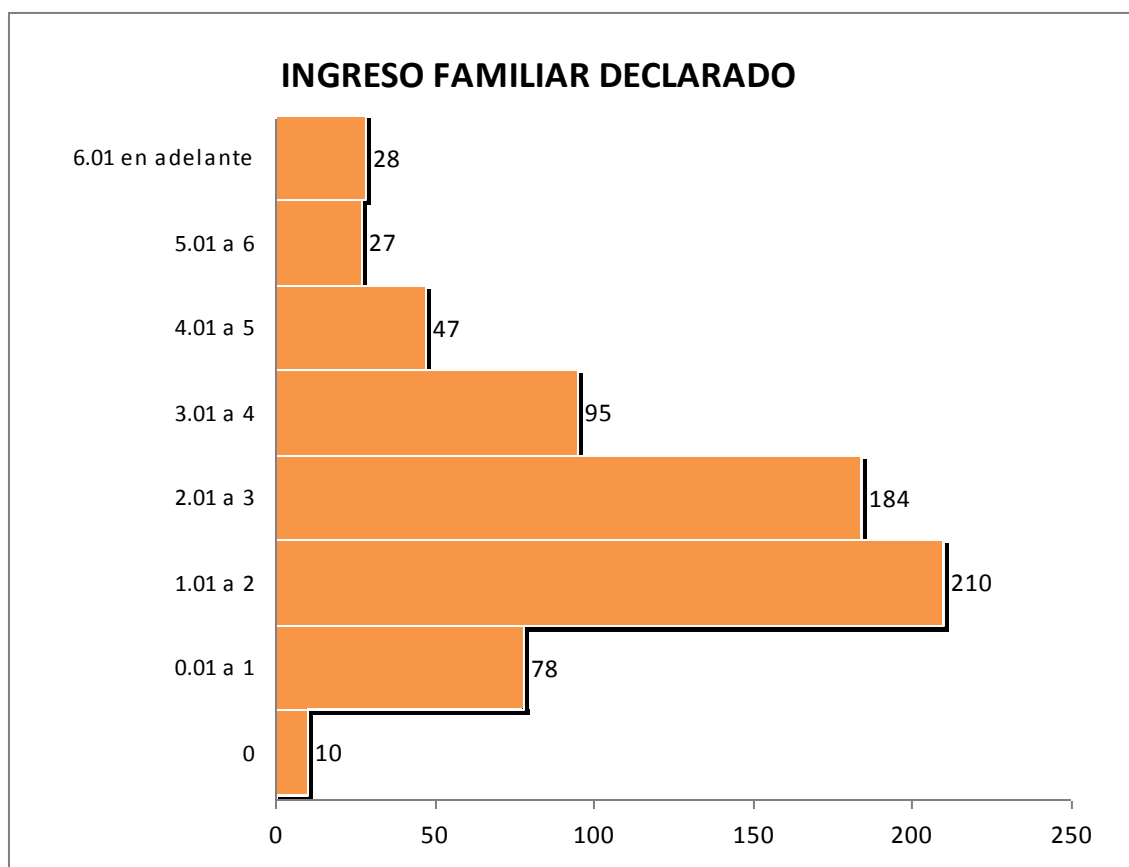
Aportantes	F	%
1	482	71
2	177	26
3	20	3
Total	679	100

Cuadro 18. Dependientes

Dependientes	F	%
0	59	9
1	111	16
2	177	26
3	174	26
4	115	17
5	29	4
6	11	2
8	3	0
Total	679	100

El ingreso familiar declarado es bajo en el 71% de los hogares estudiados, es decir, se trata de 482 familias que perciben menos de tres salarios mínimos mensuales como se puede ver en el **cuadro 19**. Tenemos que la vulnerabilidad de las familias sonorenses estudiadas se caracteriza por el aumento de la deuda por la vivienda que habitan, los bajos ingresos, la precariedad en el empleo, el género y el tipo de composición familiar.

Cuadro 19. Ingreso familiar



d) Empleo

A los bajos ingresos de la población estudiada se agrega la fragilidad de las ocupaciones (**Ver cuadro 20**) y la precariedad en el empleo (**Ver cuadro 21**) indicada por el tipo de contratación. Las ocupaciones van desde el comercio ambulante, empleados

domésticos, oficios con baja calificación laboral, jubilados o el hogar. Sólo el 37% de los acreditados son empleados asalariados, el 14% están desempleados, el 11% de dedican al hogar a pesar de ser titulares de un crédito.

Cuadro 20. Ocupación de los acreditados

Ocupación	F	%
Comerciante ambulante	22	3
Desempleado	93	14
Empleado asalariado	249	37
Hogar	78	11
Jubilado/Pensionado	43	6
Negocio propio	8	1
Obrero	15	2
Otra actividad	66	10
Doméstico	21	3
Trabajo independiente	83	12
Sin información	1	0
Total	679	100

La precariedad laboral es un indicador de vulnerabilidad social. No tienen seguridad en el empleo los acreditados a los que se les efectuó el estudio socioeconómico. El 33% de los encuestados no tiene contrato en el lugar donde labora, el 9% tiene contrato temporal y el 31% esta desempleado o es ama de casa. La precariedad laboral que parece caracterizar a

esta población también la condiciona para que la seguridad social proporcionada por el IMSS, INFONAVIT, entre otras instituciones, les sea inaccesible.

Cuadro 21. Tipo de contrato

Tipo de contrato	F	%
Contrato por tiempo indefinido o base	155	23
Contrato temporal	60	9
Propietario o Socio	26	4
Sin Contrato	225	33
Desempleado/ Ama de casa	213	31
Total	679	100

e) Vulnerabilidad por género

La metodología utilizada en los estudios socioeconómicos considera como vulnerables a las familias bajo jefatura femenina o monoparentales femeninas. El 24% de los casos estudiados tienen esta cualidad (**Ver cuadro 22**). En este texto se incluye solamente la información de las familias monoparentales femeninas, las cuales son 149 y significan el 93% del total.

Cuadro 22. Vulnerabilidad por género

Vulnerabilidad	F	%
Aplica	160	24

No aplica	519	76
Total	679	100

Que una mujer encabece una familia se considera que la hace más vulnerable a situaciones de riesgo o eventos que puedan ser catastróficos para la persona o su familia, esto se conoce como vulnerabilidad por género. Este factor de vulnerabilidad se acentúa cuando incorporamos la variable ingresos. El 40% de las familias monoparentales femeninas perciben de uno a dos salarios mínimos mensuales (**Ver cuadro 23**), más grave aún el 27% de las mujeres jefas de estas familias ganan menos de un salario mínimo.

Cuadro 23. Ingreso de mujeres jefas de familia

Ingreso VSM	F	%
0	6	4
0.01 a 1	40	27
1.01 a 2	59	40
2.01 a 3	32	21
3.01 a 4	8	5
4.01 a 5	2	1
5.01 en adelante	2	1
Total	149	100

La vulnerabilidad de las familias monoparentales femeninas se acrecienta con la fragilidad de las ocupaciones y la precariedad en el empleo (**Ver cuadros 24 y 25**). Sólo el

23% de las mujeres tienen empleos con contratos indefinidos o de base. Mientras el 36% labora sin contrato y el 11% con contrato temporal.

Cuadro 24. Ocupaciones

Ocupación	F	%
Comerciante ambulante	6	4
Desempleado	15	10
Empleado asalariado	56	38
Hogar	17	11
Jubilado/Pensionado	6	4
Negocio propio	4	3
Obrero	2	1
Otra actividad	13	9
Doméstico	11	7
Trabajo independiente	19	13
Total	149	100

Cuadro 25. Tipo de contrato

Tipo de contrato	F	%
Contrato por tiempo indefinido o base	35	23
Contrato temporal	17	11
Propietario o Socio	6	4

Sin Contrato	53	36
Desempleado/ Ama de casa	38	26
Total	149	100

La familias monoparentales femeninas se destacan por tener en un 40% hasta tres integrantes, en un 40% tener dos dependientes generalmente menores de edad y ser la mujer en un 85% la única aportante de ingresos (**Ver cuadros 26, 27 y 28**). La discapacidad de alguno de los miembros es significativa en el 25% de los hogares (**ver cuadro 29**).

Cuadro 26. Integrantes en familias monoparentales femeninas

No. De Integrantes	F	%
2	42	28
3	59	40
4	32	21
5	15	10
7	1	1
Total	149	100

Cuadro 27. Dependientes en familias monoparentales femeninas

Dependientes	F	%
0	5	3
1	43	29

2	59	40
3	28	19
4	12	8
5	2	1
Total	149	100

Cuadro 28. Aportantes en familias monoparentales femeninas

Aportantes	F	%
1	126	84.5
2	21	14
3	2	1.3
Total	149	22

Cuadro 29. Discapacitados en familias monoparentales femeninas

Discapacitados	F	%
0	111	74
1	33	22
2	5	3
Total	149	100

Como vemos, los bajos ingresos, la precariedad laboral y la composición familiar son elementos que agravan la vulnerabilidad de género. El resultado de la combinación de estos factores es que las mujeres estudiadas durante los años 2009 y 2010 dejaron de pagar

sus viviendas, con esto su situación de vulnerabilidad creció porque ahora son las instituciones públicas y privadas de cobranza quienes se encargan de exigir la recuperación de los pagos morosos o en el peor de los casos el desalojo de la viviendas.

Comentarios finales

Tomando en cuenta las variables familia, deuda, ingresos, empleo y género, en los estudios socioeconómicos aplicados durante los años 2009 y 2010 arrojaron que un sector importante de la población sonoreNSE vió aumentar el grado de vulnerabilidad social. Los sonorenses sujetos de este estudio mostraron un perfil caracterizado por los bajos ingresos, la precariedad en el empleo, la diversidad en los tipos de familia y la creciente deuda de las viviendas. Los efectos adversos de variables macroeconómicas que tienden a incrementar la pobreza o la vulnerabilidad de las familias sonorenses y mexicanas, debe ser necesariamente contrarrestada con medidas de política social tendiente a amortiguar o atemperar las inseguridades y riesgos que afronta la población. Tal vez el contexto de la crisis económica más reciente, agravada en los años de este estudio, incentivó a un nivel microsociaL la vulnerabilidad y el riesgo de un amplio sector de población, todavía más, arrojó que el género es una variable significativa que revela una profunda desigualdad social y la exclusión social de sectores sociales muy vulnerables como son los hogares bajo jefatura femenina.

LA VULNERABILIDAD SOCIAL COMO PARTE DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA

Pedro Sánchez Salinas¹

Introducción

El modelo neoliberal ha provocado grandes transformaciones en el ámbito económico, el cual ha ocasionado serias modificaciones en la sociedad, dejando a un lado a una considerable parte de la población del sistema, avanzando a pasos agigantados, excluyendo y deslegitimando, en especial a los trabajadores.

Esta idiosincrasia provoca que se agudice la expansión de formas de expresión del trabajo, que forman parte de una exclusión laboral, tales como la subcontratación, el empleo informal, autoempleo y la precarización de este, las cuales implican una condición de fragilidad, vulnerabilidad e inestabilidad en el trabajo.

En especial en este trabajo nos interesa estudiar la precariedad del trabajo, la cual la podemos entender como el deterioro de las condiciones de trabajo, que vulnera a los trabajadores y provoca inestabilidad, es decir, trabajadores que se encuentran en incertidumbre laboral, sin protección social y además se caracterizan por sus bajos salario.

Sobre este último punto, nos interesa hacer énfasis sobre la vulnerabilidad que sufren los trabajadores (la cual es un determinante del trabajo precario), la cual se traduce, en bajos ingresos y el no contar con protección social. Estos dos condicionantes de la vulnerabilidad los podemos medir en términos cuantificables, por lo cual podemos manejar las siguientes variables: en el caso de la protección social, el no tener acceso a instituciones de salud y sin prestaciones laborales; y para el caso de bajos ingresos, consideramos el ingresos menor a dos salarios mínimos.

¹ Lic. en economía y miembro del Equipo de Estudios industriales de la BUAP, Facultad de Economía;
perisansa@gmail.com

Al poder delimitar más la vulnerabilidad, podemos darnos cuenta del número de trabajadores que se encuentran en condiciones poco favorables que diezman la seguridad social.

Bajo este panorama podemos explicitar que este trabajo de investigación se centra en estudiar la vulnerabilidad que padecen los trabajadores en el Estado de Puebla, la cual encierra condiciones de vida sin protección y la determinación de bajos salarios, siendo esto parte del proceso de precarización del trabajo que atenta contra la seguridad social.

Para realizar este trabajo planteamos como objetivo hacer un análisis estadístico, mediante las variables que permiten describir la vulnerabilidad, a lo largo de los últimos cinco años en el Estado de Puebla, además de realizar una comparación con lo que está pasando a nivel nacional.

Para poder obtener una mejor dimensión de la vulnerabilidad que sufren los trabajadores realizamos un análisis de los trabajadores en los diferentes ámbitos, tanto a nivel sector, tamaño de unidad, escolaridad, edad y sexo, lo cual nos ayuda a comprender el proceso de precarización el cual incide en que se padezca una vulnerabilidad, la cual atentan contra la seguridad social.

Por último, consideramos importante tomar en cuenta la crisis económica que estallo en el tercer trimestre del 2008, ya que en tiempos tan oscuros se abren oportunidades para mejorar las condiciones de los trabajadores, tales como la promoción del trabajo decente que busca el incremento de la protección o seguridad social; sin embargo, la otra cara de la moneda nos muestra que se puede caer en un mayor riesgo que fragmenten la seguridad social de los trabajadores.

1. Modelo neoliberal: desigualdad y exclusión

La apología del neoliberalismo ha traído consigo grandes transformaciones en el ámbito económico y social, que ha permeado a todo el sistema capitalista bajo los nuevos preceptos liberales.

Los nuevos cambios estructurales, impuestos y dirigidos bajo la ideología neoliberal, han provocado serias modificaciones en la sociedad y en la economía mundial.

Este modelo ha provocado serias repercusiones sobre la economía, una de las consecuencias de su implementación es la exclusión social, arraigada en la estructura y dinámica de la economía mundial. Ésta es multidimensional, y se presenta en el ámbito económico y laboral, que determina la inclusión o exclusión de la dinámica económica. La característica central es la salida del mercado laboral y la generación de paro, subempleo y empleo precario.

Bajo este panorama, la exclusión social es originada por el modo de concebir a la sociedad dentro de la estructura económica prevaleciente, acentuándose a un mayor ritmo por el proceso de globalización que vivimos y bajo la percepción de que a mayor competitividad en una economía traerá como beneficio la cohesión social.

A partir de 1982 con la apertura de las políticas externas y liberalización de los mercados de trabajo, se tomaron medidas de transformación que llevaron a las empresas a disminuir su personal, con el fin de aumentar su competitividad (Gordon, 1997; 8).

El modelo neoliberal ha provocado una reestructuración del mercado de trabajo, además el cambio del contexto económico global y las nuevas lógicas organizacionales han contribuido a la profundización de la exclusión laboral.

La exclusión es una producción social causada por el funcionamiento de las instituciones (Bel, 2002; 9), siendo así, para el caso de la exclusión laboral, el mercado es el que regula los salarios, las relaciones de trabajo, los despidos, las instituciones que se encargan de que se hagan efectivas las normas, el acceso a la seguridad social, etc.

Bajo ésta implementación del modelo neoliberal y bajo su ideología, el trabajo ha perdido la importancia y centralidad que poseía en la generación de riqueza, esto provocado a su vez por la imposición de un nuevo orden social y la fragmentación que este ha provocado.

Así, la ideología dominante ha transmitido una pérdida de la centralidad del trabajo, la eliminación de una identidad colectiva, aislando poco a poco al trabajador,

diezmado, y hasta cierto punto aniquilado, toda forma de organización de los trabajadores, un verdadero acto de subversión a toda acción sindical.

Este supuesto modelo de desarrollo económico, ha dejado fuera a una gran parte de población del sistema, avanzando a pasos agigantados, excluyendo y deslegitimando a la clase obrera.

Este proceso ha expandido formas de expresiones del trabajo, que se traducen en exclusión laboral, tales como la subcontratación, el empleo informal, autoempleo y la precarización de este. Esto ha provocado la fragilidad, vulnerabilidad e inestabilidad en el trabajo.

Estos cambios que ha sufrido la clase trabajadora, han ocasionado que se realicen profundas y estrictas medidas para eliminar las supuestas rigideces que el mercado de trabajo presenta.

Como respuesta a esto, la flexibilización del trabajo se implementa a diestra y siniestra, esto bajo una especie de mandamientos otorgados por el neoliberalismo, los cuales plantean determinar a la economía y el libre mercado, como un mecanismo que va a regular el papel que va a jugar el trabajo.

Es bajo esta idiosincrasia y bajo el juego de la oferta y demanda donde se va a mover y situar la condición del trabajador, son bajo estas vicisitudes las que van a determinar el nivel de empleo necesario para el capital que por naturaleza origina el desempleo, subempleo, el trabajo informal y precario.

Bajo estas formas de trabajo, que se han agudizado en las últimas décadas, y bajo la entrada del régimen de la competencia, es donde vamos a situar nuestro contexto, que va a acentuar la fragilidad y los peligros que se avecinan para cierta parte de la sociedad, que en la retórica dominante la ha convertido en la más vulnerable.

2. Trabajo precario: vulnerabilidad e incertidumbre

En esta parte del trabajo (tomando en cuenta el apartado anterior), trataremos de conceptualizar y explicar lo que es el trabajo precario, siendo de suma importancia, ya que nos dará la pauta para comprender la vulnerabilidad en el trabajo.

Podemos empezar señalando que la exclusión laboral se presenta en el empleo precario, el cual se puede entender como el deterioro de las condiciones de trabajo y su estabilidad, que lleva a una relación laboral poco favorable para el trabajador. Éste se puede definir como el cumplimiento o no de la regulación del Estado sobre las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo (Salas y Rojas, 2008).

Considerando lo expuesto antes, es a partir de aquí donde comenzaremos a desarrollar nuestro concepto de trabajo precario a partir de las diversas posturas que existen sobre los que se entiende sobre este concepto.

En primer lugar consideramos la propuesta que Robert Castel hace para identificar a los trabajos precarios, los cuales son distintos a los establecidos en una relación salarial, que contenía una protección social generalizada y una estabilidad otorgada por el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Por otro lado, Castel considera la precarización del trabajo, que es parte de la disociación del resto de la sociedad, es un retroceso a la condición donde el salario comienza a ser de nuevo una retribución puntual del trabajo, es decir, las condiciones que tienen el asalariado en la actualidad comienzan a ser análogas a las del antiguo asalariado de los inicios de la industrialización.

Teniendo esto en cuenta podemos comenzar a definir como empleos precarios a aquellos trabajos de duración determinada, en los que existe un alto riesgo de perder el empleo, donde el trabajador no tiene poder de negociación, no se cuenta con seguridad social y la remuneración es baja (Salas y Rojas, 2008).

Otro matiz que se plantea es el de Guy Carie, el cual es a partir de una perspectiva jurídica, donde define a los trabajos precarios en oposición a los típicos, siendo este último de una duración indeterminada y con un contrato realizado con un único empleador (Salas y Rojas, 2008).

Por otro lado, Córdova plantea que el empleo precario se trata del empleo que se aleja de las formas típicas de trabajo asalariado, definido éste como el de tiempo completo dentro de la jornada máxima, un vínculo contractual de duración indefinida y trabajo prestado para un empleador en el centro de trabajo de éste (Salas y Rojas, 2008; 42).

Por otro lado en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, realizada por la OIT, “se definió como trabajadores con empleos precarios, a los ocasionales, a corto plazo, estacionales y los trabajadores donde sus contratos de trabajo permitan a la empresa terminar el contrato con corto plazo de aviso o voluntad” (Salas y Rojas, 2008; 43).

El empleo precario se puede señalar bajo el trabajo por cuenta propia, el subcontratismo y las nuevas condiciones contractuales (Candia, 1996).

Bajo el marco expuesto podemos decir que la precariedad es el deterioro de las condiciones de trabajo, que vulnera a los trabajadores y crea inestabilidad, el cual

cuenta con características como el trabajo a tiempo parcial, sin beneficio social y empleos temporales, y que se caracterizan por sus bajos salario.

Esta inestabilidad y vulnerabilidad laboral creada por el mercado de trabajo, que se presenta bajo forma de desempleo, trabajo eventual y salarios bajos, lleva a poner en riesgo al trabajador y modificar su estilo de vida, por lo cual Beck plantea su teoría del riesgo, que ínsita a perder el empleo y rebajar el estilo de vida, siendo este riesgo impuesto por los cambios constantes de la economía y por sufrir los imperativos implacables del mercado de trabajo.

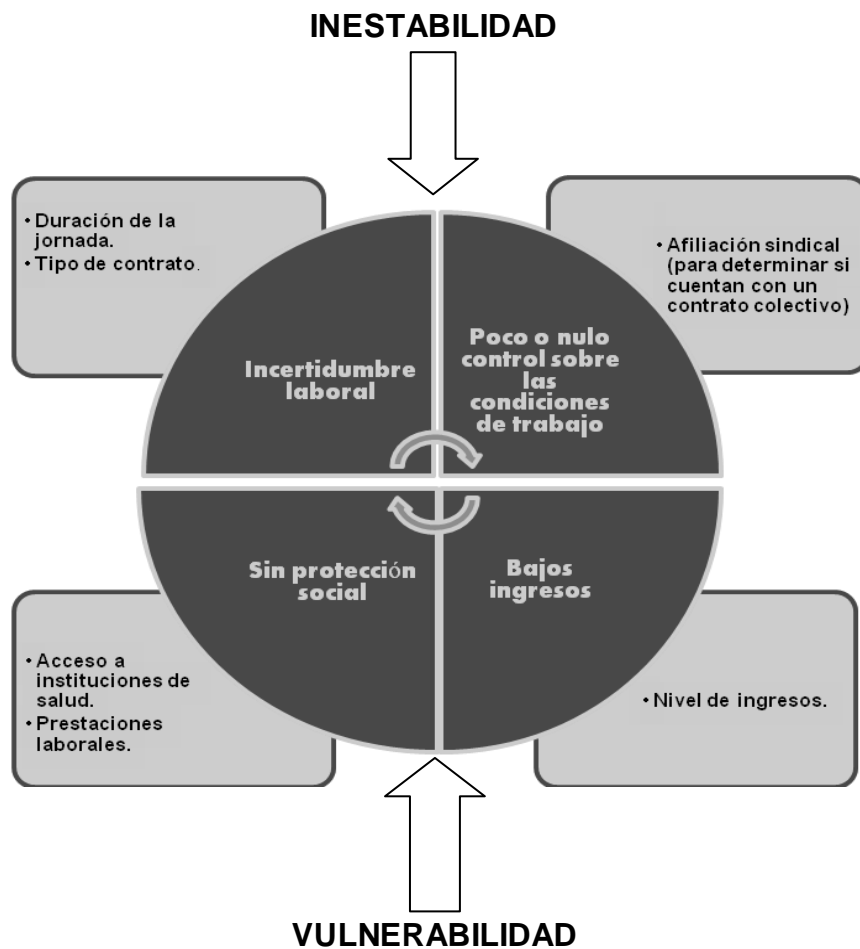
Bajo este panorama podemos comenzar a definir lo que entendemos por trabajo precario, expresado por dos determinantes principales: la inestabilidad y la vulnerabilidad, que encierran cuatro condicionantes, los cuales van a ser el eje central para poder identificar a los trabajadores que se encuentran en un proceso de precarización. Para poder medir y expresar la verdadera dimensión del trabajo precario, hemos escogido un grupo de variables que van a estar sujetas a los cuatro condicionantes de la precariedad (ver esquema 1).

Tomando como punto de referencia este esquema, podemos avanzar con el objetivo primordial de esta tesis, ya que este nos ejemplifica que dentro de lo que conocemos como trabajo precario se encuentra dos principales determinantes: la vulnerabilidad e inestabilidad laboral, y cada uno con ciertos condicionantes, que van a dar cuenta de lo que se entiende por precariedad laboral.

Por un lado, la vulnerabilidad contiene dos condicionantes, tener bajos ingresos y estar sin protección social. Estos condicionantes los podemos medir en términos cuantificables, por lo cual podemos manejar las siguientes variables: en el caso de la protección social, tales como: el acceso a instituciones de salud y las prestaciones laborales; para el caso de bajos ingresos, consideramos el nivel de ingresos.

En el caso de la inestabilidad podemos observar que está compuesta por dos condiciones, por un lado la incertidumbre laboral, y por el otro el poco o nulo control sobre las condiciones de trabajo, las cuales pueden ser medidas mediante la duración de la jornada y el tipo de contrato en el primer caso, y en el segundo caso la afiliación sindical.

Esquema 1. Determinantes del trabajo precario



Es decir, el trabajo precario se va a padecer cuando no se cuente con alguna de las variables que son parte de los condicionantes de la precariedad laboral, es decir, un contrato escrito, una jornada menor a la establecida en los trabajos típicos, el no estar afiliado a un sindicato, no contar con acceso a instituciones de salud, no tener prestaciones laborales y contar con bajos ingresos.

Al poder delimitar más la vulnerabilidad y la inestabilidad en el trabajo podemos darnos cuenta del número de trabajadores que se encuentran en esta condición, a que población está afectando, en que sector y el tamaño de unidad económica, etc.

A manera de síntesis podemos decir que la precarización del trabajo tan acelerada que se ha dado en los últimos años, en parte tiene que ver con el cambio que ha sufrido las relaciones laborales.

Las formas de trabajo que se aceleran en los últimos años, tales como los precarios, comienzan a ser cada vez más cotidianas, provocando que la precariedad sea una condición de vida.

Estas condiciones precarias se reflejan en el tipo de contratación, que empujan a una inseguridad e inestabilidad social, que encierran condiciones de vida sin protección y la determinación de bajos salarios, que implican caer en la vulnerabilidad.

Este tipo de relación que existe en el ingreso, y la nueva tendencia a institucionalizar estas formas de trabajo, nos va a llevar a denominar a la precarización como una categoría de la polarización social y económica que se ha acelerado a partir de la implementación del neoliberalismo y de la liberalización de la economía.

Es por esto que ante los cambios estructurales en México a partir de la implementación del modelo neoliberal, se ha dado un deterioro de los mercados de trabajo, la promoción de las exportaciones provocó una reestructuración de los procesos laborales y del mercado de trabajo (De la Garza y Salas, 2003).

La precarización es la consecuencia de los cambios en la estructuración del empleo y por la lucha tan febril por la competitividad, creando nuevas condiciones para los trabajadores, que sin duda alguna son poco favorables, condiciones que se convierten en una realidad impuesta llena de inestabilidad y vulnerabilidad para la clase trabajadora.

3. Vulnerabilidad de los trabajadores de Puebla.

Para desarrollar este apartado, comenzaremos con el análisis de la población ocupada en Puebla por ámbito (sector, tamaño de unidad, escolaridad, edad y sexo), en lo que atañe a uno de los determinante de la precariedad que es la vulnerabilidad en los ocupados, bajo sus dos condiciones principales: el no contar con protección social y los bajos ingresos. Además, es de suma importancia señalar que el periodo escogido para hacer el análisis en cada caso, es el que corresponde al tercer trimestre de cada año, a partir del 2005 hasta el 2010, lo cual nos va a permitir hacer una comparación con la crisis económica del tercer trimestre del 2008, considerada como una de las más grandes crisis, sino la más grave de los últimos años, que ha originado una notable crisis del trabajo.

En primer término encontramos a los ocupados que no cuentan con acceso a alguna institución de salud por sector, siendo por un lado el sector primario el que presenta una gran vulnerabilidad para los ocupados, y por el otro, en los sectores modernos, el secundario y terciario se logra conseguir una mayor estabilidad (tabla4).

Sin embargo podemos observar que en los tres sectores existe un gran porcentaje de ocupados sin acceso a salud, más del 50% se encuentran en esta condición en el periodo de estudio elegido.

En el caso del tamaño de unidad podemos observar que existe una relación indirecta que expresa que las unidades en cuanto sean de menor tamaño presentaran un alto grado de precariedad, lo cual explica que los pequeños establecimientos y los micronegocios de la economía sean un motor para la generación de vulnerabilidad en los ocupados, y por lo tanto, se crean las condiciones para la precarización del trabajo.

En contra posición a los ocupados que se encuentran en esta condición, podemos entender que existe una relación directa, en el caso de los que si cuentan con esta protección social, lo que implica que ha mayor tamaño de la unidad existe un incremento en los ocupados con acceso a instituciones de salud.

El proceso de precarización que el Estado de Puebla padece, en lo que concierne a estos dos ámbitos, no difiere mucho de lo que pasa a nivel nacional, en lo que se refiere al tamaño de la unidad económica, lo cual precisa que este proceso se presenta más en las unidades micro y pequeñas, y por otro lado, de igual forma la precariedad se da de manera más intensa en lo que respecta al sector primario.

Sin embargo, al observar el caso de los sectores modernos, que en parte puede explicar el cambio de la estructura económica, nos indica que a nivel nacional a la par de la tercerización de la economía, ocurre una mayor precarización del trabajo en este sector, lo cual difiere en lo que ocurre en el caso de Puebla, donde si existe una tercerización de la economía pero no hay claridad entre los sectores modernos sobre el rumbo de la precarización del trabajo.

Tabla 4. Porcentaje de la población ocupada sin acceso a instituciones de salud por sector y tamaño de unidad del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	Primario	Secundario	Terciario	Micronegocios	Pequeños establecimientos	Medianos establecimientos	Grandes establecimientos
3º del 2005	98.6	71.1	72.0	95.7	49.4	29.5	11.8
3º del 2006	98.4	73.5	72.2	96.6	47.2	25.6	16.7
3º del 2007	98.5	76.4	72.7	97.5	47.3	29.3	14.5
3º del 2008	98.2	72.7	72.8	96.4	44.9	28.9	11.8
3º del 2009	98.9	75.5	73.2	96.1	40.1	25.7	11.7
3º del 2010	98.7	74.1	71.5	95.9	45.7	22.7	12.3

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Por otro lado, al observar el proceso de precarización por edades, encontramos que existe una polaridad en este ámbito, ya que los más jóvenes y los de mayor edad no cuentan con acceso a la salud, lo cual se traduce en una seria vulnerabilidad y por consecuencia un alto grado de precariedad. También podemos observar que ha aumentado el número de ocupados vulnerables menores de 49 años a partir del año 2005 hasta el año en curso (tabla 5)

Esta misma polaridad que se da en el caso de la edad ocurre a nivel nacional, explicitando que la precariedad se encuentra en mayor medida en los de menor y mayor edad de la población ocupada.

Tabla 5. Porcentaje de la población ocupada sin acceso a instituciones de salud por edad y sexo del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Mujeres	Hombres
3º del 2005	93.8	76.1	72.2	72.3	82.9	93.5	79.6	78.7
3º del 2006	94.2	76.2	72.4	72.8	80.4	92.3	79.1	78.7
3º del 2007	96.6	75.9	73.4	76.3	79.3	92.9	80.3	79.7
3º del 2008	95.0	74.6	74.5	74.9	79.4	91.6	77.3	80.3
3º del 2009	94.2	76.5	73.3	77.0	81.5	94.2	79.6	80.3
3º del 2010	95.8	74.8	71.3	75.1	77.3	92.1	78.8	77.6

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Al observar la precariedad mediante su determinante que es la vulnerabilidad por sexo, podemos observar que hay una ambigüedad en la relación entre mujeres y hombres con acceso a instituciones de salud, sin embargo, podemos observar en la tabla 5 que a través del periodo de estudio la precariedad ha aumentado en los hombres, ya que en el tercer trimestre del 2005 encontramos un 78.7% pasando a un 80.3% en el tercer trimestre del 2008 justo donde inicia la crisis económica.

Por último analizaremos el caso del nivel de escolaridad, en el cual encontramos que existe un alto grado de precariedad y de caer en la vulnerabilidad en los niveles de primaria incompleta y completa.

Por el contrario, podemos establecer en el caso de los que si tienen acceso, que existe una relación directa que implica que a mayor grado de escolaridad existe un aumento de los ocupados con acceso a instituciones de salud.

El proceso de precarización que se ha dado en los últimos cinco años en este ámbito ha ido en aumento, no solo en lo que concierne a los niveles más bajo de la escolaridad, sino que de igual forma en los niveles más altos (tabla 6).

Tabla 6. Porcentaje de la población ocupada sin acceso a instituciones de salud por nivel de instrucción del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Medio superior y superior
3º del 2005	94.4	87.8	72.4	52.4
3º del 2006	95.1	89.2	72.3	52.6
3º del 2007	95.9	90.7	74.4	53.7
3º del 2008	95.9	87.7	74.3	55.5
3º del 2009	97.3	90.9	76.2	54.8
3º del 2010	95.2	89.8	76.5	54.5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Este fenómeno se observa en la tabla 6, ya que encontramos que en el tercer trimestre del 2005 en el nivel de medio superior y superior hubo un 52.41%, aumentando para el tercer trimestre del 2009 año posterior a la crisis, a un 54.81% de ocupados sin acceso a instituciones de salud. Este proceso de precarización en el Estado de Puebla no difiere mucho de lo que ocurre en el ámbito nacional, el cual muestra la misma tendencia, donde los de menor grado de escolaridad encuentran menos oportunidades para poder acceder a alguna institución de salud.

Cabe acentuar que la precariedad del trabajo que se da en el Estado de Puebla, en su determinante de vulnerabilidad, bajo la condición en que se encuentran los trabajadores al no contar con acceso a instituciones de salud, encontramos un alto nivel de ocupados en los diferentes ámbitos escogidos.

Bajo este panorama el proceso de precarización se expande de manera preocupante a esferas que se consideraban más protegidas y muy lejos de caer en la vulnerabilidad, tales como los sectores modernos, los niveles más alto de escolaridad, en las edades más productivas para trabajar y en las unidades de mayor tamaño, esto sumado a los ingresos bajos que un gran porcentaje de trabajadores tienen.

Respecto a este último punto, es de suma importancia incorporar al análisis el nivel de ingresos para conformar un cuadro más completo sobre el determinante de la vulnerabilidad y precisar aun más la precariedad del trabajo.

En la tabla 7 se muestra a la población ocupada de Puebla que se considera como pobre con un ingreso menor a los dos salarios mínimos² considerando el caso del tamaño de unidad y por sector.

² Considerando que a partir del 1 de enero del 2010 el salario mínimo en el Estado de Puebla, que se encuentra en el área geográfica C, es de 54.47 pesos diarios.

En el caso del sector podemos observar que existe un gran porcentaje de trabajadores pobres en los tres sectores en lo que concierne al ingreso, ya que en el tercer trimestre del 2010 hubo un 52% en el primario, un 42.6% en el secundario y un 41.9% en el terciario. Este mismo comportamiento se encuentra en el tamaño de la unidad, siendo los micronegocios los que tienen como base a los trabajadores que se encuentran en una condición de pobreza, vulnerables, que se traducen en trabajos precarios. Sin embargo, logramos observar que nuevamente los trabajos precarios alcanzan a las esferas tales como los medianos y grandes establecimientos, demostrando nuevamente que estos no se encuentran exentos del proceso de precarización que ocurre en el Estado de Puebla.

Sobre este comportamiento que la precariedad alcanzado en estos dos ámbitos no difieren mucho de lo que ocurre a nivel nacional, tal y como ocurrió con el acceso a la salud, donde las unidades más pequeñas muestran un gran porcentaje de ocupados vulnerables, pero en lo que se refiere a los sectores modernos nuevamente encontramos una mayor precarización en el sector terciario de la economía.

Tabla 7. Porcentaje de la población ocupada con menos de 2 salarios mínimos por sector y tamaño de unidad económica del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	Primario	Secundario	Terciario	Micronegocios	Pequeños establecimientos	Medianos establecimientos	Grandes establecimientos
3º del 2005	48.6	48.2	43.9	49.4	40.4	38.7	25.3
3º del 2006	51.7	46.1	41.4	47.6	36.8	29.4	26.1
3º del 2007	49.3	42.2	39.8	46.0	32.7	28.1	19.2
3º del 2008	47.9	36.9	39.8	44.4	27.3	28.2	16.3
3º del 2009	50.7	48.6	45.9	51.5	34.4	32.4	21.1
3º del 2010	52	42.6	41.9	46.2	33.8	30.7	21.2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

En lo que respecta al nivel de instrucción podemos observar que hay una relación indirecta, en lo que concierne a la condición de pobreza en el ingreso, que expresa que a menor grado de escolaridad se es más vulnerable y se presenta un alto nivel de precariedad (tabla 8).

Otro punto que es de suma importancia considerar es el que atañe a la crisis económica que estalló en tercer trimestre del 2008, en el cual podemos observar que existe un incremento de los ocupados pobres, de un 60.1% en el 2008 a un 60.5% en el tercer trimestre del 2010 (esto en el caso de los que no terminaron la

primaria), este incremento se da de igual forma en todos los niveles lo cual implica que haya un mayor número de trabajadores vulnerables en un ambiente de precariedad laboral.

Es importante señalar que el mismo comportamiento que ocurre en el Estado de Puebla que lo ilustra la tabla de manera muy clara ocurre a nivel nacional, además de presentar la misma tendencia, que afirma que a mayor grado de escolaridad menor vulnerabilidad.

Hay que considerar, además del incremento que se presenta en el nivel básico de la educación sobre los trabajadores que caen en esta vulnerabilidad en lo que respecta al ingreso, existe un notable incremento en el nivel medio y superior, ya que pasa de un 21.1% en el tercer trimestre del 2008 a un 28.1% en el tercer trimestre del 2010.

Tabla 8. Porcentaje de la población ocupada con menos de 2 salarios mínimos por nivel de instrucción del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Medio superior y superior
3º del 2005	58.4	53.3	42.2	23.0
3º del 2006	62.2	50.5	40.7	22.2
3º del 2007	58.4	48.0	39.7	20.6
3º del 2008	60.1	44.7	36.6	21.1
3º del 2009	62.9	52.0	47.0	28.6
3º del 2010	60.5	50.2	41.9	28.1

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Por último, para completar el análisis encontramos a los ocupados por edad y sexo vulnerables de Puebla en la tabla 9, donde observamos que continúa la misma polaridad presentada en el no acceso a alguna institución de salud, es decir, los más jóvenes y los de mayor edad se encuentran en una condición de pobreza, en el caso de los de 14 a 19 años un 52.1%, y del otro extremo los de 60 años y más con un 57.9% en el tercer trimestre del 2010.

Además la tabla nos muestra de igual forma, que existe un alto porcentaje de ocupados que se encuentran en esta condición en el resto de los rangos de edad donde se ha ido incrementado a partir del tercer trimestre del 2008, el posterior a la crisis económica, hasta el año en curso.

Por último, al considerar el género podemos observar que en el caso del Estado de Puebla las mujeres se encuentran más propensas a la vulnerabilidad, ya que existe

un mayor porcentaje con respecto a los hombres de mujeres que se encuentran en pobreza en relación al ingreso.

En este ámbito la crisis ha tenido la misma repercusión para ambos sexos, ya que a partir del 2008 se ha incrementado el porcentaje de ocupados hombres y mujeres que solo cuentan con un ingreso menor al los dos salarios mínimos.

Tabla 9. Porcentaje de la población ocupada con menos de 2 salarios mínimos por edad y sexo del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Hombre	Mujer
3º del 2005	50.4	47.5	41.7	39.1	50.3	59.2	42.8	51.6
3º del 2006	44.8	42.7	41.9	44.3	46.7	59.4	41.3	50.8
3º del 2007	50.2	41.4	35.5	39.1	43.7	60.5	39.1	47.8
3º del 2008	47.6	38.6	38.2	37.3	41.2	55.3	38.3	45.5
3º del 2009	50.8	48.9	45.1	43.7	47.0	57.9	43.7	53.9
3º del 2010	52.1	44	38.9	40.9	44.5	57.9	39.5	51.5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Hasta esta parte, en lo que respecta a los ocupados, la evidencia empírica nos muestra que la vulnerabilidad no solo va a recaer en los ámbito que se consideran menos protegidos, tales como los negocios de menor tamaño, el sector primario, los de menor y mayor edad, los que tienen un menor nivel de escolaridad y las mujeres, sino que este proceso de precarización está contagiando a los ámbitos donde se cree que se puede alcanzar una mayor protección y seguridad social.

El segundo punto que trataremos en esta sección es el que concierne al trabajo asalariado para observar que tanto se ha propagado la precarización del trabajo en el Estado de Puebla. Para poder estudiar la condición de los trabajadores asalariados continuaremos con el análisis de las variables que determinan la vulnerabilidad: la protección social y el nivel de ingresos.

Sin afán de hacer un análisis profundo sobre la estructura del empleo podemos explicitar con cierta diafanidad que una de las principales características del trabajo asalariado en México es la relativa estabilidad con respecto al total del empleo y que existe una gran importancia de las unidades económicas de menor tamaño en la generación de empleo (Salas y Rojas, 2008; 45)

Para evidenciar esta situación nos apoyaremos en las variables que conforman a la vulnerabilidad, el no contar con acceso a instituciones de salud y los ingresos bajos, como ya se expuso en el caso de los ocupados, y sumaremos a estas una nueva

condición que consiste en no contar con las prestaciones laborales que se deben otorgar a los asalariados.

En primer término analizaremos lo que ocurre en el caso de la condición de los trabajadores de Puebla por sector, en el cual podemos observar en la tabla 10 que el sector que tiene mayor precariedad del trabajo es el sector primario, ya que en el segundo trimestre del 2010 encontramos un 96.1 % de trabajadores vulnerables. En los sectores modernos podemos observar que el proceso de precarización es de menor intensidad, pero hay que señalar que tanto en el sector secundario como en el terciario, existe una proporción mayor al 50% de trabajadores vulnerables, lo cual da cuenta de que hay un alto grado de precariedad en el Estado.

En el caso del tamaño de la unidad observamos que los micronegocios, los cuales albergan la mayor cantidad de trabajadores en Puebla, tienen el mayor grado de precarización, existiendo en esta caso la misma relación indirecta que en los ocupados, es decir, entre más pequeña sea la unidad más riesgo tienen los trabajadores de caer en la vulnerabilidad y hay un mayor grado de precariedad del trabajo.

Esta misma condición y relación se presenta en el caso de la escolaridad, implicando que entre mayor grado de escolaridad tenga una persona, tendrá una mayor protección en el empleo.

Al observar los rangos de edad encontramos que existe un alto porcentaje de trabajadores asalariados que se encuentran vulnerables, más del 50% en cada rango, existiendo un alto grado de precariedad en los más jóvenes y los de mayor edad.

Además, cabe señalar que esta condición está afectando de forma preocupante a la población que se encuentra entre los 15 y 29 años, tomando en cuenta que 26 de cada 100 habitantes a nivel nacional se encuentran en este rango.

La vulnerabilidad es alta en la población que apenas se integra al mercado de trabajo, la precariedad en los trabajadores jóvenes provoca que se establezcan nuevas condiciones, lo que ocasiona que exista cada vez más trabajadores jóvenes desprotegidos.

El último ámbito que se muestra en la tabla 10 es el tocante al género, el cual muestra que en ambos sexos existe un alto grado de precariedad (más del 50% para ambos casos). Sobre esta variable los hombres han presentado un mayor proceso de precarización, ya que en los últimos cinco años ha aumentado el número de

trabajadores hombres que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, podemos observar que en el tercer trimestre del 2005 hubo un 62.3% de asalariados sin acceso a instituciones de salud y para el 2010 hay un aumento hasta 66.9 % de asalariados en esta condición.

En el caso de las mujeres asalariadas observamos que no existen grandes cambio a través del periodo de estudio, de un 62.6% a un 62.4% de mujeres en el tercer y segundo trimestre del 2005 y 2010.

Por otro lado, la segunda variable que se estableció para a analizar la vulnerabilidad de los trabajadores asalariados es la del ingreso (menor a dos salarios mínimos). Este caso se puede observar en la tabla 11, donde el primer ámbito que corresponde a los sectores, observamos que nuevamente se presenta un alto grado de precariedad en el sector primario, con un 88% de asalariados sin acceso a salud en el segundo trimestre del 2010.

En el caso de los sectores modernos, observamos que a lo largo del periodo, el sector secundario es el que tiene un mayor grado de precariedad exceptuando el último año que corresponde al 2010, donde hay un mayor porcentaje de asalariados vulnerables en el sector terciario.

Lo anterior demuestra que en el último año en el estado de Puebla se da el mismo fenómeno que en el ámbito nacional, hay una tercerización de la economía conjunta con una precarización del trabajo en el mismo sector.

Sobre el tamaño de la unidad podemos resaltar que al igual que en el caso de los trabajadores sin acceso a la salud, los micronegocios contienen el mayor porcentaje de asalariados en condición de pobreza en lo que concierne al ingreso (menor a dos salarios).

Sobre este último punto, es de suma importancia reiterar que las unidades de menor tamaño absorben un número notable de trabajadores, también cuentan con la característica de contar con una alta precariedad del trabajo, lo cual se demuestra al observar el porcentaje de trabajadores vulnerables por su condición de pobreza, habiendo un 50.9% en los micronegocios en el tercer trimestre del 2008, aumentando a un 60.6% en el mismo trimestre pero del 2009 y en el último año sufriendo un ligero cambio a 59.9% de asalariados en esta condición.

En lo que atañe al grado de escolaridad observamos que, nuevamente los de menor grado de escolaridad sufren el riesgo de caer en la vulnerabilidad, reafirmando la

existencia de una relación directa que indica que entre mayor nivel de instrucción alcance una persona, mayor salario podrá alcanzar

También podemos observar que un gran porcentaje de jóvenes son vulnerables al estar en condición de pobreza, jóvenes que comienzan su futuro social y laboral, este importante sector de la población son los jóvenes que se encuentran entre los 15 y 29 años, sumados a estos jóvenes encontramos los de mayor edad, que para el segundo trimestre del 2010 existe un 61.2% de asalariados que están en el rango de 60 años y más.

El último ámbito, que permite terminar este análisis de los asalariados precarios que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, es el que corresponde al género el cual muestra que existe un alto porcentaje de asalariados vulnerables, tanto en hombres como en mujeres.

En el caso de los hombres al observar los efectos que la crisis provoco sobre los trabajadores, podemos observar que en el tercer trimestre del 2008 hubo un 41.6% de asalariados en condición de pobreza, sufriendo un considerable aumento para el siguiente año en el mismo trimestre de hasta un 49.4% y un ligero cambio para el 2010 de un 47.2%.

Por el otro lado, las mujeres presentan un mayor porcentaje de asalariadas en condición de pobreza, que ocasiona un mayor riesgo de vulnerabilidad, ya que en los mismo tres años presentados para los hombres observamos que hay un 51.1%, 61.0% y 61.2% respectivamente, lo cual demuestra que en lo que atañe al ingreso las mujeres se encuentran más vulnerables y por ende son más precarias.

Hasta este punto hemos desarrollado las dos variables que coincidían con el análisis que se realizó sobre los ocupados, evidenciando de cierta forma que el trabajo asalariado cuenta con una relativa protección con respecto al total de los empleados, sobre todo en el sector primario, en las unidades de menor tamaño, en los de menor grado de escolaridad, en los jóvenes y los de mayor edad y una ambigüedad entre las mujeres y los hombres.

El proceso de precarización va avanzando a través de los últimos cinco años, va consumiendo a los ámbitos que se pensaban se podía alcanzar una mayor protección, invadiendo al trabajo asalariado que se pensaba que contaba con una relación laboral que otorgaba derechos para poder contar con una seguridad social.

Tabla 10 y 11. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados vulnerables del Estado de Puebla.

Sin acceso a salud (Periodo trimestral)	Primario	Secundario	Terciario	Micronegocios	Pequeños establecimientos	Medianos establecimientos	Grandes establecimientos	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Medio superior y superior	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Hombre	Mujer
3° del 2005	96.3	58.9	56.2	90.4	47.7	28.9	11.8	87.1	76.5	58.0	32.4	89.4	65.8	53.2	50.5	56.1	79.8	62.3	62.6
3° del 2006	96.2	60.6	55.6	91.9	46.1	25.2	16.2	88.8	79.1	57.1	34.9	89.7	66.5	56.2	50.3	55.2	71.0	64.3	60.1
3° del 2007	96.7	65.7	56.1	93.9	45.8	29.1	14.4	90.8	81.9	61.0	35.5	94.2	66.1	58.0	56.8	54.0	75.0	65.5	63.4
3° del 2008	96.6	63.6	55.7	91.3	43.7	28.9	11.8	91.7	77.0	59.0	37.8	91.4	65.7	58.3	54.4	54.8	71.3	66.1	59.8
3° del 2009	96.9	65.0	58.0	90.9	38.2	25.2	11.1	93.9	82.3	63.7	37.9	90.6	68.2	58.6	56.7	56.2	78.3	66.7	63.5
2° del 2010	96.1	64.1	58.5	93.3	37.1	24.3	12.1	93.2	80.7	64.6	37.1	89.3	66.6	60.4	59.5	54.8	76.8	66.9	62.4

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Menos de 2 salarios mínimos (Periodo trimestral)	Primario	Secundario	Terciario	Micronegocios	Pequeños establecimientos	Medianos establecimientos	Grandes establecimientos	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Medio superior y superior	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Hombre	Mujer
3° del 2005	94.5	48.7	46.4	60.0	41.6	39.0	25.3	78.5	65.7	50.0	23.8	81.7	56.2	43.6	39.7	49.9	77.6	47.8	62.5
3° del 2006	90.6	46.6	42.6	56.9	38.0	29.7	26.3	77.9	62.1	46.3	24.3	76.1	50.6	44.2	42.3	45.1	63.4	45.7	58.3
3° del 2007	89.1	43.2	39.8	54.6	33.7	28.2	19.3	73.2	60.1	44.2	22.8	81.8	46.8	36.7	40.0	44.7	63.2	42.2	55.8
3° del 2008	88.8	37.6	39.0	50.9	28.0	28.2	16.4	70.6	56.6	40.7	22.3	76.7	43.4	40.6	37.0	38.5	52.2	41.6	51.1
3° del 2009	90.1	49.7	47.4	60.6	35.3	32.7	21.3	80.7	65.9	53.3	29.6	79.0	56.8	45.6	43.8	50.5	66.1	49.4	61.0
2° del 2010	88.0	45.6	47.8	59.9	33.1	34.2	18.1	77.1	66.6	50.9	28.2	78.5	55.3	44.8	45.5	45.4	61.2	47.2	61.2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Por otro lado, la tercera variable que nos incumbe analizar para terminar este apartado es la que corresponde a los trabajadores asalariados que no cuentan con prestaciones laborales en su trabajo.

En la tabla 12 muestra el caso del Estado de Puebla por sectores y tamaño de la unidad, en el primer caso podemos observar que el sector primario los trabajadores que no cuentan con prestaciones son casi la totalidad, ya que en el tercer trimestre del año posterior a la crisis hay un 96.8% de trabajadores vulnerables.

En el caso de los sectores modernos hay un porcentaje mayor al 50% en ambos casos, lo cual demuestra que el proceso de precarización también se presenta en el sector secundario y terciario, además de resaltar que hay un incremento de los trabajadores que se encuentran en esta condición a partir de la crisis del 2008.

En el caso del tamaño de unidad hay un gran predominio de asalariados vulnerables en los micronegocios, donde casi la totalidad de los empleados en este tamaño de unidad se encuentran bajo condiciones precarias en lo que respecta a la condición de no contar con prestaciones laborales.

Tabla 12. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados sin prestaciones laborales por sector y tamaño de la unidad del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	Primario	Secundario	Terciario	Micronegocios	Pequeños establecimientos	Medianos establecimientos	Grandes establecimientos
3º del 2005	96.4	55.6	51.0	83.7	42.5	28.3	12.0
3º del 2006	92.5	53.5	47.6	82.9	37.0	24.5	10.4
3º del 2007	95.3	59.1	49.7	88.4	38.6	21.0	10.6
3º del 2008	95.4	58.7	48.6	85.6	36.2	23.4	11.7
3º del 2009	96.8	59.9	52.0	86.8	30.4	21.2	9.6
2º del 2010	94.3	58.2	51.1	87.0	28.2	19.0	12.1

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Por otro lado la tabla 13 muestra el caso de la edad, el grado de escolaridad y el género, en el primer caso podemos observar que nuevamente hay un gran número, casi en su totalidad de jóvenes entre los 14 y 19 años vulnerables y un considerable número de jóvenes entre los 20 y 29 años sin prestaciones. Sobre esta misma condición encontramos que la precariedad ataca de igual forma, tal y como ocurre en los bajos ingresos y el no contar con acceso a la salud, a lo más jóvenes y a los de mayor edad.

En el caso de los de mayor edad podemos observar que hay un incremento de los asalariados vulnerables con un 65.3% para el tercer trimestre del 2008 a un 71.8%

en el 2010, lo cual da cuenta de que los de mayor edad en un ambiente de crisis cuentan con un mayor riesgo de caer en esta condición y por efecto son más propensos a la vulnerabilidad.

En el caso de el nivel de instrucción en el nivel básico observamos un alto grado de precariedad del trabajo, donde existe más del 50% de trabajadores vulnerables, siendo los más propensos para recaer en esta condición los que no terminaron la primaria y los que si la finalizaron.

Tabla 13. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados sin prestaciones laborales por edad, nivel de instrucción y sexo del Estado de Puebla.

Vulnerabilidad (Periodo trimestral)	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria completa	Medio superior y superior	Hombre	Mujer
3º del 2005	85.7	61.5	49.3	46.0	52.1	78.2	84.3	72.3	53.5	28.5	59.4	56.8
3º del 2006	78.9	58.7	49.9	45.5	49.4	64.3	80.5	71.2	50.8	28.8	58.1	51.7
3º del 2007	88.2	58.9	51.8	52.4	49.0	73.6	87.7	77.3	53.9	28.6	60.7	56.2
3º del 2008	86.7	58.1	52.8	51.6	50.6	65.3	87.9	71.0	52.6	33.0	61.9	52.4
3º del 2009	90.0	61.4	54.0	53.3	48.7	75.2	91.2	78.3	58.8	31.2	63.7	55.7
2º del 2010	85.4	60.3	53.6	50.8	52.6	71.8	87.3	75.2	57.3	31.6	62.1	53.9

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE, INEGI.

Además podemos ver que este proceso se agudizo a partir de la crisis económica del 2008, ya que en el caso de lo que no terminaron la primaria hubo un 87.9%, pasando a un 91.2% en el siguiente año. Respecto a los que si terminaron la primaria hubo un 71% de asalariados en esta condición, pasando a un 78.3% en el siguiente año.

El último ámbito que conforma este análisis es el del género, en el cual podemos observar que existe un mayor porcentaje de hombres vulnerables, además de haber un considerable porcentaje de mujeres en esta condición, que representan más del 50% a lo largo del periodo que se encuentran en condición de no contar con prestaciones laborales.

El trabajo asalariado en México es realizado en distintas unidades económicas, siendo determinado por el tamaño y el sector, donde van a establecerse las condiciones de trabajo bajo los diferentes ámbitos (edad, genero y nivel de instrucción).

La precariedad no solo se presenta en los trabajadores que se encuentran en la economía informal y trabajadores familiares, sino que de igual forma ataca a los

asalariados, deteriorando las condiciones de trabajo y dando pie a un creciente establecimiento de condiciones poco favorables para los asalariados.

La vulnerabilidad como determinante de la precariedad se contrapone a los trabajadores asalariados, a los que se supone que cuentan con una mayor protección, siendo los que resultan más vulnerables, los que laboran en unidades de menor tamaño, en el sector primario, los de menor y mayor edad, los que se encuentran en el nivel más bajo de escolaridad y una relativa desventaja en los hombres. Sin embargo, como se presenta en las tablas anteriores, este proceso de precarización no solo afecta a la población que es más propensa a la vulnerabilidad por su condición, sino que de igual forma afecta al resto de la población, ya que se muestra un considerable avance de este proceso en los sectores modernos, en las unidades de mayor tamaño, en las edades donde los trabajadores son más productivos y en los niveles medio y superior de la educación.

Este proceso de precarización no solo tiene que ver con la vulnerabilidad que acosa a los trabajadores, sino que también la inestabilidad forma parte de este proceso, donde algunas variables de este determinante van a ser alguna de las causas que provocan la vulnerabilidad.

Conclusiones

Como parte de las conclusiones podemos señalar en primera instancia que el trabajo precario es parte de una exclusión social en una sociedad laboral, el cual lo podemos entender como la inestabilidad y vulnerabilidad que los trabajadores padecen al estar en condiciones poco favorables.

Además, cabe recalcar que la naturaleza del neoliberalismo ha sido crear estructuras desiguales, polarizadas y excluyentes, que agudizan las formas de trabajo que se da en esta etapa, tales como el trabajo informal, el subempleo, el precario y el vulnerable, siendo este último parte del precario, sin embargo los organismos internacionales lo consideran por separado.

La vulnerabilidad de los trabajadores ha aumentado en los últimos años, esto en parte por la implementación del dogma neoliberal, y por las recomendaciones de flexibilidad que los organismos internacionales promueven.

El proceso de precarización que conlleva a la vulnerabilidad, es un proceso que viene ocurriendo a través de los años, esto es explicado y evidenciado a través del desarrollo de este trabajo de investigación, dando cuenta del proceso de flexibilización implementado, que ha ocasionado la precarización del trabajo y la vulnerabilidad de una gran parte de la clase trabajadora.

El caso de Puebla es un vivo ejemplo de la implementación de la flexibilidad de una forma salvaje, de las enormes desigualdades que el neoliberalismo ha creado, de la precarización del trabajo que ocasionan serios problemas de vulnerabilidad laboral y social en la clase trabajadora, además de resaltar que los bajos salarios son consecuencias de la competitividad que el Estado ha obtenido a base de los trabajadores, diezmando aun más la calidad de vida.

En este entendido, podemos señalar que el trabajo precario se presenta en los diferentes ámbitos, ya sea por sector, tamaño de unidad, nivel de escolaridad, edad y sexo, lo cual no muestra que la precariedad es indiferente en los diversos niveles. Sin embargo, esta afecta a los que son más propensos a caer en la vulnerabilidad e inestabilidad, es decir, aquellos que trabajan en el sector primario, en las unidades de menor tamaño, que cuentan con pocos años de escolaridad, a la población más joven y a los más grandes, y en la mayoría de los casos a las mujeres.

Por último, cabe hacer mención que a nivel mundial se han propuesto algunos instrumentos para contrarrestar esta vulnerabilidad en el trabajo, un ejemplo de esto es la flexiseguridad que tiene como fin combinar la flexibilidad y la seguridad en el

trabajo, sin embargo esta sigue teniendo como base la ideología neoliberal y la inserción de los trabajadores en un ambiente de competitividad; por otro lado, se promueve la implementación del trabajo decente como una opción para diezmar la vulnerabilidad, el cual tiene cuatro objetivos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo.

La propuesta de un trabajo decente es un pequeño paso para reconocer que el neoliberalismo ha traído serias repercusiones sobre los trabajadores, sin embargo este aun esta bajo la influencia de este dogma, al promover un trabajo decente y productivo, imponiendo nuevamente la importancia económica.

BIBLIOGRAFIA

- BECK, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Editorial Paidós, España.
- BUXEDAS, M. (2002), "Exclusión social y mercado de trabajo", *Seminario organizado por la ANONG: Exclusión Social, territorio y empleo, Hacia una agenda Pública de las ONG's.*, Montevideo, Uruguay.
- CAMPOS, G. (2002), Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla, Tesis (Doctorado en Estudios Sociales), Universidad Autónoma de México, México DF.
- CANDIA, J. (1996), "Empleo precario y conflicto social ¿nuevas formas de organización popular?", *Nueva sociedad*, no. 142, pp. 55-64.
- CASTEL, R. (2004), "Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado", Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- DE LA GARZA, E. y Carlos S. (2003), *La situación del trabajo en México*, Plaza y Valdés, México DF.
- DE LA GARZA, E., "Los límites de la reestructuración productiva", *Revista Trabajo*, no. 4, 2007.
- GALIN, P. (1986), "Asalariados, precarización y condiciones de trabajo", *Nueva Sociedad*, no. 85, pp. 30-38.
- INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, México.
- LAGOS, R. (1994), "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", *revista de la CEPAL*, NO. 54.
- NEFFA, J. (2010), "La precariedad del trabajo. Informalidad, trabajo en negro y formas específicas (o atípicas) de empleo. Dimensiones teóricas y contrastación empírica", *En VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*.
- RUIZ, C. (2009), "México: Las dimensiones de la flexiguridad laboral", *CEPAL- Serie Macroeconomía del desarrollo*, no. 83.
- SALAS C. y Rojas G. (2008), "La precarización del empleo en México 1995-2004", *Revista Latinoamérica de Estudios del Trabajo*, no. 19, pp. 39-78.
- SANCHEZ, M. (1992), "Precarización del empleo y actores sociales. Estado, empresarios, sindicatos y trabajadores jóvenes en América Latina". *Nueva sociedad*, no. 117, pp. 120-130.
- SUTTON, Sara. "La exclusión social y el silencio discursivo". *Voces y contextos*, no. II, 2006.

**Prevención de conductas de riesgo en la sexualidad
de niños y adolescentes que trabajan**
MEE. Damaris Estrella Castillo
MC. Lucila Polanco Reyes
M en Psic. Lourdes Pinto Loría
Facultad de Medicina- UADY
CENTRO DE INVESTIGACIONES REGIONALES-Unidad Biomédicas
UADY

Introducción

Educación sexual es un término usado para describir la educación acerca de la sexualidad humana, el aparato reproductor femenino y masculino y la orientación sexual, las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos, el sexo seguro, la reproducción y, otros aspectos comunes a la misma (1).

En México, respecto a esta llamada “educación sexual” en el ámbito escolar se presenta una controversia que viene de épocas anteriores. Grupos altamente conservadores sostienen que el hogar es el único sitio en el que puede y debe impartirse esta educación. Por otra parte, otros grupos con mayor apertura consideran que la educación de la sexualidad es fundamental para diversos aspectos de la salud de los mexicanos, pues se convierte en una actitud preventiva de muy diversos problemas de salud, que van desde las enfermedades de transmisión sexual, las disfunciones sexuales y los problemas de pareja, hasta las violaciones, los abusos sexuales a infantes, y los aspectos nocivos de los estereotipos de género, entre otros. Sin embargo, la educación de la sexualidad impartida profesionalmente no interfiere con los valores familiares y fundamentalmente, propicia valores como el *respeto, la responsabilidad, el amor y la tolerancia* (2).

Cuando se trata de indagar acerca de los motivos que hay detrás de la oposición de ciertos sectores a este tipo de programas, nos encontramos con algunos de tipo religioso y otros de tipo valorativo. Hay quienes postulan que la información sobre materias relacionadas con la sexualidad fomenta el inicio precoz de la actividad sexual, creencia que ha sido refutada por la evidencia empírica. Existen aquellos que sostienen que esta es un área de exclusiva competencia de la familia y por lo tanto desconfían de intervenciones de otras instancias. Las encuestas efectuadas en nuestro medio revelan consistentemente que esto no ocurre, aun cuando los adolescentes mayoritariamente

declaran que "deberían ser" los padres quienes se encargaran de informarles al respecto.

Cualesquiera sean las opiniones en torno al tema, lo único que resulta meridianamente claro -producto de diversos estudios efectuados sobre la materia en el país- es la sorprendente y peligrosa ignorancia con la que se llega a la adolescencia sobre la materia (3-4).

Aunque la educación sexual se incluye de una u otra manera en muchas escuelas, existe controversia, sobre todo acerca de qué tanto y a qué edad los estudiantes deben de ser informados sobre el sexo seguro y los métodos anticonceptivos, también si se debería de incluir la educación moral sobre el tema (1).

Es importante hacer notar que, si hay algo que está cambiando en nuestro tiempo, es la sexualidad de los adultos y los niños. La represión que operaba sobre la genitalidad de los adultos, hoy se ha relajado y podríamos preguntarnos qué efectos ha producido esto en la sexualidad infantil.

Los padres atraviesan una crisis a partir de la caída de la jerarquía paterna. Para no censurar ni reprimir excesivamente, se preguntan cómo intervenir, qué regulaciones producir; pero muchas veces se asustan bastante y no hacen ni dicen nada.

Estamos viviendo en una sociedad en la que los ideales pasan por una sexualidad menos represiva, pero estando la institución educativa conducida aún por docentes formados con ideales más represivos; y además atravesados hoy por los fantasmas del riesgo de ser acusados por abuso sexual, temen realizar intervenciones inadecuadas y muchas veces no saben qué decir ni qué hacer (5-6).

Retomando las primeras teorías mencionadas en el documento, las mejores fuentes de educación sexual suelen ser los padres, los programas escolares o las campañas de salud pública. Los muchachos que no reciben información adecuada de estas fuentes frecuentemente llenan ese vacío con consejos inadecuados que oyen de sus amigos y de la televisión (1).

La escuela puede ser un lugar adecuado para informar y educar sexualmente a los alumnos, ya que permite acceder a un elevado número de jóvenes, antes de que inicien una conducta sexual de alto riesgo, que una vez establecida sería difícil de modificar.

Un riesgo muy grande es esperar a que otras personas alejadas del núcleo familiar

trasmitan información sexual a los jóvenes, pues en algunos casos se valen de la pornografía, con el riesgo de construir una sexualidad genitalizada y machista (7).

Sexualidad infantil

La sexualidad en un niño desde que es recién nacido, está muy vinculada a la relación con sus padres, su vivencia a través de los cuidados y las caricias de sus progenitores. A través de ellos se crean lazos afectivos que serán necesarios para el desarrollo social y sexual de estos niños (8). Es bien sabido que la sexualidad infantil es una de las puertas por la cual el niño desarrolla su personalidad y sus relaciones con la afectividad.

Los caminos que llevan al conocimiento de su propio cuerpo, de sus sensaciones, etc., no siempre son los más adecuados para ellos. Hoy día, las interferencias en este proceso de aprendizaje hacen que el niño esté, cada vez más temprano, expuesto a manifestaciones severas, y en muchos casos incomprensibles, de la sexualidad.

Ellos aprenden imitando lo que ven de sus padres, de la televisión, tras las puertas, de bailes y ropas eróticas de moda, etc. Las malas influencias conceden nociones equivocadas y perjudiciales al niño.

En conclusión, de una forma general lo único que puede evitar estas malas interferencias es la familia, son los adultos, los padres, que deben ejercer el papel de filtro de las informaciones. Es conveniente vigilar de muy cerca el entorno y las actividades del niño, para orientarle cuando se crea necesario. En la medida de lo posible, no se debe perder ninguna oportunidad para entablar conversación sobre sus dudas, intereses, etc (9).

Durante la niñez intermedia, si bien los padres y madres dejan de ejercer gran influencia sobre sus hijos, su figura sigue teniendo importancia, en la medida en que representan seguridad e incondicionalidad para los niños (10).

Los pares y la amistad que con ellos se desarrolla, comienzan a ser temas cada vez más importantes. De la misma manera, los valores fomentados en la escuela, el contenido de los cursos escolares y las metodologías de enseñanza ejercen cierta influencia sobre el niño (8).

En la pre adolescencia se alcanza la madurez biológica, psicológica y social, por

una parte aún no ha abandonado su parte de niño, pero experimenta a su vez sensaciones propias de adulto.

En la adolescencia en sí, la búsqueda de una identidad propia es la tarea central. Se crean conflictos e inseguridades. Los conflictos con los padres son numerosos, ya que suelen presionarle y empujarle a tomar decisiones según sus definiciones.

En este momento los jóvenes comienzan a establecer relaciones de pareja. Entonces, los padres deben establecer una serie de normas de forma consensuada con sus hijos. A partir de ahí los jóvenes pueden tomar sus propias decisiones siempre que respeten los valores y normas de los padres (11).

La persona joven rompe con la seguridad de lo infantil, corta con sus comportamientos y valores de la niñez y comienza a construirse un mundo nuevo y propio. Para lograr esto, el adolescente todavía necesita apoyo de la familia, la escuela y la sociedad, ya que la adolescencia sigue siendo una fase de aprendizaje.

Dejar la escuela antes del tiempo establecido significa el riesgo de continuar el aprendizaje predominantemente en las calles. Con esto, las capacidades y oportunidades de los adolescentes se ven recortadas de manera drástica, y sus riesgos de salud aumentan (12).

La sexualidad en la adolescencia tiene como base la curiosidad por experimentar todo lo relacionado con el amor y el sexo. Esta etapa les hace sentir a los jóvenes que nada malo les puede suceder, que tienen el control sobre sus actos y manejarán cualquier situación que se les presente (13).

La mayor parte de los adolescentes que han tenido en sus inicios alguna experiencia homosexual no se ven como tales, sin embargo, cuando les inquieta la idea de ser homosexuales reaccionan de muy diversas formas. Los hay que sienten culpa, los que evitan toda relación con individuos del mismo sexo y a la vez tratan de reforzar su identidad heterosexual saliendo con chicas y entregándose a contactos amorosos heterosexuales. Otros optan por evitar todo tipo de situaciones sexuales. (14).

Muchos jóvenes empiezan a tener relaciones sexuales sin haber recibido información exacta acerca de la salud de la reproducción. Esta falta de información puede hacerles correr el riesgo de embarazos no planificados y de enfermedades de transmisión sexual (ETS). La educación relativa a la salud sexual puede ser un medio

para ayudar a los jóvenes a prevenir esos problemas y mejorar su futura salud de la reproducción (15-16).

El trabajo infantil y en la adolescencia

El trabajo infantil forma parte de un proceso social que se desarrolla de manera cotidiana, sin embargo, en muchos casos, por las condiciones en las que es realizado, constituye una actividad peligrosa para el desarrollo físico y mental de los niños.

Para los niños, el trabajo sería percibido como una actividad adulta y, si bien aceptan trabajar, de alguna manera tienen la esperanza de que esta situación cambie. “Los menores no viven su condición de niño como algo propio, sino como algo deseado, imaginado”. Existiría en los niños trabajadores un conflicto de identidad, pues por un lado se consideran niños, pero por otro señalan que no pueden serlo; así, se considera que “el trabajo se asume como pérdida de identidad” (18-10)

Además de interrumpir el desarrollo integral del niño, el trabajo infantil conlleva infinidad de peligros para la salud y la integridad física de los pequeños que participan en él (19).

Sexualidad infantil saludable

Se entiende por sexualidad infantil saludable o “normal” todas aquellas manifestaciones que ha descubierto el menor por sí mismo, los juegos consentidos con otros menores de similar edad, las imitaciones de conductas que pueden observarse socialmente, así como las preguntas de contenido sexual. No obstante, no toda forma, lugar y frecuencia de expresiones de su sexualidad puede ser considerada normal: algunos juegos sexuales entre iguales pueden haber sido aprendidos en una relación abusiva, los menores pueden imitar conductas sexuales inadecuadas que han observado en los medios de comunicación, su curiosidad sexual puede llegar a ser obsesiva, etc. (20).

Alicia Vargas, en un artículo menciona los riesgos a los que están expuestos los niños, niñas y adolescentes, trabajadores, que en su caso comentado de los indígenas, además son migrantes.

Explicó que en las comunidades indígenas, el trabajo de los menores de 18 años,

es una forma de aprendizaje que, a decir de los padres de familia, les ayuda a ser responsables y desarrollar su autonomía, además de que contribuyen con los gastos para la supervivencia familiar.

El problema, dijo, es que los niños que trabajan en las calles son más vulnerables a vivir problemas como la violencia, la drogadicción y la explotación sexual.

En el país, según estimaciones del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), 16 mil niños, niñas y adolescentes mexicanos, son explotados sexualmente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también reconoce que los niños trabajadores son más susceptibles a ser víctimas de explotación sexual comercial infantil.

La Subsecretaria de inserción laboral de esta dependencia, Patricia Espinosa, señaló: “los niños que son orillados y expulsados por sus familias para trabajar en las calles están a un paso de ser víctimas propicias de la explotación sexual”.

Por ello, aseguró que el gobierno federal se propuso en este sexenio reducir la tasa de trabajo en los niños menores de 14 años, garantizar que no sean objeto de explotación y otros delitos como el abuso sexual, vigilar que quienes tienen permiso legal para trabajar -de los 14 a los 18 años-, lo hagan en condiciones dignas y sin riesgos y asegurar que asistan a la escuela (21 -22).

Las cuestiones de género

En cuanto a la situación de las niñas, su inserción laboral tiende a ser subestimada ya que las que están a cargo de las tareas domésticas, no son consideradas como trabajadoras ni están remuneradas, lo que dificulta su relevamiento (23).

Begoña Leyra, del Instituto Complutense de Estudios Internacionales, en una investigación realizada entre el 2002 y el 2003 sobre Trabajo infantil femenino “Las niñas en las calles de la ciudad de México”, documentó algunos casos de acoso contra niñas que trabajan en el mercado de La Merced, la Central de Abasto y en el tianguis de Tepito de la colonia Morelos.

Una niña de 12 años, comerciante de la Central de Abasto, relató: “Un señor dice que quiere que me case con él, pero yo digo que cómo me voy a casar si tengo 12 años, más, aparte, cómo se va a ver una niña casada con un señor” (24).

Por otro lado no hay que dejar de observar que la mayor parte del trabajo para la familia dentro del hogar lo realizan las niñas. Por esta razón el informe dedica especial atención al trabajo de las niñas en todo el mundo. Muchos de los peligros que deben afrontar los niños trabajadores afectan también a las niñas. Sin embargo, éstas tienen problemas adicionales propios: desde el acoso sexual de los empleadores a la exclusión de la educación. Según datos de la OIT, del total aproximado de niños de 10 a 14 años que trabajan en el mundo en desarrollo, el 56% son varones.

Sin embargo, si pudiéramos calcular el número de niñas que desempeñan trabajos no registrados, como las labores domésticas, o tareas dentro del hogar para permitir que otros familiares puedan tener un empleo remunerado, las cifras mostrarían una mayor proporción de niñas que de niños trabajadores. Además, las niñas trabajan un promedio de más horas que los niños, al sostener una doble carga laboral constituida por el trabajo fuera del hogar y los deberes domésticos cuando vuelven a casa.

Los niños que realizan trabajos domésticos son seguramente los más vulnerables y explotados de todos los niños, así como los más difíciles de proteger. A menudo están mal pagados o no lo están en absoluto; sus condiciones de trabajo están con frecuencia a merced de los empleadores y no tienen en cuenta sus derechos legales; se ven privados de la escolarización, del juego (que es primordial para el desarrollo psicosexual) y de la actividad social, y del apoyo afectivo de la familia y los amigos. Además, dicho una vez más, están expuestos al abuso físico y sexual.

El daño físico y psicológico infringido por la explotación sexual con fines comerciales la convierte en una de las modalidades más nocivas de trabajo infantil. Los niños envueltos en las redes de la prostitución deben afrontar diariamente graves riesgos para su salud, entre ellos las enfermedades respiratorias, el VIH, las enfermedades de transmisión sexual, los embarazos no deseados y la adicción a los estupefacientes (25).

Los adolescentes que trabajan

En cuanto a los adolescentes que trabajan, existen diferentes aristas y puntos de vista como pueden ser los del grupo de varones de un estudio que coincide en que ingresar a trabajar les resulta benéfico y positivo y muchos jóvenes que trabajan se

sienten satisfechos por ello ya que les ayuda a madurar.

Para ellos lo más importante de trabajar se relaciona con la capacidad económica a la que tienen acceso, sin la que no podrían tener bienes, diversiones y metas en general, dado que sus padres no pueden ofrecérselos. El dinero les posibilita relacionarse con otras personas con costumbres, ideas y comportamientos diferentes y desconocidos algunos, resultando esto muy atractivo, con lo que se posibilita el intentar repetir esas conductas.

Las mujeres adolescentes, por su parte, indican que han experimentado cambios positivos al integrarse a laborar, en específico con relación al contacto con las personas, obtener madurez, crecer, ser más independiente en el sentido económico y de toma de decisiones, a estructurar su personalidad, al acercamiento con la madre, y a fijar metas.

Dentro de lo negativo que les ha deparado el trabajar mencionan el tener que asumir responsabilidades, rozarse con personas con "pensamiento, vida y personalidad diferente a la propia", recibir órdenes, humillaciones, maltrato físico y moral. Sin embargo, apuntan que tal situación les ha desarrollado su capacidad de discernir sobre lo que les conviene y lo que no, "a ser dura" y a madurar.

En cuanto a los noviazgos, estos son parte de la cotidianidad de la población adolescente, aunque para la mitad del grupo no es conveniente un tipo de relación así en el trabajo, porque podría "ser problemático y aburrido", dicen: "Uno no puede voltear a ver a otra joven porque le van con el cuento a la novia y ya se hace un pleito". "Además, es aburrido verse todos los días en el trabajo y luego ir a la visita". La otra mitad del grupo considera que "no representa ningún problema", y más bien piensan que verse todos los días es algo agradable (15-16).

Aun cuando el trabajo puede resultar algo positivo en sus vidas, muchas veces aleja a los adolescentes de la escuela.

Hay muchas razones por las que los adolescentes dejan de estudiar, entre ellas la baja calidad de la educación, especialmente en las escuelas públicas; la discriminación que muchos jóvenes enfrentan, la falta de oportunidades y de oferta educativa, y algo muy común: la necesidad de trabajar. Casi tres millones aproximadamente, uno de cada tres varones y una de cada ocho mujeres de este grupo de edad, trabajan. Su bajo nivel de educación en muchos casos los obliga a aceptar trabajos mal pagados, peligrosos o

en condiciones de explotación.

La explotación se torna aún más violenta cuando se trata de la explotación sexual comercial. Se estima que en México 16,000 adolescentes, en su gran mayoría niñas, son víctimas de este delito (12).

En varios países se han realizado investigaciones con la finalidad de conocer qué factores contribuyen a que los adolescentes inicien tempranamente su actividad sexual, entre los cuales destacan básicamente los factores individuales, familiares y sociales.

Por lo que respecta a las variables familiares, el control y la supervisión de los padres es un aspecto del ambiente familiar que se relaciona con la sexualidad de los adolescentes. Así, algunos estudios señalan que los adolescentes que gozan de la oportunidad de vivir con sus dos padres biológicos, presentan una menor probabilidad de iniciarse sexualmente de manera temprana que aquellos que viven en familias de un solo padre (26-27).

Otros autores (28) señalan que cuando las reglas son extremas (pocas o demasiadas) existe mayor probabilidad para tener relaciones sexuales precoces. Es decir, cuando los padres monitorean a sus hijos, retrasan el inicio de relaciones sexuales (29), lo cual es más difícil cuando el joven ya trabaja fuera del hogar.

En lo que respecta a investigaciones que relacionan a los adolescentes que trabajan con los que aún no lo hacen, se ha encontrado que la actividad sexual es mucho mayor entre los que ya trabajan y que la han iniciado entre los 15 y los 17 años, que entre los que no lo hacen (30).

La edad de inicio de relaciones sexuales en hombres y mujeres va íntimamente relacionada con el nivel educativo. Mientras más se elevan los años de estudio, mas se aleja la edad de inicio de vida sexual. En Colombia, República Dominicana, Guatemala y México, se observó que las mujeres que recibieron diez años o más de escolaridad tenían cuatro veces menos probabilidades de iniciar su actividad sexual antes de cumplir los 20 años que aquellas que recibieron sólo cuatro años de escolaridad. De esta manera, en el caso de los adolescentes que dejan la escuela por trabajo, es notorio observar que el inicio de vida sexual es temprano comparado con los que tienen oportunidad y aspiraciones de continuar en la escuela (31).

El modelo de las habilidades para la vida

La educación en Habilidades para la Vida es una iniciativa internacional propuesta originalmente por la Organización Mundial de la Salud en 1993, y que se fundamenta en la enseñanza y aprendizaje de diez destrezas psicosociales que pueden aplicarse al manejo de situaciones personales, la interacción con las demás personas y la transformación de los entornos para que éstos sean propicios a la salud, el bienestar y la calidad de vida. Dichas habilidades son: autoconocimiento, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, empatía, toma de decisiones, pensamiento crítico, manejo de tensiones y estrés, solución de problemas y conflictos, y manejo de emociones y sentimientos.

Considerando lo que implica cada una de estas habilidades, se dice que una persona es hábil socialmente cuando muestra o demuestra que –entre otras cosas– le resulta fácil relacionarse con los demás, sabe hacer amigos, afronta sin especial dificultad las relaciones y conflictos que surgen, conversa con fluidez y sin tropiezos, expresa sus puntos de vista y desacuerdos sin que los demás se sientan atacados, sabe llegar a acuerdos, se atreve a mantener opciones diferentes a las de su grupo de pares, se valora positivamente y respeta las opciones diferentes a las suyas.

Las habilidades para la vida, como todos nuestros comportamientos complejos, son el resultado del aprendizaje a lo largo de la interacción continua del individuo con su entorno. La competencia o incompetencia social no es algo con lo que se nace, sino algo que se adquiere y que se puede modificar. Sin embargo, la educación en habilidades para la vida no se basa en la enseñanza de “recetas” o prescripciones de comportamiento sino en la adquisición de herramientas específicas que faciliten a las personas un comportamiento positivo y saludable (en el sentido holístico de salud) consigo mismas, con sus pares y con el entorno en general. Más específicamente, las habilidades para la vida permiten una expresión saludable de la sexualidad, la prevención de ETS y toma de decisiones en materia de sexualidad.

Por otro lado, si bien las habilidades para la vida no equivalen a los valores (por ejemplo, solidaridad, honestidad) ni a las cualidades (por ejemplo, autoestima) de las personas, existe una relación estrecha entre la educación en habilidades para la vida y la adquisición y expresión de ciertas cualidades y valores. Si las habilidades se

desarrollan positivamente permitirán poner en acción y fortalecer el conocimiento, las cualidades y los valores de cada uno. Son destrezas psicosociales que, al combinarse con valores, aportan formas sanas a través de las cuales las personas pueden dirigirse y mirarse a sí mismas y a los demás.

Teniendo como base lo anteriormente planteado, se planteo la elaboración de un diagnóstico para lo cual se aplicó un cuestionario de 246 preguntas, dirigido a niños y adolescentes que realizan actividades de trabajo en diferentes ámbitos del municipio de Mérida.

De esta forma, con el objetivo de contar con información más precisa en torno a las características principales de las actividades que desarrollan los niños, niñas y adolescentes que trabajan en el municipio de Mérida se incluyeron algunas preguntas acerca de la dimensión de la sexualidad.

Resultados

Identificación de los participantes

La muestra investigada corresponde a un total de 195 niños y adolescentes. Con base a los datos colectados, los 195 niños y jóvenes participantes tienen entre 7 y 17 años de edad (ver detalles en la tabla 1), de los cuales 115 (58%) son mujeres y 80 (42%) son hombres, los cuales fueron entrevistados en diversos lugares de trabajo, entre los que destacan centros comerciales, supermercados, mercados y calle. De las diferentes religiones mencionadas destacaron la católica, evangélica, mormona y otros refirieron no poseer religión o ser ateos. De los cuales 192 refirieron ser solteros y 3 respondieron vivir en concubinato

La mayoría de los entrevistados para la muestra fueron mujeres que trabajan. De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (2005) el género es un factor importante en las actitudes que los padres toman respecto a que sus hijos comiencen a trabajar. Se espera que en aquellas culturas que fomentan que la preparación de las niñas debe enfocarse hacia el matrimonio, sea donde ellas tengan mayores probabilidades de mejor educación. En las culturas donde se excluye a las niñas de cualquier tipo de formación educativa, debido a que no se les considera rentables, se explican las tasas más bajas de inscripción de niñas en la escuela primaria que de niños.

Cuadro 1 Edad de los participantes

Edad	Frecuencia
7	1
11	7
12	14
13	14
14	28
15	48
16	26
17	57
Total	195

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son cerca de 50 países los que han ratificado la Convención 138 sobre edades mínimas para trabajar, donde se ha establecido que 15 años es la edad mínima aceptable en países industrializados y 14 años en los demás países, y permite que los niños hagan trabajos suaves a los 13 años en países industrializados y a los 12 en países más pobres, asimismo prohíbe aquel trabajo que pueda amenazar la salud, la seguridad o la moral para niños menores de 18 años. En este caso la mayoría de los jóvenes trabajadores poseen entre 15 y 17 años de edad.

Cuadro 2.- Grado escolar

Grado escolar	F	%
Primaria incompleta	13	6.7
Primaria completo	22	11.3
Secundaria (cursando)	66	33.8
Secundaria incompleta	10	5.1
Secundaria completa	37	19
Preparatoria (cursando)	41	21
Preparatoria incompleta	4	2.1
Preparatoria completa	2	1
Total	195	100

El niño o adolescente entrevistado refirió que generalmente trabaja para complementar el ingreso familiar, lo que le permite ir a la escuela y tener espacios de recreación.

De acuerdo a la tabla anterior se deduce que 31% del total de la muestra ha concluido por lo menos estudios de primaria y que un 7% carece de estudios de primaria concluidos, es decir, que no ha continuado estudiando en el nivel escolar básico, como secundaria o preparatoria (cuadro 2).

De la población mundial las niñas constituyen el 60% de los niños de todo el mundo que no asisten a la escuela primaria (OIT). El costo de la educación se considera también como un factor para no cursar la primaria, ya que debido a la falta de ingresos económicos, aun cuando la educación sea gratuita hay que incurrir en gastos para materiales imprescindibles y de transporte y resulta un gasto considerable cuando las familias tienen más de un hijo.

Cuadro 3.- Promedio de horas de trabajo a la semana

Horas semana	F	%
5-13	4	2.1
14-22	11	5.6
23- 31	74	38
32-40	17	8.8
41-49	29	14.9
50-58	4	2
59-67	25	12.8
68-76	12	6.1
77-85	19	9.7
Total	195	100

El cuadro 3 resalta la situación de laborar en promedio alrededor de 23 a 31 horas a la semana

Cuadro 4 Repercusiones negativas en la escuela en los niños que trabajan

Problemas en la escuela	Frecuencia
Sí	7
No	154
No estudia	33
Total	195

Cuadro 5. Principales repercusiones en la escuela en los niños que trabajan

Repercusión	Frecuencia
Llega tarde y le ponen falta	2
No podía hacer su tarea	3
No compagina los horarios	2
No tiene problema alguno	189
Total	195

Según los encuestados, 182 son niños y jóvenes trabajadores que se encuentran laborando principalmente como empleados (166), trabajan por su cuenta (10) o son empleados de algún familiar (9). Por otra parte 144 no realizan ninguna otra actividad, pero 22 se dedican a vender productos, 20 ayudan en el negocio familiar, 3 trabajan en el campo y 6 realizan otras actividades. En las tablas 6 y 7 se representa la información

Cuadro 6. Principal ocupación al momento de la entrevista

Situación	Frecuencia
Trabaja	182
Tenía trabajo pero no asistió	1
Buscando trabajo	2
Estudiante	8
Trabaja en los quehaceres del hogar	1
Otra	1
Total	195

Cuadro 7. Estatus en el empleo actual

En el trabajo es	Frecuencia
Empleado	166
Obrero	5
Peón	1
Empleado sin pago en la familia	9
Buscando trabajo	4
Total	195

De acuerdo con la OIT los gobiernos son a menudo cómplices directos o indirectos del origen del trabajo infantil, ya que, si los trabajadores adultos perciben salarios insuficientes para mantener a su familia (el mismo salario mínimo legal, en la mayor parte de los países garantiza un poder adquisitivo ínfimo), los miembros menores de edad en la familia se ven en la necesidad de apoyarlos económicamente. Un ejemplo de lo anterior son los ciento ochenta millones de campesinos que no tienen tierras y mantienen a sus familias levantándose por la mañana, sin saber cómo hacer que el dinero que perciben tras largas jornadas de trabajo rinda para la comida del día y pagar otras necesidades básicas. Aún cuando algunos gobiernos del tercer mundo mantienen que el trabajo de los niños es una enfermedad infantil de los países pobres, llegan a creer, falsamente, que los países occidentales han llegado a ser ricos gracias debido a la explotación de los niños, cuando la realidad es completamente contraria.

Cuadro 8. Actividades adicionales al empleo fuera del hogar

Actividad	Frecuencia
Ayuda en un negocio familiar	20
Vende algún producto	22
Trabaja en el campo	3
No realiza ninguna actividad	144
Otro	6
Total	195

Cuadro 9. Labores que desempeña en el trabajo

Labores	Frecuencia
Servir a la gente	3
Vender	102
Empacador	70
Limpiar	8
Ayudante	6
Cocinar	6
Total	195

De acuerdo con un estudio realizado por UNICEF en 1999, los lugares donde los niños trabajan son parques, jardines, plazas, monumentos, mercados públicos, centros comerciales, panteones, basureros, estaciones de camiones y estaciones de otro tipo de transportes. Asimismo, en el servicio doméstico, talleres mecánicos, fábricas de ladrillos, tortillerías, pequeños establecimientos y pequeñas maquiladoras en las afueras de las ciudades.

Mosquera (s/f) encontró que a menudo a los niños se les encargan tareas monótonas y repetitivas que pueden ser muy nocivas para su desarrollo, las cuales realizan durante largas jornadas. Cuando el esfuerzo requerido por los trabajos realizados por niños excede la capacidad física trae como consecuencia, dolores musculares y lesiones en la columna vertebral, especialmente en el caso de la ocupación de cargadores. Los riesgos para la salud se incrementan cuando los niños deben realizar trabajos como manipular sustancias o utilizar herramientas que implican riesgos de accidentes o enfermedades, y se encuentran desprovistos de protección.

Cuadro 10.- Frecuencia de niños y adolescentes con vida sexual activa

Respuesta	F	%
No	150	76.9
Si	45	23.1
Total	195	100

Cuadro 11. Edad y género por actividad sexual

Género		Actividad sexual		Total
Masculino	Edad	No	Si	
	11	2	2	4
	12	3	2	5
	13	8	3	11
	14	15	1	16
	15	14	3	17
	16	9	3	12
	17	8	7	15
Total		59	21	80
Femenino	7	1	0	1
	11	2	1	3
	12	8	1	9
	13	4	3	7
	14	10	2	12
	15	26	5	31
	16	12	2	14
	17	27	9	37
20	1	1	1	
Total		91	24	115

En general, los resultados encontrados muestran que el género que respondió de manera afirmativa es el femenino, como se puede observar en el cuadro 10

Los niños y adolescentes tienen un inicio temprano de su vida sexual pues varones de 11 años respondieron afirmativamente a la pregunta de ¿tienes relaciones sexuales?

A medida que crecen es mayor el porcentaje en el ejercicio de su sexualidad (16, 17 años).

En el caso del género femenino, es más frecuente entre los 15 y 17 años mientras que en el masculino es más temprano, entre los 13 y 17 años.

DISCUSION

El presente estudio de investigación no abundó en cuanto a la situación reproductiva de los niños y jóvenes, de manera que no contamos con cifras que avalen antecedentes relacionados con infecciones de transmisión sexual, embarazos o abortos presentes. Sin embargo muestra plenamente la situación de riesgo en la que se encuentran muchos de ellos ya que han iniciado relaciones sexuales a edades muy tempranas como son los 12 años, lo cual los expone francamente a contraer cualquiera de las situaciones antes mencionadas y que los coloca asimismo en situación de riesgo reproductivo, abuso sexual o incluso de mortalidad potencial por infecciones como el VIH, Hepatitis B o Citomegalovirus.

Resulta también obvia una falta de comunicación en materia de sexualidad informal en el hogar o formal desde el ámbito escolar, toda vez que algunos niños únicamente han respondido al impulso sexual erótico (aumentado en el momento de la pubertad) iniciando relaciones sexuales sin restricción alguna de sus actos, motivada por el conocimiento de las repercusiones o beneficios del mismo.

En conclusión, podemos poner a debate los efectos benéficos que tiene el hecho de trabajar en la adolescencia cuando los relacionamos con la capacidad de adquirir madurez, responsabilidad y crecimiento personal. Sin embargo, como se dijo en párrafos anteriores, el desconocimiento de las habilidades para la vida, el apoyo y consejería escolar y familiar son muy importantes para el adolescente a niveles psicológico y social, y al verse privado de ambos por la necesidad de abandonar la

escuela e insertarse en funciones laborales fuera del hogar, esta ausencia representa un estado de riesgo potencial en la salud reproductiva del niño o el adolescente que trabaja.

Los niños y adolescentes tienen como parte de su historia, el ejercicio de su sexualidad, la manera de ser hombre o mujer, se ha convertido en un elemento inherente a este periodo de vida, no se puede negar.

Caracteriza a los niños y adolescentes el tener todas las puertas abiertas en este proceso de construirse como adultos. Por lo tanto es prioritario educar de tal manera que vayan cerrando las puertas que deban cerrar y dejando abiertas aquellas que cada uno de ellos deban dejar así según su historia personal.

Muy probablemente el equilibrio entre los límites y la capacidad de decisión que deben enmarcarse entre los objetivos de la educación sexual en estas etapas de la vida se encuentre en el modelo de habilidades para la vida.

La falta de asertividad (habilidad para la vida) y en las relaciones sociales, conocerse poco como persona, no saber manejar las emociones y sentimientos, tener poca capacidad para pensar crítica o no saber tomar decisiones, son algunas de las características personales que puede favorecer que niños y adolescentes realicen comportamientos sexuales de riesgo.

Ya que como se ha apuntado de manera amplia en párrafos anteriores, el hecho de que miles de niños trabajen responde las más de las veces a las necesidades de una familia de escasos recursos, y a lo valioso que resulta para algunos de ellos el hecho de madurar más fácilmente al contribuir de esta manera para con la familia, es menester de nosotros como población, hallar la manera práctica de crear espacios para este tipo de información, para estos niños y jóvenes que tienen la necesidad de separarse de las aulas para trabajar o de verse privados de la oportunidad de acceder a las mismas para su desarrollo académico.

La educación sexual no tiene que ser de ninguna forma privativa de un curso académico formal, la educación en sexualidad debe comenzar en el hogar y de verse limitada, buscar la estrategia de acceder a un grupo profesional si fuera necesario. El hecho es, que todo niño o joven con necesidades de un empleo externo al hogar debe contar con las herramientas sexuales que le permitan evitar situaciones de riesgo para

su salud en general.

Referencias

- 1.- Gervilla Castillo, E. (2000), Un modelo axiológico de educación integral, en Revista Española de Pedagogía, n-215,58, pp. 39-57
- 2.- Álvarez-Gayou JL. La educación profesional de la sexualidad, una necesidad impostergable en México.DIF/UNICEF. Disponible en: www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu
- 3.- Fernández L, Bustos L, González L, Palma D, Villagran J, Muñoz S. Creencias, actitudes y conocimientos en educación sexual. *Rev Med Chile* 2000; 128: 574-83.
4. Hamel P. Embarazo en adolescentes y salud mental. En Montenegro H y Guajardo H (eds.) *Psiquiatría del Niño y del Adolescente*. Mediterráneo, 2000.
- 5.- Elina Aguirre, Miguel Burkart Nöe, Adriana Fernández, Adrián Gaspari y Carolina Haftel "La sexualidad y los niños. Ensayando intervenciones", Editorial, Buenos Aires 2008.
- 6- Seminario de Silvia Bleichmar "La sexualidad infantil: de Hans a Jhon/Joan". Hospital de Niños, Buenos Aires 1999. Disponible en: <http://www.topia.com.ar/articulos/%C2%BFjuegos-sexuales-conductas-abusivas-o-pr%C3%A1cticas-sexuales-entre-ni%C3%B1os>
- 7.- Valverde E. Relaciones sexuales en adolescentes. Nacion.com.Opinion. Disponible en http://www.nacion.com/In_ee/2008/octubre/07/opinion1728751.html
- 8.- Sureda García I. Autoconcepto y adolescencia. Una línea de intervención psicoeducativa. 1998. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/EducacioCultura/article/viewFile/75800/96304>
- 9.- El niño es un ser sexuado, en relación consigo mismo y con los demás. Disponible en: <http://www.guiainfantil.com/educacion/sexualidad/sexualidad.htm>
- 10.- Ortiz, M. J. "El desarrollo emocional" en López, F., Extebarría, I., Fuentes, M., Ortiz, M. "Desarrollo Afectivo y Social". Editorial Psicología Pirámide. Madrid, 2001.
- 11.-Wikipedia.Educaciónsexual. http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_sexual
- 12.- La adolescencia. UNICEF. México. Disponible en: http://www.unicef.org/mexico/spanish/ninos_6879.htm
- 13.- La sexualidad en la adolescencia. Disponible en

<http://www.infosexual.net/index.php/2009/02/22/la-sexualidad-en-la-adolescencia/>

14.- Fuentes N. Sexualidad en el adolescente. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos10/sex/sex.shtml>

15.- La educación retrasa el inicio de la vida sexual. Network en español, 1997, Vol. 17, No. 3

16.- Herrera Hernández R. Conocimientos sobre sexualidad humana en jóvenes, de 18 a 20 años de edad, de ambos sexos, que trabajan. Un estudio desde la perspectiva de los procesos de socialización. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ays/2n2/1072.htm>

17.- Prieto L I. Sexualidad Infantil. México, Editorial Ducere, 1998.

18.- Vargas Soto V, Colque Urdanivia F. Características psicológicas de niños y niñas que trabajan en dos centros mineros artesanales de Perú. Agosto 2003. Disponible en:

www.redlamyc.info/.../Caracteristicas%20Psicologicas%20de%20Ninos%20y%20Ninias

...

19.- Niños trabajadores. Prensa libre.com. Accesado en febrero 2010. Disponible en: <http://www.prensalibre.com/pl/2005/enero/23/106111.html>

20.- F. López, E. González / Sexología Integral 2007; 4(1): 21-29.

21.- Niños trabajadores susceptibles de explotación sexual http://www.vanguardia.com.mx/diario/noticia/politica/nacional/ninos_trabajadores_susceptibles_de_explotacion_sexual/297360

22.- Niños que trabajan en redes sexuales. Nacional/Comunidad. El Universal. Miércoles 4 de febrero de 2009. Disponible en: <http://www.elmanana.com.mx/notas.asp?id=102664>.

23.- Niños de la Calle. Publicación electrónica. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos10/calle/calle.shtml>

24.- Niños que trabajan en redes sexuales. Nacional/Comunidad. El Universal). Miércoles 4 de febrero de 2009. Disponible en: <http://www.elmanana.com.mx/notas.asp?id=102664>

25.- El estado mundial de la infancia. Modalidades del trabajo infantil. Informe 1997. <http://www.unicef.org/spanish/sowc97sp/reportsp/spsshapes.htm> Revisado en diciembre

2009.

26.- Huerta-Franco,Díaz de León y Malacara. Knowledge and attitudes toward sexuality in adolescents and their association with the family and other factors. *Adolescence* 1996;31:121.

27.- Upchurch,DM,Aneshensel CF,Sucoff CA y Levy-Storms. L. Neighborhood and family contexts of adolescent sexual activity. *Journal of Marriage and Family* 1999;61:920-933.

28.- Caffery TE, A study on the effects of family functioning on attachment security in college students. *Dissertation Abstracts International:Section B:The sciences and engineering* 2000;60(10B).

29.- Longmore MA, Manning WD y Giordano PC. Preadolescent parenting strategies and teens' dating sexual initiation: A longitudinal analysis. *Journal of Marriage and Family* 2001;63:322-335.

30.- Andrade PA, Betancourt OD. Factores familiares asociados a la conducta sexual en adolescentes. *Revista colombiana de Psicología* 2006;numero 015:91-101.

31.- Perfil de salud sexual y reproductiva de los y las adolescentes y jóvenes de América Latina y el Caribe: Revisión bibliográfica, 1988-1998. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud División de Promoción y Protección de la Salud. Programa de Familia y Población, Salud y Desarrollo de Adolescentes y Jóvenes. Serie OPS/FNUAP No. 1 Disponible en: <http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Perfilweb.pdf>

Productividad, trabajo y daños en la salud física y mental de personal académico universitario

Dra. Susana Martínez Alcántara
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco
smartin@correo.xoc.uam.mx
Dr. Ignacio Méndez Ramírez
Universidad Nacional Autónoma de México
Mtro. Chiharu Murata
Instituto Nacional de Pediatría

Introducción

Este trabajo es resultado de una investigación realizada en la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco (Martínez, S. 2008-2012) la cual tiene como objetivo general, analizar la asociación entre algunas actividades que tienen que ser cubiertas para participar en un programa de becas y estímulos y las consecuencias derivadas de dicha participación sobre el trabajo académico, sobre la vida de relación y sobre la salud física y mental de académicos universitarios.

Se analizan con cierto nivel de detalle algunas de las principales exigencias laborales, tales como la prolongación de la jornada de trabajo en días de descanso para concluir el cúmulo de tareas que forman parte del trabajo cotidiano. Se exploran también algunas consecuencias de la participación en este programa de becas y estímulos. Las consecuencias pueden perfilarse de manera negativa o positiva y tener una asociación estrecha con los daños a la salud explorados. Específicamente, los trastornos en la salud estudiados en esta investigación fueron: el estrés, la fatiga, la fatiga neurovisual, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, los trastornos músculo-esqueléticos, la lumbalgia, los trastornos psicósomáticos (cefalea, migraña, digestivos, cardiocirculatorios) y la disfonía. Se seleccionaron estos trastornos para su estudio ya que pueden guardar correspondencia con las condiciones en que se desarrolla el trabajo académico.

Los resultados de esta investigación, cobran relevancia en estos momentos en que las autoridades universitarias han presentado a la comunidad una iniciativa de reforma a la carrera académica (mayo de 2010) que alcanza todo el quehacer cotidiano y particularmente a las formas de remuneración vía las becas y estímulos,

cuyos nuevos requerimientos delineados en la propuesta para el otorgamiento de dichas becas, no son claros ni precisos y sí tienden hacia criterios cualitativos que puedan manejarse discrecionalmente. Además en días recientes (mediados de abril, 2011) se ha modificado la forma de pagar dichos recursos sin que haya habido ninguna justificación ni claridad de lo que motivó dicha decisión por parte del rector general. La indefinición de esta situación, así como varios de los componentes contenidos en la nueva propuesta, puede llevar a incrementar parte de la problemática identificada en este estudio.

El contexto

El sector de los servicios, particularmente las instituciones de educación superior, han venido adecuándose a los nuevos requerimientos que las sociedades globalizadas plantean. Uno de estos requerimientos es el incremento de la productividad, bajo la lógica de hacer más con menos recursos. Los recursos financieros generalmente “no alcanzan” y se desarrollan formas novedosas de estimular la productividad con recursos limitados. En este sector la productividad adquiere características específicas dependiendo del tipo de trabajo que se trate: más horas de clase, mayor número de artículos, de libros, de capítulos de libro, de conferencias, de alumnos formados, de participación en la gestión universitaria, etc.

Esta dinámica de trabajo guarda relación estrecha con las políticas educativas impulsadas por el estado mexicano desde hace dos décadas, quien ha asignado recursos diferenciales a las instituciones de educación superior, tomando en consideración una serie de parámetros que tienen que cubrir para hacerse acreedoras de los mismos. La obtención de estos recursos atraviesa por demostrar a través de la evaluación, el cumplimiento de diversos criterios de calidad pero sobre todo de productividad de la planta docente.

En este contexto, la impartición de docencia para la formación de recursos humanos que den solución a los grandes problemas que la sociedad demanda, el desarrollo de investigación (básica, aplicada, humanística, social, etc.), la publicación y difusión de los resultados, el servicio a diversas comunidades de la sociedad civil y empresarial, etcétera, son condiciones que tienen que ser cubiertas para acceder a tales recursos. Este conjunto de tareas sin lugar a dudas implica una

serie de requerimientos hacia los académicos, que tienen que ser satisfechos para el adecuado desempeño del trabajo. De ahí la necesidad de actualización y formación permanente de los docentes en sus diversos campos de trabajo mediante especialidades, maestrías y doctorados. Sin embargo, esta situación ha implicado el incremento en las cargas de trabajo y consecuentemente la dedicación de tiempo que va más allá de lo considerado en la jornada oficial, para concluir las actividades laborales.

Particularmente en la universidad de referencia se concursa por un programa que contiene diversas becas y estímulos. La participación en este programa implica la asunción de múltiples tareas, que han venido socavando el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto la salud. Ha sido documentado por diversos organismos que las demandas laborales excesivas se asocian con la presencia del estrés y éste se encuentra en la base de diversos trastornos. Así, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010) lo identifica ya como el segundo problema de salud más común en el trabajo, el cual afecta al 22% de los trabajadores de la Unión Europea (UE). De acuerdo con Sapir (2002) el estrés es responsable de jubilaciones prematuras o anticipadas y de pensiones por incapacidad, así como de una erogación entre el 3 y el 4% del PIB en la Unión Europea. En Latinoamérica hay también evidencias empíricas que lo perfilan como un problema creciente. En estudios de caso realizados con profesores peruanos (Cuenca y O'hara, 2006), fue posible identificar una prevalencia de 36.6% de estrés, cifra más elevada que la reportada por la Agencia Europea previamente referida. El mismo estudio peruano refiere una prevalencia del 35.5% de ansiedad o angustia en esta población. Por su parte Mearns y Cain, (2003) y Kinman (2001) identifican a la docencia como una ocupación altamente estresante.

La prolongación del tiempo de trabajo y la intensificación del ritmo laboral son condiciones que propician la aparición del estrés y de muchas manifestaciones físicas. Particularmente los trastornos músculo esqueléticos se perfilan en la actualidad como dolencias asociadas con posiciones forzadas o incómodas por uso prolongado de la computadora personal (CP), y a su vez estas condiciones se relacionan con exceso de trabajo que tiene que concretarse en tiempos limitados, lo que indirectamente genera estados displacenteros asociados al estrés. Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 74% de los empleados reportan

molestias imputables al trabajo y el 57% presenta dolor de espalda (Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 2007). El uso excesivo de la voz por largas horas de docencia hace mella en las cuerdas vocales propiciando alteración del timbre y pérdida de la voz de acuerdo con diversos estudios (Escalona, 2006; Petter, Barros de Oliveira y Fischer, 2006; Gañet, Serrano y Gallego, 2007). La depresión, que según la Organización Mundial de la Salud llegará a ser la segunda causa de incapacidad para el año 2020, se presenta ya en este tipo de trabajadores (Contreras, Veytia y Huitrón, 2009). En el caso específico de la fatiga, que comporta sensaciones psicofisiológicas, se ha identificado esta consecuencia negativa del trabajo, en académicos universitarios responsables de formar personal a nivel de posgrado, con una tasa de 21 por cada 100 docentes. (Martínez y Vázquez, 2001).

Abordar este conjunto de padecimientos y otros más, que posiblemente guarden relación con la docencia (tales como los trastornos del sueño y los psicósomáticos digestivos y cardiocirculatorios) en su relación con la participación en un programa de estímulos, puede ofrecer información sobre el tipo de trastornos que principalmente está padeciendo la comunidad y la magnitud del problema al interior de la Institución. Con dicha información será posible generar una serie de medidas de prevención y sobre todo se contribuirá a la discusión de qué hacer respecto al Programa de Estímulos, ya que hay una propuesta del sindicato de incorporar este programa al salario, pero también hay una por parte de las autoridades universitarias, que aunque no se plantea de manera explícita respecto a qué hacer con éstos, sí existen visos de que los estímulos serán impactados una vez que se dé la redefinición de lo que ha sido denominado carrera académica. (Lema, L. J. 2007)

En mayo pasado las autoridades de la universidad pusieron a consideración de la comunidad universitaria, un Anteproyecto de Reforma a la Carrera Académica (2010), el cual fue ampliamente cuestionado. El anteproyecto de reforma toca cuestiones que van más allá del salario, por lo que se considera que lograr un acuerdo a través de la discusión entre las partes: trabajadores y autoridades, puede llevar a redefinir el quehacer sustantivo de la universidad en torno a la formación de profesionales bajo una óptica de mejorar el trabajo desarrollado por parte del personal académico, pero con condiciones laborales y de vida más dignas, lo que implica el desarrollo del trabajo sin la pulsión económica de generar los recursos

suficientes que satisfagan necesidades básicas. Significa también lograr acuerdos entre los propios trabajadores que participan de este proceso: quienes dictaminan y quienes son dictaminados y con ello mejorar el ambiente bajo el cual se desarrollan cotidianamente las labores universitarias. Significa también la posibilidad de discutir mecanismos para que los trabajadores se jubilen bajo una situación económica más adecuada que permita que el periodo de sobrevivencia se haga en condiciones de mayor dignidad.

La problemática se torna compleja pero no se puede soslayar que los cambios que llevan a la mejora de la calidad del trabajo, de la salud y de las condiciones de vida, necesariamente atraviesan por dar la discusión sobre los problemas centrales entre la comunidad universitaria en su conjunto.

Metodología

El diseño de investigación fue de carácter observacional, transversal y analítico. Se seleccionó una muestra representativa aleatoria mediante un muestreo estratificado con un 10% de reemplazo y con una fiabilidad del 95%, dando un total de 294 trabajadores en su conjunto, de los cuales participaron 199 (68%). Al interior de esta población se encuentra personal que sólo dan docencia y personal que conjugan la docencia con la investigación. Ambas poblaciones pueden ofrecer servicio a las comunidades en su ámbito de competencia. Se analizará la población en su conjunto y posteriormente se concentrará en quienes cumplen con todas las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación, difusión y servicio.

Se aplicó una encuesta de uso epidemiológico y a su interior diversos instrumentos validados para población mexicana, con la finalidad de recabar información demográfica, de condiciones de trabajo, consecuencias diversas de la participación en el programa de estímulos y trastornos en la salud tales como el estrés, la fatiga, los trastornos músculo-esqueléticos, la ansiedad, la depresión y los trastornos del sueño entre otros. Se definieron criterios de inclusión, de exclusión y se solicitó el consentimiento informado. Se controlaron variables confusoras tales como la edad, el género y la antigüedad y se procesó la información con el JMP, utilizando para el análisis la razón de prevalencia, la ji cuadrada y análisis por conglomerados.

Resultados

Entre los principales resultados de este estudio se muestra la participación de 199 trabajadores, siendo el 58% hombres (115) y el 42% mujeres (84). La media de edad fue de 54.4 años y una DS 8.48. El 83% tiene el grado de maestría y/o doctorado. El 91% son titulares y de éstos el 85% tienen la categoría C.

Sobre la participación de esta población trabajadora en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) tenemos a 46 profesores (23%) como miembros de éste. El 74% tiene el nivel I y el 52% tiene más de 6 años de antigüedad en el SNI. Respecto a la participación en la Beca de Docencia, hay un porcentaje mayor de académicos que cuenta con la misma: el 91% la tiene y de éstos el 52% tiene más de 12 años con ella. Una situación un poco diferente sucede con la Beca a la Permanencia ya que dos terceras partes cuentan con la beca (66%) y la mitad de esta población tiene más de 11 años disfrutando de la misma.

Un porcentaje muy alto, arriba del 95% refirió un contenido cualitativo del trabajo sumamente gratificante, le ha permitido el aprendizaje de nuevos conocimientos, se perfila como un trabajo creativo, sobre el cual puede tomar iniciativas y decidir el cómo hacerlo, se sienten satisfechos e incluso, si tuvieran la oportunidad de volver a elegir en su vida optarían nuevamente por ser profesores universitarios.

Cuando se analiza el nivel de exigencias laborales que implica el desarrollo de las actividades, los académicos se manifestaron principalmente por aquellas relacionadas con la sobrecarga de trabajo (véase cuadro 1): realizar trabajos pendientes en días de descanso, festivos o vacaciones (87%), laborar más de 48 horas a la semana (51%), realizar tareas muy minuciosas (62%) y cubrir lo que en el sector industrial se le llama "cuota de producción" a través de dar clases, elaborar artículos, dictar conferencias, (84%), etc. Hay exigencias que presentaron porcentajes menores como la adopción de posiciones incómodas o forzadas, pero que se perfilaron con un nivel de asociación con los daños muy elevado, como se verá más adelante.

Cuadro 1. Riesgos y exigencias laborales que presenta el personal académico durante el desarrollo de su jornada de trabajo. UAM-Xochimilco

Puesto de trabajo lo obliga a:	N	Sí	%
Realizar trabajos pendientes en día de descanso	197	172	87
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	198	167	84
Realizar una tarea demasiado minuciosa	195	121	62
Una jornada semanal mayor de 48 hrs.	197	101	51
Exposición excesiva a ruido	193	55	28
El trabajo le puede ocasionar un daño a la salud	197	42	21
Adoptar posiciones incómodas	198	38	19
No poder desatender su tarea por más de 5 min.	195	24	12
Soportar una supervisión estricta	194	20	10
Recibir órdenes confusas de su jefe	199	18	9

Fuente: Encuesta individual, 2009.

En relación con el perfil de daño (cuadro 2) es posible observar al menos 3 padecimientos por cada uno de los académicos estudiados. El 41% de los docentes presenta síntomas de estrés y 38 de cada 100 tiene problemas de disfonía y de trastornos músculo-esqueléticos. Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga los están presentando un tercio de los académicos participantes, y una cuarta parte presentó: fatiga neurovisual, lumbalgia y cefalea tensional.

Cuadro 2. Perfil de daño de los trabajadores académicos de la UAM-Xochimilco.

Trastornos padecidos durante el último año	N	Sí	Tasa*
Estrés	192	79	41
Disfonía	198	76	38
Músculo esquelético	198	75	38
Trastornos del sueño	198	63	32
Ansiedad	195	62	32
Fatiga	198	57	29
Lumbalgia	197	52	26
Fatiga neurovisual	195	48	25
Cefalea tensional	196	47	24
Migraña	177	40	23
Depresión	192	36	19
Psicosomáticos digestivo	198	19	10
Psicosomáticos cardiocirculatorios	194	8	4
TOTAL	199	662	332.6

*Por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X. 2009.

Perfil de daño por edad, antigüedad y puesto

El estudio de la edad en su relación con el perfil de daño muestra que la población de menor edad (hasta 44 años) se está enfermando dos veces más que la población mayor (tasa general de morbilidad de 444 por 100 trabajadores contra 206 por 100 en la población mayor de 65 años). El riesgo es 2.15 veces mayor de presentar algún trastorno para la población más joven. Particularmente la menor edad se asoció estadísticamente con la cefalea tensional ($p < 0.02$), la migraña ($p < 0.04$), los psicósomáticos digestivos ($p < 0.05$), la lumbalgia ($p < 0.04$) y la fatiga neurovisual ($p < 0.04$). En este caso se controló por género. (cuadro 3)

CUADRO 3. Perfil de daño* en su relación con grupos de edad en docentes universitarios. UAM-Xochimilco

TRASTORNO	Menos de 44 años	45-54 años	55-64 años	Más de 65 años
Lumbalgia $p < 0.04^{**}$	44	27	25	9
Psicosomático digestivo $p < 0.05$	20	11	8	0
Migraña $p < 0.04$	40	22	23	5
Fatiga neurovisual $p < 0.04$	40	30	20	10
Cefalea tensional $p < 0.02$	40	25	22	5
Psicosomát cardiovascular $p < 0.83$	4	6	3	5
Distrés $p < 0.16$	48	41	45	20
Trastorno del sueño $p < 0.43$	24	28	38	32
Disfonía $p < 0.087$	36	38	41	32
Músculo-esquelético $p < 0.17$	44	42	37	18
Ansiedad $p < 0.63$	40	34	27	33
Depresión $p < 0.43$	20	14	24	14
Fatiga $p < 0.33$	44	30	26	23
SUMA	444	348	339	206

* Tasa por 100 trabajadores.

** Nivel de significancia, valor de p de Ji cuadrada.

444/206 = 2.15 razón de prevalencia entre el grupo de menos de 44 años y el de más de 65. Ajustado por género. Fuente: Encuesta Individual, 2009.

Un fenómeno similar a lo que sucede con la edad, se presenta en el caso específico de la antigüedad, ya que se encontró un mayor número de trastornos entre la población con menos años en la universidad. La tasa general de morbilidad de la población de hasta 14 años de antigüedad es de 367 por cada 100 en relación con la población de más de 28 años de servicio, la cual es de 250 casos por cada 100 docentes. El riesgo es de 1.47. En este caso también está asociada

estadísticamente la cefalea tensional, ($p < 0.004$) la migraña ($p < 0.01$), la lumbalgia ($p < 0.03$) y la fatiga neurovisual ($p < 0.002$), encontrándose las tasas más altas en la población con menos antigüedad.

El análisis del perfil de daño por puesto, muestra razones de prevalencia más elevadas para los asociados, casi todas ellas duplicadas y se encontraron diferencias estadísticas para la lumbalgia ($p < 0.04$), para la disfonía ($p < 0.01$) y para la fatiga neurovisual ($p < 0.05$). Trastornos que pueden dar cuenta del trabajo sedentario, del uso de voz y ojos, como condiciones asociadas a las tareas de docencia y al uso de pantalla de cómputo. (Ver cuadro 4).

Cuadro 4. Daños a la salud por puesto en los académicos de la Universidad. UAM-Xochimilco

Trastornos	PUESTO					
	N	Asociado*	Titular	R.P.**	I.C. al 95%	Ji***
Lumbalgia	196	56	23	2.43	1.47-3.95	0.04
Fatiga Neurovisual	194	44	23	1.91	1.09-3.51	0.05
Disfonía	197	61	36	1.69	1.11-2.55	0.01
Psico digestivo	197	22	8	2.75	0.98-2.46	0.09

*Tasa por 100 trabajadores.

**RP. Razón de Prevalencia.

***Ji controlando por género y edad

Fuente: Encuesta individual. UAM-X. 2009.

Esta información muestra a los más jóvenes (a su interior hay académicos con la categoría de titulares) y a los asociados con mayores problemas de salud, es posible que sea la población que principalmente está en la carrera académica, en la búsqueda de mayor reconocimiento de su trabajo.

La sobrecarga de trabajo evidenciada a través del trabajo realizado en días de descanso y vacaciones, mostró el peso específico que puede tener sobre la salud de los académicos, además de invadir los días de reposo. Como se puede observar en el cuadro 5, las razones de prevalencia son altas en casi todos los trastornos, sobresaliendo la ansiedad y la fatiga que son cuatro veces más frecuentes en los expuestos, así como la lumbalgia y la cefalea tensional que presentan riesgos triplicados de presentarse en aquellos que hacen uso de sus días de descanso para

completar las jornadas laborales, aunque no se encontró asociación con este último padecimiento. El resto de trastornos tiene razones duplicadas.

Cuadro 5. Asociación de daños a la salud con la realización de trabajos pendientes en horas o días de descanso. UAM- Xochimilco

Trastornos	Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones					
	N	Sí*	No	RP**	(IC al 95%)***	Ji****
Ansiedad	193	35	8	4.4	1.09-16.04	0.0120
Fatiga	196	32	8	4.0	1.03-15.19	0.02
Lumbalgia	195	29	8	3.6	0.95-14.18	0.02
Fatiga Neurovisual	193	28	0			0.0004
Trastornos del sueño	196	34	16	2.1	0.84-5.33	0.09
Cefalea Tensional	194	26	8	3.3	0.80-11.99	0.1250
Estrés	190	44	22	2.0	0.92-4.51	0.10
Depresión	190	20	8	2.5	0.61-9.31	0.17

*Tasa por 100 trabajadores. **RP. Razón de Prevalencia.

***Intervalo con 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X. 2009.

Otra exigencia que se encuentra relacionada de manera estrecha con la prolongación de la jornada laboral, es el hecho de tener que adoptar posiciones incómodas o forzadas en la realización del trabajo. Generalmente se está de pie en la impartición de clases pero la mayor parte del tiempo el trabajo se desarrolla sentado, leyendo o frente a la pantalla de la PC. La asociación específica de la adopción de posiciones incómodas con los daños estudiados, (véase cuadro 6) muestra por lo menos 7 asociaciones estadísticamente significativas y dos marginales. En primeros lugares están la fatiga, los trastornos psicósomáticos digestivos, la lumbalgia y la depresión con prevalencias duplicadas en el caso de los expuestos. El resto de trastornos también guardan asociación.

Cuadro 6. Asociación de daños a la salud con la adopción de posiciones incómodas o forzadas. UAM-Xochimilco

Trastornos	Adoptar posiciones incómodas o forzadas					
	N	Sí*	No	RP**	(IC. Al 95%)***	Ji****
Fatiga	197	53	23	2.30	1.50-3.42	0.0016
Psico-Digestivo	197	18	8	2.25	1.03-5.78	0.0640
Lumbalgia	196	47	22	2.13	1.43-4.33	0.0012
Depresión	191	32	16	2.0	1.15-3.76	0.0372
Fatiga Neurovisual	194	39	21	1.85	1.14-3.07	0.0288
Cefalea Tensional	195	37	21	1.76	1.05-2.93	0.0559
Músculo esqueléticos	197	55	33	1.66	1.16-2.38	0.0346
Ansiedad	194	45	28	1.60	1.01-3.10	0.0681
Estrés	191	55	37	1.49	1.01-3.17	0.0432

*Tasa por 100 trabajadores.

*RP. Razón de Prevalencia. **Intervalo con 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual. UAM-X. 2009.

Académicos que cuentan con beca a la investigación

El análisis de la información del tener o no becas y estímulos tomando en consideración a toda la población (199 trabajadores que tienen la posibilidad de acceder a las becas y estímulos) sólo mostró asociación estadística para la disfonía con una $p < 0.03$ para quienes cuentan con la beca de docencia. Para analizar específicamente el nivel de exigencia que depara obtener la beca a la investigación o pertenecer al SNI, se procedió a analizar esta situación sólo con la población que en el momento del estudio reportó tenerla.

De los 199 académicos de la universidad, 127 (64%), cuentan con la beca a la docencia, con la beca a la permanencia y/o participan en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Al interior de los 127 académicos hay 41 docentes que están insertos en el SNI, equivalente al 32%. La distribución por género señala un porcentaje mayor de varones con beca a la permanencia (56%) y una distribución más equitativa en la pertenencia al SNI, 51% para varones vs 49% para mujeres.

La posesión de beca sólo se asoció de manera marginal ($p < 0.07$) con el estrés y la pertenencia al SNI no se asoció con ningún trastorno. Fue por ello necesario indagar sobre las exigencias que implica alcanzar la beca a la permanencia y que están asociadas al trabajo académico en esta población, así

como la asociación de los trastornos con las consecuencias de participar en ambos programas.

Sobre esta última cuestión referida, se obtuvo información sobre algunas consecuencias que la participación en el programa de becas y estímulos y la pertenencia al S.N.I podría tener sobre su vida laboral, familiar, de relación, así como sobre el trabajo que se desarrolla cotidianamente. Las preguntas elaboradas recuperan consecuencias que se perfilaron de manera positiva o negativa de la incorporación a estos programas.

De tal suerte, el 90% se manifestó porque la participación en estos programas ha permitido mejorar las condiciones de vida en general. El 80% considera que disfruta de estabilidad económica y el 70% señaló que ha sido posible sistematizar su producción académica. La pregunta relacionada con la mejora en la calidad de las tareas académicas da pie para que un 60% considere que no ha sido el caso. Asimismo, el 70% señaló la presencia de gestiones administrativas que restan tiempo a lo académico. Hay también un porcentaje importante que se corresponde con quienes consideran que la participación en estos programas sí les ha implicado sacrificar el trabajo en equipo (40%) y 3 de cada diez consideran que hay un deterioro en la vida familiar, social y laboral. Aunque apenas sí el 20% señaló que percibe un deterioro en la calidad de su producción científica, no por ello deja de ser relevante, dado que esta situación se perfila como una de las consecuencias negativas no deseadas, pero que están teniendo un peso importante en la calidad del trabajo y que ha venido siendo reportada por diversos investigadores. Particularmente en este trabajo se asoció con varios trastornos.

El deterioro de la vida familiar, social y laboral atraviesa también por destinar poco tiempo a la familia y al desarrollo de actividades sociales, ya que el 97% de los trabajadores que señalaron un deterioro a este nivel se pronunció también por realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso.

Este conjunto de indicadores se cruzó con daños a la salud y se encontraron las asociaciones referidas en el cuadro 7.

Cuadro 7. Asociación entre consecuencias de la incorporación al programa de becas y estímulos y daños a la salud. UAM- Xochimilco

Trastorno	1	2	3	4	5
Fatiga	2.3(RP)**	2.1*	2.0*	3.5***	2.1*
Estrés	1.5	1.6*	2.2***	1.7**	1.21
Depresión	1.6	3.1**	3.0*	2.3(m)	2.2*
Ansiedad	2.0**	1.5	1.56	1.8(m)	1.6
Trastorno del sueño	2.1**	1.95**	1.48	1.66	1
Trastorno Músculo-esquelético	1.7*	1.35	0.95	0.97	1.1
Psico-cardiocirculatorio	14**	12***	5	0	9*

RP= Razón de Prevalencia. *= $p<0.05$; **= $p<0.01$ ***= $p<0.001$ m=marginalmente significativa hasta $p<0.07$. Controlando por edad y género.

1 ¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de becas y estímulos, y/o S.N.I.? 2. Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al programa de becas y estímulos, y/o pertenencia al S.N.I.? 3. ¿La incorporación al programa de becas y estímulos, y/o S.N.I le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas? 4 ¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al programa de becas y estímulos, y/o S.N.I.?

5 ¿El ingreso al programa de becas y estímulos y/o al S.N.I. le ha permitido sistematizar su producción académica?

Fuente: Encuesta individual, UAM-X, 2009.

Sobre esta información hay dos cuestiones que resultan relevantes. La primera es que la fatiga se asoció con las cinco consecuencias que adquirieron un carácter negativo, mientras que el estrés y la depresión se asociaron con tres de las cinco consecuencias. La fatiga y el estrés se perfilan como efectos negativos del trabajo, que sin entrar en el terreno de la patología, sientan las bases cuando tienden a la cronicidad, para la aparición de daños de otra naturaleza.

La segunda cuestión de interés es que de las consecuencias que se perfilaron como negativas, las que mayor peso están teniendo, en tanto guardaron una mayor asociación con los daños explorados, fueron la consideración de los académicos de que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de becas y estímulos, y/o S.N.I, así como la consideración de que la vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada también a raíz de su incorporación a dichos programas.

Análisis por conglomerados

El análisis por conglomerados (cluster) es una aproximación multivariada para identificar la manera en que se pueden asociar la presencia de distintas condiciones laborales con diferentes trastornos. Es una manera de acercarse a la multiexposición, ya que generalmente son las condiciones bajo las

cuales se labora y que es el caso de esta población. Se conformaron tres conglomerados con las consecuencias siguientes que se perfilaron con un carácter positivo o negativo, como se refirió más arriba: 1) mejoramiento de condiciones de vida, 2) estabilidad económica, 3) sistematización de producción académica, 4) sacrificio del trabajo en equipo, 5) deterioro en la calidad de su producción científica, 6) deterioro de la vida familiar, social y laboral, 7) incremento de gestiones administrativas y 8) falta de calidad en las tareas académicas.

En el conglomerado uno se encuentra un conjunto de profesores que en general se manifestaron por la presencia de las condiciones indagadas, con excepción de la pregunta 3 y de la 8, donde niegan el hecho de que con la incorporación a este programa hayan tenido que sistematizar su producción científica o que haya mayor calidad en las tareas académicas. También se muestra trabajadores que además de manifestarse por el mejoramiento de condiciones de vida, por la estabilidad económica, señalan algunas consecuencias negativas asociadas con el sacrificio del trabajo en equipo, el deterioro en la calidad de la producción científica y familiar, el incremento de gestiones administrativas y no consideran que la calidad de las tareas académicas se haya incrementado. El conglomerado dos, indica la presencia de un conjunto de trabajadores que sus respuestas de los elementos investigados se encuentran por debajo de la media. El conglomerado tres muestra a un conjunto de académicos que perciben en general buenas condiciones de trabajo.

Cuando se analiza esta información en su relación con posibles daños en la salud de los trabajadores, se encontró que hay una asociación estadísticamente significativa del conglomerado 1 con la ansiedad ($p < 0.03$) con los trastornos músculo-esqueléticos ($p < 0.05$) y con la fatiga ($p < 0.01$).

Esta información es relevante en tanto muestra que hay un conjunto de condiciones que independientemente de que sean percibidas de manera positiva – mejoramiento de las condiciones de vida y estabilidad económica- se encuentran interactuando con otro conjunto de condiciones –aquellas que son percibidas de manera negativa- para propiciar la aparición de fatiga. De hecho, las condiciones negativas tienen mayor peso en la percepción de este conjunto de trabajadores, resaltando de entre todas, aquella que tiene que ver con la percepción del deterioro del trabajo científico a raíz de la incorporación a este programa.

Discusión de resultados

La falta de recursos financieros para el adecuado funcionamiento de las universidades explica la falta de capacidad que como institución tiene la universidad de contratar personal para la resolución de sus necesidades. En los últimos tiempos se han visto disminuidas las contrataciones definitivas para el personal académico, al grado de que plazas que por su naturaleza eran temporales de tiempo completo – para cubrir sabáticos por ejemplo- en la actualidad se cubren con tiempo parcial, es decir, menos de 20 horas a la semana, que corresponde a un medio tiempo, el cual ya tampoco se contrata. Asimismo, la contratación tiende a cubrir sólo el periodo de clases de tal suerte que hay un ahorro “deseado” en salarios, vacaciones, aguinaldos, etc. situación que se corresponde con lo que sucede con diversos grupos de trabajadores en el país. La dotación de recursos financieros por parte del Estado son insuficientes cada año y ello conlleva un fenómeno de esta naturaleza, generando en la población contratada con carácter temporal inestabilidad laboral y precariedad, ya que el salario siempre es insuficiente y se carece de las prestaciones que por ley corresponden.

La población con quien se llevó a cabo el estudio cuenta con un contrato colectivo que le da estabilidad laboral y con ello, el disfrute de diversas prestaciones constitucionales y las mismas oportunidades para el ascenso, para la búsqueda de becas y estímulos, para el goce de prestaciones laborales, etc., aunque en los últimos años los criterios son más estrictos. Desde ese punto de vista se perfila como una población privilegiada, en tiempos donde el trabajo escasea. Sin embargo, como otro ejemplo de la tendencia que ha venido teniendo la universidad, esta población está sometida a cargas laborales que en muchas ocasiones tiene que ver justo con la falta de contratación de personal, ya que al no contratar profesores para cubrir la docencia, quienes están laborando de manera indeterminada o definitiva, asumen parte de esas funciones. En los últimos años se ha instrumentado una forma de solventar estas carencias, a través del condicionamiento de la beca a la docencia, a los profesores que están en posgrado. Si se quiere acceder a ella se tendrá que impartir clases en licenciatura. (CDCBS, 2009)

Bajo estas condiciones y ante la falta de contratación de personal, muchos de los académicos que cuentan con doctorado dan clases en licenciatura, en maestría y en doctorado, o bien hay una concentración en maestrías y licenciatura para quienes

aun no tienen el doctorado. Los argumentos se intentan perfilar con un carácter académico, pero no siempre son convincentes. Junto con ello realizan investigación y cubren diversos requerimientos que al interior de la universidad deben ser satisfechos. A consecuencia de ello es necesario realizar una gran cantidad de tareas que entre otras cuestiones ha llevado a la prolongación de la jornada laboral día con día, abarcando los fines de semana, los días festivos y las vacaciones (87% de los participantes se manifestó en este sentido) y que también es una muestra de la tendencia seguida por la universidad. Esta situación laboral se perfiló como una de las exigencias que presentó fuerte asociación con la fatiga, lo que da cuenta de la sobrecarga de trabajo con la que transita la vida de estos docentes y que no es diferente de lo que sucede en otras universidades del país (Magaña y Sánchez, 2007; Martínez y Vázquez, 2001) y fuera de éste (Ogbonna y Harris, 2004). En el estudio de Martínez y Vázquez, (2001) realizado en el Estado de México con universitarios responsables de formar maestros y doctores en ciencias agrícolas, se evidenció el alargamiento de la jornada laboral que va más allá de las 9 horas diarias de trabajo, como una manera de dar salida a la existencia de trabajo excesivo. Esta situación obligaba a trabajar manteniendo posiciones incómodas y a soportar una supervisión estricta a través de evaluaciones minuciosas del trabajo desarrollado. En “compensación” participaban en el programa de estímulos económicos que permitían mejorar los ingresos salariales.

De los estudios realizados fuera del país con académicos universitarios, llama la atención el referido por Kinman (2001) y realizado en Australia con 2609 sujetos de 15 universidades, quienes reportan que el trabajo académico de tiempo completo es más estresante y menos satisfactorio. El 40% de docentes trabaja 50 horas por semana, 72% de los entrevistados indicaron que trabajan considerablemente más horas que en años precedentes, y que el trabajo durante las noches y fines de semana se ha convertido en un lugar común.

La prolongación de la jornada laboral tiene implícitas otras consecuencias relacionadas con el nivel de exposición al que se someten los académicos en el desarrollo de las tareas. Por ejemplo, la adopción de posiciones forzadas, se asoció con 7 trastornos y marginalmente con otros dos, presentándose la fatiga y los músculo-esqueléticos con las prevalencias más altas. Esta problemática ha sido también reconocida en diversos estudios, donde las posiciones forzadas y el trabajo

estático se ha asociado con fatiga y trastornos músculo-esqueléticos. (Tamez y Martínez 1993; OIT, 2001; Tamez, Ortiz, Martínez y Méndez, 2003)

En relación con el perfil de daño, el distrés es el trastorno que aparece con la tasa de prevalencia más elevada de todo el perfil de daño explorado. En estudios específicos sobre las respuestas psicofisiológicas del estrés en una jornada laboral en profesores de educación básica, se encontró una mayor percepción del estrés asociada a la jornada laboral ($p < 0.001$) en relación con un día de descanso. (Moya-Albiol, et al, 2005).

Estudios realizados por parte de la Organización Internacional del Trabajo (2001) muestran al estrés generado en el trabajo, en la base de múltiples trastornos en la salud de los trabajadores, donde el infarto al miocardio aparece como uno de los más importantes, junto con los músculo-esqueléticos.

Respecto a los trastornos del sueño, estos resultados guardan correspondencia con lo señalado a nivel nacional por especialistas en este campo del conocimiento, donde se refiere que "... afectan de manera grave la salud y el desempeño cotidiano de casi un tercio de la población de México, incluso desencadenando con frecuencia ataques cardíacos o hipertensión, entre otros padecimientos cardiovasculares" refirieron los responsables de la Clínica de Trastornos del Sueño de la Universidad Autónoma Metropolitana, que ha brindado atención médica desde hace 7 años en la Unidad Iztapalapa (UAM, 2009).

Conclusiones

Diversas conclusiones se pueden generar de esta breve presentación de resultados: el trabajo académico es sumamente gratificante, sin embargo, la sobrecarga de trabajo evidenciada con la prolongación de la jornada laboral que invade el periodo de descanso, así como la adopción de posiciones incómodas, sentados la mayor parte del tiempo para el desarrollo del trabajo, están asociándose con diversos trastornos en la salud, donde el estrés, la fatiga, los trastornos músculo-esqueléticos, la disfonía y la cefalea tensional, están ocupando un lugar importante en el perfil de daño de la planta académica.

Es evidente que con la carga de trabajo actual, se están asociando diversos trastornos en la salud, lo que hace presuponer que si los criterios, aún no definidos en la propuesta de reforma académica, tienen a hacerse más estrictos para alcanzar

la nueva beca única que se está proponiendo, con seguridad, los trastornos podrían incrementarse o hacerse más graves.

Posiblemente las consecuencias de participar en el programa de becas y estímulos, que hoy se perfilan como positivas, tiendan a dar un giro y se tornen negativas propiciando la aparición de nuevos daños.

La reforma a la carrera académica tiene que tomar en consideración en primer lugar a su planta académica, pensar en mejorar las condiciones actuales de trabajo que les dé certidumbre sobre los ingresos para que puedan desarrollar sus potencialidades creativas sin la pulsión de tener que garantizar los ingresos económicos que permitan una vida decorosa. La reforma académica también tendrá que ofrecer un proyecto digno para el retiro de quienes en este momento, no ven futuro en la jubilación y que han dejado su vida en esta universidad.

Referencias Bibliográficas:

- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2007). <http://ew2007.osha.europa.eu>
- Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM. (2010). Semanario de la UAM, Vol. XVI (33)
- Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud (CDCBS). (2009) Lineamientos para el otorgamiento de la beca al reconocimiento de la carrera docente. Aprobados en su Sesión 3/09. UAM-X.
- Contreras Romero G., Veytia López, M., y Huitrón Bravo, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y salud*; Instituto de de investigaciones Psicológicas. Universidad Veracruzana. 19 (1).
- Cuenca, R. y O'hara, J. (2006) El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana. Ministerio de Educación. DINFOCAD – PROEDUCA-GTZ. Perú.
- Escalona, E. (2006). Prevalencia de síntomas de alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en docentes de escuela primaria. Aragua – Venezuela. Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. Universidad de Carabobo (CEST-UC). *Salud de los Trabajadores*, 14 (2): 31-54.
- Gañet, C. Serrano, M. y Gallego, P. (2007). Patología vocal en trabajadores docentes: influencia de factores laborales y extralaborales. *Arch Prev Riesgos Labor*; 10 (1): 12-17
- Kinman, G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4): 473-492.
- Lema, L. J., (2009) Informe de Actividades 2008. Presentado ante el Colegio Académico en su sesión 307.
- Magaña, D., y Sánchez, P. (2007, Noviembre) *Síndrome de desgaste emocional en el Sistema Nacional de Investigadores*. Conferencia presentada en el IX Congreso Nacional de investigación Educativa, de la Universidad de Yucatán, (recuperado:
- Martínez, A.S. (2008-2012) Programa de estímulos económicos y su relación con diversos satisfactores y trastornos en la salud de trabajadores académicos de una universidad pública. Proyecto de investigación del Área Salud y Trabajo.
- Martínez, S. y Vázquez, I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*. 9 (1): 5-20.
- Mearns, J. y Cain, J. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, (1): 71-82.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., Salvador, A. (2005) Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral en: *Psicothema* 17(2): 205-211.
- Ogbonna, E. & Harris, L. (2004). Work Intensification and Emotional Labour Among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organization Studies*. 25(7): 1185-1203
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). "Factores individuales" y "Efectos crónicos en la salud". **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Capítulo 34 pp. 34.49-34.87. www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm.

- Petter, V., Barros de Oliveira, P. y Fischer, P. (2006). Relación entre disfonía referida y potenciales factores de riesgo en el trabajo de profesores de la enseñanza fundamental, Porto Alegre – RS. *Salud de los Trabajadores*. 14 (2): 5-12.
- Sapir. (2002). Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy. *Stress at Work. Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety* 19-20, 2-3.
- Tamez, S. y Martínez, S. (1993) Uso de computadoras personales y daños a la salud en trabajadores de un diario informativo. *Salud Pública de México*. 35 (177-185).
- Tamez, S., Ortiz, L., Martínez, S. y Méndez, I. (2003) Riesgos y daños a la salud derivados del uso de videoterminal. *Salud Pública de México*. 45(3): 171-180.
- Universidad Autónoma Metropolitana (2009) *Semanario*, Vol. XV No. 27, 20 de abril.

Mesa 15: Salud y trabajo.
EL TRABAJO DOCENTE EN LOS MÁRGENES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD

Dra. Josefina Ramírez Velázquez
josefinaram@prodigy.net.mx
Posgrado de Antropología Física de la ENAH

El objetivo de este trabajo es describir y analizar la experiencia laboral y su relación con la salud de profesores de un internado de religiosas denominado Villa de las Niñas ubicado en Chalco, Estado de México. Dicha institución educativa es dirigida por la congregación de religiosas “Hermanas de María”, cuya misión es brindar educación secundaria técnica, bachillerato y algunos oficios a niñas de escasos recursos, que provienen de lugares marginales y pobres e incluso de grupos indígenas. En este escenario numerosos profesores (hombres y mujeres de preferencia jóvenes) dan clases en condiciones muy particulares que sugieren ser abordados como una situación en los márgenes toda vez que, aunque sus directivas afirman que la función que realizan se hace en estricto cumplimiento con los planes y programas de estudio determinados por la SEP, algunas cuestiones que tienen que ver con el ordenamiento, la ideología y el hermetismo con que se manejan hacia el mundo exterior han dado lugar a la sospecha, sobre todo a raíz del suceso ocurrido en 2007 en el que más de 600 alumnas de ese internado se vieran afectadas por una histeria colectiva que posteriormente fue diagnosticada como trastorno psicogénico.

La presente ponencia tiene como origen la investigación titulada “El trastorno psicogénico como *lenguaje del cuerpo*. Explicación socio-antropológica de la realidad vivida en *Villa de las Niñas* en Chalco, Estado de México”, en la cual me propuse buscar respuestas a la expresión de dicho trastorno aplicando la estrategia metodológica del punto de vista del actor, orientación básica de la antropología médica y antropología física que permite comprender la experiencia de la enfermedad como metáfora codificada que constituye el lenguaje del cuerpo y, a éste, como el terreno más inmediato donde se expresan el poder, el sufrimiento y las contradicciones sociales, así como el sitio de resistencia personal y social (Ramírez, 2009a). Desde esta perspectiva el centro de interés han sido las alumnas afectadas a quienes busqué en sus lugares de origen, pero también y para una comprensión completa del fenómeno me propuse contar con la mirada y experiencia de otros actores sociales, como los directivos, los profesores, los padres de familia para poder explicar el contexto, los procesos y la problemática central que desencadena la epidemia¹. La indagación es conducida por una perspectiva sociocultural lo cual, en el terreno metodológico, significa tener como punto de partida un trabajo etnográfico que pone atención en la entrevista a profundidad. En este sentido se entiende que el punto nodal de esta participación está en la narrativa de cuatro profesores quienes, mostraron un contexto definido por condiciones de trabajo hostiles, invisibilizadas y un proceso de deterioro en su salud física y emocional afectada por los ritmos, la vigilancia, las exigencias laborales y las condiciones de opresión que observan en la vida cotidiana de las internas.

Palabras clave: trabajo docente, investigación cualitativa, agotamiento profesional, cansancio emocional, situación en los márgenes.

¹ Debido al hermetismo con el que se maneja el internado, no se me permitió entrevistar al personal dentro de las instalaciones, de tal manera que sólo pude contar con la participación de algunos profesores a quienes contacté a través de diversos medios.

INTRODUCCIÓN

¿Por qué hoy la docencia puede ser considerada una profesión de riesgo? Ésta es una de las principales interrogantes que numerosos analistas del mundo laboral y, sobre todo los propios actores sociales implicados en la organización escolar, a diferentes niveles, se están planteando con el objeto de dilucidar qué es lo que está ocurriendo en materia de políticas educativas y laborales y cómo estas inciden en las condiciones de trabajo de los docentes y en definitiva en su salud física y emocional.

En términos macrosociales se puede decir que el desarrollo del neoliberalismo ha implicado la privatización en todas las ramas de la economía, de los servicios y los recursos naturales, así como el debilitamiento de los sindicatos y las organizaciones sociales que en definitiva han influido en un proceso de precarización del trabajo y, en este sentido, el trabajo docente no está exento de ello. En el terreno de las políticas educativas esas condiciones muestran un panorama² en donde se incrementa la inestabilidad en el empleo, el empobrecimiento y degradación de las condiciones de vida, y en las condiciones adversas para el trabajo docente, además de la clara existencia de un ambiente culturalmente pobre, tal y como lo han podido destacar diversos investigadores interesados en el trabajo académico y sus proceso de precarización³.

En los últimos 20 años aquellas transformaciones han influido también en las propias transformaciones del sistema educativo en todos los niveles (básico, medio y superior) lo cual ha impactado fuertemente al trabajo académico, generado nuevos perfiles, condiciones laborales del mismo y diversos malestares docentes.

En nuestro país el estudio de los efectos del trabajo docente en la salud se ha empezado a realizar desde hace relativamente poco tiempo. Quizá el aspecto primeramente reconocido es que el ejercicio de la enseñanza implica el uso y la intensidad de la voz y el esfuerzo vocal. La relación que guarda ello con el

² Dicho panorama incide tanto en instituciones educativas públicas como privadas. Aunque es preciso reconocer que éstas últimas pueden considerarse en mejores condiciones, por lo menos salariales, ambos sistemas pueden tener tipos de contratación desfavorables como los generados por horas.

³ Véase http://forolaboral.com.mx/Ponenciaforotrabajoacademicoprecario.htm#_ftnref1

proceso de aprendizaje ha permitido a los analistas dar cuenta de síntomas de alteraciones de la voz, disfonía particularmente, aunque pocos estudios se han realizado al respecto. Sin embargo partir de esos problemas básicos ha permitido advertir que un gran número de profesores trabaja más de 40 horas y el problema de disfonía puede estar asociado a la cantidad de horas laboradas y al número de alumnos (Cuenca *et al.* 2005). Algunos estudios han podido mostrar que a mayor número de horas de trabajo hay una tendencia, aunque no significativa, de presentar disfonía (Escalona, 2006). Y si bien, la prolongación de la jornada laboral, los problemas de indisciplina y trastornos de aprendizaje de los escolares y la sobrecarga de alumnos por aula, no han mostrado asociación con la disfonía, desde mi perspectiva, pensar en tales aspectos ha evidenciado un conjunto de elementos críticos que constituyen el oficio de docente y que van dando forma al malestar, cuyo eje estructural se encuentra precisamente la interacción social permanente.

El trabajo docente es un servicio que se otorga a una comunidad específica para transmitir conocimiento, enseñar y formar y aunque es, en sentido estricto, un servicio brindado a usuarios y a veces mediado por una transacción monetaria, no es un servicio al cliente, es decir no es un encuentro esporádico, **sino una relación**. En este sentido una característica del trabajo docente es que requiere niveles altos de contacto por lo menos en tres direcciones: con el sistema institucional en el que se encuentre prestando sus servicios, (directivos, administrativos, planta de profesores); con los alumnos, y con los padres de familia, si se trata de educación básica y media. Es evidente que una de las interacciones más problemáticas es la relación maestro/alumno, precisamente por la frecuencia, intensidad y duración con la que se lleva a cabo. Pero no menos importante es el contexto mayor en el que dicha relación se desarrolla y que a menudo da cuenta de elementos estructurales que inciden en la emergencia del malestar docente. Por ejemplo el *salario, tipo de contratación, las exigencias laborales, control sobre el ejercicio de la profesión, significado del trabajo, el entorno de las relaciones, el número de alumnos a cargo, las exigencias particulares de cada institución*. Todas estas cuestiones han puesto en alerta a los estudiosos porque en su parte negativa están influyendo en la aparición de estrés y acoso laboral.

Algunos autores anglosajones (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), han construido propuestas para explicar la respuesta prolongada ante estresores -emotivos e interpersonales- crónicos en el trabajo y bajo la noción de *burnout o síndrome del trabajador quemado* han abordado tres elementos básicos: despersonalización, baja realización personal en el trabajo, y agotamiento emocional. En México es reciente la proliferación de estudios bajo esta perspectiva que resultan trascendentales pues apenas de esta manera se están vislumbrando las problemáticas de salud en docentes (Camacho y Arias 2006, Unda y Sandoval 2006) y en profesionales de la salud (Pando et al 2003; Ortiz y Arias, 2008), amén de que existe preocupación también por generar instrumentos de medición apropiados para población mexicana (Uribe 2006).

Sin embargo, en el terreno metodológico hay mucho todavía por hacer, ya que esas investigaciones pueden estar limitadas por los modelos que aplican, los cuales a menudo no buscan analizar las causas y las consecuencias de manera articulada, o tampoco dan cuenta de los contextos de los cuales surgen el agotamiento profesional, la despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

De acuerdo con Unda y Sandoval (2006) la problemática del desgaste profesional requiere como primera condición de ubicarla en su dimensión económico-política. Sin embargo considero que como estudiosos de fenómenos complejos, todavía tenemos que ir más allá e incluir otras dimensiones de la realidad como la sociocultural toda vez que lo que necesitamos explicar es cómo los sujetos responden, en contextos específicos en los que su cuerpo y su salud se encuentran en riesgo, y en consecuencia generan un proceso complejo entre lo que experimentan, sienten piensan, dicen, y hacen, en un circuito que es preciso no mirar de manera lineal (Ramírez, 2010).

Lo que he observado en los estudios sobre burnout es una mayor inclinación hacia la búsqueda de la medición de los tres componentes del síndrome, y si bien la mayoría de dichos estudios toman en cuenta las causas sociodemográficas y de personalidad (Mariana y Herruzo, 2004) y en menor medida las organizacionales -en su doble dimensión material y psicosocial-, a menudo dejan de lado fundamentalmente la causalidad estructural, pensada y explicada desde el punto de vista de los sujetos, es decir analizada de manera articulada con su estructura simbólica. Esta cuestión no parece de menor importancia sobre todo al reconocer lo que algunos analistas han apuntado respecto de la obligación de replantear que las variables culturales no son secundarias sino primarias (Moreno, et al 2003). Y desde este planteamiento destacar

que lo que hace falta a los estudios de burnout es una aproximación que permita comprender sus expresiones culturales diversas. Por ello tales autores han reflexionado sobre la importancia de los estudios transculturales ya que han mostrado la relevancia que tienen los factores culturales en los procesos psicológicos y sociales, bien para determinar sus formas de aparición y presencia, bien para determinar su misma existencia.

Insisto en que el análisis del burnout o del estrés no debe hacerse únicamente poniendo atención a las variables individuales como si fuesen tan sólo una respuesta interna del sujeto. Más bien debe rescatarse que en toda construcción de la idea y la experiencia del burnout o del estrés se verá reflejada la estructura sociocultural de una determinada sociedad.

Desde esta perspectiva es que cobra sentido la mirada aplicada a la investigación realizada en el internado Villa de las Niñas, en la cual he propuesto analizar la expresión de la enfermedad como un proceso, que tiene su lógica explicativa y su significación social a partir del contexto local de encierro y disciplinamiento. Por ello esta situación marginal requería de metodologías que visibilizaran los procesos dinamizados por el tiempo y algunos eventos contingentes. Así a partir de un trabajo etnográfico que configura una forma de conocimiento que privilegia la experiencia, me he podido introducir en los dominios de lo social que no son de fácil acceso si se siguen los protocolos formales de los que se sirven otras disciplinas. En este sentido el valor del presente trabajo, está en la palabra y experiencia de los participantes, desde las cuales se formula su malestar. Las cuatro narrativas que se presentan a continuación tienen una temporalidad distinta, así como diferente lapso de tiempo laboral. Su exposición tiene el interés de mostrar cuatro experiencias distintas, de hombres y mujeres de distintas edades y laborando en distintos momentos⁴, y que aún manifestando su propia individualidad, tienen en común que se ven afectados por la estructura de dominación ideológica y disciplinaria del internado mostrando como principal expresión el cansancio emocional.

⁴ Por una cuestión de ética en la investigación los nombres de los participantes han sido cambiados.

Lucybel. “Nunca somos todo lo que ellos esperan”

Lucybel es una chica moderna, guapa, con buena figura, preocupada de su arreglo personal llevado con estilo y con interés por la moda, aunque todo ello no le impidió mostrar su capacidad reflexiva, de observación y de interés por el mundo que le rodea. Tenía al momento de la entrevista 31 años y 23 cuando empezó a trabajar en Villa⁵. Soltera, hija mayor de una familia de clase media. Originaria del D.F, se mudó con su familia a Chalco cuando tenía 16 años, ya que su papá compró una casa muy cercana a Villa de los niños. En ese entonces no había los grandes desarrollos habitacionales que posteriormente rodearon a la Villa y recuerda que aún estando cerca de esa “gran mole”, no sabía nada de ella. Su interés surgió cuando un vecino le mencionó que entrar a esa escuela como docente podría significar dar “un brinco” a una mejor situación económica, toda vez que le dejó ver que pagaban bien. Con una formación en inglés, pero con la carrera trunca en idiomas envió su documentación. Entró a Villa en agosto del 2001 y laboró hasta mediados de 2003. La narrativa de Lucybel muestra la experiencia de una chica interesada en hacer carrera, en crecer académicamente, pero también, y sin proponérselo, da cuenta de un proceso reflexivo sobre su estancia en Villa que antes no había hecho y que ahora, suscitado por la entrevista y por las interrogantes planteadas, le mostraba para su asombro, los elementos claves que describieron con gran nitidez la experiencia abrumante y tortuosa en la que a lo largo de los años se tornó su trabajo docente dentro de Villa de las niñas.

Cómo llega a Villa

En la primera entrevista le pidieron que presentara una clase muestra, que desarrollara un tema, y pusiera atención en material didáctico y estrategias de enseñanza para dirigirse a niñas de escasos recursos. Le sorprendió que en esa primera entrevista, con lujo de detalle, le hicieran varias preguntas acerca de su religión. Por ejemplo: a qué le rezas, en qué crees, a qué le tienes fe, a qué no. Segura respondió que provenía de una familia católica, que sí sabía rezar pero que no era practicante.

⁵ La entrevisté en varias ocasiones en la segunda mitad del año 2009

En la clase muestra que, podía durar 15 minutos o bien una hora, se percató que tendría que dar su cátedra ante 60 niñas, además de la mirada inquisitiva de los directivos quienes decidirían si era candidata a ser “maestra Villa” o no. Pasó la prueba. Y desde ese momento en el que se preocupó por hacer una clase amena, didáctica y en consecuencia prepararla muy bien con sus recursos personales, se dio cuenta que esto sería así para todos los días. Una gran exigencia se vislumbraba en las siguientes normas y obligaciones que debía cumplir: dedicarse a la labor docente con entrega constante; no acercarse a las niñas, ni generar ningún vínculo de amistad; y apearse a las normas y disciplina de la institución. En su reflexión Lucybel decía, *“no entiendo cómo pero cada maestro entramos muy fácil al aro...no nos acercamos a las niñas, no preguntábamos, no hablábamos, y las relaciones entre nosotros eran no muy fáciles...tal vez empezamos con cierta suspicacia e inconscientemente nos hicimos a la idea de no hablar de lo que pensábamos de las monjas, de las prohibiciones y del ambiente que era muy vigilante, no sólo para las alumnas, sino también para los maestros”*.

El trabajo docente

Duré varios años en Villa porque no quise transgredir las normas, por una cuestión de principios, y la verdad estuve muy contenta en ese trabajo pues aunque no tenía un contrato fijo, ya que se hacían por mes, hasta ver que eres buen elemento, me pagaban en ese entonces 2500 pesos quincenales que, en cierto sentido, era buen sueldo para alguien que no estaba titulado. Casi al final de mi estancia me aumentaron a 3000 pesos.

Al principio Lucybel no se preocupó de las cuestiones a las que tenía derecho, pero poco a poco puso atención. Mencionó que las vacaciones no se las pagaban durante el primer año; que había que trabajar más que en las escuelas oficiales por la exigencia de generar la planeación académica; que tenía seguro social y servicio de comedor pero que al principio se le descontaba por nómina 45 pesos quincenales que cubrían su comida. Posteriormente ya no se les cobró y ahí podía comer todos los días, en un servicio de bufet, con la salvedad de que ella como todos tenían que dejar en orden el lugar y lavar sus platos. Cada profesor tenía un locker sin llave donde

podía dejar sus cosas personales y el material didáctico (gis, papel bond, marcadores) que cada inicio de año les daban los directivos.

Como en el caso de las niñas, los profesores también tenían que llevar uniforme, pero se ponía más atención en el caso de las mujeres. Lucybel comenta *como soy muy pomposa me exigieron que el chaleco -recto azul marino- cubriera las caderas. Llevaba camisa blanca de cuello sport, pantalón de vestir de la misma tela con un corte recto, nunca ajustado*. Para los profesores era un pantalón de vestir azul, camisa gris y corbata azul. Los sábados se les permitía ir vestidas como quisieran, sin embargo lo cambiaron argumentando que algunas profesoras no se vestían debidamente.

Algunos elementos que no le dejaron de impresionar desde el primer día de su estancia fueron: a) la fisonomía de las niñas, *“morenitas chiquitas, todas igualitas con el mismo corte de cabello, el mismo uniforme, derechitas, no había nada que diferenciara una carita de la otra”*, aunque acepta que unas pocas eran de piel blanca y cabello rubio, b) la exigencia de la clase a puertas abiertas, mencionando que en cada salón había dos puertas: una al frente para la entrada del maestro y otra al final, a través de la cual, de cuando en cuando entraba una monja para escuchar la clase y ejercer el control total de las alumnas, c) una cuestión más que al principio le sorprendió y posteriormente le molestó fue que como profesora no tuviera escritorio, ni silla, solamente una mesa alta donde podía colocar sus materiales. Al respecto se le mencionó que estar sentada era estar al nivel de las alumnas y eso implicaba pérdida total de autoridad y que su rol exigía moverse constantemente con disciplina, para disciplinar a las alumnas sin tocarlas.

Un día laboral se realizaba de las 7:40 am a 4:30 pm., de lunes a viernes y los sábados de 7:50 a 12 del día, tiempo en el que había clases pero la principal actividad era la junta de academia para hacer la planeación. Todos los días cada profesor debía recorrer grandes tramos entre el reloj chocador, la sala de maestros y los salones ubicados en las 8 fases o edificios distribuidos en 32 hectáreas que conforman la institución. La sala de maestros estaba dividida por academias, así le llamaban. Eran mesas grandes en las que los maestros se congregaban por áreas. Había una zona con libreros en donde se podía estar durante las horas libres. Se supone que los maestros siempre debían de estar

preparando clases, su material didáctico, leyendo o haciendo algo. El profesor Cruz, subdirector y encargado de la planeación, continuamente pasaba viendo que estuvieran haciendo algo. Todos los días él llevaba un control estricto para ver quienes faltaban, quienes estaban, en dónde y qué clases les tocaba, de esta manera decidía quienes, dependiendo de sus horas libres, debían suplir esa clase. Esto sucedía muy a menudo por la gran rotación de personal y las faltas seguidas de cada profesor.

Las reglas del juego parecían claras con lo anteriormente señalado, sin embargo siempre había algo más. Lucybel reflexiona sobre la mentalidad de los directivos del internado y menciona que lo que éstos esperaban de los maestros era que no fueran como los de afuera. Se les decía, por ejemplo, *un maestro villa es aquel que se involucra, que da lo mejor de sí, genera su planeación a tiempo, siempre desarrolla formas, estrategias para que las niñas entiendan. No es como el maestro de afuera que llega tarde, que llega con su cigarrote, que siempre está criticando la forma de la educación tradicional. El maestro Villa ¡cuida la autoestima de las alumnas, no califica con rojo, ni raya su examen!, No se acerca a ellas pues las respeta, sobre todo porque debe saber tratar a estas niñas pobres. Tiene que pensar en ellas siempre, ponerse en sus zapatos. Por ello nos decían que **no podíamos reprobar a ninguna. Recuerdo que un profesor fue corrido por esa causa***”-

La ideología de control y exigencia que imprimían a los maestros era dosificada cotidianamente, como si cada día tuviesen que aprender los límites en los que se tenían que manejar. En este sentido todos los sábados se reforzaba con la frase dictada por Cruz, *“profesores no están dando su mejor esfuerzo, no nos estamos esforzando lo suficiente. Nuestras niñas son el reflejo de nuestras clases, de nuestra manera de instruirles y estamos viendo que no, no!! Necesitan poner todavía más de su parte”*

Se nos decía constantemente –resalta Lucybel- *que nosotros teníamos que mostrar que la educación que se daba en Villa era muy buena, de mucha mejor calidad, diferente a la educación de afuera porque teníamos que formar “niñas líderes” para que éstas llegaran a sus comunidades a mover y hacer ruido y organizar porque ese era el precepto del padre al Aldosious, el fundador. El precepto era dar educación gratuita a cambio de que un día volvieran a su*

comunidad y organizaran, dentro de la comunidad, alguna actividad económica, o que salieran adelante por su parte, pues no se les daba sólo el pescado sino se les enseñaba a pescar. La idea era siempre pensar en la comunidad, sin embargo en el fondo lo que realmente veíamos era el interés de hacer crecer la congregación y para ello se generaba este convencimiento que realmente tenía efecto en muchas niñas que muy pronto actuaban como monjas. Con esas observaciones empecé a entender lo que las niñas significaban para los directivos, el celo con el que las cuidaban y la exigencia de no reprobar a ninguna pues eso no sólo afectaba la autoestima de ellas, sino que más bien mermaba a la propia institución en muchos sentidos.

Lucybel se vio en el dilema de tener que reprobar a niñas que apenas hablaban español y por ello tenían muchos problemas para aprender inglés. Sin embargo lo pensó varias veces pues tenía el antecedente de Héctor, un “maestro villa”, buen amigo de ella quien le empezó a manifestar cierto descontento pues él no creía correcto tener que pasar a niñas a quienes se les dificultaba aprender. Su descontento lo llevó a mirar de manera crítica la cantidad de horas que las niñas dedicaban a otros talleres como el de costura. Con el tiempo y la cercanía entre ambos, Héctor comentó a Lucybel *“ve como nos friegan y refriegan en la junta que no somos suficientemente buenos, “profesores no están dando su mejor esfuerzo” (imitaba sonriente a Cruz) y todo para que las chamacas acaben en una maquila trabajando de obreras, porque ve cuanto tiempo le dedican a corte...date cuenta para qué las están preparando. Aquí lo que hay que plantearnos realmente es ¿cuál es la intención de la escuela, académicamente hablando? ¡Qué quieren, niñas pensantes o quieren niñas obreras!. Héctor muy enojado le terminaba diciendo -date cuenta cuál es la tirada.. generar obrerillas mal pagadas- . Después de las vacaciones de fin de año del 2002, Lucybel no volvió a ver a Héctor, y todos los profesores mostraron su asombro sabiendo que un “maestro villa” había sido corrido.*

Percepción del malestar

Mi trabajo tenía un punto de gratificante, en lo personal pensaba que estaba contribuyendo a la preparación de niñas en condiciones de pobreza, eso me mantenía. Pero también era muy desgastante, el horario no era normal como en otras escuelas de gobierno e incluso particulares. Las condiciones eran

hostigantes, nunca poder sentarse, dar casi 8 clases seguidas pues con mucha frecuencia debíamos cubrir las horas de profesores faltantes. Había que caminar mucho entre fase y fase porque la escuela es muy grande, y los diez minutos entre clases se te iban en el traslado pues yo cubría todos los grupos de tercero. Había días que no se descansaba. Trabajaba 30 o 32 horas a la semana en total. Fue una etapa en la que sí noté una merma, primero en mi estado físico, después fue lo emocional. Empecé con molestias de la garganta, dolores de cabeza y de cada clase salía muerta! Pues muy seguido era una clase tras otra, repitiendo lo mismo, imagínate hablar tantas horas seguidas!! Además, empecé a usar lentes, las piernas me empezaron a doler y me brotaron varices por todas partes, a veces corríamos para checar y no llegar tarde y no te miento había entre la primera fase y el reloj checador como un kilómetro. Yo me impresionaba de maestras que iban de tacones, ¡qué valientes!, ¿cómo hacían? no sé!, yo literalmente usaba zapatos de enfermera, pintados de azul.

“Un día me harté, pero no me había dado cuenta, sólo empecé a faltar. Ya no me quería levantar, estaba agotada, pero no me daba cuenta, unas veces estaba afónica, o me dolía la cabeza o el estómago, o simplemente no tenía ganas y hablaba para decir que estaba enferma. Caí en una rutina, me aburrí de esas condiciones tan cuadradas, veía que no había cambios significativos para uno, más bien todo era a favor de que la disciplina fuera más ruda, todo más hermético, veía que todo era como más a favor de las niñas y para ello se nos exigía más. No había posibilidades de ascenso y ser coordinadora significaba quedarse más tiempo, lidiar con todos los problemas de los otros, con el mismo sueldo. Me acuerdo muchas veces haber estado dando la clase como robot, repitiendo sin mirar a las niñas, volteando para fuera, a la ventana y decir -ay afuera hay algo...yo sé qué hay más posibilidades. - De pronto empecé a sentir algo que a lo mejor también yo propicie, pues les fallé! No sé, pero sentí una cierta hostilidad con las niñas, yo creo que lo notaban. Y a pesar de que se les decía que no se nos acercaran, al principio no sé cómo le hacían ellas pero me dejaban cartitas entre mis cuadernos. Cartitas que decía lo mucho que me querían, me daban bendiciones, hacían dibujos con muchos recursos imaginativos. Pero después, también sentí que me hostigaban. Me

empezaron a decir, -miss ¿por qué no viniste ayer?, ¿por qué también faltaste la semana pasada?, ¿por qué te pones tanto perfume?, ¿por qué te pintas el pelo, porqué te maquillas tanto?. Un día me puse lentes de contacto de otro color, ellas se espantaron tanto que empezaron a decir que era bruja y a jugar con mi nombre. El rumor me llegó finalmente y me enteré que me decían Lucifer, que me cambiaban los ojos de color porque ya no las quería y ya no quería estar ahí. Fue muy chistoso! No lo tomé a mal, pero sentí hostilidad y pensé –creo que mi ciclo terminó y recordé lo que me decía Héctor, a pesar del esfuerzo que podamos hacer “nunca somos todo lo que ellos esperan”. Cuando me enteré de la histeria colectiva ocurrida en 2007, - dije ¡claro, algún día tenía que caérseles el teatrillo!... honestamente ese fue mi pensar”.

Bárbara. Ellos querían maestros agachones. Yo no era así.

Bárbara siempre tuvo la vocación de maestra, desde que jugaba de chiquita. Amaba estar frente a grupo y aunque sus padres no tuvieron más que la formación básica, ella quería ir más allá. Quería ser historiadora pero por diversas razones llegó a la Pedagógica Nacional y estudió Administración Educativa de 1994 a 1998. Terminando la carrera, y con el ímpetu de los 20 años buscó empleo a través del periódico, por eso llegó a Villa de las Niñas en 1999. Entre el 2001 y el 2003 estudia una maestría en pedagogía en la Universidad Panamericana con el Opus Dei. Menciona con satisfacción que estar en la Panamericana le abrió un mundo laboral totalmente distinto al suyo, en el que se pudo relacionar con otra gente *“pues imagínate -dice emocionada naces en Netza, vives en Netza y tu trabajo es en Netza, pues no! Por eso, por mis estudios y las relaciones, empecé a trabajar en otras escuelas de mucho dinero en las que el trabajo docente era muy bien pagado”*⁶

Lo más característico de Bárbara es su voz, grave, fuerte, que enuncia a una mujer decidida, segura, dominante. Al momento de la entrevista tenía 34 años y 20 cuando entro a Trabajar a Villa⁷. En ese tiempo era soltera⁸.

Su participación es muy ilustrativa porque describe la vida cotidiana del internado a partir de agosto de 1999 justo unos meses después de ocurrido “el

⁶ Refiere a diversas escuelas de judíos y anglosajones, ubicadas en Santa Fe.

⁷ La entrevisté en febrero del 2011.

⁸ Actualmente está casada, es ama de casa y tiene una niña de 2 años 8 meses de edad.

problema”⁹, lo cual de alguna manera deja ver cómo la institución agudiza sus mecanismos de control y dominación de los profesores a los que mantiene más vigilados y de los cuales hace una selección más cuidadosa desde que se presentan la primera vez. En este sentido llama la atención cómo ella destaca que la contratan rápidamente por la seguridad que mostró, que perfiló una personalidad exigente, institucional. Ella misma se describe *“me considero una persona altamente responsable, comprometida, ética, y que sabe formar equipos de trabajo, una persona que sabe trabajar bajo mucha presión, muy leal a sus principios y eso, afortunada o desafortunadamente, a veces en ciertos contextos y situaciones pues no resulta lo mejor porque ya en muchos lugares la parte de los valores creo que es lo menos importante”*. También me considero rebelde, es decir digo lo que pienso y lo que no me parece, por ello mi relación en Villa no fue muy duradera, estuve sólo 7 meses.

Cómo llega a Villa

No sabía nada de Villa. Precisamente eso le preguntaron en la entrevista. No sabía que era de monjas, que era internado católico, ni nada de eso. Pero pensó, *“está bien, y como venía harta la onda izquierdista de la pedagógica, sirve que hasta me acerco a estas cosas otra vez”*.

Para la entrevista solicitó dar la clase de historia. Presentó el tema sólo a los directivos porque no había alumnas en ese momento, dado que en mayo del 1999 había ocurrido “el problema” y todos los alumnos, niños y niñas, habían sido enviados a sus casas. Un nuevo ciclo se reanuda en agosto de ese año, fecha en la que Bárbara entra a dar todas las historias a los grupos de segundo y tercero de secundaria.

Trabajo docente

La descripción que hace de sus obligaciones, de las reglas del juego y de las exigencias de la institución es muy similar a la que hace Lucybel, pero resalta de manera importante el clima de vigilancia y de control exacerbado hacia a los profesores, subrayando que ella sentía que vivía como en un *BIG BROTHER*,

⁹ “El problema” es la representación del amotinamiento ocurrido en mayo de 1999, cuando el internado era mixto. Dicho amotinamiento se suscitó porque niños y niñas, apoyados por los profesores solicitaban un mejor trato para las niñas, toda vez que, de acuerdo a algunos testimonios de alumnos que vivieron esa experiencia, a una niña, que fue sorprendida robando comida, la violentaron cortándole un porción de cabello. (Ramírez; 2009)

siempre mirada por alguien más, siempre escuchada para ser controlada. Además de ello, con frecuencia, tenía desacuerdos con Cruz el subdirector, quien permanentemente le hacía observaciones a su planeación y estas observaciones a ella no le gustaban pues en cierto sentido no soportaba la crítica sabiendo que ella era muy institucional y cumplida. Al principio Bárbara podía soportar todas las normas exigidas: rezar antes de iniciar las clases, no hacer amistad con las niñas, no darles nada que no fuera permitido, e incluso estar de pie todo el tiempo de su clase, caminar, no hablar con nadie. Pero lo que no podía soportar era que no la dejaran hacer las cosas que ella proponía tomando en cuenta su didáctica. Y en ese sentido sí enfrentaba con los directivos señalando los desacuerdos. Pero es que, comentaba subiendo la voz, *“ellos querían maestros agachones que dijeran sí a todo lo que les dice el jefe. Yo no era así”*.

Hubo algunos elementos más que no podrá olvidar. Durante la primera semana le fue difícil entrar a los salones al advertir dice ella “el tufo a adolescente, a fluidos” haciendo alusión al olor menstrual ya que posteriormente se enteró por Adela, otra profesora con quien ella se llevaba, que las niñas no usaban toallas femeninas, sino trapitos y por ello insistía *“mira, niñas-adolescentes, en la plena hormona y sin toallas femeninas, ¡imagínate a lo que olía el salón!”*. Después se acostumbró, pues había otras cosas que le encantaban de su trabajo. La idea de venir a un lugar como Villa, una instalación moderna, pero enclavada entre las milpas y teniendo como marco a los volcanes, la hacía muy feliz! También le era gratificante el salario de 4500 pesos quincenales.

Por su carácter no le costó trabajo seguir las normas, y las exigencias disciplinares, pero tampoco iba a permitir lo que no le parecía. Incluso sintió que las propias alumnas la querían “medir” diciéndole al principio en los rezos - “la seguimos maestra”- sin embargo ella contestaba enérgica, ¡no, ustedes empiezan, lo hacen ya mismo, y yo las sigo!- Siempre fue exigente con ellas, pero también al cabo de los meses se dio cuenta que estas niñas estaban ávidas de conocimientos, siempre pedían más y eso le fue llenado de gusto, al tiempo que fue creando ciertos lazos de afecto sin proponérselo y por supuesto sin mostrárselo a ellas.

Durante varios meses caminó del reloj chocador a la sala de maestros y de ahí a los diversos salones. Dictó sus clases de pie, moduló su voz, recibió cartas de las niñas quienes con tan sólo un lápiz eran capaces de crear diversas tonalidades del gris al negro mostrando su necesidad de afecto. Esos recorridos los hacían todos los profesores *“haciendo surcos, como caballitos con sus anteojeras”*, dice ella, pareciendo conformes, hasta que la misma rutina permitió espacios para la complicidad, para compartir lo poco que miraban y lo que tanto sospechaban pero que subyacía a aquellos aspectos que parecían sin razón.

Percepción del malestar

Bárbara insiste que ella empezó a sentirse mal emocionalmente porque era incapaz de transgredir las normas, por sus principios, y no podía entender por qué Adela sí lo hacía. Los únicos espacios del recuento eran las caminatas hacia el reloj chocador, o a la hora de la salida, no durante la comida, sino en esas áreas abiertas en las que caminando junto Adela, ésta le contaba aquello que ella era incapaz de hacer, indagar, mirar. *“A mí no me consta -subraya Bárbara-, pero Adela me mencionó que las monjas maltrataban a las niñas y que lo de “el problema” se inició como una especie de amotinamiento en donde, niños y niñas, traspasaron la frontera (un caminito como de un metro que dividía sus secciones), y se revelaron junto con los profesores. Me contaba que a los principales líderes un día los sacaron en la noche y los dejaron en la carretera y nunca más se volvió a saber de ellos”*.

Otro suceso que le impactó fue que corrieran a una alumna tan sólo por manifestar su desacuerdo en relación a que no le daban shampoo o jabón para bañarse. Con todo lo inflexible que podía considerarse, Bárbara creía que ese no era un motivo para correrla. En ese sentido acordó con Adela ayudar a la niña para hacerles llegar a sus familiares alguna comunicación.

Ante esos sucesos Bárbara se empezó a cuestionar lo que ocurría, le empezó a doler tener enfrente a la pobreza personificada en cada niña a la que no podía ayudar o tan sólo llevar un lápiz de colores sabiendo que con ello la hacía inmensamente feliz.

Un día llegó llorando con su mamá contándole todo lo que Adela le transmitía, y con preocupación, su mamá le hizo ver que estaba enfermando física y emocionalmente, que había bajado de peso y que era mejor retirarse de ahí. Bárbara mencionó su gran afectación por la vigilancia, su cansancio emocional y su malestar al sentirse como un títere al que manejaban, junto con otros más, para un fin que no pudo descifrar. Su gran contrariedad fue admitir que **“lo peor es que Villa de las Niñas era la mejor opción”** para miles de jóvenes en situación de pobreza.

Honorio. Me gustó el sistema, yo lo llamaría por convencimiento

Honorio es un hombre serio pero amable, aunque su prognatismo le ha dejado como característica que los músculos de su boca muestren una retracción que le hace aparecer permanentemente como una persona de pocos amigos. En este sentido su rostro expresa un glosario de palabras en silencio, manifestando tal vez un estado de ánimo que no siempre es el que quiere mostrar, pero su fisonomía lo marca. Quizá ello contribuya en buena manera a la configuración de su personalidad. El mismo dice “muchos me catalogan de serio, pero no me gusta. *Yo me considero estricto pero justo y tomo esa actitud para dar mi clase, de tal manera que los alumnos me respetan*”. Es dedicado, estudioso, interesado en la docencia como una vocación de entrega. Antes de entrar a Villa había trabajado como maestro en secundarias públicas y privadas y desde entonces su preocupación era ver cómo orientar a las generaciones de adolescentes cada vez más extraviados y sin rumbo.

Al momento de la entrevista tenía 42 años, y 32 cuando entró a trabajar a Villa¹⁰. Nacido en Tlahuac, casado, con dos hijos, estudió la licenciatura en arquitectura en la UNAM. Su contribución es importante porque en términos generales habla de una experiencia positiva como profesor de Villa, no obstante sólo trabaja 7 meses y se sale de ahí para buscar una mejor opción. Sin darle mucha importancia afirma que empezó a notar que los directivos hacían una labor muy especial de convencimiento para que, tanto profesores como alumnas, fueran disciplinados y rectos, siempre utilizando la figura de la pobreza para lograr empatía y entrega total.

¹⁰ Lo entrevisté en febrero del 2011

Cómo llega a Villa

En el 2001 se quedó sin empleo y llegó a Villa a través de la bolsa de trabajo. Creía que la escuela era privada y que la dirigía un extranjero, e ignoraba que era de monjas, no obstante cuando entró le impresionó la magnitud, los campos, las instalaciones, el orden y la limpieza. Hizo su clase muestra con un tema de matemáticas, en su caso ante 60 alumnas y los directivos quienes en la primera entrevista no le preguntaron más que si era católico y le advirtieron que en cada clase debía rezar. En esa primera presentación le preocupaba mucho ser claro, didáctico y sobre todo adelantarse a la posible nula participación de las alumnas, por eso llevaba preparadas varias estrategias como las que aplica un mago, un recurso que parece les gustó a los directivos. Acostumbrado a espacios escolares donde por más que se muestre la autoridad siempre hay desorden, en ese salón de casi 60 alumnas sólo reinaba el interés por participar, por responder asertivamente a sus preguntas, era un paraíso, un orden impecable.

El trabajo docente

A Honorio no le llamó la atención la ausencia de escritorio y de silla en el salón pues él es el típico profesor que nunca se sienta, recorre el salón de un lado al otro suscitando siempre, con su actitud corporal, la vigilancia de los alumnos para lograr su buen comportamiento. Él solía pasearse entre filas y gustaba de irse hasta atrás para controlar a aquellos alumnos que siempre buscaban algún recoveco para esconderse. En esa primera clase lo hizo, aunque se dio cuenta que tal vez no iba a ser necesario puesto que las alumnas eran muy disciplinadas.

Días después se entrevistó con el coordinador de Secundaria quien le dijo: *“Bienvenido, nos interesa su trabajo, quiero comentarle que esta escuela vive de donativos de las dos televisoras y de instituciones extranjeras, y está a cargo de las madres coreanas”*. También le mencionó las actividades que debía realizar, y apenas algunas reglas del juego. Las más importantes fueron que él no debía nunca pasar entre las filas de las alumnas, no debía acercárseles a menos de un metro, y no hacer amistad con ellas. Había algunas otras cosas más que a él no le dijeron pues considera que por su carácter serio y aislado no necesitaron decirle, por ejemplo que no debía formar

grupitos, hablarles a las alumnas de temas políticos o inmiscuirse en la vida cotidiana del internado. Además él ya había advertido claramente que los profesores eran permanentemente observados por lo que no se arriesgaría a infringir las normas.

Nada de eso cuestionó, todo lo aceptó con un comportamiento siempre dentro de los lineamientos y por el contrario le puso más interés a lo que realmente le parecía maravilloso del internado y de las alumnas. Desde su mirada de arquitecto menciona que los salones eran como de doce metros de largo por ocho de ancho. Todos en buenas condiciones, buena iluminación y ventilación, las puertas siempre abiertas. Los pupitres de madera con metal, con limpieza total, no había basura, ni grafitis. *“Las niñas también todas limpias, no olían a mugre, su cabello corto bien peinado. Si hacía calor, ponían su suéter atrás bien portadito, ellas derechitas, educadas”*. Le llamó la atención que algunas, muchas de ellas, fueran indígenas hablantes de diversas lenguas, pero eso le parecía interesante pues le traía recuerdos de su abuela hablante de náhuatl.

Para Honorio el trabajo le fue sencillo, comparado con el anterior, en el que se desvelaba mucho y tenía la incertidumbre de las horas de clase que le podían tocar, éste le encantaba pues tenía un horario fijo y un salario fijo de 4500 pesos quincenales y todo lo que le pedían de reportar, sus avances diarios, llevar la planeación, la evaluación, la revisión de cuadernos, tomar lista, las calificaciones y los exámenes, lo hacía rápido pues desde su perspectiva todas eran niñas de 10. Realmente nada le costaba trabajo.

El ausentismo como malestar de otros

Se fue cansando de que las clases eran seguidas, sin descanso, aún teniendo dos o tres horas libres pero, debido a la movilidad de la planta docente y al ausentismo laboral de muchos de sus compañeros, la carga laboral se incrementaba. Honorio Menciona que era claro que se enfermaban de la garganta pero entendía que eso era normal para todos los maestros, al principio pasa, después se acostumbran.

El tema que lo acercó a conversar con sus colegas era el ausentismo, de tal manera que fue inevitable tocar aquellos aspectos escabrosos de la vida cotidiana del internado. Había un compañero que siempre le contaba cosas, y una de ellas fue lo concerniente a “el problema”. Honorio subraya sin inmutarse

“me platicó lo que ocurrió, pero mi inconsciente me decía escúchalo, pero no le pongas atención, y como no me interesaba, ni era chismoso, simplemente lo escuche y hasta ahí. Sólo recuerdo que los profesores se quejaron, que hubo hasta helicópteros y todo eso. Pero yo digo -si es bien fácil repetir la clase siete veces y calificar a todas con diez, no sé porque había molestia-, tal vez no les gustaba la docencia”.

En enero del 2002, Honorio le informó al coordinador que se iba porque tenía otra oferta de empleo. No fue muy claro en las razones por las que buscó otro empleo, pero quiso subrayar dos cosas: una que desde noviembre y diciembre el coordinador se acercó mucho a él y le empezó a comentar cosas que nunca le había dicho acerca de las condiciones de pobreza de las niñas, que en ese momento le dieron tristeza. Le decía que *“las niñas venían de lugares muy pobres, de papás borrachos, drogadictos, o que están en la cárcel o ignorantes. Que tal vez ellas no van aplicar la preparación académica que les dan ahí, porque regresan al campo, al maíz o a casarse. Pero indicaba esperanzado, por lo menos serán una persona preparada.*

Sólo al momento de enunciarlo, Honorio se da cuenta -ante la tendencia de que muchos profesores no vuelven después de las vacaciones de diciembre-, que el coordinador hace su labor de convencimiento utilizando el recurso de la pobreza y subrayando la importancia de la participación de profesores como él. La otra cuestión es que consideraba que las niñas le tomaron cariño porque al enterarse que se iba le cantaron canciones de navidad. “casi lloro –dijo- por lo bonito que sentí de su aprecio y su cariño. Algunas, sin acercarse, me pidieron que no me fuera, yo creo que les gustó mi clase. Eso me dejó un bonito recuerdo.

Valentín. *Es un sistema total de prohibiciones que había que cuestionar!*

Con una expresión afable y un estilo clerical marcado por su forma introvertida, sus lentes y su ropa de vestir, Valentín aceptó darme la entrevista solicitándome no profundizar en sus datos personales. Sólo mencionó que era nacido en Cd. Netza, que estudió física en la UNAM y sin titularse aún fue a pedir trabajo a Villa por la cercanía con el lugar donde vivía.

Experiencia en Villa

Tenía 28 años al momento de la entrevista y 26 cuando entró a Villa, en agosto del 2006. Duró dando clases 9 meses¹¹. Valentín va al punto central de mi interés marcado por querer descifrar las condiciones de trabajo y de salud de los profesores del internado, sin embargo lo primero de lo que habla es de las condiciones en las que viven las niñas, del control total que ejercen las monjas, las jefas de grupo, las Ates o monitoras de cada familia, en resumidas cuentas, de la acción de cada una de las niñas quienes bien pronto se convierten en espías de las demás. Con todo ello hace hincapié en el sistema de vigilancia y control que garantiza que un internado, con más de 3000 alumnas, pueda funcionar ordenadamente.

El trabajo docente

No se quejó de entrada de las condiciones laborales como profesor porque realmente necesitaba trabajar, en ese sentido tuvo que hacer un esfuerzo por cumplir con todo lo establecido. Acató las normas, y por su personalidad introvertida su trato con los demás fue escaso, tal vez por eso duró más que muchos profesores que llegaban hasta los 6 meses y después de diciembre ya no volvían. Él volvió, pero justamente le tocó observar en los primeros meses del 2007 un movimiento inusual, un clima inestable del cual inevitablemente se tenía que hablar. Las niñas empezaron a faltar, tres, cuatro hasta diez. Después fueron más, y eso era realmente inusual pues recuerda que cuando entró en 2006, sólo de cuando en cuando, faltaban algunas niñas. Unas veces porque estaban enfermas y otras porque estaban cumpliendo con la confesión o con algún evento religioso. Por lo menos eso le decían las demás.

En una ocasión, en los primeros días de enero y hasta marzo tuvo una alumna que había dejado de asistir a clases y cuando volvió –dice él- *“estaba siempre con una cara de dolor, pues se había fracturado el brazo y no se había podido reponer, ella decía que porque no le daban medicamentos. La orden era que no se podía ir a descansar. Ignoro las razones, pero me parecía injusto”*, Llegaron los exámenes y como pudo la niña le dijo *“profesor he faltado y no sé nada de su clase, yo trato de poner atención pero no me concentro del dolor”*, él sabiendo su situación y advirtiendo el clima de exigencias y de control de las

¹¹ Lo entrevisté en septiembre de 2008.

madres le indicó que no podía demandarle igual que a sus compañeras, que él sabía cómo era la escuela de exigente para un profesor, y cuánto también les demandan a las alumnas. Semanas después esa alumna lo buscó desesperada pidiéndole que la sacara de la escuela en la cajuela de su carro, ella lloraba. Valentín sabía que una situación como esa era imposible, pues no sólo peligraba ella sino también él, de modo que no aceptó, mencionándole que era mejor que vinieran sus padres por ella. Desesperada le confesó que no la dejaban, que la estaban martirizando.

Desde este escenario a Valentín le resultó imposible permanecer distante a lo que pasaba y empezó a observar con detenimiento y acercarse a varios compañeros. Se decían muchas cosas. Los profesores de sociales mencionaban que les censuraban algunos temas, que a diario les revisaban lo que iban a exponer en sus clases. *“A nosotros también, -decía Valentín refiriéndose a las ciencias duras-, pero era menos hostil la cosa, quizá porque los temas no se prestaban tanto a la censura como los problemas sociales. No me gustó para nada, que no hubiera libertad de cátedra, o que no se permitiera tocar temas que a las niñas las hicieran pensar. Por ejemplo, temas políticos y por supuesto menos religiosos!”*

En esos meses se decían que las niñas empezaron a caer, enfermaron por cientos, había un clima muy tenso. Con una expresión dudosa Valentín menciona *“se decían algunas cosas poco creíbles, porque no sé, no lo puedo creer, no puede ser... si son religiosas, deben ser buenas! ¿Cómo puede ser que humillen a las alumnas, que las castiguen, que no les den atención médica? Bueno, yo me recordé que a nosotros de profesores tampoco nos daban atención médica, que cada vez que alguien se sentía mal y se quería ir a su casa se tenía que aguantar, si no te descontaban el día. Y la manera en que te traían todo el día sin descansar, pues creo que es por esa idea de que todo debe ser a base de sacrificios, pero yo creo que puede haber otra manera, sobre todo justa! En el tema de la atención médica se decía que a las niñas les daban medicamentos coreanos para que no reglaran. Las maestras se empezaron a preocupar, pues las niñas les decían que, sin más, dejaran de reglar, además les contaban que no les daban toallas sanitarias. Algunas compañeras empezaron a decir que todo eso debía cuestionarse. Loo que me*

pareció más terrible es que, se decía que explotaban a las niñas, haciéndolas trabajar en una maquila que había al fondo del plantel”.

El malestar docente

Cuando pregunto concretamente a Valentín cuál es el problema central de las condiciones en las que ejercía su profesión, me responde – *pues todo eso que le digo! Era tremendo pensar que realmente fuera cierto lo de la maquila, los castigos. Pero si no era cierto, la pregunta es ¿por qué tanto hermetismo, por qué tanta vigilancia? Eso es lo que más me afectó, la vigilancia, el control, ese sistema que utilizan para aislar a los profesores para que respondan como autómatas, que desde mi perspectiva se logra precisamente por la vigilancia y las pláticas sobre cómo llevar la enseñanza, con mucho control. Para los profesores creo que era tremendo. No sé cómo muchos, ¡yo mismo! no lo advertí y lo permití. **Es un sistema total de prohibiciones que había que cuestionar!**. Pero sin duda lo peor que me pareció fue el encierro total de las niñas. No tenían contacto con el exterior, pues sólo dos veces al año podían ir a sus casas, eso era como una cárcel o peor, porque ahí por lo menos sí les dan chance de visitas, de hablar por teléfono de recibir cartas. Acá no, por eso las niñas buscaban la manera de que los profesores las ayudáramos a enviar cartas a sus padres. Eso es tremendo, emocionalmente afecta mucho! Por eso aunque a mí no me corrieron, yo decido irme en marzo del 2007.*

Valentín se explica la epidemia de histeria como resultado de la disciplina y del control sobre los afectos en todas direcciones, y subraya que un elemento importante puede ser el miedo y la necesidad de un poco de libertad..

Reflexiones finales

El propósito de documentar lo que ocurre en los márgenes es, como se había dicho, una tarea añeja de la antropología. Por ello cobra sentido la mirada aplicada al internado Villa de las Niñas y a sus principales actores los maestros y las alumnas. En la investigación realizada he propuesto analizar la expresión de la enfermedad como un proceso, que tiene su lógica explicativa y su significación social a partir del contexto local de encierro y disciplinamiento, que aún supuestamente dentro de las normas exigidas por la SEP, constituye una práctica local -en los márgenes- dado que el sistema educativo se pone en

práctica a partir de estrategias de persuasión que garanticen la reproducción de un orden simbólico homologando los horizontes de significación en la comunidad, pero tomando en cuenta el sitio de cada actor. De esta manera a los profesores se les exige siempre dar más de sí, con el único fin de controlar y disciplinar argumentando que deben brindar una enseñanza de calidad. A las alumnas se les inculca la idea que la educación que reciben es de alta calidad y ésta debe ser aceptada sin cuestionamientos. Toda la ideología transmitida bajo procesos de sugestión y convencimiento va dirigida hacia la productividad, particularmente de disciplina y orden, para poder cumplir con el precepto católico de transmitir y enseñar el evangelio a partir de la obediencia y el control de su población. Aunque podría cuestionar la infracción que esto conlleva toda vez que se supone que la educación debe ser laica y gratuita, el verdadero interés por mostrar este escenario está en poder contar con elementos para descifrar cómo ocurre el deterioro de la salud de los docentes. Dado que la antropología es la disciplina encargada de repensar críticamente la hegemonía desde los márgenes y cuya tarea ha sido precisamente dar voz a los marginados de las estructuras políticas y económicas, mi afán en esta investigación ha sido develar las causas y los procesos que de alguna manera se encontraban confinados por los muros de concreto y los ideológicos. Mostrar las experiencias de deterioro de la salud de los profesores, en este caso, y de las niñas enfermas de trastorno psicogénico significa romper el silencio, expresar, develar, mostrar lo que está indicando el ausentismo y la rotación de personal en el internado así como la fluctuación en la matrícula del mismo.

El trabajo docente es más que una prestación de servicio es, como se ha visto tradicionalmente, una profesión noble, una vocación de entrega y de alto compromiso social. Sin embargo hoy en día hay un vaciamiento de esos valores y del significado de esa profesión cuyas exigencias actuales van de la mano con la devaluación que se ha hecho de esta profesión por parte de las autoridades, de los alumnos y de los padres de familia. El caso que hemos visto de los profesores de Villa de las Niñas muestra cómo ese proceso de descrédito de la profesión se utiliza para exigir más y docilizar tanto a los profesores como a las alumnas en busca de una enseñanza perfectamente

delimitada en los márgenes de la religión católica que además busca la excelencia.

En este proceso de disciplinamiento lo que se deja ver a través de las diferentes narrativas es que los profesores tienen interés de colaborar y de participar con entrega desde una línea moral, es decir asumiendo que su labor también es altruista como lo dicta el internado. Sin embargo podemos ver algunos cambios en el tránsito de su ejercicio, ya que la satisfacción que les proporciona su trabajo se ve empañada por los ritmos, la vigilancia, las exigencias laborales y las condiciones de opresión que observan en la vida cotidiana de las internas. Se puede decir que tal como lo hacen los estudios del burnout, los resultados de este estudio subrayan también cómo la pérdida de energía y el cansancio físico, en los participantes dan paso al agotamiento emocional, dibujando también el proceso de despersonalización, la carencia de logros y pérdida de interés para obtener satisfacción de las tareas realizadas. Cuestiones todas que están claramente asociadas a un contexto de extrema vigilancia y control que en definitiva merma la estabilidad física y emocional de los participantes. Incluso en el caso de Honorio, quien abiertamente acepta el sistema del internado, su opción de búsqueda de otro empleo, también puede estar asociada con el agotamiento profesional como una estrategia de afrontamiento al problema, tal como lo han destacado otros autores (Ortiz y Arias, 2008).

Referencias

- Camacho, C. y F. Arias. 2006. El agotamiento profesional y el sentimiento de ineficiencia como predictores del compromiso afectivo, la satisfacción con el trabajo y la salud de los profesores. Ponencia presentada en el *Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales Estrés y Salud Mental en el Trabajo*. Cuernavaca, Morelos.
- Cornejo, R. (2009) Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educ. Soc.*, Campinas, vol 30, n. 107, p. 409-426, maio/ago.
- Cuenca R., Fabara GE., Kohen J., Parra GM., Rodríguez GL. & Tomasina F. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay [monografía en Internet]. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO; [citado 03 Enero 2006].
http://www.educarchile.cl/ntg/investigador/1560/articles-101035_informe.pdf
- Escalona, E. (2006). Prevalencia de síntomas de alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en docentes de escuela primaria: Aragua-Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, dic. vol.14, no.2, p.31-54. ISSN 1315-0138.

- Maslach, C, Schaufeli W, y Leiter, M (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52 (1), 397
- Moreno, B; Garrosa, E; Benevides-Pereira, A.Mª, Gálvez, M. (2003). Estudios transculturales del burnout: Los estudios transculturales Brasil-España. *Revista Colombiana de Psicología*, No. 12, 9-18
- Moriana J. A. y Herruzo J. (2004) Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, septiembre, año/vol. 4, número 003 Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC) Granada, España pp. 597-621
- Pando, M., D. Bermúdez, C. Aranda, J. Pérez, E. Flores y G. Arellano. 2003. Prevalencia de estrés y burnout en los trabajadores de la salud en un hospital ambulatorio. (www.uv.mx/psicysalud/Psicysalud%2013_1/numero_13_1/estress.html).
- Ramírez J. (2009a) Los efectos del poder en el cuerpo. Explicación sociocultural de la epidemia de histeria ocurrida a cientos de adolescentes internadas en una institución religiosa en México. *Lasa 2009 XXVIII International Congress Rethinking inequalities*. Río de Janeiro del 11 al 14 de junio. <http://lasa.international.pitt.edu/members/congress-papers/lasa2009/files/RamirezVelazquezJosefina.pdf>
- Ramírez J. (2009b) *Sebastián. El deseo de contar. Historia de vida de ex alumno de Villa de las Niñas. Archivo del proyecto de investigación "El trastorno psicogénico como lenguaje del cuerpo. Explicación socio-antropológica de la realidad vivida en Villa de las Niñas en Chalco Estado de México"* INAH-ENAH
- Ramírez J. (2010) *El desarrollo de una antropología física crítica y la generación de antropólogos físicos situados*. Memoria del Primer Congreso Nacional de Antropología Social y Etnología de México. Rectoría de la UAM, México, D.F.
- Ortiz, J. A, Arias F. (2008) Factores psicosociales de agotamiento profesional (síndrome de burnout) en profesionales de la salud y la educación en el occidente de México. En Jesús Felipe Uribe Prado, Edit. *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. P 87-119 Editorial UNAM, ISBN 978-607-2-00152-7
- Unda, S. y J. Sandoval. 2006. Burnout en docentes de diferentes niveles del sistema educativo. Ponencia presentada en el *V Congreso Nacional AMET. Trabajo y reconstrucción: Los Retos del Nuevo Siglo*. Morelos, México.
- Uribe, J. F. 2006. La Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO): estudio exploratorio de un instrumento de burnout para mexicanos. Ponencia presentada en el *Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales Estrés y Salud Mental en el Trabajo*. Cuernavaca, Morelos.

Determinantes de salud reproductiva en jornaleras de los campos agrícolas de Sonora: un enfoque epidemiológico sociocultural.¹

Jesús Armando Haro²
Betina Minjarez Sosa³

Resumen

La investigación sobre determinantes sociales de salud en las últimas décadas ha arrojado interesantes resultados sobre la forma en que distintos factores se combinan localmente para ofrecer determinados resultados en salud colectiva. Entre estos, interesa destacar aquéllos que surgen desde la esfera del trabajo y las condiciones de producción para incidir en la esfera de la reproducción social, a partir del consumo y las condiciones de vida, elementos que junto con las redes sociales y el acceso a los servicios de salud, conforman un panorama en el que se expresan localmente situaciones de factura global.

Este trabajo, describe y analiza la alarmante situación de la salud reproductiva de las mujeres, migrantes indígenas, quienes laboran como jornaleras en campos agrícolas de Sonora, con el interés de mostrar cómo en estos contextos las condiciones laborales y sociales actuales inciden negativamente en el perfil epidemiológico de los trabajadores y sus familias, y donde no existe una respuesta social eficaz para atender adecuadamente su salud. Esto lo exploramos especialmente a través del análisis de las representaciones, prácticas y trayectorias de mujeres gestantes en Estación Pesqueira, Sonora, referidas a atención prenatal y obstétrica, con el interés de identificar patrones situacionales de vulnerabilidad y riesgo.

Contenido

Determinantes sociales de salud y Salud Reproductiva	2
Las muertes maternas: ¿un problema médico o sociocultural?.....	7
Estación_Pesqueira: la condición social y laboral de las jornaleras migrantes.....	9
La infraestructura sanitaria en Estación Pesqueira	22
Jornaleras gestantes laborando entre los surcos: ¿Negligentes o forzadas?	18
A modo de conclusiones.....	22
Bibliografía	23

¹ Ponencia para el VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) *"El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades"*, Mérida, Yucatán, México, 18-20 de mayo de 2011. MESA 15: Salud y Trabajo, coordinada por Josefina Ramírez y Jesús Armando Haro.

² Profesor-investigador del Centro de Estudios en Salud y Sociedad de El Colegio de Sonora. Correo electrónico: aharo@colson.edu.mx

³ Socióloga. Departamento de Sociología de la Universidad de Sonora. Correo electrónico: betinaminjarezsosa@hotmail.com.

Determinantes sociales de salud y Salud Reproductiva

La discusión sobre los determinantes sociales de salud no es una cuestión reciente pues ésta tuvo su impulso a finales de la década de 1970, cuando la OMS y la UNICEF organizaron la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud en Alma-Ata, Kazajstán, la cual marcó un punto de referencia importante para la salud pública moderna.⁴ La adopción de la estrategia de Salud para Todos/Atención Primaria a la Salud (SPT/APS) marcó la reaparición vigorosa de los determinantes sociales como principal inquietud de salud pública. El modelo de atención primaria de salud, según lo enunciado en Alma-Ata, “*declara explícitamente la necesidad de una estrategia integral de salud que no solo preste servicios de salud sino que también aborde las causas sociales, económicas y políticas subyacentes de mala salud*”. (SCDSS-OMS 2005: 13)

Otro momento que marcó la historia de la salud mundial fue 1986 con la Carta de Ottawa, que surgió de la Primera Conferencia Internacional sobre Promoción a la Salud,⁵ en donde se señalaron ocho factores determinantes clave para la salud: la paz, la vivienda, la educación, los alimentos, los ingresos, un ecosistema estable, los recursos sostenibles, la justicia social y la equidad. Lo trascendental de esta iniciativa fue la propuesta de un nuevo enfoque integral y holístico de salud que se establecía con la *promoción a la salud*, en donde se requería la acción coordinada entre el sector salud y las diferentes dependencias

⁴ Esta conferencia se llevó a cabo en septiembre de 1978, donde se congregaron tres mil delegados de 134 gobiernos y 67 organizaciones internacionales. En la declaración de Alma-Ata se especificó que la atención primaria de salud "incluye, además del sector de la salud, todos los demás sectores relacionados y diferentes aspectos del desarrollo nacional y de la comunidad, en particular la agricultura, la cría de ganado, los alimentos, la industria, la educación, la vivienda, las obras públicas, las comunicaciones y demás sectores; y exige el esfuerzo coordinado de todos ellos". Junto con la ampliación a las comunidades desfavorecidas de los servicios de atención básica de salud, era necesario tomar medidas para abordar factores determinantes no médicos a fin de superar las inequidades en materia de salud. Esta declaración enarbó el objetivo de Mahler,⁴ "Salud para Todos en el año 2000" mediante la atención primaria de salud (APS), quien señaló en la Asamblea Mundial de la Salud de 1976, que "La Salud para Todos" *implica la eliminación de los obstáculos para la salud tanto como la solución de problemas netamente médicos*, es decir, la eliminación de la desnutrición, la ignorancia, la contaminación del agua potable y la falta de higiene en la vivienda. (SCDSS-OMS 2005).

⁵ La Conferencia se celebró en Ottawa en noviembre de 1986 y fue copatrocinada por la Asociación de Salud Pública del Canadá, el departamento de Salud y Bienestar Social de Canadá y la OMS.

de Gobierno, organizaciones no gubernamentales y de voluntarios, el sector privado y los medios de comunicación.

Más sin embargo, la anhelada propuesta sobre la Atención Primaria de Salud de Alma-Ata y de la Carta de Ottawa, dio un vuelco paradigmático que se concretó en el modelo de Atención Primaria Selectiva, que significó centrarse en medidas sanitarias de bajo costo y alcance masivo, a costa de sacrificar el énfasis en un enfoque integral como el contenido en la Atención Primaria Integral o Comprensiva y el enfoque de los Sistemas Locales de Salud (SILOS).⁶ En buena medida, podemos suponer que la “nueva salud pública” que se ha venido promoviendo desde entonces evidencia un cambio de paradigma que no se evidencia en el discurso pero sí en la práctica, debido a las maneras privatizadoras que caracterizan a las reformas de los sistemas de salud en América Latina y otras partes del mundo. Para algunos, esto se debe a que la integralidad en salud exige el concurso de la intersectorialidad y un compromiso político con la salud pública, condiciones que no están dadas de manera fehaciente en el subcontinente. Otros señalan la imposibilidad financiera y política

⁶ La “Atención Primaria de Salud Selectiva” fue propuesta poco después de la Conferencia de Alma-Ata como una alternativa más pragmática, económicamente buena, y que no representaba una amenaza política. Los teóricos de esta propuesta la presentaron como una estrategia “provisional” de ejecución urgente mientras los países trabajaban para conseguir mayores recursos y el compromiso político necesario para la atención primaria de salud integral. En muchos entornos, sin embargo, el modelo provisional suprimió realmente la atención primaria de salud integral como un objetivo a largo plazo. El planteamiento de la “atención primaria de salud selectiva”, consistía en que los esfuerzos para fortalecer los sistemas de salud debían dirigirse a un número pequeño de intervenciones de bajo costo y eficacia probada, destinadas a atacar las causas principales de mortalidad y morbilidad de una región o de un país. Ésta se centró en la salud materna y la salud infantil, más sin embargo, aunque hubo avances en estos rubros, sólo se presentaron de manera muy focalizada, la reducida selección de las intervenciones dirigidas principalmente a las mujeres en edad fecunda y los niños menores de 5 años. La estrategia que se utilizó para la reducción de la mortalidad de la niñez, fue la conocida como “VRIL” (Vigilancia del crecimiento, rehidratación oral, inmunización y lactancia materna). Más sin embargo, en la práctica la estrategia VRIL fue aun más limitada de lo que la sigla implicaba, ya que muchos países restringieron sus campañas de supervivencia infantil únicamente a la terapia de rehidratación oral y a la inmunización. “estaba concebida para mejorar las estadísticas sanitarias, pero abandonó el énfasis de Alma-Ata sobre la equidad y el desarrollo de sistemas de salud”. La APSS eliminó las dimensiones sociales y políticas de la visión original de la atención primaria de salud. (SCDSS-OMS 2005: 21-22)

de asumir la salud pública como suprema ley bajo el actual sistema económico y político (Hersch y Haro 2007).⁷

Por otro lado, en el ámbito de la investigación, los años noventa fueron significativos para la salud pública. Un esfuerzo notable por explorar los factores determinantes de la salud de las poblaciones fue el realizado por investigadores de ciencias sociales y naturales del Instituto Canadiense para la Investigación Avanzada (CIAR) en Canadá, cuyo propósito fue distinguir qué políticas se podrían implementar para mejorar la salud de una nación con aspiraciones democráticas.⁸ De esta forma, el concepto “determinantes sociales de salud” comenzó a formar parte de la terminología de los investigadores a partir de 1996, cuando Tarlov (SCDSS-OMS 2005), planteó cuatro categorías de factores determinantes de la salud: los factores genéticos y biológicos, la atención médica, el comportamiento individual en relación con la salud y las características sociales de la experiencia de vida.⁹ A partir de entonces, los investigadores se abocaron a analizar sobre *cómo las condiciones y procesos sociales podrían expresarse en las experiencias individuales de las enfermedades, así como en el asunto controvertido de si la desigualdad social y económica per se podría servir para comprender el estado de salud de todos los miembros de la sociedad, de tal manera que para un nivel dado de ingresos nacionales podría esperarse que las*

⁷ En una revisión realizada por la Comisión para el Desarrollo Sustentable, realizada en Copenhague, Dinamarca, en 1994, se señalaron las siguientes dificultades: Límites verticales entre las secciones en el gobierno, Programas integrados a menudo contemplados como una amenaza para el presupuesto de sectores específicos, para el acceso directo de los sectores a los donantes y para la autonomía funcional de sectores; Posición débil de los sectores de la salud y medio ambiente dentro de muchos gobiernos; Pocos incentivos económicos para apoyar las iniciativas intersectoriales e integradas; Prioridades del gobierno a menudo definidas por la conveniencia política, en lugar del análisis racional. (Commission for Sustainable Development, citado en SCDSS-OMS 2005: 22-23)

⁸ Esta investigación fue interdisciplinaria y los resultados y recomendaciones del grupo investigador fueron publicados en 1994, con el título “¿Por qué algunas personas son sanas y otras no?” (SCDSS-OMS 2005)

⁹ Para Dennis Raphael (2008) los determinantes sociales de la salud son las condiciones económicas y sociales que determinan la salud de los individuos, las comunidades, y la jurisdicción en su conjunto; son los que determinan que los individuos se mantengan sanos o enfermos, así como también determinan el grado en que una persona posee los recursos físicos, sociales y personales para identificar y lograr aspiraciones personales, satisfacer las necesidades y enfrentarse al medio ambiente. Los determinantes sociales de la salud se refieren a la cuantificación y a la calidad de una variedad de recursos que la sociedad pone a disposición de sus miembros.

sociedades más igualitarias presentaran mejor salud que las menos igualitarias en todo el abanico de situaciones socioeconómicas. (SCDSS-OMS 2005: 31)

Abocándonos a la salud de las mujeres, cabe destacar que en las últimas décadas ha empezado a tener un especial interés en distintos sectores de la sociedad.¹⁰ En el sector médico institucional, para promover la salud reproductiva, se han implementado programas muy específicos como “La Planificación Familiar” y “La salud materno-infantil”, entre muchos otros. Igualmente en el sector académico, se documentan numerosas iniciativas por indagar los múltiples factores que afectan la salud de las mujeres por medio de investigaciones que cada vez más se ponen a la luz de la población en diferentes foros. Cabe señalar que la iniciativa *Por una Maternidad sin Riesgos* surgió a escala mundial en 1987 como una preocupación de Naciones Unidas y de organismos no gubernamentales. La *Primera Conferencia* se llevó a cabo en Nairobi, Kenia, y su objetivo principal fue reducir las muertes maternas a la mitad para el año 2000, debido a que a pesar de los programas implementados por los gobiernos, las mujeres continuaban muriendo por embarazo, parto, puerperio y aborto. En México se implementó seis años después, cuando en 1993 se formó el *Comité por una “Maternidad sin riesgos”*,¹¹ constituido por organismos gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de analizar conjuntamente los riesgos en la

¹⁰ En lo correspondiente a nuestro país, en abril de 1972, el gobierno mexicano modificó su postura tradicional en materia de natalidad y estableció una serie de reformas jurídicas que sentaron las bases para el desarrollo de una nueva política, entre ellas la adición al artículo 4º Constitucional, que establece que: “*Todos los individuos tienen el derecho de decidir de una manera libre, responsable e informada, acerca del número y espaciamiento de sus hijos*” (Freyermuth 2003: 45).

¹¹ El Comité Promotor por una Maternidad sin Riesgos en México (CPMSR), inició sus actividades en 1993 con la Misión de contribuir al abatimiento de la mortalidad materna y a la búsqueda de una Maternidad sin Riesgos para todas las mujeres mexicanas: lo cual quiere decir que puedan vivir una maternidad gozosa, libremente decidida, sin violencia y atendida con calidad. El Comité se conforma por un grupo plural y multidisciplinario representado por organizaciones civiles, gubernamentales, académicas y agencias internacionales mujeres de cooperación, preocupadas por mejorar la salud de las durante la maternidad y evitar la mayoría de las muertes prematuras de mujeres que fallecen a causa de complicaciones durante el embarazo, parto y puerperio. En el 2008, el Comité está constituido por 32 miembros representado por 8 organismos gubernamentales, 8 de la sociedad civil, 6 agencias internacionales de cooperación, y 9 Comités estatales, además de mantener alianzas con organismos abocados al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y a la defensa del ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. <http://maternidadsinriesgos.org.mx/web/index.php/acerca-del-comite/comite-promotor-por-una-maternidad-sin-riesgos-en-mexico> (Consultada el 15 de mayo de 2010)

maternidad. Desde entonces, este comité ha promovido la formación de Comités Estatales por una Maternidad sin Riesgos.¹² (Freyermuth 2003: 44-46).

En septiembre de 1994, en El Cairo, Egipto, se realizó la *Tercera Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD)*,¹³ en donde se intensificó el interés mundial en las políticas y programas de acción encaminados al mejoramiento de la salud reproductiva de las mujeres. En esta reunión se integraron nuevos grupos, asociaciones y organizaciones no gubernamentales, interesadas en problemáticas de las minorías étnicas, de derechos humanos, etcétera, siendo de los puntos principales la calidad de los servicios médicos en atención a la Salud Reproductiva de las mujeres. La importancia de esta conferencia es que vincula los derechos humanos con los derechos reproductivos y los derechos sociales, por lo cual el discurso de los determinantes sociales de la salud aparece como un elemento clave que está presente aun cuando poco se exprese en los escasos indicadores que suelen elegir los organismos nacionales e internacionales para estimar el avance. No obstante, los Objetivos del Milenio, muestran que en términos de determinantes sociales de la salud como en términos de salud reproductiva, las perspectivas para México no son halagadoras en pos de las metas establecidas para 2015. En este trabajo nos centraremos en uno solo de los problemas donde los determinantes sociales y culturales de la salud son tan importantes como los biológicos: las muertes maternas. Y para ello elegimos un estudio de caso donde la condición laboral determina una serie de factores que vienen a desembocar en algunos casos de muertes alrededor del momento del parto. Nos referimos a una comunidad de migrantes, indígenas en buena parte, que actualmente trabajan en los campos agrícolas de Estación

¹² Estos comités están formados por personal de distintas instituciones de salud, tanto de la seguridad social, del estado, y privadas, con el fin de dictaminar las causas que originan las muertes maternas, así como los problemas y deficiencias de los servicios de salud.

¹³ La Agenda del Cairo incluyó los siguientes puntos: 1. Crecimiento poblacional/ desarrollo sustentable/ medio ambiente; 2. Elevación de la calidad de vida (desigualdades y subdesarrollo); 3. Desarrollo humano (empoderamiento de las mujeres y las niñas); 4. Derechos reproductivos; 5. Calidad de los servicios de salud reproductiva, y 6. Participación de la sociedad civil y colaboración entre instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Pesqueira, localidad ubicada en el estado de Sonora. Pero antes, ofrecemos un breve panorama sobre las muertes maternas en México y en Sonora.

Las muertes maternas: ¿un problema médico o sociocultural?

México se encuentra entre los países con alta tasa de muerte materna. Las cifras oficiales de muerte materna en México son de 5.43 por cada 10,000 nacidos vivos registrados, aunque algunos estudios han revelado subregistros de hasta el 40 por ciento. El 94 por ciento de estas muertes son agrupadas bajo la denominación de “causa obstétrica directa”,¹⁴ esencialmente prevenible, lo cual revela los limitados alcances de los esfuerzos nacionales encaminados a su reducción (Freyermuth 2003, 46). Las complicaciones en el Embarazo, Parto y Puerperio (en adelante nos referiremos como E/P/Pu) pueden desencadenar una muerte materna, y esto es más frecuente en grupos de poblaciones con niveles socioeconómicos bajos,¹⁵ donde es muy común que se presenten los embarazos tempranos, múltiples partos, y el corto intervalo entre un embarazo y el otro (lo recomendable es 2 años), el cual se presenta mayormente en mujeres con poco o casi nulo acceso a las oportunidades de educación escolar y empleo, lo que constituyen alto riesgo en la salud de las mujeres. Las mujeres pueden morir cuando existen problemas en el embarazo como abortos o infecciones; en el parto, si presentan hipertensión (o toxemia), partos prolongados, y hemorragias; y en el puerperio, infecciones o hemorragias; éstas son de las causas más comunes, pero también se puede deber a la negligencia del personal médico, al nulo acceso a servicios de salud, a la falta de infraestructura y equipo en los centros de salud y hospitales, así como a la ineficiencia en la atención hospitalaria.

Ahora bien, para que se logre una maternidad sin riesgos es necesaria la movilización de recursos para la investigación y los servicios médicos que ofrecen

¹⁴ Las defunciones por “Causa obstétrica directa” son las que resultan de complicaciones del estado de embarazo o de intervenciones relacionadas con él. (Freyermuth 2003, 46).

¹⁵ La Organización Panamericana de la Salud asocia en general a la mortalidad materna con la pobreza, una fecundidad abundante, la presencia de embarazos en las edades extremas de la edad fértil (15 a 49 años), la falta de acceso a los servicios de salud y a factores culturales. (OPS 2004a)

las instituciones de salud así como la elaboración de programas encaminados a reducir la morbilidad materna.

Cabe señalar que se han implementado a nivel nacional programas de salud como el “Seguro Popular”, “Arranque seguro a la vida” que van encaminados a la disminución de la mortalidad materna. Igualmente, en Sonora, en el año 2004, se implementó el programa “*Bienvenida a todos los Nuevos Sonorenses*”, programa gubernamental dirigido a mujeres embarazadas de escasos recursos y que no cuentan con algún servicio médico de seguridad social, cuyo objetivo fundamental es el de reducir la morbilidad materna e infantil presentada en el estado, más sin embargo, esto no ha sido suficiente, la morbilidad materna se acrecienta más en las comunidades rurales, como Estación Pesqueira, que aunado a la escasez de servicios de salud cuenta con otros factores de riesgo, como la migración étnica y el alto índice de pobreza que especialmente impactan la salud de la mujer.

Por lo anterior, consideramos que la forma como se vive el E/P/Pu depende de una multiplicidad de factores estructurales, sociales, culturales, demográficos y más, y que entre ellos, ocupa un lugar primordial el acceso a cuidados prenatales y a servicios médicos de calidad. En contextos de migración,¹⁶ el seguimiento del embarazo y las condiciones de atención al parto se restringen por las insuficientes estructuras sanitarias a las cuales se tiene acceso, como sucede en las comunidades en donde se encuentran las jornaleras agrícolas, y mucho más, al combinarse con condiciones de pobreza y carencia de redes sociales de apoyo. Es importante entonces, comprender la relación población migrante-servicios de salud, su perfil epidemiológico, así como el cambio de las concepciones y percepciones de los fenómenos de salud en el proceso migratorio.

¹⁶ Para Frenk (1994), la migración constituye, junto con la mortalidad y la fecundidad, uno de los procesos básicos que determinan la estructura y dinámica de la población. Los migrantes se enfrentan continuamente a los factores de riesgo del lugar de destino, sus correspondientes tipos de problemas de salud, atribuibles al cambio de habitat.

Estación Pesqueira: la condición social y laboral de las jornaleras migrantes

Dentro del estado de Sonora, Estación Pesqueira,¹⁷ es una de las zonas que destaca por su próspero desarrollo agrícola, generando fuentes de trabajo en el sector primario, lo que lo ha convertido en un importante polo de atracción, principalmente de jornaleros agrícolas indígenas que vienen a trabajar en el proceso de producción de la vid. A la par del avance económico que ha obtenido la región con esta producción, es significativo el aumento de su población, donde el 70 por ciento de la población es migrante, del cual el 34.62 por ciento,¹⁸ es indígena; aquí confluye población mestiza con grupos étnicos diversos, esencialmente: mixtecos, zapotecos y triquis y, en menor representación, tarahumaras, tzotziles y mayas.¹⁹

Esta localidad se ha convertido en un espacio multicultural en el últimos veinte años, debido a las diversas etnias que se han venido asentando, en tanto se ocupan de la búsqueda de mejores condiciones de vida; sin embargo, a pesar de que el poblado ya es reconocido por el estado como un lugar con necesidades de establecer nuevas políticas públicas para su desarrollo, no se tiene conocimiento de ello, ni se han visto reflejadas en el mejoramiento del nivel de vida de la población, menos en el de la migrante indígena. En lo que al nuestro tema compete, son las políticas dirigidas al sector salud de las más apremiantes, básicamente en la elaboración de programas dirigidos a la salud reproductiva de las mujeres enfocadas a los cuidados prenatales y la atención en el E/P/Pu, en pro de la erradicación de la mortalidad materna.

Es de reconocerse que en la actualidad, la mujer se ha visto en la necesidad de emigrar para ingresar al mercado de trabajo debido a la precaria

¹⁷ Estación Pesqueira junto con Pueblo Nuevo, La Fábrica de los Ángeles, El Torreón y San Miguel de Horcasitas, es una de las localidades que conforman el municipio de San Miguel de Horcasitas, siendo su cabecera la última.

¹⁸ Información obtenida del II Censo de Población y Vivienda 2005. INEGI.

¹⁹ La población migrante es, en gran medida, población indígena, migración interna procedente de estados del centro y sureste del país, que se distinguen por tener un alto índice de marginación, y cuyas comunidades se caracterizan por su bajo nivel de vida, escasa oferta de trabajo y por bajos salarios. Estados que se han convertido en expulsores de mano de obra, como Oaxaca, Chiapas, Guerrero y Veracruz.

situación económica que existe en su comunidad de origen, siendo los campos agrícolas aledaños al poblado, algunos de los lugares que eligen para laborar y subsanar ésta. La contratación femenina que se observa en estos campos, es a mujeres quienes laboran como jornaleras, cuya edad fluctúa entre 15 y 50 años, mujeres que se encuentran en pleno periodo de su vida reproductiva. Mujeres migrantes, que inclusive en la etapa del embarazo y el puerperio,²⁰ se ven en la necesidad de trabajar, con contratos formales e informales, ideando estrategias laborales para ser empleadas en algún campo agrícola, por no contar con suficientes redes sociales que las apoyen en estos periodos.

En 2005, el equipo de investigadores del Programa Salud y Sociedad, actualmente Centro de Estudios de Salud y Sociedad [CESS], de El Colegio de Sonora, consideró relevante abocar su atención a esta zona agrícola, impulsando proyectos de investigación referentes a la salud de esta comunidad. Uno de los temas ha sido el referente a la Salud Reproductiva de las mujeres,²¹ especialmente en la etapa del E/P/Pu desde una perspectiva sociocultural.

No obstante, tanto nuestras informaciones de campo como también las investigaciones realizadas por otras instituciones, principalmente a cargo de la Universidad de Sonora y del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo [CIAD], en Hermosillo, muestran consecuencias ambiguas y paradójicas para la salud de los pobladores permanentes y temporales de Pesqueira, sugiriendo la estratificación de la población en al menos tres condiciones diferentes: la de los pobladores originales, en su mayoría sonorenses; la de los migrantes asentados y la de los jornaleros temporales y sus familias. Para el caso de estos últimos, existen evidencias de que las carencias de empleo, salud y nutrición de los jornaleros agrícolas están estrechamente vinculadas con problemas de pobreza y

²⁰ El puerperio es el periodo posterior al parto, los cuarenta días de cuidados que debe tener la mujer inmediatamente después del parto, periodo conocido popularmente como “La Dieta” o “Cuarentena”.

²¹ “Enfoque surgió a finales del siglo XX y contribuyó a la transformación de la investigación social sobre la reproducción humana, la sexualidad y la salud, al recuperar dimensiones sobre los derechos humanos, la desigualdad social y las relaciones, las identidades y la salud reproductiva de género”. (Szasz: 2001:35).

privación en sus comunidades de origen sustentados en otros factores en el funcionamiento irregular y discontinuo de los mercados de trabajo... (Haro 2007, 83). Cabe destacar que de los 72 municipios de la entidad, San Miguel de Horcasitas, municipio al que pertenece Estación Pesqueira, es de los más marginados del estado, ocupando el 4to Lugar en el índice de marginación. (CONAPO 2005)

Como se ha señalado, el crecimiento demográfico que se ha presentado en Estación Pesqueira ha provocado el aumento de sus requerimientos en los servicios públicos. La proximidad con la capital la sitúa en una posición favorable en relación a otras comunidades rurales de la entidad, en cuanto al acceso de servicios médicos, sin embargo, su misma ubicación determina que el Estado no extienda los servicios públicos al lugar, entre ellos los servicios a la salud, por lo que los pacientes son referidos hacia hospitales de la ciudad de Hermosillo.

Según registros oficiales para el año 2005, en Sonora más del 70 por ciento de su población contaba con acceso a alguna institución de salud, sin embargo, para Estación Pesqueira la relación no se mostraba muy favorable ya que únicamente el 15.38 por ciento tenía derecho a servicios médicos de seguridad social, el 27.03 contaba con Seguro Popular y el 57.59 por ciento no contaba con ningún tipo de acceso a los servicios de salud. Véase el cuadro 1.

Cuadro 1

Derechohabiencia a Servicios de Salud en Sonora y en Estación Pesqueira, municipio de San Miguel de Horcasitas. 2005

Servicio Médico	Sonora		Estación Pesqueira	
	Derechohabiencia	%	Derechohabiencia	%
Sin Derechohabiencia	724 783	30.26	2 670	57.59
IMSS	1 073 297	44.84	573	12.35
ISSSTE	141 124	5.89	63	1.35
Seguro Popular	236 092	9.85	1 252	27.03
SEDENA y otros	219 565	9.16	78	1.68
Población total	2 394 861	100	4 636	100

Fuente: Datos obtenidos de: INEGI 2005, II Conteo de Población y Vivienda.

Por el número de habitantes reportado por el INEGI,²² menos de 5,000,²³ al poblado le corresponde un Primer Nivel de Atención,²⁴ que exclusivamente abarca la atención primaria, sólo medicina general, y cuyos servicios son insuficientes para cubrir las necesidades de la población.

- *¿Tienen Seguro Social los trabajadores del campo?*
- *A ninguno, usted puede ir a preguntar a cualquiera, nadie tiene*
- *Pero... me han dicho que en otros campos si se enferma alguien, le dan un pase...*
- *No, pero aquí no, yo les pedí ahora que estoy enfermo... les pedí prestado para medicinas y no me quisieron prestar*
- *¿Ni para ir al Centro de Salud?*
- *Nada, nada.*²⁵

Lo mismo sucede para las mujeres, no cuentan con servicio médico, más sin embargo, se dedican a laborar dentro del campo, inclusive en la etapa del embarazo, lo que es común en las jornaleras la falta de atención en el mismo, debido a las largas jornadas de trabajo, y a la falta de adscripción a los servicios médicos, que para el caso, les correspondería acudir al IMSS. En las mujeres que laboran como jornaleras es bajo el índice de la atención a los servicios prenatales.

La infraestructura sanitaria en Estación Pesqueira

El poblado cuenta únicamente con un Centro de Salud para población abierta de la Secretaría de Salud y desde julio de 2006, el Instituto Mexicano del Seguro

²² 4,636 habitantes, donde 2,342 son hombres y 2,294 son mujeres. (II Censo de Población y Vivienda, 2005)

²³ El CONAPO para dimensionar la exclusión social en el índice de marginación, incorporó el siguiente indicador "**Porcentaje de población que residen en localidades de menos de 5,000 habitantes**", por lo que padecen privaciones asociadas a la dispersión y al aislamiento de los asentamientos humanos (Índices de Marginación 2005, CONAPO)

²⁴ El **primer nivel** constituye la puerta de entrada al sistema de salud para otorgar servicios integrales y continuos al individuo y la familia, mediante el estudio y atención de la historia natural del proceso salud-enfermedad. Se encarga de la promoción y protección de la salud, con énfasis en servicios orientados a la prevención, aunque también proporciona servicios curativos simples y refiere a aquellos pacientes que escapan a su capacidad resolutoria a segundo y tercer nivel de atención médica. Los servicios de segundo nivel de atención son requeridos en una proporción menor, forman parte de la estructura hospitalaria de las instituciones de seguridad social, ofrecen el recurso cama, para la observación o manejo de un paciente, áreas para la atención de partos, práctica de cirugías o procedimientos especializados, urgencias reales, laboratorio para estudios específicos, gabinetes de imagenología, unidades de cuidados intensivos para pacientes en estado crítico y en general recursos necesarios para atender patologías que no pueden ser manejadas en forma ambulatoria. http://e-salud.ssa.gob.mx/congreso1/documentos/telesalud_issste.pdf (10 de julio 2007)

²⁵ Entrevista a trabajador de un campo agrícola.

Social instaló una Unidad Móvil al lado de la Estación de Bomberos; en esta unidad, atiende un médico general y, ocasionalmente, un dentista, quienes brindan atención a los derechohabientes afiliados de manera muy limitada, principalmente por los horarios de atención y la continua escasez de medicamentos.²⁶ En estas unidades los servicios se dan de lunes a viernes, en un horario de 8:00 a 13:00 horas, horario en que la mayoría de la población se encuentra laborando, de manera que sólo acude a este servicio quien no puede postergar la atención; difícilmente acuden para la prevención²⁷ y seguimiento de su salud. En el poblado no existe una base de la Cruz Roja, es la estación del H. Cuerpo de Bomberos la que cuenta con una ambulancia que pone a disposición del Centro de Salud y de la población para trasladar a los pacientes, siempre y cuando sea considerada como urgencia. Su personal otorga primeros auxilios y están capacitados para brindar otro tipo de asistencia, como apoyar en partos urgentes, entablillar, etc. Por lo general trasladan a los pacientes al Hospital General del Estado o al Hospital de la Mujer en Hermosillo.

De manera particular, Estación Pesqueira cuenta con un dentista, un médico general y otro que atiende en la farmacia Similares, la que tiene una gran demanda por sus bajos costos, tanto en la consulta como en los medicamentos. Los jornaleros han encontrado en la farmacia “Similares” una forma de atender sus enfermedades cuando no la encuentran a través del Centro de Salud y cuando no tienen acceso al Seguro Social, y aun cuando lo tienen, principalmente, por la disposición a bajo costo, celeridad y horarios en la atención.

Los servicios médicos mencionados no cumplen con las condiciones necesarias para la atención de la salud de los pobladores de Estación Pesqueira lo que es paradójico porque a pesar de vivir en una de las zonas de mayor productividad del estado, la población tiene carencias de recursos médicos que la sitúa en desventaja en relación con quienes viven en zonas urbanas y cuentan con mayores posibilidades de atención en servicios médicos.

²⁶ Minjárez y Aranda, 2008.

²⁷ Sólo lo hacen por obligación las beneficiarias del programa de Oportunidades, por ser un requisito.

En el periodo de cosecha de la uva, temporada en que se concentra el mayor número de migrantes, es cuando los servicios de salud se ven fuertemente impactados. El personal del Centro de Salud no alcanza a atender a los pacientes ya que llega a triplicarse el número de consultas diarias.²⁸

Los médicos de este centro, reportan que la comunidad indígena prefiere a sobadores y curanderas, personas que también se dedican a atender a la población, aunque en casos extremos sí acuden a consulta al Centro. Asimismo, señalan que existe una marcada barrera en la comunicación médico-paciente debido a que muchos de los indígenas no hablan ni entienden bien el español, al igual que no comprenden los términos médicos.

- *Ustedes, por ejemplo ¿cómo le hacen para que les entiendan y sigan las indicaciones que les dan a los pacientes indígenas? ¿batallan mucho para explicarles la enfermedad y el tratamiento?*
- *Ahí sí, con ejemplos, con miles, miles de ejemplos. Y explicándoles detalle por detalle, y que ellos te expliquen si te entendieron o no te entendieron. Y hasta que te entienden es cuando salgo.*
- *¿Pero a poco si tienes mucha paciencia?*
- *A veces sí, a veces sí; no creas, no le..., no le voy a echar mentiras de que siempre lo hacemos, porque pues, es demasiada la consulta...entonces hay veces que ya estás haaaarto de todo, entonces dices: “Te vas a tomar esto, esto y esto ¿entendiste?” y ya que te contestan “Pues sí”, no nos detenemos a ver si es cierto que te entendieron... La mujer indígena siempre te va a decir que sí: “¿Entendiste? Sí. Y ¿esto? sí”.*
- *¿Aunque no hayan entendido?*
- *Aunque no hayan entendido*²⁹

En lo referente a la medicina tradicional, en el pueblo únicamente atienden tres sobadores y dos curanderas; una de ellas realizó el oficio de partera por algunos años. Ella refiere que fue por la necesidad que se generó con la llegada de mujeres indígenas, cuya costumbre, y en algunos casos por necesidad, de parir con parteras es la utilizada por ellas; estas prácticas de atención son las que se practican de manera subyugada a las del sistema biomédico en las comunidades

²⁸ El Centro de Salud también ofrece el servicio de vacunas y las Secretaría de Salud envía a profesionistas químicos del laboratorio del Centro Avanzado de Atención Primaria a la Salud (CAAPS) dos veces al mes a tomar muestras de exámenes clínicos.

²⁹ Entrevista a Médico Titular del Centro de Salud.

predominantemente indígenas, donde sus pobladores se resisten a todo tipo de atención médica profesional.³⁰

- *Y ¿cómo es que te hiciste partera?*
- *Nomás de loca, de aventada, nomás se prestó y po's ni modo, alguien les tenía que ayudar... [se refiere a las mujeres indígenas que trabajaban en el campo] pero lo que más he atendido son abortos, muchos abortos sí saqué, eh? Por cuestión de que la gente se enfermaba ahí en los campos, entonces pues a huevo no había otra más que yo, y ya me ponía a atenderlas...³¹*

En la actualidad, se dedica únicamente al curanderismo, incluyendo la atención al embarazo, donde no tiene un ingreso fijo por sus servicios.

- *¿Quiénes son los que más seguido vienen a atenderse contigo?*
- *Los "Oaxacas",³² casi siempre vienen a que los atienda de algo, que del estómago o de algún golpe que se dieron, o que la cabeza, por diferentes cosas*
- *Y ¿te pagan cuando los atiendes?*
- *No, mira, yo a esa gente no les cobro, si traen, solos dan, pero si no, yo no les digo nada, pero son muy agradecidos, a mi no me puede atenderlos³³*

Los indígenas por tradición cultural han preservado las costumbres y creencias en el cuidado y atención a su salud; aún con las limitaciones ya señaladas, de una u otra manera, encuentran formas para realizar y reproducir sus prácticas y saberes que por generaciones han aprendido en sus lugares de origen. La medicina tradicional predomina entre estos grupos étnicos, ellos legitiman, justifican y avalan los procedimientos tradicionales realizados en los distintos procesos curativos o de sanación, como nos lo evidencian los siguientes testimonios:

- *Cuando estaban chiquitos mis hijos, yo curaba mis hijos. Entonces si dicen "¡ay me duele mucho la panza!" agarro ceniza y yo misma les tallo la panza y así nos curamos allá, no nos curamos de "ay que voy con doctor", no, por*

³⁰ Entendemos por atención médica profesional la que proviene de los médicos o paramédicos que atienden en alguna institución reconocida oficialmente por el Estado.

³¹ Entrevista a curandera.

³² "Oaxacas" les llaman a los migrantes indígenas que provienen de estados del sur del país, no necesariamente a los oriundos de Oaxaca.

³³ Entrevista a curandera.

*eso digo yo que yo no quiero ir con doctor ¿por qué voy a ir? Si yo no hago tonteras [se refiere a que sus formas de curar también funcionan], no quiero ir con doctor, pero mis chamacos [sus hijos] me regañan. Pero si yo me puedo curar con hierbitas. ... y cada vez que voy a parir a los chamacos, ya no necesito buscar las cosas, ya tengo hierbitas, ya tengo todo, pues y a curarse, pues.*³⁴

- *Si, a ese niño [su nieto] a veces lo hago, agarro cebollas, 7 semillas de chile, 7 espinas, 7 zacatitos, 7 basuritas, lo pongo brasas... eso lo hacemos porque cosa de aire que anda así, y si no, un rebozo, o un trapito, lo sobamos así que se llene de humo, con eso se alivia. Cuando son muy llorones, cuando están chiquitos, si viene la gente, lo miran, cuando se va la gente se pone a llorar y llorar, agarro un vaso de agua, lo limpio todo y lo tiro a donde se va la gente, así lo curamos nosotros...*
- *Pero ¿hay todas las hierbas que necesitas aquí?*
- *Aquí no hay, único que hay es ruda, estafiate para corajudo, pero no, no hay tanto como allá.*³⁵

Los curanderos, así como los parteros, independientemente del sexo, ocupan un lugar de reconocimiento y prestigio, otorgándoles toda la confianza a las formas de intervención que utilicen para aliviar sus males, independientemente de ser físicos, emocionales o espirituales. En la actualidad, las indígenas habitantes de Estación Pesqueira no cuentan con ningún apoyo médico tradicional para el parto, no existen parteras en la comunidad, mas eso no significa que ellas hayan tenido que cambiar sus formas de atenderse en el E/P/Pu.

- *Mira, Doña Lola cuando iba a parir se encerraba en el cuarto y ya que salía el chamaco le gritaba al marido para que le ayudara con lo de la limpiada y todo lo demás... pero sí, todas los "Oaxacas" paren así, los maridos son los que les ayudan*
- *Y ¿no van a consulta al Centro de Salud?*
- *No, ellas nunca van. Mira, las "Oaxacas" son capaces de parir en un cartón [señalando el suelo] pueden andar caminando o trabajando y les llega la hora del parto y nomás se tiran, así son...*³⁶

En la actualidad la resistencia de las mujeres indígenas a utilizar el sistema biomédico para la atención prenatal y al parto se sigue presentando en Estación Pesqueira.

³⁴ Entrevista a migrante indígena oaxaqueña.

³⁵ Entrevista a migrante indígena oaxaqueña.

³⁶ Entrevista a curandera mestiza.

- *O sea que ¿atienden muchos partos aquí?*
- *Nos tocó a atender como unos 6 partos en el suelo, tirados, ya para parir... y a levantarlas y checar... así como está ahí [señaló el piso]... y pues ya... parece ser que todo está bien y traernos a la criatura, meterles la vitamina, checarla bien de todo y registrarla*
- *¿En el Centro de Salud?*
- *Nooo, en el suelo, en la casa, tiradas así... Y esto ¿se da más entre las indígenas?*
- *La gente de aquí [se refiere a las mestizas] lleva más control, más control, ya hay gente que se está alineando un poco, de los indígenas, en eso; se da más en indígenas...³⁷*

Considerando que Estación Pesqueira es un poblado con un alto índice de migración, podemos inferir que para estudiar los procesos de salud-enfermedad que se relacionan con la salud reproductiva es necesario ubicarnos en el contexto social, económico y cultural de la población a estudiar; los riesgos y daños a la salud aparecen asociados a las condiciones de vida de la población, por lo que se requiere analizar los canales y mecanismos a través de los cuales distintas dimensiones de la desigualdad social afectan a la salud reproductiva. (Szasz 1995: 34)

La carencia de programas sobre salud reproductiva dirigidos a las jornaleras migrantes, provocan que se enfrenten a riesgos constantes afectando gravemente su salud, como enfermedades de transmisión sexual, abortos, morbilidad y mortalidad materna. Estas mujeres provienen generalmente de poblaciones rurales, donde igualmente el acceso a los servicios de salud que les ofrecen es insuficiente, por lo que siguen reforzando el modelo de autoatención,³⁸ y al autocuidado,³⁹ en el embarazo y el posparto.

³⁷ Entrevista a paramédico, encargado de los traslados de la ambulancia.

³⁸ La autoatención se trata de un modelo que se basa en el diagnóstico y atención llevados a cabo por la propia persona o personas inmediatas del grupo familiar o comunal, en el cual no actúa directamente un curador profesional (Aranda 2005).

³⁹ Se entiende por autocuidado en el embarazo, todas aquellas prácticas de atención, autogestión y cuidados personales, caseros o domésticos, así como decisiones que las mujeres toman para cuidarse durante el embarazo, tanto en la alimentación y cuidados físicos como algunas prácticas más específicas de medicina doméstica,³⁹ que se han transmitido por tradición familiar. Menéndez se refiere al autocuidado en términos de procesos de autoatención que incluyen la automedicación, en muchos casos. (Castro y Salazar 2000: 138)

Asimismo, es común que las jornaleras por no perder un día de trabajo, no se atiendan en la etapa del embarazo; no cumplen con el mínimo requerimiento de consultas prenatales (que son cinco), hasta que se les presenta alguna complicación en el mismo, muchas de las veces de gravedad y desencadenando abortos e inclusive, en casos extremos, la muerte materna. Estos casos son representativos en las mujeres indígenas migrantes.

Jornaleras gestantes laborando entre los surcos: ¿Negligentes o forzadas? La evidencia empírica.

Algunas de nuestras informantes nos relataron que trabajaron en el campo durante sus embarazos y que, mientras laboraban entre los surcos, nunca se hicieron ningún tipo de estudio, análisis, ultrasonido, ni al menos una visita al ginecólogo.

- *¿Has trabajado en el campo embarazada?*
- *Sí, de este niño trabajé los 9 meses y de este otro trabajé 3 meses nomás, porque no tenía quién me cuidara a los niños...*⁴⁰
- *¿Trabajaste embarazada en un campo?*
- *De esta trabajé en un campo*
- *¿Todo el embarazo?*
- *Pues casi todo*
- *¿En dónde?*
- *Aquí en “El Campo X”, con tamaña panza andaba trabajando, porque me hicieron “la valona”⁴¹ los de ahí, porque el gringo no quería ver mujeres así y de todos modos trabajé, hasta que se terminara la uva y cada vez que pasaba el gringo me decía “OOOhhh mujer, tú como yegua” [dándole a entender que aguantaba mucho]*⁴²

Igualmente, nos narraron situaciones en las que en un primer momento, eligieron la medicina tradicional para atender sus enfermedades, a pesar de que en Estación Pesqueira se vean limitados a reducir sus prácticas preferentes acordes a sus costumbres. Pese a eso, han encontrado alternativas que les permiten continuar con sus prácticas tradicionales, posponiendo y, en muchos de

⁴⁰ Entrevista a migrante indígena Oaxaqueña.

⁴¹ “Hacer la valona” significa hacer el favor.

⁴² Entrevista a migrante mestiza.

los casos, evitando acudir a los servicios médicos institucionales, ya que al inicio de su enfermedad, acuden a curanderos, parteras y sobadores, y cuando no obtienen buenos resultados, por recomendación de los mismos, recurren a los centros de salud.⁴³

- ... *mira, la otra vez vino una muchacha embarazada que el médico del Centro de Salud le había dicho que le iba a hacer cesárea porque traía atravesado el chamaco y que iba a parir en junio, y vino conmigo para que se lo acomodara y se lo acomodé y le dije “tú no vas a parir en junio, vas a parir la semana que entra, y no te van a hacer cesárea y va a ser mujer”. Y como le dije pasó, la semana pasada vino ya con la niña a darme las gracias diciéndome que me iba a traer un regalo...*⁴⁴

Cabe mencionar que para algunas indígenas el embarazo lo asocian con la enfermedad y que el hecho de parir significa curarse de su enfermedad, en su representación de la salud.

- ...*“Ay, ya no aguanto, ya voy a tener chamaco, ya me voy aliviar”. Ah pues se levanta (su esposo), chinga se fue a traer a Don Jacinto, el señor ese que te dije; se fue, no está lejos, está cerquita, y cuando va llegando el señor a la puerta, ya está chamaco, ya nació... nomás que no se cae, este... ¿cómo se llama?*
- *¿La placenta?*
- *Placenta no se cae, entonces dijo señor: “Bernardino, es tu esposa, métele cabello la boca” “Abre la boca tú”, bueno, pues, abrí la boca así, metió cabello hasta acá [hasta la garganta], metió cabello, entonces quise gomitar, cuando quise gomitar se salió cochinerito, lleno de sangre. Yo no sentí tan mal porque como unos 5 minutos duró eso.*⁴⁵

Otras mujeres, por las precarias condiciones en las que viven se ven en la necesidad de abortar y encuentran en el trabajo del campo un medio para solucionar su “problema”, como lo evidencia el siguiente testimonio:

⁴³ Convirtiéndose en un tipo de Usuario de Oscilación Sistémica, por ser un agente que en su acción social de búsqueda de atención a la salud, busca o se plantea una estrategia que puede estar fincada o solucionada en las prácticas de atención derivadas del sistema biomédico, del sistema tradicional, o de los sistemas alternativos, en un proceso de ida y vuelta, según sea su interés y/o necesidad. Este tipo de usuario lo encontramos tanto en sociedades indígenas, como mestizos y occidentales, los que para la atención a su salud recurren tanto a la medicina oficial como a la medicina alternativa y la tradicional. (Jorquera y Minjarez 2009)

⁴⁴ Entrevista a curandera.

⁴⁵ Entrevista a migrante indígena oaxaqueña.

- *Sí, panzona de la niña, me vine a vivir al Campo 2, y como yo sí quería abortar, de ahí del campo 2 me iba al campo 3, y me traía los sacos de naranjas, me los echaba al lomo y me los traía cargando, caminaba un kilómetro y medio de un campo a otro...*
- *¿Cuántos meses tenías de embarazo?*
- *Tenía 4 meses y nunca que se me salió la chamaca, un problemón que se me vino⁴⁶*

Asimismo, nos relatan mujeres que a pesar de estar lejos de su lugar de origen, intentan continuar con sus prácticas de atención al parto, como le sucedió a Lupita, migrante de Oaxaca, que viviendo en Sonora ha tenido que acceder a formas inusuales de atención para ella, experimentando desazón al vivir un enfrentamiento cultural inesperado, el que ha tenido que aceptar por situaciones que no puede controlar por sí misma. En Sonora, como jornalera, tuvo acceso a los servicios médicos hospitalarios. Lupita narra las dificultades sobre la atención médica en el parto que tuvo en el IMSS: para ella la postura era muy diferente a la que había aprendido en Oaxaca ya que en el hospital le pidieron subir a la mesa de exploración ginecológica. También la atención de médicos varones para ella fue difícil. Este hecho le generó vergüenza.

- *Si hubiera habido una partera aquí ¿hubieras preferido a la partera o irte al Seguro?*
- *En la casa porque yo estoy impuesta así... en la casa ¿quién te va a ver? Tú sabes cómo vas a hacer, hincado, sentado o parado... pero aquí, pues me llevan y yo digo “no, no quiero ir” pero “vámonos porque te vas a morir”, pues me llevan. Y le digo a la señora “Ay Doña Pancha aquí voy a parir yo” “No, no, vámonos para Hermosillo, súbete, córrele y vamos, yo te llevo”⁴⁷*
- *Y cuando los pariste en el hospital ¿cómo te sentiste?*
- *¡Ay! Me dio mucha vergüenza, mucha vergüenza... No quería ni ver, no quería ver nada ¡No quería ver nada! Vienen aquí ¡Ay Diosito! “está bien, sí”*

⁴⁶ Entrevista a migrante mestiza.

⁴⁷ Entrevista a migrante indígena Oaxaqueña.

les digo, pero me da mucha vergüenza, como me embicharon, sin calzones, "vete a meter esa manguera ahí pa' que hagas del baño" ¡Ay no!

- *Y ¿eran hombres?*
- *Eran hombres, si fuera jermuera, pues, a veces vienen y te dicen "no, mijita, no te preocupes somos iguales", el doctor también "no, pues que todo el mundo paren así"... y en el hospital te hacen hasta lo que no ¿qué jeso que te anden metiendo las manos allí? ¡Ay no!*⁴⁸

Otro de los momentos que extrañan de su pueblo son las redes sociales durante el puerperio o dieta ya que en este periodo cuentan con el apoyo familiar y de amigas. En el puerperio, a diferencia del embarazo y el parto, las mujeres se cuidan y se preparan con tiempo para pasar tranquilamente la cuarentena, más sin acudir al sector médico. Por recomendaciones y apoyos familiares no hacen trabajos pesados en sus casas, no levantan cosas pesadas, no lavan, no barren, incluso se abstienen de guisar comida.

- *Cuando vivías allá ¿te preparabas con tiempo para después de parir?*
- *Sí, preparaba con tiempo mi comida, mis tortías. Tlayudas, son grandotas, son de maíz natural, esa tortía puede durar 6 meses, 7 meses guardadas*
- *Y ¿en dónde las guardabas?*
- *En sacos, los lavaba bien, cuatro o cinco sacos hago, yo hago muchas tortías y más si voy y visito las mujeres que paren, mis amigas, mis comadres o mi cuñada o mi suegra, y si tienen chamaco, yo voy y las visito, mato una gallina, llevo un caldito y si no tengo gallina, hago tortías tlayudas, molemos unos frijoles, les echa uno así, untándole así y les llevamos*⁴⁹

Cuando le preguntamos sobre la diferencia del cuidado en el puerperio al vivir aquí, se expresa de una manera muy triste.

- *¿Aquí? Pues aquí no me cuidaba nada, aquí no puedes guardar nada por los grillos, los ratones, se lo comen todo. Aquí no guardé nada, luego, luego me ponía a trabajar, tampoco me cuidé en el embarazo. Siempre tenía que trabajar*⁵⁰

⁴⁸ Entrevista a migrante indígena Oaxaqueña.

⁴⁹ Entrevista a migrante indígena oaxaqueña.

⁵⁰ Entrevista a migrante indígena oaxaqueña.

A modo de conclusiones

La revisión apenas exploratoria de unos cuantos casos hizo que nos percatáramos de que tanto en lo relativo a los determinantes sociales de la salud como en los resultados obstétricos en las mujeres migrantes cuyas trayectorias presenciarnos en Estación Pesqueira, las condiciones laborales y de vida son elementos muy importantes en la calidad de vida y de atención a los hechos reproductivos en este tipo de población, especialmente por los factores que encontramos asociados a la forma de gestión del embarazo, parto y puerperio, y por ende, a la muerte materna. Ello sucede en buena medida debido a condiciones particulares de la localidad, como es el hecho de no contar con un hospital o clínica para atención obstétrica que esté más cercana que Hermosillo, que se encuentra a media hora de distancia en automóvil. Sin embargo, aquí estamos hablando desde condiciones que se generan incluso antes del embarazo, como es el hecho de vivir en campos agrícolas alejados, con escasos recursos de transporte, en condiciones laborales y ergonómicas extenuantes e inadecuadas, en condiciones higiénicas nada favorables, y especialmente, con una cobertura de servicios médicos muy irregular y casuística, que depende del tipo de campo agrícola o del acceso a los limitados servicios que ofrece la SS y el IMSS en la localidad, incluyendo el servicio del Seguro Popular. Las instituciones de salud no proceden de manera sistemática para garantizar la salud de la población; no cuentan con información sistematizada la cual podría ayudar a evidenciar las desigualdades en la atención a la salud e impulsar programas locales encaminados a la reducción de las mismas.

La determinación de la situación de la salud reproductiva no es un proceso simple, mecánico, con claras relaciones de causa- efecto, sino más bien un proceso complejo, dinámico, cambiante de una realidad a otra, en que los factores determinantes actúan en forma de red de interacciones y no en forma lineal. Por eso nuestra propuesta de recurrir a la Epidemiología Sociocultural, ya que además de ser un modelo epistemológico, le interesa el impacto de una serie de factores

no materiales (simbólicos, relacionales) en la salud, el estudio de los determinantes del proceso salud/enfermedad que debe abarcar el análisis de la respuesta individual y social como parte del contexto, es decir de su atención.

En poblaciones multiculturales como Estación Pesqueira, es necesaria la competencia cultural en los servicios públicos, no de lucha, ni desafío, es tener la capacidad de ser un engrane más dentro de una sociedad diversificada culturalmente, para este caso, debiera ser el eje principal que mantuviera en pie los servicios de salud, entendiendo la Competencia Cultural como una serie de conductas congruentes, actitudes y políticas que confluyen en un sistema, organismo o grupo de profesionales, las cuales los habilitaría para trabajar con eficacia en situaciones donde hay cruce de culturas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda Gallegos, Patricia, 2005. *Saberes relacionados con el Papanicolaou y el cáncer cervicouterino*. Estudio con derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Guadalajara: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social [CIESAS].
- Castro V., María del Carmen y Gilda Salazar Antúnez. 2000. *Salud reproductiva en Sonora: un estudio exploratorio*. Cuadernos Cuarto Creciente No. 5. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Comité Promotor por una Maternidad Sin Riesgos en México. <http://maternidadsinriesgos.org.mx/web/> (Consultada el 15 de mayo de 2010)
- Consejo Nacional de Población [CONAPO]. 2005. *Índices de Marginación*. México: CONAPO.
- Freyermuth Enciso, Graciela. 2003. *Las mujeres de humo. Morir en Chenalhó. Género, Etnia y generación, factores constitutivos del riesgo durante la maternidad*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Instituto Nacional de las Mujeres-Comité por una Maternidad Voluntaria y sin Riesgos en Chiapas. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Frenk, Julio. 1994. *La salud de la población: hacia una nueva salud pública*. México: FCE.
- Haro Encinas, Jesús Armando. 2007. Globalización y salud de los trabajadores. Jornaleros agrícolas y producción de uva en Pesqueira, Sonora. *Revista Región y sociedad* 19:40. pp 73-105. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

- Hersch, Paul y Jesús Armando Haro. 2007. La salud pública como suprema ley. Un manifiesto por la salud de los mexicanos. *Diario de campo* (INHA) Boletín 95: 116-125.
- Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica [INEGI].s.f.a. Página Principal. <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx> (varias consultas).
- . 2006a. *II Conteo de Población y Vivienda, 2005*. México: INEGI. <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx> (Consultada el 23 de diciembre de 2009).
- Jorquera Limón, Ramón Alberto y Lourdes Betina Minjarez Sosa. 2009. *Resistiendo el embarazo entre los surcos: Jornaleras migrantes en Estación Pesqueira, Sonora*. Ponencia presentada en el *XXII Simposio de la Sociedad Sonorense de Historia, A.C.* 23-28 de noviembre. Hermosillo, Sonora.
- Minjarez Betina y Patricia Aranda. 2008. Acceso y atención médica en el embarazo, parto y puerperio en mujeres migrantes de Estación Pesqueira. En *Achicando futuros: Actores y lugares de la migración*, coordinado por Gloria Ciria Valdéz-Gardea. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. 2000. *Objetivos de desarrollo del Milenio*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. 2004a. *Indicadores básicos para el análisis de la equidad de género en salud*. Washington, D.C.: PALTEX, OPS, <http://www.paho.org/Spanish/AD/GE/indicadoresbasicos.pdf>
- Raphael, Dennis. 2008. Introduction to the social determinants of health. In D. Raphael (Ed.), *Social Determinants of Health: Canadian Perspectives*. (2nd ed., pp. 2-19) Toronto: Canadian Scholars' Press.
- Secretaría de la Comisión de los Determinantes Sociales de la Salud de la OMS. 2005. *Acción sobre los factores sociales determinantes de la salud: aprender de las experiencias anteriores*. Ginebra: OMS. http://www.who.int/social_determinants/en/
- Szasz, Ivonne. 1995. Introducción. La condición social de la mujer y la salud. En *Las mujeres y la salud*, compilado por Soledad González Montes. México: El Colegio de México.

**Asociación Mexicana de Estudios sobre el Trabajo
A.C.**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**
DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN A LA SALUD
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

“LA PARTE Y EL TODO”

***DISCUSIÓN**

María Isabel López Nolasco.

México DF, abril de 2011

*La parte y el todo es la discusión resultado de la Idónea Comunicación de Resultados presentada por la autora para acreditar el Título de Maestra en Ciencias en Salud de los Trabajadores en la Universidad Autónoma Metropolitana, la bibliografía y entrevistas referidas al final del documento son generales del documento académico terminado.

Resumen

La salud de los trabajadores expulsados de la estructura formal es afectada aún más en la época postindustrial. Las trabajadoras de la costura de talleres domiciliarios son un ejemplo de la flexibilización del trabajo en México. “La parte y el todo” es un análisis dialéctico que explica los daños a la salud de las trabajadoras de la costura domiciliaria a partir de sus condiciones laborales en el proceso de producción. El estudio se realizó a fin de que los interesados identifiquen y discutan las razones y consecuencias de los riesgos y las exigencias de trabajo a los que se exponen este tipo de trabajadores expulsados de la estructura laboral formal, para ello ofrecemos la historia oral de una trabajadora donde se observa la relación trabajo, salud y vida cotidiana.

El proceso de producción en el trabajo domiciliario de las trabajadoras de la costura es determinante histórico de su salud, reflejo de la necesaria pauperización del empleo consustancial a la actual fase del capital. La postindustrialización en países como México ha traslapado la organización del trabajo de la industria, al trabajo a domicilio con los mismos requerimientos de las grandes empresas sólo que, ahora bajo la responsabilidad legal, económica y organizativa de la misma clase trabajadora.

La morbilidad de los trabajadores domiciliarios es resultado de las actividades cotidianas, domésticas, mezcladas con su proceso de trabajo. Sus costumbres; pensamientos; las condiciones físicas del medio en que trabajan y los esfuerzos que realizan para garantizar un trabajo de calidad en un ambiente precario,

determinan su estado de salud si entendemos ésta como la conjunción de los aspectos subjetivos y colectivos.

La salud de las trabajadoras de la costura es un todo estructurado y dialéctico, un elemento de un determinado conjunto, es sólo un aspecto parcial de la realidad social. Mantiene una interdependencia y relación de la parte y del todo. Como hecho aislado, es una simple abstracción, un elemento separado del conjunto que sólo mediante su acoplamiento al todo social adquiere veracidad y concreción.

Explicamos por qué las mujeres construyen sus identidades intentando ser aceptadas por los otros bajo normas de inteligibilidad socialmente instituidas, al igual que las instituciones, construyen su propia historia resignificando su presencia en los procesos de socialización donde predomina la óptica masculina.

Los daños a la salud padecidos por trabajadoras como Judith, nuestro estudio de caso, son justificados por ellas mismas de acuerdo a ideas y comportamientos transformados en normas, leyes y principios reproducidos por generaciones. Tal fenómeno oculta la explotación del cuerpo de la trabajadora. “La parte y el todo” es un llamado más a discutir la importancia de los procesos de producción y organización del trabajo domiciliario porque éste agudiza los daños a la salud contradiciendo la búsqueda humana de calidad de vida; el encuentro del trabajador con el deterioro en lugar de bienestar.

LA PARTE Y EL TODO

Discusión

Estudiar la salud de los trabajadores exige analizar el todo y lo individual, porque la ideología capitalista ataca lo sustancial sustituyéndolo por una apariencia de lo real. Desde la instauración del sistema capitalista el trabajo niega el ciclo vital humano. El trabajo dejó de ser sublime al provocar en el organismo del hombre malestares causados por la explotación de su cuerpo a cambio recibir un salario; eso explica los daños a salud de Emma y el colectivo de trabajadoras al que pertenece, generados por las condiciones laborales en su proceso productivo en un taller domiciliario.

En el taller domiciliario los riesgos y las exigencias se perciben más dadas las características de las sencillas y a veces muy humildes viviendas. La casa lo es casi todo para las trabajadoras de la costura, sólo en temporadas de trabajo se reúnen en las concentradoras para acordar ideas aprovechando el motivo para saludar a sus compañeros de zona. El taller absorbe la sala, la cocina, el baño y los corredores aún no terminados o adaptados a las necesidades laborales. Cada actividad doméstica o laboral requiere de específicos instrumentos, herramientas y características del inmueble que las hace posibles. Por eso, la casa o taller es un espacio limitado y precario, única alternativa reproductiva de quienes no cuentan con otra posibilidad para generar ingresos

En el proceso productivo los riesgos laborales tienen que ver en lo principal con las instalaciones (Ver anexo Cuadro E. Riesgos de trabajo observadas en taller

domiciliario). Durante todo el año las trabajadoras se exponen a cambios de temperatura, poca iluminación, polvos y al ruido. Aunque las máquinas; su funcionamiento y las herramientas usadas para coser no son peligrosas existe la posibilidad de que los habitantes trabajadores se encajen pinzas, agujas, o descosedores; que tropiecen o caigan. Las instalaciones usadas incluyen las sanitarias con deficientes características salubres que posibilitan la acumulación de hongos y bacterias.

En cuanto a las exigencias las principales tienen que ver con los horarios de trabajo flexibles, actividades que requieren eficiencia en tiempo de ejecución de las tareas (Ver anexo Cuadro F. Exigencias de trabajo observadas en taller domiciliario). Pero también las trabajadoras refieren mal trato, supervisión estricta, estricto control de calidad. El trabajo de costura no es constante, por eso cuando hay se hace necesario eficientar la productividad afectando hombros, manos, espalda y cintura por trabajar en exceso sentadas con escasa o nula movilidad en las piernas así como agacharse al tomar cada pieza a coser.

Como vimos el perfil patológico manifestado se conforma por várices, conjuntivitis crónica, estrés, fatiga patológica, trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia y trastornos mentales como cefalea tensional, ansiedad, trastornos del sueño y depresión.

En orden de importancia e igual que los estudios aquí mencionados, las várices son consecuencia de largas jornadas de trabajo sedentario y esfuerzo físico; la conjuntivitis crónica se da en lo principal por la exposición de las trabajadoras a

los polvos. El estrés es generado por el ruido, jornadas prolongadas y el trabajo monótono o aburrido. La fatiga patológica se encontró asociada a largas jornadas de trabajo, nocturnas, aburridas y repetitivas; posiciones incómodas forzadas que comprometen hombros, brazos, manos y piernas.

Los trastornos musculo esqueléticos y las lumbalgias son originados por las constantes posiciones rígidas - que comprometen hombros, pies y manos - al realizar el trabajo y prolongado así como los asientos incómodos utilizados por las trabajadoras para laborar.

Los trastornos mentales cefalea, ansiedad y depresión así como los trastornos del sueño se deben a tareas que exigen esfuerzo físico pesado, jornadas laborales largas e inestables, trabajo aburrido y a la relación con los jefes al dar éstos órdenes confusas o poco claras.

Hablar de Emma es hablar de la generalidad de trabajadoras que tienen por oficio la costura y lo practican en sus casas acondicionadas como talleres. La casa como taller de costura es para sus habitantes un espacio limitado tanto para las actividades domésticas como para la relación humana denominada trabajo ya que convergen en el mismo punto.

En este espacio también las trabajadoras alistan a los niños para llevarlos a la escuela, preparan alimentos en tiempos alternos a los que trabajan, limpian la casa, atienden a sus familias. Es en la casa donde los recursos generados en la costura se distribuyen en necesidades básicas de vivienda como son agua, luz, teléfono. En la casa se viven también momentos de ocio o descanso y es

alrededor de su actividad que se maneja el tiempo libre aprovechado en platicar largas horas en la mesa con la familia o con los compañeros de trabajo.

Hemos expuesto la relación entre los daños a la salud originados en el proceso de trabajo; ahora cabe señalar que el entorno social de las costureras es importante por que en el se materializan símbolos y significado de acuerdo a la percepción de la realidad, es decir, la forma de percibir la vida tiene diferentes significaciones para cada una de ellas de acuerdo a sus costumbres, tradiciones, cultura y forma de pensar.

Costumbres y formas de pensar de los individuos son relaciones materiales concebidas como dominantes. Ideología y cultura encierran y sostienen relaciones de poder y dominación que difícilmente las personas ven; aunque sí perciben al posicionarse en sociedad frente al otro y les impide salir de ese mundo ficticio construido para el por quienes idean qué debe hacer y cómo debe pensar. La ideología de la mayor parte de las personas adopta un significado de poder mediante formas simbólicas como las expresiones lingüísticas o las imágenes dadas en la casa, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos. Además de ser una "ilusión", una distorsión de la realidad es un claro campo de competencia que se vale de palabras, símbolos y fuerza física sostenido, reproducido, poco cuestionado y transformador de las formas simbólicas.

Así la cultura transmitida moldea maneras de reproducir, transmitir, recibir y, por tanto, percibir formas simbólicas fabricadas. Moldea los modos en que los individuos experimentan las acciones y hechos ocurridos bajo el avance y/o

desarrollo del capitalismo actual aunque exista una incongruencia entre lo que se percibe y el mensaje que se recibe. Esto genera nuevas relaciones sociales, nuevas maneras de actuar e interactuar, nuevas maneras de presentarse a uno mismo y responder a la presencia de otros en base al consumo y la competencia.

Las creencias culturales constituyen explicaciones y significados legitimando realidades. Emma y sus compañeras portan y expresan en todos los ámbitos de su vida el conflicto, la negatividad, la creatividad, la negación característica de su grupo social. Expresan una organización, sus normas, sus concepciones, tradiciones, creencias, sentidos y significaciones de lo que sucede a su alrededor. Como las normas sociales determinan el grado de interés y el grado de atención que los sujetos le otorgan al cuerpo, la manera de hacerlo depende de la clase social a la que pertenezca el sujeto. En el caso de Emma, ella concibe sus malestares como parte de su vida ya que desde pequeña tiene razón de ello.

El cómo camina, viste, come, su arreglo personal, su forma de procurarse trabajo definen sus relaciones con los demás y la manera de hablar respecto al cuerpo (Boltanski, 1975). Dice que se está cuidando pero no usa la frase “estoy enferma” Es una mujer que siempre sonríe y justifica su descuidado aspecto criticado por su familia. Reírse de sí misma y de sus problemas es un código propio de su grupo social constituido en regla. Este código le permite enfrentar los malestares que siente porque son iguales o similares a los que los de su propia condición viven y son tomados o aceptados como regla.

Es normal a la regla que mujeres como Emma no den tanta importancia al cuidado de su cuerpo, vean como sublime su resistencia al dolor, consulten al médico cuando los malestares mórbidos les impida usar su cuerpo dadas las limitaciones económicas que son las que les exige a su conciencia forzar al cuerpo para trabajar hasta donde le sea posible creyendo que lograrán mantenerse saludables si comen bien.

Así la percepción de las trabajadoras construye la realidad en la vida cotidiana mediante la cultura que lleva inserta formas simbólicas. Las formas simbólicas en Emma y sus compañeras transmitidas por la estructura generan o no malestares al organismo de acuerdo a las construcciones de la realidad dependiendo de su cultura de adaptación a condiciones dadas y vida cotidiana. La construcción que las trabajadoras hacen de su cuerpo es responsable de la forma en que el cuerpo enfrenta situaciones tensas convirtiéndolas en malestares como el estrés o la fatiga.

Se conoce que el estrés es un mediador psicofisiológico entre condiciones laborales y daños a la salud y como ya vimos, al igual que la fatiga son responsables de malestares y daños a la salud en específicos colectivos de trabajadores al presentarse por largos periodos. El estrés se presenta cuando el desarrollo de las potencialidades físicas y mentales de un trabajador se ven comprometidos a fuertes presiones provocando que este demerite su percepción de sí y de lo que realiza.

Claro que en la cultura no sólo se involucra la percepción del entorno social sino además la percepción de la realidad y es que, como dice Cassirer (1984) “al hombre lo que le perturba y alarma no son las cosas sino sus opiniones y figuraciones sobre las cosas”. La percepción que tienen de su realidad y de sí mismas influyen su estabilidad emocional y por tanto orgánica.

Y bueno, la cultura como concepción estructural reproduce formas de conflicto, desigualdades en la distribución de recursos; transmite construcciones realizadas por alguien ajeno a las personas que las adoptan primero como reglas y luego como normas. Esto Emma lo aprendió en su trayectoria como trabajadora de la costura. Se sabe afortunada por haber hecho suyas las destrezas aprendidas en las fábricas donde ha trabajado. Sabe que tiene ventaja sobre muchas otras que no cuentan con su experiencia y se sabe triunfadora y capaz sobre el resto de sus compañeras.

Así la ideología y la cultura son responsables de que trabajadoras como Emma reproduzcan el trabajo enajenado, ella intuye la contradicción de sus malestares y el desencanto de la ilusión causada por la ideología y culturas dominantes, perciben cómo esa realidad dialéctica afecta su estado de salud provocando malestares somáticos y trastornos mentales entre otros daños a la salud. Al igual que ella otros trabajadores pierden control sobre el desarrollo de sus capacidades físicas, mentales dañando su cuerpo. La pérdida de control también se da en sus capacidades intelectuales y hasta sobre los bienes que generan. Por eso crece su miseria física y/o material con respecto a las necesidades humanas de todo tipo. Esto explica que las trabajadoras reflejen depresión y frustración ante la situación

laboral que viven, porque la enajenación del trabajo humano es un proceso legitimado por la ley del capital contradictoria a las necesidades creativas del hombre.

Las causas verdaderas de los daños a la salud provocados en el proceso de trabajo se encuentran en esencia como verdad oculta. Los fenómenos del todo social se introducen en la conciencia de las personas adentrando en ellas las reglas y normas de la estructura social. Al hacerlo, la esencia abarca desde las ideologías, la vida cotidiana y la subjetividad de las personas. Esto es aún existiendo un razonamiento dialéctico de cómo deben ser las cosas y en verdad cómo quisieran estas personas que fueran.

Esta dialéctica marxiana o asimetría thompsoniana se da en cada época y grupo social. En cada época o momento social las enfermedades se desarrollan de acuerdo a la estructura, ésta las preserva y justifica a través de ideologías dominantes sobre otras subordinadas. En esta época que vivimos la ideología dominante contempla el cuerpo humano como una máquina. Desde Descartes se compara al hombre con una máquina siendo un organismo vivo con el propósito de ejercer dominio y control sobre los hombres. A partir de entonces el objetivo de todo conocimiento es controlar, manipular y explotar la naturaleza.

Conscientes o inconscientes todos los sujetos sociales perciben esta pseudoconcreción y lo manifiestan en las formas más comunes. Tal es el caso de Emma, a quien no le gusta su actividad pero cuida su salud en función de permanecer en condiciones aptas para producir e incluso sueña con un gran taller

para seguir trascendiendo por encima de mujeres en similares condiciones de vida.

La realidad material se enturbia en la medida que su cultura adentra los símbolos producidos por una ideología dominante que intenta penetrar en su conciencia bajo formas lingüísticas, imágenes artísticas, mitos o ritos religiosos. Cuando sucede esto el hombre ve y reconoce su realidad de forma artificial porque vive en medio de emociones, esperanzas, temores, ilusiones y desilusiones imaginarias.

En la conciencia de las personas se encuentran el creciente desempleo, la flexibilización laboral, la división del trabajo. Estas son los preceptos de la sociedad burguesa del postmodernismo que mediante los procesos productivos y de trabajo las empresas trasnacionales han promovido causando la precariedad, la exclusión social, el desempleo, subempleo y la introducción de nuevos paradigmas del trabajo.

Estamos viviendo la reorganización del trabajo comenzada en los años setenta cuando el paradigma taylorista fordista pasa al toyotista; la superexplotación del trabajo se erige en las relaciones industriales modernas y en las legislaciones laborales. En México desde 1982 las relaciones industriales y las legislaciones (estructuras) se materializan en las formas organizativas de trabajo con mecanismos de sobreexplotación como el aumento de la jornada de trabajo e incrementos notables en la intensidad del trabajo. Estamos viviendo la desindustrialización, o desestructuración capitalista, o la llamada postindustrialización configurada en la precarización del mercado de trabajo.

A medida que pasa el tiempo la alienación del hombre por el hombre no parece tener fin. Más aún la postindustrialización arremete con la explotación. El hombre ya no es hombre, la idea de la ilustración y el progreso se ha contaminado con la idea de sometimiento para convertirlo en mercancía. Ésa es la esencia de los problemas en las relaciones sociales porque cuando el hombre se transforma en fuerza de trabajo el cómo se ve y cómo se piensa se vuelve mercancía. El cuerpo, los órganos y su libertad se vuelven mercancía, vive en espacio y tiempo produciendo usufructo a otra persona. Se cosifica.

Como en el siglo XIX el pensamiento dominante exige la permanencia de un ejército industrial de reserva, una amplísima fragmentación del proceso productivo; técnicas eficientes de transporte y comunicaciones. Después de la mitad del siglo pasado el capital internacional pretende para las economías periféricas como la mexicana salarios por debajo de los que se pagan en países industrializados jornadas laborales más largas ya que tiene como finalidad incrementar la eficiencia mediante la extracción de plus valor mediante explotación de reducida fuerza de trabajo o mediante el incremento de la productividad. Requiere de la disposición permanente de mano de obra que pueda despedir y contratar a placer. Esto es la verdadera causa del desempleo en los países periféricos como México

La división internacional de trabajo y el trabajo enajenado son necesarios al capital para que los hombres pierdan control sobre el desarrollo de sus capacidades físicas y mentales. La enajenación y la plusvalía impregnadas en la mente y cuerpo de los trabajadores es la condición vuelta regla o norma para que el capital

permanezca como tal en esta época postproductiva ya que la evolución capitalista sigue siendo la valorización y la acumulación del capital

La generalidad del capital requiere desde los años setentas de que la mercancía fuerza de trabajo asimile una racionalización sobre el trabajo y su vida. Surge la búsqueda de medios óptimos para conseguir un fin dado conformado por medio de leyes, regulaciones y estructuras sociales. Se impregna en las personas la idea de eficacia y control como si el hombre fuera una máquina sumada a la organización del trabajo que lo descompone en tareas.

Las ideas y estructuras del postfordismo han sido concebidas para que los trabajadores acepten adoptar procedimientos laborales rutinarios; el incremento de la producción justo a tiempo, a gran escala, la no cualificación y jornadas laborales rutinarias e intensivas en el momento justo que se le requieren. Todas estas ideas se fijan mediante la cultura en la vida cotidiana de las personas.

El PSE es un todo integral donde intervienen el sistema capitalista, la percepción que las trabajadoras tienen de sí mismas, las características del grupo social al que pertenece, sus condiciones de vida y de trabajo y las alteraciones que sufre su cuerpo por las condiciones que les impone su realidad. Queremos que las autoridades en la materia contemplen que proteger la salud de los trabajadores exige una mirada de largo alcance.

Mirar solo los daños a la salud limita toda pretendida atención ya que el origen de los mismos no se cura; es necesaria la búsqueda colectiva y social de la solución a las consecuencias de las nuevas formas de explotación. Los daños a la salud

son una proyección de los fenómenos externos en la conciencia de los hombres; una consecuencia de las impresiones cotidianas reconocidas o no reconocidas por ellos como resultado de su actividad social específica. En el todo social la salud de los trabajadores tiene que ser unidad de un proceso indivisible de la totalidad.

Cada trabajador existe y se determina de acuerdo a su proceso de producción determinante de su práctica social. Su práctica social es dominada por su modo de sentir; de pensar. Las consecuencias nocivas al cuerpo de las trabajadoras de la costura son resultado de una inadecuada forma de producir cuando ellas rebasan las capacidades físicas y psíquicas de su organismo. La subjetividad de Emma nos permite explicar las características generales del colectivo de trabajadores al que pertenece y decir que el tratamiento y recuperación de la nocividad laboral tienen que ver más con la solución a condiciones laborales precarias y la inseguridad vivida por ser la costura domiciliaria una actividad inestable así como explicar la realidad como algo válido para los colectivos de trabajadoras en las mismas circunstancias de vida. Contribuimos así a la discusión por la protección de la salud de los trabajadores informales abordando a las costureras como un ser ontogénico dinámico en su PSE.

BIBLIOGRAFÍA.

-Alonso, J. (2002) "La maquila domiciliaria y la subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal". México: Editores Plaza y Valdés.

-Acevedo, A. (2007). "Ergo- Costura Riesgo de lesiones músculo-tendinosas en la industria de confecciones". Versión libre de "Sewing and related procedures", un

original en inglés, publicado por la Occupational Safety and Health Administration. (OSHA).

-Alvear, G. y Ríos V. (1989) "Condiciones de trabajo y salud de las costureras". Revista Salud Problema No 15. México UAM – X.p.p. 25-37.

-Avenidaño, C; López, I; Guevara, M (2005) "Maquila en la industria de la confección y trabajo domiciliario"; Primer encuentro de trabajo informal. Formato CD, UAM-Xochimilco, México.

-Betancourt, O. (1999) "Salud y seguridad en el trabajo". Las disciplinas en la salud de los trabajadores, Quito, FUNSAD-OPS/OMS, pág. 55-67.

-Boltanski, L. (1975) "Los usos sociales del cuerpo" Traducción de Arturo G. Armada. Colección salud Política y sociedad. Ediciones Periferia S.R.L. Argentina

-Braverman, M. (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En soporte electrónico y en lengua española. Tomo II y V (temas 5 y 87). "Trastornos por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones. TEPT".

Capra, F. (2002) "Ecología profunda: Un nuevo paradigma", "De las partes al todo" y "Epílogo: Alfabetización ecológica" en La trama de la vida", Barcelona, Anagrama, 2002, pp. 25-55 y 307-314.

-Correa, L. (1997). "Historia oral de la gente común, una posibilidad en la historia urbana." en La historia con Micrófono de Graciela de Garay. México. Instituto Mora

- Cassirer, E. (1984). "una clave de la naturaleza del hombre: el Símbolo" en Antropología filosófica, México, FCE, pp. 15 -44.

-Cuellar, R (2001) "La Critica de la Economía Política y la Salud en el Trabajo" en Revista Salud Problema (año) pp 11-21. México. UAM Xochimilco.

-De Garay, G. (1999). "La entrevista de historia oral: ¿monólogo o conversación?" Conferencia presentada en el Primer Taller de Historia Oral del Noreste: Métodos e investigaciones. Evento organizado por el Instituto de Investigaciones Históricas (UABC) y la Asociación Mexicana de Historia Oral Tijuana, Baja California, México, agosto 1999.

-Dejours, C. (2002) "Trabajo y desgaste mental". Una contribución a la psicología del trabajo. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

-De Buen, N (2006) "El estado de necesidad y sus pretendidos remedios" en Manual de derechos de la seguridad social. México Editorial Porrúa –UNAM pp 3 - 13

-Duran, M. (1984) "La Jornada interminable". Barcelona. Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura. ICARIA Editorial.

-Engels, F. (1974). "La situación de la clase obrera en Inglaterra". México: editado por Ediciones de cultura popular 1974. S. A.

Engels F (1997) "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. México. Edit. Colofón S.A.

-Gómez, M y Pacheco, C (2007) "Panorama del trabajo Informal en México". Segundo Encuentro de Trabajo Informal. México. UAM 2007.

- Gómez, O. (1994) "La equidad y la imparcialidad en la reforma del sistema mexicano de salud". Salud Pública México. Pp399-416.

- Grandjean, E. (1998) Fatiga general. Ergonomía (Laurin, W.; Vedder, J.) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 3ª Ed. Madrid, pp29.39 – 29.40.

-Hobsbawm, E. (1976) "De la historia social a la historia de la sociedad" en Tendencias actuales de la historia social. México SEP 70^s. Pp 61-94

-Kosik, K. (1976). "Dialéctica de lo concreto". Estudio sobre los problemas del hombre y el mundo. México: editorial Grijalbo.

-Ley Federal de Trabajo, Art. 123. México última edición

-Loyzaga, O. (2002) "El proceso de la flexibilidad jurídica de la fuera de trabajo en México", en Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales. México: UAM – Editorial Porrúa, pp. 79 -133.

-Lowe, D. (1986). "Historia de la Percepción Burguesa". Traducción de Juan José Utrilla. FCE. México1986

-Margullis, M. (1980) "Reproducción social de la vida y reproducción del capital". Nueva antropología. Año IV, No. 13-14. México, pp 47-64.

-Martínez, S. (2000) "El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo". México, UAM, Serie Académicos No.23.

-Marx, C. (1987) "El trabajo enajenado". Manuscritos económicos y filosóficos de 1844. Primer Manuscrito en C Marx y F Engels, "Obras fundamentales". Tomo 1, México: FCE. pp. 594-605.

-Marx, C. (2001) "El Capital". México: FCE. Pp 130-149

Marx, C. y Engels, F. (1997) "La ideología alemana". México Edit. Colofón. S. A.

-Maza, O (2007) "la dimensión subjetiva de la precariedad laboral". Programa VI Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios sobre el Trabajo AMET. México 23 de mayo 2007. Presentación en formato CD.

-Mckeown, T. (1982). "El papel de la medicina. Sueño, espejismo, o némesis". México D.F. Editorial Siglo XXI.

-Miliband, R. (1998) "Análisis de clases" en La teoría social hoy. Madrid. Alianza Editorial. PP. 418-443

- Miranda, E (2006) “Los marcos normativos del trabajo informal”, 2º Encuentro sobre trabajo informal, México.
- Noriega, M. (1989). “En defensa de la salud en el trabajo” México: UAM. SITUAM
- Noriega, M. (2000) “Organización Laboral, exigencias y enfermedad, Para la investigación sobre la salud de los trabajadores”. Washington, Organización Panamericana de la Salud, Serie PALTEX, Salud y Sociedad, No. 3 pp 167-187.
- Noriega, M. (2005) “La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral”. En Revista Salud de los trabajadores/vol. 3/ no. 1/enero 1995
- Noriega, M. Et al. (2001). Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores, México, UAM-X, Serie Académicos CBS, No, 34, pp. 127-159
- Ortega, A. (1986) “La mujer trabajadora de la industria de la confección de prendas de vestir, caso de las costureras de mediana, pequeña industria y talleres de confección de la Ciudad de México”. Tesis de Licenciatura en Sociología. UNAM.
- O.I.T. (1986). “Factores Psicosociales en el Trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. p.p. 1-81
- Porras, A. (2006)
- Prieto, A. (1976) “La historia como arma de reacción”. Colección Manifiesto. Serie Historia. Akal Editor, 1976. Madrid, España
- Pulido, M y Cuellar, R. (2006). “Práctica manipuladora y estrés. Una discusión inicial” Ensayo. México
- Pulido, M; Ledesma Blanca y Nieves Judith (2006) “Condiciones de trabajo, Estrés y Daños a la salud en Trabajadoras de la maquila en Honduras” en Trabajo y Salud, Situación de las obreras de la maquila en Honduras. Colectivo de Mujeres Hondureñas CODEMUH. Tegucigalpa Honduras, 2006. Pp 71-85.

-Reynoso, C. (2006) "Regímenes laborales para trabajadores informales y empresas que usan el espacio público", en el 2º Encuentro sobre Trabajo Informal, México.

- Richter, P (1998) Fatiga general. Ergonomía (Laurin, W.; Vedder, J.) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 3ª Ed. Madrid, pp 29.50 – 29.51.

-Rojas, G, (2002). "Las principales tendencias en materia de salud y seguridad social en México" País Edit.

-Salas y Zepeda. (2003) "Las principales tendencias en materia de empleos e ingresos en México durante los noventa" Pp 255-260.

-Samaniego, N (2000) País Edit. "principales características de las políticas de mercado de trabajo en México durante los noventa" País. Edit.

-Sánchez, A (1982) "Filosofía y economía en el joven Marx". México. Edit. Grijalbo.

-Sotelo, A. (2004) "desindustrialización y crisis del neoliberalismo". México: Plaza y Valdés.

-Tamez, S (2002). "Introducción al Módulo Nutrición y Salud en la población adulta". México: UAM Xochimilco.

Thompson, J. (2005) "Ideología y Cultura moderna". UAM – X. División de Ciencias Sociales y Humanidades. México, 2008.

-Vicens, J. (1995) "El valor de la salud". Editorial: Madrid: Siglo XXI

Internet

-Campos, G. (2005)

-Cedillo, L. (2008). "Trabajadoras de la maquila: tienen empleo pero pierden la salud". Obtenida el 17 de agosto de 2008, de:

<http://www.laverdad.com.mx/principal/>

-Franco, G.G (2003) <http://www.proverifica.com/index.html>. Obtenida el 23 de marzo de 2009.

-INEGI (2008) http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/español/sistemas/enoe/lind_trim/default.as

<http://www.siege.df.gob.mx/estadistico/pdf/monografias/xoc.pdf>. Obtenida 23 de marzo de 2009. Refiere fuente INEGI. (2004).Censos Económicos del Distrito Federal.

- OIT. RT 184, (1996)

-Rueda, (2006)

-Rueda Peiro (2008) “Ley General de Sociedades Cooperativas”. Obtenida el 14 agosto 2008 en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/143.doc>

http://www.macroeconomia.com.mx/articulos.php?id_sec=9&id_art=1835

-Ortega, J. (1999). “Estrés y trabajo.” obtenida el 19agosto2008 en:

http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

Fuentes orales



Entrevista a Emma Ruíz Ovando, trabajadora de la costura .Lugar y fecha de entrevista: Ixtapalapa D. F. 07 de marzo de 2009.

Entrevista a Elisa Cordero, trabajadora de la costura. Lugar y fecha de entrevista: Tlahuac D. F. 12 de marzo de 2009.

Entrevista a Juana Pérez Jiménez. Lugar y fecha de entrevista: Tlahuac D. F. 12 de marzo de 2009.


Anexos

<i>Cuadro E Identificación de riesgos y recomendaciones preventivas</i>

<i>Factores críticos. (la silla)</i>		
<i>correcta</i>	<i>Incorrecta u observada</i>	<i>Daños a la salud</i>
<p>-Antebrazos ampliamente apoyados sobre la superficie de trabajo, -Rodillas dobladas en un ángulo entre 90° y 110°. - Espalda apoyada en el respaldo del asiento en un rango también entre 90° y 110°</p> 	<p>Codo derecho elevado, sin apoyo, y con desviación de la muñeca y del cuello</p>  <p>Causa: posturas inadecuadas de hombro, codo, y muñeca porque la altura o la posición de la silla de trabajo es incorrecta. además su tarea les obliga a permanecer sentados o parados por períodos prolongados en la misma posición. La silla es de uso doméstico ajustada con "conos" de hilo para una mejora en la posición de la trabajadora.</p>	<p>- Dolor en la espalda, cuello y nalgas.. -Permanecer sentado por largas horas disminuye la circulación sanguínea en las piernas.</p>
<p><i>Recomendaciones: la Silla tiene que ser ajustable y con las siguientes características: para reducir al mínimo las posturas inadecuadas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - altura, inclinación del asiento, y posición del respaldo fácilmente ajustables; - Los sistemas de regulación y ajuste de la silla deben ser fáciles de operar estando sentado el trabajador. - respaldo acolchado, con los bordes redondeados, que den un buen apoyo a la parte inferior de la espalda del trabajador (zona lumbar); - sin ruedas, o dado el caso, que las ruedas no se bloqueen; - un borde delantero suavemente redondeado, para prevenir que el borde de la silla haga presión en la parte posterior de las piernas; - un asiento amplio y acolchado, que permita distribuir el peso del trabajador. - considere la cantidad de movimiento que la tarea requiere, y el tamaño del trabajador. Para las tareas que requieren mucho torcer el tronco para girar hacia los lados, se sugiere un silla de respaldo estrecho 		
<p><i>Fuente: Acevedo, A. (2007). "Ergo- Costura Riesgo de lesiones músculo-tendinosas en la industria de confecciones". Versión libre de "Sewing and related procedures"</i></p>		

Cuadro F. Identificación de riesgos y recomendaciones preventivas

Factores críticos. (la mesa)

<i>correcta</i>	<i>Incorrecta u observada</i>	<i>Daños a la salud</i>
<p><i>Las mesas deben ser ajustadas de modo que el trabajo esté a la altura de codo y las muñecas manteniéndolas rectas.</i></p>	<p>Ubicada a una altura incorrecta obliga a la trabajadora a forzar los movimientos de hombro, brazos, codo, y muñeca mientras cose.</p>  <p>Si la mesa es demasiado baja obliga a la trabajadora a agacharse hacia adelante tensionando espalda, cuello y hombros; si es muy alta se ve obligada a levantar hombros y brazos para trabajar.</p>	<p>Inadecuada circulación de la sangre, presión de los nervios, y posterior lesión a brazos o manos. -. Esta postura cansa el cuello, los hombros y los músculos de la parte alta de la espalda, y puede resultar en dolor muscular</p>
<p>Recomendaciones: La mesa requiere una leve inclinación hacia el cuerpo del trabajador, para facilitarle ver el trabajo. Esta condición reduce las posturas inadecuadas de la muñeca. Al coser una tela pesada, se puede inclinar la mesa en sentido con lo que la tela cae por su propio peso, y así ayuda a avanzar la tela a través de la máquina disminuyendo la fuerza manual aplicada. Se debe procurar que los bordes de las superficies de trabajo sean acolchados o redondeados, esto facilita apoyar los brazos.</p>		

**VII Congreso Nacional
El Trabajo en la Crisis: Desafíos y Oportunidades
Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
18-20 de mayo de 2011, Mérida, Yucatán**

Mesa: Salud y Trabajo

Dra. Josefina Ramírez Velásquez. ENAH-Antropología Física

Dr. Jesús Armando Haro. Colegio de Sonora.

Dra. Silvia Leticia Figueroa Ramírez*

RESUMEN

Anencefalia: ocupaciones y medios de vida en la reproducción generacional de riesgos (Baja California 1998-2004)

El propósito de este trabajo es localizar riesgos relacionados con anencefalia, a través del análisis de ocupaciones y medios de vida de progenitores que procrearon hijos con esa malformación. Asimismo, demostrar que las ocupaciones de tres generaciones de familiares incluyendo la de los progenitores mencionados, se han reproducido a través del tiempo. El análisis se sustenta en la noción teórica que propone que la reproducción generacional no queda acotada a lo meramente biológico, sino se amplía a la reproducción social, la cual plantea que en el capitalismo existen los componentes necesarios para que la fuerza de trabajo nueva (recién nacida) como la presente, se siga reproduciendo, situación que se supedita a la reproducción de las condiciones de producción, mismas que a su vez favorecen la reproducción generacional de contextos de pobreza para la clase trabajadora. Para lo anterior se analizan ingresos y medios de vida de ocho casos de parejas que procrearon hijos con anencefalia, así como ocupaciones de tres generaciones de esos mismos casos, considerando líneas maternas y paternas. Dicha información fue obtenida por medio de entrevistas. Asimismo se analizan ocupaciones de progenitores de hijos con anencefalia a partir de información proveniente de certificados de defunción y de muerte fetal, periodo 1998-2004 pertenecientes a la Secretaría de Salud, Delegación Baja California.

Palabras clave: anencefalia, riesgos teratógenos, reproducción generacional, ocupaciones, pobreza.

* Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales, UABC, Mexicali, B. C. correo: lfiguero@uabc.mx

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es localizar riesgos relacionados con anencefalia¹, a través del análisis de ocupaciones y medios de vida² de progenitores que procrearon hijos con esa malformación. Asimismo, demostrar que las ocupaciones de tres generaciones de familiares de los progenitores mencionados, incluyendo la de estos últimos, se han reproducido a través del tiempo.

El análisis se sustenta en la noción teórica que propone que la reproducción generacional no queda acotada a lo meramente biológico, sino se amplía a la reproducción social³, la cual plantea que en el capitalismo existen los componentes necesarios para que la fuerza de trabajo nueva (recién procreada) como la presente, se siga reproduciendo, situación que se supedita a la reproducción de las condiciones de producción, mismas que a su vez favorecen la reproducción generacional de contextos de pobreza para la clase trabajadora. En esta última se reproducen ocupaciones de riesgo, medios de vida precarios, proximidad de viviendas a riesgos ambientales, falta de conocimiento de la población a medidas preventivas en relación a riesgos, entre otros.

Ubicar los riesgos que producen anencefalia a partir de la óptica anterior, no es común en los estudios que se han realizado sobre la malformación citada, más bien las metodologías que han predominado corresponden a las propias de la

¹ Anencefalia proviene del griego *a*=sin y de *enkephalos* =cerebro. Corresponde a una malformación grave del encéfalo, producida por cierre defectuoso del tubo neural (Saddler, s/f.:429-430).

² [...]el capital [del] que [la clase capitalista] se desprende a cambio de la fuerza de trabajo se convierte en medios de vida, cuyo consumo sirve para reproducir los músculos, los nervios, los huesos, el cerebro de los obreros actuales y para procrear a los venideros (Marx en Carrera) y, por tanto, 'el consumo individual del obrero es, pues, un factor de la producción y reproducción del capital' (Marx en Carrera).

³ Las formaciones sociales como la del capitalismo requieren de reproducirse (volverse a producir) porque de otra manera dejarían de funcionar. Llevando la reproducción a un plano ampliado, se debe concebir como reproducción social. Esta última ha sido definida por el marxismo como: *la reproducción de las condiciones de producción de una determinada formación social*. Es decir, las formaciones sociales, al mismo tiempo que producen, requieren de auto reproducir sus propias condiciones de producción. Por tanto, para existir, toda formación social al mismo tiempo que produce, debe reproducir las condiciones citadas que corresponden a las fuerzas productivas y las relaciones de producción existentes (Althusser, s.f.: 8-15).

epidemiología y del laboratorio, generalmente apoyadas con bases de datos y experimentación (Lacasaña, *et al.* s/d.).

Es importante establecer que la anencefalia ocurre indistintamente en cualquier núcleo mundial de población y en cualquier estatus socioeconómico, sin embargo, con las evidencias obtenidas en otras investigaciones (Ramírez-Espitia, *et al.*, 2003; Blanco, *et al.*, 2005; Rodríguez, *et al.*, 2003) y en la que nos ocupa, dicha malformación ha ocurrido mayormente en poblaciones de nivel socioeconómico bajo, de tal manera que los 209 casos de anencefalia detectados en Baja California durante el periodo 1998-2004 por medio de este estudio, en un 90% se ubican en poblaciones de ese nivel (Figuroa, 2006). Este porcentaje concuerda con el encontrado por Rodríguez, *et al.* (2003) pues en su indagación sobre defectos del tubo neural, de setenta y ocho casos encontrados en la misma entidad, donde la anencefalia ocupa el 60% de los mismos, únicamente dos casos (4.2%) de esa malformación acontecieron en población de ingresos altos, lo que significa que el 95.8% restante ocurrió en población de ingresos bajos. Otra situación que robustece que la anencefalia se presenta principalmente en contextos socioeconómicos bajos, es que los partos de niños con esa malformación, se han efectuado principalmente en los IMSS y hospitales generales de Baja California, los cuales, en el caso de la primera institución ofrecen servicios a sus propios derechohabientes que en su mayoría corresponden a población asalariada y en el de la segunda, los servicios se destinan a todos aquellos que no están afiliados a instituciones de salud o que carecen de seguro médico o de la capacidad económica para atenderse en clínicas privadas (Figuroa, 2006:1).

Tal como se ha mencionado, la anencefalia se presenta con mayor frecuencia en poblaciones de ingresos económicos bajos, sin embargo vale la pena señalar un matiz, en relación a que pudiera haber una subestimación de los casos que se presentan entre las poblaciones de ingresos económicos altos de Baja California, lo cual es posible que se relacione con un subregistro de los casos atendidos en sanatorios y clínicas privadas. Es probable además que, entre esa

población, la malformación sea detectada en estadios tempranos de la gestación, lo cual facilita una interrupción clandestina del embarazo.⁴

Otras razones de un subregistro de casos de anencefalia que atañe a poblaciones de cualquier nivel socioeconómico, se refiere a que en México por normatividad no se registran abortos espontáneos con menos de veinte semanas de gestación (Hinojosa, 1996) o que en los certificados de defunción y muerte fetal, no se mencione la malformación en el rubro de causas del deceso.

Sin dejar de lado que los riesgos que causan anencefalia son multifactoriales (Figuroa, 2006), en este trabajo sólo se analizan los que corresponden a ocupaciones de progenitores que procrearon hijos con anencefalia en Baja California durante el periodo 1998-2004. La información sobre lo anterior se obtuvo mediante revisión de expedientes ubicados en los archivos de la Secretaría de Salud, Delegación Mexicali, cuyos contenidos corresponden a certificados de defunción y de muerte fetal de todo el estado de Baja California para el periodo de 1998-2004. Ese fue el medio para detectar 209 casos de anencefalia para los cuales, en algunos certificados, quedaron registradas las ocupaciones de los progenitores citados. Asimismo se realizaron ocho entrevistas a parejas de progenitores de hijos con anencefalia, a través de las que se conocieron las ocupaciones de dos generaciones anteriores a la de ellos, correspondientes a las de sus padres y abuelos.

En ese ejercicio, se consideraron las líneas paternas y maternas tanto de la progenitora como del progenitor, lo cual permitió obtener información sobre un total de 112 ocupaciones considerando las tres generaciones. La temporalidad de estas últimas se estimó a partir de ubicar la fecha de la tercera generación o generación de los progenitores que fueron entrevistados y de ahí hacia atrás se fueron restando veinte años a cada generación para localizar la primera y la segunda. La tercera generación se ubicó en el año de 2004 en que los

⁴ Detectar tempranamente la malformación en parte tiene que ver con el ingreso económico alto. Sin embargo, debido a que actualmente en Baja California el aborto está penalizado, incluyendo el terapéutico, que con anterioridad había sido legal, la población de ingresos altos puede pagar abortos seguros, los cuales, por la condición fronteriza de Baja California, son realizados principalmente en Estados Unidos de América, en ciudades como El Cajón, Chula Vista y San Diego, California, donde el aborto está legalizado.

progenitores fueron entrevistados, considerando que tenían un promedio de edad de 34.25 años y estaban en edades reproductivas. La segunda, correspondiente a la de los padres de los progenitores entrevistados se estimó en el año de 1984. La temporalidad indicada fue resultado de restarle veinte años a 2004 que corresponde a la edad estimada en que los padres procrearon a los progenitores entrevistados y, la primera generación relativa a los abuelos de estos últimos, se calculó restándole veinte años a 1984, quedando ubicada en el año de 1964. Mediante las ocho entrevistas se analizaron ingresos y medios de vida de los progenitores, así como la ubicación de riesgos que estuvieron presentes durante el periodo agudo de riesgo⁵. Cabe mencionar que el lugar de residencia de los progenitores entrevistados coincide con colonias urbanas o localidades rurales de Baja California, que presentan concentración⁶ de casos de anencefalia.

Antes de pasar al siguiente apartado, cabe señalar que el documento se divide en: a) ocupaciones de progenitoras de hijos con anencefalia y sus correspondientes riesgos (periodo 1998-2004), b) ocupaciones de progenitores (varones) de hijos con anencefalia (periodo 1998-2004) y sus correspondientes riesgos, c) ingresos y medios de vida de progenitores de ocho casos de anencefalia; d) ocupaciones de progenitores y progenitoras de ocho casos de anencefalia a través del tiempo y durante el periodo agudo de riesgo y sus correspondientes riesgos, e) ocupaciones por ascendencia matri-patri lineal de progenitores de ocho casos de anencefalia y sus correspondientes riesgos, para finalizar con las conclusiones.

⁵ El periodo agudo de riesgo (PAR) comprende el período crítico que debe observarse en las mujeres en edades reproductivas y con actividad sexual, tanto en relación a la exposición a riesgos teratógenos como de ingesta de ácido fólico. Shaw, *et al.* (1995), en su estudio sobre consumo de ácido fólico en madres que tuvieron hijos con defecto del tubo neural (DTN), estableció para la madre un periodo de observación de tres meses antes y tres meses después de la concepción del hijo con DTN. Parece ser que la observación del riesgo por no ingesta de ácido fólico, requiere de esos periodos tan largos.

⁶ La concentración refiere a tres o más casos de anencefalia ubicados en una sola colonia urbana o localidad rural del estado de Baja California.

OCUPACIONES DE PROGENITORAS DE HIJOS CON ANENCEFALIA Y SUS CORRESPONDIENTES RIESGOS (PERIODO 1998-2004)

Con el objetivo de observar las ocupaciones de progenitoras que tuvieron hijos con anencefalia durante el periodo 1998-2004, tal como se mencionó, se utilizó información de certificados de defunción y de muerte fetal pertenecientes a la Secretaría de Salud, Delegación Baja California, encontrando que, de 209 casos que este estudio localizó durante el periodo citado, se conocieron únicamente las ocupaciones de 85 progenitoras, debido a que en 124 certificados no se encontró información sobre esa variable. De ese total, en 54 casos (63.5%), la ocupación fue en el hogar; en 15 casos (17.6%), "otras ocupaciones", referidas éstas, a tres empleadas sin especificar la ocupación, una costurera, dos cajeras, una recamarera de hotel, dos contadoras, tres vendedoras o comerciantes, dos bibliotecarias y/o estudiantes y una planchadora. Asimismo, ocho casos (9.4%) de jornaleras agrícolas, siete (8.2%) de obreras y un caso (1.2%) de empleada en estética.

Lo anterior muestra un alto porcentaje de progenitoras que se dedican al hogar, de lo cual se encontró que los quehaceres realizados en el espacio de la vivienda tiene un alto potencial de riesgo⁷ y que su ubicación corresponde a áreas con ambientes riesgosos⁸. Por el contrario, no parecen riesgosos los trabajos relativos a la contaduría, el comercio, la biblioteca, la costurera y el estudiante. El resto de las ocupaciones referidas a jornaleras agrícolas, obreras y trabajadora de estética, por los materiales con que trabajan y por la exposición a pegamentos,

⁷ Mediante las entrevistas que este estudio efectuó a ocho parejas que procrearon hijos con anencefalia, se obtuvo la información de que como la mayoría de las viviendas que habitan tienen letrina, los progenitores entrevistados utilizan ácidos y cal para obtener limpieza en esos lugares. Asimismo, como la mayoría de las viviendas están construidas de cartón y otros materiales endebles, entra una considerable cantidad de alimañas y roedores y para controlarlos, los progenitores mencionados utilizan venenos que compran en las veterinarias. Tanto los ácidos como los venenos, corresponden a riesgos teratógenos.

⁸ Mediante el estudio se constató que las viviendas de los progenitores entrevistados se localizan en lugares de alto riesgo como son: campos de cultivo, cercanía con basureros, con la geotérmica de cerro prieto, con depósitos de pémez, con chimeneas también de pémez, cerca de basureros y de canales que contienen aguas pestilentes.

resinas, solventes y fumigantes, entre otros, corresponden a actividades con exposición a riesgo teratógeno⁹

OCUPACIONES DE PROGENITORES (VARONES) DE HIJOS CON ANENCEFALIA Y SUS CORRESPONDIENTES RIESGOS (PERIODO 1998-2004).

Sobre las ocupaciones de los progenitores (varones), de la misma manera que se hizo para las progenitoras, se tomó la información que ofrecen los certificados de defunción y de muerte fetal pertenecientes a la Secretaría de Salud, Delegación Baja California, encontrando que en 209 casos de anencefalia en Baja California, periodo 1998-2004, las ocupaciones que se pudieron conocer fueron en relación a 79 progenitores. De ese total, 13(16.5%) son jornaleros agrícolas, 10(12.7%) obreros, siete (8.9%) albañiles, cuatro (5.1%) ya sea mecánicos, soldadores, eléctricos o carroceros; un (1.3%) carpintero y 44(55.7%) se dedican a “otras ocupaciones”. En relación a estas últimas, 17 (38.6%) corresponden a empleados, de los cuales no se especifica la ocupación¹⁰.

De las restantes “otras ocupaciones” se ubican tres meseros, tres comerciantes, tres choferes, dos trabajadores de la Comisión Estatal de Servicios Públicos de Mexicali (CESPM), dos cocineros, dos contadores, un costurero, un carnicero, un “checador” de taxis, un estudiante, un diseñador gráfico, un paramédico, un profesor, un abogado, un almacenista y un pescador.

Considerando el total de ocupaciones que realizan los progenitores (varones de hijos con anencefalia, son riesgosas, las que realizan los jornaleros agrícolas, obreros, albañiles, mecánicos, soldadores, eléctricos, carroceros, choferes, trabajadores de la CESPM, cocineros, el paramédico, el almacenista y el pescador, por estar expuestos a pegamentos, resinas, solvente, fumigantes y combustión de motores, según la ocupación.

⁹ Dícese del agente o sustancia que es capaz de provocar malformaciones en el embrión (Diccionario de Medicina VOX, internet: <http://salud.doctissimo.es/diccionario-medico/teratogeno.html>, consultado el 9 de agosto de 2010.

¹⁰ Es preocupante que en los certificados de defunción y muerte fetal, no se hayan especificado las ocupaciones de los empleados.

Sobre los jornaleros agrícolas, en un estudio realizado en cuatro hospitales de la zona metropolitana de Guadalajara con 150 casos de recién nacidos con anencefalia y 2522 controles¹¹, se encontró asociación entre anencefalia en el recién nacido con el trabajo del padre en la agricultura (Alfaro, Noé, *et al.*, 2002). De igual manera, en la revisión acerca de investigaciones sobre ocupaciones paternas y defectos congénitos, Chia, S-E y L-M Shi, (2001), encontraron que el trabajo paterno en la agricultura es riesgoso, así como el quehacer de los conserjes que tienen a su cargo la custodia y limpieza de una casa, pintores, impresores y otras ocupaciones donde hay exposición a solventes, así como bomberos. Según los autores, el riesgo en esas labores es que puede ocasionarse daño mutagénico a las células germinales o esperma DNA, transmisión de agentes teratógenos a través del fluido seminal y el esperma y, contaminación en el hogar por sustancias llevadas por el padre (Chia, S-E y L-M Shi, (2001).

Cabe mencionar que si se conjuntan ocupaciones de riesgo, la probabilidad de una malformación, aumenta (Volpe, 2002), lo cual en este estudio se observa cruzando las ocupaciones de parejas que procrearon hijos con anencefalia, resultando que en cuatro, tanto la madre como el padre son obreros, en ocho, ambos son jornaleros agrícolas y en diez, coincide el ítem de “otras ocupaciones”. Además, en un caso la madre es obrera y el padre es mecánico y/o soldador y/o eléctrico y/o carroceros; en otro caso la madre trabaja en una estética y el padre es jornalero agrícola. Ahora bien, en 17 casos, los quehaceres de las madres se realizan en el hogar, donde se utilizan sustancias de riesgo debido a las condiciones extremas de pobreza. En relación a esos casos, en seis, el padre es obrero, en dos, mecánico y/o soldador y/o eléctrico y/o carroceros; en cinco, albañil; en tres, jornalero agrícola y en un caso, el padre trabaja en la carpintería.

¹¹ La información fue obtenida por interrogatorio a la madre y revisión de su expediente clínico.

INGRESOS Y MEDIOS DE VIDA DE PROGENITORES DE OCHO CASOS DE ANENCEFALIA

La información que se analiza en este apartado proviene de entrevistas estructuradas aplicadas a ocho parejas que tuvieron hijos con anencefalia (Figuroa, 2006). Se entrevistó a cinco progenitoras que contestaron por ellas y por su pareja y en tres entrevistas, participaron tanto el progenitor como la progenitora. De esa manera, se obtuvo información en relación a 16 personas.

De ocho casos de anencefalia, cuatro progenitoras (50%) no trabajan, por lo tanto, no aportan al gasto familiar. De las que trabajan, el promedio de ingreso semanal es de \$418.25, con una mediana de \$273, una desviación estándar de \$534.34, una varianza de 285.521.6, con un máximo de ingreso de \$1,500 y un mínimo de \$546. Relacionando el ingreso con la ocupación de las cuatro progenitoras que trabajan, encontramos: que las que perciben ingresos menores son dos jornaleras agrícolas de San Quintín del municipio de Ensenada, B. C. y la que vende curiosidades (*curios*), en San Felipe del municipio de Mexicali, B. C. La progenitora de la ciudad de Mexicali que trabaja en una planchaduría es quien gana semanalmente más del doble y casi el triple respecto a una de las jornaleras agrícolas.

En relación al ingreso semanal de los progenitores (varones) entrevistados de San Quintín, no se obtuvo información de uno de ellos, debido a que abandonó a la familia y la esposa se negó a proporcionar la información requerida. Los siete casos restantes presentan un promedio de ingreso semanal de \$1,243.25, con una mediana de \$1,200 y una moda también de \$1,200 con una desviación estándar de \$784.93 y una varianza de 616.1074. El ingreso anterior tiene un rango que va de \$546 a \$2,500 semanales.

Si se relaciona el ingreso de los progenitores con su ocupación, se obtiene lo siguiente: dos progenitores jornaleros agrícolas de San Quintín, de los cuales uno obtiene los ingresos más bajos (\$546 semanales) y del otro jornalero no se tiene información; cuatro progenitores que ganan entre \$1000 a \$1,500 a la semana cuyas tareas corresponden a un chofer de trailer en una maquiladora (\$1,500), dos en la albañilería (\$1,200 cada uno) y un chofer del supermercado

“Ley” (\$1,000). El progenitor que trabaja en la CESPMP tiene un ingreso semanal de \$2,000 y el que se dedica a la pesca de jaiba y pescado en Camalú obtiene el ingreso más alto de todos, que corresponde a \$2,500 a la semana.

Si se suma el ingreso semanal del padre y la madre de los casos de anencefalia y se considera a otros aportadores, se obtiene un promedio de ingreso semanal de \$1,786.50 con una mediana de \$1,750 y una moda de \$2,500 con un mínimo de ingreso de \$1092 y un máximo de \$2,500.

Una vez realizado el análisis del ingreso se encontró que aun considerando el de ambos progenitores, los que reúnen menor cantidad son los jornaleros agrícolas de San Quintín, municipio de Ensenada y tomando los casos que reúnen mayor ingreso (\$2,500 semanales), corresponde uno, a labores del área urbana de la ciudad de Mexicali donde ambos progenitores trabajan, y el otro, a tareas del área rural de Camalú en donde una sola persona (el pescador) logra ese ingreso.

Ahora bien, tratando de buscar pobreza o no pobreza e intensidad de la misma por niveles, en los progenitores entrevistados se tomó en cuenta para el año 2004 el criterio del Comité Técnico de Medición de Pobreza (CTMP, 2006), por medio del cual para conocer niveles de pobreza, se consideraron los ingresos mensuales y el número de integrantes en el hogar por cada caso de los progenitores mencionados, de lo cual resultó, nivel uno de pobreza, en un caso de San Quintín; nivel dos, en el otro caso del mismo lugar y de la pareja de Playas de Rosarito; nivel tres, en los casos de Tijuana, San Felipe y Guadalupe Victoria y se encontró nivel cero de pobreza en los casos de Mexicali y Camalú. De estos dos últimos casos, es importante señalar que se observaron viviendas muy precarias, por lo que se tendría que reflexionar en relación al destino de los ingresos, o bien si los criterios de la CTMP deben ampliarse respecto al monto del ingreso.

En relación a la propiedad o no de la vivienda que habitan los progenitores de los ocho casos con anencefalia, se encontró que en cinco casos (62.5%), la vivienda que habitan es propia, en dos (25%), no es de su propiedad pero la están pagando, en un caso (12.5%), la rentan. De esas viviendas, en dos casos (25%) tienen un cuarto, en tres, (37.5%), dos cuartos, en dos, (25%), tres cuartos y en un caso (12.5%), cuatro cuartos, vivienda esta última donde residen los

progenitores del Poblado Guadalupe Victoria, municipio de Mexicali. Otras características de las viviendas tienen que ver con que en dos casos (25%), en el cuarto donde cocinan también duermen; en cinco (62.5%), no tienen agua entubada dentro de la vivienda y en seis casos (75%), los servicios sanitarios corresponden a letrinas.

Otro indicador del nivel socioeconómico de los informantes corresponde al medio de transporte que utilizan para llegar a su trabajo. Así, de las cuatro progenitoras que trabajan, dos (25%) se transportan en autobús y dos (25%), una caminando y la otra de *raite*. De los ocho padres que trabajan, uno (12.5%) se transporta en auto propio, uno (12.5%) en auto de otros, tres (37.5%) en autobús, uno (12.5%) en bicicleta y dos (25%), uno se transporta en el pick-up de la compañía y el otro llega caminando.

Se encontró que en seis (75%) de los ocho casos no hay pavimento en las colonias y/o localidades rurales, pero lo hay en dos colonias. De éstas, en una, sólo en las arterias principales y en otra, casi toda la colonia está pavimentada.

OCUPACIONES DE PROGENITORES Y PROGENITORAS DE OCHO CASOS DE ANENCEFALIA A TRAVÉS DEL TIEMPO Y DURANTE EL PERIODO AGUDO DE RIESGO Y SUS CORRESPONDIENTES RIESGOS

En esta sección primero se describen las ocupaciones de las progenitoras y posteriormente, de los progenitores.

OCUPACIONES DE PROGENITORAS

Mediante el trabajo de campo realizado en octubre de 2005, se encontró que las progenitoras de ocho casos de anencefalia que fueron entrevistadas, empezaron a trabajar a una edad promedio de 12.25 años, con una mediana de trece, una moda múltiple de ocho años, un mínimo también de ocho y un máximo de dieciséis años.

Los lugares donde han trabajado con más frecuencia, corresponden, dos progenitoras (25%) en maquiladoras, una (12.5%) en una procesadora de erizo, dos (25%) en el comercio, dos (25%) en campos de cultivo y una (12.5%) en la venta de curiosidades. Donde han durado más, han sido dos progenitoras (25%)

en campos de cultivo, dos (25%) en maquiladoras, una (12.5%) en planchaduría, una (12.5%) en procesadora de erizo, una (12.5%) en tienda del papá y una (12.5%) en tienda de curios.

En relación a años trabajados, las progenitoras que han durado más en una ocupación son las dos jornaleras agrícolas con 30 y 41 años respectivamente, le sigue la vendedora de curiosidades con nueve años, la que trabajó en la tienda de su papá con ocho, las dos que trabajaron en maquiladoras, una duró seis años y otra, sólo uno y, las que trabajaron, una, en procesadora de erizo y la que ha trabajado en una planchaduría, mismas que duraron seis años respectivamente.

Durante el periodo agudo de riesgo del hijo con anencefalia, las ocupaciones de las progenitoras fueron: cuatro en el hogar, dos jornaleras agrícolas, una comerciante de ropa y una como planchadora de ropa. De estas ocupaciones, están expuestas a fumigantes las dos jornaleras agrícolas, a calor, la planchadora de ropa y a ácidos y venenos, las cuatro progenitoras que permanecen en el hogar.

OCUPACIONES DE PROGENITORES (VARONES)

A través de trabajo de campo realizado en octubre de 2005 se pudo conocer que la edad promedio en la que empezaron a trabajar los ocho progenitores (varones) es de 12.25 años con una mediana de 12.50 y una moda de doce, con un mínimo de siete y un máximo de 16 años.

Los trabajos que han realizado a través del tiempo, corresponden con mayor frecuencia a los siguientes: un (12.5%) operador en maquiladoras dos (25%) en albañilería, uno (12.5%) en mantenimiento del agua en una dependencia de servicio público estatal, dos (25%) jornaleros agrícolas, un (12.5%) chofer de trailer y un (12.5%) pescador.

Por años trabajados, los jornaleros agrícolas han laborado en el campo durante 42 y 48 años respectivamente, los dos albañiles con diez años cada uno, el jefe de mantenimiento de la dependencia de servicio público estatal, con siete años, el chofer y el empleado de la maquiladora con cuatro años cada uno y el pescador con tres.

Si se analiza su historia laboral, encontramos que, a excepción de los dos jornaleros agrícolas, del trabajador de la CESPМ y del pescador, entre los albañiles hay una persona que ha trabajado como jornalero agrícola, herrero, cantinero y chofer y, que el progenitor que reside en Terrazas del Valle, colonia de Tijuana, Baja California, además de chofer de trailer, ha sido boxeador, vendedor de revistas y libros, empleado en un taller de reparación de calzado, acomodador de carros en un estacionamiento, “multiusos” en un rancho y ensamblador de teléfonos en una maquiladora. En esta persona se observan siete ocupaciones distintas en un periodo de 15 años, pues empezó a trabajar a los 14 y actualmente (2005) tiene 29 años. En este caso se observa que las actividades realizadas corresponden a “las que van saliendo” y no requieren de una escolaridad previa para desempeñarlas.

Ahora bien, las ocupaciones de los progenitores durante el periodo agudo de riesgo (PAR) fueron: dos (25%) albañiles, dos (25%) jornaleros agrícolas, uno (12.5%) en trabajos de mantenimiento, un (12.5%) chofer, un (12.5%) almacenista un (12.5%) pescador. Esas labores son de riesgo porque durante su realización, los trabajadores están expuestos a materiales y sustancias como pegamentos, solventes, soldaduras, fumigantes y combustión de motores, entre otros.

OCUPACIONES POR ASCENDENCIA MATRI-PATRI LINEAL DE PROGENITORES DE OCHO CASOS DE ANENCEFALIA Y SUS CORRESPONDIENTES RIESGOS

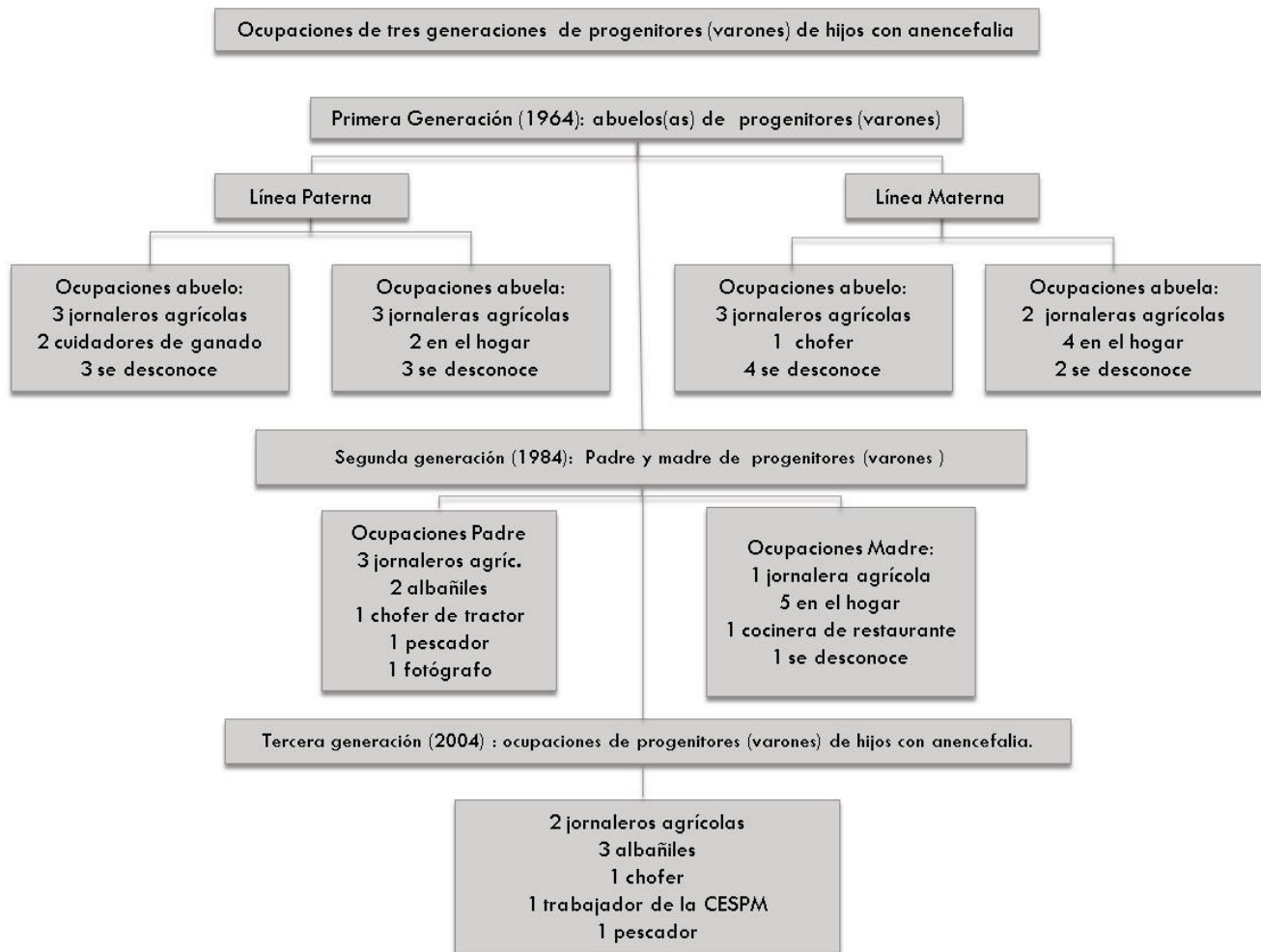
El análisis de las ocupaciones por ascendencia matri-patri lineal de ocho parejas de progenitores (padre y madre) que procrearon hijos con anencefalia y que fueron entrevistados, se realiza de la manera siguiente:

En la figura 1, se incorporan ocupaciones de tres generaciones que corresponden a las de familiares de los progenitores (varones) de hijos con anencefalia. Para ello, se toma como primera generación la de los abuelos de estos últimos, como segunda, la del padre y la madre y, como tercera, las ocupaciones de los propios progenitores.

En la figura 2 se sitúan las ocupaciones según el mismo procedimiento anterior en relación a las progenitoras entrevistadas.

OCUPACIONES DE TRES GENERACIONES POR ASCENDENCIA MATRI-PATRI LINEAL DE OCHO PROGENITORES (VARONES)

Figura 1



Fuente: elaboración propia a partir de información proveniente de entrevista a progenitores de hijos con anencefalia, Baja California, 2004.

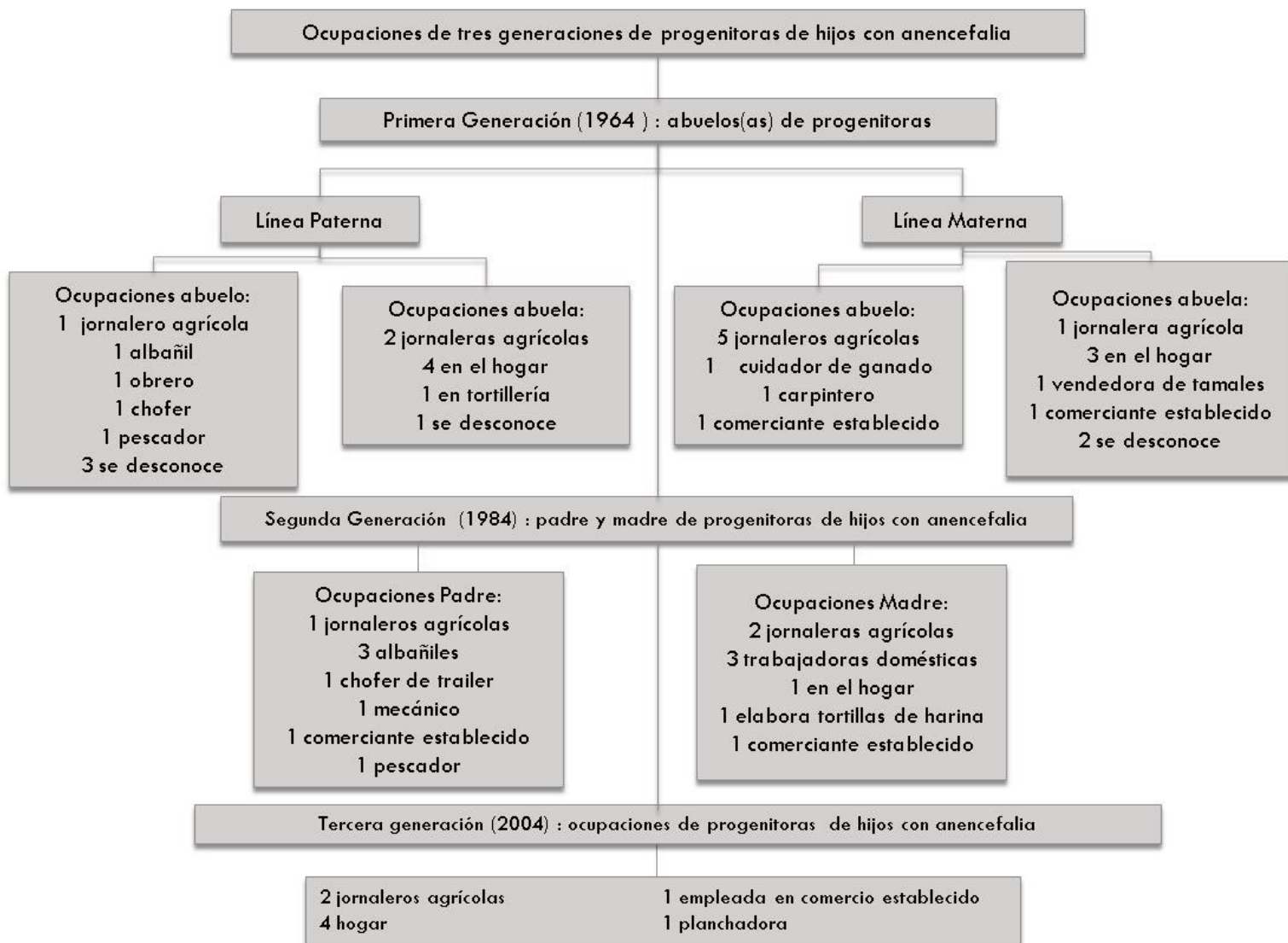
Considerando las líneas matri-patrilineales de ocho progenitores (varones) de hijos con anencefalia en relación a tres generaciones en la figura 1 se localizan un total de 56 ocupaciones, de las cuales 19 (33.93%) corresponden a jornaleros agrícolas entre los que se incluyen dos cuidadores de ganado; 11 (19.64%) ocupaciones domésticas realizadas por mujeres; cinco (8.93%) albañiles; tres

(5.36%) choferes de trailers; tres (5.36%) en otras actividades donde se incluye una cocinera, un trabajador de mantenimiento de la CESPM y un fotógrafo; dos (3.57%) pescadores y en 13 (23.21%) los entrevistados desconocen la información sobre sus ancestros. Ahora bien, la observación de las ocupaciones considerando de la primera a la tercera generación, manifiesta que se han repetido a través del tiempo por generaciones.

Lo anterior sugiere por un lado, que a la población con nivel socioeconómico precario se le dificulta avanzar en la escala social, lo cual debería ser preocupante para el gobierno de México, y por el otro, que prevalece la costumbre de reproducir las ocupaciones de los ancestros lo cual, como lo señalan Friedman y Naville (1964), tiene que ver con una herencia ocupacional. Según la figura 1, las ocupaciones que se han repetido a través del tiempo en cada una de tres generaciones corresponden a: jornaleros agrícolas (hombres y mujeres) y quehaceres en el hogar (únicamente mujeres). Asimismo se advierte que aparecen nuevas actividades, pues analizando la segunda y tercera generación, se repiten las ocupaciones de albañil, chofer y pescador. Exclusivamente en la tercera generación aparece una persona que trabaja en mantenimiento de tuberías para una institución pública que corresponde a la CESPM. Ahora bien, en términos de riesgo, las ocupaciones mencionadas están expuestas, según sea el caso, a pegamentos, solventes, fumigantes, ácidos, venenos, combustión de motores, entre otros, que constituyen riesgos teratógenos.

OCUPACIONES DE TRES GENERACIONES POR ASCENDENCIA MATRI-PATRI LINEAL DE OCHO PROGENITORAS

Figura 2



Fuente: elaboración propia a partir de información proveniente de entrevista a progenitores de hijos con anencefalia, Baja California, 2004.

Considerando las líneas matri-patrilineales de ocho progenitoras de hijos con anencefalia en relación a tres generaciones en la figura 2 se localizan un total de 56 ocupaciones, de las cuales, 15 (26.79%) corresponden a jornaleros/as agrícolas en las que se incluye un cuidador de ganado; 12 (21.43%) ocupaciones en el hogar realizadas por mujeres; cinco (8.93%), comerciantes establecidos o

no; cuatro (7.14%) albañiles; tres (5.36%) trabajadoras domésticas; tres (5.36%) que refieren a otras ocupaciones, donde se incluyen: un mecánico, una planchadora y un carpintero; tres (5.36%) una que trabaja en una tortillería como tortillera, una que elabora tortillas de harina en su casa para posteriormente venderlas y una que confecciona tamales también para vender; dos (3.57%) choferes de trailers; dos (3.57%) pescadores; un (1.78%) obrero y en seis (10.71%) los entrevistados desconocían la información sobre las tareas realizadas por sus parientes.

La observación de las ocupaciones considerando de la primera a la tercera generación, indica que existen actividades que se han repetido a través del tiempo por generaciones. Según la figura 2, las ocupaciones que se han reproducido a través del tiempo en cada una de las tres generaciones corresponden a jornaleros agrícolas de ambos sexos entre los que se localiza un cuidador de ganado.

En relación a las ocupaciones de las tres generaciones de ambos progenitores por ascendencia matri-patri lineal, se observa que el trabajo más recurrente ha sido el de jornaleros agrícolas y otras labores del área rural y la de quehaceres de las mujeres en el hogar, sin embargo, en la medida que va pasando el tiempo el trabajo en la albañilería ha cobrado importancia. Asimismo se observa que otras tareas han sido recurrentes en las tres generaciones como las de chofer de trailer y pescador.

Cabe señalar que los quehaceres domésticos realizados por las progenitoras en el hogar, indican una situación de género que está presente, no obstante la situación precaria de los progenitores analizados. Asimismo el fenómeno de género se manifiesta en quehaceres domésticos pagados realizados por mujeres en otros hogares y en la elaboración de alimentos para su venta.

Si se reúnen las ocupaciones que se analizaron a través de las figuras 1 y 2, se obtiene un total de 112 ocupaciones correspondientes a 34 (30.36%) jornaleros agrícolas donde se incluyen tres cuidadores de ganado; 23 (20.54%) ocupaciones en el hogar realizadas por mujeres; nueve (8.03%) albañiles; seis (5.36%) otras actividades relativas a una cocinera, un trabajador de mantenimiento de servicios públicos, un fotógrafo, un mecánico, un carpintero y una planchadora;

cinco (4.47%) choferes de trailers; cinco (4.46%) comerciantes en su mayoría ambulantes, sólo un caso de comercio establecido; cuatro (3.57%) pescadores; tres (2.68%) trabajadoras domésticas; tres (2.68%) tortilleras, tamalera; un (0.89%) obrero y 19 (16.96%) en los que los entrevistados desconocen la información sobre los trabajos realizados por sus parientes de dos generaciones anteriores.

CONCLUSIONES

La revisión de ingresos por ocupación y su relación con indicadores de la pobreza, así como características y ubicación de las viviendas de los informantes y la relación de estos últimos respecto a la propiedad de la misma y el medio de transporte que esa población utiliza, permiten hacer notar el contexto de pobreza donde viven los progenitores de hijos con anencefalia.

Por medio del análisis se observa que las ocupaciones que realiza la población de ingresos bajos son recurrentes y constituyen ocupaciones de riesgo. También se advierte un porcentaje considerable de progenitoras que trabajan en quehaceres dentro del hogar, por lo que se recomienda profundizar en los riesgos existentes en las unidades domésticas.

La evaluación de las ocupaciones de riesgo según progenitoras y progenitores, indican que los trabajos que realizan estos últimos son más riesgosos que los de su pareja, por lo tanto, es importante ampliar las investigaciones sobre los progenitores (varones) de hijos con anencefalia en relación a su exposición a riesgos, principalmente los relativos a las ocupaciones que realizan.

El análisis de las ocupaciones de tres generaciones a partir de la ascendencia matri- patri lineal de ambos progenitores de hijos con anencefalia, y considerando también los trabajos realizados por estos últimos como tercera generación, manifiesta que las ocupaciones de riesgo han sido recurrentes en las tres generaciones. Es decir, las ocupaciones se repiten generación tras generación dentro de una misma familia y considerando que están predeterminadas (Marx, 1998) por el contexto de pobreza y de poder, de ahí que

es difícil cambiar a otras y, más difícil hacia las no riesgosas. También se observa que los quehaceres domésticos dentro del hogar, en lugar de disminuir se han ido incrementando a través de las generaciones lo cual indica en gran medida que la problemática de género persiste no obstante la situación económica precaria de los progenitores de hijos con anencefalia.

BIBLIOGRAFÍA

Alfaro Alfaro, Noé y otros. (2002). "Anencefalia del recién nacido y su relación con la ocupación del padre". *Sociedad Mexicana de Salud Pública, A. C., LVI Reunión anual*, Veracruz, Ver., del 10 al 14 de noviembre de 2002 (formato de resumen para la presentación de trabajos libres), internet: [http://www.smsp.org.mx/rhigiene/docs/anencefalia%20\[Alfaro%20Alfaro\].doc](http://www.smsp.org.mx/rhigiene/docs/anencefalia%20[Alfaro%20Alfaro].doc), consultado el 13 de enero de 2006).

Althusser, Louis. (s.f.). *Aparatos ideológicos de Estado*. México, Quinto Sol.

Blanco Muñoz, et al., (2005), "Socioeconomic factors and the risk of anencephaly in a mexican population: a case-control study", *Public Health Rep.*, Jan-Feb; 120(1):39-45, internet: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=pubmed&dopt=Abstract>, consultado el 11 de febrero de 2006.

Carrera, Nicolás Iñigo, "El concepto de clase obrera", documento en pdf publicado por CONICET/FCH-UNCPBA/PIMSA, internet: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/inigocarrera.pdf>, consultado el 8 de marzo de 2010.

Chia, S-E, L-M Shi.(2002): "Review of recent epidemiological studies on paternal occupations and birth defects", *Occupational Environ Medical*, vol. 59, pp. 149-155.

Figuroa Ramírez, Silvia Leticia. (2006). *Riesgos teratógenos y reproducción generacional con anencefalia (estudio exploratorio: Baja California 1998-2004)*. Tesis de: Doctor en Ciencias Sociales Aplicadas, inédita, Tijuana, B. C. El Colegio de la Frontera Norte.

Friedman, George y Pierre Naville (Comps.) 1964, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE.

Hinojosa Bremauntz, Ma. Luisa, 1996, "Factores ambientales asociados a defectos del tubo neural en Mexicali, Baja California", Trabajo terminal para obtener el Diploma de Especialidad en Enfermería pediátrica, Escuela de Enfermería, Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, B. C.

Lacasaña Navarro Marina *et al.*, (s.f). "Factores de riesgo ambientales y genéticos para anencefalias: un estudio de casos y controles", *Efectos reproductivos/La salud del niño y el ambiente*, internet: <http://www.cofepriis.gob.mx/bv/libros/cap04.pdf> , consultado el 8 de agosto de 2005.

Marx, Carlos. (1998). *El dieciocho Brumario de Luis Bonaparte*, preparado para la internet por David Romagnolo, [http://www.marx2mao.com/M2M\(SP\)M&E\(SP\)EBLB52s.html](http://www.marx2mao.com/M2M(SP)M&E(SP)EBLB52s.html), consultado el 6 de octubre de 2008.

Ramírez-Espitia, José A., *et al.*, (2003), "Mortalidad por defectos del tubo neural en México, 1980-1997", *Salud Pública de México*, Vol. 45, Núm. 5, septiembre-octubre, México, 256-364 pp.

Rodríguez Lomelí, Moisés, *et al.* (2003). "Factores de riesgo para defectos del tubo neural en población de Baja California 2001-2002" (documento en proceso de arbitraje para la Revista *Salud Pública de México*. El doctor Rodríguez me envió por correo electrónico el artículo de referencia, todavía inédito.

Saddler, (s.f). internet: <http://www.cdc.gov/ncbddd/folicacid/spanish/spfaq.htm>, consultado el 22 de octubre 2001 pp. 429-430.

Shaw, GM, *et. al.*, (1995), "Periconceptional vitamin use, dietary folate, and the occurrence of neural tube defects", *Epidemiology*, May;6(3):205-7, internet: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=76199..., consultado el 8 julio de 2005.

Volpe, Joseph J. (2002). *Neurología del recién nacido*, tr. Bernardo Rivera Muñoz, 4ta. ed., México. McGraw-Hill Interamericana.

Trabajo y discapacidad. El caso de la discapacidad auditiva

Damaris Estrella Castillo - Facultad de Medicina – UADY

Jorge Canto Herrera - CIR- Unidad biomédica

Armando López Manrique- Facultad de Medicina – UADY

Introducción

Al analizar la situación laboral de las personas con discapacidad se ha reportado que los empleos a los que suelen acceder las personas con discapacidad son de escasa cualificación y retribución, debido en parte a sus bajos niveles de formación pero también a los prejuicios de algunos empresarios que no les consideran capacitados para acceder al mundo de la empresa o para promocionarse u ocupar empleos de más responsabilidad (Flores 2008). De igual forma, las familias tienden a fijar bajas expectativas con respecto a la capacidad y desarrollo de las personas con discapacidad para lo cual se han fijados diversos modelos en donde se involucre a la familia y se desarrolle principalmente la clarificación de intereses y capacidades (Verdugo, Jordán y Vicent, 2009). Una parte del colectivo de personas con discapacidad se encuentran algunas personas con autismo quienes suelen no tener acceso a la integración y por lo tanto requieren de un esfuerzo suplementario para contemplar adaptaciones que favorezcan a inclusión socio-laboral.

"La sordera o hipoacusia es una de las deficiencias neurosensoriales más graves, es la discapacidad invisible ya que no impacta de manera directa, entre los observadores, las personas quienes la padecen están prácticamente aisladas y todo es por el desconocimiento y la falta de información; a nivel mundial, es la discapacidad más frecuente y la que menos se atiende ya que las personas con sordera no tienen un patrón específico de malformaciones físicas, como tienen otros tipos de discapacidades; hay quien dice que la sordera es *"de los males el menor"*; indudablemente, no saben lo que dicen, la falta de audición conlleva a problemas graves en la comunicación y socialización, aunque las capacidades físicas e intelectuales permanezcan intactas, el intelecto **solo** se desarrolla, a través de las capacidades de escucha, las personas sordas utilizan la visión como único canal para recibir información del mundo que les rodea, lo que limita poderosamente su capacidad para realizar trabajos que dependan directamente de la audición.

Una persona sorda se halla limitada en su lenguaje, debido a la poca estimulación auditiva, vía pensamiento, confinada en realidad a un mundo pequeño y limitado lo que amenaza su desarrollo humano, intelectual y emotivo.

Con la formación necesaria, las personas sordas pueden alcanzar la cualificación para desarrollar cualquier tipo de trabajo, sin necesidad de personal de apoyo intérpretes, ellos son personas independientes, con una excelente capacidad de concentración, atención y memoria visual, son capaces de realizar trabajos manuales(de cualquier tipo) como los no manuales, pudiendo llegar a desempeñar diferentes tareas profesionales.

La inserción laboral digna y satisfactoria, es quizá la más grave dificultad que enfrenta la población económicamente activa, sin duda, los jóvenes, son quienes enfrentan los mayores obstáculos para conseguir un trabajo, esto se acentúa más en las personas que padecen algún tipo de discapacidad, ya que la falta de cultura hacia este grupo en riesgo, hace que sean excluidos del mercado laboral, lo que indudablemente resulta más conflictivo, ya que aunado a la discapacidad se encuentran en un contexto restrictivo más para enfrentar. Si bien, los jóvenes están en la búsqueda de modelos de identificación personal, los jóvenes sordos, tienen que enfrentarse a muchos desafíos, entre ellos, ir desprendiéndose de la dependencia familiar en que han vivido. Aceptar y construir su condición de sordo con las restricciones que la discapacidad les impone, no es fácil, sin embargo tampoco es fácil que descubran la amplia gama de potencialidades y posibilidades que tendrán que descubrir y ejecutar. La falta de información, tanto en el sordo como en los grupos sociales en los cuales el hipoacúsico podría desarrollar sus actividades, (laborales y/o formativas) plantea escenarios potencialmente problemáticos, que van desde la aparente carencia de competencias, hasta su reconocimiento su reconocimiento como personas y actores sociales de cambio.

Ayudar a los jóvenes sordos a tomar decisiones en los planos educativo y profesional, enmarcados en la construcción de su proyecto de vida, requiere del desarrollo de un mayor conocimiento, tanto del mercado laboral, el entorno educativo y contexto situacional, como de sí mismo; el aprendizaje de estrategias para la toma responsable de decisiones; y preparación para la transición y el cambio (Aisenson, 1997; 2002).

Dentro de los porcentajes de inserción existe concretamente el colectivo de personas con discapacidad auditiva en el cual la inserción laboral es prácticamente nula. Cabe mencionar que no existen servicios diseñados para su atención en el ámbito laboral (Jurado, 2006). Existen propuestas que consideran preciso desarrollar la conducta adaptativa, un término amplio, complejo, polisémico (Dolado, Oberst y Domínguez, 1998), si bien Herber (1995) con anterioridad la concebía como la capacidad para adaptarse a las demandas del entorno. Han sido creados modelos de evaluación y programas de intervención en conductas adaptativas para personas con discapacidad auditiva que coadyuvan a su desenvolvimiento en los diferentes ámbitos como puede ser el empleo (Pérez y Cabezas, 2007 en Romero y Lauretti 2006).

Características de la formación profesional para personas con discapacidad

Los objetivos que ha de perseguir la formación profesional de las personas con discapacidad, para posibilitar su transición a la vida adulta, deben estar dirigidos a:

1. Llevar a cabo un empleo útil y/o una actividad digna
2. Lograr una autonomía personal, independencia y acceso a un estatus de adulto
3. Desarrollar relaciones sociales, participar en la vida de la comunidad y en actividades de tiempo libre
4. redefinir su rol en el seno de la familia (OCDE, p.136)

Como se ve, los objetivos han de ser los mismos para todos los sujetos, independientemente de que éstos presenten o no una discapacidad. Sólo pueden y deben existir variaciones en el grado de realización y en los medios utilizados, así como en los medios y el tiempo necesarios para alcanzar estos objetivos (OCDE, 1987, p.136). Partiendo de esta consideración inicial, que pretende destacar los principios de integración y normalización, podemos hablar de una serie de características generales que ha de presentar la formación profesional, entendida desde un sentido amplio, es decir, como todo un proceso y no exclusivamente como un período posterior a la enseñanza secundaria. En el cuadro 1 y partiendo de las aportaciones de distintos autores

(Díaz Alcaraz, 1991; Silco, Rude y Luckner,1988; Ciernan y Schalock, 1989; Moon *et al.*, 1990; Verdugo, 1989a, 1989b; Wehamn y Moon, 1987) señalamos cuáles han de ser estas características.

CUADRO 1. *Características de la Formación Profesional*

1. Precocidad.
2. individualización.
3. graduación.
4. viabilidad.
5. currículo estructurado, sistemático y funcional.
6. instrucción ubicada en la comunidad.
7. interacción con individuos no-discapitados.
8. elaboración de un Programa de Transición Individualizado.

La precocidad hace referencia a que el proceso de formación profesional se debiera de iniciar tan pronto como se detecte que el alumno tiene necesidades educativas especiales y tanto más cuanto mayores sean las dificultades del sujeto. Este proceso ha de enfatizarse a lo largo de toda la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien a lo largo de la escolarización en centros específicos de Educación Especial. El área tecnológica de base que se impartirá en este período ha de ser aprovechada especialmente para ello.

A la hora de individualizar la enseñanza y los programas d entrenamiento resulta claro que, cuanto mayor es la discapacidad, mayor es la necesidad de realizar adaptaciones. Es necesario una instrucción individualizada que asegure el desarrollo personal y social y la adquisición de unas habilidades que posibiliten un proceso de transición con éxito (Silco *et al.*,1988). Por otro lado, graduar la enseñanza implica establecer todos los pasos o subpasos necesarios con objeto de facilitar el aprendizaje (Díaz Alcaraz, 1991).

El concepto de viabilidad hace referencia a que los aprendizajes han de ser útiles o funcionales para el sujeto, tomando como referencia el mundo actual y futuro, los posibles trabajos en su comunidad, etcétera. Es decir, la formación en actividades laborales ha de tener un correlato con el mundo del trabajo (Díaz Alcaraz, 1991)

Las intenciones educativas, expresadas en el currículo, constituyen el elemento primordial de todo proceso educativo. Consideramos, además, que

éste ha de presentar tres características básicas: estructuración, sistematicidad y funcionalidad. La clave de un currículo estructurado y sistemático reside en la precisión de los objetivos y en la especificación de la metodología (Kolstoe, 1970; Rusch y Schutz, 1981; Schalock, 1982). Se ha demostrado que una de las causas principales de la inadaptación de las personas con discapacidad a la vida adulta es la inadecuación de los currículos (Kiernan y Schalock, 1989, p.73). De todo ello se deriva la importancia de un currículo funcional para todo niño con discapacidades en el que se incluyan, junto a las habilidades académicas, un entrenamiento en habilidades sociales, habilidades de vida diaria y habilidades prelaborales (de orientación al trabajo) y laborales (Verdugo, 1989a).

Otra de las características citadas de la Formación Profesional hace referencia a la necesidad de abandonar el modelo formativo basado únicamente en el aula, optando por un modelo de instrucción ubicada en la comunidad. El entrenamiento en habilidades tales como: utilización de los servicios de la comunidad, comer, desplazarse por la comunidad y otros comportamientos similares, deben de tener lugar en aquellos contextos donde estas actividades suelen ocurrir (Moon *et al.*, 1990; Verdugo, 1989a, 1989b). En este sentido las propuestas planteadas por el Ministerio de Educación y Ciencia en la nueva Ley de Reforma del Sistema Educativo son muy acertadas, y permiten desarrollar currículos funcionales y contextualizados en el ambiente próximo.

Respecto a la interacción con individuo no- discapacidad, ésta puede adoptar diferentes formas y grados. Podemos distinguir diferentes niveles de interacción calificados como: 1. proximidad, 2.ayuda, 3.reciprocidad. Los estudiantes con discapacidades más severas y los estudiantes no discapacitados deben de estar implicados en interacciones que supongan, como mínimo, una proximidad. Estas son, por ejemplo, ir en autobús al colegio o comer. Las interacciones de ayuda a sus compañeros con discapacidad por ejemplo, en el comer, jugar o en alguna otra actividad cotidiana. La reciprocidad en la interacción existe cuando ambos sujetos se benefician del intercambio. Por ejemplo, al asistir voluntariamente a algún evento social, o al realizar alguna actividad lúdica voluntaria. Los estudiantes con discapacidades ligeras y medias deben situarse en una perspectiva igualitaria de interacciones

recíprocas, aunque caben interacciones de ayuda explícita y sistemática en los aprendizajes académicos habituales.

Finalmente, la elaboración de un *Programa de transición individualizado*, aspecto que será abordado con mayor profundidad a lo largo de este capítulo, debe suponer una “visión” de aquello en lo que el joven adulto podrá convertirse una vez que, habiéndose determinado las metas u objetivos a lograr, se proporcionen los servicios y/o ayudas necesarios.

Desarrollo de la conducta laboral

La conducta laboral de la persona con discapacidad ha de ser desarrollada desde sus años escolares iniciales y continuar hasta finalizar la formación las adaptaciones necesarias, para aquellos estudiantes que han finalizado la Enseñanza Secundaria, o a través de la Formación Profesional Especial para aquellos alumnos que hayan cursado sus estudios en un centro de educación especial o no hayan logrado superar la Enseñanza Secundaria.

Durante los primeros años se debe de llevar a cabo un entrenamiento intensivo, con objeto de lograr que los estudiantes sean tan independientes y productivos como sea posible mientras realicen tareas o conductas laborales. Es necesario centrarse y profundizar en la “preparación profesional” ofreciéndoles experiencias de trabajo en la comunidad encaminadas a posibilitar su posterior “ubicación laboral”. Para los estudiantes con discapacidades más severas esto puede implicar, por ejemplo, identificar un pequeño número de tareas en las que se hayan mostrado particularmente hábiles durante la Educación Secundaria. Para otros estudiantes, siempre en función de sus capacidades, puede ser más adecuado entrenarlos en varios trabajos.

Deben, asimismo, tener la oportunidad de participar en experiencias de trabajo dentro y fuera de la escuela y de consolidar los aprendizajes de destrezas que, aunque no estén directamente relacionadas con el trabajo, les serán indispensables para obtener y mantener un empleo (por ejemplo, utilizar el transporte público, desplazarse por distintos ámbitos de la comunidad, etc.). El profesional debe de seguir identificando aquellas adaptaciones que ayudarán al estudiante a ser más independiente y productivo. Además, la proporción de horas dedicadas a las actividades profesionales debe de irse incrementando a medida que el estudiante vaya accediendo a niveles superiores. Así, cuando

los estudiantes se encuentren a uno o dos años de completar sus estudios, lo óptimo sería crear situaciones de empleo remunerado, donde éstos pudieran pasar todo o la mayor parte del día. Esta actividad puede llevarse a cabo mediante un aprovechamiento más eficaz es proporcionar el entrenamiento y apoyo de seguimiento necesarios, en los lugares de trabajo.

A continuación se presenta la información obtenida en la Asociación Yucateca Pro Deficiente Auditiva (AYPRODA), institución que desde el año 1986 se encarga de brindar apoyo a niños y adolescentes con discapacidad auditiva.

A lo largo de 25 años de trabajo con personas sordas, en AYPRODA, el personal de la institución refiere que las expectativas de los padres, o incluso de los jóvenes sordos, son muy altas, particularmente en donde los jóvenes sordos aprenden a hablar; es decir que la certidumbre que adquieren los “sordos que hablan” es mayor que la que adquieren los que se comunican por lenguaje de signos, sin embargo, no deja de asustarles el hecho de no poder comunicarse con los demás. Un punto importante que conviene aclarar es el hecho de que aunque se pondere la oralización de las personas sordas, los profesionales que ahí laboran no están en contra de los lenguajes signados, si no que consideran que es una poderosamente herramienta de comunicación entre quienes lo manejan, pero en lo que no están de acuerdo es que se trate del “lenguaje natural” de los sordos, tristemente, “en nuestro país NO hay una cultura silente reconocida, los espacios “ganados” por la comunidad silente son los espacios que los oyentes les han permitido, es decir, una cultura silente desde una perspectiva oyente” (sic).

Si bien se ha documentado que el proceso de rehabilitación manual, es relativamente rápido y ofrece mejores ventajas psicosociales para los sordos, lo real de la lengua de signos, es que quienes “la hablan” quedan confinados únicamente a un reducido grupo y que al final de cuentas, requieren de un intérprete para poder comunicarse con las demás personas.

Muchos jóvenes sordos (no oralizados) pero que se comunican con lengua de signos, tienen mayores dificultades para obtener un empleo, que les permita tener una vida de calidad, muchos de ellos están en el sub empleo o insertos en la economía informal, expuestos a los abusos de gentes sin escrúpulos que lucran con su discapacidad e ignorancia, lo que es claro, es

que sordos y no sordos, se enfrentan a problemáticas comunes a la hora de conseguir trabajo, que van desde elaborar un currículum, hasta presentar una solicitud de empleo, sin embargo, las problemáticas se agudizan cuando se tiene una discapacidad.

A la hora de conseguir empleo, hay que enfrentarse a una entrevista y muchos jóvenes sordos oralizados, les preocupa más el hecho de que no entender “a la primera” a que los entiendan, y a veces hay una mezcla de las dos, ya que sienten pena o vergüenza de no ser entendidos o por no entender, sin embargo es claro para ellos, que eso los deja en desventaja, uno de ellos decía:

“cuando no entiendo algo, hago como que si lo entendí, para no quedar mal, pero le digo a quien me entrevista que me lo dé por escrito en un papel escrito para que lo pueda tener claro”

Esto también nos lleva a reflexionar un poco, sobre lo que genuinamente están reclamando nuestros sordos, es decir; apoyo visual y lectura de comprensión, que dicho de paso hemos visto les ayuda de manera importante.

En general, la mayoría de las personas que trabajan se han enfrentado a una entrevista personal de aspirantes, y es común que se sientan nerviosos o preocupados, en el caso anterior, el chico sordo dijo que lo quería por escrito para tenerlo claro y cuando alguien sordo dice esto, habla de madurez y aceptación de su discapacidad y que la mayoría de las veces los entrevistadores pasan por alto.

Los sordos oralizados no son muy diferentes de las personas oyentes en cuanto a sus expectativas, todos ellos quieren estudiar una carrera, (mayormente universitaria) todos quieren y saben que algún día tienen que trabajar, ya sea para apoyar a sus familias ó para que ellos mismos sean autosuficientes, en contraste con las personas sordas signadas, aunque también quieren superarse y mejorar prefieren cursos cortos o cursos de capacitación para trabajos específicos ó cursos de computación para tareas mucho más específicas. Es claro en cuanto al estudio, que los jóvenes sordos tienen una gran capacidad de concentración, no es raro que prefieran roles en donde no tengan o hagan mucho esfuerzo por comunicarse (Marta Schorn, 1999); sin embargo las dificultades que enfrentan se deben mas a presiones sociales y culturales, según las cuales los sordos debieran inclinarse hacia

oficios definidos o ser “contratados” para tareas pre-establecidas como trabajos manuales, o si acaso manejo vigilado de la computadora, o en el mejor de los casos, tareas administrativas sencillas.

Las percepciones en torno a las personas sordas no han cambiado en años, aún hoy en día, hay quienes siguen pensando que quien es sordo, también es mudo y si es mudo, no habla y si no habla, no puede comunicarse y si no se comunica no podrá obtener un trabajo digno. Pocas personas saben que eso no es del todo cierto, ya que un joven sordo oralizado, es capaz de ser un ciudadano competitivo e íntegro como cualquier otro.

La ley mexicana, (como muchas leyes) aborda el problema laboral en las personas con discapacidad, sin embargo, existe un desfase entre las necesidades de la numerosa población sorda que requiere incorporarse al mundo del trabajo, y la efectiva inserción laboral de dichas personas, este desfase es debido a la falta de información sobre aspectos prácticos vinculados al mundo del trabajo, aunque déjenme decirles no es exclusivo para quienes padecen alguna discapacidad

Recientemente en un foro para la inserción laboral de las personas con discapacidad, los panelistas plantearon sus posturas desde diferentes ángulos y al final, habló un empresario, que había contratado a personas sordas para que trabajaran en una conocida cadena de mini supers, con orgullo, mencionaron que habían contratado a cuatro jóvenes sordos, que estaban bien preparados, ya que tenían la prepa terminada, cuando pregunté, que tipo de trabajo les habían ofrecido, me dijo el hombre que el de auxiliar de intendencia; me pregunto ¿Por qué no les dieron de cajeros?; almacenistas?, u otro?. Una persona sorda con estudios de preparatoria es una persona capaz de realizar esas tareas y más; por lo que es verdaderamente desvalorizante el trabajo que los jóvenes sordos realizan, pues no están ni más ni menos limitados que cualquier otro adolescente, siempre y cuando se facilite el desarrollo de sus potencialidades creativas e intelectuales. De todos modos, cabe tener en cuenta el hecho de que, si bien la integración a la sociedad no está asegurada por la comunicación mediante un lenguaje perfecto, le exige a los sordos, la realización de ciertas adaptaciones a las restricciones que impone la discapacidad.

¿Esperan los sordos un empleo útil? / ¿Cómo se ven ellos mismos a futuro?

Dada su condición de sordos, en cuanto a ser concretos en sus juicios, desde luego que esperan un empleo útil, ya que parten de la premisa estudio-aprendo-termino mi carrera- tengo trabajo; sin embargo como cualquier otra persona, eso no te da la garantía de acceso inmediato al trabajo, aun considerando su condición de exclusión.

Hace algunos años, en el consejo para la integración de la personas con discapacidad, donde se trabajó fuertemente en la mencionada ley de integración al trabajo y de la posibilidad de inserción al mercado laboral vía ley (tradúzcase por ley) que le daba derecho a las personas con discapacidad al trabajo; un joven en silla de ruedas (no sordo), que enarbolando la ley solicitó:

Quisiera que me den chamba, pues ya tenemos ese derecho, la ley nos protege y me TIENEN que dar un buen trabajo.

En una sociedad como la nuestra, cualquier persona no se realiza del todo, si no es mediante el trabajo; por ello, el derecho de la persona con discapacidad (en este caso los sordos) al trabajo, es el derecho a realizarse como persona. De modo, que el acceso y mantenimiento en un puesto de trabajo es fundamental para su vida, ya que el tipo de empleo, el salario y las oportunidades laborales definen su estilo de vida como persona y afectan directamente al modo de cómo nos percibimos cada uno y al modo de cómo nos percibe y valora la comunidad en que vivimos.

El facilitar a la persona con sordera la obtención de un trabajo remunerado en el “medio ordinario” supone, además de cobrar, una valoración social positiva tanto por parte de la propia familia como de la comunidad en que vive, un mayor grado de libertad e independencia personal, una afirmación de su autoestima al sentirse útil a la sociedad y la posibilidad de establecer relaciones y amistades con personas sin discapacidad y una experiencia de gozar de los mismos derechos que los demás en el seno de la comunidad de la que forma parte. Los sordos, aunque se reconozcan como diferentes, no quieren ser diferentes, ellos quieren ser iguales a quienes les rodean y quieren ser tratados

por igual, ellos no quieren que sientan ni pena ni lástima por ellos ni mucho menos sentirse menos.

En el caso anteriormente comentado, del joven (no sordo) era de una persona que tenía todas sus capacidades sensoriales al 100%, pero su estado de autonomía personal e independencia era prácticamente cero, él esperaba, que con la ley, su trabajo, sería automático, aún cuando no supiera hacer nada.

En el siguiente caso, de una joven sorda de nacimiento, la situación es diametralmente diferente, esta chica indica:

“Bueno, terminé mi carrera, ahora voy a buscar trabajo, creo será difícil, pues debo de presentar exámenes para ver si me dan el trabajo”

Claramente, esta joven ya tenía el acceso a un estado de adultez (o cuando menos estaba en construcción), que le permitía percibir la situación “como difícil”, pero que debía de hacer algo para estar a la altura de los demás y ser competitiva. Otro joven, de 16 años con preparatoria trunca que debido a la falta de recursos económicos familiares, no había podido terminar su educación, indicó:

“Yo voy a trabajar en una imprenta cerca de mi casa, porque ya aprendí a manejar la maquina, con lo que me paguen, ayudo en mi casa y sigo estudiando”

El caso es similar al anterior, hoy este chico tiene 21 años, y está a punto de terminar su prepa. El chico ya desde antes mostraba una autonomía personal, con tránsito seguro hacia su estado como persona adulta.

Las personas sordas quieren y pueden trabajar, exactamente igual a los oyentes. Es obvio que no todos los trabajos pudieran resultar adecuados debido a su discapacidad, pero también lo es que ninguna persona es útil para cualquier tipo de trabajo. La cuestión radica en adecuar el puesto laboral a las facultades y capacidades de cada uno. Existen hoy en día, personas con formaciones académicas y profesionales que trabajan en puestos laborales que nada tienen que ver con lo que estudió, siendo así, la persona sorda debería de disponer de una amplia gama de opciones profesionales donde su discapacidad carezca de importancia.

Existen casos, como el de Ivan, un chico de 27 años con sordo ceguera, perfectamente insertado en una empresa empacadora, este chico ha tenido la

oportunidad de trabajar en esa empresa, desde hace varios años y ha podido desarrollar relaciones sociales entre sus compañeros, que le permiten un status de bienestar, seguridad, autonomía y respeto entre sus pares en el trabajo, la calidad de su trabajo se ha visto recompensada por estímulos que van desde lo económico hasta la adquisición de una vivienda propia; sin embargo el caso de su ceguera se ha exacerbado, y la empresa ha tenido que hacer una serie de adecuaciones en el entorno de su trabajo, que le han permitido continuar con su desarrollo personal y desde luego con su trabajo. Él comenta:

“Me siento muy feliz, porque ya tengo mi casa, tengo amigos que me quieren y familia que me apoya, no puedo manejar coche, pero no importa, seguiré adelante”

Lo que se ve, es a un joven sordo que acepta o cuando menos ha aprendido a vivir perfectamente su estado de discapacidad, que tiene un empleo útil y actividad digna (para él), con una independencia y autonomía personal, que le ha permitido el desarrollo de relaciones interpersonales bien definidas y que tiene claro su rol dentro de la sociedad y familia. No cabe duda de lo doloroso que esto pueda representar a sus padres o incluso compañeros de trabajo que le quieren, pero ese dolor podría probablemente ser opacado con el orgullo de ver un ser humano realizado.

La realidad es que los jóvenes sordos presentan en general, carencias formativas y de cualificación, debido a que los métodos de atención y rehabilitación no están claros, ni uniformes o bien definidos y por si fuera poco, están desdibujados de los programas oficiales de atención.

El caso de Jerry, similar al caso de pepe, tiene diferencias sustanciales, pero muy parecido en el grado de madurez alcanzado, este se trata de un joven sordo estudiante de la carrera de arquitectura, Jerry trabaja actualmente en una oficina de arquitectos, y apoya en los trabajos de levantamiento topográfico, elaboración de planos y maquetas (actividad que realiza con perfección, recordemos que las personas sordas realizan actividades manuales con perfección en los detalles), adicional a estas actividades, continua con sus estudios universitarios. El trabajo en el bufete de arquitectos, le ha ayudado mucho a llevar los estudios, ya que combina la parte práctica con la teórica de la escuela. Él ve el trabajo, como una actividad útil para continuar sus estudios, pero aún no tiene bien definido qué o cuál será su actividad específica al

finalizar la carrera, explica que en la disciplina que estudia hay muchas variantes del tema y ese es su conflicto, creo que no es, el que no sepa que va a hacer sino aún no sabe que especialidad podría tomar a futuro, por el momento ve su actividad como una actividad digna, a pesar de que siente que en la oficina lo podrían apoyar más de lo que lo apoyan, lamenta el hecho, por ejemplo, de que la computadora que le asignaron para su trabajo, sea lenta ó que la versión del office, sea anticuada, al interrogarlo, le pregunté directamente si consideraba que eso sucedía porque es sordo, el lo negó, más bien reconoce que hay jerarquías en el trabajo que nada tienen que ver con su discapacidad y que quienes tienen mejores ordenadores, son personas más antiguas que él (él lleva trabajando un año).

Jerry considera que trabaja más que los demás, pero no es que le abrumen con más trabajo (aunque en cierta forma así es), pero es el primero en entregar el trabajo y nuevamente le asignan otro, mientras que sus compañeros, se retrasan mas de una semana en entregar los encargos. Jerry, reconoce que el trabajo es importante y que además podría ser la actividad que le pudiera dar independencia personal y económica, aunque por el momento no es económicamente independiente, se siente satisfecho con el logro alcanzado, al respecto dice:

“lo que me pagan es poco, pero me siento bien porque estoy aprendiendo y el dinero lo gané con mi propio esfuerzo, lo que me ha dado este trabajo, es confianza, si algún día me quedo solo, ya sé que hacer”

La discapacidad de Jerry, no le ha impedido seguir superándose, en una ocasión, cuenta que tuvo un problema con un tutor quien lo acusó de plagio, Jerry comenta:

“al principio no comente nada ni me defendí, porque no sabía que significaba plagio, cuando llegué a mi casa busque en un diccionario y supe que era; me molesté mucho y fui a reclamarle, no me hizo caso, pero tenía que decirle que yo no había robado nada”

Nuevamente, a semejanza del caso anterior, el caso muestra el desarrollo de personalidad propia y reconoce su papel como ente social, que le permite autorrealizarse y defenderse, sobre el comentario del plagio comentó que poco le importaba lo que la tutora pudiera pensar de él, para él era importante que ella supiera que no había hecho plagio. Para quienes no tienen la experiencia de trabajo o convivencia con personas sordas, les diré que los sordos no son maliciosos y difícilmente mienten, ya que debido a su concreción, muchos aspectos de la conducta humana, no los comprenden del todo.

Según los profesionistas que laboran en AYPRODA, se ha podido observar que por lo general los sordos rehabilitados (oralizados), con carreras técnicas y profesionales, presentan algunos problemas para la inserción laboral (como cualquier otro joven); sin embargo, la falta de información clara de los empleadores, creen, que no puede realizar tareas inherentes a su profesión; y aunque les ofrezcan un empleo “digno”, deciden ofrecerle una tarea manual, antes que darle la oportunidad de demostrar su conocimiento, aptitudes y capacidades.

Como por ejemplo, el caso de una joven maestra sorda de 23 años, (Mary) que trabajaba en una estancia-kínder, en una comunidad cercana a la ciudad de Mérida; en cuya escuela, los directivos y otros maestros compañeros, la miraban, como la “maestra sorda”, que solo servía para apoyar las actividades de los otros maestros, ya que la ocupaban; -claro-para trabajos manuales, de lleva y trae, esto y aquello al salón de tal maestro, vigila a los niños, limpia el salón, etc. Aunado a esto, la relegaban a tareas “domesticas escolares”, no le hacían partícipe de reuniones con otras maestras, o de reuniones sindicales, o del trabajo con padres, pero sucedió en una ocasión, que dos maestras de grupo no se presentaron al trabajo, y con pesar, la pusieron al frente de los grupos de niños de 2º año de kínder. Mary comentó:

Estaba muy nerviosa, ya que me lo dijeron ese mismo día, pero pensé; cálmate! y le pregunte a la directora, ¿qué quieres que les enseñe?

A lo que la directora, se rió y le dijo: solo quiero que los entretengas para que no metan relajo; Mary, narra, con orgullo, que recordó, un juego para calmarlos (los niños se alteran cuando se les cambia de maestra y lloran), lo aplicó y los niños se mostraron muy receptivos, una compañera, le informó a la directora, y ella mismo dijo que no podía creer lo que veía, sin embargo, no le asignó (ni le ha asignado hasta hoy) algún grupo de kínder, actualmente sigue en su calidad de niñera en el salón maternal, y solamente cuando alguien falta la ponen a modo de suplente. Otro evento es el acontecido cuando en otra ocasión un niño se cayó de un pequeño columpio y se hizo una herida en la rodilla, la doctora había terminado su turno de trabajo y había salido de la escuela, las otras maestras le preguntaron a Mary, si sabía curar heridas, ella dijo que sí, que lo había aprendido en la carrera, fueron a la enfermería, y curó al niño, al día siguiente, se le informó a la directora, y mando a buscar a Mary y le dijo que no volviera a hacerlo ni a tomar ese tipo de actitudes ya “puede meter en líos a la escuela”; sin embargo la doctora revisó la herida y vio que el trabajo estaba bien hecho, la doctora la hizo sentir mejor, esa tarde la madre del niño agradeció a la dirección de la escuela, haber curado al niño, Mary no se enteró sino tiempo después.

Esto es una clara muestra, que aún demostrando las habilidades adquiridas, no hay un reconocimiento a la labor de las personas sordas. Mary se siente satisfecha de su trabajo en el kínder, dice que le gusta mucho, pero que a muchas veces no siente el apoyo de sus compañeras y se siente sola y comenta que aunque le gusta su trabajo, siente desilusión y se pregunta: ¿porque si yo ayudo a mis compañeras, ellas no lo hacen conmigo? Comenta que hace poco, la comisionaron para tomar un diplomado de seis meses; ella dijo:

“Me mandaron a mí, porque nadie de las otras maestras aceptó ya que el diplomado era todos los sábados de ocho de la mañana a siete de la noche, eso me molestó, me escogen solo porque nadie quiere ir, no porque crean que lo puedo hacer.”

Al día siguiente, Mary se presentó ante la directora y le dijo que no iría, la directora le dijo que la escuela no va a quedar mal ante la SEP y que debía

de hacer una carta explicando los motivos de la no asistencia, Mary comenta sobre la carta:

“escribí en la carta que no podía, porque mi sordera me impedía escuchar muchas de las explicaciones”

La interrogué al respecto diciendo ¿es eso verdad?, me dijo,

“en parte sí; pero que ni modo que pusiera en la carta no iba porque nadie quería ir, qué tal si se enoja la directora y me sacan del trabajo y luego que hago”

Es claro que Mary, aunque tenía su verdad, no quiso dejar mal a nadie y pudo manejarlo de modo inteligente; lo que sucedió después, fue que, se presentó la inspectora de zona en la escuela y mando por Mary, la inspectora habló con ella y le dijo que la apoyaría en el diplomado y que no temiera por eso. Unas semanas más adelante de ese evento, se localizó a esta oficial de la SEP, y se le preguntó sobre Mary, y lo que comentó fue “que supo ver en Mary, su capacidad y también su enojo, y lejos de desanimarla la estimuló a seguir adelante y le ofreció apoyo para un puesto mejor”, sin embargo Mary, aun permanece en el kínder, al preguntarle al respecto comentó:

“mejor me quedó aquí; cuando menos aquí conozco a las maestras y sus formas, he preguntado en otras escuelas y el ambiente es parecido o mucho peor, sin embargo espero que algún día pueda trabajar con los niños y sus padres”

Aunque por el momento Mary se encuentra en una zona de comodidad, no pierde su objetivo de llegar a la meta de trabajar con un grupo para ella sola, durante el transcurso de la entrevista, mencionó que no le gustan los aspectos rutinarios de su trabajo, por eso quiere cambiar y aunque reconoce claramente su temor al cambio, piensa que al cambiar de trabajo puede ganar más dinero y poder comprar su propio automóvil. Mary, reconoce que su trabajo le proporciona muchos satisfactores, sin embargo se da cuenta que su

participación es mayor que la de sus compañeras y solo dice, ni modo es mi trabajo y lo debo de hacer

“ Willy, es un joven sordo de 26 años, hasta hace 5 años trabajaba en una empaedora de pescado, era supervisor de empaque de los productos que allí se producen, terminó su bachillerato en el CONALEP y ha estado preparándose cada vez más; cuando estaba en la escuela primaria, sus padres tuvieron que emigrar de un pequeño poblado en Quintana Roo a Mérida Yucatán porque sabían que podrían encontrar mejores oportunidades de rehabilitación y educación para su hijo, y así fue, Willy ingresó a una escuela primaria regular del estado y su desempeño, siempre fue bueno, tanto que estando en el quinto año, hubo un concurso a nivel de zonas escolares, y él ganó el primer lugar, sin embargo no se lo otorgaron, “pues era sordo y ponía en evidencia a los que sí oyen”; eso fue la cosa más estúpida que escuché en años, a la madre le dijeron otra cosa igual de disparatada, “cómo no es de acá...”.

“Me he preguntado muchas veces, ¿que le pasa a nuestro sistema educativo?, presumen con la “inclusión educativa” pero más parece una inserción educativa, sin el compromiso de llevarlo hasta las últimas consecuencias, y curiosamente en repetidas ocasiones he visto replicar este esquema en pequeñas empresas que contratan a personas con discapacidad y les pagan menos que a las “personas normales” o no les dan las mismas prestaciones que a sus otros trabajadores ó simplemente no les informan de sus derechos como trabajadores simplemente para que no les reclamen” (sic). “Hace unos días platicué con una joven madre que tiene dos hijas sordas y me contó que una de ellas estaba trabajando y me contó de sus experiencias de trabajo y que a pesar de sentirse satisfecha no dejaba de preocuparle cómo sería la situación laboral de su hija, si ella faltara, ya los asuntos laborales tienen su lógica y terminología que muchas personas no entienden y más las personas sordas, si bien son temores reales, no nos queda más que seguir sensibilizando a los empresarios o empleadores sobre las ventajas laborales de las personas con discapacidad auditiva, pero bueno eso me dio la oportunidad de platicar con Shady, una joven sorda de 22 años, que trabaja en una empresa de repostería y panadería artesanal de gran éxito en la región; Shady actualmente tiene una carrera trunca en diseño grafico ella dice que se está

dando tiempo y que el otro año regresa a la escuela, sobre su trabajo comenta”:

“Me gusta mi trabajo, es entretenido, puedo hacer muchas cosas y tengo mi dinero para comprarme lo que quiero”

La repostería artesanal es una actividad apreciada y la empresa en donde trabaja Shady se dedica al diseño y decoración de galletas, envolturas y empaques para las galletas, la carrera trunca de Shady, le ha permitido el manejo de colores y texturas que le sirven mucho en su trabajo, ella quiere llegar a ser la diseñadora de la imagen de la empresa, pero mientras eso sucede, se dedica con gran éxito, a la decoración y preparación de los elementos decorativos de las galletas, trabajo que le ha reconocido y del cual ella se siente satisfecha.

Sin embargo comenta que tiene problemas de comunicación con su jefa directa, quien a pesar de reconocer la capacidad de Shady, no la apoya en sus relaciones laborales, Shady comenta:

“Mi jefa es buena persona, sin embargo no me gusta que me diga que debo de trabajar más, sobre todo si lo hace de un día para otro”

Se debe explicar lo siguiente: a las personas sordas no les gustan las sorpresas, dado su concretismo, ellos siempre tienen un plan mental, es decir si les digo en tres días vamos a ir al cine, y luego al día siguiente les digo hoy vamos al cine, los sacamos de su plan mental y hay que explicarles el porqué del cambio, para el caso de Shady, ella dice que no le molesta trabajar más, lo que le molesta es que le digan que debe de hacerlo justo al final de la jornada, aquí, volvemos al proceso mismo de la sensibilización que deben de conocer los empleadores sobre sus subordinados, la jefa de Shady, entendió que Shady puede hacer el trabajo, si se le avisa con tiempo.

Shady, también comenta que se lleva bien con sus compañeros de trabajo y que aunque la burlan (ella dice de broma) le hacen caso, comenta que ella hace los diseños de las galletas y se los pasa a las otras trabajadoras para que los repliquen, a Shady, le molesta que las otras trabajadoras no lo hagan con el

mismo gusto y calidad de ella (otra vez el principio de perfección manual que comentábamos anteriormente), ella dice que si ella lo hace bien, todos lo deben de hacer igual.

Sobre este aspecto comenta que en una ocasión tuvo un enfrentamiento con un joven trabajador quien al parecer “cumple” con su trabajo y no da ese extra, ella comenta:

“no entiendo porque es así, a mi me gusta que cuando termino mi trabajo del día adelantar el del día siguiente, en cambio él, se la pasa viendo el reloj para ir de salida”

Shady, comenta que habló con él y le dijo que debería de trabajar ya que para eso nos pagan, el chico le dijo,... si quieres que se termine hazlo tú... Shady respondió,

“No, ese es tu trabajo y nadie más que tu lo debe de hacer”

Cuando Shady, hizo ese comentario incomodo todos en la cocina guardaron silencio, y estaban los otros empleados esperando la respuesta del chico (al parecer este chico es violento) sin embargo el joven hombre lo entendió y solo dijo tienes razón, lo haré.

Durante la entrevista a Shady, pude ver el grado de independencia y autonomía que ha ganado en su experiencia de trabajo y en el desempeño de su rol como trabajadora dentro de su empresa y sociedad, aunque su lenguaje comunicativo es rudimentario, ha podido desarrollar relaciones de trabajo que le dan el respeto de sus compañeros. Shady, se da cuenta que aun gana poco y que en su casa su madre la apoya y que su sueldo es para sus necesidades, sin embargo al preguntarle si consideraba que su trabajo le podría dar, algún día, independencia financiera, me dijo que sí, siempre y cuando le aumenten su sueldo pero que tendría que hablar directamente con su jefa, pero por ahora, así estaba bien.

Aunque tiene casi cinco años trabajando en esa empresa, puedo ver que aún hay cosas a las que no se atreve, aunque se da cuenta que quizá más

pronto que nunca debe de enfrentar esos retos, pero dice que cuando eso suceda sabrá que hacer.

No quiero cerrar este parte sin comentar, sin nombres, un caso de un chico sordo de 24 años, con poca oralización, quien trabaja en el negocio familiar de su padre, me comentó que él quisiera hacer otra cosa, pero que sus padres no lo dejan, ya que tienen miedo que “algo” le pase el comenta:

“quiero trabajar como mis otros amigos, ganar mi propio dinero, mi papá siempre me ha dado dinero y siento que lo que me paga es mi mesada no mi sueldo, estoy conforme pero no feliz”

A diferencia de los casos anteriores, este chico no tiene independencia personal, pero es claro que la quiere, termino comentando que los padres de jóvenes sordos tenemos que reprimir nuestros temores más internos e ir soltando a nuestro hijos para que se vayan abriendo camino por si solos pero bajo nuestro “rejo”, hacerles sentir que pueden caminar solos y darles la confianza para hacerlo, cualquier estrategia lo vale.

A manera de conclusión

Den general, estos hechos no son percibidos con la simpleza que tienen, por nuestra sociedad, de ahí la imperante tarea de informar y seguir sensibilizando a la sociedad en general, y a los empleadores del potencial profesional todavía inutilizado que guardan las personas sordas, potencialidades que pueden incrementarse con una formación orientada a su futuro laboral; es aquí en donde la oferta educativa para los jóvenes sordos debe de responder a las expectativas laborales, me atrevería a decir que esto sería el ideal para todos los jóvenes, incluso los llamados “normales”

Las tareas en orientación y capacitación para la inserción laboral se proponen resignificar los recursos personales y las habilidades técnicas con las que cuentan los jóvenes, brindando herramientas concretas, fortaleciendo sus potencialidades, apoyando la construcción de estrategias para lograr sus metas, la confianza en sí y el desarrollo de su autonomía, éstas tareas no son fáciles, ya que se tienen que ir construyendo de manera paulatina, no solo con

los empleadores o quienes hacen las políticas públicas sino que además deben de estar incluidos de manera natural los grupos de apoyo formados por asociaciones de y para personas con discapacidad y por qué no, por los padres.

BIBLIOGRAFÍA

1. -Aisenson, D. (2002): "Programa de Talleres de Orientación Vocacional y Ocupacional", en J. H. Elizalde y A. M. Rodríguez Costa (Eds.) Creando Proyectos en tiempos de incertidumbre. Desarrollos teóricos y técnicos en orientación vocacional, pp145-157. Montevideo (Uruguay).Psicolibros– Waslala.
2. Aisenson, D. (1997) "Perspectivas actuales en Orientación Vocacional", en Ensayos y Experiencias, Nro. 18, año 3, Buenos Aires.
3. Schorn, M. (1999): Discapacidad: Una mirada distinta, una escucha diferente, Lugar Editorial, Buenos Aires, Argentina.
4. HERMINIA TORREBLANCA CAPDEVILA y Ma FRANCISCA ALBERT CANTÓ.- INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DEFICIENCIA AUDITIVA



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y
Administración



VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
“EL TRABAJO EN LA CRISIS”
Desafíos y oportunidades
Mérida, Yucatán, 18-20 de mayo de 2011

Título

El trabajo de jóvenes universitarios para la sensibilización de estudiantes: una propuesta

Temática:

16 Juventud y Trabajo

PRESENTAN:

MÓNICA MARÍA MUÑOZ CORNEJO

*Doctora por la Universidad Autónoma Metropolitana,
Maestra en Relaciones Industriales por la Universidad de Guanajuato y Licenciada en Ciencias de la
Comunicación por el ITESM Campus Querétaro,
TEL. 01442 2 48 24 03. y 01442 1921200 Ext., 5201 y 5202 y celular. 044442 -181 72 70, Querétaro, Qro.
México*

dramunozcornejo@yahoo.com.mx

CESAR AUGUSTO LACHIRA SAENZ

*Doctor en Ciencias Políticas, por la UNAM, Maestro en Estudios Latinoamericanos por la UNAM y Licenciado en
Antropología por la Universidad de Trujillo, Perú. TEL . 01442 1921200 Ext. 5201 y 5202 y celular 44 2 1 78 8851,
Querétaro, Qro. México*

ceslachi@yahoo.com.mx

HÉCTOR FERNANDO VALENCIA PÉREZ

*Maestro en Impuestos por la Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ y Contador Público por la
Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ, Tel 01 442 1 92 12 63 ext 103, y celular 01 442 21 81 60 38*

vaphqro@hotmail.com

ÍNDICE

Índice	i
Figuras	ii
Tablas	iii
Resumen.....	5
Introducción y antecedentes	6
Objetivos	7
1. Marco referencial	7
1.1 La adolescencia	7
1.2 La Problemática Juvenil Actual	11
1.2.1 Trastornos alimenticios	12
1.2.2 Suicidio, violencia y accidentes	14
1.2.3 Sexualidad y vida reproductiva	18
1.2.4 Adicciones	20
2. Marco Metodológico	21
2.1 Modelo de Sensibilización	22
Conclusiones	24
Bibliografía	26

Figuras

Figura 1.1 Aspectos que inciden durante la etapa de la adolescencia.....	9
Figura 1.2 Porcentaje de población entre 15 y 29 años respecto a la población total, 1950-2005.....	11
Figura 1.2.1.1 Ingreso de adolescentes a tratamiento por rango de edad.....	13
Figura 1.2.1.2 Casos en tratamiento de adolescentes por rango de edad.....	13
Figura 1.2.2 Estadística de defunciones de jóvenes de entre 15 a 29 años por sexo, 2003.....	16
Figura 1.2.2.1 Intento de suicidio entre adolescentes durante el año 2006.....	17
Figura 1.2.2.2 Porcentaje de indicadores de intento de suicidio entre adolescentes.	17
Figura 1.2.3.1 Porcentaje uso de anticonceptivos del año 1992 a 2006.....	20
Figura 2 Modelo de Sensibilización Estudiantes-Docentes de las ES.....	22
Figura 2.1 Actores que participan en el Modelo de Sensibilización.....	22

Tablas

Tabla 1 Factores de riesgo en los adolescentes.....	10
Tabla 1.2.1.1 Tratamiento de obesidad en adolescentes de 10 a 19 años en las unidades médicas durante el periodo 2006.....	12
Tabla 1.2.2.1 Intento de suicidio entre adolescentes por categoría.....	16
Tabla 1.2.2.2 Muerte por suicidio entre adolescentes por edad.....	16
Tabla 1.2.2.3 Porcentaje de indicadores suicidas los años 1997, 2000 y 2003.	17

RESUMEN

Hoy en día la mayor parte de la población en México está constituida por gente joven, 3 de cada 10 mexicanos se encuentran entre los 12 y 29 años de edad y en el año 2012, el país contará con el punto poblacional más alto en la historia, 36 millones de jóvenes. Para una nación joven como México resulta de cada vez más patente la necesidad de inclusión, acercamiento y atención a la problemática juvenil que presentan los adolescentes hoy en día.

La adolescencia, es una etapa de la vida fascinante porque logra la transformación del niño en adulto. Es un período de grandes oportunidades integrada por la características físicas, emotivas, sexuales y mentales, expuestas a configuraciones naturales, culturales, religiosas, políticas, familiares y sociales. Sin embargo; también es un ciclo altamente vulnerable, por ser un período crítico en el que convergen inmensidad de cambios y reestructuraciones en la personalidad sometida a constantes cambios en el desarrollo físico, psíquico y social de él y las adolescentes.

La propuesta del presente trabajo, surge de la necesidad de atender la problemática juvenil respecto a los temas de mayor incidencia mostrados a través de las estadísticas en nuestro país respecto a temas tales como: trastornos alimenticios, anorexia, bulimia, drogadicción, alcoholismo, embarazo prematuro y aborto, inicio precoz de actividad sexual, métodos anticonceptivos y preservativos, depresión y suicidio, ausencia de utilización de protección en el acto sexual, bajos niveles de actividad física, principalmente.

Bajo este panorama se plantea como propuesta, la implementación de un programa de “Conferencias Multidisciplinarias”, dirigidas y llevadas a cabo por jóvenes universitarios que a su vez se constituyan como facilitadores a fin de sensibilizar e informar a los estudiantes adolescente y docentes tutores de Instituciones Educativas de Nivel Medio Superior para despejar dudas, causar impacto y reflexión sobre los diversos temas ya mencionados con anterioridad.

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La adolescencia es considerada como una época de experimentación natural, un período saludable en el ciclo vital y también una fase crucial en la vida de los individuos en términos de formación de hábitos de conducta y de modelos de socialización. Es una etapa en que las influencias externas adquieren importancia progresiva, el adolescente se torna más vulnerable en el contexto en que se desenvuelve y pueden surgir comportamientos de riesgo.

Si pensamos que ésta problemática juvenil nos compete a la sociedad en su conjunto y aunque existen en nuestro país un número considerable de organizaciones no gubernamentales (ONG), que han realizado una labor muy importante y que se dedican total o parcialmente a la educación y apoyo en temas de interés para los jóvenes, sus alcances son todavía limitados.

La propuesta del presente trabajo, surge de la necesidad de atender la problemática juvenil respecto a los temas de mayor incidencia en nuestro país mostrados a través de las estadísticas tales como: trastornos alimenticios, anorexia, bulimia, drogadicción, alcoholismo, embarazo prematuro y aborto, inicio precoz de actividad sexual, métodos anticonceptivos y preservativos, depresión y suicidio, ausencia de utilización de protección en el acto sexual, bajos niveles de actividad física, principalmente.

Bajo el marco, se plantea la propuesta de implementar un programa de “Conferencias Multidisciplinarias”, dirigidas y llevadas a cabo por jóvenes universitarios de nuestra alma mater que a su vez se constituyan como facilitadores a fin de sensibilizar e informar a los estudiantes adolescente y docentes tutores de Instituciones Educativas de Nivel Medio Superior en los temas ya analizados con el objetivo de despejar dudas, causar impacto y reflexión, fomentar autoestima y el respeto, lo que indudablemente facilitara el empoderamiento del adolescente.

Así, la Universidad Autónoma de Querétaro, no sólo se compromete a formar excelente profesionistas sino también personas íntegras que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los jóvenes adolescentes en nuestro Estado.

OBJETIVOS

1. Proporcionar en los adolescentes de instituciones Educativas de Nivel Medio Superior, información y conocimientos necesarios respecto a los temas de mayor impacto e incidencia estadísticamente analizados en nuestro país tales como: trastornos alimenticios, anorexia, bulimia, drogadicción, alcoholismo, embarazo prematuro y aborto, inicio precoz de actividad sexual, métodos anticonceptivos y preservativos, depresión y suicidio, ausencia de utilización de protección en el acto sexual, bajos niveles de actividad física, principalmente, con el propósito de mejorar su calidad de vida.
2. Formar facilitadores a fin de orientar y guiar a los estudiantes adolescentes y docentes en los temas actuales de la problemática juvenil.
3. Acompañar como tutores a nuestros estudiantes para que se consoliden como seres humanos íntegros e integrales en su vida personal y profesional que contribuyan a mejorar la calidad de vida en nuestro Estado.

1. MARCO REFERENCIAL

Los adolescentes están llenos de energía, capacidad analítica y propuestas de cambio. Con su creatividad y entusiasmo, han sido siempre y son hoy quienes cambian el mundo.

1.1. LA ADOLESCENCIA

El concepto de adolescentes y jóvenes son dos términos que se emplean en forma indistinta para denominar en forma coloquial a las personas que han dejado de ser infantes, pero que aún no alcanzan la edad adulta. Actualmente no existe un consenso para definirla exactamente, a continuación se hará una revisión de los principales puntos de vista que definen esta controversial palabra.

La palabra “adolescencia” proviene del verbo latino *adolescere*, que significa “crecer”. La adolescencia es un período de transición en el cual el individuo pasa de niño a adulto. Se inicia con los cambios en los caracteres sexuales secundarios (menarquía, maduración reproductiva, cambio de voz, crecimiento físico) y se extiende hasta la independización legal de la autoridad de los adultos (Hurlock, 1994). Es decir, hasta cumplir 18 años de edad.

De acuerdo a la UNICEF (2007) la adolescencia es el período en el que una persona se prepara para ser un adulto productivo, con familia y con deberes ciudadanos. Los adolescentes no conforman un grupo homogéneo, pero los une la edad (entre 12 y 18 años) y una actitud contestataria que persigue el valor de lo social en la relación consigo mismos, con los amigos, con los pares, los afectos, el placer, el juego, la música, el teatro, los deportes y la cultura en su sentido más amplio.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) un adolescente es una persona que tiene entre 10 y 19 años.

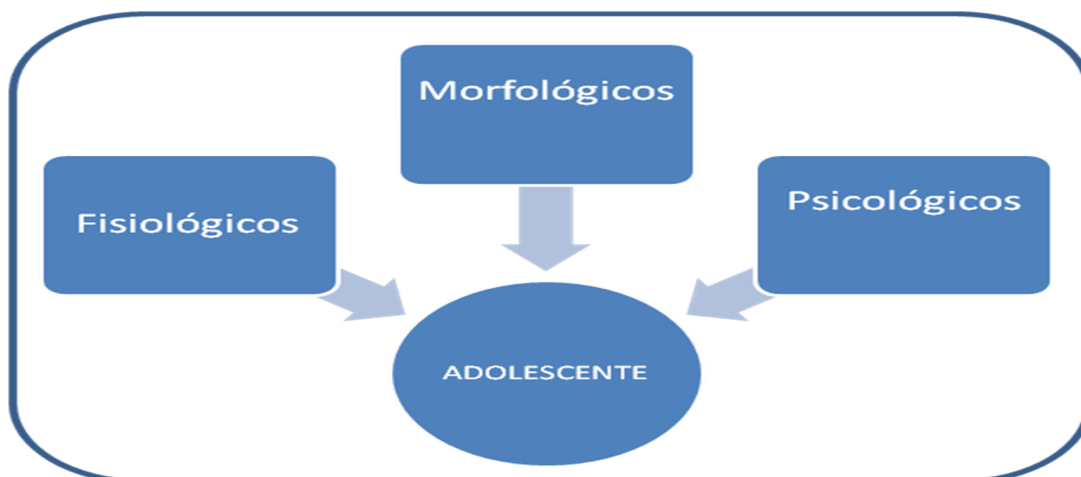
Las Naciones Unidas definen a la juventud como la población comprendida entre los 14 y 25 años, "un momento muy especial de transición entre la infancia y la edad adulta, en el que se procesa la construcción de identidades y la incorporación a la vida social más amplia".

Para Jonathan Castillo, la adolescencia es el periodo del desarrollo humano comprendido entre la niñez y la edad adulta durante el cual se presentan los cambios más significativos en la vida de las personas en el orden físico y psíquico aquí se presentan la maduración de la sexualidad y los múltiples cambios de orden fisiológicos, como también el pensamiento lógico y formal del joven que se prepara para incorporarse al mundo de los adultos.

La Real Academia Española de la Lengua, que en su primera acepción, la define como la edad que empieza en la pubertad y se extiende a los comienzos de la edad adulta.

La adolescencia, es crucial en el ciclo vital, es una etapa de la vida fascinante porque logra la transformación del niño en adulto. Es un período de grandes oportunidades integrada por la características físicas, emotivas, sexuales y mentales, expuestas a configuraciones naturales, culturales, religiosas, políticas, familiares y sociales. Es también un ciclo altamente vulnerable, por ser un período crítico en el que convergen inmensidad de cambios y reestructuraciones en la personalidad sometida a constantes cambios en el desarrollo físico, psíquico y social de él y las adolescentes. Sin embargo, el proceso de integración de la persona es muy variable según el contexto social e histórico en el que crece. La figura 1 muestra estos aspectos.

Figura 1.1 Aspectos que inciden durante la etapa de la adolescencia.



Fuente: Elaborado por Mónica María Muñoz Cornejo

La adolescencia es una etapa de la vida en la que se producen importantes cambios biológicos, psicológicos, sociales que abren nuevas perspectivas, permiten diversas formas de actuación y de experimentación que incluye algunas veces comportamientos arriesgados que llevan a las adicciones como el alcohol, el tabaco, las drogas, los videojuegos, el Internet, trastornos de alimentación como la anorexia, la

bulimia, al descubrimiento de la sexualidad como el inicio precoz de actividad sexual, la ausencia de utilización de protección en el acto sexual, enfermedades sexuales contagiosas, embarazo prematuro y aborto, la depresión, el suicidio, bajos niveles de actividad física, violencia, la agresividad entre otros. La tabla 1, nos muestra los factores y conductas de riesgos que se presentan durante la etapa de la adolescencia.

Tabla 1

Factores de riesgo en los adolescentes

Factores de riesgo en adolescentes	
Factor	Conducta
Alteraciones en el desarrollo puberal	Menarquia precoz, discapacidad o retardo mental.
Desatención y otros problemas en la relación familiar	Fugas frecuentes o deserción del hogar, desempleo.
Factores biológicos	Tabaquismo, alcoholismo y otras drogas; uso de automóviles
Factores sociales	Aislamiento, depresión, gestos suicidas, conductas delictivas y/o agresivas, nomadismo.
Independencia	Lucha por identidad, humor cambiante, mejora su habilidad para el lenguaje y expresión, quejas de interferencias con independencia.
Otros	Empleo de recursos para evitar la realidad: ritos, comunas, accidentes automovilísticos, pseudo-religiones.
Riesgos intelectuales	Analfabetismo, bajo rendimiento y/o deserción escolar, crisis de autoridad, tiempo libre mal utilizado, segregación grupal
Riesgos sexuales	Embarazos, infertilidad, enfermedades de transmisión sexual

Trastornos de la conducta
alimentaria

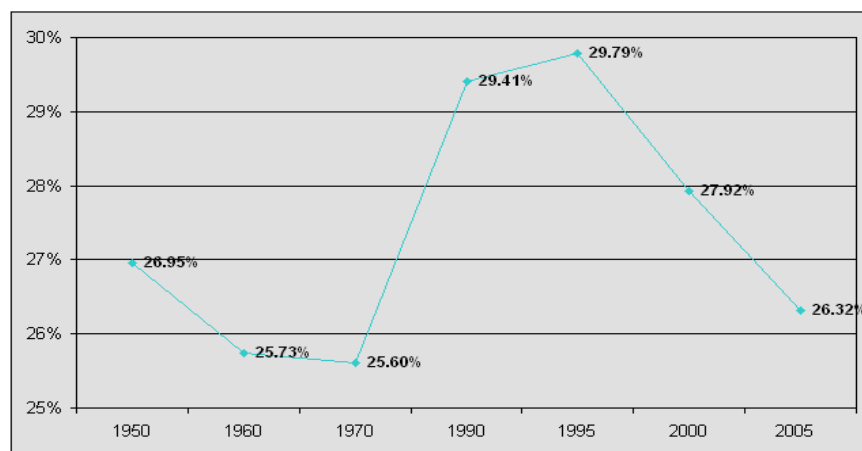
Malnutrición, hipertensión arterial, arterosclerosis, diabetes, enfermedades crónicas, cáncer, tuberculosis, bulimia, anorexia.

Fuente: www.wikipedia.com

1.2 LA PROBLEMÁTICA JUVENIL ACTUAL

Hoy en día la mayor parte de la población en México está constituida por gente joven, 3 de cada 10 mexicanos se encuentran entre los 12 y 29 años de edad y en el año 2012, el país contará con el punto poblacional más alto en la historia, 36 millones de jóvenes. Para una nación joven como México resulta de cada vez más patente la necesidad de inclusión, acercamiento y atención a la problemática juvenil que presentan los adolescentes hoy en día.

Figura 1.2 Porcentaje de población entre 15 y 29 años respecto a la población total, 1950-2005



Fuente: INEGI, Población total por grupos quinquenales de edad según sexo, 1950 a 2005, en www.inegi.gob.mx (consulta: 5 de septiembre de 2006)

Si pensamos que esta problemática juvenil nos compete a la sociedad en su conjunto y aunque existen en nuestro país un número considerable de organizaciones no gubernamentales (ONG), que han realizado una labor muy importante y que se dedican

total o parcialmente a la educación y apoyo en temas de interés para los jóvenes, sus alcances son todavía limitados.

1.2.1 TRASTORNOS ALIMENTICIOS

El año 2007 se formaliza que México es el país con mayor índice de sobre peso y obesidad en el mundo pues más del 70% de la población sufre de alguna de estas dos enfermedades. La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) del 2006, realizada por el Instituto de Salud Pública (INSP), reveló cifras alarmantes: no sólo somos el primer país en obesidad sino que esta tendencia va en aumento, en 1993 se reportaron 21.5% de obesos en México, para el 2000 la cifra ya era de 24% y en el recién finalizado 2006 se reportaron 30% de la población total, uno de cada tres adolescentes sufre de sobre peso u obesidad, 25% de los niños y adolescentes son obesos

Los trastornos alimenticios se inician o presentan principalmente en adolescentes y púberes; muy probablemente, las personas de mayor edad que los padecen iniciaron conductas sintomáticas en esta etapa de su vida. Las edades de aparición o de inicio del trastorno van desde los 12 hasta los 25 años y la frecuencia aumenta entre los 12 y los 17. La expansión de los padecimientos han implicado también su aparición en edades cada vez más tempranas.

Problemática que se presenta tanto en hombres como en mujeres y aunque la cantidad de mujeres que los padecen es muy superior a la de hombres, en los últimos años el número de casos de hombres ha aumentado en forma constante.

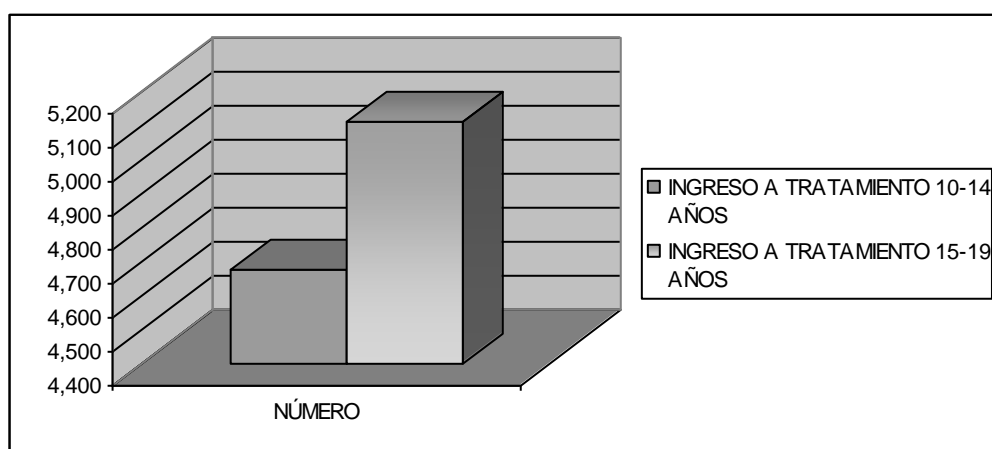
Tabla 1.2.1.1

Tratamiento de obesidad en adolescentes de 10 a 19 años en las unidades médicas durante el periodo 2006.

TIPO	NÚMERO
INGRESO A TRATAMIENTO 10-14 AÑOS	4,672
INGRESO A TRATAMIENTO 15-19 AÑOS	5,110
TOTAL	9,782
CASOS EN TRATAMIENTO 10-14	62,725
CASOS EN TRATAMIENTO 15-19	76,486
TOTAL	139,211

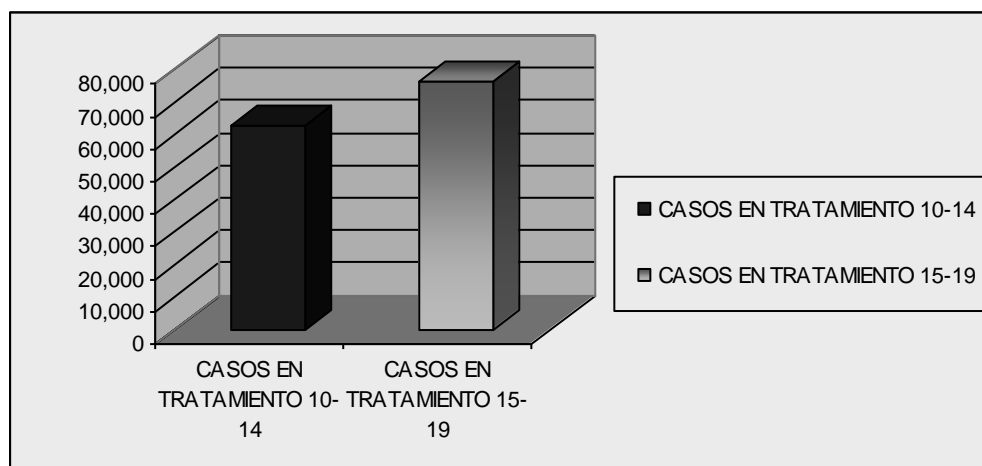
Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

Figura 1.2.1.1 Ingreso de adolescentes a tratamiento por rango de edad.



Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

Figura 1.2.1.2 Casos en tratamiento de adolescentes por rango de edad.



Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

1.2.2 SUICIDIOS, VIOLENCIA Y ACCIDENTES

La Encuesta Nacional de la Juventud 2005 revela que 16.8% de los adolescentes de 12 a 19 años ha vivido episodios de violencia en su hogar; esto es, más de dos millones 806 mil 774 adolescentes.

A su vez, información de la Comisión Nacional de Derechos Humanos revela que 30% de los jóvenes que cursa secundaria ha sufrido algún tipo de violencia física, verbal o emocional de parte de sus compañeros o maestros (un millón 529 mil 309 estudiantes). Además, 61.8% de ellos confirmó haber cometido actos violentos contra sus compañeros (tres millones 150 mil 377 casos).

El documento *Para entender la Violencia en las Escuelas*-del Instituto Nacional de Evaluación para la Educación (INEE) -muestra que 19% de los estudiantes de sexto de primaria y 11.1% de los de tercero de secundaria ha participado en peleas, dentro y fuera de las escuelas.

El que los jóvenes se desarrollen en contextos de violencia cotidiana puede desembocar en delincuencia. Según el Instituto Ciudadano de Estudios sobre la Inseguridad (ICESI), a nivel nacional ocho de cada 100 delitos son cometidos por adolescentes entre 12 y 18 años.

Aunado a esto se encuentra el aumento en los casos de suicidio en este tipo de población. De acuerdo con el documento *Estadísticas de Intento de Suicidio y Suicidios en los Estados Unidos Mexicanos*, en 2005, de los tres mil 553 suicidios ocurridos, 948 corresponden a personas de entre 15 y 24 años (26.5%). En 2006, el número de suicidios se incrementó, pues se presentaron cuatro mil 277 casos, de los cuales mil 213 correspondieron a personas de ese mismo grupo de edad.

Por último, hay evidencia de que los adolescentes asumen cada vez más conductas de riesgo, sobre todo en lo relacionado con los accidentes automovilísticos. Estos se relacionan, en numerosos casos, con consumo de alcohol y drogas.

Según las Estadísticas de Accidentes de Tránsito en Zonas Urbanas y Suburbanas, del INEGI, en 2005 hubo 128 mil 23 accidentes de tráfico en jóvenes entre 12 y 19 años. De estos percances, 85.1% correspondió a accidentes de jóvenes de 18 años. Y son precisamente los hombres de 18 años quienes más accidentes tienen a nivel nacional.

Dentro de las Lesiones Auto infligidas Deliberadamente (LAD) se incluye, desde una consideración conceptual, una serie variada de conductas que pueden tener o no consecuencias fatales. Por ello es que en este conjunto de comportamientos autodestructivos se agrupan aquéllos que se pueden denominar como gesto suicida, intento o tentativa de suicidio, además del suicidio consumado.

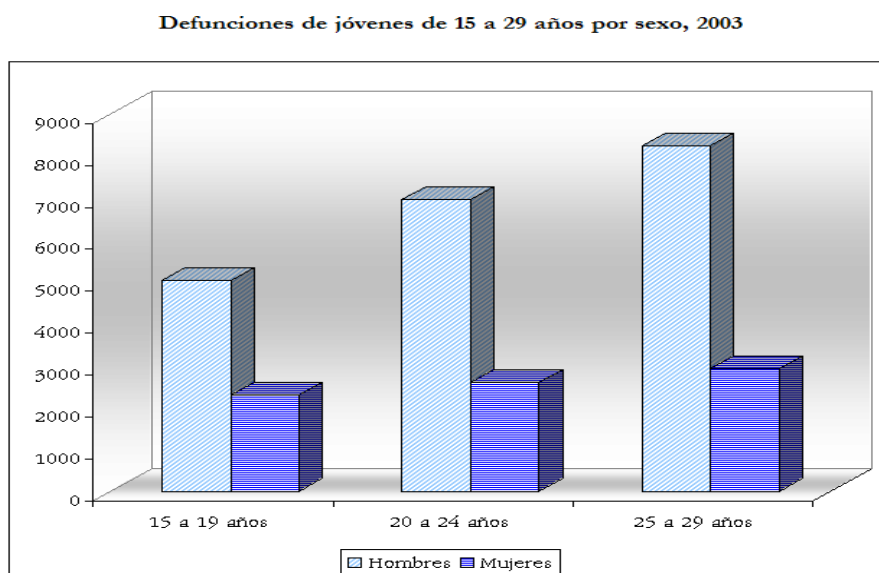
Aunque las LAD y las tentativas suicidas son más frecuentes en las mujeres, se ha observado que las características son similares en ambos sexos en cuanto a: la edad (entre los 12 y 15 años), la recurrencia (una de cada cuatro mujeres con LAD y uno de cada tres en los hombres), los motivos (situaciones interpersonales, familiares y emocionales en ambos sexos), los métodos (cortarse con un objeto punzo cortante) y la letalidad (en ambos sexos se reportó un deseo consciente de muerte y que no importaba si vivían o morían).

Al indagar sobre el deseo de muerte explícito en las LAD, 10.9% de los hombres y 23.0% de las mujeres reportaron que querían seguir viviendo.

“En México, el suicidio juvenil es la tercera causa de muerte en los jóvenes en el caso de los varones el porcentaje es más alto entre los jóvenes de 20 a 24 años de edad, y para el caso de las mujeres, el mayor porcentaje de suicidio se da entre los 14

y 19 años, 3 millones 321 mil jóvenes, entre los 12 y 29 años de edad manifiestan haber tenido una ideación suicida”, Priscila Vera Hernández, directora general del IMJUVE.

Figura 1.2.2 Estadística de defunciones de jóvenes de entre 15 a 29 años por sexo, 2003



Fuente: INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud", México, 2006, disponible en www.inegi.gob.mx

Tabla 1.2.2.1

Intento de suicidio entre adolescentes por categoría.

INTENTO DE SUICIDIO ENTRE ADOLESCENTES	
CATEGORIA	%
LOS QUE VIVIERON CON SU PAREJA	3.10%
LOS QUE CONSUMEN ALCOHOL	3%
LOS QUE TIENEN ANTECEDENTES DE VIOLENCIA	4.10%

Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

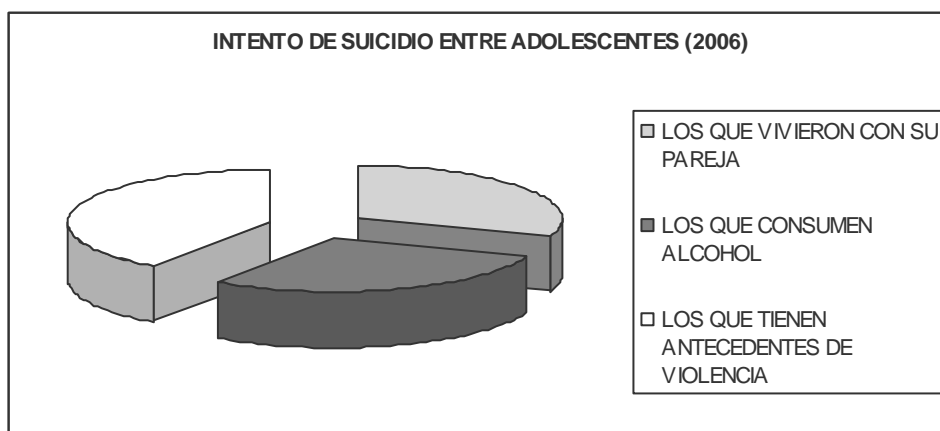
Tabla 1.2.2.2

Muerte por suicidio entre adolescentes por edad.

MUERTES POR SUICIDIO ENTRE ADOLESCENTES	
EDADES	%
10 - 14 AÑOS	10.50%
15 - 19 AÑOS	12.60%

Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

Figura 1.2.2.1 Intento de suicidio entre adolescentes durante el año 2006.



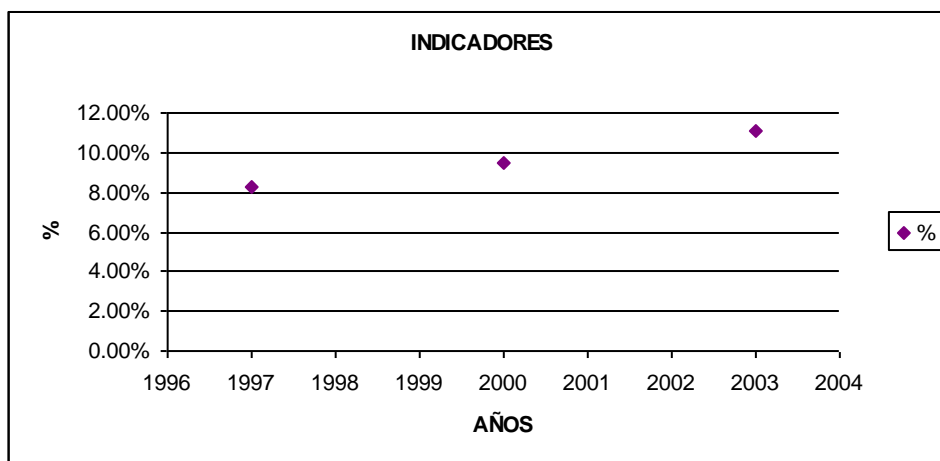
Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

Tabla 1.2.2.3

Porcentaje de indicadores suicidas los años 1997, 2000 y 2003

INDICADORES SUICIDAS	
AÑO	%
1997	8.30%
2000	9.50%
2003	11.10%

Figura 1.2.2.2 Porcentaje de indicadores de intento de suicidio entre adolescentes.



Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

1.2.3 SEXUALIDAD Y VIDA REPRODUCTIVA

Durante la última década en México se ha disparado el índice de adolescentes embarazadas, en el mes de agosto del año pasado el doctor Vicente Díaz Sánchez manifestó a través de una Gaceta Médica que uno de cada seis nacimientos en el país, ocurre en mujeres menores de 19 años, considerado como una situación de riesgo para la salud y el desarrollo personal de la madre, el bebé y su pareja.

En el artículo publicado por el Director General de la Fundación Mexicana para la Planificación Familiar, A.C. MEXFAM, Vicente Díaz Sánchez explica que la población adolescente representa un quinto de la población en México, se duplicó en términos porcentuales en los últimos 30 años. “El embarazo no planeado es una de las amenazas para el desarrollo integral de los y las adolescentes, ya que esta situación no esperada puede poner en peligro la salud de la mujer y retrasar o suspender los procesos de capacitación para la vida y para el trabajo productivo”.

En 2007 la cifra de quienes emplean anticonceptivos ha caído a 39 por ciento, lo que en términos reales representa que cientos de miles de adolescentes tienen sexo sin pudor y sin condón.

En términos de salud pública, esta práctica de los adolescentes representa un factor de alto riesgo: entre la población de jóvenes mexicanos se han detectado fuertes y sostenidos incrementos en el contagio del Virus del Papiloma Humano: y aunque afecta por igual a uno y otro sexo, los efectos más intensos son en la población femenina: una de cada cinco jóvenes de entre 18 y 20 años tiene en su cuerpo el virus, que a la larga es el precursor del cáncer cérvico uterino, enfermedad que causa la muerte anual de más 4 mil mujeres en México.

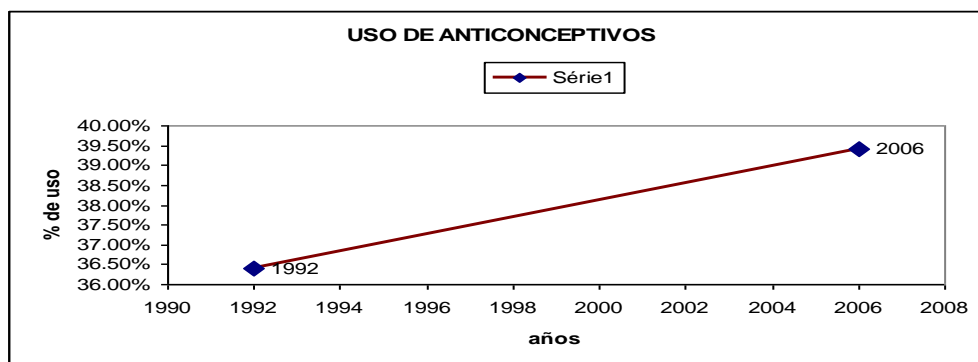
Pero no sólo se trata de muertes, también de embarazos y de abortos. El desdén de los adolescentes por los anticonceptivos ha provocado algo inédito en México, según reconoce la Secretaría de Salud: “una epidemia de embarazos entre adolescentes”. Una epidemia que se traduce en 250 mil mexicanas de entre 13 y 18 años que quedan embarazadas cada año. Es decir, 685 embarazos cada día.

La encuesta del Consejo Nacional de Población revela otro aparente sinsentido: los adolescentes del medio rural han aumentado el uso de anticonceptivos, pero los de las ciudades han recurrido menos a ellos. Las cifras reconocidas oficialmente indican que cada año 250 mil mujeres menores de 18 años quedan embarazadas, lo que es un problema serio de salud pública.

“En México se estima que el 35 por ciento de todos los embarazos no son planeados y en el grupo de mujeres adolescentes el porcentaje de embarazos no planeados es mucho mayor y una de las respuestas más frecuentes es recurrir al aborto”, según las cifras del estudio Aborto clandestino: una realidad latinoamericana, elaborado en 1994 por el Instituto Guttmacher.

Del total de adolescentes que tuvieron relaciones sexuales, se observa que el porcentaje de utilización de algún método anticonceptivo en la primera relación sexual es más alto en los hombres. Ya que 71.5% de ellos declaró haber utilizado algún método, mientras que en las mujeres la utilización reportada fue de 44.2%. (ENSANUT).

Figura 1.2.3.1 Porcentaje uso de anticonceptivos del año 1992 a 2006



Fuente Elaboración propia con datos tomados de Inegi

1.2.4 ADICCIONES

El uso de drogas y alcohol ha aumentado entre los jóvenes y se ha convertido en una importante fuente de morbilidad y mortalidad. La detección es relativamente difícil, dado que los signos o síntomas que permite descubrir a tiempo el uso de drogas en los adolescentes raramente son evidentes.

Sobre el consumo de alcohol, destaca que, según datos de la Encuesta Nacional de la Juventud 2005, 6.2% de los niños de 12 a 14 años (409 mil 74) y 34.2% de los adolescentes de 15 a 19 años (tres millones 457 mil 285) aseguró haber consumido bebidas alcohólicas alguna vez en su vida.

Asimismo, más de 200 mil adolescentes entre 12 y 17 años han usado drogas ilícitas. De este grupo, sólo el 55.3% continúa usándola en el último año y de éstos, un 37% las ha usado en el mes previo a la encuesta. La primera droga de uso fue la marihuana, seguida de los inhalables y en tercer lugar la cocaína.

El consumo de tabaco, alcohol y drogas es uno de los principales riesgos que enfrentan los adolescentes. Al respecto, el Consejo Nacional contra las Adicciones (Conadic) informó que actualmente entre los menores de 18 años, por cada hombre

que fuma ya hay una mujer que también lo hace. Asimismo, indicó que 50% de los estudiantes de secundaria ha probado el cigarro alguna vez (tres millones 27 mil 733) y 20% de ellos se declara fumador (605 mil 546 estudiantes).

En contraste, el INEGI reporta otras cifras, pues según indica el documento Mujeres y Hombres en México 2008, a nivel nacional 10.8% de los hombres de 12 a 19 años fuma (899 mil 641), y las entidades donde más varones de este rango de edad fuman son Distrito Federal, Estado de México y Querétaro.

De acuerdo con el Instituto, 4.3% de las mujeres reconoce ser fumadora activa (360 mil 210), situando al Distrito Federal, Jalisco y Tamaulipas como los estados con más fumadoras.

2. MARCO METODOLÓGICO

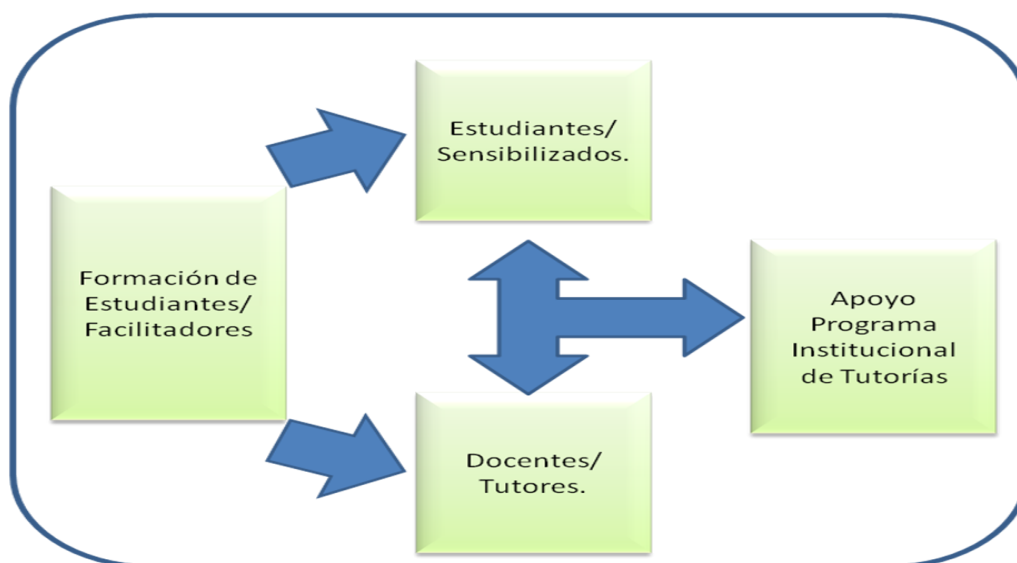
La Universidad Autónoma de Querétaro, atendiendo a su interés por mantenerse como una institución de excelencia y educando en la verdad y en el honor, no sólo se compromete a formar excelente profesionales de calidad, competitivos, poseedores de conocimientos, sino también personas integrales con habilidades, competencias, actitud de liderazgo y comprometidos con su actualización permanente que contribuyan a mejorar la calidad de vida en nuestro Estado.

2.1 EL MODELO DE SENSIBILIZACIÓN

La propuesta es la de implementar un programa de “Conferencias Multidisciplinarias”, dirigidas y llevadas a cabo por jóvenes universitarios de nuestra alma mater que a su vez se constituyan como facilitadores a fin de sensibilizar e informar a los estudiantes adolescente y docentes tutores de Instituciones Educativas de Nivel Medio Superior en los temas ya analizados con anterioridad, con el objetivo de despejar dudas, causar

impacto y reflexión, fomentar autoestima y el respeto, lo que indudablemente facilitara el empoderamiento del adolescente.

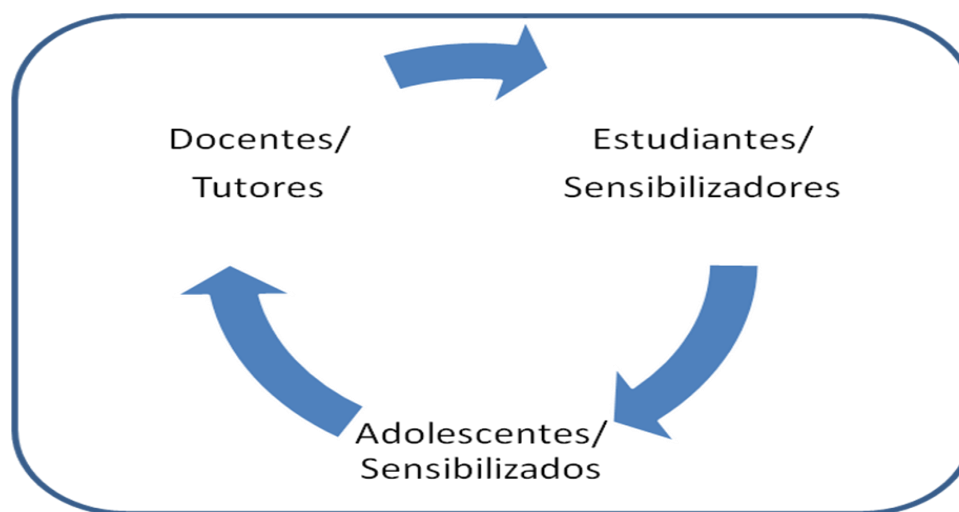
Figura 2 Modelo de Sensibilización Estudiantes-Docentes de las IES



Fuente: Elaborado por Mónica María Muñoz Cornejo

En el cual se requieren básicamente de tres actores que intervengan como ejes centrales.

Figura 2.1 Actores que participan en el Modelo de Sensibilización.



Fuente: Elaborado por Mónica María Muñoz Cornejo

En el modelo propuesto, es de carácter:

1. Interdisciplinario: ya que surge de la necesidad de atender la problemática juvenil de mayor incidencia en nuestro país tales como: trastornos alimenticios, anorexia, bulimia, drogadicción, alcoholismo, embarazo prematuro y aborto, inicio precoz de actividad sexual, métodos anticonceptivos y preservativos, depresión y suicidio, ausencia de utilización de protección en el acto sexual, bajos niveles de actividad física, principalmente.
2. Secuencial: el modelo comprende varias fases para que se lleve a cabo las cuales son:

Secuencia para impartición de Conferencia Multidisciplinarias: 1) se establecerá la creación de planes de conferencias, se formalizará el contacto con las instituciones de educación media superior para impartir las conferencias, 2) realización de la estructura de los temas a tratar, 3) definir el enfoque que se le deberá dar a cada tema dependiendo de la Institución educativa, 4) coordinar las conferencias estableciendo fechas y horarios, 5) se impartirán las conferencias, 6) se supervisarán las conferencias, 7) verificar que se lleven a cabo de manera correcta y deseada y sean satisfactoria para ambas partes, 8) se llevara a cabo un proceso de evaluación sobre las conferencias entre los estudiantes sensibilizados y docentes tutores de las instituciones educativas, 9) se realizará un informe final para la institución educativa sobre el ciclo de conferencias, 10) se llevará a cabo un proceso de retroalimentación interna con los alumnos sensibilizadores.

Secuencia para la formación de Estudiantes/ Facilitadores: 1) se formalizará el contacto estudiantes universitarios que deseen impartir conferencia a adolescentes de Instituciones Educativas a nivel medio, 2) Los estudiantes harán investigación sobre los temas a tratar ya considerados anteriormente, 3) Prepararán su presentación sobre la problemática a tratar, 4) Elaborarán un tríptico con información puntual y centros de apoyo y orientación sobre la problemática a tratar en su conferencia, 5) Buscarán apoyo didáctico, referencias, videos, historias de vida y todo aquel material que sirva de soporte a su conferencia, 6) Buscarán la asesoría de un experto en la temática para aprobación de la información a presentar, 7) Presentarán la conferencia en tiempo, y

forma establecida, 8) Se les llevará cabo un proceso de evaluación sobre las conferencias entre los estudiantes sensibilizados y docentes tutores de las instituciones educativas, 9) se llevará a cabo un proceso de retroalimentación interna con los alumnos sensibilizadores.

Secuencia para Estudiantes/ Sensibilizados: 1) Reciben la conferencia por parte de los estudiantes/facilitadores en tiempo, y forma establecida, 2) Escuchan conferencia sobre la problemática juvenil programada, 3) Se recibe un tríptico con información puntual y centros de apoyo y orientación sobre la problemática a tratar en su conferencia, 4) Se le presentan apoyos didácticos, referencias, videos, historias de vida y todo aquel material que sirva de soporte en la conferencia, 5) Se les llevará a cabo un proceso de retroalimentación y dudas sobre la problemática presentada, 6) Evalúa al estudiante conferencista .

Secuencia para la formación de Docentes/Tutores: 1) se establecerá la creación de planes de conferencias, 2) se formalizará el contacto con las instituciones de educación media superior para impartir las conferencia, 3) realización de la estructura de los temas a tratar, 3) definir el enfoque que se le deberá dar a cada tema dependiendo de la Institución educativa, 4) coordinar las conferencias estableciendo fechas y horarios, 5) se impartirán las conferencias, 6) se supervisarán las conferencias, 7) verificar que se lleven a cabo de manera correcta y deseada y sean satisfactoria para ambas partes, 8) se llevará a cabo un proceso de evaluación sobre las conferencias entre los estudiantes sensibilizados y docentes tutores de las instituciones educativas, 9) se realizará un informe final para la institución educativa sobre el ciclo de conferencias,

3. Interinstitucional: ya que la propuesta inicial partirá de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, pero se invitarán a otras Facultades, Dependencias e Instituciones ONG para enriquecer el nuevo modelo educativo.

CONCLUSIONES

Este Modelo de Sensibilización permitirá:

1. Formar estudiantes facilitadores que investiguen, analicen y estructuren información.

2. Formar facilitadores multidisciplinarios a fin de orientar y guiar a los estudiantes adolescentes y docentes en los temas actuales de la problemática juvenil.
3. A través de esta serie de conferencias los adolescente valorarán e identificarán la problemática a la que están expuestos y puedan pedir ayuda u orientación a las ONG especializadas.
4. A los Docentes se les brindarán elementos necesarios para llevar a cabo con eficiencia sus tutorías y puedan ayudar a sus tutorados a que se consoliden como seres humanos integrales e íntegros en su vida profesional y personal.
5. Proporcionar en los adolescentes de instituciones Educativas de Nivel Medio Superior, información y conocimientos necesarios respecto a los temas de mayor impacto e incidencia estadísticamente analizados en nuestro país tales como: trastornos alimenticios, anorexia, bulimia, drogadicción, alcoholismo, embarazo prematuro y aborto, inicio precoz de actividad sexual, métodos anticonceptivos y preservativos, depresión y suicidio, ausencia de utilización de protección en el acto sexual, bajos niveles de actividad física, principalmente, con el propósito de mejorar su calidad de vida.
6. Acompañar como tutores a nuestros estudiantes para que se consoliden como seres humanos íntegros e integrales en su vida personal y profesional que contribuyan a mejorar la calidad de vida en nuestro Estado.

Bibliografía

Asociación Nacional De Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2000): La educación superior en el siglo XXI. México.

Departamento de Estado, Programas de Información Internacional (enero de 2005). «La salud en los adolescentes: problemas mundiales, retos locales.» (en español). *Periódico Electrónico USA*. Consultado el 19 de abril de 2008.

Fuentes, Mario Luis, *Adolescentes en México: Los desafíos por venir*, Publicado en *Excélsior*, 3 de junio de 2008, pág. 21.

M Rodríguez Rigual. *Mesa redonda: Adolescencia - Necesidad de creación de unidades de adolescencia (en español)*. An Pediatr 2003; 58: 104 - 106. Último acceso 19 de abril de 2008.

Ramos Sánchez Daniel (2005): México: *Una era de decadencia social*, Editorial Instituto Politécnico Nacional, México, pp. 101-151.

Secretaría de Salud. Anuario Estadístico 2005. Descargado de: <http://www.salud.gob.mx>, en marzo de 2007.

Secretaria de Salud. Dirección General de Información en Salud. *Adolescents mortality*. Bol. Med. Hosp. Infant. Mex. [online]. 2005, vol. 62, no. 3 [Último acceso 19 de abril de 2008], pp. 225-238. Disponible en: [1]. ISSN 1665-1146.

UNESCO (1998): “Declaracion Mundial sobre la Educacion Superior en el siglo XXI: visión y acción”, en: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm>, [consultado el 21 de agosto de 2008].

Referencias electrónicas

http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Indicadores/Nacionales/indn_jyd001.htm

http://es.wikipedia.org/wiki/Erik_Erikson

<http://www.salud.gob.mx/>

www.conapo.gob.mx/

www.inegi.org.mx/

**LOS DILEMAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL JUVENIL EN TIEMPOS DE
CRISIS**

MINOR MORA SALAS Y ORLANDINA DE OLIVEIRA¹

PONENCIA PRESENTADA EN:

**VII CONGRESO NACIONAL
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

EL TRABAJO EN LA CRISIS: DESAFIOS Y OPORTUNIDADES

**18 A 20 DE MAYO DE 2011
MERIDA, YUCATÁN**

¹ Profesores-investigadores del Centro de Estudios Sociológicos, el Colegio de México. Correo electrónico: mimora@colmex.mx y odeolive@colmex.mx

LOS DILEMAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL JUVENIL EN TIEMPOS DE CRISIS

Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira
(El Colegio de México)

I. INTRODUCCIÓN

México experimentó, en el 2009, la más aguda contracción económica en su historia reciente. Como ha sido ampliamente documentado (CEPAL, 2009), la crisis mundial se transmitió a las economías latinoamericanas por diversos medios, entre los cuales cabe mencionar: la caída de las exportaciones debido a la reducción de la demanda externa, la disminución de las inversiones extranjeras directas, la menor disponibilidad de créditos internacionales, el descenso de las remesas y la contracción de los ingresos derivados del turismo internacional. La dependencia comercial mexicana respecto del mercado norteamericano potenció el impacto de estos factores, contribuyendo así a que la crisis impactará con mayor fuerza a nuestro país.²

Esta recesión, desencadenada por la crisis financiera global, trajo una caída abrupta del Producto Interno Bruto y un proceso importante de pauperización de los hogares mexicanos. En parte, el deterioro económico de las unidades familiares está asociado con el desempleo de alguno de sus integrantes. Uno de los sectores más afectados por este fenómeno es la población joven, cuyas tasas de desocupación superan, ampliamente, el promedio nacional.

² No hay que olvidarse, asimismo, del impacto económico negativo generado por el temor de propagación de la gripe H1N1. En el caso mexicano, los efectos de la crisis global se sumaron a los provocados por el impacto de esta pandemia en algunos sectores de la economía nacional.

El interés en este texto es analizar la situación laboral de los jóvenes mexicanos en el contexto recesivo de finales de la primera década del presente siglo. Los efectos de una crisis económica -en el ámbito laboral- pueden manifestarse de diversos modos, como por ejemplo, el aumento de los niveles de desempleo o del subempleo, la expansión de las actividades informales, el deterioro de las condiciones laborales, la contracción de los salarios o el aumento de la inactividad. Se privilegia en este trabajo el incremento de los niveles de desempleo, la expansión de las actividades informales y la reducción de la protección laboral. Pero también hacemos mención, cuando se hace necesario, a las variaciones en las tasas de participación económica, subempleo, asalarización de la fuerza de trabajo e inactividad.

Tratamos de brindar respuesta a cuatro cuestiones. Primero, conocer sí el impacto de la crisis en el nivel nacional, de acuerdo con los indicadores seleccionados, ha sido más acentuado en los jóvenes³ en comparación con la población adulta. Segundo examinar sí dicho impacto se manifiesta de modo diferenciado en ambos grupos etarios. Tercero, explorar cómo se expresan las consecuencias laborales de la crisis en diferentes mercados laborales; estos últimos son definidos en función del grado de asalarización de los mercados de trabajo estatales. Cuarto, identificar los contextos laborales que muestran las repercusiones más severas sobre la mano de obra joven.

El análisis se centra en los jóvenes de 14 a 19 años de edad y utiliza la información estadística proporcionada por el INEGI en la consulta interactiva de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo semestre de 2008 y

³ Incluimos en este grupo a la población entre 14 y 29 años. Mientras que en el grupo de población adulta se considera a quienes tienen 30 años y más.

2009, así como la obtenida mediante el procesamiento de las bases de datos de la ENOE para los mismos períodos. El trabajo se inicia con un breve recuento acerca de la presencia de la mano de obra joven en los mercados de trabajo desde fines del siglo pasado. En seguida se analizan las repercusiones de la crisis económica en la situación laboral de los jóvenes en el nivel nacional. Posteriormente, se destaca el impacto diferencial de la crisis en los contextos laborales más o menos asalariados. El texto termina con el señalamiento de los principales resultados y subrayando los desafíos que enfrenta el país en materia de integración laboral de la población joven.

II. LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO JUVENIL COMO UN RASGO PERSISTENTE

El estudio de las repercusiones de la reciente crisis económica en la situación laboral de los jóvenes debe enmarcarse, como se mencionó anteriormente, en el contexto del cambio de modelo de desarrollo sustentado en la ejecución de las políticas de apertura comercial y liberalización económica.

En un período histórico caracterizado por la restructuración productiva, la desregulación laboral y la apertura comercial, la calidad de los empleos se ha deteriorado. La pérdida de importancia del empleo público, la precarización del trabajo asalariado y a la expansión del autoempleo de subsistencia explican, en parte, este proceso. El deterioro laboral acaecido en México, en los años de transición y consolidación del nuevo modelo económico, ha sido caracterizado como un rasgo estructural del nuevo modelo de acumulación de capital, el cual busca disminuir los costos de producción mediante el abaratamiento de la fuerza de trabajo con miras a lograr una mayor competitividad internacional (De

la Garza, 1990; Hernández Laos y Velázquez, 2003; Hernández Laos y otros, 2000).

La evidencia empírica muestra que, en la historia reciente del país, gran parte de la mano de obra juvenil ha ocupado los puestos de trabajo más precarios, esto es, sin estabilidad -temporales-, seguridad social, prestaciones laborales y remuneraciones deprimidas. Cuanto más precoz la inserción laboral de los jóvenes, mayor su vulnerabilidad laboral. Este patrón de absorción de la mano de obra juvenil es resultado de la falta de oportunidades laborales, la pérdida de calidad de los nuevos empleos, los bajos niveles de escolaridad, la menor experiencia laboral y el menor poder de negociación de quienes se integran precozmente al mundo del trabajo (Oliveira, 2006 y 2009; Mora y Oliveira 2009; Castillo, 2008).

Investigaciones realizadas a fines del siglo pasado ya mostraban la precaria inserción laboral de los y las jóvenes -asalariados y no asalariados de 12 a 24 años- definida de acuerdo con sus niveles de ingreso, jornada de trabajo y prestaciones laborales (Navarrete, 1998; Rendón y Salas, 1996). El panorama que proporciona diversos indicadores de la precariedad del empleo asalariado al inicio del siglo XXI tampoco es muy alentador.⁴

De acuerdo con un índice de calidad/precariedad del empleo asalariado-elaborado a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Juventud, 2000 (ENJ, 2000)- el 36.1% de los jóvenes asalariados -de 12 a 29 años- presentaba una inserción laboral de alta o muy alta precariedad⁵. El análisis de

⁴ Véase, entre otros, Quintana, 1996; Rendón y Salas, 1996; INEGI, 2000; Rendón y Salas, 2000; Navarrete López, 2001; Camarena, 2005, Meza Romero, 2006, Hernández Pérez, 2007.


⁵ Para la construcción del índice recurrimos al análisis factorial y la aplicación de análisis de conglomerados que nos permitió agrupar el índice en las categorías que presentaban la menor variabilidad interna y las mayores diferencias entre grupos (véase, Oliveira, 2006). Los indicadores

las condiciones críticas de ocupación⁶ completa el panorama de la precariedad laboral de contingentes importantes de jóvenes. Este indicador capta situaciones extremas que podrían ser definidas como hipercríticas, ya que considera como criterio de diferenciación el trabajo de tiempo completo y la remuneración inferior al salario mínimo -monto insuficiente para cubrir el costo de una canasta normativa de satisfactores esenciales-.⁷

Datos de 2004 muestran que las condiciones críticas de ocupación ya eran -desde en entonces- más acentuadas en la población joven -12 a 29 años- comparativamente con el total de los trabajadores ocupados (31.3 frente a 26.1%) (Oliveira, 2009). La situación de los varones asalariados de 12 a 17 años era aún más dramática: solamente 3 de cada 100 lograban acceder a un empleo con los estándares laborales mínimos (Mora Salas y Oliveira, 2009).

Los puestos de trabajo más precarios, en casi su totalidad, no tenían contrato laboral y las actividades realizadas no se relacionaban con los estudios de las y los jóvenes. Además, una gran parte de estos empleos no contaba con prestaciones laborales ni sueldo base, los salarios pagados eran inferiores a 1.5 salarios mínimos y en más de la mitad de los casos, exigía jornadas laborales excesivas.

utilizados para medir el grado de precariedad fueron los siguientes: contar o no con local de trabajo, con alguna prestación laboral, con contrato permanente así como desempeñar actividades relacionados con los estudios, la duración de la jornada de trabajo y el nivel salarial.

⁶ Tasa de condiciones críticas de ocupación se refiere al “porcentaje de la población ocupada, que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos” (INEGI). A partir de esta tasa construimos otra que incluye a los trabajadores sin remuneración (véase Oliveira, 2009). 

⁷ De acuerdo con los datos que me proporcionaron Julio Bolvinik y Araceli Damián, en 2004 se requerían cerca de 1.5 salarios mínimos para adquirir una canasta normativa de satisfactores esenciales per capita. Véase, Bolvinik y Damián (2003) para una lista de los ítems incluidos en dicha canasta.

Los empleos de precariedad extrema se han nutrido, por lo general, de fuerza de trabajo muy joven -menores de 20 años- con baja escolaridad y que, con frecuencia, desempeña actividades manuales no calificadas, labora en la agricultura, en los servicios distributivos (comercio y transporte) o en los servicios personales (Oliveira, 2006). Como se verá a lo largo de este trabajo, la situación de precariedad laboral de los jóvenes se agudiza en el marco de la crisis económica global a causa del aumento del desempleo, la informalidad y/o la ausencia de seguridad social en contextos laborales específicos.

III. IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL TRABAJO JUVENIL EN EL NIVEL NACIONAL

En este texto se privilegia el análisis de los y las jóvenes de 14 a 19 años que participan en la población económicamente activa (PEA). En 2009, la cifra estimada de población total en este grupo de edad era de un poco más de 13 millones, de los cuales casi 4 millones formaban parte de la (PEA)⁸, esto es representaban 30.1% del total de jóvenes. La contraparte, o sea 69.9%, se encontraba fuera de la PEA, La mayoría de estos jóvenes inactivos se dedicaba a estudiar -en 2009 la cifra estimada de estudiante era de casi 7 millones y medio-. Cerca de 1 millón cuatrocientos mil jóvenes reportó no trabajar ni estudiar, sino estar vinculado a la realización de labores de la casa, grupo conformado sobre todo por mujeres. Otros más no estudiaban ni participaban en el mercado de trabajo ni en las actividades del hogar porque se encontraban discapacitados para hacerlo. Por último están los que desistieron

⁸ La población económicamente activa (PEA) incluye a los ocupados y los desocupados.

de encontrar una actividad laboral, abandonaron los estudios y no participan en las actividades del hogar (ENOE, 2009).⁹

En este análisis profundizamos en el impacto de la crisis en los jóvenes activos económicamente por constituir, como hemos señalado, un grupo que ingresa al mercado de trabajo en condiciones muy adversas. Queda pendiente para futuros trabajos estudiar el impacto de la crisis en la población joven inactiva. Por ahora, nos limitaremos a señalar el aumento de la inactividad juvenil en contextos laborales específicos cuando sea pertinente.

Inicialmente con el propósito que profundizar en el impacto diferencial de la crisis sobre la situación laboral de la fuerza de trabajo juvenil en comparación con los grupos de mayor edad, se utilizan dos tipos de indicadores: unos que permiten examinar el mayor o menor grado de utilización de la fuerza de trabajo -tasas de participación¹⁰, desempleo¹¹ y subempleo¹²- y otros que hacen posible observar el mayor o menor grado de precariedad de la situación laboral de los jóvenes -la asalarización¹³, la participación en el sector informal¹⁴

⁹ Las cifras exactas son de 13,193.510 de jóvenes de 14 a 19 años en el país en 2009, de estos 3,969,615 estaban en la PEA; 7,410,136 eran estudiantes, 1,390,027 se dedicaban a labores del hogar, 49,771 estaban discapacitados y 373,961 ni estudiaban ni trabajaban en actividades domésticas y extra doméstica (ENOE, 2009).

¹⁰ Tasa de participación se refiere al “porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la población de 14 y más años de edad” (INEGI). La tasa de participación de los jóvenes de 14 a 19 años se refiere al porcentaje que representa la PEA de 14 a 19 años respecto a la población de 14 a 19 años.

¹¹ Tasa de desocupación o de desempleo se refiere al “porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar pero que está buscando trabajo” (INEGI).

¹² Tasa de subocupación o subempleo se refiere al “porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite” (INEGI).

¹³ Tasa de trabajo asalariado o de asalarización se refiere al “porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas” (INEGI).

¹⁴ Tasa de ocupación en el sector informal: “La población ocupada, que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. La manera operativa de establecer esto es que la actividad no lleva una contabilidad bajo las convenciones que permiten que sea auditada”. (INEGI).

y en ocupaciones sin protección laboral¹⁵-. La exploración de este conjunto de indicadores nos posibilita sopesar en qué aspectos la situación laboral de los jóvenes ha sido afectada por la crisis económica que azotó a México desde finales del 2008.

Para contar con una visión general y subrayar la diversidad de situaciones entre grupos edad, y entre la mano de obra juvenil masculina y la femenina, se compara en un primer momento a los más jóvenes -14 -19 años- con la población joven de mayor edad -20 a 29 años- y con los adultos -30 años y más-. Se empieza con el análisis del grado de utilización de la fuerza de trabajo y posteriormente se centra en los indicadores de precariedad de la situación laboral. Para captar posibles impactos de la recesión económica nos referimos tanto a los niveles de los indicadores como a las variaciones entre 2008-2009¹⁶.

Como es conocido la participación económica de la población joven suele ser menor que la de los adultos y la de las mujeres inferiores a la de los varones.¹⁷ En el caso del desempleo ocurre lo contrario: es más elevado en los jóvenes y en las mujeres en comparación con los adultos y los varones. Cifras para 2008 y 2009 reafirman estos resultados (cuadro 1).

En un contexto de desaceleración del crecimiento económico se podría esperar una reducción de las tasas de participación en el mercado de trabajo. Este efecto sería producto de la contracción del nivel de ocupación de la mano

¹⁵ La ocupaciones no protegidas según la definición del INEGI incluye a la “población ocupada en el sector informal, trabajo doméstico remunerado, agricultura de auto subsistencia, trabajadores subordinados y remunerados que no cuentan con acceso a las instituciones de salud; así como trabajadores cuentas propias en actividades agropecuarias orientadas al mercado que no tienen acceso a las instituciones de salud, con respecto al total de la población ocupada”. Nosotros hablamos de ocupaciones sin protección laboral eliminando de la definición anterior a la población ocupada que labora en el sector informal; este grupo se analiza de forma separada.

¹⁶ Nos referimos a los cambios entre el II trimestre del 2008 y el II trimestre del 2009.

¹⁷ Para análisis del desempleo en México y América Latina, véanse Mesa Romero (2006), Ros (2005).

de obra frente a la destrucción de puestos de trabajo y/o la falta de creación de oportunidades de empleo. Pero, en otras situaciones de contracción económica se ha observado un incremento de las tasas de participación económica por parte de algunos sectores de la fuerza de trabajo. Esta aparente contradicción se explica por el aumento del desempleo o la expansión del autoempleo en un contexto de escasez de recursos económicos en el ámbito familiar (Oliveira, 1989, García y Oliveira, 1994; Cortés y Rubalcava, 1991).

En la coyuntura actual, al comparar datos nacionales agregados - correspondientes al segundo trimestre de 2008-2009- encontramos que la participación económica disminuye y el desempleo incrementa en todos los grupos de edad, con la excepción de la mujeres de 50 a 59 años cuya presencia en la actividad económica se mantiene sin grandes alteraciones (cuadro 2).

La población menor de 20 años fue la más afectada. En efecto, la reducción de su participación económica así como el incremento de sus niveles de desempleo han sido más acentuados. Asimismo, los jóvenes varones redujeron más su presencia en la actividad económica y enfrentaron mayores niveles de desempleo que las jóvenes. A pesar de lo anterior, ellas siguen presentando tasas de desempleo superiores. En otras palabras, el incremento del desempleo de los jóvenes varones no ha sido suficiente para contrarrestar las diferencias por sexo: en 2009 la tasa de desempleo en los varones de 14 a 19 años fue de 9.7% frente a 10.4% de las jóvenes (cuadro 1)

Lo anterior contrasta con la evolución del subempleo. En este particular la situación de la fuerza laboral más joven resulta ser más favorable, ya que la mano de obra adulta, sobretodo la que se encuentra entre los 50 y 59 años, ha

sido la más afectada. En otras palabras los trabajadores en etapas más avanzadas de su vida laboral se han enfrentado a la necesidad y disponibilidad de trabajar más horas sin lograrlo. Nótese que el grupo de 60 años y más, al igual que los muy jóvenes, ha sido menos afligido por el subempleo (cuadros 1 y 2).

En cuanto a la precariedad del trabajo -vista mediante la reducción del trabajo asalariado, informalidad y desprotección laboral- las cifras globales para el conjunto del país ocultan, en cierta medida, el acentuado deterioro laboral ocasionado por la recesión económica que se manifiesta en diferentes contextos laborales como se verá más adelante. En el nivel nacional, la tasa de asalarización¹⁸ de la mano de obra no presenta grandes variaciones por edad entre 2008-2009, excepción hecha para las mujeres de 60 años y más que donde se muestra un ligero incremento. Nótese que alrededor de 65% de los y las jóvenes de 14 a 19 años desempeñaban trabajos asalariados, cifra que es inferior solamente a la mano de obra de 20 a 39 años de edad (cuadros 1 y 2). En otras palabras, la inserción laboral de la mano de obra joven pasa, predominantemente, por su participación como trabajadores subordinados.

En cuanto a la participación en el sector informal (negocios vinculados a los recursos del hogar según la definición del INEGI) las variaciones entre 2008-2009 son mínimas. Adviértase que encontramos una ligera expansión de las actividades informales -2.6%- solamente en el caso de las mujeres muy jóvenes (cuadro 2). Es preciso tener en cuenta que en el total nacional, las diferencias entre grupos de edad -así como entre hombres y mujeres- en

¹⁸ Tasa de trabajo asalariado se refiere al “porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas “(INEGI).



cuanto a los niveles de informalidad siguen siendo importantes. La presencia en el sector informal es mayor (32.5%- cifra para 2009) en los varones muy jóvenes (14 a 19 años) en comparación con los demás grupos de edad. En el caso de las jóvenes esto no ocurre debido a que las mujeres de 50 años y más las sobrepasan en este tipo de actividades. El panorama es distinto para los hombres y mujeres de 20 a 29 años, puede observarse que su presencia en las actividades informales es más reducida que en los demás grupos de edad (cuadro 1).

A su vez, las variaciones en la población ocupada sin protección proporcionan una idea acerca de la mano de obra que no está en el sector informal pero que a pesar de ello se encuentra en una situación de desprotección laboral. Este indicador hace todavía más visible la condición de precariedad del trabajo juvenil y su deterioro en las situaciones de crisis. Al comparar 2008-2009 se encuentra que la participación en este tipo de ocupaciones se incrementa ligeramente en los jóvenes varones de 14 a 19 años y en forma más importante, en el grupo que tiene entre 20 y 29 años.

Lo mostrado indica que la mano de obra juvenil está frente a modalidades de participación en el mercado laboral en las que el trabajo deja de ser una vía de acceso a uno de los derechos laborales esenciales, o sea el acceso a la protección social. Las cifras de 2009 para todo el país –excluyendo a quienes trabajan en el sector informal¹⁹- muestran que el grupo de 14 a 19 años -44.2% y 42.2% respectivamente de los y las jóvenes ocupados- no tienen acceso a instituciones de salud por medio del empleo; en el grupo de 20

¹⁹ Si se incluye este grupo el porcentaje de las y los trabajadores ocupados de 14 a 19 sin seguro social asciende a un 82%.

a 29 años estas cifras son menores pero todavía superiores al 30% de ocupados en este grupo de edad (cuadros 1 y 2). Es importante tener presente que estos datos no incluyen a quienes trabajan en el empleo informal.

IV. EL IMPACTO DIFERENCIAL DE LA CRISIS ECONÓMICA SEGÚN EL GRADO DE ASALARIZACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

Ahora bien, constatamos -una vez más- la mayor precariedad laboral de la mano de obra muy joven frente a los grupos de mayor edad y observamos el mayor deterioro laboral experimentado por la fuerza de trabajo joven en el contexto de la primera crisis del siglo XXI.

Está pendiente analizar el efecto de la crisis sobre la mano de obra juvenil según el tipo de mercado de trabajo en el que participa. Para ello clasificamos los mercados laborales estatales según el grado de asalarización que presentan, lo cual permite observar, en alguna medida, la heterogeneidad estructural que caracteriza los mercados de trabajo en el país.

En consecuencia se agruparon las 32 entidades federativas en cinco contextos laborales diferenciados de acuerdo con el grado de asalarización de sus mercados de trabajo mediante la aplicación de un análisis de conglomerados. Como se puede observar en el cuadro 3 el grado de asalarización de la población ocupada guarda una estrecha relación con algunos indicadores de desarrollo socioeconómico de las entidades, tales como: el índice de rezago social, la proporción de población rural, los niveles salariales de la población ocupada y el índice de intensidad migratoria hacia los Estados Unidos.

Se espera que las manifestaciones de la crisis económica en la población muy joven varíen de acuerdo con la naturaleza más o menos

asalariada de los mercados de trabajo y en relación con el sexo de la mano de obra joven. Por lo general, los niveles de desempleo suelen ser más elevados en los mercados de trabajo donde predomina el empleo asalariado, es decir, allí donde el desarrollo del capitalismo ha implicado una mayor expropiación de medios de producción al factor trabajo. En cambio, en las entidades con menor grado de asalarización, los efectos de la crisis económica deberían propiciar la expansión del empleo en el sector informal²⁰. A su vez, las ocupaciones sin protección social, debido a la gran heterogeneidad de situaciones que abarca (véase nota 16) podrían incrementarse en mercados de trabajo con grados de asalarización diferenciados.

A continuación se compara el deterioro de la situación laboral de la mano de obra más joven en las entidades federativas clasificadas de acuerdo con su mayor o menor grado de asalarización. Se analizan - como un indicador del impacto de la crisis económica- las variaciones porcentuales que se han dado principalmente en tres indicadores: niveles de desempleo, participación en el sector informal y ocupaciones sin protección laboral. Se busca encontrar los contextos laborales donde la mano de obra joven ha sido más afectada. También interesa destacar las entidades federativas -al interior de cada contexto- donde el impacto de la crisis en los jóvenes ha sido más severo. En estos casos, hacemos referencia a lo ocurrido con la población total ocupada en las diferentes entidades para sopesar el mayor o menor deterioro en la situación laboral de los jóvenes en relación con la PEA total.

²⁰ Puesto que nos referimos a una mezcla de actividades urbanas y rurales organizadas en torno a lógicas de reproducción del hogar, debe entenderse esta noción en términos de actividades de subsistencia. El uso de las comillas tiene como propósito enfatizar este rasgo.

Mercados de trabajo con un muy alto grado de asalarización: Nuevo León, Aguascalientes, Coahuila, Baja California Sur y Baja California, son las entidades, que en orden decreciente, presentan un mayor predominio de trabajo asalariado en el país²¹. Se trata de estados con un alto grado de desarrollo económico y social. Cuentan con bajos niveles de rezago social y de población rural²² y con mejores condiciones de vida²³. Con la excepción de Aguascalientes, todas estas entidades están en regiones del norte del país y se distinguen por un grado medio o bajo de intensidad migratoria hacia Estados Unidos (cuadro 3). La participación económica juvenil en estos estados no es muy elevada, en 2008 solamente en Nuevo León, la población joven presentaba tasas de participación económica por arriba del promedio nacional (cuadro 4).

La crisis económica global acarrió serios problemas laborales para la mano de obra juvenil en los contextos con muy alto grado de asalarización y desarrollo industrial en la región norte del país. Los y las jóvenes de 14 a 19 años enfrentaron elevados incrementos del desempleo y de las ocupaciones sin protección laboral²⁴ (cuadro 5 y 6). En 2009 en todas las entidades en este grupo, el desempleo de la mano de obra más joven fue superior al promedio nacional correspondiente y en casi todas, los niveles de desempleo en 2009 están entre los diez más elevados del país²⁵. Nótese, además, que en lo relativo a la desprotección laboral de los varones, a pesar del incremento

²¹ Con variaciones entre 74 y 70% de la PEA total de la entidad federativa en actividades asalariadas (cuadro 3).

²² En localidades con menos de 5 mil habitantes.

²³ Menor proporción de población ocupada que percibe salarios/ingresos hasta 2 salarios mínimos.

²⁴ Consideramos como un incremento elevado cuando el indicador analizado se ubica en los primeros diez lugares en el rango del conjunto de las treinta y dos entidades del país.

²⁵ Las dos excepciones son Baja California Sur para los varones y Aguascalientes para las mujeres.

acaecido, en ningún caso los niveles se ubican entre los diez más elevados (cuadro 7).

Para valorar la mayor o menor intensidad de las repercusiones de la coyuntura económica analizada en la situación laboral de la mano de obra juvenil, destacamos las situaciones que nos parecen más críticas sea por afectar tanto a hombres como a las mujeres, tener consecuencias en los tres indicadores considerados o por sobresalir en algunos de ellos. **Nuevo León** y **Baja California** presentan los más elevados incrementos del desempleo en los varones y las mujeres en esta franja de edad. **Coahuila**, a su vez, se distingue por el aumento del desempleo masculino y sobre todo por una expansión muy acentuada de las ocupaciones sin protección laboral en los varones y las mujeres jóvenes (cuadro 5 y 6).

Vale mencionar que en Nuevo León y Coahuila el desempleo masculino y femenino ya era muy elevado desde antes de la crisis económica, aspecto que denota la intensificación de una situación ya de por sí crítica. En 2009, en estas dos entidades este indicador alcanza en los varones jóvenes cifras superiores a 19% y entre las jóvenes sube a 25% en Nuevo León y a 17.4% en Coahuila (cuadros 7 y 8). La expansión del desempleo en estas entidades no es privativa de los jóvenes, ha afectado también de modo marcado a la PEA total (cuadro 9). En Nueva León, el impacto de la crisis en la mano de obra juvenil femenina fue muy intenso, además del altísimo nivel de desempleo alcanzado, las jóvenes redujeron su tasa de actividad económica “refugiándose” seguramente en la realización de los quehaceres domésticos (cuadro 4).

Estos dos estados castigados por el desempleo se caracterizan por un alto grado de industrialización²⁶ donde destaca la producción de maquinarias y equipo y las diferentes ramas del terciario tienen una menor aportación al PIB estatal, sobre todo en Coahuila (cuadros 10 y 11). En uno y en otro caso, la industria manufacturera utiliza en forma importante la mano de obra juvenil. En 2008, 28.5% de los varones en Nuevo León y 20.3% en Coahuila participaba en estas actividades; las cifras correspondientes para las jóvenes fueron de 23% y 16.2% (cuadros 12 y 13).

Llama también la atención el aumento del desempleo femenino en **Baja California Sur** ascendió de 3.6% a 14.9% (cuadro 8), despuntando como el más elevado en el país entre 2008 y 2009. En esta entidad la actividad económica se concentra principalmente en el comercio y en los servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas (cuadros 10 y 11). En consecuencia, en 2008 las jóvenes de 14 a 19 años que trabajaban en Baja California Sur lo hacían en 47.8% de los casos en las actividades de servicios (cuadro 13) y gran parte en los servicios de alojamiento y preparación de alimentos vinculados a la actividad turística²⁷. Los jóvenes varones, a diferencia de las jóvenes, enfrentaron además una reducción en la tasa de participación económica, esto es, un incremento de la inactividad (cuadro 4).

Como era de esperarse, en los contextos con muy alta asalarización, entre 2008 y 2009, los niveles de informalidad de los y las jóvenes no se incrementaron en forma importante e incluso se redujeron en algunos estados - con excepción de Baja California- (cuadro 5 y 6). En el último año, en casi

²⁶ El 35.3% y 24.4% respectivamente del PIB de Coahuila y Nuevo León se generan en las actividades manufactureras (cifras para 2008 a precios de 2003, INEGI) (cuadro 10).

²⁷ Datos de la ENOE no presentados en los cuadros

todos los casos, la participación juvenil en el sector informal se encontraba por debajo del promedio nacional correspondiente (cuadros 7 y 8).

Lo acaecido en **Baja California** merece una mención especial. Estamos frente a un contexto altamente urbanizado, con un peso importante de las industrias manufactureras, en especial de maquinaria y equipo, así como con niveles salariales de la población ocupada superiores al resto de las entidades federativas (cuadro 3 y 10). Sin embargo, a pesar del alto nivel de desarrollo económico y social del estado –en el contexto nacional-, la situación laboral juvenil se deterioró en forma considerable en los años de la crisis. Además de la fuerte expansión del desempleo, las y los jóvenes varones ampliaron en forma importante su participación en las ocupaciones sin protección social y los varones incrementaron su presencia en el “sector informal” (cuadros 5 y 6).²⁸ En 2008, en esta entidad, alrededor de 16% de la mano de obra masculina y femenina más joven participaba en las actividades industriales; la presencia de los varones en la agricultura ascendía a 18.7% y más de 50% de las jóvenes estaba en actividades de servicio (cuadros 12 y 13).

Cifras estimadas muestran el fuerte impacto de la crisis en esta entidad, la cual experimentó una reducción del PIB del -10.5% en 2009. La caída del empleo formal y de los salarios en 2008 y 2009 fue superior al promedio nacional. La recepción de remesas de familiares que se encuentran en el extranjero alcanzó el nivel más bajo en el cuarto semestre de 2008 (Banamex, 2010). En suma, varios factores se conjugan y permiten explicar, en parte, el deterioro de la situación laboral en esta entidad.

²⁸ En Baja California el aumento del desempleo, informalidad y desprotección laboral no ocurrió solamente entre los jóvenes, se hicieron presentes también en el total de la fuerza laboral de la entidad (cuadro 9).

Mercados de trabajo con alto grado de asalarización: Este grupo incluye a nueve entidades²⁹ que se caracterizan por una mayor heterogeneidad regional, económica y social. Cuatro se encuentran en las regiones del norte: Tamaulipas, Chihuahua, Sonora y Durango. Con la excepción de este último estado, los tres restantes presentan mejores condiciones económicas y sociales que el promedio nacional. Del centro del país están en este grupo el Distrito Federal, Querétaro y Estado de México; y en el sur: Quintana Roo y Tabasco. Con la excepción de Durango, Querétaro y Tabasco, en todos los demás estados la proporción de población rural es reducida³⁰. Asimismo, solamente Durango cuenta con condiciones de vida inferiores al promedio nacional y un muy alto grado de intensidad migratoria a Estados Unidos (cuadro 3). La participación económica juvenil en estos estados tampoco es muy elevada, solamente Tamaulipas y Quintana Roo se distinguen por presentar niveles por arriba del promedio nacional (cuadro 4).

En este contexto laboral, la recesión económica también conllevó incrementos importantes en el desempleo de la mano de obra juvenil. **Tamaulipas y Sonora** se distinguen por ocupar los primeros lugares en el país en la ampliación del desempleo masculino y femenino. **Quintana Roo**, a su vez, sobresale por el aumento del desempleo de los varones y **Querétaro** por el de las jóvenes (cuadros 5 y 6). En esta última entidad, en 2008, 29.2% de la mano de obra juvenil femenina trabajaba en actividades industriales (cuadro 13), sobre todo en la industria textil y del vestido³¹.

²⁹ Este grupo se caracteriza por contar con proporciones de trabajo asalariado que representan entre 67 y 65% de la PEA total de la entidad federativa (cuadro 3).

³⁰ Al hablar de porcentajes reducidos o elevados nos estamos refiriendo a la comparación con el promedio nacional del indicador o grupo en cuestión.

³¹ Dato de la ENOE, no presentado en el cuadro.

Resalta la situación de **Sonora**, donde a los muy elevados incrementos del desempleo se agrega la acentuada expansión de la informalidad juvenil en los varones y las mujeres. Es preciso tener presente que en esta entidad federativa la informalidad también se incrementó en forma importante en la población ocupada total (cuadro 9). Para completar el escenario de deterioro laboral en Sonora, los jóvenes varones redujeron -en forma importante- su participación económica, expandiéndose así la inactividad juvenil masculina. Esta situación contrasta con lo ocurrido en Tamaulipas, Quintana Roo y Querétaro donde aumentó la inactividad femenina (cuadro 4).

Sonora, al igual que Baja California, Coahuila y Nuevo León, cuenta con una importante producción manufacturera de maquinaria y equipos (cuadro 10). Presenta muy bajo nivel de regazo social y una baja intensidad migratoria a Estados Unidos (cuadro 3). Estas entidades enfrentaron un desplome de su PIB en 2009; aspecto que se asocia a la pérdida de dinamismo de la actividad industrial orientada hacia el mercado externo, a la contracción del empleo formal, de los salarios y del crédito comercial (Banamex, 2009).

En un contexto de contracción económica tan acentuada, no es sorprendente que, a diferencia de lo que esperábamos -a la par de la expansión del desempleo- la presencia de los jóvenes varones en el sector informal se incrementara en forma importante en siete de los nueve estados con alto grado de asalarización. **Tamaulipas** y **Quintana Roo** se distinguen no solamente por los elevados incrementos del desempleo masculino sino también por la expansión de la “informalidad” entre los jóvenes varones.

Es sobresaliente lo acontecido en **Quintana Roo**, donde la mano de obra juvenil masculina presenta un acentuado deterioro en los tres indicadores

considerados -desempleo, informalidad y ocupaciones sin protección laboral- mientras las jóvenes más bien se “refugian” en la inactividad. En esta entidad también acaeció un incremento importante del desempleo y de las ocupaciones sin protección laboral en el conjunto de la fuerza laboral (cuadro 9). El **Distrito Federal**, a su vez, se destaca por el mayor aumento –en el país- de la informalidad juvenil masculina, la cual laboraba el 48.3% de los varones de 14 a 19 años que se identificaron como ocupados en el 2009 (cuadros 5 y 7).

Tamaulipas, Quintana Roo y el Distrito Federal comparten una baja proporción de población rural, muy baja intensidad migratoria a Estados Unidos y niveles de bienestar superiores al promedio nacional (cuadro 3). Pero se distinguen por su ubicación regional, el tamaño de sus poblaciones y por su especialización productiva. **Quintana Roo** alberga a Cancún, uno de los principales centros de atracción del turismo en el país. En 2008, 20.4% del PIB de esta entidad era generado por los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (cuadro 11). En la misma fecha estos servicios absorbían alrededor de 13% de la mano de obra femenina de 14 a 19 años de edad; en el caso de los varones en el mismo tramo de edad, esta cifra asciende a casi 18% (cuadros 12 y 13).

En contraste, **Tamaulipas**, sobresale por una más elevada contribución del sector de la construcción y la minería al PIB estatal; alrededor de 10% de los jóvenes varones se ocupaba en la construcción en 2008. El **Distrito Federal**, por su parte, como sede del gobierno federal, concentra en mayor medida que las demás entidades del país, los servicios financieros y de seguros -actividades que en el 2008 generaron el 14.4% del PIB de la entidad-, así como los servicios profesionales, de información masiva y las actividades

del gobierno (cuadro 11). En 2008, en la capital del país, un poco más de la mitad de los y las jóvenes de 14 a 19 años trabajaban en los servicios, casi 20% en los servicios de alojamiento y preparación de alimentos (cuadros 12 y 13).

Estos resultados ponen de manifiesto que en Tamaulipas, Quintana Roo y el Distrito Federal las repercusiones de la crisis en la mano de obra juvenil han sido más visibles en los varones y se manifiestan de diversas maneras y en diferentes sectores económicos. Se dejaron sentir en la construcción, en la industria del turismo, en las actividades comerciales y en los servicios, sea en forma de desempleo o informalidad. Dada la importancia del turismo en Quintana Roo, la transmisión de la crisis global a la economía local se expresó en la contracción de -7.1% del PIB estatal. En Tamaulipas la reducción de este indicador fue aún mayor mientras que en el DF la cifra correspondiente se ubicó en torno al promedio nacional (estimación de Banamex, 2009).

Chihuahua requiere una mirada más atenta. En esta entidad -con una presencia acentuada de las actividades manufactureras, en especial la producción de maquinarias y equipos- las repercusiones de la crisis han sido muy distintas en la mano de obra juvenil masculina y femenina. Mientras los varones sufrieron un aumento de la informalidad, la desprotección laboral y la inactividad, las jóvenes se mostraron más afectadas por el desempleo (cuadros 4, 5 y 6). Este mayor deterioro de la situación laboral de los jóvenes varones en comparación con las jóvenes está asociado en cierta medida a las marcadas diferencias en su inserción laboral. En 2008, el 18.3% de los jóvenes varones ocupados en esta entidad estaba en la agricultura, 13.5% en la construcción y 16.6% en el sector industrial; situación que contrasta con la de las jóvenes

ocupadas, quienes en cerca del 40% trabajaban en las actividades manufactureras, en especial en las industrias maquiladoras (cuadros 12 y 13).

Vale detenernos un poco más en las repercusiones de la crisis económica sobre la situación laboral de las mujeres jóvenes en los contextos con alta asalarización. El desempleo de las jóvenes se incrementó en más de la mitad de los estados con alta asalarización. Sonora, Durango, Chihuahua, Querétaro y Tamaulipas sobresalen con los mayores incrementos (cuadro 6). En este último estado las jóvenes ya enfrentaban un alto desempleo desde antes de la crisis pero, a raíz de ésta, la desocupación abierta se dispara hasta alcanzar a poco más de dos décimas partes de la mano de obra más joven - 22.8% en 2009 (cuadro 8).

Durango y Sonora se destacan, además, por incrementos extremadamente altos en la informalidad femenina³². Apréciase que mientras los varones expandieron en forma marcada su presencia en actividades informales en siete de los nueve estados considerados, las jóvenes lo hicieron solamente en estas dos entidades (cuadros 5 y 6). En 2009 entre las jóvenes ocupadas, 50.5% en Durango y 36.7% en Sonora estaban en el sector informal (cuadro 8).

En Durango, en contraste con Sonora, el deterioro de la situación laboral de las jóvenes transcurre en un escenario caracterizado por una intensa migración hacia Estados Unidos, elevadas proporciones de población rural y con condiciones de vida mucho más precarias (cuadro 3). En esta entidad, la actividad manufacturera también es importante -21.2% del PIB estatal en 2008-

³² Durango, al igual que Sonora, sobresale por los más elevados incrementos de la informalidad en la PEA total (cuadro 9).

pero está orientada a la producción de bienes de consumo final, sobre todo a la producción de alimentos, bebidas y tabaco; además, las actividades del sector primario representaban en 2008 el 12.3% del PIB estatal (cuadro 10). En la misma fecha, cerca de 18% de la mano de obra juvenil femenina trabajaba en las actividades manufactureras, particularmente en la industria textil y del vestido, 34.6% en el comercio al por menor y solamente 2.5% en la agricultura (cuadro 13 y datos de la ENOE no incluido en los cuadros).

Asimismo, la mano de obra juvenil femenina en los mercados con alta asalarización fue más afectada que los varones por la desprotección laboral.³³ En cuatro de los estados en este grupo (Querétaro, Edo. de México, Tabasco y Distrito Federal), la crisis económica acarreó para los jóvenes un incremento en la precarización de la inserción laboral. **Querétaro**, cuya economía esta orientada a las actividades industriales, al comercio y a los transportes (cuadros 10 y 11), despunta con el más elevado incremento de la desprotección laboral de las jóvenes en el contexto nacional (cuadro 6). En esta entidad, en 2008, 29.2% de las jóvenes ocupadas de 14 a 19 años trabajaban en el sector industrial (cuadro 13), principalmente en la rama textil y del vestido (18.9%).

En suma varias son las entidades federativas con muy alto o alto grado de asalarización, ubicadas en la región norte del país, donde los o las jóvenes - o ambos- enfrentaron un fuerte deterioro de su situación laboral mediante el incremento del desempleo, de la desprotección laboral o de la informalidad. Las dificultades que han enfrentado los jóvenes en lo mercado de trabajo en el

³³ Para una discusión sobre feminización de los mercados de trabajo y precariedad laboral véanse: Ariza y Oliveira (2003) y Ariza (2006).

norte del país también se han extendido en gran parte de los casos hacia la PEA total de la entidad. Baja California, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas son ejemplos de ello. De acuerdo con estimaciones de Banamex, durante el año 2009 el PIB de estas entidades presentó una caída abrupta muy por arriba del promedio nacional de -6.5%. Coahuila sobresale con una reducción estimada del PIB de -14.4% y las demás entidades presentan decrementos que van del -13.6% en Chihuahua a -7.8% en Tamaulipas. Las repercusiones tan intensas de la crisis global en estas entidades se debe, en gran medida, a la importancia que asume la industria manufacturera de exportación en su economía (Banamex, 2009). Se trata no sólo de economías más asalariadas sino también con mayor grado de dependencia del desempeño del mercado estadounidense.

Mercados de trabajo con un grado moderado de asalarización.³⁴ Este contexto laboral es aún más heterogéneo en términos de los niveles de desarrollo, urbanización, condiciones de vida e intensidad migratoria que el anterior (cuadro 3). Aquí se encuentran estados de diferentes regiones del país con muy bajos y altos grados de rezago social, urbanización y emigración: Sinaloa en el noroeste, Jalisco y Colima en el occidente, Tlaxcala, Morelos y Guanajuato en el centro/centro norte y Campeche, Yucatán y Veracruz en el sureste.

A medida que el grado de asalarización de los mercados de trabajo disminuye, el panorama en cuanto a la participación económica juvenil y las consecuencias de la crisis económica en la fuerza de trabajo joven empiezan a

³⁴ Los niveles de asalarización varían entre 63 y 58% de la PEA total (cuadro 3).

cambiar. En este contexto de moderada asalarización, la participación económica de los y las jóvenes es elevada; en más de la mitad de los casos se encontraba, en 2008, por arriba del promedio nacional (cuadro 4). Asimismo, en la mayoría de las entidades de este grupo, los niveles de desempleo juvenil son más reducidos y experimentaron menores incrementos que en los contextos laborales más asalariados. El deterioro de la situación laboral de los jóvenes también ha sido diferencial para hombres y mujeres.

En el caso de los varones, las manifestaciones de la crisis no son tan claras como en los contextos más asalariados. No se reportan incrementos elevados en el desempleo (10 primeros rangos) entre 2008-2009 e incluso en algunas situaciones este indicador ha disminuido su intensidad. La informalidad de la mano de obra masculina, a su vez, se ha expandido en forma importante solamente en Sinaloa y Guanajuato mientras que las ocupaciones sin protección social en Colima, Tlaxcala y Morelos (cuadro 5).

En 2009, resalta el incremento de la informalidad masculina en **Guanajuato**. En esta entidad federativa, la industria manufacturera aporta casi 28% del PIB estatal pero presenta una composición más polarizada que en los estados del norte del país. En este caso, las industrias de capital coexisten con las orientadas al consumo final (cuadro 10) y seguramente, las grandes empresas con las de menor tamaño. Se trata de una entidad con un muy alto grado de intensidad migratoria, un elevado índice de rezago social, mayor peso de población rural y peores niveles de vida que el promedio nacional (cuadro 3). En 2008, 20% de los varones de 14- 19 años trabajaban en la agricultura y alrededor de 23% en actividades industriales, principalmente en la industria del cuero (cuadro 12 y ENOE, 2008).

En este contexto de asalarización moderada, en más de la mitad de los casos, la mano de obra femenina juvenil incrementó en forma marcada su participación en el sector informal (cuadro 6). Despuntan **Sinaloa y Campeche** con incrementos superiores a 15 puntos porcentuales (cuadro 8). Estas dos entidades comparten grados moderados de asalarización, pero presentan notables diferencias en cuanto a su estructura productiva, los grados de rezago social, intensidad migratoria, el peso de la población rural y los niveles salariales de la población. La economía sinaloense gira en torno a las actividades agrícolas y comerciales mientras en Campeche se da un predominio notable de la minería. Además, Sinaloa se distingue por un bajo índice de rezago social y un alto grado de intensidad migratoria; mientras Campeche presenta un alto grado de rezago social, muy baja intensidad migratoria hacia Estados Unidos y un mayor peso de la población rural y con escasos recursos (cuadro 3, 10 y 11).³⁵ Todo indica que, a diferencia de lo ocurrido en los contextos más asalariados, el impacto de la crisis en estas entidades con asalarización moderada fue menos severo. Con la excepción de Campeche y Tlaxcala, en todas las demás entidades la reducción estimada del PIB estuvo alrededor o por abajo del promedio nacional (Banamex, 2009).

Los mercados de trabajo con bajo grado de asalarización están presentes también en diferentes regiones del país. San Luis Potosí y Zacatecas en el centro norte, Michoacán y Nayarit en el occidente e Hidalgo y Puebla en la región centro. Estos estados, que cuentan con alrededor de la mitad³⁶ de la

³⁵ En Campeche, a diferencia de Sinaloa, el incremento de la informalidad fue de igual modo elevado en la PEA total (cuadro 9).

³⁶ Las cifras exactas van de 53 y 56 % de la PEA de las entidades federativas correspondientes (cuadro 3).

PEA total en actividades asalariadas, presentan porcentajes elevados de población rural y con bajos ingresos. Se distinguen, asimismo, por grados de intensidad migratoria que van de medio a muy alto y con excepción de Nayarit todos exhiben niveles de rezago social que varían de igual modo de medio a muy alto (cuadro 3).

Es un contexto de elevada utilización de mano de obra juvenil, en todos los casos la participación económica de los y las jóvenes se ubica por arriba del promedio nacional (cuadro 4). Casi todas estas entidades presentaron en 2009, una reducción estimada del PIB inferior al promedio nacional, las únicas excepciones fueron Puebla y Nayarit que tuvieron cifras de contracción de la economía de -9.4% y -7.7% respectivamente (Banamex, 2009).

En este contexto laboral con bajos grados de asalarización, el deterioro de la situación laboral fue más acentuado en las mujeres jóvenes que en los varones. Estos últimos no experimentaron incrementos elevados en ninguno de los tres indicadores considerados -desempleo, informalidad y desprotección laboral- (cuadro 5). Solamente en **Michoacán**, el desempleo de los varones jóvenes se incrementó en 7.1 puntos porcentuales entre 2008 y 2009 -el cuarto aumento más elevado del conjunto de las entidades federativas-, afectando en 2009 al 10.5% de la fuerza de trabajo correspondiente (cuadro 7). En 2008, 10.6% del PIB del estado provenía de la agricultura y 18.4% del comercio (cuadros 10 y 11). En la misma fecha, estas dos ramas de actividad absorbían, respectivamente, el 37% y 15.1% de la mano de obra juvenil masculina (cuadro 12). Nótese también que en Michoacán la inactividad masculina se incrementó en forma importante, al bajar su tasa de participación económica (cuadro 4).

En el caso de la mano de obra femenina juvenil, la crisis estuvo asociada -al igual que en el contexto de asalarización moderada- a una expansión importante de los niveles de informalidad femenina en **San Luis Potosí, Hidalgo y Michoacán** (cuadro 6). En 2009, 31.9%, 34.0% y 40.8% de las jóvenes de 14 a 19 años en cada una de estas entidades respectivamente se ocupaban en el sector informal (cuadro 8). Estos tres estados, a pesar de las diferencias en su estructura económica -Michoacán más orientado a actividades agrícolas o comerciales, y los otros dos a actividades industriales de consumo final- comparten un alto grado de rezago social, así como proporciones de población rural y de bajos ingresos superiores al promedio nacional. Michoacán e Hidalgo también presentan un muy alto o alto grado de intensidad migratoria (cuadro 3, 10 y 11).³⁷ Este último estado se distingue, además, por la mayor reducción de la actividad económica de la mano de obra juvenil femenina, esto es, por el mayor incremento de la inactividad de las jóvenes (cuadro 4).

Mercados de trabajo con un muy bajo grado de asalarización. En Chiapas, Guerrero y Oaxaca, estados de la región sur-pacífico, la proporción de trabajo asalariado es aún más reducida -entre 41 a 43% de la PEA total- y los índices de rezago social son los más elevados del país. Asimismo, se encuentran entre los estados con mayores proporciones de población rural y de más bajos ingresos (cuadro 3). La participación económica de los jóvenes varones es

³⁷ A diferencia de San Luis Potosí y Michoacán, en Hidalgo el incremento del desempleo fue elevado más bien en la PEA total (cuadro 9).

elevada, en los tres casos se encuentra entre los diez mayores niveles del país, mientras que con las jóvenes esto ocurre solamente en Oaxaca (cuadro 4).

En estos contextos de alta privación relativa, la mano de obra muy joven muestra niveles e incrementos de desempleo muy por debajo del promedio nacional (cuadros 7 y 8). **Oaxaca y Guerrero**, entidades orientadas a la agricultura, comercio y servicios, se caracterizan, además, por grados medios y altos de intensidad migratoria. Ya desde antes de la crisis económica, la mano de obra masculina y femenina muy joven se distinguía por una alta participación en el sector informal y en ocupaciones sin protección social. En 2009, en Oaxaca, 49.5% de las jóvenes y 35.3% de los jóvenes varones estaban en el sector informal y las ocupaciones sin protección laboral ascendían a 32.0 y 34.9% en las y los jóvenes respectivamente (cuadros 7 y 8). En Guerrero, este último tipo de ocupaciones se expandió aún más en los varones jóvenes alcanzando a 67.2% en 2009 (cuadro 7)³⁸. En el mismo año, esta entidad enfrentó una reducción estimada de -4.9% del PIB, a diferencia de Chiapas y Oaxaca, que por su baja integración a la economía internacional, fueron menos afectadas por la crisis global, presentando incluso un ligero crecimiento estimado del PIB en 2009 (Banamex, 2009).

CONSIDERACIONES FINALES

La precariedad laboral de la mano de obra juvenil ha persistido en el tiempo, haciendo evidente la capacidad diferencial de integración que exhiben los mercados laborales. La mano de obra más joven -14 a 19 años- se encontraba

³⁸ En la PEA total de desprotección laboral también aumentó en forma importante en este estado (cuadro 9).

en una situación de precariedad laboral extrema, con porcentajes importantes en actividades informales y sin protección social desde antes de la actual crisis económica. Este patrón de participación laboral precaria se acentúa en el contexto de la crisis de la economía globalizada, a causa del aumento del desempleo.

Constatamos que, en el ámbito nacional, las consecuencias laborales de la crisis se manifiestan en forma más intensa en la población masculina y femenina más joven, observando que la reducción de las tasas de participación y el aumento del desempleo son más acentuados entre ellos. En cambio el subempleo ha afectado con mayor severidad a la población adulta, en particular al grupo que se encuentra entre 50 y 59 años.

En lo relativo a los indicadores de precariedad, las mujeres de 14 a 19 años presentan un mayor incremento en el sector informal; mientras en los varones el grupo más afectado por la desprotección laboral es el de 20 a 29 años. La marcada precariedad del trabajo juvenil -14 a 19 años- acontece en un contexto de elevado déficit general en materia de calidad del empleo, mismo que afecta a amplios contingentes de la fuerza de trabajo. Esto permite fundamentar empíricamente la afirmación de que la tensión entre la dinámica de inclusión y exclusión laboral ha tendido a resolverse, en el modelo de desarrollo globalizador, en favor de esta última. No causa sorpresa que, en este contexto, la fuerza de trabajo juvenil constituya el grupo más vulnerable, debido a su menor experiencia laboral, capital humano y poder de negociación laboral.³⁹

³⁹ Para estudios sobre la degradación de la condición laboral, la precariedad del trabajo y los procesos de exclusión social véanse Castel, Robert (1999), Weller (2001), Pérez Sáinz (2003), Pérez Sáinz y Mora Salas (2004 y 2007), Rojas García y Salas Páez. 2007.

Ahora bien, los promedios nacionales ocultan la diversidad de situaciones que acontecen en el interior de México. Mediante un análisis meticuloso de varios contextos laborales mostramos que el impacto de la crisis económica sobre la mano de obra juvenil se ha expresado en forma diferenciada a lo largo del país. Variaciones que dependen de la naturaleza más o menos asalariada de los mercados de trabajo, de las características de la estructura productiva de las entidades federativas así como del mayor o menor grado de integración a la economía mundial. Además, constatamos que la repercusión de la crisis económica es diferencial según la condición de hombre o mujer de la fuerza de trabajo juvenil.

Tal como esperábamos, en términos generales, la expansión del desempleo se ha concentrado en los contextos laborales más asalariados, urbanizados e industrializados. Estos contextos fueron los más afectados por la crisis global a raíz de su mayor integración e dependencia de los Estados Unidos. En los contextos con muy alto grado de asalarización, la expansión del desempleo juvenil, al igual que el del conjunto de la fuerza de trabajo, fue generalizada afectando la mayoría de los estados del norte del país. La participación en ocupaciones no protegidas se concentró, de igual modo, en estos contextos laborales. En Baja California, a diferencia de las demás entidades, la situación de los jóvenes varones se tornó aún más crítica; ellos presentaron un deterioro en los tres indicadores considerados (desempleo, informalidad y desprotección).

En contraste, en los contextos con alta asalarización, el impacto de la crisis -al contrario de lo que esperábamos- además de traer la expansión del

desempleo juvenil, se ha hecho visible también por el incremento de la informalidad masculina, que alcanzó su mayor expansión en el Distrito Federal. Sonora, a su vez, se destaca por un elevado incremento tanto del desempleo como de la informalidad de la mano de obra juvenil -masculina y femenina-. Tamaulipas y Quintana Roo sobresalen por los aumentos elevados del desempleo y de la informalidad en los varones. Nótese que en Quintana Roo, al igual de Baja California, la mano de obra juvenil masculina estuvo expuesta a incrementos considerables tanto del desempleo y de la informalidad como de la desprotección laboral; aspecto que denota la vulnerabilidad de las economías industriales de exportación y de las actividades vinculadas al turismo frente a la crisis económica global.

La mano de obra joven en los contextos con un grado moderado y bajo de asalarización fue castigada más bien por el incremento de la informalidad femenina en la mitad o más de la entidades consideradas. Despuntan Sinaloa y Campeche con la mayor expansión en el contexto nacional.

En los contextos con muy bajo grado de asalarización, las consecuencias de la crisis fueron menos severas -tanto en términos de reducción del PIB como de deterioro de la situación laboral de los jóvenes- de acuerdo con los indicadores utilizados. En las entidades que conforman este grupo los niveles de desempleo son muy reducidos. En un escenario caracterizado por niveles de desarrollo económico y social extremadamente bajos, con más de la mitad de la población en áreas rurales y con cifras iguales o superiores a 65% de la población ocupada con ingresos hasta dos salarios mínimos, la mano de obra juvenil migra a otras entidades o a Estados Unidos y los que se quedan no tienen más alternativa que incorporarse en el sector

informal o en ocupaciones precarias sin protección social. La economía de la subsistencia se impone como modelo de vida, con su consabida capacidad de adaptación a coyunturas recesivas.

Estos resultados nos llevan a reflexionar acerca de las posibilidades ocupacionales futuras de los y las jóvenes mexicanos. En la coyuntura actual caracterizada por la caída del crecimiento económico, aumento de los niveles de pobreza y escalada de la violencia vinculada al crimen organizado, la situación laboral de la población joven, que ya era preocupante desde antes, requiere de atención inmediata. Los contextos laborales con más alto grado de asalarización han perdido su potencial de integración de la mano de obra joven en empleos de mejor calidad. A su vez, en los contextos con muy bajo grado de asalarización, los y las jóvenes no buscan trabajo debido a que ni siquiera las oportunidades de instalarse en la informalidad se han expandido. La inactividad forzada parece ser una condición que podría estar adquiriendo mayor importancia en estos casos.

Los y las jóvenes que a tempranas edades trabajan se exponen a situaciones de desempleo, informalidad, precariedad o inactividad forzada y tienen por adelante un futuro incierto y carente de protección social. Ellos se encuentran fuera del sistema escolar, excluidos de los sectores más dinámicos de la economía y sin condiciones de establecerse por su cuenta en forma adecuada. La falta de oportunidades y la incertidumbre laboral constituye un rasgo característico de su cotidianidad. Las posibles repercusiones de situaciones de exclusión laboral en la trayectoria futura de los jóvenes pueden llegar a ser muy elevadas. Cuando la escuela y el trabajo pierden su potencial de fungir como ámbitos de integración social de las personas jóvenes, la

reproducción intergeneracional de las desigualdades laborales encuentra tierra fértil.

BIBLIOGRAFÍA

Ariza, Marina (2006), "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI" en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, pp. 377-412, UAM-IET-CASSI-Plaza y Valdés, México.

Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (2003), "Tendencias y contratendencias de la feminización en México" en Fernando Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*. pp. 143-190, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, México.

Banco Nacional de México (BANAMEX, 2009), *México, indicadores regionales de actividad económica*, División de Estudios Económicos y Sociales, México.

Boltvinik, Julio y Araceli Damián (2003), "Derechos humanos y medición oficial de la pobreza en México", *Papeles de Población*, enero-marzo, núm. 35, pp. 101-136.

Camarena Córdova, R.M (2005), "Los jóvenes y el trabajo" en E.M. Navarrete (coord.), *Los jóvenes ante el siglo XXI*, pp. 95-133, El Colegio Mexiquense, México.

Castel, Robert (1999), "Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial" en Jorge Carpio e Irene Novacovsky (comps.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Castillo, Dídimo (2008), *Precarización del empleo urbano asalariado privado en Panamá. Determinantes sociodemográficos y socio-laborales*, tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México, México.

CEPAL (2009), *Crisis en los mercados laborales y respuestas contracíclicas*, Boletín CEPAL/OIT, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe.

CEPAL (2009), *Panorama social de América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile.

CONEVAL (2005), *Mapas de pobreza por ingresos y rezago social 2005*, CONEVAL.

CONAPO (2000), *Índice de intensidad migratoria: México-Estados Unidos 2000*, CONAPO.

_____ (2006), *Índice de marginación social 2005*, CONAPO.

Contreras Molotla, Felipe (2003) *Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México, 2000*, tesis para optar por el grado de Maestro en Población, FLACSO, México.

Cortés, Fernando y Rosa María Rubalcava (1991), *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento*, El Colegio de México, México.

De la Garza, Enrique (1990), "Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México" en A. Anguiano (comp.), *La modernización de México*, pp.315-362, UAM Xochimilco, México.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2008, 2009), INEGI, México.

García, Brígida (1999), "Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI", *Papeles de población*, julio-septiembre, núm. 21, pp. 9-19.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.

Hernández Laos, Enrique y Jorge Velázquez (2003), *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia Mexicana*, Plaza y Valdez Editores, México.

Hernández Laos, Enrique, Nora Garro e Ignacio Llamas (2000), *Productividad y mercado de trabajo en México*, Plaza y Valdés editores / UAM-Iztapalapa, México.

Hernández Pérez, Víctor (2007), *Panorama del empleo juvenil en México: situación actual y perspectivas*, Documento de Trabajo núm. 21, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México.

Meza Romero, Patricia (2006), "El desempleo de los jóvenes en México, 2000-2004", documento inédito, El Colegio de México, México.

Mora Salas, Minor (2009), *Ajuste y empleo: tendencias de precarización del trabajo asalariado*, El Colegio de México, México.

Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira (2009), "El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: El empleo precario en dos países latinoamericanos", *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 66.

Navarrete López, Emma Liliana (2001), *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*, El Colegio Mexiquense, México.

Oliveira, Orlandina de (1989), "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes" en Jennifer Cooper, Teresita de Barbieri, et al. (comps.), *Fuerza de trabajo urbana en México. Características y tendencias*, pp. 29-66, UNAM / Miguel Ángel Porrúa, México.

_____ (2006), "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de Población*, núm. 49 pp. 37-73.

_____ (2009), "El trabajo juvenil en México a principios de siglo xxi", *Renglones*, núm. 61 (septiembre 2009-febrero 2010) Disponible en <http://revistarenglones.iteso.mx/tablacontenidos.php>.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003), "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias", *Sociología del trabajo*, núm. 47, pp. 107-138.

Pérez Sáinz, Juan Pablo y Minor Mora Salas (2004), "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo", *Alteridades*, año 14, núm. 28, julio-diciembre, pp. 37-49.

_____ 2007, *La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social*, FLACSO, San José.

Quintana, Enrique (1996), "Trabajar sobre los dos México: el empleo juvenil" en Rafael Cordera, José Luis Victoria y Ricardo Becerra (coords.), *México joven. Políticas y propuestas para la discusión*, pp. 111-116, UNAM, México.

Rendón, Teresa y Carlos Salas (1996), "Empleo juvenil en México. Situación actual y tendencias", *Jóvenes*, año 1, núm. 1, julio-septiembre, pp. 34-45.

_____ (2000), "Educación y empleo juvenil" en José Antonio Pérez Islas (coord.), *Jóvenes: Una evaluación del conocimiento. La investigación sobre Juventud en México 1986-1999 Tomo I*, pp. 13-58, Instituto Mexicano de la Juventud, Colección JÓVENES núm. 5, tomo 1, México.

Rojas García, Georgina y Carlos Salas Páez (2007), "La precarización del empleo en México, 1995-2004", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 19, pp 39-78.

Salas, Carlos (2007), "Empleo y trabajo en México, 2001-2006. Un balance inicial", *Revista del Trabajo*, núm. 3, pp. 137-160.

Weller, Jürgen, (2001), *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Serie Macroeconomía del desarrollo, núm. 6, División de desarrollo económico, CEPAL, Santiago de Chile.

EL TRABAJO Y LA ESCUELA ENTRE JÓVENES MEXICANOS

Emma Liliana Navarrete
El Colegio Mexiquense AC
enavarr@cmq.edu.mx

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que para lograr una vida laboral en condiciones positivas lo primero no es encontrar un empleo, sino tener acceso y participar activamente en el sistema educativo. Para la OIT la formación y la adquisición de habilidades es la manera de iniciar una trayectoria laboral de inclusión (OIT, 2010). Es en el periodo denominado juventud cuando se adquieren muchas de estas habilidades y competencias que contribuirán, no sólo a tener un buen empleo sino -para muchos jóvenes- es la ruta para salir de la pobreza.

La escuela, además de dar herramientas y valores es uno de los pilares para la cohesión social; el trabajo, por otra parte, además de ser uno de los mecanismos más importantes para obtener recursos y para conseguir los medios de subsistencia es una de las instituciones de integración social. Pero esta diada (escuela-trabajo) ha estado fuertemente lastimada, los jóvenes –aun escolarizados- hoy día se enfrentan a erosionados mercados que los golpean de manera significativa¹ La situación laboral mundial de los jóvenes es crítica y segmentada, por eso se introdujo dentro de los Objetivos y las Metas del Milenio una meta de empleo productivo y trabajo decente para todos, incluyendo específicamente a mujeres y jóvenes (Weller, 2007:63). El considerar de manera particular a los jóvenes dentro de la meta de trabajo decente, es sintomático debido a las características precarias que han marcado la presencia de los y las jóvenes en el mercado.

La idea de trabajo “decente” se enmarca en cuatro objetivos: el pleno empleo, mejores niveles de seguridad, respeto a los principales derechos en el trabajo y el reforzamiento del

¹ La precariedad entre los jóvenes es elevada, en 2009 en toda América Latina según la OIT, solamente 10% de los jóvenes que trabajan tenía un empleo, seguridad médica y contratos estables de trabajo además, el desempleo –según la misma Organización- es la cara más visible de las desventajas laborales juveniles (OIT, 2010:6-8)

diálogo social: es decir, atender “qué tipos de trabajos hace la gente, a cambio de qué remuneración, en cuáles condiciones de estabilidad y seguridad y de qué derechos laborales gozan” (Fields, 2003:263).

Si bien la generalidad señala que la inserción laboral prematura, precaria y el abandono escolar son elementos que pueden truncar una trayectoria hacia la inclusión vía el trabajo decente, esta situación no es vivida de igual manera por todos los jóvenes². La heterogeneidad juvenil impide hablar de un solo camino, de una sola intensidad: a los jóvenes los atraviesa la diversidad y la desigualdad; según el contexto individual y familiar, la forma de acercarse al mercado y el rezago y abandono escolar ocurrirá de distinta manera, la exclusión que pueda sufrir estará marcada por las estructuras de las cuales provienen.

La premisa en que descansa este documento es que en una sociedad fragmentada como la mexicana, los jóvenes pasan y abandonan el trabajo y la escuela de diferente manera a partir de sus propias experiencias y de sus propios contextos familiares y sociales: los riesgos de abandonar estas dos instancias integradoras – la escuela y el trabajo- ocurrirá diferencialmente a partir de las condiciones individuales y familiares de los y las jóvenes.

Para conocer las diferencias en torno a la presencia de los jóvenes en el estudio y el trabajo se utilizarán cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2008 (ENOE2008). Se seleccionará al grupo de estudio: jóvenes de 15 a 24 años, la información se presentará siempre por grupos de edad (15-19 y 20-24) y por sexo. Para el grupo de 20 a 24 años se considerarán solamente aquellos jóvenes que no son jefes de hogar, con el objeto de tener una población que no ha asumido aun responsabilidades económicas producto de una nueva familia en formación³. Se seccionará este universo a partir de cuatro distintas situaciones en función de los dos pilares que guían este documento.

Así, se tendrán cuatro grupos de jóvenes, aquellos que: a) estudian y no trabajan, b) estudian y trabajan, c) no estudian y sí trabajan y d) no estudian y no trabajan. A partir de estos cuatro subgrupos se analizarán sus características individuales y familiares. Con respecto a las

² El desarrollo de capacidades es desigual debido a las oportunidades diferenciadas que tienen los jóvenes, (incluso ligadas al sexo, la raza, la edad); otros elementos que interfieren son los embarazos no deseados a edades tempranas o los entornos familiares o sociales inadecuados (OIT, 2010; CEPAL/OIJ, 2008).

³ Estos jóvenes corresponden a 18% del total de los hombres de 20 a 24 años. En el grupo de 15 a 19 años no se hará esta distinción, pues los jefes de hogar de este grupo corresponden sólo a 1.2% del total.

individuales se contemplará la edad, el sexo y el nivel escolar alcanzado, con relación a los rasgos familiares se mostrará el tipo de jefatura, el ingreso y la escolaridad de los padres.

El análisis se realizará, primero para cada grupo de edad y posteriormente se compararán las diferencias entre ambos grupos etarios, para concluir con una reflexión sobre los hallazgos.

Entre estudiar, trabajar o ¿qué?

Víctor E. Tokman señala que entre los factores que explican la falta de equidad en esta época se encuentran: 1) la desigualdad en el acceso a las oportunidades educativas y 2) el bajo rendimiento de los mercados de trabajo (Tokman, 2004:324).

Con relación al primero, las oportunidades educativas, éstas permiten el desarrollo del capital humano, facilitan la entrada a mejores puestos en el mercado laboral y durante mucho tiempo contar con ellas fue un elemento fundamental de la movilidad social. En el último decenio en América Latina, aunque se ha universalizado la obligatoriedad de la educación básica e incluso se ha aumentado el gasto en este rubro, persiste todavía una alta deserción escolar y una gran inequidad entre los alumnos en función de sus hogares de origen. Los grupos de menores ingresos abandonan más fácilmente la escuela y los que continúan, en general adquieren una educación de calidad inferior (Tokman, 2004). México no es la excepción, la meta de universalizar la educación primaria prácticamente se ha cumplido (97% en 2005), queda sin embargo 3% que es muy difícil de cubrir pues se trata de población itinerante y de difícil acceso: jornaleros agrícolas, indígenas y población en áreas rurales dispersas. Respecto a la educación secundaria, en 2005 la tasa de matriculación de los estudiantes de 12 a 14 años fue de 78% (Schmelkes, 2010). En la educación media superior, la matrícula total de este nivel, para el mismo año, fue de 3.5 millones de alumnos lo que equivalió a 54.9% de la población de 16 a 18 años de edad (SEP, 2005). Con relación al nivel superior, en 2003 según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en México la cobertura en licenciatura y posgrado fue de poco menos de 12%. Conforme se incrementa el nivel escolar, la posibilidad de participar va siendo menor. Vemos que la entrada a la universidad es una posibilidad para una minoría.

El bajo rendimiento de los mercados de trabajo (segundo factor señalado por Tokman) es determinante para los resultados en materia de pobreza y equidad: el aumento del desempleo, de

los empleos precarios y las diferencias salariales elevan la desigualdad y afectan con mayor peso a los hogares más empobrecidos. Por una parte se ha estimado que en toda América Latina las tasas de desempleo son mayores entre los hogares más pobres, que los más pobres tardan en encontrar un empleo aun estando dispuestos a emplearse bajo cualquier circunstancia. Para ellos, los más pobres, la entrada al mercado de trabajo no contribuye a salir de la situación de pobreza ni a aumentar la equidad; por otra parte los pocos empleos de buena calidad y con remuneraciones superiores al promedio son casi exclusivamente ocupados por miembros de familias de altos ingresos (Tokman, 2004:327-328). El panorama mexicano es bastante parecido, en esta última década ocurre un aumento de empleos por cuenta propia y micronegocios, bajo poder adquisitivo para la mayoría y creciente desigualdad en los ingresos a favor de los trabajadores con mayor calificación y en general, una pérdida de las prestaciones laborales (García, 2009).

La población juvenil no escapa a esta problemática, si la tendencia señala aumento del desempleo, el grupo juvenil duplica -o más- la tasa de desempleo de adultos, en cuanto a los ingresos percibidos, existe una gran brecha con relación a los adultos. Pero entre ellos también aparecen profundas diferencias: los de menor edad y las mujeres ganan menos que los jóvenes adultos, los jóvenes de los hogares más pobres, con menos escolaridad, se convierten en los últimos en la fila de los excluidos.

La exclusión/inclusión tiene acepciones diversas, pero en cualquiera de éstas, tiene que ver con el acceso al bienestar, a redes de relaciones y al ejercicio de la ciudadanía⁴. Es en la juventud donde se adquiere el capital para insertarse en el mundo del trabajo, se accede a decisiones más autónomas y se ejercen plenos derechos como ciudadanos en la sociedad, por lo que “la suerte de la inclusión (...) depende de este eslabón crucial de la biografía que es el periodo juvenil” (Hopenhayn, 2008:51).

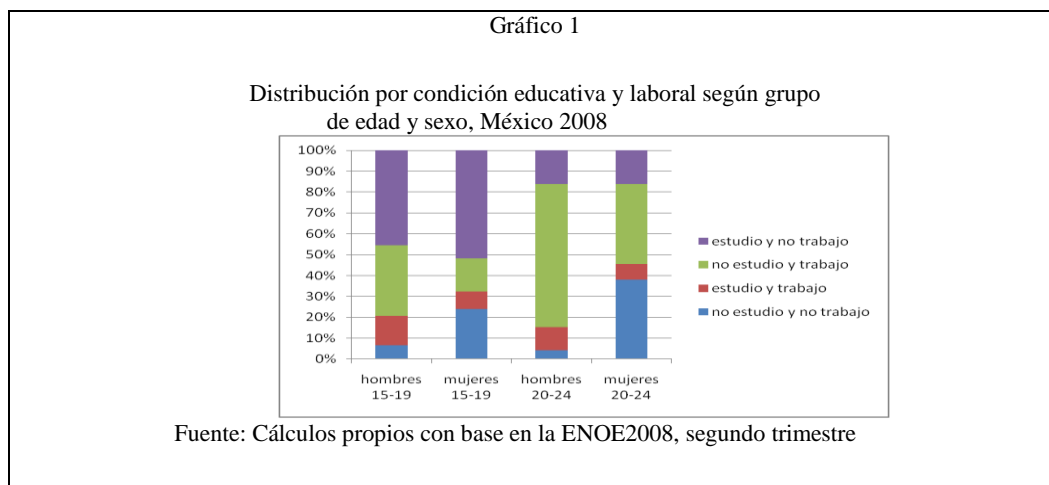
⁴ Ciudadanía política, civil y social, que significa la participación en deliberaciones, el acceso a activos, la afirmación de identidad y la posibilidad de contar con redes que apoyen el desarrollo del proyecto de vida. Además, desde la perspectiva de desarrollo humano, la inclusión social significa el desarrollo de capacidades para el ejercicio de libertades (Hopenhayn, 2008:51).

El sentido específico que se otorga en este artículo a la exclusión tiene que ver con no estar socialmente incluido en uno o estos universos: el sistema educativo y el mercado laboral. Se asume que estar al margen de ambos, o sólo de la escuela, o sólo del trabajo (cuando se tiene la intención de ingresar a este) también es considerado como una situación de exclusión social⁵.

Un universo, cuatro grupos

Tal como antes se señaló, el universo juvenil puede ser segmentado en cuatro grupos en función de su participación en el trabajo y en la escuela: jóvenes que sólo estudian, jóvenes que combinan el estudio y el trabajo, jóvenes que han abandonado la escuela y solamente se dedican a trabajar y finalmente jóvenes que son económicamente inactivos y no asisten a la escuela.

Las cifras de la ENOE 2008 muestran amplias diferencias según el sexo y la edad entre estos cuatro subgrupos, en el gráfico uno se evidencia que entre los de menor edad la combinación de estudio y no trabajo es la más voluminosa, mientras que entre los y las mujeres de 20 a 24 años no estudiar pero sí estar vinculados al mercado laboral es la generalidad. El no estudiar de manera simultánea con el no trabajar es una condición más femenina que masculina.



⁵ Para desenvolverse en las sociedades modernas y no caer en la exclusión o indigencia, se requiere de cierta currícula escolar, de capital cultural y de capital social, lo que se adquiere en la escuela o/y en el trabajo. No participar –cuando se debería participar– en una de estas dos instancias de socialización coloca a los jóvenes sin duda en riesgo.

Pareciera que existe una correlación entre el sexo y las condiciones de abandono escolar y laboral, pero al contrastar a ambos grupos etarios por sexo y en cada una de las cuatro condiciones, distinguiendo las diferencias por características individuales y familiares, se perfilan diferencias.

○ *Jóvenes de 15 a 19 años*

El grupo de 15 a 19 años, es un grupo en proceso de formación educativa, con vínculos fuertes con la familia de origen -la gran mayoría (hombres y mujeres) se reporta en la encuesta como hijos e hijas de familia-, así parece ocurrir entre los jóvenes que estudian y trabajan o que sólo estudian o sólo trabajan, sin embargo llama la atención que este fuerte vínculo con la unidad doméstica familiar se percibe mucho menos en el grupo de mujeres que señalan no estudiar ni trabajar (el vínculo familiar se establece con nuevas familias en formación), ellas son quienes engrosan las filas en este subgrupo. Entre las mujeres de este subgrupo de no estudio y no trabajo casi 4 de cada 10 reportó a la ENOE 2008 estar unida (cuadro uno). Pero al interior, distribuidas las mujeres por edad ocurren fuertes diferencias: en gran medida se trata de mujeres de 18 y 19 años, quienes se reportaron como unidas (46% y 54.7% respectivamente) y quienes tienen hijos (13 de cada 100 mujeres de 16 años tiene un hijo, y una de cada cinco de 17 años, de cada 100 jóvenes de 19 años 30 tiene al menos un hijo y casi 10 de cada 100 tiene dos hijos⁶). En este caso de población adolescente femenina, parece que el abandono escolar y la inactividad tiene que ver con cambio de roles al iniciar una nueva vida en pareja.

De hecho en este mismo cuadro se advierte que desde esta temprana edad, la unión dificulta la presencia en la escuela: en la combinación de sí estudio-no trabajo sólo hay 1.1% de mujeres unidas, en la combinación de sí estudio-sí trabajo la cifra es de 1.5%; cuando se involucra el abandono escolar la cifra crece a 13% de unidas y se incrementa a 39.8% en el grupo de no estudio-no trabajo. Para estas jóvenes la escuela está desvalorizada, no hay motivos

⁶ Se ha señalado un círculo vicioso entre exclusión y fecundidad adolescente, además ésta tiende a ocurrir más en mujeres de escasos recursos (CEPAL/OIJ s/f).

suficientes para esforzarse y permanecer en ella⁷, la vida doméstica con sus múltiples tareas las contiene.

La educación es el eslabón para articular la integración cultural, la movilidad social y el desarrollo productivo. Una buena formación educativa contribuye a reducir desigualdades a futuro y cortar la reproducción intergeneracional de la pobreza. “Una sociedad con altos niveles de escolaridad y buenos logros educativos tiende a ser más igualitaria en su estructura de ingresos (mediante los retornos laborales a la educación), a contar con mayor cohesión social y a crecer económicamente sobre la base de saltos en productividad y no mediante la sobre-explotación de recursos humanos o naturales” (CEPAL/OIJ, (s.f.):14).

Entre los adolescentes de 15 a 19 años registrados en la ENOE2008, resalta que la mitad de ellos, en los cuatro subgrupos analizados, se concentra en la secundaria; pero entre los dos subgrupos donde los jóvenes ya no estudian, las cifras indican que el abandono escolar en casi uno de cada cuatro jóvenes ocurrió desde el nivel de primaria, mientras que los que sólo estudian o combinan estudio y trabajo están alcanzando los niveles medio superior y superior. La exclusión no se presenta solamente entre los que abandonaron la escuela y el trabajo, sino también entre los que aun teniendo un trabajo ya no asisten a la escuela.

Los jóvenes de hoy son más escolarizados que sus padres, con mayores poderes de decisión, con destrezas ni imaginadas por sus progenitores en estas sociedades de información, los jóvenes de hoy han desarrollado capacidades que pueden influir positivamente en la generación de ingreso y el consumo. En un trabajo previo en el que buscaba conocer qué elementos incidían en la entrada de los jóvenes al trabajo, mostré que la escolaridad de los padres es un elemento de fuerte influencia. Los padres más escolarizados (analizados vía el tipo de actividad) trataban de inhibir la presencia temprana de sus hijos en el mercado (Navarrete, 2001), además se veía también que el sexo del jefe de hogar era un factor que determinaba a su vez la entrada de los adolescentes al mercado. Los jóvenes cuya familia era jefaturada por una mujer tendían a trabajar más y más tempranamente.

⁷ Esto no quiere decir que la asistencia al sistema escolar de las mujeres en general haya disminuido, ellas han aumentado su nivel escolar y compiten favorablemente con los varones, pero en este grupo de 15 a 19 años que no estudia ni trabaja, ellas están quedando fuera de una serie de ventajas educativas fundamentales ante requerimientos laborales y para participar con algunas oportunidades en la sociedad actual.

Cuadro uno									
Población de 15 a 19 años, diversas condiciones									
según estudio y trabajo, por sexo (%)									
México, 2008									
	<i>Si estudia y no trabaja</i>		<i>Si estudia y si trabaja</i>		<i>No estudia y si trabaja</i>		<i>No estudia y no trabaja</i>		
	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	
<i>Distribución por grupo</i>	45.6	53.5	62.2	37.8	67.7	32.3	21.2	78.8	
<i>Estado civil</i>									
Unión libre	0.1	0.6	0.9	1.1	7.7	7.5	0.8	25.2	
Casado	0.1	0.5	0.4	0.4	3.0	5.5	0.3	14.6	
Soltero	99.7	98.8	98.6	98.5	89.0	85.7	98.8	59.1	
Separado, divorciado o viudo	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	1.3	0.0	1.1	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Nivel escolar</i>									
Ninguno	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	
Primaria	4.2	3.6	6.8	4.6	28.1	21.0	27.6	28.8	
Secundaria	51.8	50.9	48.3	41.2	54.8	52.0	53.4	52.2	
Medio superior	40.3	42.1	41.3	48.5	14.9	25.4	10.9	14.9	
Superior y más	3.4	3.2	3.3	5.7	0.2	0.2	0.4	0.3	
No respuesta	0.2	0.2	0.1	0.0	1.9	1.4	7.5	3.7	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Características familiares									
<i>Sexo del jefe</i>									
Hombre	74.4	74.2	76.6	76.6	75.4	75.2	72.7	72.8	
Mujer	25.6	25.8	23.4	23.4	24.6	24.8	27.3	27.2	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Ingreso del jefe</i>									
Hasta un salario	6.5	6.0	5.8	4.2	5.1	7.8	6.3	5.6	
Entre uno y dos s.m.	9.5	10.3	8.8	6.6	10.6	10.4	10.1	10.9	
Entre dos y tres s.m.	20.0	18.8	18.1	19.9	17.7	17.5	18.6	17.1	
Entre tres y cinco s.m.	28.4	29.7	29.0	30.3	30.7	30.8	28.9	31.5	
Entre cinco y diez s.m.	26.9	26.7	28.8	30.7	26.7	25.5	26.7	26.7	
Más de diez s.m.	8.6	8.4	9.5	8.4	9.2	8.0	9.4	8.4	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Escolaridad del jefe</i>									
Ninguno	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.2	0.1	
Primaria	38.7	38.6	39.3	35.3	39.4	36.4	34.0	39.8	
Secundaria	23.6	25.1	24.2	27.6	23.6	26.0	24.1	24.0	
Medio superior	18.8	17.5	17.2	17.6	17.8	18.0	19.5	18.0	
Superior y más	18.6	18.6	19.2	19.3	18.9	19.2	22.1	18.1	
No respuesta	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	0.4	0.1	0.0	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

Fuente: Estimaciones propias con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2008, segundo trimestre.

En la distribución presentada en el cuadro uno, no se aprecian diferencias contundentes con relación al tipo de jefatura, los hogares con jefe mujer en todos los subgrupos analizados corresponden a uno de cada cuatro (igual que la distribución en todo el país). En cuanto al nivel escolar alcanzado por los padres de estos adolescentes, en principio se corrobora que los jóvenes tienen escolaridades más altas que su padre o tutor, pero no se evidencian diferencias de

escolaridad de los padres entre los cuatro subgrupos de jóvenes, aunque llama la atención que en el subgrupo de no estudio y no trabajo, sólo en el caso de los varones, se presenta el mayor porcentaje de padres con estudios universitarios. Estos hijos adolescentes que no estudian ni trabajan, con padres con la más alta escolaridad podrían estar envueltos, cobijados, en una suerte de moratoria, en espera de mejores oportunidades o educativas o laborales.

Con el objeto de entender esta situación se llevó a cabo un análisis por edad desagregada (información no mostrada en el texto, pero disponible a consulta) y se encontró que 24% de estos casos (de adolescentes que no estudian y no trabajan) corresponde a jóvenes de 15 años y 30% a los de 19 años, edades que se vinculan con al paso de la secundaria al nivel medio superior⁸ (15 años) y al paso del nivel medio superior a estudios universitarios⁹ (19 años).

○ *Jóvenes de 20 a 24 años*

El grupo de 20 a 24 años presenta otras características. Si bien los une ser parte del grupo considerado juvenil, muchos de ellos ya han formado una nueva unidad doméstica; según su estado civil 28.3% de los varones ya está unido (aunque sólo 18 de cada 100 se reportó como jefe de hogar en la ENOE2008) y 40 de cada 100 mujeres respondió también vivir en pareja.

En general, como se aprecia en el cuadro dos y al igual que con el grupo de menor edad, hay más unidos y casados cuando hay ausencia de estudio. Entre los varones 16 de cada 100 contestó no trabajar y no estudiar, en el caso femenino, el no estudio está muy ligado a la unión. Siete de cada 10 de la que no estudian ni trabajan reportaron a la ENOE2008 estar unidas. En

⁸ En México el paso de la secundaria al nivel medio superior en el sector educativo público implica hacer un examen único, Aboites (citado en Velázquez Reyes, 2007) señala que este examen es un gran obstáculo para la mayoría de los que buscan entrar a este nivel educativo. Prácticamente uno de cada cinco de los ofertantes no ingresan en alguna escuela pública. Además, la deserción ha ido aumentando 18.1% en 1996 a 23.0% en 2000. Incluso Aboites considera que este examen ejerce una discriminación social al rechazar a aspirantes pobres y tiende a subvalorar a las mujeres (en Velázquez Reyes, 2007:56).

⁹ De los 167 mil 668 aspirantes que realizaron examen para ingresar en una de las carreras que ofrece la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en el ciclo escolar 2008-2009, 152 mil 991 (91.2 por ciento) no obtuvo un lugar. En tanto, 48 mil 890 aspirantes a la educación superior en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) tampoco obtuvo un espacio. En total se trató de casi 200 mil jóvenes, entre los solicitantes de la UNAM y el *Poli*, que en ese año quedaron fuera de estas instituciones. (La Jornada, 2008). Se trata de jóvenes que no proceden de estas instituciones en el nivel inmediato anterior, los alumnos que estudiaron el nivel medio superior en las escuelas de la UNAM y del IPN, llevan a cabo procesos de selección distintos para continuar sus estudios universitarios en estas escuelas.

contraparte, cuando está involucrada la asistencia escolar, la gran mayoría de los datos señalan la presencia mayoritaria de jóvenes solteros (trabajen o estén fuera del mercado).

Cuadro dos									
Población de 20 a 24 años, diversas condiciones									
según estudio y trabajo, por sexo (%)									
México, 2008									
	<i>Si estudia y no trabaja</i>		<i>Si estudia y si trabaja</i>		<i>No estudia y si trabaja</i>		<i>No estudia y no trabaja</i>		
	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	
<i>Distribución por grupo</i>	47.8	52.2	56.4	43.6	61.4	38.6	9.0	91.0	
<i>Estado civil</i>									
Unión libre	0.5	2.9	3.0	3.4	18.5	12.7	10.0	31.7	
Casado	0.7	4.9	5.7	4.3	20.1	17.2	5.9	40.2	
Soltero	98.7	91.7	91.0	90.9	60.4	66.2	83.1	26.4	
Separado, divorciado o viudo	0.1	0.5	0.3	1.4	1.0	3.9	1.0	1.7	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Nivel escolar</i>									
Ninguno	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	
Primaria	0.4	1.2	1.9	1.5	21.0	14.8	23.1	28.2	
Secundaria	1.6	3.2	6.9	8.1	39.8	32.2	32.3	40.0	
Medio superior	27.4	22.5	29.5	28.0	29.1	34.2	24.0	23.0	
Superior y más	70.5	73.0	61.4	62.4	8.5	17.8	8.8	5.0	
No respuesta	0.1	0.1	0.3	0.0	1.6	1.0	11.7	3.7	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Características familiares									
<i>Sexo del jefe*</i>									
Hombre	73.1	74.3	73.9	72.6	74.6	73.5	76.3	73.4	
Mujer	26.9	25.7	26.1	27.4	25.4	26.5	23.7	26.6	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Ingreso del jefe*</i>									
Hasta un salario	6.4	6.2	5.1	5.2	5.6	6.1	5.7	5.6	
Entre uno y dos s.m.	10.8	11.4	13.1	13.9	11.3	10.1	11.5	10.4	
Entre dos y tres s.m.	19.3	19.3	17.3	17.8	17.6	20.4	17.9	18.1	
Entre tres y cinco s.m.	30.4	28.7	34.9	29.3	30.2	29.0	30.8	29.6	
Entre cinco y diez s.m.	23.6	25.6	22.8	26.5	25.7	25.3	24.9	27.0	
Más de diez s.m.	9.5	8.8	6.8	7.4	9.6	9.1	9.2	9.2	
Total	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0	
<i>Escolaridad del jefe*</i>									
Ninguno	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	
Primaria	39.4	39.2	40.4	41.2	38.1	38.1	38.1	40.1	
Secundaria	23.8	23.0	25.0	20.6	24.0	24.8	23.1	22.0	
Medio superior	17.7	18.3	17.3	18.4	17.9	17.5	15.3	18.8	
Superior y más	19.0	19.2	17.4	19.8	19.9	19.3	23.5	19.0	
No respuesta	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Fuente: Estimaciones propias con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2008, segundo trimestre.									
* No se consideran los jóvenes jefes de hogar.									

Con relación al nivel escolar, en los distintos subgrupos en los que se es parte del sistema educativo, los datos arrojan que dos de cada tres jóvenes han alcanzado el nivel universitario,

tienen una escolaridad considerada acorde a su edad, su trayectoria educativa ha corrido sin grandes atropellos. En tanto los y las jóvenes que abandonaron la escuela, debieron haberlo hecho hace tiempo pues en promedio dos de cada diez sólo logró estudios de primaria, tres de cada diez de secundaria y sólo dos de cada 10 han incursionado en el nivel de bachillerato. Cabe agregar que en una trayectoria educativa sin salidas, por el corte de edad estos jóvenes estarían concluyendo sus estudios universitarios.

En cuanto a las características familiares si bien muchos de los jóvenes están conformando nuevas familias, los varones que respondieron en la encuesta estar unidos no se reportan en la misma como jefes de hogar (sino como otros parientes, hijos, cuñados, etc.), esto significa que viven en hogares ampliados donde hay un jefe que no es él. Si bien están formando un nuevo núcleo doméstico no han logrado una independencia total.

La CEPAL habla del "síndrome de autonomía postergada" y la define como la dificultad de los jóvenes a independizarse, evidencia la paradoja en la que viven muchos de ellos que por una parte tienen autonomía moral para decidir sobre sus conductas (como el inicio de la vida sexual, la entrada al trabajo, la unión), pero no encuentran los recursos materiales ni los espacios para desarrollar tal autonomía. Esta situación –continúa la CEPAL- es diferente por estrato social, las familias con menos ingresos se ven obligadas a vivir hacinados, o bien a expulsar del hogar a los miembros mayores, que deberían ser ya productivos o bien a retirarlos del sistema educativo para que aporten más recursos al ingreso familiar (CEPAL/OIJ, s.f).

Por lo dicho antes, para conocer las características familiares de estos jóvenes de 20 a 24 años solamente se seleccionó en la ENOE2008 a los jóvenes que no reportaron ser jefes de hogar, asumiendo que si tienen un jefe, éste aun decide acerca de lo que afecta su entorno familiar. Hecha esta aclaración se observa en el cuadro dos, primero, que según la distribución no hay diferencias en función del tipo de jefatura del hogar: aproximadamente 25% de los hogares tienen a una mujer como jefa (igual que lo reportado en el cuadro uno, con los datos de adolescentes).

En cuanto a la variable escolaridad de los padres, aparecen dos grupos distintos: entre los jóvenes que aun estudian, los datos indican que ellos están más escolarizados que sus padres, lo que corrobora el incremento escolar de las nuevas generaciones. Pero el grupo conformado por los que no estudian (económicamente o no económicamente activos) presenta rasgos diferentes: efectivamente hay padres (los que estudiaron solamente la primaria) con escolaridad menor a la lograda por su descendencia, sin embargo hay mayor presencia de padres con estudios

universitarios cuyos hijos no asisten a la escuela. Esta situación se encontró también entre los adolescentes analizados previamente. Insisto en que, si bien habrá que analizar más esta cifra, puede tratarse, para un sector de jóvenes, -los más privilegiados- de una especie de espera ante la falta de oportunidades educativas en el nivel superior y también una espera ante la falta de oportunidades laborales. Quedan todavía en México familias que pueden y están dispuestas a solventar y apoyar la búsqueda de trabajo de los hijos.

Acerca de este tema se ha documentado que los jóvenes con estudios universitarios presentan problemas severos para encontrar empleo en comparación con los que tienen menor nivel escolar (consultar por ejemplo Suárez (2005) y Valenzuela (2009)). Pero, aunque las cifras han mostrado esta problemática, desde mi punto de vista no se trata necesariamente de una desventaja sino de una manera diferente de ver el problema. En muchas familias las opciones que tienen los jóvenes universitarios (las cuales les han permitido, primero estudiar y luego poder descartar en mayor medida los empleos no deseados, a pesar de que esto implique permanecer varios meses en la inactividad) son mayores que las que presentan otros jóvenes que no pudieron continuar estudios en el nivel superior y que tienen la urgencia de insertarse en el primer trabajo que encuentran. Ante esto, el poder mantenerse desempleados por periodos largos, para estos jóvenes no es resultado de un nivel escolar alto, sino de recursos familiares distintos. Que ellos puedan permanecer sin hacer nada tiene que ver con las inequidades de México, que permite que un grupo (los menos escolarizados) tengan que trabajar en las peores condiciones, con tal del obtener un ingreso, mientras que otros (los más escolarizados) pueden postergar la entrada al mercado laboral, puedan estar más tiempo desempleados con el fin de encontrar un empleo más satisfactorio y adecuado a su formación académica. Estas distintas alternativas entre los jóvenes tienen que ver con los apoyos y redes familiares.

Se supondría entonces, que el ingreso del jefe sería una variable que podría explicar estas diferentes combinaciones de estudio y trabajo entre estos jóvenes adultos, sin embargo en el cuadro dos no quedan claras las diferencias. En todos los casos donde hay hijos de 20 a 24 años, no más del 10% de los jefes gana 10 y más salarios mínimos, el monto del ingreso de los jefes se concentra entre tres y cinco salarios. A partir de estas distribuciones por grupo y por ingreso del jefe de hogar no se percibe ningún elemento que indique que el monto salarial repercuta en la

actividad laboral y educativa de estos jóvenes, que aunque pertenecen aun al grupo denominado juventud, en sentido estricto son ya adultos.

○ *Diferencias entre grupos de edad y sexo*

La vida moderna coloca a los jóvenes, por una parte, ante una novedosa oferta de alternativas de individualización pero, por otra parte, los somete a requerimientos de estandarización para amoldarse a la educación y el empleo. Su identidad se construye con base en estos dos ejes, pero también genera tensiones que cambian según la edad y el sexo.

Cuando la combinación entre estudio y trabajo es ganada por el trabajo, la presencia de varones es prioritaria (sí estudia/**sí trabaja** y no estudia/**sí trabaja**); cuando el trabajo se excluye (sí estudia/**no trabaja** y no estudia/**no trabaja**) la presencia mayor es la de las mujeres. Los avances en materia de equidad educativa han surtido efecto, ellos y ellas sobre todo en los niveles obligatorios participan; en cambio aun con el incremento de las mujeres en el mercado laboral, en estas edades tempranas su participación económica es menor que entre los varones.

Por grupo de edad, en algunos de los subgrupos analizado no ocurren diferencias si estudian y trabajan, la distribución entre ambos grupos etarios es prácticamente la misma, lo mismo ocurre con el subgrupo no estudia y sí trabaja, hombres y mujeres participan en los dos grupo etarios de manera muy parecida. Las diferencias se hacen elocuentes en las combinaciones de sí estudia y sí trabaja, y no estudia y no trabaja. En la primera combinación, entre los de más corta edad los hombres duplican su presencia con respecto a las mujeres, en los de más edad, la participación de ambos sexos es casi igual. En la combinación de no estudio y no trabajo -ya se mencionó en varias ocasiones que las mujeres tienen una mayor representatividad- pero por edad hay fuertes distancias, entre las de 15 y 19 la diferencia entre ambos sexos es grande (50 puntos porcentuales) pero en el grupo de 20 a 24, las mujeres son la gran mayoría: 9 de cada 100 personas en este subgrupo son mujeres. En este caso lo importante es entender no tanto la tendencia sino los niveles de participación entre hombres y mujeres en cada grupo etario.

Como el deseo, lo óptimo, es la inclusión social y ésta ocurre vía la escuela y el trabajo y se ha visto que ocurren diferencias por sexo y edad, en adelante se presentará exclusivamente para el subgrupo de *no estudio y no trabajo* cuatro regresiones para conocer si, -aunque no se evidencian con los cuadros de distribuciones (cuadro uno y dos)- hay variables que arrojan en mayor medida a los jóvenes a esta doble exclusión.

Se elaboraron cuatro regresiones logísticas (anexo al final del texto) con igual información para hombres y mujeres de 15 a 19 años y de 20 a 24 años considerando tres características familiares¹⁰. La variable dicotómica es *no tener estudio ni trabajo/si tener estudio o trabajo*, las variables independientes son: sexo del jefe, ingreso del jefe y nivel escolar del jefe, mismas que aparecen en los cuadros del apartado anterior.

Los resultados indican con relación al:

1. *Tipo de jefatura*, entre los más jóvenes tanto en los hombres como en las mujeres, la probabilidad de convertirse en un joven que no estudia ni trabaja es menor si su hogar está encabezado por un hombre que si se tiene un jefe mujer, pero para las mujeres la propensión es ligeramente mayor; es decir, el tener una jefatura masculina vs una femenina disminuye la posibilidad de ser inactivo y haber abandonado la escuela (ambas acciones de manera simultánea) en .80 veces entre las mujeres y en .77 veces entre los varones). En cambio en el siguiente grupo de edad (20-24) la relación entre los dos sexos es de signo contrario: entre las mujeres –al igual que con el grupo etario anterior- la relación es negativa (esta condición se inhibe incluso más que entre los y las jóvenes de 15 a 19 años al tener un jefe varón que mujer), pero entre los varones la relación que se establece es positiva, lo que significa que el vivir en un hogar que tiene jefatura masculina aumenta la probabilidad para los hombres de 20 a 24 años de entrar a la inactividad y abandonar la escuela.
2. *Ingreso del jefe*, la categoría de referencia en esta variable es que el padre gane entre 5 y 10 salarios mínimos, los datos estadísticos revelan que aquellos padres que obtienen los ingresos más altos (diez y más) pueden sostener la inactividad y ausencia escolar de los hijos. Según la regresión, hombres y mujeres de 15 a 19 años disminuyen la probabilidad de estar en esta condición de no inclusión educativa ni laboral cuando el padre gana menos de 5 salarios que cuando gana entre cinco y diez, mientras que la aumenta cuando el padre gana más de diez salarios mínimos, además la probabilidad tiene mayor peso entre los varones que entre las chicas adolescentes. En el grupo siguiente (20 a 24) nuevamente entre las mujeres la situación es muy similar a la del grupo de menor edad;

¹⁰ Diversas investigaciones consideran que la exclusión social tiene una carga familiar muy fuerte (por ejemplo CEPAL/OIT, 2008, Weller, 2007; Sholnik, 2005).

como en la variable anterior ellas pueden estar inactivas y no ir a la escuela cuando el padre gana más de diez salario mínimos, entre los varones (jóvenes/adultos) otra vez se revelan cifras diferentes.

Para empezar hay categorías no significativas; pero entre las que sí aportan datos estadísticamente significativos se encuentra que solamente se inhibe la propensión de estar excluido de la escuela y del trabajo cuando los padres reciben por su trabajo un salario mínimo *vs* obtener de 5 a 10. En este grupo de hombres de 20 a 24, su aporte familiar, según parecen arrojar estas cifras, se vuelve fundamental para el apoyo y sostén del hogar. Esto corrobora lo que se ha conocido acerca de que son los hijos varones mayores los que, ante la escasez en el hogar salen de sus casas después del padre para apoyar, antes que los otros miembros (esposa, hijas mujeres, hijos menores) en el sustento familiar (Navarrete, 2001).

3. *Nivel escolar del jefe*, para Bourdieu el capital cultural hace referencia a los antecedentes culturales, al conocimiento y la disposición y habilidades que pasan de generación en generación. Este capital se transmite bajo dos formas: como disposiciones de la mente que se toman en forma inconsciente y suponen un proceso de inculcación y asimilación, como estado objetivado que se da bajo la forma de bienes y objetos culturales sean libros, diccionarios, etc. y como estado institucionalizado que tiene que ver con los certificados escolares (Bourdieu, 1978), se asume con esto que entre los jóvenes y niños el apoyo recibido de los padres para asistir a la escuela y concluir sus estudios tiene que ver con los antecedentes escolares de los padres, con el aprecio que los padres o tutores tienen del conocimiento transmitido en las aulas. Supongo que los padres que han alcanzado altos niveles escolares valorarán de manera positiva el estudio en sus hijos. De ahí la importancia de incluir esta variable en la regresión.

Sin embargo contrario a lo esperado, los resultados de las regresiones al utilizar la variable escolaridad de los padres son confusos, por lo que anotaré caso por caso tratando de encontrar algún sentido. Entre las jóvenes de 15 a 19 años la regresión apunta a que la relación de tener padres con más escolaridad que el nivel de primaria inhibe la probabilidad de abandonar la escuela y no trabajar pero aunque es significativo en términos estadísticos y con signo negativo la relación es de cero. Entre los hombres de 15 a 19 años, en cambio la propensión a ser no activo y no estudiante se incrementa cuando

los jóvenes tienen como padre a un analfabeta comparado con un padre con estudios de primaria y se inhibe cuanto tienen preparatoria (resultado esperado), pero en las otras categorías de escolaridad la probabilidad aumenta o disminuye sin que se observe ningún patrón claro y explicable¹¹.

En lo que corresponde a las mujeres de 20 a 24 años, la probabilidad de que ellas estén en la condición descrita (excluidos de la escuela y el trabajo) aumenta en casi todos los niveles de escolaridad del jefe, excepto en el nivel universitario donde se inhibe su presencia como inactivas y no estudiantes. Entre los varones de este grupo la probabilidad de estar en la condición de excluido de ambas actividades se incrementa en todos los niveles comparados con el nivel de primaria del padre. El nivel escolar a pesar de ser en la regresión estadísticamente significativo no ofrece tendencias que expliquen la entrada de los jóvenes a esta condición.

Conclusiones

Juventud es un concepto poco claro en la medida que engloba bajo un mismo nombre a un conjunto muy heterogéneo. Los jóvenes son diversos y desiguales, es muy distinta la situación de los jóvenes hombres y mujeres, de los urbanos y rurales, de los de grupos socioeconómicos con carencias respecto de otros que viven en hogares de mayores ingresos, de jóvenes de 15 a 19 años y de 20 a 24 años, de jóvenes con poca o nula escolaridad comparados con los de más de 12 años en la escuela.

Si bien estas diferencias son elocuentes, en este documento se parte de analizarlas a partir de dos instancias que articulan la vida de los jóvenes: la educación y el trabajo. Ambas constituyen los dos pilares de integración por excelencia, pero hoy parecen estar fuera de la centralidad del grupo juvenil.

En los últimos años un tema que ha salido a la luz es el de los llamados “*ninis*”, una manera de identificar a aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan. Este nombre, este tema ha cobrado gran relevancia en noticias y periódicos debido fundamentalmente a su volumen en

¹¹ En el caso donde los padres tienen estudios de nivel superior que incrementa 1.07 la posibilidad de que los hijos sean no activo y no estudiante (en relación a padres con sólo primaria) puede explicarse por lo que se ha comentado de la moratoria para los hijos de los padres más escolarizados.

crecimiento, pero también porque a los jóvenes hoy día se le ha estigmatizado, ligándolos con la vagancia, el consumo y venta de droga, con la violencia y en general con actividades delictivas¹².

Aunque los jóvenes son *carne de cañón* cuando de política se trata, ellos –como grupo- se sienten alejados de la política formal, entendida como el espacio donde se puede depositar el voto de confianza. Para los jóvenes no hay políticas públicas económicas y sociales incluyentes y formadoras. Por esto ellos (y la sociedad en general) están inmersos en una apatía política intentado resolver su problemática diaria, que para la gran mayoría no es salir del grupo de los no estudio ni trabajo sino es la búsqueda de comer, vestir, dormir, amar y consumir (según Canclini o Bauman).

Por eso, desde mi punto de vista, estos que no estudian ni trabajan -efectivamente en crecimiento- no son la mayor problemática entre los jóvenes o entre la sociedad interesada verdaderamente en lo que pasa con sus jóvenes. El grupo de jóvenes que tienen un empleo, que no ganan en su mayoría más de dos salarios mínimos, que no tienen prestaciones, que quedan en las primeras filas ante el desempleo y en las últimas cuando se busca trabajo, ellos sí son parte de una problemática mayor que debió haber sido resuelta hace mucho. Ellos están excluidos también, pero su exclusión se oculta en trabajos precarios y deteriorados y de mínima jerarquía social.

Los grandes periodos de inactividad que viven los jóvenes implican altos costos en términos individuales y de inclusión social. Las etapas prolongadas de inactividad implican a su vez costos en las competencias laborales y deterioran las redes sociales de inclusión. Hablar sólo de los *no estudian no trabajan* es minimizar la problemática. La poca o mala educación junto con los trabajos precarios, la falta de empleos donde los jóvenes puedan desarrollar sus habilidades aprendidas en las aulas, la innovación en los procesos de aprendizaje; estos, todos, son los puntos que atender si verdaderamente se quiere erradicar la exclusión social, para los jóvenes de hoy o sea para los viejos de mañana.

¹² Antes se les ligaba al deporte y la recreación, lo cual dejaba también fuera muchas de los deseos, necesidades y aspiraciones de la diversidad juvenil.

Referencias

- Bourdieu, Pierre (1978) “La juventud no es más que una palabra” en *Sociología y cultura*, Grijalbo-Conaculta, México.
- CEPAL/OIJ (2008), *Juventud y cohesión social en Iberoamérica. Un modelo para armar*, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- CEPAL/OIJ (s/f), *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Fields, Gary, S (2003) “El trabajo decente y las políticas de desarrollo” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm.2, Ginebra, pp. 263-290.
- García, Brígida (2009) “Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI” en *Revista Mexicana de Sociología*, 71, núm. 1 (enero-marzo) México D.F., pp 5-46.
- Hopenhayn Martín (2008) “Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana” en *Pensamiento Iberoamericano*, número 3, 2ª época, Revista bianual, Madrid, España, pp. 49-71.
- Navarrete, Emma Liliana (2001), *Juventud y trabajo. Un reto para principios de siglo*, El Colegio Mexiquense A. C., Zinacantepec, México.
- OIT (2010), *Trabajo decente y juventud en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, Perú.
- Schmelkes, Sylvia (2010), “México y el logro de la educación primaria universal” en Carlos Garrocho Rangel (coord.) *México y los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, México, El Colegio Mexiquense, A.C, pp.59-72.
- Schkolnik, Mariana (2005), *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*, Serie Políticas Sociales, CEPAL, Santiago de Chile.
- Suárez Zozaya, María Herlinda, (2005), *Jóvenes mexicanos en la feria del mercado de trabajo*, Cuadernos del seminario de educación superior de la UNAM núm 4, México, Miguel Angel Porrúa, UNAM.
- Tokman, Víctor (2004), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Fondo de Cultura Económica, Chile, 389 págs.
- Valenzuela, José Manuel (2009), “Ingreso restringido: vulnerabilidad, pertenencias y proyecto de vida” en *El futuro ya fue*, México, El Colegio de la Frontera Norte, Casa Juan Pablos, pp. 113-154.
- Velázquez Reyes (2007), “Preparatorianos: trayectorias y experiencias en la escuela” en Carlota Guzmán Gomez y Claudia Saucedo Ramos (coord.) *La voz de los estudiantes. Experiencias en torno a la escuela*, Ediciones Pomares, CRIM-UNAM, México, pp. 44-68.

Weller, Jürgen (2007) “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”, en *Revista de la CEPAL* 92, agosto. pp 61-82.

Referencias electrónicas

La Jornada (2008), en

<http://www.jornada.unam.mx/2008/07/21/index.php?section=sociedad&article=045n1soc>

Revisado el 5 de abril, 2011.

Anexo

Hombres de 15 a 19 años
México, 2008.

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a) Jefe hombre	-.260	.006	2119.355	1	.000	.771
Ingreso jefe			163.863	5	.000	
Un s.m.	-.050	.012	18.333	1	.000	.951
1 a 2 s.m.	-.065	.009	54.668	1	.000	1.067
2 a 3 s.m.	-.022	.007	9.771	1	.002	.978
3 a 5 s.m.	.013	.006	4.952	1	.026	1.013
Más de 10	.050	.008	35.597	1	.000	1.051
Esc. jefe			2559.018	4	.000	
Ninguna	1.459	.046	1027.619	1	.000	4.301
Secundaria	.075	.007	106.231	1	.000	1.077
Preparatoria	-.136	.007	419.622	1	.000	.873
Superior	.069	.007	110.927	1	.000	1.071
Constant						
% total predicho	-2.433	.008	104262.62	1	.000	.088
84.1			1			

a Variable(s) entered on step 1: jefesex, recjefingr, recescjf.

Categorías de Referencia:

En sexo del jefe: mujer

En ingreso: de cinco a diez s.m.

En escolaridad jefe: estudios de primaria.

Mujeres de 15 a 19 años
México, 2008.

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a) Jefe hombre	-.215	.003	4006.339	1	.000	.806
Ingreso jefe			5141.018	5	.000	
Un s.m.	-.253	.007	1388.033	1	.000	.776
1 a 2 s.m.	-.090	.005	301.131	1	.000	.914
2 a 3 s.m.	-.147	.004	1273.969	1	.000	.863
3 a 5 s.m.	.082	.003	567.666	1	.000	1.086
Más de 10	.010	.005	3.743	1	.053	1.010
Escol. jefe			3013.686	4	.000	
Ninguna	-19.989	808.969	.001	1	.980	.000
Secundaria	-.030	.004	48.281	1	.000	.970
Preparatoria	.117	.004	943.077	1	.000	1.124
Superior	-.057	.004	215.643	1	.000	.944
Constant						
% total predicho	-.991	.005	47260.497	1	.000	.371
76.3						

a Variable(s) entered on step 1: jefesex, recjefingr, recescjf.

Categorías de Referencia:

En sexo del jefe: mujer

En ingreso: de cinco a diez s.m.

En escolaridad jefe: estudios de primaria.

Hombres de 20 a 24 años
México, 2008.

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a)	Jefe hombre	.154	.009	318.551	1	.000	1.166
	Ingreso jefe			4471.791	5	.000	
	Un s.m.	-.461	.021	495.430	1	.000	.631
	1 a 2 s.m.	.264	.012	517.615	1	.000	1.303
	2 a 3 s.m.	.355	.010	1327.202	1	.000	1.426
	3 a 5 s.m.	.010	.009	1.272	1	.259	1.010
	Más de 10	.457	.011	1772.480	1	.000	1.579
	Escol.jefe			1933.786	4	.000	
	Ninguna	.166	.130	1.619	1	.203	1.180
	Secundaria	.444	.011	1723.142	1	.000	1.559
	Preparatoria	.321	.010	1043.479	1	.000	1.379
	Superior	.219	.010	461.781	1	.000	1.245
	Constant						
	% Total predicho 95.7	-3.641	.012	90008.393	1	.000	.026

a Variable(s) entered on step 1: jefesex, recjefingr, recescjf.

Categorías de Referencia:

En sexo del jefe: mujer

En ingreso: de cinco a diez s.m.

En escolaridad jefe: estudios de primaria.

Mujeres de 20 a 24 años
México, 2008.

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a)	Jefe hombre	-.096	.003	906.716	1	.000	.909
	Ingreso jefe			1401.855	5	.000	
	Un s.m.	-.122	.006	387.279	1	.000	.885
	1 a 2 s.m.	-.093	.005	375.558	1	.000	.911
	2 a 3 s.m.	-.135	.004	1218.267	1	.000	.874
	3 a 5 s.m.	-.042	.003	160.739	1	.000	.959
	Más de 10	-.022	.005	22.186	1	.000	.978
	Escol jefe			1940.998	4	.000	
	Ninguna	.958	.118	66.062	1	.000	2.607
	Secundaria	.029	.004	50.103	1	.000	1.029
	Preparatoria	.080	.004	502.868	1	.000	1.084
	Superior	-.056	.004	227.962	1	.000	.945
	Constant						
	% Total Predicho 61.2	-.343	.004	6614.216	1	.000	.710

a Variable(s) entered on step 1: jefesex, recjefingr, recescjf.

Categorías de Referencia:

En sexo del jefe: mujer

En ingreso: de cinco a diez s.m.

En escolaridad jefe: estudios de primaria.

Y trabajan... niños y adolescentes. Estudios de caso

MEE. Damaris Francis Estrella Castillo

Facultad de Medicina-Universidad Autónoma de Yucatán

Dr. Pedro Sánchez Escobedo

Facultad de Educación-UADY

Introducción

Para el presente trabajo se empleó el estudio de casos como tipo de investigación particular (Creswell, 1998; Merriam, 1998 y Stake, 1995), con el fin de comprender casos en particular, a lo que Creswell (1998) y Stake (1995) denominan estudio intrínseco. Se escogieron 7 historias por considerarse casos representativos y salientes de la problemática de los niños y adolescentes que trabajan. Todos los nombres han sido cambiados para cuidar la confidencialidad y privacidad de los involucrados. Se recogen testimonios bajo la perspectiva del estudio de caso de niños y adolescentes trabajadores, de su mundo cotidiano así como de sus esperanzas, temores, angustias, sueños y proyectos de vida. Los casos de estos niños y adolescentes nos presentan un escenario duro, dramático, pero al mismo tiempo inteligente y creativo. Se señala que la infancia y adolescencia popular se ha visto afectada por los cambios en la composición familiar.

La investigación con estudio de casos

Los métodos de investigación son una herramienta imprescindible durante la realización. La investigación cualitativa interpretativa se desarrolla con metodologías que corresponden a diferentes tipos de estudio. Para el presente trabajo se empleó el tipo de investigación denominado estudio de casos.

Algunos autores como Rodríguez, Gil & García (1996), Stenhouse (1990) y Pérez (2001^a) utilizan el término “estudio de casos” para referirse a un método de investigación; mientras que otros como Creswell (1998), Merriam (1998) y Stake (1995, 2005), Wolcott (1990) y Yin (2003a) lo emplean para denominar un tipo de investigación particular. A lo largo de todo este informe se le utilizo en el segundo significado.

Desde un origen evaluativo, el estudio de casos implica descripción, explicación y juicio. El estudio de casos es una modalidad de informe que sopesa la información para

emitir un juicio. Algunos autores como Guba y Lincoln (1985) lo consideran la mejor modalidad de informe, ya que proporciona una descripción densa, está fundamentado, es holístico y vivo, simplifica los datos considerados por el lector, esclarece significados y puede comunicar conocimiento tácito. Este tipo de investigación parte de los métodos de investigación naturalistas, holísticos, etnográficos, fenomenológico y biográficos (Stake, 1995).

A continuación se describen las cuestiones esenciales del tipo de investigación con estudio de casos: la conceptualización del caso, la conceptualización de los propósitos del estudio, la conceptualización del diseño metodológico, la conceptualización de las conclusiones y la conceptualización del informe final.

Conceptualización del caso

Cuando se hace referencia al concepto de caso, se habla de algo que es complejo en funcionamiento, que a través de un claro límite físico, social o temporal se le confiere entidad, ya que es más un objeto que un proceso, al tener límites y partes constituyentes. Tiene unos límites y unas partes constituyentes, resulta ser un sistema integrado (Merriam, 1998; Yin, 2004).

El caso es considerado de forma global, ya que todo suceso, todo efecto depende integralmente de la totalidad de la situación actual, sin que haya que buscar nada fuera de la situación, la intervención del pasado está presente de cierta forma. Todas las conductas son perceptibles de manera que forman parte de una función de la situación total actual.

Conceptualización de los propósitos del estudio

A través de la investigación con estudio de casos lo que se pretende es comprender un caso particular, sin interés alguno por comprender otros casos o un problema general. A esta situación particular Creswell (1998) y Stake (1995) lo denominan estudio intrínseco.

Cualquier explicación incrementa la comprensión; sin embargo, ella tiene un aspecto psicológico del que carece la explicación, esto es, una forma de empatía o recreación en la mente del investigador del clima mental, los pensamientos, los sentimientos y las motivaciones de las personas en el estudio, la búsqueda de la comprensión está unida a la intención de alcanzar “ese algo” propio del caso. Creswell,

(1998), Guba & Lincoln (2005), Merriam (1998) y Stake (1995) identifican ese “algo” como la apreciación de la *unicidad* y la *complejidad* que constituyen las categorías epistemológicas particulares del tipo de investigación con estudio de casos.

La unicidad hace referencia a aquella comprensión sin precedente e importante que en muchos sentidos solo entienden las personas próximas al caso y lo que lo diferencia de otros casos es su singularidad (Guba & Lincoln, 1985; Stake, 1995).

La complejidad, hace referencia al juego de interrelaciones históricas, políticas, económicas, culturales, sociales, espaciales, temporales y personales que tienen lugar dentro del contexto (Creswell, 1998; Stake, 1995; Yin, 2003a).

En esta unicidad y complejidad para describir a ambos se recurre a una descripción de las cosas que ocurren más o menos en el mismo momento, sin proporcionar una explicación casual. Son situaciones globales, sucesos complejos que se producen continuamente, sin que haya muchas veces oportunidad, ni siquiera posibilidad, se sonsacan las causas. Es entonces que para comprender se debe tratar desde una cuestión de cronología, más que de causas y efectos (Stake, 1995). Por esa razón no se hace una declaración precisa de los objetivos desde el inicio, pues esto reduciría en gran medida el interés por la situación y la circunstancia.

Conceptualización del diseño metodológico

Los temas empleados en la organización de la investigación son aquellos como la estructura conceptual y preguntas temáticas como las preguntas básicas de la investigación para obligar la atención a la complejidad y a la contextualidad, a los problemas y a los conflictos. Estas preguntas temáticas hacen referencia con frecuencia a descripciones contingentes no causales ya que en la investigación con estudio de casos, el caso tiene la mayor importancia y no los temas (Stake, 2005). Al inicio estas preguntas son relacionadas a temas éticos (aportados por el investigador desde el exterior), pero al ir avanzando en el estudio surgen los temas épicos, éstos son los temas de los actores, de las personas que pertenecen al caso (Buendía, Colás & Hernández, 1998; Corenstein, 1995; Hammersley & Atkinson, 1994; Saville-Troike, 2003).

Aparte de las preguntas temáticas, están las preguntas generales que hay que responder, aquellas que surgen (Creswell, 1998). Este enfoque inductivo se

revela a través de la redacción del informe, con el fin de mostrar cómo el proceso no se trazó de antemano con precisión. Algunos autores denominan progresivo a este tipo de diseño (Buendía, Colás & Hernández, 1998; Altricher, Posch & Somekh, 1993).

Se espera que el investigador sea empático y no intervencionista, él debe describir lo que acontecería aún si él no hubiese estado presente; buscando preservar las realidades múltiples, las visiones diferentes e incluso aquellas que son contradictorias información necesaria para describir el caso.

Durante el proceso de la investigación, los esquemas de trabajo y las preguntas se van ampliando, subdividiendo y recortando. Se da inicio con una base de datos extensiva, la cual se va ir reduciendo sistemáticamente para prestar una atención más individualizada a los nuevos temas que

de lo que sucede. Se debe prestar atención a la intencionalidad de los actores, buscar sus esquemas de referencia y sus valores.

A este tipo de investigación lo caracteriza, desde un nivel técnico, la utilización de técnicas que permiten recabar datos que informan de la particularidad de las situaciones, permitiendo una descripción exhaustiva y densa de la realidad concreta objeto de investigación.

Conceptualización de las conclusiones

La investigación con estudio de casos, permite hacer generalizaciones sobre el caso, ya que lo estudia a profundidad. Mediante la detección de determinadas actividades, respuestas o problemas que permiten precisamente generalizar. Cada vez la generalización se va perfeccionando más, sin llegar a ser una nueva, sino una modificada y más precisa. Algunos les llaman a las anteriores “generalizaciones menores”, pero la investigación con estudio de casos también permite modificar “generalizaciones mayores”, puesto que al hallarse una excepción, invita a modificar las ideas previas; y al hallar algún ejemplo positivo reportado, puede hacer que incremente la confianza de los lectores en sus conceptualizaciones. Sin embargo, la investigación con estudio de casos no es de primera elección para llegar a generalizaciones, para ello son mejores los estudios comparativos y correlacionales (León & Montero, 1997).

Para dar fundamento a sus conclusiones el investigador debe basar sus interpretaciones a partir de las observaciones que ha realizado y de otros datos más

personales. El nombre que se le da a estas conclusiones es el de asertos, una forma de generalización.

El proceso lógico para llegar a los asertos puede a menudo no aparecer con claridad, ni al lector ni a los propios investigadores, sin embargo, lo que se describe y lo que se asevera no tienen necesariamente que estar íntimamente relacionados. Para elaborar los asertos el investigador se sirve de formas de comprender que pueden resultar de la mezcla de experiencia personal, estudio y asertos de otras investigaciones. En el estudio de caso, el investigador goza del privilegio de aseverar lo que considere significativo como resultado de sus investigaciones. En sus informes y en sus estudios aparecerán los hallazgos estrictamente determinados y los asertos aproximadamente determinados. No es de extrañarse que los investigadores de estudio de casos hagan asertos sobre datos relativamente escasos, invocando el privilegio y la responsabilidad de la interpretación (Creswell, 1998; Merriam, 1998; Stake 1995).

Conceptualización del informe de investigación

El investigador tiene que decidir cómo organizar sus análisis e interpretaciones para compartir, con los lectores del estudio, el clima mental, los pensamientos, los sentimientos y las motivaciones de los objetos del mismo. Regularmente recurre a la descripción en forma de historias de las cosas que sucedieron. De este modo intenta establecer una comprensión empática con el lector, compartiendo aquello que la experiencia misma transmitió; refiriendo al conocimiento de la situación de otro mediante la propia existencia.

Hay que considerar el traducir el lenguaje de la experiencia al lenguaje formal disminuye y distorsiona parte del significado; se opta por escritos literarios y personales, basados en definiciones que se construyen a partir del manejo que de esos términos hacen los informantes.

No se intenta presentar a la investigación como neutral, por lo que se dan avisos frecuentes a los lectores de la presencia del investigador y de la actitud defensora de éste (como mencioné antes, los valores y creencias están presentes en los tiempos de análisis y recolección de datos).

Palabras específicas como asertos, credibilidad, comprensión y significado, forman el glosario de términos que emergen y que son importantes marcadores retóricos en el

informe del trabajo de una investigación con estudio de casos (Creswell, 1998).

A continuación se presentan las historias escogidas:

“Noé el luchador”

Noé se apresuraba como todas las mañanas para tomar el camión al centro de las 6:10, para llegar a su centro de trabajo, un supermercado en la ciudad de Mérida; oriundo de Caucel, cursa el primero de secundaria en la tarde, en una secundaria cercana a su casa; el jovencito de 13 años vive en una casa de dos pisos y tres habitaciones con su mamá, papá y dos hermanitos varones de 8 y 5 años. Su madre trabaja en una tienda de zapatos en Caucel, el padre es comerciante de abastos en el mercado local, Noé decidió buscar trabajo en Mérida por consejo de uno de sus amigos que trabaja como cerillo en el mismo supermercado, ya que le dijo que las “propinas” son mejores, el padre de Noé, Don Irving, veía con orgullo los primeros pasos de su hijo en el mundo laboral, consideraba que el trabajo y el estudio lo alejarían del “ocio”, mientras que a la madre, Doña Natividad, no le gustaba que su hijo mayor trabajase a sus 13 años de edad, ella prefería que éste se dedicase exclusivamente al estudio.

— Hijo, ¿ya te desayunaste? -preguntó su mamá al verlo listo para partir.

— No, ya se me hizo tarde, me va a dejar el camión, pero a como algo luego.

— Mejor, aguántate tantito y te preparo un vasito de leche, para que no te vayas con la panza vacía, luego te andas dormitando en el camión.

— No, no, ma, si llego tarde luego me lo quitan de la paga, y ahorita no tengo hambre, -respondió a las insistencias de su madre, para luego darle un beso y recoger los 3 pesos en la mesa para dirigirse a la esquina.

Noé consiguió llegar a tiempo, saludó a sus compañeros de trabajo, que tenían su misma edad, algunos de los chicos trabajaban para ayudar a sostener el hogar, y al igual que él vestían el uniforme rojo requerido por la empresa, el cual fue obligatorio comprar, para pagarlo Noé pidió un préstamo de 170 pesos a su papá. Mientras embolsaban los artículos de los clientes solían conversar entre ellos, cuando el gerente no se hallaba cerca. Al trabajar, procuraba hacerlo con rapidez, para tener una buena propina, algunas veces, dependiendo de la cantidad de objetos que embolsaba, llegaba a recibir hasta 15 pesos, pero en otras ocasiones cuando los clientes eran personas jóvenes recibía 3 o 5 pesos del cambio de los clientes. Durante sus primeras 3 horas de

trabajo, comenzaba a sentir hambre, y al tener que manipular comida hacía que ésta incrementase, pero debía esperar hasta las 11 de la mañana para su receso de 20 minutos. Entre sus compañeros de trabajo Noé era conocido por su afición a las luchas norteamericanas que pasaban por la televisión abierta, su luchador favorito era John Sena.

— Oye... ¡Oye Noé!, sapo te estoy hablando...-le decía su compañero de la caja contigua. -Tengo la tarjeta de Batista, te la cambié por la de Sena repetida que tienes.

— No te la doy, ¿que no ves que ésa se me perdió y tengo que comprarme otro paquete a ver si me vuelve a salir?

— ¿Cuántas tienes ya así?

— Uyy, pos cómo... creo que como 200 o más, no las he contado otra vez, pero ya voy a tener más, porque el Viernes pagan y saliendo compro nuevas.

— Dichoso tú, yo sólo un paquete pude comprarme, y eso que no sabes que mi hermano me prestó, porque no me daba, me faltaban, creo que eran 40 pesos, mi mamá dice que no debo botar el dinero en “porquerías”, que lo necesita ella, para el gasto.

— Pues, mi mamá no me regaña por mis tarjetas, pero si a veces le doy para que compre esas galletas de mantequilla, que le gustan tanto.

Al llegar las 11 de la mañana, se alejaba unos cuantos metros del establecimiento y compraba en un tendejón, cuando elegía lo que iba a desayunar se decidía por algo que fuese económico y que le gustara, compró entonces un paquete de galletas de chocolate y un refresco de soda, con lo que se gastaba once pesos, de los 20 diarios que llevaba al trabajo, destinando 6 pesos al pasaje, ya que contaba con la credencial de camiones; se comía su desayuno en la entrada, tranquilamente, mientras veía a los transeúntes pasar junto a él. Frente al supermercado había una tienda de revistas y tarjetas originales coleccionables de luchadores; costaba 80 pesos la caja con 30 tarjetas, y el cinturón de plástico de campeón de luchas, tenía un precio de 100 pesos. Noé ya soñaba con la idea de comprarlo y llevarlo puesto a la escuela para presumir a sus amigos. Se tomaba el tiempo en un reloj de pulsera que había comprado en oferta en el centro, para no pasarse de sus 20 minutos de receso y evitarse problemas con el supervisor.

Retornó entonces a sus labores, renovado de energía pensando que tal vez, en una semana más tendría los 100 pesos completos, para comprar su cinturón de campeón de luchas

Con base en la historia se puede comentar que para Noé, el trabajo es un medio para obtener dinero con el fin de satisfacer sus gustos y aficiones personales como el completar su colección de tarjetas de luchas, a pesar de las responsabilidades y sacrificios que debe hacer para cumplir en el trabajo, su visión de éste es en general positiva, y no la ve como ajena a las actividades propias de su edad, puesto que algunos de sus compañeros de trabajo son de su misma edad. Por otra parte, tiene el apoyo de sus padres que respaldan su decisión de trabajar y no es percibido como una obligación hacia ellos sino como la prueba de que el niño se perfila para en el futuro convertirse en un adulto trabajador y responsable.

“Rosalba y las matemáticas”

El mercado del centro de la ciudad estaba atestado de personas esa mañana, amas de casa que salían temprano de sus casas, para comprar la carne y las verduras de la comida que prepararían para ése día. Rosalba Kantún, de 11 años, trabaja en el mercado, en el puesto de verduras “Margarita”, se dedica a pesar las verduras, a embolsarlas y cobrarle a los clientes. Su abuelito paterno le enseñó matemáticas, se ha convertido en una ágil cobradora, no titubea al momento de sacar la suma de la compra de la clientela. Muchas de las clientas que acuden al puesto se sorprenden de lo joven que es, delgada y unos 5 cm. más baja de estatura para su edad.

— ¿Cuántos años tienes? -Le preguntó una señora de edad que había comprado un kilo de tomates.

— Tengo once años. -Respondió Rosalba mientras seguía atendiendo a otros clientes.

— ¡Dios mío!, pero si eres una niña apenas, ¿por qué no estás en la escuela estudiando?, qué ¿no te gustan los libros?

— Sí me gustan, pero tengo que ayudar a mi mamá y a mis abuelitos con el gasto.

— ¿Tú papá donde está?

— No sé...-La niña comenzaba a sentirse incómoda con las preguntas de la señora, no le gustaba hablar de su papá, se ponía triste al recordar cómo había

lastimado a su mamá la última vez que se había aparecido en su casa.

— Pues muy mal niña, deberías estar en la escuela estudiando en vez de estar aquí, tú mamá debería saberlo, no es correcto lo que hace, ella debe mantener la casa y ver que tú aprendas tus lecciones de la escuela para que cuando seas grande tengas un trabajo bueno para entonces ayudarla.

— Ahorita la estoy ayudando, porque si no mi hermanita no tiene para su leche, que está cara.

La señora negó con la cabeza, estaba molesta al ver que la niña no veía ningún daño en trabajar a temprana edad, ella pensaba que probablemente la madre esclavizaba a sus hijos y que ella se quedaba en el hogar sin hacer nada.

Otra clienta, una mujer de mediana edad en compañía de su esposo se acercó al puesto de verduras, examinaba las cebollas mientras Rosalba la miraba expectante.

— ¿A cuánto el kilo de la cebolla?... ¿dónde está la señora que atiende? -Preguntó al ver que sólo la niña se hallaba en el puesto.

— Yo soy la que atiende.

— ¿Y te dejan cobrar la verdura a ti sola?

— Sí, yo puedo sacar la cuenta rápido, me gusta la matemática.

— Pues que bueno, dime entonces a cuánto el kilo de la cebolla.

— Seis con cincuenta.

— Dame un kilo de cebolla.

La niña tomó algunas cebollas, las puso en la balanza y midió hasta que ésta marcó un kilo las metió en una bolsa y cobró un billete de 50 pesos.

— A ver dime cuánto me debes dar de cambio, -le dijo la mujer con la intención de ponerla a prueba

— Son cuarenta y tres cincuenta de vuelto.

La mujer se sorprendió de la rápida que la niña sacó su cambio, y sonrió cuando ésta le entregó su compra, le regaló cinco pesos para que se comprase un dulce, sin saber que Rosalba se lo daría a su madre para completar el gasto.

Rosalba vive en Xoclán, en una casa de un piso y dos cuartos, con sus abuelitos maternos, con su madre Glendy, y su hermanita de 2 años de edad, el padre abandonó a la familia, cuando su esposa todavía estaba embarazada de su segunda hija, ha

vuelto a visitar a la familia en dos ocasiones, ambas cuando se hallaba en estado de ebriedad, en las cuales intentó abusar sexualmente de la madre de sus hijas, lo cual fue impedido por un vecino que socorrió a la señora al escuchar los gritos de ayuda. Doña Glendy trabaja como cocinera en una cocina económica en una colonia del sur de la ciudad, cursó hasta el segundo secundaria; deja a su hija pequeña con su hermana en las mañanas mientras sale a trabajar, los ingresos por su trabajo en la cocina económica son insuficientes para sostener el hogar, puesto que su padre es desempleado y su madre se encuentra mal de salud para trabajar; se vio en la necesidad de buscarle trabajo a su hija mayor, en un puesto en el mercado donde trabaja una de sus amigas, que conoce a la dueña. Rosalba tiene en el patio un gallo al que quiere mucho, fue un regalo de su tía Conchi. El horario de Rosalba es de 7 a 12, se levanta cuarto para las 6, desayuna un huevo duro y un vaso de leche, acompaña a su mamá ha dejar a su hermanita con su tía, ya que sus abuelitos no pueden cuidarla, en una ocasión la niña se golpeó jugando en el patio sin supervisión de sus abuelos y se hizo una herida profunda, que le dejó una cicatriz en la frente.

Rosalba ha dejado de estudiar el sexto de primaria, para poder trabajar en las tardes también; en el centro de la ciudad de Mérida vende en un puesto de frutas en una esquina cerca de la plaza grande, se le puede ver preparando naranjas con chile, pepino con chamoy o huayas, ahí labora de 1 a 9 de la noche, recibe 30 pesos diarios de salario, cuando tiene hambre se come media naranja que trae de su casa, o compra una bolsa de botanas, sus favoritas son las que tienen queso, aunque continúa con hambre, se espera a la llegada de la hora de cenar. Cuando regresa en la noche a su hogar, le entrega a su mamá el dinero que ganó durante el día, Doña Glendy lo cuenta y lo guarda en una lata de leche tapada en la cocina, donde sólo ella lo sepa. Rosalba juega un rato con su hermanita mientras sus abuelitos ven su telenovela, su madre le da de cenar pan con dos rebanadas de jamón y una de queso, así como un vaso de leche, se acuesta a las diez y media de la noche para levantarse temprano a la mañana siguiente para iniciar otro día de trabajo.

Finalmente, el caso de Rosalba es el de una niña que se ha visto en la necesidad de dejar de estudiar para ayudar con los gastos del hogar, proviene de una familia donde el padre está ausente y la madre sola no puede solventar todos los gastos del

hogar, a la niña le gustan las matemáticas y disfrutaba del ambiente escolar, es una niña inteligente que ha afrontado su precaria situación económica de forma activa al comenzar a trabajar, por lo descrito en su historia, es el apoyo de su madre y su hermanita y aunque es probable que prefiera la escuela al trabajo no parece lamentar su papel de proveedora del hogar.

En este sentido, lo prioritario sería incorporar a Rosalba al ambiente escolar para beneficio de la sociedad.

Yoselín y el “domingo siete”

Laura Yoselín recién llegaba a su trabajo, en el centro de la ciudad, trabajaba en una tienda de bisutería, como todas las mañanas saludaba a doña Sofi, la dueña de la lonchería en el puesto de enfrente, la chica de 16 años, le había confiado sus preocupaciones y compartido sus anécdotas amorosas con la mujer de 45 años, quien le inspiraba un aire protector maternal.

— ¿Te veo muy mal hoy, te pasa algo, hija?-preguntó.

— Mi hermana Carolin, está embarazada, mi madre, está desesperada no sabe qué es lo que vamos a hacer ahora, ése niño va a ser una boca más que alimentar.

— ¿Pero, el padre del niño, no va a hacerse cargo?

— No, mi hermana dice que cuando le dijo que estaba esperando un hijo suyo, él desgraciado ya no volvió a hablarle, ni a buscarla. ¡Esto es el colmo!, mi madre tiene dos trabajos, mi padre está jubilado y yo trabajo para pagarme los estudios, ahora tendré que ver cómo le hago para ayudar con el niño.

— Lo siento mucho de veras, es una pena que tu hermana menor haya sido tan “imprudente”, pero qué chamaca más descarriada, es una pena que no se le haya pegado lo chambeadora como tú hija que hasta trabajas en la mañana y estudias en la tarde.

— Y ahora, mi mamá ya está pensando cómo vamos a acomodar al bebé en la casa, sólo hay tres cuartos, estaba pensando que mi hermanito Ramón y yo vivamos en el mismo cuarto para que Carolin y el bebé tengan un cuarto aparte. Me pidió que de los setecientos cincuenta de mi quincena, le preste para pagar los análisis de mi hermana para saber si está sano el bebé.

— ¿Y que va a pasar con tus gastos de la escuela de este mes?

— Eso es lo que me tiene con preocupación doña Sofi, porque tengo que comprar libros nuevos.

— Yo te presto si necesitas hija, no vaya a ser que te quedes sin estudiar por culpa de otros...

— Qué pena me da con usted, pero se lo agradeceré mucho, porque si dejo de estudiar nunca voy a poder entrar a la facultad de administración, para que luego ponga un negocio y lo maneje yo solita.

Las dos mujeres concluyeron su charla y se dispusieron a comenzar la jornada laboral, la clientela comenzaba a llegar al mercado a partir de las diez de la mañana, la mayoría de las clientas de Yoselín eran jovencitas de su edad, que se quedan embelesadas mirando los aretes y las pulseras en el aparador, de vez en cuando la chica de 16 años tenía que lidiar con alguna que otra ladrona, que discretamente miraba la caja de anillos que sacaba para mostrar y veía como se embolsaba uno sin pagar.

La jefa de Yoselín, la Sra. Rivero, le tenía advertido que no quería verla leyendo mientras trabajaba, ya que podía perderse mercancía o desatender un cliente si no tenía completamente su atención en el aparador. Pero, Yoselín aprovechaba esos momentos para estudiar sus lecciones de la escuela, ya que saliendo de trabajar a las tres de la tarde se iba a tomar clases, y no llegaba a su casa hasta las nueve de la noche, algunas veces demasiado cansada para repasar.

Yoselín se esmeraba en la escuela, pero su trabajo a veces le creaba algunos problemas, por ejemplo, cuando la Sra. Rivero le pedía que cubriera dos turnos, con el pretexto de que la chica de la tarde no podía asistir; por razones como ésta, ella ya tenía 3 días de ausencia sin justificar porque la escuela no aceptaba justificaciones de trabajo. Negarse a cubrir dos turnos podía haberle costado el trabajo mismo, su jefa siempre le decía lo fácil que sería encontrar otra “escuincla” para hacer el trabajo, se alegraba de que al menos cuando se quedaba más tiempo le pagaban las horas extras.

A la hora de la comida Yoselín iba a la lonchería de doña Sofi a comer, pedía una torta de carne asada y un refresco de soda, se aguantaba hasta la una de la tarde, porque en su casa antes de salir sólo se comía un plátano o un poco de pan dulce. Mientras almorzaba pensaba en cuánto dinero necesitaría acumular a lo largo del mes

para pagarle una pequeña fiesta a su hermanito en su casa, pensaba comprarle un pastel y hacer el espagueti blanco que tanto le gustaba a él, y si sus papás colaboraban con un poco más, quizás hasta tener una piñata en la fiesta. Pero para eso debía esperar, y más ahora que el futuro se mostraba complicado; con la próxima llegada de un nuevo miembro a la familia muy probablemente necesitaría conseguir otro trabajo durante los fines de semana.

La historia de Yoselín ejemplifica cómo los adolescentes que trabajan en ocasiones no sólo deben solventar sus gastos de la escuela, sino que también se espera que colaboren con los gastos del hogar o aporten dinero en auxilio de alguno de los miembros de la familia, ya que al ser ésta un núcleo unido y solidario, el dinero que el adolescente trabajador aporta bien puede servir para comprarle ropa al hermano(a) menor. El estrés que experimentan los adolescentes que estudian y trabajan al mismo tiempo es mayor que aquellos que sólo trabajan o estudian, ya que deben cumplir con sus obligaciones laborales como llegar temprano o cubrir dobles turnos y a la vez realizar sus tareas escolares, acudir todos los días a la escuela y pagar útiles y transporte y, aunado a esto, sobretodo en el caso de las mujeres, colaborar en las tareas del hogar.

“El sueño de Felipe”

Una sola experiencia bastó para que Felipe supiera a qué se dedicaría el resto de su vida. Cuando la vecina, una señora de 71 años, tuvo un derrame cerebral y quedó parcialmente paralizada, él fue uno de los primeros en ofrecerse a cuidarla cuando sus familiares necesitaban quien la asistiera mientras sus hijas salían a realizar alguna diligencia. Los días que pasó al lado de la apacible anciana despertaron en él el deseo de ayudar a aliviar el dolor en otros. Así fue que le hizo saber a sus padres que cuando él creciera se convertiría en enfermero. Su padre se extrañó ante tal anuncio y se sintió decepcionado, ya que creía que aquella era una profesión de mujeres, y pensaba que su hijo se vería ridículo viviendo de ella, el padre llegó al punto en que decidió que si Felipe no estudiaba la carrera que él quería, no iba a continuar costeando sus estudios, y al saber que Felipe no cambiaría su decisión, cumplió su amenaza. Pero Felipe era un muchacho decidido a sus 17 años, y buscó la forma de continuar estudiando. Un tío suyo tenía un amigo que poseía una pizzería en la colonia Pensiones, y como recién

comenzaba en el negocio necesitaba de ayudantes, por lo que Felipe fue a solicitar empleo. Al principio fue difícil, el dueño no estaba muy convencido de contratar a un muchacho menor de edad que todavía cursaba la preparatoria, no estaba seguro de qué tan comprometido éste estuviera para cumplir con los horarios y las responsabilidades del trabajo. Pero, como se trataba del sobrino de un amigo, decidió ponerlo a prueba.

La primera semana de trabajo en la pizzería, Felipe se desempeñó competentemente, aunque arruinó una que otra orden, pero con el tiempo fue adquiriendo experiencia. Se levantaba todas las mañanas temprano a las seis, se metía a bañar, desayunaba huevos con jamón, se despedía de su abuela Rosario, que desde temprano se sentaba en su mecedora en el patio de la casa, a conversar con sus vecinas. Caminaba hasta la preparatoria que se encontraba a cinco esquinas de su casa; cuando terminaban sus clases, corría hasta su casa para cambiarse de ropa y ponerse su uniforme de trabajo, para abordar el camión con ruta a la colonia Pensiones. Trabaja de dos a nueve de la noche, comenzó como aprendiz en la elaboración de las pizzas, pero el dueño pensó que resultaba mejor tomando las órdenes y trabajando en la caja.

Al llegar a su casa su padre casi no le hablaba, aún se sentía herido por su decisión y veía como un desafío que éste se hubiera decidido a trabajar para conseguir lo que quería, el padre veía esto como una demostración de que no necesitaba de él, para subsistir. La madre constantemente mediaba entre ambos para una reconciliación, pero el padre Don Emmanuel era un hombre orgulloso de creencias machistas, trabajaba para una compañía de transporte desde hacía veinte años, que esperaba, que si su hijo se decidía a estudiar una carrera de la salud, fuese la de médico y no la de enfermería. Los reproches acerca de lo que la gente pensaría de Felipe, aparecían en cada ocasión en la cual el padre tenía oportunidad de expresar su descontento respecto a las profesiones “afeminadas” desempeñadas por hombres. Felipe permanecía callado y soportaba todo aquello sin protestarle a su padre. Cuando el padre se dio cuenta de que sus burlas no eran efectivas, comenzó a exigir que su hijo ayudara con los gastos de la casa, la madre se opuso pretextando que no había necesidad alguna para ello, y gracias a ella, Felipe pudo evitarse problemas para pagar sus estudios, sin embargo,

decidió comenzar a hacer una pequeña aportación al hogar.

Durante una conversación con don Pepe, el dueño de la pizzería, surgió la razón de por qué trabajaba.

— Enfermero, eso es lo que quiero ser.

— Vaya que tienes agallas chico, verás, yo alguna vez estuve en tu situación, pero no pude enfrentarme a mi papá.

— ¿Qué era lo que usted quería ser?

— Policía, pero mi padre soñaba con que me hiciera cargo del restaurante familiar, claro que luego lo convertí en una pizzería, pero me parece muy bien que tengas tanta decisión para tu edad.

— Sí, quiero seguir trabajando, terminar mi prepa y quién sabe, quizás algún día me vea trabajando en algún hospital, me gustaría ayudar a personas de edad, espero conseguirlo.

— Sigue por este camino y lo conseguirás, ahora vamos a seguir ganándonos el pan de hoy, acuérdate que los miércoles las de dos ingredientes están a dos por uno y es cuando más chamba hay.

— Don Pepe, ¿puedo hacerle una pregunta?

— Claro, hazla chico, hazla...

— ¿Me da chance de llegar una hora tarde el Viernes, es que tengo que hacer trabajo en equipo?

— Mmmm, déjame lo pienso, por que luego yo tengo que atender la caja y no se si pueda, lo voy a pensar y el Jueves te digo si se puede.

— Gracias don Pepe, no le pediría el favor si no fuese importante. Sin embargo Felipe no decía la verdad, ya que había acordado con su novia salir el Viernes, ella lo esperaba en la puerta del complejo de cines del centro comercial, saliendo de la escuela, necesitaba verla, tenían casi dos semanas sin poder salir juntos, pensaba para sí que una mentira pequeña no dañaba a nadie.

En el caso de Felipe, se puede observar que algunos adolescentes que trabajan refieren que esperan en el futuro poder desempeñarse en un trabajo profesional, y no continuar ejerciendo el trabajo que desempeñan en la actualidad. Algunas profesiones que contemplan en el futuro pueden diferir de aquellas esperadas por los padres- El

compromiso con la escuela es evidente en el caso de Felipe, quien reconoce que para alcanzar sus metas a futuro necesita tener estudios de bachillerato; el trabajo es entonces un medio de solventar los gastos de la escuela, el trabajar es entonces una forma de responder a una necesidad a la cual su padre ya no quiere hacer frente.

Itzel, La chica de los “mil pagos”

— ¿Dónde está tu hermana Lupe?, ya vistas la hora que es, los clientes ya están llegando y no hay suficientes meseras para toda esta gente.

— Ya te dije que no lo sé. Itzel me mandó un mensaje diciendo que ya venía para acá, no sé por qué está tardando.

— Es una irresponsable, esta es la segunda vez que lo hace, puedes decirle cuando llegue que esta advertida ésta es la última que se la paso.

— Sí Manuel, yo le digo cuando llegue. -Respondió Lupe, avergonzada por su hermana.

Eran las tres de la tarde con veinte minutos, el restaurante de comida casera estaba atestado ése día, habían más de 20 personas y sólo 3 meseras. Lupita trabaja en la cocina como ayudante, tiene 19 años, y cuando se enteró de que en su lugar de trabajo había una vacante de mesera, no dudó en decirle a su hermanita de 15 años, que le había externado con anterioridad sus deseos de comenzar a trabajar.

Cuando Itzel finalmente llegó a trabajar, lo primero que encontró en la cocina fue a su hermana mayor con el ceño fruncido. La joven traía algunas bolsas de tiendas de ropa del centro, las cuales trataba de guardar en su mochila. Saludó a su hermana de beso y se dispuso a cambiarse para colocarse su uniforme de trabajo, un mandil y una playera verde. Tenía cerca de un año que había dejado la secundaria, luego de haber reprobado dos asignaturas, habló con sus papás y les aseguró que estaba lista para empezar a trabajar y así poder comprar lo que necesitase. Don Camilo no estaba muy feliz con la idea, prefería que su hija terminase sus estudios y que estudiase para contadora como él, pero, como la madre lo aprobaba, a él no le quedo otro remedio que aceptarlo también. Trabajaba cinco horas a la semana donde ganaba 600 semanales, le gustaba trabajar como mesera porque, cuando era atenta con los clientes masculinos recibía muy buenas propinas. Desde hacía un año que había dejado los estudios, puesto que no le gustaba estudiar, sobre todo aquellas materias que requerían resolver

problemas como las matemáticas. Su madre le sugirió entonces comenzar a buscar trabajo, cómo la chica necesitaba dinero para comprarse ropa y cosméticos, pensó que la idea de su madre no era tan desagradable después de todo. Pero por iniciativa propia nunca hizo por buscar el trabajo, mientras tanto ayudó a su tía Fermina vendiendo plata, hasta que su hermana le habló de la vacante. Itzel tiene novio desde hace seis meses, lo conoció en la fiesta de cumpleaños de su amiga Caro; es tres años mayor que ella, y sus padres no lo saben.

Algunas veces Óscar la lleva a la disco y al cine, ella con el dinero de su salario le compró un reloj de marca que le costó más de quinientos pesos, sin embargo, el regalo que le dio a su madre para el diez de Mayo, fue de menos de cien pesos.

— ¿Cuándo piensas regresar a la escuela?, porque ya vas para año y fracción -Le preguntó en una ocasión su hermana.

— Ayyy que flojera, ¿para qué?, para regresar a levantarme a las cinco de la mañana y andar aguantando el genio de las brujas de las maestras, no, no, no, mejor sigo trabajando y así ayudo a mamá.

— “Ayudar a mamá”, ja, ja, ja, pero si apenas y das para comprar jamón y cuando mamá te pide prestado te molestas rete feo con ella, desde que trabajas te has vuelto coda, muy coda.

— Pero si ella tiene, papá le da dinero, ¿Por qué no se lo pide a él?, yo también tengo pagos Lupe, estoy pagando a plazos mi celular y otras cosas.

— Si me imagino “cuántos pagos”, te pasas Itzel, papá te da para tu ropa y mamá te da de comer, no pagas las cuentas de luz, ni el teléfono...

— ¡Ya, ya, ya!, tú no sabes que otros gastos tengo, por ejemplo el cumpleaños de un amigo es muy pronto y tengo que comprarle un regalo, además no te molestaste cuando te presté para pagar tu nueva bolsa, sólo te molestas cuando gasto mi dinero, que yo trabajo, en mí.

Lupe negó con la cabeza, y sin decir otra palabra se alejó de su hermana en dirección a la cocina, Itzel retornó al trabajo, el día estaba ajetreado y procuraba no equivocarse las órdenes, para las seis de la tarde ya comenzaba a tener algo de sueño, ya que al salir de su casa a las diez de la mañana para salir con su novio, se había desayunado sólo un huevo y algunas galletas, y al medio día compró comida chatarra y

refresco. Cuando salía de trabajar a las nueve de la noche tomaba el camión con su hermana y al llegar su madre les preparaba tortas de jamón y queso y un vaso de leche con chocolate; el padre veía la televisión y la madre las acompañaba a cenar, conversaban acerca del día en el restaurante, pero Itzel protestaba cuando su hermana hablaba acerca del comportamiento que su hermanita tenía en el trabajo.

— ¿Pero qué es eso de que no estás cumpliendo en el trabajo como debes hija, quieres que te despidan?

— Ayy mamá, qué flojera, ya tuve que aguantarle a Lupe sus regaños y ahora tengo que seguir oyéndolos de tí; no, no, ya me voy a dormir gracias por la cena. -Se levantó, dejó sus platos en el fregadero y se fue a su cuarto, el cual compartía con su hermana.

La madre bajo la mirada con tristeza y le pidió a su hija mayor que hablará con su hermanita que le aconsejase y la motivara a echarle ganas al trabajo y para que no se lo tomase a juego como lo había hecho con la escuela, puesto que para como estaban las cosas, sus esperanzas de verla retornar a tomar clases, se habían desvanecido casi por completo, el único camino viable era asegurarse de que no perdiera su primer trabajo a causa de su falta de compromiso.

El caso de Itzel refleja que algunos adolescentes que trabajan lo hacen por el simple interés de solventar sus gastos personales adicionales, es decir, para poder comprarse ropa, zapatos, accesorios o salidas a pasear, trabajar inclusive puede ser visto como una actividad recreacional en lugar de una necesidad imperante, algunos padres no exigen que sus hijos estudien o trabajen es como si se resignaran a que el estudio no es para ellos y ya no hay nada que hacer más que continuar manteniéndolos por completo. Lo anterior puede deberse al estilo de crianza de los padres y a la falta de madurez de la adolescente que no tiene programadas metas a largo plazo y que tampoco valora la importancia de los estudios para tener un mejor trabajo y calidad de vida.

“Julio el que madruga”

— Hey, hey, chavo dame “El madrugador”.

— Sí patrón, ya lo tiene..., aquí está son seis pesos.

— ¿Seis?, pues que no está a cinco pesos.

— No señor eso era hasta hace una semana, ya subió a seis.

— Pero que rayos..., va ni modo, toma -dijo entregándole el dinero exacto.

— ¿Tienes la revista de variedades de la T.V.? -Le interrogó una señora.

— Si seño, ahorita se la doy, nomás déjeme sacarla de la caja.

— ¿Ayer no te vi vendiendo periódico, dónde andabas?

— Estaba enfermo, tenía mala la panza y calentura, y hasta a la escuela falté.

— No me digas, y ¿en qué grado estás?

— En segundo de prepa.

— ¿Tus papás te hacen trabajar?

— No, trabajo porque me gusta tener dinero para comprarme cosas.

— Qué bueno chamaco, estudiar y trabajar es algo muy noble, y dime ¿ayudas a tu mami con el gasto?

— Pues, a veces le doy para las tortillas o el refresco...

— ¿A veces?, mmm, muy mal, a los padres se les debe ayudar con al menos la mitad, porque ellos te han cuidado toda tu vida, te han dado lo que has necesitado.

— Pues sí, pero sabe seño, gano ochenta pesos diarios, si le doy a mi amá la mitad ya no podría comprarme nada al final de la semana, pues no me alcanzaría el dinero.

La mujer ya no continuó la conversación, pagó su revista y se retiró del puesto, apenas eran las ocho de la mañana, el centro de la ciudad comenzaba a recibir a los primeros transeúntes, el puesto se hallaba en una esquina delante de una zapatería, vendía periódicos, revistas, y chicles. Julio se levantaba todas las mañanas a las cinco de la mañana, vivía en Sitpach, con sus padres y hermanos; medía un metro con sesenta centímetros, y era muy amigable y conversador con sus clientes habituales, a veces, cuando su patrón no andaba cerca, se ponía a leer alguna de las revistas, le gustaban aquellas que trataban de videojuegos y deportes. Ahorraba de su salario para comprarse pantalones nuevos y camisas, le gustaba una muchacha que trabajaba como cajera en una tienda de regalos una cuadra más adelante, esperaba que si ella lo veía bien vestido, quizás se fijara en él, o al menos se haría su amiga. Por eso se esmeraba en comprarse ropa “buena” y zapatos llamativos, así como playeras oficiales de su equipo de fútbol favorito.

En la escuela no le iba bien, ya había reprobado cuatro materias, le costaba trabajo concentrarse prefería jugar fútbol o maquinitas con sus amigos, que pasarse más de

cuatro horas sentado escuchando a los maestros hablar de temas que a él no le interesaban, se aburría en clases, y apenas pasaba sus asignaturas con el mínimo aprobatorio, solía escuchar los consejos de su papá sobre el estudio, acerca de lo importante que era estudiar para conseguir un mejor empleo, ya que él sólo había llegado hasta la secundaria y trabajaba como mecánico, esperaba que sus hijos estudiaran más de lo que él había conseguido. Pero se había encontrado con que a sus dos hijos no les gustaba estudiar, el mayor Joni, dejó los estudios a los doce años para aprender el oficio de carpintero, como su tío paterno, cuando comenzó a darse cuenta de lo que podía ganar, no pensó dos veces en dejar la escuela para concentrarse en el trabajo por completo.

Julio siguió entonces los pasos de su hermano mayor y comenzó a trabajar al final de la semana. Con los quinientos cuarenta de ganancia, se iba los sábados con sus amigos a jugar futbolitos o al cine; algunas veces apostaba en partidos de fútbol, llegando incluso a perder hasta cien pesos. En casa, Julio sólo ayudaba arreglando su cuarto o dándole de comer al perro y limpiando el área donde éste habitaba. Su padre era un hombre muy condescendiente con sus hijos varones, incluso los dejaba beber cerveza mientras veían un partido de fútbol en la televisión, lo que no le parecía a la madre, pero no conseguía imponer su autoridad. Cuando llegaban las calificaciones bajas, recibía un pequeño sermón y de nueva cuenta una larga charla acerca de la importancia del estudio. Julio le ocultaba a sus padres que estaba pensando dejar la escuela, ya se había enterado de que uno de sus amigos trabajaba como encargado en un almacén y ganaba setecientos cincuenta pesos semanales, el trabajo sería en la tarde, por lo que tiempo para estudiar no tendría, pensaba esperarse hasta que el trabajo fuera seguro, luego le diría a sus padres, estaba confiado en que su papá al final tendría que aceptarlo.

El caso de Julio es el de un adolescente que ve el trabajo como una vía de escape al tedio que le causa la escuela, le falta motivación y disciplina para triunfar en sus estudios, sus padres no son severos con él en este aspecto a pesar de darle uno que otro sermón sobre su actitud. Como Julio, algunos adolescentes que trabajan ven al trabajo como una actividad productiva que les permite obtener las cosas materiales que tanto anhelan y les permite sentirse más realizados e independientes que en las

actividades escolares, que requieren mayor concentración y trabajo mental; la escuela es percibida por Julio como un obstáculo para conseguir aquello que quiere, un trabajo mejor, donde labore más horas y con un buen sueldo.

“La doctora Cetina”

— Buenos días, llama al consultorio del doctor Castañeda, -respondió al levantar la bocina.

— Quisiera una cita para limpieza dental a las cuatro de la tarde del día de hoy.

— Lo siento, pero hoy no se puede, el doctor va a cerrar el consultorio temprano, a la una de la tarde, pero si gusta le puedo anotar para mañana.

— Mañana..., pero necesito que sea lo más temprano posible, porque mañana tengo una reunión al mediodía.

— Sería a las diez de la mañana.

— Bien anótelo pues, soy la señora María Xool.

— Claro que sí, ya está, venga entonces mañana, hasta luego.

Para concertar una cita con el doctor Castañeda se debía tratar con su secretaria de 17 años Carmina Cetina, quien trabajaba en un escritorio pegado a la puerta del consultorio en el centro de la ciudad. El lugar era pequeño, pero la reputación del doctor ayudaba al negocio. Hacía poco más de un año que había comenzado a trabajar con el doctor; había visto un anuncio en la sección de avisos económicos de un diario local, donde se establecía que se admitían estudiantes. Carmina recién comenzaba el tercero de preparatoria, le gustaban las materias relacionadas con áreas de la salud, su sueño era convertirse en pediatra, le gustaban los niños, pues se hallaba rodeada por ellos, su hermana mayor Paty ya estaba casada y tenía dos niños pequeños, su prima Yahaira tenía un bebé recién nacido y ambas llevaban sus hijos a casa de su madre cuando necesitaban ayuda para cuidarlos. Sin embargo, su sueño se estaba viendo amenazado por la posibilidad de no terminar la preparatoria. Carmina debía tres materias, y estaba preocupada porque, no quería reprobar el año. Tenía facilidad para hablar con las personas, le gustaba conversar con los pacientes en la sala de espera, y hacerles el tiempo que debían estar ahí más ameno. También estaba encargada de responder los teléfonos y tomar recados para el doctor Castañeda. Su jefe era un hombre de cuarenta años, casado, sin hijos y algunas veces adoptaba un tono paternal con Carmina,

cuando le pedía que le trajera alguna cosa le decía: “Mija, pásame la agenda”, “Mija, ¿llamó alguien hoy?”; cuando sabía que la muchacha no había desayunado le daba dinero, para que comprara empanadas de carne molida en el puesto de enfrente, el padre de Carmina, no aprobaba del todo aquella confianza, pero su madre, no veía malicia en el doctor, puesto que cuando ella necesitó que le sacaran una muela, él realizó el trabajo por la mitad del precio.

Con los setecientos cincuenta que ganaba a la semana, compraba materiales para la escuela y sacaba para sus camiones y objetos personales. Carmina era muy apegada a su abuelita, que en años recientes había sido diagnosticada con Alzheimer, la señora de 73 años era una dama alegre y muy conversadora, que solía entretener a sus nietos con sus historias de la “bella época”. Una de las cosas que más le gustaban de su trabajo como secretaria era recibir un aguinaldo. Cuando éste llegaba podía comprar regalos de navidad para su familia, mayormente éstos consistían en regalos económicos, como calcetines, pañuelos o juguetes para sus sobrinos.

A la semana trabajaba una jornada de ocho horas diarias, en el turno de la mañana, luego se iba a su casa en la colonia Pacabtún; la casa estaba hecha de concreto y tenía tres piezas para dormir; en ella vivían sus papás, su padre, Don Jacinto era conductor de transporte público desde hacía quince años, su madre Doña Zoila era ama de casa y vendedora de zapatos y artículos de belleza por catálogo. Vivía con ellos la abuelita paterna Doña Concepción, y los tres hermanos menores de Carmina, Julián, David y Diego, de los cuales los dos primeros cursaban la secundaria y el último el tercero de primaria. Hacía cuatro años Doña Zoila había vuelto a dar a luz a una niña a la cual llamó Maricarmen, ahora eran una familia numerosa y el ingreso de ambos padres resultaba insuficiente para sostenerlos a todos. Los padres de Carmina no tenían una buena relación, peleaban constantemente por cuestiones de dinero, la madre lo acusaba de tener otras mujeres, algunas veces los pleitos eran tan fuertes que el esposo prefería dormir en otro sitio, que en su hogar. Doña Zoila criaba a sus hijos con mano firme, su hija Paty la mayor vivía con sus suegros, los hijos varones no realizaban ninguna tarea del hogar por órdenes de la madre, que explícitamente había estipulado que las tareas domésticas le correspondían a ella y a Carmina y los muchachos debían enfocarse en la escuela. Carmina algunas veces debía cocinar, como cuando la madre

tenía que salir al centro a recoger los pedidos de sus clientas. La relación de la hija mayor con sus hermanos no era buena, cuando la madre no se hallaba en el hogar, ellos no obedecían sus órdenes ni le ayudaban a recoger la mesa o limpiar el desorden. A Carmina le causaba dolor recordar que sus padres la habían, de alguna forma, forzado a comenzar a trabajar para ayudar a sostener el hogar, sobretodo la madre, quien era la que llevaba el control de cómo se gastaba su salario, se esperaba que cumpliera en el consultorio y que en ocasiones desempeñará el papel de madre, cuando la suya no podía realizar las actividades del hogar. Cuando llegaba a las diez de la noche de la escuela, se sentía cansada, con mucho sueño abría sus libros para hacer la tarea, escribía algunas líneas y luego se quedaba dormida sobre la mesa; su mamá la levantaba para que se fuera a dormir; si tuviese la opción de elegir, Carmina, preferiría sólo estudiar, así tendría más tiempo para hacer otras cosas, como salir con sus amigas. En sus ratos libres, los fines de semana suele salir con sus amigas a dar una vuelta por el centro, o comer algo en una cafetería, donde se reúnen los jóvenes de su edad; por el momento no tiene novio, ni va a fiestas porque sus papás no la dejan, su hermana Paty se embarazó a su edad y sus padres temen que ella vaya a repetir la misma historia; espera que cuando termine de estudiar la carrera de medicina, pueda casarse y tener hijos, le gustaría tener dos, un varón primero y luego una niña, a la que sueña con llamarla Concepción como su abuelita; si logra convertirse en doctora planea poner su propio consultorio como el doctor Castañeda, quizás comprar un buen carro y hacerse de un nombre respetado como el de él, vestirse de bata blanca y ser admirada por la gente, espera convertirse en la doctora Carmina Cetina. La historia de Carmina es un ejemplo de cómo los padres exigen más a las niñas que trabajan que a los varones. Las adolescentes trabajadoras como Carmina deben desempeñar inclusive roles que van más allá de aquellos que les corresponden a los adolescentes, ocuparse de los hermanos menores es una de las tareas que se incluyen, lavar la ropa, preparar la comida y el aseo del hogar. En el caso de Carmina le piden trabajar aún cuando los padres saben lo perjudicial que algunas veces resulta para los niños y cómo esto afecta negativamente su desempeño escolar, debido al cansancio que experimentan y a la falta de tiempo para dedicarse exclusivamente a la realización de sus tareas escolares o para dedicar tiempo al estudio de sus asignaturas. El caso de Carmina puede verse

con frecuencia en familias numerosas, donde los ingresos son insuficientes para sostener el hogar y donde la mayoría de los hijos son aún menores de edad, por lo que la responsabilidad de ayudar económicamente recae sobre el hijo mayor.

Conclusiones

Finalmente, se puede reflexionar, a partir de lo anteriormente expuesto, que a través de cada caso se hace evidente la urgencia de generar redes de apoyo para familias en las cuales hay adolescentes que trabajan, para que puedan continuar su educación y definir políticas públicas orientadas exclusivamente a este grupo para que a futuro, puedan gozar de igualdad de oportunidades y una mejor calidad de vida. El trabajo infantil es un fenómeno extendido a nivel mundial. Se sabe que alrededor de 250 millones de niños, cuyas edades oscilan entre 5 y 14 años, trabajan en diversas actividades; esto representa, el 24,7 % de los niños en el mundo (OIT y UI, 2002).

Se requiere mayor investigación que muestre la realidad social de los menores y adolescentes que laboran para mayor conocimiento de este fenómeno. Los reportes actuales sobre desarrollo humano están complejizando cada vez más la explicación sobre la evolución del niño. La alimentación, salud física y educación adecuados ya no son las únicas variables necesarias para el desarrollo de los niños. El desarrollo infantil está matizado por diversos factores, muchos de los cuales escapan a nuestra conciencia, aunque orientan el curso de nuestra vida. La psicología, al igual que la antropología o la sociología contribuyen en este momento a dicha corriente, siendo parte de esta nueva forma de ver la evolución. Las características psicológicas de una persona influyen en su vida y son influidas, a su vez, por los diferentes eventos por los que atraviese el individuo.

Referencias

Altricher, H., Posch, P. & Somekh, B. (1993). Teachers investigate their work. An introduction to the method of action research. Londres: Routledge.

Buendía, L., Cólás, P. & Hernández, F. (1998). Metodología de la investigación en psicopedagogía. Londres: McGraw-Hill.

Corenstein, M. (1995). Maestría en tecnología educativa. Módulo de investigación educativa. Unidad 4. La investigación interpretativa etnográfica. México: ILCE.

Creswell, J. (1998). Qualitative inquiry and research design. Choosing among five

traditions. USA: Sage.

Guba, E. & Lincoln, Y. (1985). Naturalistic inquiry. London: Sage.

Guba, E. & Lincoln, Y. (2005). Competing paradigms in qualitative research. En Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds.). (2005). The Sage handbook of qualitative research. Third edition. London: Sage.

Hammersley, M. & Atkinson, P. (1994). Etnografía. Métodos de investigación. España: Paidós.

León, O. & Montero, I. (1997). Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en psicología y educación. España: McGraw-Hill.

Merriam, S. (1998). Qualitative research and case study applications in education. San Francisco: Jossey-Bass.

Pérez, G. (2001a). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I. Métodos. Madrid: La Muralla.

OIT Y UNIÓN INTERPARLAMENTARIA (2002). "Erradicar las peores formas de trabajo infantil. Guía para parlamentarios". Número 3. Suiza.

Rodríguez, G., Gil, J., García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Granada: Aljibe.

Saville-Troike, M. (2003). The ethnography of communication. And introduction. Reino Unido: Blackwell Publishing.

Stake, R. (1995). Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata.

Stake, R. (2005). Qualitative case Studies. En Denzin, N. & Lincoln, Y. (2005). The Sage handbook of qualitative research. Third edition. London: Sage.

Stenhouse, L. (1990). Conducción, análisis y presentación del estudio de casos en la investigación educativa y evaluación. En Martínez, J. (1990). Hacia un enfoque interpretativo de la enseñanza. Granada: Universidad de Granada.

Wolcott, H. (1990). Writing up qualitative research. California: Sage.

Yin, R. (2003a). Case study research. Design and methods. USA: Sage.

Yin, R. (2004). The case study anthology. USA: Sage.

10 Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo

VII Congreso Nacional

El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades

**Trayectorias, precariedad laboral y jóvenes de la industria
del vestido en Torreón, Coahuila, 2001-2010**

Marcela Castañeda Agüero

Torreón, Coahuila, 15 de abril de 2011

RESUMEN¹

En este artículo se analiza la precariedad laboral a partir de las trayectorias laborales de un grupo de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila, 2001-2010. El estudio está basado en la propuesta teórica y metodológica de Guadarrama, Hualde y López, 2010. La estrategia metodológica consistió en la aplicación de un cuestionario a un grupo de jóvenes seleccionados así como la aplicación de entrevistas a profundidad. La investigación se sitúa en un contexto de crisis y precarización de la industria del vestido desde el 2001. A partir de la construcción de las trayectorias laborales se busca enfatizar en la diversidad en que los jóvenes experimentan la precariedad y lo cuál esta permeado por las condiciones del mercado laboral, las características de las empresas y las características de los jóvenes entrevistados. Con este propósito, distinguimos: *trayectorias de precariedad de inicio y permanente; trayectoria de precariedad de inicio y movilidad al interior de la misma empresa y trayectoria de precariedad progresiva.*

I. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones que han ocurrido en los mercados de trabajo en México y América Latina en los últimos treinta años, han reducido la proporción de empleos protegidos y han debilitado el vínculo de los trabajadores con el mercado de trabajo (Zicarddi, 2006). Existe un consenso que plantea que la situación laboral se ha tornado cada vez más precaria, más inestable y menos protegida (García, 2006; Báyon, 2006; Pérez Sáinz, 2002).

Se ha planteado que son los jóvenes quienes han sido los más afectados por las transformaciones del mercado laboral y por la crisis del empleo a nivel mundial (Weller, 2003; Tokman, 1998). La preocupación acerca del mercado laboral al que accede este grupo de población es doble en aquellos grupos que pertenecen a hogares con niveles de pobreza ya que corren el riesgo de insertarse en procesos de reproducción generacional de la pobreza.

¹ La autora es Socióloga por la UA de C, tiene Maestría en Desarrollo Regional por el COLEF, cuenta con algunas publicaciones sobre pobreza y marginación. Actualmente es investigadora independiente y colabora en proyectos de investigación con la Universidad Iberoamericana de Torreón.

Números estudios, han dado cuenta de que la industria del vestido se caracteriza por las condiciones precarias y por emplear a jóvenes de baja calificación (Camacho, 2001; Barrios y Santiago, 2003; Juárez, 2004). En este documento se analiza la experiencia de precariedad laboral de un grupo de jóvenes entre dieciséis y veintinueve años trabajadores de la industria del vestido de Torreón por medio de la construcción de sus trayectorias laborales y el análisis de las dimensiones establecidas por Guadarrama, Hualde y López 2010 para el estudio de la precariedad laboral en México. El análisis permitió privilegiar el ángulo desde el cual los jóvenes experimentan la diversidad en las condiciones de precariedad laboral.

Las trayectorias laborales permiten el análisis de las condiciones objetivas de la precariedad laboral y su relación con el contexto estructural del mercado laboral, ya que relacionan la experiencia de vida y, el vínculo con los procesos estructurales con las historias personales y familiares (Graffinga, 2005).

La información de este artículo proviene de la investigación “Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila, 2001-2010. Este estudio se realizó en El Colegio de la Frontera Norte entre 2009 y 2010 como parte del trabajo tesis de la autora y fue dirigida por la Dra. Silvia López además de formar parte de un estudio más amplio a nivel nacional sobre la precariedad laboral en México².

El presente documento inicia con un breve resumen de los referentes teóricos utilizados para el análisis y que permitió construir la tipología a partir de los casos; en segundo lugar se describe el contexto de la industria del vestido en la región. En tercer lugar se presenta de forma breve los aspectos metodológicos; en cuarto lugar se presentan las características del grupo de jóvenes entrevistados; en quinto lugar se

² La investigación de la cual proviene este documento forma parte de un estudio más amplio a nivel nacional sobre la precariedad laboral en México en tres ocupaciones distinta: el estudio de los calls centre, músicos profesionales y trabajadores de la industria de la confección en los que se centra este estudio. “Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México”, Proyecto 83530 - CONACYT Ciencia Básica El Colegio de la Frontera Norte/UAM-Iztapalapa/El Colegio de México.

presentan las características del inicio al mercado laboral del grupo de jóvenes de estudio y en sexto lugar sus trayectorias laborales.

Por último se presenta la tipología de trayectorias laborales construida a partir de los casos de los jóvenes de nuestro estudio y para lo cual distinguimos entre: *trayectorias de precariedad de inicio y permanente, trayectoria de precariedad de inicio y movilidad al interior de la misma empresa y trayectoria de precariedad progresiva*. Terminamos con las conclusiones sobre las trayectorias laborales y la diversidad en que los jóvenes viven la precariedad a partir de sus características, las condiciones del mercado laboral y las características de las empresas.

II. LA PRECARIEDAD LABORAL Y LOS JÓVENES

En las últimas tres décadas, el mercado de trabajo a nivel mundial ha transitado por cambios sustantivos en un contexto de reestructuración productiva y flexibilidad laboral. Se observa el crecimiento de los niveles de desempleo y el deterioro generalizado de las condiciones laborales insertando a los sujetos en procesos de precariedad laboral (De la O y Medina, 2008; García, 2006; Pérez Sáinz, 2002).

Ante la precarización de las condiciones de empleo en general, se dice que son los jóvenes quienes son más vulnerables a experiencias laborales de baja calidad, inestables, con bajos salarios y precarios niveles de protección social (Weller, 2003; OIT, 2007). El tipo de inserción de los jóvenes al mercado laboral se ha convertido en un problema que ha sido relacionado al contexto de flexibilización de los mercados de trabajo, a las características individuales de los jóvenes y los hogares de pertenencia (Horbath, 2004; Jacinto, 2007). Sin embargo, algunos estudios coinciden que el deterioro de la inserción juvenil y en particular de los jóvenes de sectores pobres, es resultado del deterioro generalizado de las condiciones de trabajo más que una cuestión juvenil (Jacinto, 2007).

Se plantea que ha faltado una discusión teórica de forma profunda sobre el concepto de precariedad laboral, el mismo permite captar a nivel empírico los efectos que han tenido las políticas de desregulación en la calidad del empleo en las últimas

décadas. En este sentido, el término ha sido relacionado a la emergencia y expansión de contratos atípicos, temporales, trabajos a destajo y algunas otras denominaciones como trabajo estacional y a tiempo parcial (Guadarrama, Hualde, López, 2010). Además, también se ha utilizado para dar cuenta del deterioro de las condiciones de trabajo en términos salariales, prestaciones sociales y derechos laborales (Mora, 2005).

A partir de la revisión teórica que se ha hecho para el estudio de la precariedad laboral, se puede observar que los autores utilizan distintas dimensiones para su análisis; sin embargo, como plantea Oliveira (2006) básicamente se hace referencia a una dimensión económica, normativa y social. Para esta investigación, se retoman las dimensiones establecidas por el grupo de trabajo para el estudio de la precariedad laboral en México. Las dimensiones propuestas para la observación empírica son las siguientes: *a) dimensión temporal; b) dimensión organizacional; c) dimensión económica y d) dimensión social* (Guadarrama, Hualde, y López, 2010).

La precariedad laboral hace referencia a rasgos comunes relacionado a bajos salarios, largas jornadas de trabajo y precarias prestaciones sociales; sin embargo, tiene una gran diversidad interna constituida por la diversidad de trayectorias laborales (Antón, 2006). En este sentido, el análisis de las trayectorias laborales nos permitirá profundizar en el estudio de la precariedad laboral y la diversidad de experiencias al interior de ella.

Las trayectorias sociales y escolares tienen una fuerte relación con las características de la inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, lo que está en juego es el riesgo de los jóvenes a la exclusión social; en este sentido, la problemática de precariedad laboral va más allá ya que pone en cuestionamiento el vínculo social y las políticas social (Demaziere y Dubar, 1994, en: Jacinto, 2007). Es así, que se destaca la importancia del estudio de la precariedad laboral que viven los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón.

III. EL CONTEXTO DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN LA REGIÓN DE ESTUDIO

La Región Lagunera³ se ha caracterizado por el crecimiento y participación en la exportación de la industria del vestido desde mediados de los años 90“ s, proceso enmarcado en la restructuración productiva a nivel nacional. La cercanía geográfica con Estados Unidos, la mano de obra competitiva y la existencia de capital privado y redes empresariales, además de la historia económica de la región ligada a la producción de textiles, son factores relacionados al auge de la industria en la región (CNIV, 2003; Bair y Gereffi, 2003).

La industria del vestido en la Región Lagunera, ha sido uno de los sectores de mayor dinamismo en términos de exportación y creación de empleo que más rápido creció a partir de la entrada en vigor de México en el TLCAN. Dicha industria, se fue consolidando en los años noventa y para el año 2000, Torreón, era considerado como la *capital mundial de los pantalones de mezclilla* (Bair y Gereffi, 2003).

La industria del vestido en la Región Lagunera creció de 12,000 empleos y 68 plantas en 1993; a 75,000 empleados en 360 plantas en el 2000, con una producción de seis millones de pantalones por semana, de los cuáles 90 por ciento eran para la exportación (Bair y Gereffi, 2003). Estas son las cifras formales de las que se tiene conocimiento; sin embargo, también se sabe de la existencia de fábricas que operan en el sector informal y la existencia del trabajo a domicilio en la época de mayor auge (López, 2004).

A partir del 2001, la industria de la confección entró en una etapa de crisis hasta la actualidad. De 270 empresas que existían, en el 2010, se cuenta solamente con 100 empresas, además de que el empleo descendió a menos de la mitad en comparación del año 2000. Este descenso en el empleo ha traído un cierre masivo de empresas y

³ La Región Lagunera está compuesta por la participación de 15 municipios, 5 pertenecen al estado de Coahuila: Torreón, Francisco I. Madero, Matamoros, San Pedro y Viesca y; 10 al estado de Durango: Gómez Palacio, Lerdo, Mapimi, Nazas, Rodeo, San Juan de Guadalupe, San Luis del Cordero, San Pedro del Gallo y Tlahualilo. Sin embargo son las ciudades de Torreón y Gómez Palacio los municipios con mayor dinamismo en la industria del vestido en la Región

aquellas que han sobrevivido ha sido a costa de precarizar las condiciones de trabajo. Se ha documentado que a partir de la crisis, se han precarizado las condiciones laborales en términos salariales y de prestaciones sociales. (Bair y Gereffi, 2003, López, 2004). En el cuadro 3.1 se presentan el número de empresas y de empleados en la región en los últimos diez años mostrando el fuerte descenso.

Cuadro 3.1 Personal Ocupado y número de empresas en la industria del vestido en la Región Lagunera de Coahuila y Durango 2000 -2010

Año	Empresas	Empleados
2000	271	74,952
2001	211	61,175
2002	150	51,629
2003	115	44,230
2004	90	40,000
2005	101	48,000
2006	90	41,500
2010	100	32,000

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la CNIV Laguna 2003; CNIV Laguna, 2006; CNIV Laguna, 2010

La industria del vestido en la región se caracteriza desde las grandes trasnacionales dedicadas a la confección de prendas de vestir como Wrangler y Vf Corporación; las medianas empresas tanto de capital local como extranjero Lajat, Tramex, OMJC, Siete Leguas, INDEX; las pequeñas fábricas locales ubicadas en colonias de bajos ingresos; hasta los pequeños talleres de confección. Como es de notar, la industria en la región se caracteriza por su heterogeneidad donde conviven en diferente escala las grandes trasnacionales, medianas y pequeñas fábricas, marcas locales y pequeños talleres. Está condición, da lugar a una heterogeneidad de empresas dando cuenta de la heterogeneidad de condiciones laborales dependiendo tanto del tamaño, vocación y capacidad de las empresas.

A partir de las entrevistas realizadas con el grupo de trabajadores y las visitas de fábricas, se pudo documentar las prestaciones laborales y las condiciones de trabajo además de documentar las prestaciones laborales que se han perdido en los últimos años (Véase cuadro 3.2). A partir de esto, se encontró una heterogeneidad de

prestaciones laborales que permitirá situar las trayectorias de los jóvenes en una diversidad de experiencias de precariedad laboral y que se desarrollara en las siguientes secciones.

Cuadro 3.2 Condiciones laborales en las empresas de la Industria del Vestido en Torreón.

Compañía	Rama de actividad	Tipo de empresa	Prestaciones laborales actuales	Prestaciones que se han perdido	Horas de trabajo por semana	Turnos	Horas extras	Prestaciones extras
Nazas	Pantalón de vestir	Pequeña	SM, CV, Afore, P y CAH	BP, RU, salario	47 1/2	1	Si	Transporte
Tramex	Pantalón de mezclilla	Mediana	SM, CV, Afore, PyCAH	BP, RU, salario	50 o más	1	Si	Transporte y comedor
Lajat	Pantalón de Mezclilla	Mediana	SM, PyCAH	CV, PyCAH, VCS, Afore	50 o más	1	Si	ninguno
Industrias Papadopulos	Ropa de niño, uniformes	Pequeña	SM, AG, VCS	CV, AF, PyCAH, RU, SV	50	1	Si	ninguno
VF corporation	Pantalón de vestir	Trasnacional	SM, AG, VCS, CV, Afore, SV, PyCAH, RU	BP	45 1/2	1	Si	Transporte y comedor
Wrangler	Pantalón de vestir	Trasnacional	SM, AG, VCS, CV, Afore, SV, PyCAH, RU	BP	45	3	no	Transporte y comedor

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las entrevistas a empresarios y trabajadores. Prestaciones: SM: servicios médicos, G: guardería, AG: aguinaldo, VCS: vacaciones con goce de sueldo, CV: crédito para vivienda, Afore: fondo de retiro, SV: seguro de vi

IV. ALGUNOS ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como señalamos al inicio, el objetivo de este artículo es analizar la experiencia de precariedad laboral en un grupo de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón a partir de la construcción de sus trayectorias laborales. Se pone atención a las condiciones laborales de los sujetos de estudio, las dimensiones de la precariedad laboral y se construye una tipología de trayectorias a partir de los casos.

A partir de la construcción de las trayectorias laborales, se pretende mostrar la diversidad en que los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón viven la precariedad laboral. Se muestra que la precariedad laboral es vivida en diferentes grados y de forma diversa entre los jóvenes dependiendo tanto de sus características sociodemográficas, las características de las empresas, las características de sus trayectorias laborales (tipo de inserción laboral, número de empleos, tipo de actividades y características de las empresas) y las condiciones del mercado de trabajo.

Para este estudio se retomó la metodología propuesta por Guadarrama, Hualde y López, 2010 para el estudio de la precariedad laboral en México. La propuesta se basa en la construcción de trayectorias laborales a partir de un enfoque mixto de métodos cuantitativos y cualitativos que tiene por objetivo mostrar la complejidad y multidimensionalidad de la precariedad laboral. Es importante señalar que este estudio fue de carácter exploratorio por lo que no tiene la pretensión de establecer generalizaciones, sino una mayor comprensión de la problemática a través de nuestro grupo de estudio.

A partir de los objetivos de la investigación, se aplicó un cuestionario a diez jóvenes entre dieciséis y veintinueve años trabajadores de la industria del vestido en Torreón el cual permitió obtener información para la construcción objetiva de sus trayectorias laborales. Se trató de una muestra cualitativa construida de manera intencional y la cuál considero como criterios de selección: edad, sexo, así como distintas ocupaciones dentro de la industria (costura, lavandería, corte, y otras operaciones menores como deshebrar y planchado). Además nos interesó entrevistar algunos desempleados recientes que dan cuenta del contexto de crisis de la industria en la región.

El trabajo de campo se realizó en dos etapas. La primera etapa se llevo a cabo de enero a marzo del 2010. En esta primera etapa, se llevo a cabo una búsqueda de contactos por medio de la técnica de bola de nieve y de organizaciones de la sociedad civil en especial el Centro de Derechos Humanos Juan Gerardi y la Organización de Mujeres Trabajadoras de la Maquila; además, también fue de gran apoyo el sacerdote

de la comunidad aledaña a una pequeña fábrica de confección. Los contactos con estos intermediarios sirvieron de gran ayuda para contactar a Karla, Isabel y Andrea quienes sirvieron de red para llegar a los demás jóvenes trabajadores.

Como segunda etapa del trabajo de campo se llevaron a cabo entrevistas a profundidad a una submuestra de los jóvenes previamente entrevistados. Los criterios establecidos para esta submuestra fueron el sexo, edad y las características de la trayectoria laboral (trayectorias inestables versus trayectorias estables; trayectorias en progreso versus trayectorias en descenso). El objetivo de realizar las entrevistas fue el profundizar en su trayectoria laboral, así como conocer sus expectativas laborales, su percepción sobre las condiciones laborales y poder acercarnos a través de sus narrativas a sus condiciones objetivas de vida.

Tanto los cuestionarios como las entrevistas a profundidad se llevaron a cabo en las casas de los entrevistados, lo que permitió observar de manera directa las condiciones de vida de los sujetos; además, en algunos casos se logró visitar el espacio de trabajo permitiendo obtener un panorama más amplio de las condiciones laborales de los entrevistados.

Durante el desarrollo del trabajo de campo, se ubicó de forma particular a la colonia Aviación, colonia popular situada al oriente de la ciudad en donde residían la mitad de los jóvenes entrevistados. Además, en esta área se localizó una pequeña fábrica dedicada al ensamblaje de ropa en la que trabajaban la mayoría de los jóvenes entrevistados. La identificación del espacio permitió situar la vida de un pequeño grupo de entrevistados en un espacio de la ciudad enmarcado por bajos ingresos, bajos niveles educativos y precarias condiciones de vida.

Aunque para este estudio se hace énfasis en la trayectoria ocupacional, esta se relaciona con el contexto familiar y social de los sujetos, ya que cada individuo está formado por su historia familiar, educativa, residencial y laboral (Graffinga, 2005); en este sentido, las trayectorias se observan desbordadas por la vida social de los sujetos.

Partiendo de la sistematización de la información, el análisis de las dimensiones de la precariedad laboral, y de los casos de los jóvenes entrevistados, se propone la siguiente tipología de trayectorias laborales: *trayectorias de precariedad de inicio y permanente; trayectorias de inicio precario y de movilidad horizontal al interior de la misma empresa; trayectorias de precariedad progresiva*. Antes de presentar la tipología realizada se analizan los orígenes sociales y familiares del grupo de jóvenes de estudio; su ingreso al primer empleo y su trayectoria laboral por número de ocupaciones, periodos de empleo y desempleo.

V. LOS JÓVENES DE LA MAQUILA: CARACTERÍSTICAS Y ORÍGENES FAMILIARES

¿Quiénes son los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón? En el estudio de Bair y Gereffi, 2003 en Torreón, se encontró que los trabajadores de la confección se caracterizan por ser jóvenes hombres y mujeres entre 18 y 30 años. A partir de los datos de la muestra, en un primer grupo tenemos cinco jóvenes entre 16 y 24 años y en un segundo grupo jóvenes entre 25 y 29 años, esto sugiere que el empleo en la industria del vestido se caracteriza por emplear principalmente a jóvenes (Véase cuadro 5. 1).

El trabajo en la maquila de confección se caracteriza por emplear a jóvenes con bajo nivel educativo (Barrios y Hernández, 2007; Juárez, 2004). Al igual que en otras ciudades como Puebla y Aguascalientes, los jóvenes de nuestro estudio cuentan con bajo nivel educativo y altos niveles de deserción escolar.

Aquellos jóvenes que cuentan con mejor nivel educativo han tenido empleos con mejores condiciones laborales que el resto de los entrevistados (Laura y Pedro). En este sentido, los jóvenes con mayor nivel educativo, cuentan con un panorama de oportunidades laborales más amplio que se refleja en las diferentes trayectorias laborales pero que no los excluye de las condiciones cambiantes de los mercados de trabajo.

Los jóvenes con los más bajos niveles educativos (Marcos y Sonia) acceden a empleos con mayores niveles de precariedad. Esto permite observar que el nivel

educativo de los jóvenes influye en el abanico de oportunidades a lo largo de su trayectoria y los lleva a insertarse en la industria del vestido como una de sus pocas posibilidades de empleo.

Cuadro 5.1 Características sociodemográficas de los hogares de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón

Nombre*	Lugar de Origen	Edad	Sexo	Estado Civil	Número de hijos	Escolaridad
Luisa	Torreón	16	F	Soltera	0	Secundaria
Andrea	Torreón	19	F	Separada	0	Secundaria
Isabel	Torreón	21	F	Soltera	1	Preparatoria incompleta
Marta	Torreón	21	F	Unida	0	Secundaria
Laura	Torreón	24	F	Casada	2	Preparatoria
Karla	Torreón	26	F	Separada	3	Secundaria
Sonia	Torreón	28	F	Separada	3	Primaria
Perla	Torreón	29	F	Soltera	0	Secundaria
Marcos	Área Rural de Torreón	28	M	Casado	1	Primaria
Pedro	Torreón	29	M	Casado	2	Preparatoria

Fuente: Elaboración propia en base en los cuestionarios aplicados, Torreón, 2010.

*Los nombres de los entrevistados fueron cambiados para proteger su identidad.

Otro aspecto que destaca en el perfil de los jóvenes es que predominan mujeres jóvenes que son madres solteras, coincidiendo con otros estudios sobre trabajadores de la maquila (Guadarrama, 2009).

La relación de parentesco ente algunos jóvenes entrevistados, muestra la importancia de las redes sociales para ingresar a estas empresas. De esta forma, se pueden encontrar familias que cuentan con varios miembros trabajando en la maquila, y este patrón de ocupación se puede repetir entre familiares, amigos y vecinos que pertenecen al mismo entorno social. Por ejemplo, el caso de Isabel y Andrea son hermanas y; el caso de Lusía que trabaja en la misma fábrica que su madre.

Describir los orígenes familiares de los jóvenes entrevistados permite analizar la influencia mutua entre su contexto familiar y su trabajo. Además, la relación entre escolaridad, orígenes familiares e inserción laboral precaria son características estrechamente ligadas que explican la inserción de los jóvenes a determinados

mercados de trabajo, como en el caso de la industria del vestido (Benería y Roldan, 1992). En el cuadro 5.2 podemos observar las características de los hogares a los que pertenecen los jóvenes de estudio.

La mitad de los jóvenes entrevistados pertenece a hogares extensos, las mujeres que son madres solteras viven en casa de sus padres, mientras los que están casados cuentan con familias nucleares.

El origen familiar de los jóvenes de la confección está ligado a bajos niveles educativos, precarias oportunidades laborales y bajos salarios, influyendo en una limitada inserción de los jóvenes al mercado de trabajo marcada por distintos niveles de precariedad laboral.

Cuadro 5.2 Características sociodemográficas de los hogares de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón

Nombre*	Tipo de Hogar	Educación de la madre	Ocupación de la madre	Educación del Padre	Ocupación del padre
Luisa	Nuclear	Primaria	Maquila	Secundaria	Empleado
Andrea	Extenso	Primaria	Intendencia	no sabe	Técnico dental
Isabel	Extenso	Primaria	Intendencia	no sabe	Técnico dental
Marta	Nuclear	no sabe	Actividades del Hogar	Primaria	Jardinero
Laura	Nuclear	Primaria	Empleada	no sabe	no sabe
Karla	Extenso	Primaria	Actividades del Hogar	Primaria	Intendencia
Sonia	Extenso	Ninguna	Actividades del Hogar	Ninguno	Vendedor en abastos
Perla	Extenso	Primaria	Actividades del Hogar	Primaria	Vendedor de dulces
Marcos	Nuclear	Primaria	Actividades del Hogar	Preparatoria	Chofer
Pedro	Nuclear	Secundaria	Actividades del Hogar	Primaria	Albañil

Fuente: Elaboración propia en base en los cuestionarios aplicados, Torreón, 2010.

*Los nombres de los entrevistados fueron cambiados para proteger su identidad.

VI. PRIMER EMPLEO: LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO LABORAL

La primera experiencia laboral de los jóvenes se debe entender en un marco de flexibilización de los mercados de trabajo (Horbath, 2004). Las características del primer empleo, refleja las condiciones que enfrentan al entrar al mercado laboral, limitado por el contexto de oportunidades con las que cuentan y los entornos de pobreza a los que pertenecen. Es un inicio laboral marcado por el abandono escolar y por la necesidad de trabajar a temprana edad. El inicio laboral de los jóvenes va influir en el resto de su trayectoria, sin embargo; a lo largo de su biografía, cada sujeto puede tomar diferentes rumbos.

El inicio laboral del grupo de jóvenes de estudio se caracteriza por darse a temprana edad. Ocho de ellos iniciaron entre 11 y 16 años. Solamente dos iniciaron entre 18 y 19 años, esto coincide con los jóvenes con mayores estudios.

La inserción temprana en el mercado de trabajo, constituyó en la mayoría de los casos el inicio de una trayectoria laboral precaria, marcada por un bajo nivel educativo y un estrecho marco de oportunidades laborales en los servicios desprotegidos como el trabajo doméstico, empacadores o la maquila de confección en pequeñas fábricas.

La mitad de los de los jóvenes entrevistados iniciaron en la maquila de confección; la inserción laboral de los jóvenes a la maquila se da en mayor o menor grado de precariedad laboral relacionado a su edad y su nivel educativo. Andrea inició como trabajadora de limpieza; Marcos y Sonia inician como deshebradores y Laura y Marta como operadores de máquina. En este caso, se puede observar una diversidad de inserciones y de grados de precariedad que va cambiando a lo largo de las trayectorias de los jóvenes.

Aunque la mayoría de los jóvenes se inician en las actividades más precarias, algunos tienen la posibilidad de ir escalando hacia actividades mejor pagadas. Por ejemplo, Andrea inició en la maquila en el área de limpieza, con el tiempo aprendió a coser en máquina; en tanto que Marcos inició como deshebrador y al pasar de los años

aprendió a usar la máquina de coser y se colocó como operario para finalmente emplearse como chofer de la fábrica.

El inicio a temprana edad de estos jóvenes convierte a la maquila en un entorno de aprendizaje, por lo que la experiencia y habilidades que logran obtener, forma parte de sus activos para enfrentar el mercado de trabajo a lo largo de su trayectoria laboral. Además, debido a sus bajos niveles educativos, para la mayoría de estos jóvenes la maquila se convierte en el entorno de aprendizaje que suple a la experiencia formativa que no tuvieron en la escuela. Algunas fábricas, se consideran entre los jóvenes como “escuelas” ya que en ella aprenden un oficio para poder sustentar su vida. Otros estudios también han documentado esto (Guadarrama, 2009). Andrea y Laura nos comentan sobre el aprendizaje que han obtenido en la maquila:

Andrea: Si le doy importancia porque aprendí cosas. Yo en mi casa nunca hacía nada y ahí empecé desde barrer y aprendí. Después me dijeron que si quería usar la máquina y me enseñaron muchas cosas.

Laura: En la maquila aprendí muchas cosas, no sabía cortar y ahí aprendí, la cortadora, a planchar, había muchas maquinas... en una fábrica te enseñan muchas operaciones.

Para algunos de los jóvenes, a pesar de su estrecho abanico de oportunidades y de su situación de pobreza, trabajar en la maquila puede significar mayores niveles de seguridad laboral. En el caso de Isabel, principalmente se había empleado como trabajadora doméstica, la entrada a la maquila significó la posibilidad de contar con prestaciones sociales. En este caso, si bien el trabajo en la maquila, es un empleo con menor sueldo, para Isabel que es madre soltera significa la posibilidad de contar con seguro médico y otras prestaciones que antes no tenía para ella y su hija.

Isabel: fue difícil encontrar trabajo. Duré mucho tiempo buscando en la maquila... acá tengo prestaciones, aguinaldo, vacaciones, seguro... es lo que no tenía en otros trabajos... así después de un tiempo puedes sacar tu casa y si me enfermo o la niña, puedo ir al seguro para que me atiendan.

El inicio de los jóvenes al mercado laboral, se observa marcado por el abandono escolar y la necesidad de trabajar a temprana edad, además se caracteriza por una diversidad de situaciones y de grados de precariedad. Esta diversidad en las condiciones de inserción, está relacionado a sus niveles educativos y su origen social

que determinarán las oportunidades laborales que los jóvenes tengan a lo largo de su trayectoria laboral. Dado que las trayectorias laborales se extienden en el tiempo, si bien el inicio laboral de la mayoría de los casos se observa marcado por la precariedad, a lo largo de su trayectoria, cada sujeto puede tomar diferentes rumbos.

VII. TRAYECTORIAS LABORALES DE JÓVENES DE LA CONFECCIÓN EN TORREÓN

Las trayectorias laborales del grupo de estudio se analizan a partir de los diferentes tipos de empleo que han tenido a lo largo de su biografía, la duración del empleo, el número de empleos a lo largo de la trayectoria, los periodos de desempleo, los motivos de cambiar de empleo y los eventos familiares relacionados a la trayectoria laboral. El análisis de las trayectorias permite tener una visión amplia sobre su biografía laboral y a partir de ello analizar la experiencia de precariedad laboral (Véase cuadro 7.1).

Las trayectorias de los jóvenes hombres, se caracterizan por ser relativamente largas debido a que inician en el mercado laboral a muy corta. Marcos, inició a trabajar a los trece años, lleva 14 años trabajando en la misma fábrica. Pedro inicio a los 11 años, con una trayectoria laboral de 18 años.

Las mujeres jóvenes, cuentan con trayectorias más cortas, entran al mercado de trabajo a mayor edad que los hombres, además de que en algunos casos duran largos periodos fuera del mercado de trabajo por motivos de matrimonio y maternidad (Karla y Sonia). El inicio a la vida laboral en las mujeres es más tardío que en los hombres debido a las normas tradicionales de género, ellas apoyan las tareas del hogar, en tanto que los varones, en su rol de proveedor, tienen un ingreso más temprano al mercado de trabajo.

Los periodos de empleo por los que transitan los jóvenes a lo largo de su trayectoria, son generalmente cortos, al pasar de periodos de empleo a periodos de desempleo por las condiciones del mercado laboral. Es importante destacar que el trabajar en la maquila de confección es un evento generalmente de corta duración en las trayectorias de los jóvenes, marcadas por otros trabajos igualmente cortos.

Cuadro 7.1. Trayectoria Laboral de trabajadores de la Industria del vestido en Torreón, por edad, número de empleos y tipo de ocupación

Nombre*	Edad 1er empleo	Empleos por año y sector de ocupación											Duración de años	
		1°	2o	3°	4°	5o	6°	7o	8o	9o	10o	11o		
Luisa	16	2009-2010 2 (2M)	2009-2010 1											1 ½
Andrea	16	2006-2008 1	2008 6 (2M)	2008 3 (2M)	2008 1	2009 6 (2M)	2009-2010 1							4
Isabel	16	2004-2006 3	2006 6	2006-2009 3	2009 3 2 (4M)	2009 6	2009 2	2009 6	2009-2010 1					6
Marta	16	2002-2003 1	2003 1**	2003-2004 6	2004-2006 1	2007-2008 1**	2008 6	2009 1	2009 6	2009-2010 1				7
Laura	19	2004-2008 1	2008 6 (9M)	2008 5 (1M)	2009 6 (1M)	2009 5 (1M)	2009 6 (2M)	2009 5 (1M)	2009 6 (3M)	2009 1 (3M)	2009 5 (1M)	2010 6		6
Karla	14	1997 (2) 8	1998 1	1999-2005 9	2006-2010 1									6
Sonia	14	1995-1997 1	1997 3	1998-2000 1	2001-2007 9	2008 2	2009-2010 1	2010 6						7
Perla	18	1998-1999 3	2000-2002 4	2003-2004 6	2005-2009 1	2010 6								9
Marcos***	13	1996-2010 1											14	
Pedro***	11	1992-1996 2 8	1997-2000 7 8	2001 7	2001 6	2002 5	2002 4	2002-2003 7	2003-2009 4	2009 6	2010 1			

Fuente: Elaboración propia en base en los cuestionarios aplicados, Torreón, 2010 y a la construcción de trayectorias laboral propuesta por Guadarrama (2009).

*Los nombres de los entrevistados fueron cambiados para proteger su identidad.

1: Empleo en maquila de confección; 2: Empleo en los servicios desprotegidos; 3: Trabajo doméstico; 4: Maquila que no es de confección; 5: Empleo en los servicios protegidos; 6: Desempleo; 7: Trabajador por cuenta propia; 8: Estudiante; 9: Ama de casa; 1Semana y sucesivo; 1M: un mes y sucesivo; **Cambio de fábrica sin pasar por periodo de desempleo. ***Empleos extras los fines de semana. Cuando en una celda se encuentran dos trabajos hace referencia a la simultaneidad de empleos

A partir del análisis de las trayectorias laborales de nuestros sujetos de estudio, pudimos observar trayectorias caracterizadas por su intensidad ya que en un corto periodo de tiempo transitan entre distintos pasajes de empleos y distintos periodos de desempleo (Luisa, Andrea, Isabel, Laura y Sonia). Un ejemplo es el caso de Laura, trabajó por cuatro años en una empresa trasnacional de la que fue despedida en el 2008. A partir de este año, su trayectoria se caracteriza por los altos niveles de rotación, entre periodos de empleo y desempleo. Sobre este tema, se plantea que las trayectorias laborales de los jóvenes principalmente de sectores pobres se encuentran marcadas por “una multiplicación de transiciones, de pasajes del empleo al desempleo, y viceversa, del empleo a la inactividad, y aún pasajes del empleo a otro empleo de diferentes condiciones y niveles de precariedad (Gautié, 2003 en: Jacinto, 2007).

Se encontraron trayectorias laborales con cierta continuidad en la maquila de confección (Marcos y Marta). Marcos, es un caso atípico dentro de los jóvenes entrevistados; trabaja en una pequeña fábrica de confección, inició su vida laboral a los 13 años y actualmente lleva 14 años trabajando en la misma fábrica. La continuidad de Marcos podría estar relacionada a que solamente cuenta con estudios de primaria y proviene del área rural. En este sentido, para este tipo de trabajadores con muy bajos niveles educativos, poder continuar en el trabajo de confección significa una posibilidad de mejorar sus condiciones de vida. Además, en este largo periodo ha logrado escalar de puestos y actividades, significando mejores condiciones de trabajo.

La rotación laboral que enfrentan los jóvenes a lo largo de su trayectoria se relaciona a bajos salarios, mejorar prestaciones sociales y recorte de personal. Se observa que las trayectorias laborales de los jóvenes están fuertemente marcadas por la precariedad de los mercados de trabajo a nivel local y por las crisis mundiales que en los últimos años han contribuido a precarizar las condiciones de trabajo. Por ejemplo, Perla fue despedida en el 2003 de una maquila de electrónicos debido a un recorte de personal, tardó casi un año en conseguir trabajo ya que es sabido que el 2003 se caracterizó por un drástico descenso del empleo en la maquila. La trayectoria de Pedro, se observa afectada por la crisis económica del 2009, fue despedido a partir de un recorte de personal después de seis años en la misma empresa, a partir de esto,

consiguió trabajó en la maquila de confección a costa de menor sueldo y menores prestaciones laborales.

Las trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados, no solo están marcadas por la dimensión económica, sino también por momentos significativos que desbordan esta dimensión; de esta forma, existen momentos en las trayectorias marcados por eventos familiares y por el curso de la vida por el que transitan los sujetos a lo largo de su trayectoria laboral (Graffinga, 2005). Las etapas de matrimonio, maternidad y divorcio son de gran peso para biografía laboral de las mujeres.

El caso de Sonia muestra el significado de la vida familiar. Su trayectoria se ve interrumpida por un largo periodo del 2001 al 2007 a causa de matrimonio y maternidad. Sin embargo, al igual que el matrimonio es significativo para su salida del mercado de trabajo; el divorcio también es determinante para que Sonia se reincorpore a la vida laboral en el 2008.

Para los hombres, la vida familiar también marca de forma significativa su trayectoria. En el caso de Pedro, contraer matrimonio marco su trayectoria al dejar el trabajo por cuenta propia y entrar a la maquila de electrónicos en búsqueda de un empleo con mejores ingresos y prestaciones sociales. Por su parte, la permanencia de Marcos por 14 años en la misma maquila seguramente ha estado influida por el matrimonio y la paternidad.

Como se puede observar, las trayectorias laborales del grupo de jóvenes de estudio se caracterizan por su diversidad de rutas a lo largo de sus biografías; sin embargo, entre las trayectorias destaca que la mayoría de los jóvenes transcurren entre el desempleo y los distintos empleos precarios en los que logran insertarse. Además no sólo la dimensión económica influye en sus trayectorias sino también la dimensión familiar y el curso de la vida por el que transitan. En general, son trayectorias caracterizadas por la inestabilidad de los mercados de trabajo y en específico de la industria del vestido.

VIII. TIPOLOGÍA DE TRAYECTORIAS LABORALES: JÓVENES DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN TORREÓN

A partir del análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes de estudio y de sus condiciones laborales por medio de las dimensiones establecidas, se encontró que los jóvenes viven la precariedad laboral desde una diversidad de niveles relacionado a las diferencias en su trayectoria laboral, sus características sociodemográficas, y las condiciones del mercado de trabajo. Partiendo de este análisis se propone la siguiente tipología de trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón.

Cuadro 4.5. Tipología de trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, 2010.**

Dimensión Temporal	Dimensión Organizacional	Dimensión Económica	Dimensión Social	Tipo de Trayectoria
Trayectoria de Inicio precario y que transita entre los empleos en confección y los servicios desprotegidos. Contratos variados: temporales, indeterminados, de palabra. Rotación entre moderada y alta.	Empleos en empresas medianas y pequeñas. Nula o escasa movilidad horizontal. Jornadas de trabajo inestables y de alta intensidad.	Salarios a destajo, inestables, a la baja.	Prestaciones sociales mínimas de ley y en descenso.	Trayectoria de precariedad de inicio y permanente: <i>Luisa, Isabel, Sonia, Perla, Karla y Marta</i>
Trayectoria de inicio precario y de movilidad horizontal. Contratos de temporales a indeterminados.	Movilidad horizontal entre actividades de menor a mayor salario. Jornadas de trabajo relativamente estables. Características de multiactividad al interior de la empresa.	Aumento de salario por tipo de actividad.	Prestaciones sociales relativamente estables.	Trayectoria de precariedad de inicio y movilidad horizontal al interior de la misma empresa: <i>Marcos y Andrea</i>
De empleos relativamente estables y protegidos a empleos inestables. De contrato indeterminado a contratos inestables. De baja rotación a alta rotación.	De empresas grandes y transnacionales a empresas medianas y pequeñas. De posibilidades de movilidad horizontal a pocas posibilidades. De jornadas estables a inestables y de alta intensidad.	De salarios estables y pago de bonos a pérdida de salario.	De niveles de seguridad social estables a pérdida significativa de prestaciones sociales.	Trayectoria de precariedad progresiva: <i>Laura y Pedro</i>

** Elaboración propia en base a los hallazgos de las trayectorias laborales de los casos entrevistados y las dimensiones de la precariedad establecidas por el proyecto de investigación: "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México", Proyecto 83530 - CONACYT Ciencia Básica. El Colegio de la Frontera Norte/UAM-Iztapalapa/El Colegio de México.

A. Trayectorias de precariedad de inicio y permanente: estas trayectorias se caracterizan por un inicio precario y desprotegido y que durante su trayectoria han transitado por diversos empleos caracterizados por la precariedad. Son trayectorias que transitan entre empleos de confección y los servicios desprotegidos. Son empleos en empresas medianas y pequeñas; jornadas de trabajo inestables y de alta intensidad. Los salarios son a destajo, inestables y a la baja; cuentan con las prestaciones mínimas de ley y en descenso.

Las trayectorias de precariedad de inicio y permanente son las que caracterizan a la mayoría de los casos de los jóvenes entrevistados (*Luisa, Isabel, Sonia, Marta, Karla y Perla*). En estas trayectorias se observa que los jóvenes a temprana edad se insertan en trabajos precarios; además, debido a su débil estructura de oportunidades, han permaneció a lo largo de su trayectoria entre empleos inestables y desprotegidos.

En el caso de Isabel, inicio su vida laboral como trabajadora doméstica; actualmente trabaja en la maquila en el área de planchado, con bajo salario y precarias condiciones de trabajo, su trayectoria se caracteriza por iniciar en la precariedad y permanecer en la precariedad, situando su presente y futuro en condiciones de vulnerabilidad social.

En el caso de Sonia, la historia de inicio precario se repite; actualmente es desempleada, cuenta con una trayectoria caracteriza por entradas y salidas entre uno y otro empleo precario, es madre soltera de tres pequeños niños, estudió hasta primaria y con condiciones de vida de precariedad social. En este sentido, la trayectoria de Sonia ha permanecido en la precariedad desde su inició y hasta su presente, de tal forma que su vida se sitúa en un entorno de precariedad permanente difícil de superar

B. Trayectoria de inicio precario y de movilidad horizontal al interior de la misma empresa: estas trayectorias se caracterizan por la movilidad de puestos de trabajo al interior de la misma empresa. Este tipo de movilidad ha significado un mejor salario y mejores prestaciones laborales (*Marcos y Andrea*).

La trayectoria laboral de Marcos se caracteriza por su inicio precario. Inició a trabajar en la maquila desde hace catorce años; sin embargo, durante este tiempo ha escalado de operador manual a operador de costura y posteriormente a chofer de la fábrica. Si bien inició a trabajar a muy corta edad, y con sueldo muy bajo, a lo largo de su trayectoria ha logrado mejor salario y contar con prestaciones laborales relativamente estables. Además, por su tiempo de trabajo en la fábrica, se ha convertido en trabajador de confianza dotando de cierta seguridad a su empleo.

En el caso de Andrea, comenzó en la maquila de confección como trabajadora de limpieza, continuó como operadora manual y actualmente es operaria de máquina. El cambio de actividades le ha permitido obtener mejores salarios; por otra parte el conocimiento de distintas operaciones de costura ha posibilitado su relativa estabilidad en el empleo. En este sentido la trayectoria de Andrea es considerada con un inicio precario pero con posibilidades de movilidad horizontal al escalar a puestos con mejores salarios y prestaciones. Sin embargo, no sabemos el rumbo que en el futuro tomará su trayectoria.

C. Trayectorias de precariedad progresiva: estas trayectorias, se caracteriza por aquellas biografías laborales que en algún momento contaron con empleos relativamente estables y protegidos en empresas trasnacionales pero que debido a las condiciones del mercados de trabajo, sus condiciones laborales se fueron precarizando. El inicio de estas trayectorias en algunos casos fue precaria y en otros, no necesariamente fue precario. Estas trayectorias se han precarizado ya que ante los despidos y recorte de personal que caracteriza al mercado laboral, los jóvenes se ven obligados a aceptar empleos en empresas con peores condiciones de trabajo, un intenso descenso de salario, aumento de las jornadas de trabajo, prestaciones sociales a la baja y desempleo (*Laura y Pedro*).

Las trayectorias precarizadas se caracterizan por dos momentos que distinguen a la trayectoria, el primero tiene que ver con un empleo relativamente estable y con prestaciones laborales y el segundo momento con un empleo precarizado. En un primer momento se observa poca rotación y contrato indeterminado. Se observa el empleo en

empresas grandes y transnacionales, posibilidades de movilidad horizontal y jornadas de trabajo estables y de intensidad moderada. Los salarios son estables, con posibilidad de premios y bonos de productividad y con buenos niveles de seguridad social.

El segundo momento de estas trayectorias, se da en el paso de un empleo a otro a empresas con condiciones laborales de menor calidad. El tipo de contrato se vuelve inestable y aumentan los niveles de rotación laboral; empleos en empresas medianas y pequeñas, escasas o nulas posibilidades de movilidad, jornadas de trabajo inestables y muy intensas. Por otra parte, existe un intenso descenso del salario y pérdida de bonos así como de prestaciones laborales.

El caso de Laura fue despedida por motivos de faltas en relación a la enfermedad de su hijo y ante esta situación su trayectoria considerada de poca rotación se volvió altamente flexible, con altos niveles de rotación entre un empleo y otro, con menores salarios y prestaciones sociales precarizadas. Actualmente y ante la precariedad de su último trabajo y la pérdida de empleos en la región, se encuentra desempleada. De tal forma, su trayectoria es considerada como de *precariedad progresiva*.

En el caso de Pedro, después de transitar durante su adolescencia en trabajos inestables y desprotegidos, en el 2003 comenzó a trabajar en una maquila de electrónicos con mejores salarios y buenos niveles de protección social. Sin embargo, ante las condiciones de las recientes crisis, en el 2009 fue despedido debido a un recorte de personal. Ante el panorama de desempleo, consiguió trabajo en la maquila de confección, perdiendo salario y prestaciones sociales de forma progresiva al contar con jornadas de trabajo mucho más intensas, menores prestaciones sociales y una pérdida significativa de salario.

De esta manera en nuestro estudio, nos dedicamos a mostrar la diversidad en que los jóvenes de la industria de la confección experimentan la precariedad laboral a través de la diversidad de sus trayectorias laborales.

IX. CONCLUSIONES

En este documento nos propusimos analizar la experiencia de precariedad laboral que es vivida por un grupo de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, a través de sus trayectorias laborales. El estudio se centró en el análisis de la precariedad desde una perspectiva multidimensional que permite conocer tanto las condiciones laborales de los jóvenes de la confección como sus condiciones de vida. A partir de este análisis se sugiere que la precariedad laboral se experimenta de forma diversa tomando en cuenta las diferentes biografías sociales, condiciones de trabajo y trayectorias laborales del grupo de jóvenes de estudio. Con el propósito de sustentar esta idea, se construyó una tipología de precariedad laboral en base a los casos de los jóvenes seleccionados. La información obtenida mediante una pequeña encuesta y a través de entrevistas a profundidad nos permitió profundizar en el proceso de precariedad laboral a la luz de sus dimensiones y la experiencia diversa del grupo de estudio.

Nos interesó centrar el estudio en las condiciones de precariedad laboral de los jóvenes entre dieciséis y veintinueve años por ser los más afectados por la crisis del empleo y por el riesgo que tienen de caer en situaciones de reproducción generacional de la pobreza y exclusión socio-laboral. De esta forma, este estudio contribuye al conocimiento de la problemática de precariedad vivida desde los jóvenes que trabajan en la confección y que generalmente pertenecen a hogares caracterizados por la pobreza.

El análisis realizado, da cuenta que el fenómeno de precariedad laboral se compone de una compleja trama entre condiciones de los mercados de trabajo, heterogeneidad de condiciones laborales en la industria de la confección y diversidad de biografías sociales y trayectorias laborales. A partir de esto, se observó que la precariedad laboral se experimenta de forma diversa entre los jóvenes de nuestro estudio. Además, dimos cuenta que la precariedad se instala en los jóvenes como un

proceso permanente en el tiempo, relacionado a sus orígenes sociales y su trayectoria labora.

En el caso de las trayectorias laborales de los jóvenes que trabajan en la confección, se pudo observar un inicio laboral marcado por los distintos niveles de precariedad relacionado a bajos niveles educativos, orígenes sociales de entornos de pobreza y un limitado abanico de oportunidades además de la precariedad de los mercados de trabajo a nivel regional. En general, este inicio laboral precario puede influir en el resto de su trayectoria y en las oportunidades laborales con las que puedan contar en su futuro. Sin embargo, también se observa que a lo largo de las trayectorias cada sujeto puede tomar diferentes rumbos y transitar entre empleos de mayor o menor nivel de precariedad laboral. Por ejemplo, hay jóvenes sin educación que lograron cierta mejoría en sus empleos debido a lo que aprendieron en las fábricas, lo cual da cuenta de su agencia social.

También se observa que la posibilidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo es casi nula para nuestros jóvenes de estudio debido a la rigidez de los horarios de trabajo y la necesidad de trabajar desde muy temprana edad para ayudar a la economía familiar. En este sentido, es importante destacar que ante estas condiciones y el deterioro generalizado del mercado de trabajo difícilmente podrían mejorar sus oportunidades laborales sin la ayuda de políticas sociales integrales para su bienestar.

Se analizaron las trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados tomando en cuenta como parámetros las dimensiones establecidas. Frente a estos parámetros fue posible observar las situaciones de precariedad a lo largo de la trayectoria laboral de los sujetos entrevistados. Se elaboró una tipología de las trayectorias laborales a propósito de profundizar en la diversidad de formas en que la precariedad laboral es vivida por el grupo de jóvenes. A partir de este análisis se identificaron las siguientes trayectorias laborales: *trayectoria de precariedad de inicio y permanente; trayectoria de precariedad de inicio y movilidad horizontal al interior de la misma fábrica; trayectoria de precariedad progresiva.*

En la mayoría de los jóvenes entrevistados, se observaron *trayectorias de inicio precario y permanente*, relacionado a sus orígenes sociales y un limitado panorama de oportunidades situando a los sujetos en procesos permanentes de precariedad laboral. En este sentido, la realidad que vive el grupo de estudio se observa marcada por un proceso de precariedad laboral que se perpetúa en el tiempo y que sitúa a los jóvenes en vulnerabilidad a permanecer en situaciones de precariedad en futuros eventos laborales.

En el caso de las *trayectorias laborales de inicio precario y movilidad horizontal al interior de la misma empresa*, se encontró que estos jóvenes han ido escalando de actividades que les ha generado mejor salario. Por lo general, estos jóvenes iniciaron en actividades sencillas y transitaron hacia otras actividades mejorando sus ingresos y prestaciones. Si bien se observa una pequeña movilidad habría, que analizar si el trabajo en la maquila le ofrece a estos jóvenes posibilidades de realizar carrera laboral y de mejorar sus condiciones de vida. A este respecto, podemos concluir que si bien se observa una pequeña movilidad horizontal esta es volátil, ya que depende de las condiciones de los mercados de trabajo además de que los jóvenes llegan a un punto en que ya no tienen posibilidades de seguir escalando.

La trayectoria de *precariedad progresiva*, permite dar cuenta de la precarización de los mercados de trabajo ya que en algún momento de sus vidas estos jóvenes contaron con mejor salario y prestaciones laborales, sin embargo las perdieron por las crisis económicas precarizando sus condiciones de trabajo y sus condiciones de vida.

Ante este panorama que sitúa a los jóvenes en una doble precariedad: de sus características individuales y familiares y; la precariedad del mercado laboral; es urgente el diseño de políticas sociales integrales dirigidas a este sector en condiciones de alta vulnerabilidad y orientadas a mejorar las condiciones laborales y de vida de los jóvenes y sus familias.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Antón, Antonio, 2006, "Precariedad laboral juvenil", en: <http://www.pensamientocritico.org/antant0107.htm> citado febrero del 2010.
- Bair, Jennifer y Gary Gereffi, 2003, "Los conglomerados locales en las cadenas globales: la industria maquiladora de confección en Torreón, México", *Comercio Exterior*, México, Vol. 53, núm. 4, pp. 338-355.
- Bayón, María Cristina, 2006, "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales", *Revista de la CEPAL* no. 88, pp. 133-151.
- Barrios, Hernández, Martín y Santiago Hernández, Rodrigo, 2003, *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, En colaboración con la Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá), 98 pp.
- Benería, Lourdes y Roldán, Martha, 1999, *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación, y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México, FCE, 222 pp.
- Camacho, Fernando, 2001, "La industria Maquiladora en Aguascalientes, 1990-1999", en: De la O, María Eugenia, Quintero, Cirila (coordinadoras), 2001, *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las viejas y nuevas fronteras en México*, CIESAS, Plaza y Valdés, 461 pp.
- De la O, María Eugenia y Nora Medina, 2008, "La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México", *Carta Económica Regional*, en, <http://cartaeconomica.cucea.udg.mx/preliminar/administracion/uploads/articulo826.pdf>, consultado 5 de septiembre del 2009.
- García, Brigida, 2006, "La situación laboral precaria: Marcos Conceptuales y Ejes analíticos pertinentes", *Revista Trabajo*, Año 2 No. 3, pp. 24-51.
- Graffinga, María Luisa, 2005, "Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos", *Trabajo y Sociedad*, Argentina, vol. VI, núm.7, en, <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Graffigna.pdf>, consultado 15 de junio del 2009.
- Guadarrama, Rocío; Hualde Alfredo; López, Silvia, 2010, "Precariedad laboral, heterogeneidad ocupacional y desigualdades de género en México en el contexto de la crisis actual: una propuesta metodológica", documento de trabajo del grupo de trabajo: "Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de género en México".
- Horvath, Jorge, 2004, "Primer Empleo de los jóvenes en México", *Papeles de Población*, UAEM, No. 42, pp. 199-249.
- Informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (2007), "Trabajo Decente y Juventud en América Latina", en: http://white.oit.org.pe/t dj/informes/pdfs/t dj_informe_reg.pdf citado mayo 2009
- Jacinto, Caludia, et.al., 2007, "Jóvenes, Precariedad y Sentidos del Trabajo", 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas de Estudio del trabajo, 26 pp. en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200711080014_4_2_0.pdf citado mayo 2010.
- Juárez, Núñez, Huberto, 2004, *Allá donde viven los más pobres*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 279 pp.

- López, Estrada, Silvia, 2004 "Trabajo a Domicilio, Pequeños Talleres y Precariedad Laboral en Piedras Negras y Torreón", documento de trabajo, COLEF.
- Mora, Salas, Minor, 2005, "Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado", *Revista de Ciencias Sociales*, vol. II, no. 108, Universidad de Costa Rica, pp. 27-39, en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/153/15310803.pdf>, Citado julio del 2010.
- Oliveira, Orlandina de, 2006, "Jóvenes y Precariedad Laboral En México", *Papeles de Población*, No. 049, México, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 37-73, en, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204902> consultado 5 mayo del 2009.
- Tokman, Víctor, 1997, "El trabajo de los jóvenes en el pos-ajuste latinoamericano", Boletín cinterfor, No. 139 y 140, pp. 7 a 23, en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/139/pdf/bol139a.pdf>. citado octubre 2009.
- Zicarddi Alicia, 2008 "Pobreza y exclusión social en las ciudades del siglo XXI" en: Zicarddi, Alicia, (coord.) 2008, CLACSO-CROP, pp. 9-33, en: *Procesos de urbanización de la pobreza y nuevas formas de exclusión. Los retos de las políticas sociales de las ciudades latinoamericanas del siglo XXI*, CLACSO-CROP, 416 p. Disponible: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/ziccardi/> , consultado 3 de febrero del 2009.

REGRESAR AHORA DE LOS ESTADOS UNIDOS A MÉXICO: ¿A QUÉ? ¿PARA QUÉ? (LOS MIGRANTES MEXICANOS EN LA CRISIS)¹

Fernando F. Herrera Lima

UAM-I

La década que está por concluir, primera del presente siglo, marca la peor época en la historia de la migración mexicana a los Estados Unidos, aun si se le compara con lo que se vivió entre 1929 y 1934, cuando se dieron las deportaciones masivas a raíz de la gran crisis que se inició con el *octubre negro* del 29.

Al arranque del decenio, con el arribo de George Bush y de Vicente Fox a las presidencias de sus respectivos países, en el contexto de una larga fase expansiva de la economía norteamericana, que le permitía absorber cantidades crecientes de fuerza de trabajo importada, se abrió una ventana de esperanza con la apertura de un diálogo bilateral que el canciller mexicano Castañeda soñó que podía traducirse en la famosa *enchilada completa*; un ambicioso programa concertado que atacaría las causas de la migración masiva y que abriría los cauces para la regulación ordenada del proceso migratorio, a partir del reconocimiento de la corresponsabilidad y del hecho ineludible, aparentemente, de la existencia de una mutua dependencia y la presencia de un mercado de trabajo estructurado transnacionalmente².

Llegó entonces el 11 de septiembre de 2001 y se cancelaron de golpe todas las posibilidades de diálogo sobre el tema migratorio. El tránsito indocumentado de México a los Estados Unidos pasó a ser un tema de seguridad nacional en este último país, dentro de su esquema del combate al terrorismo. Se criminalizó a los indocumentados – *ilegales*, para las autoridades norteamericanas y para los extensos segmentos xenófobos de la sociedad norteamericana-, se militarizó la frontera y se aceleraron las barreras físicas (muros materiales) y virtuales (muros electrónicos) para obstaculizar los flujos; los grupos anti-inmigrantes más agresivos salieron de las sombras, en parte como respuesta a las movilizaciones de la primavera del 2006, que atendió a la consigna de: *no somos criminales, somos trabajadores* (Bada, Fox y Seele 2006; Martínez, 2006).

¹ Ponencia preparada para el VII Congreso de la AMET, Mérida, Yucatán, 18-20 de mayo de 2011.

² En Fernando Herrera (2007) se presenta un análisis más detallado de los años correspondientes a la presidencia de Vicente Fox; en éste trabajo, el énfasis está en los años de la crisis.

El resultado no fue, hasta antes del estallamiento de la crisis en 2007, el abatimiento de dichos flujos; sí lo fue la elevación significativa del costo humano y monetario de los cruces fronterizos. Las remesas, por supuesto, también crecieron de manera impresionante, hasta alcanzar niveles históricos.

En la frontera sur de México, hasta hace muy poco extremadamente porosa, la potencia norteamericana asignó al gobierno mexicano (junto con los *zetas* y otras caras del crimen organizado) el papel de guardián y controlador de los flujos migratorios que confieren a México la función de *frontera vertical*.

Un elemento que debe destacarse y que contribuyó al agravamiento de la situación para los migrantes mexicanos es que con los atentados el mundo cambió y el equipo gobernante mexicano no pareció haberlo percibido. Ya no se trataba, como lo creyó el candidato Fox en su campaña para la Presidencia de la República, de capacitar adecuadamente a los desempleados mexicanos para que fueran buenos jardineros en los Estados Unidos. Tampoco se trató ya, desde el 11 de septiembre de 2001, de soñar con que el gobierno de George Bush estaría dispuesto a tener una interlocución directa y abierta con el nuevo presidente mexicano e incluir en la agenda bilateral el tema migratorio y sus vías de solución conjunta. La política de tolerancia norteamericana había terminado; la ilusión de que la *política de la no política*³ de México seguiría haciendo indefinidamente posible la recepción de crecientes cantidades de remesas, sin dar atención alguna al problema, también llegaba a su fin. Fox *dejó hacer, dejó pasar*, mientras inundaba de palabras huecas los medios masivos de comunicación.

Lo que siguió firme fue la negativa norteamericana a reconocer que se trata de un problema común que sólo mediante la bilateralidad podrá ser abordado adecuadamente. Y surgió, además y con fuerza, como ya se ha dicho, la presión para que México se convierta en un eficiente y diligente guardián de los intereses estadounidenses en la frontera sur del país. La discusión en las cámaras norteamericanas sobre una posible reforma migratoria permanecieron atoradas durante los años electorales del 2006 y 2008 y el resto de la década. La crisis ha dejado claro, por lo demás, que el tema ocupa ya una prioridad muy baja en la agenda política y existen muy pobres posibilidades de que pueda prosperar alguna iniciativa favorable a los intereses de los migrantes mexicanos. En su lugar, emergió una gran cantidad de disposiciones

³ Afortunada expresión de García y Griego que ya se ha incorporado al lenguaje común.

legales estatales y aun locales, sumamente contradictorias entre sí, que dificultan todavía más la situación de la población migrante y la posible defensa de sus derechos laborales y humanos⁴.

Así se llegó a la crisis actual de la economía mundial, con sus efectos demoledores sobre el empleo, tanto en los Estados Unidos como en México⁵, aunada a la militarización de la frontera entre ambos países, a la criminalización de la migración indocumentada y a la nueva ofensiva anti-inmigrante y anti-mexicana (y no sólo en Arizona), a la ausencia de cualquier avance significativo hacia una reforma migratoria que reconozca la existencia de un mercado de trabajo transnacional entre dichos países y a la patética inacción del gobierno mexicano en la defensa de los derechos laborales y humanos de los migrantes mexicanos; suma ésta de múltiples fenómenos que ha puesto a los casi 12 millones de compatriotas migrantes⁶, en la peor situación de la historia migratoria de México frente a la Unión Americana, al menos desde la operación *wet back* correspondiente a la gran crisis del 29⁷.

Caídas históricas en el empleo en ambos países, disminución sensible de los envíos de remesas hacia México, descenso del saldo neto migratorio hacia los Estados Unidos, debido no a un regreso masivo de migrantes hacia México sino a una baja considerable en el flujo de migrantes hacia el norte, incremento significativo en el número de muertos en los intentos de cruce fronterizo y de las detenciones y deportaciones, encarecimiento considerable del costo del paso indocumentado, son elementos que impregnan de dramatismo la realidad del proceso migratorio México-Estados Unidos en los tres años recientes.

A eso se debe sumar la necesidad ya ineludible de reconocer a México como un país no sólo de emigrantes –lo que tardó tanto en reconocer el gobierno mexicano–, sino como uno de inmigrantes, tanto de paso hacia Norteamérica, como de destino, planeado u obligado, de una creciente masa de personas provenientes sobre todo de Centroamérica y de países sudamericanos como el Ecuador; quienes reciben en México un trato aun peor que el que enfrentan los migrantes indocumentados en los Estados

⁴ Una clara y precisa síntesis de las discusiones al respecto en los Estados Unidos puede encontrarse en Rodolfo Tuirán (2006)

⁵ Por supuesto, también en España y Grecia

⁶ Mexicanos nacidos en México que trabajan en los Estados Unidos

⁷ Durand y Massey (2005) ofrecen un amplio panorama de este proceso

Unidos, tanto a manos de las autoridades mexicanas como, sobre todo, de las bandas de secuestradores ligados a los narcotraficantes⁸.

Complementa el panorama migratorio en México la emergencia de un fenómeno de importancia cuantitativa creciente, que ya se había anticipado en varios análisis, pero que ahora es una realidad palpable. Se trata del arribo de una cantidad no despreciable de norteamericanos jubilados que han encontrado en México un lugar acorde con sus necesidades y con sus posibilidades económicas. Los hijos del *baby boom* de la postguerra, los *babyboomer*, se suman a los antiguos pensionados de guerra y jubilados, que se habían asentado tradicionalmente en lugares como Ajijic, Jalisco, y San Miguel Allende, Guanajuato, en nuevos asentamientos diseñados para ellos en estados del noroeste mexicano, sobre todo en las bajacalifornias y en Sinaloa (Migration Policy Institute, 2006).

Por último, cabe preguntarse ¿qué tan numerosa puede ser la nueva corriente migratoria generada por la inseguridad y la violencia producidas por el crimen organizado y la equívoca respuesta dada por el calderonismo, a través de la llamada *guerra al narcotráfico*? Es temprano para dar una respuesta; pero en la frontera con seguridad debe tener una importancia más que simbólica.

En este capítulo, que forma parte de un trabajo en elaboración más amplio sobre la migración mexicana en los diez años iniciales del milenio, se hará énfasis en las consecuencias que la crisis ha tenido en los trabajadores migrantes mexicanos en los Estados Unidos. El resto de los temas sólo se abordarán tangencialmente. Para ello, se dará seguimiento a algunos indicadores básicos: el comportamiento de los flujos migratorios en ambos sentidos de la frontera norte de México y del correspondiente saldo migratorio; las características de la inserción laboral de la población trabajadora de México en Norteamérica; la evolución del par empleo/desempleo, tanto en México como en los Estados Unidos; y, finalmente, la evolución de los flujos de remesas familiares hacia México y de su importancia relativa en el comportamiento de los flujos

⁸ Una importante cantidad de trabajos recientes se están dedicando a este fenómeno que por mucho tiempo permaneció en las sombras. Entre ellos, cabe revisar el informe de la CNDH (2009) sobre el inmenso número de secuestros de centroamericanos y sudamericanos dentro de México; y el de Amnistía Internacional (2010) sobre el proceso en general. Es importante señalar que, además de los trabajos académicos y periodísticos, se han producido recientemente muchas películas y obras literarias que abordan el tema; lo que requiere urgentemente de un estudio particular.

de divisas hacia y desde México; pero también algo novedoso: los flujos de remesas familiares hacia la Unión Americana.

Cuando estalla la crisis en los Estados Unidos, la migración mexicana estaba inserta en un proceso caracterizado por el crecimiento históricamente más fuerte de los flujos tanto de personas como de remesas, así económicas como sociales y culturales (Rivera Sánchez, 2007); por una cada vez mayor diversificación en sus orígenes sociales, laborales, genéricos y geográficos; por una correspondiente ampliación de la gama de formas de inserción geográfica y laboral de los migrantes en los Estados Unidos. Pero, como contrapartida, por un intensificado enclaustramiento en los empleos de menor calidad y peor pagados (la agricultura es el ejemplo paradigmático); por un ambiente de hostilidad abierta, tanto gubernamental como de muchos sectores sociales. Ahora bien, es preciso señalar que este periodo se cierra no sólo con el estallamiento de la crisis; del lado de los migrantes del amplísimo mosaico de orígenes existente en los Estados Unidos, se cierra también con la visibilización de su existencia como trabajadores capaces de reclamar masivamente sus derechos, en las grandes movilizaciones de 2006. Ante el impacto de la crisis, algunas de estas tendencias se revierten, destacadamente la cuantía del saldo neto migratorio y el volumen de las remesas; pero otras, las más negativas para los migrantes, se agudizan, como la precariedad de las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes; y un recrudecimiento de los ánimos y las acciones violentamente anti-inmigrantes.

En los primeros seis años de la década, la migración mexicana a los Estados Unidos creció como nunca antes lo había hecho en su ya más que secular historia⁹. Como puede observarse en el cuadro 1, el saldo migratorio neto de México (inmigración menos emigración totales), de acuerdo con las cifras oficiales, se ubicó anualmente a lo largo del sexenio de Fox en un nivel muy cercano a las cuatrocientas mil personas.

⁹ Un amplio panorama histórico se encuentra en: Durand, Jorge y Douglas Massey (2003)

Cuadro 1. Saldo migratorio neto Internacional (2000-2004)

Años	Tasa anual
2000	- 389 616
2001	- 392 003
2002	- 394 120
2003	- 396 129
2004	- 397 988

Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en las proyecciones de población de la institución (www.conapo.gob.mx).

Sin embargo, para Rodolfo Tuirán (2006), uno de los principales especialistas en el campo de la cuantificación de la migración México-norteamericana, la cantidad de mexicanos que ha migrado recientemente debe situarse en un promedio anual de 575 mil, para un total de 3 millones, 450 mil personas en el periodo, de las cuales un millón y medio fueron indocumentadas.

Por su parte, Julio Boltvinik (2006), a partir del manejo de la información que arrojan los datos censales -el censo de 2000 y el conteo de población de 2005- llega a la conclusión de que la migración mexicana a los Estados Unidos es mucho mayor de lo que muestran las cifras oficiales. Así, concluye:

En 5.67 años, de los cuales 4.9 años corresponden al gobierno de Fox, habrían emigrado al exterior (casi todos a EU) 6.864 millones de personas, 1.2 millones anuales, cifra tres veces más alta que la que se había venido manejando de migración al exterior. El gobierno de Fox expulsó 1.2 millones al exterior cada año, cifra casi igual a los empleos que prometió generar, promesa que le hizo ganar muchos votos. Nunca aclaró que los empleos eran del otro lado y que los riesgos del cruce y de la estancia ilegal corrían por cuenta de cada migrante.

Como en el caso de las remesas, una cuantificación precisa será por mucho tiempo motivo de fuertes debates; pero no cabe duda de que se trata de un fenómeno cuya masividad y crecimiento debieran ser motivo de una atención y una respuesta mucho más comprometida e inteligente por parte del gobierno mexicano.

Lo que resulta claro es que la casi totalidad de esta migración, alrededor del 98%, se dirige a los Estados Unidos y que en su inmensa mayoría es de carácter laboral. Sólo un reducido número de personas se dirige a otros destinos, tales como el Canadá, dentro del programa bilateral para trabajadores agrícolas temporales que está vigente desde 1974 entre México y dicho país, y que en años recientes ha involucrado aproximadamente entre 12 y 13 mil personas cada año. Existen otros pequeños flujos de profesionales, de estudiantes de personas ligadas a los negocios o a la actividad pública, que son muy poco significativos¹⁰.

Como resultado acumulado del proceso migratorio, desde inicios de la década de los noventa, se inicia una intensificación notable de la cantidad de personas nacidas en México que residen en los Estados Unidos, marcadamente en los que corresponden al gobierno foxista. Ello puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Población nacida en México residente en Estados Unidos (1990-2004)

<i>Años</i>	<i>Residentes</i>
1990	5,413,083
1995	7,122,035
2000	8,780,482
2004	10,230,089

Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en las proyecciones de población de la institución (www.conapo.gob.mx).

Por razones de espacio, no puede abordarse aquí una explicación amplia de la masividad de este proceso migratorio; pero sí es necesario señalar algunos aspectos básicos. Detrás de la masificación reciente de la migración mexicana a los Estados Unidos, está un complejo proceso de tipo estructural. Existe hoy en la región norteamericana un mercado de trabajo transnacional, fenómeno que no es sólo coyuntural y que está en el centro del proceso de integración de las economías de la región; resulta evidente que las economías de Norteamérica, particularmente las de México y los Estados Unidos, no pueden funcionar actualmente al margen de los flujos masivos de trabajadores, baratos y desprotegidos, de México hacia el norte y de los salarios en forma de remesas de los

¹⁰ En lo cuantitativo, no así en lo cualitativo.

<http://www.clacso.org.ar/institucional/1d.php> hacia el sur. Ahora bien, este mercado de trabajo se caracteriza por ser altamente inequitativo y asimétrico; al tiempo que pueden observarse en él límites que pueden desembocar en fuertes tensiones y en la inviabilidad de su pauta de funcionamiento, si no se introducen cambios sustanciales en el corto plazo. Esos límites son tanto económicos, como sociales y éticos.

Existen elementos que sirven para intentar una explicación de dicha masificación y ellos se ubican básicamente en el terreno laboral y, más generalmente, económico. Aunque no se pueda negar la presencia de múltiples razones no económicas –o no solamente económicas- que intervienen en las decisiones migratorias de las personas, éstas no serán abordadas en este trabajo.

Existen, por principio de cuentas, los elementos que pueden considerarse como estructurales e históricos. En primer lugar, se tiene que las reestructuraciones productivas recientes de México y Estados Unidos, así como las estructuras demográficas de ambos países, son altamente complementarias y constituyen una sólida base estructural que posibilita –aunque no determina, claro está- dicha migración masiva.

En términos generales, como producto de las reestructuraciones se ha desarrollado un *sistema ampliado de manufactura estadounidense* (Delgado Wise y Chipre, 2005), que está físicamente localizado tanto en los Estados Unidos como en México; en ambos casos utilizando las ventajas que le reporta la precarización diferenciada del trabajo en cada país (con mayores grados relativos de precarización en México). En relación al trabajo, las reestructuraciones productivas han tenido el carácter de un proceso de reasignación o redistribución espacial y sectorial de la fuerza de trabajo. En México, en el proceso de reestructuración se ha desarrollado una tendencia aguda de precarización del trabajo –trabajo de pésima calidad más que falta absoluta de trabajo, hasta antes de la presente crisis, que ha llevado a la combinación perversa de ambos elementos- y un estrechamiento en general del mercado de trabajo, tanto en el empleo formal como en el informal (Salas y Zepeda, 2003); situación que actúa como una importante fuerza expulsora de fuerza de trabajo.

Así, la migración laboral masiva de México a los Estados Unidos en las dos últimas décadas es un componente central del modelo económico adoptado en México a partir de 1982. Dicho modelo tiene como algunos de sus pilares básicos:

- a) la producción maquiladora, en sus vertientes formal y ampliada o encubierta (la industria automotriz tal vez sea el mejor ejemplo de esta última),
- b) el crecimiento desmedido de las actividades informales;
- c) la polarización del campo (un sector moderno, exportador, tecnificado, orientado al mercado y otro sector tradicional, de autoconsumo); y
- d) la exportación masiva de mano de obra barata, tanto urbana como rural.

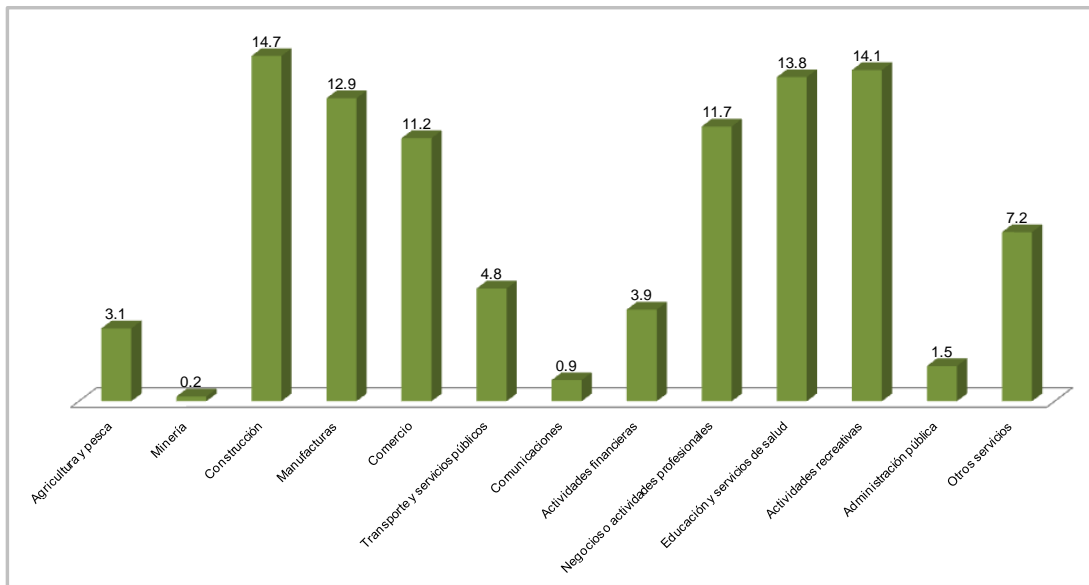
En Estados Unidos, como complemento, se ha generado una importante franja de nichos en el mercado laboral que son los principales puntos de absorción del trabajo migrante mexicano. Esos nichos son compuestos tanto por el segmento de trabajos de baja calidad que existían desde antes de la reestructuración, en la agricultura, la construcción, la manufactura y los servicios, como en el segmento de trabajos de baja calidad que han sido creados alrededor de los sectores de punta de la economía norteamericana en todos sus sectores.

La evolución de este proceso de segmentación precarizante puede observarse en varios trabajos, que han utilizado diversas fuentes y aproximaciones metodológicas, a lo largo de la última década, como, entre otros, los de Canales (2000), con datos del suplemento de marzo del Current Population Survey (CPS), para la economía norteamericana en su conjunto; Trigueros (2004), para el caso de la agricultura y con datos combinados de la EMIF y del CPS; Levine (2004), con datos combinados del Mexican Migration Project (MMP), la oficina norteamericana del censo y una encuesta propia, para el estado de California; Herrera (2005) y Pries (2000), con una encuesta propia, para el caso de Nueva York; y Giorguli y Gaspar (2009) con un manejo muy fino y preciso del CPS. La existencia y expansión de estos nichos de trabajo precario, en el contexto de un periodo prolongado de buen funcionamiento de la economía norteamericana, han hecho que la presencia laboral mexicana, sobre todo como parte cada vez más importante de la fuerza de trabajo de la economía norteamericana, se

distribuya y diversifique, geográfica y ocupacionalmente, en todo el territorio de los Estados Unidos.

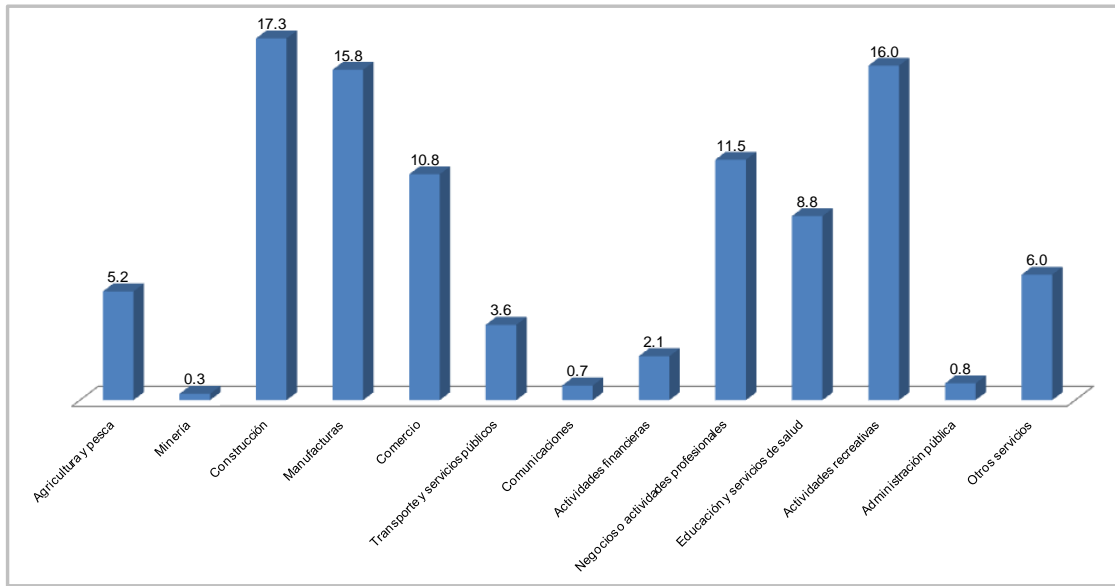
En las gráficas siguientes, puede observarse la forma en que la fuerza de trabajo mexicana y la denominada latina por el censo norteamericano se insertan en la economía norteamericana en el momento actual:

Gráfica 1. Inserción laboral de latinos en EUA (porcentajes, población mayor a 16 años)



Fuente: Elaboración propia con datos del Suplemento de marzo 2009 del Current Population Survey

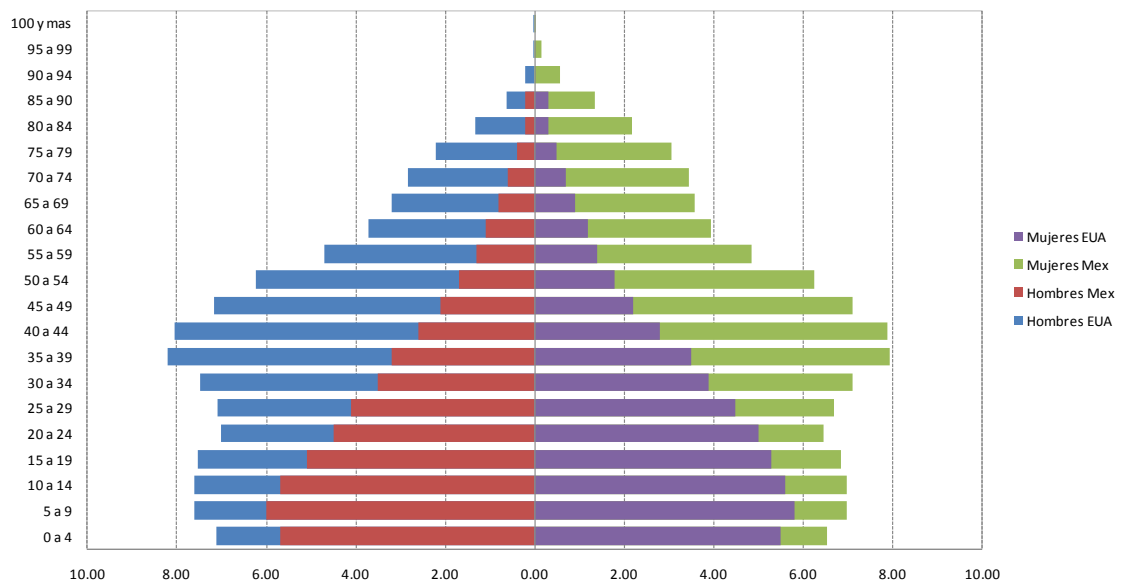
Gráfica 2. Inserción laboral de mexicanos en EUA (porcentajes, población mayor de 16 años)



Fuente: Elaboración propia con datos del Suplemento de marzo 2009 del Current Population Survey

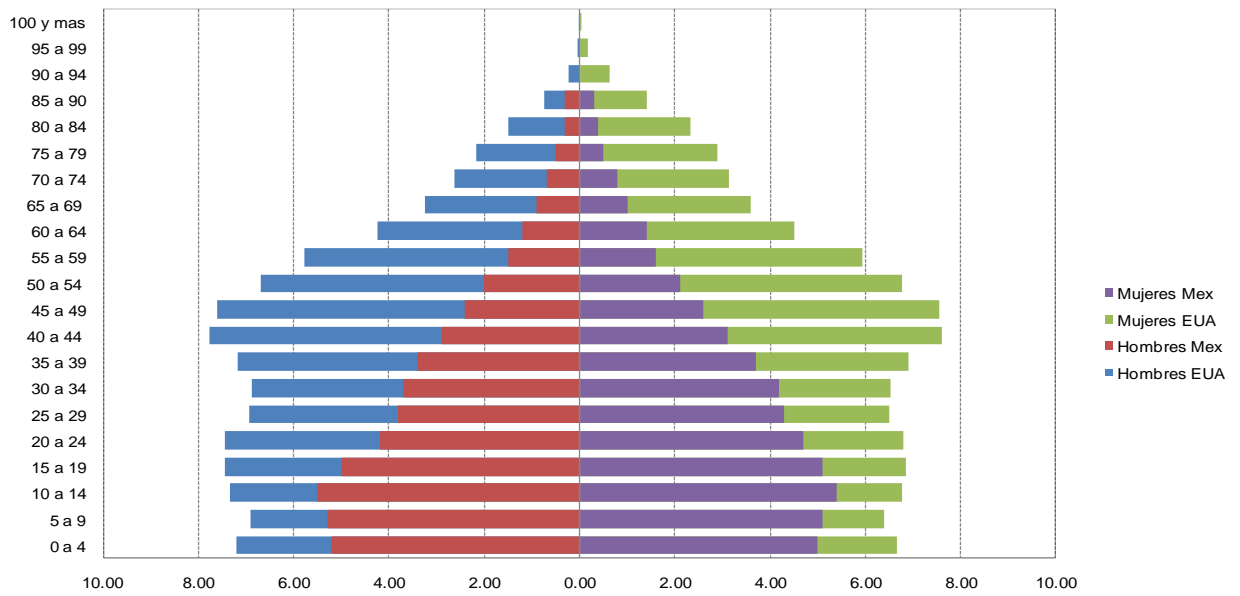
Las estructuras demográficas, por su parte, pese a que presentan tendencias similares en ambos países, han evolucionado con distintas temporalidades, como puede apreciarse en las gráficas siguientes:

Gráfica 3. Pirámide poblacional de México y EUA. Año 2000



FUENTE: Elaboración propia con información de INEGI/Current Population Survey

Gráfica 4. Pirámide poblacional de México y EUA. Año 2005

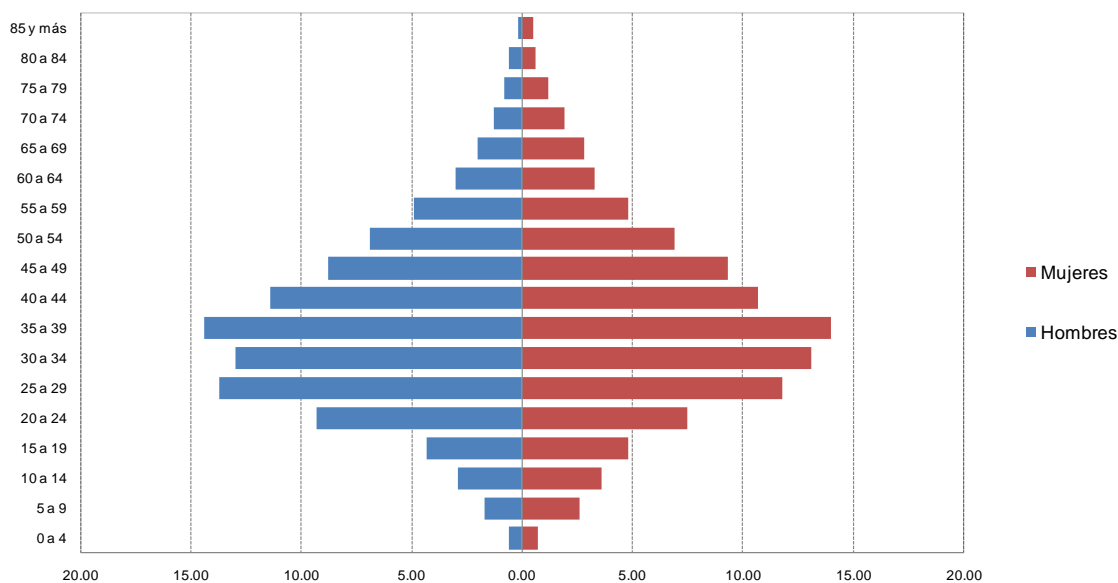


FUENTE: Elaboración propia con información de INEGI/Current Population Survey

En Estados Unidos, la transición demográfica se inicia tempranamente en relación a México, inmediatamente después de la generación del *baby boom*, en la segunda mitad de los años cincuenta; lo que está teniendo como consecuencia un envejecimiento importante de la población y la aparición de déficits poblacionales en los grupos de edad más productivos. En México, el proceso de transición se inicia más tarde, en la primera mitad de los años setenta; por lo que actualmente ubica a la mayoría de su población precisamente dentro de los grupos de edad productivos; fenómeno que se mantendrá al menos durante los próximos veinte años.

Basta observar la pirámide de edades de la población nacida en México que reside en los Estados Unidos, ubicada centralmente en los grupos de edad más productivos laboralmente, para tener una idea al respecto:

Gráfica 5. Pirámide poblacional de Mexicanos en EUA. Año 2009



FUENTE: Elaboración propia con información de INEGI/Current Population Survey

Junto con lo anterior, para explicar la masificación mencionada del flujo migratorio, se debe recordar la presencia de una tradición migratoria fuertemente arraigada, que se remonta a finales del siglo XIX y que tiene antecedentes aún más remotos en el proceso de pérdida por parte de México de los territorios norteros y fronterizos con los Estados Unidos. De la misma forma, es imprescindible reconocer y dar cuenta de la existencia de importantes elementos culturales de carácter transnacional que se han ido creando y desarrollando a lo largo del mismo proceso migratorio. Historicidad, vecindad y masividad son, en palabras de Durand y Massey (2003) las características distintivas de la migración mexicana a los Estados Unidos; y el pasado reciente así lo confirma.

En ese sentido, a la par de lo anterior, es indispensable observar la existencia de una infraestructura migratoria fuertemente desarrollada y consolidada a lo largo de la ya prolongada historia del proceso (Durand y Massey, 2003), compuesta por las redes sociales, los polleros, los coyotes, los contratistas y subcontratistas, las organizaciones de apoyo a los migrantes, los conocimientos acumulados individual y colectivamente - acerca del proceso migratorio, de los mercados de trabajo y de las condiciones de vida en los lugares de destino- y, en fin, las redes de transporte y los equipos de comunicación, que permiten con su accionar articulado tanto los intercambios

sostenidos y casi permanentes como el fácil traslado de personas y bienes materiales y simbólicos entre localidades ubicadas en la totalidad de los estados de ambos países. Lo cual permite que la posibilidad y la necesidad abstracta de traslado de fuerza de trabajo mexicana a los Estados Unidos –y de su consecuente absorción por la economía norteamericana- se concrete en desplazamientos masivos y constantes de personas hacia uno y otro lado de la frontera entre México y los Estados Unidos; pese a la presencia creciente de muros y de fuerzas policiacas y militares.

Existen, además, junto a los anteriores elementos, fenómenos coyunturales que han contribuido de manera importante a la masificación del proceso migratorio hasta 2007. Sobre todo, cabe destacar la fase amplia de crecimiento de la economía norteamericana, coincidente con la fase prolongada de estancamiento de la economía mexicana, que ha llevado a una precarización significativa y generalizada del empleo en México y a una necesidad agudizada de recursos para la sobrevivencia familiar, en el contexto de un empobrecimiento significativo de las redes sociales que no tienen vínculos con los Estados Unidos y no tienen posibilidades de captar directamente remesas familiares.

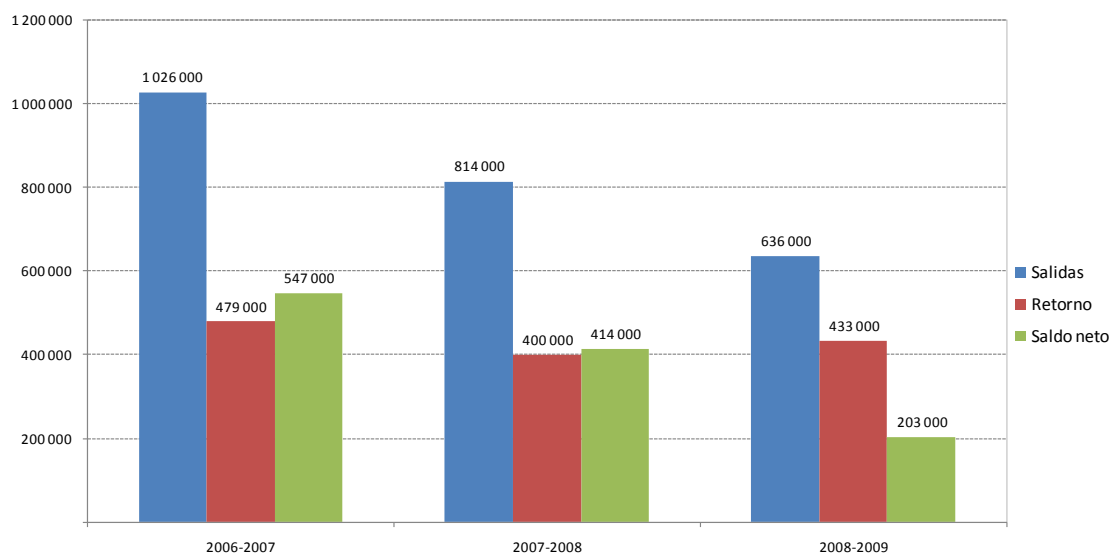
Con el estallamiento de la crisis y su fuertísimo impacto en el empleo, muy pronunciado en el principal nicho de mercado más importante para los mexicanos en los Estados Unidos, el sector de la construcción, hay un cambio notorio en las tendencias migratorias, muy visible en los flujos internacionales de personas y dinero.

Puede observarse en un estudio muy reciente del Pew Hispanic Center (Passel y D’Vera, 2009), que de 2006 a 2007 salieron de México a los Estados Unidos, un millón 26 mil personas y siguieron el camino inverso 479 mil, lo que da un saldo neto de 547 mil. Entre 2007 y 2008, las cifras correspondientes fueron de 814 mil y 400 mil, con un saldo neto de 414 mil. Pero de 2008 a 2009, sólo migraron 636 mil y 433 mil retornaron, lo que hace disminuir drásticamente el saldo neto a sólo 203 mil personas.

Esto es, mientras que la cifra de retorno es más o menos estable, e incluso disminuye, la que muestra una caída sensible es la de los nuevos migrantes. El retorno masivo hacia México, al que los medios de comunicación han visto con temor, está lejos de ser una realidad. Debe señalarse, sin embargo, que en este campo es de gran importancia la escala de medición, porque lo que a nivel agregado nacional puede

resultar muy poco significativo, en pequeñas poblaciones de mil o menos habitantes, el regreso de 100 personas, que además dejan de enviar remesas, puede ser una catástrofe local. Lo que sí está sucediendo claramente es que una cantidad cada vez menor de mexicanos se ha estado involucrando en la experiencia migratoria.

Gráfica 6. Migración México- Estados Unidos. Serie 2006-2009



FUENTE: Passely D'Vera, 2009 con datos del Pew Hispanic Center

Ese comportamiento general, por supuesto que no resulta extraño, sino muy explicable, por varias razones, tanto por el lado de quienes deciden no irse como por el de quienes deciden no regresar. Las personas que tal vez tenían ya en su proyecto de vida marcharse a los Estados Unidos, pueden haber frenado o pospuesto esa decisión, al menos porque saben que el costo y el riesgo del cruce es cada vez mayor, pero por lo pronto eso no se compensa con la expectativa, antes existente, de conseguir trabajo y mejores ingresos al llegar. Los miembros de sus redes sociales en los Estados Unidos seguramente les están enviando claros mensajes en ese sentido, tanto explícitamente como a través de la disminución del monto de los envíos de remesas, porque casi seguramente están temporalmente desempleados o trabajando menos horas a la semana.

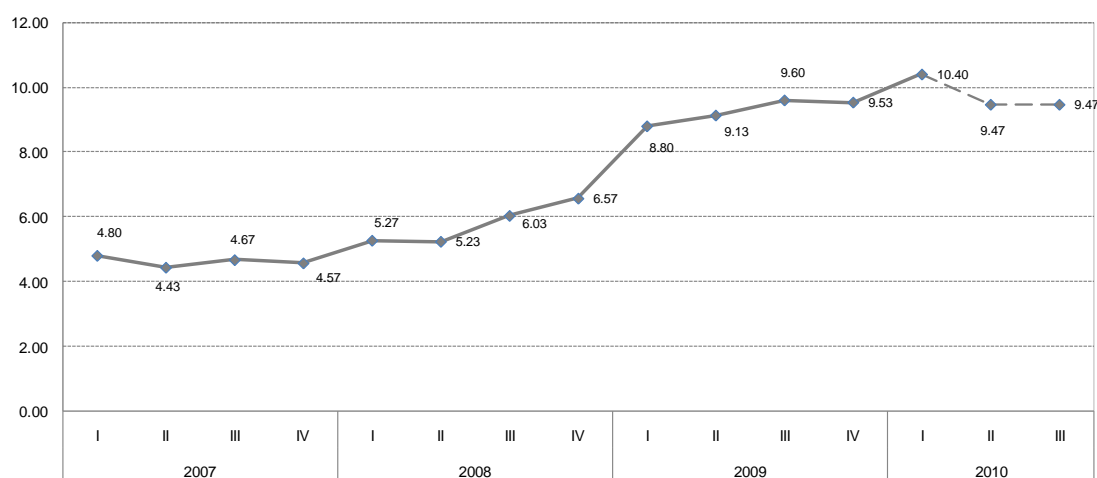
Quienes han decidido permanecer en los Estados Unidos cuentan con varias razones también. La principal de ellas puede encontrarse en el comportamiento de la economía mexicana, como se verá a continuación; pero también, muy posiblemente, en otros factores tales como las características y la situación de las redes sociales transnacionales en uno y otro país (mucho más empobrecidas en el lado mexicano), en la expectativa de que la economía norteamericana mejore próximamente -y no así la mexicana-, en la creciente dificultad para intentar nuevos cruces de la frontera y en el conocimiento acumulado sobre el mundo del trabajo en los Estados Unidos, entre otros elementos, como puede serlo la situación de creciente violencia e inseguridad al sur de la frontera.

Desde el lado mexicano, pese a todo el discurso oficial, la situación del empleo es alarmante y todo indica que las cosas van a seguir empeorando y no al revés. La crisis del empleo en México ya estaba presente desde antes del estallamiento de la crisis hipotecaria en los Estados Unidos y su expansión ulterior; y una de sus más claras expresiones está precisamente en el dato duro de la expulsión anual, desde principios de la década, de aproximadamente medio millón de personas hacia los Estados Unidos¹¹. El modelo económico prevaleciente en México en los últimos lustros ha sido depredador del trabajo. Pero en lo que va del presente sexenio, se presenta un importante cambio. Lo que caracterizó al empleo en México desde los años ochenta, fue un proceso de grave y creciente precarización: muy bajos salarios, aumento en el número de trabajos eventuales y de corta duración; ausencia de prestaciones; unilateralidad patronal en las relaciones laborales; crecimiento impactante de diversas formas de subcontratación; proliferación de contratos colectivos de protección; disparo de las diversas formas de empleo informal y un largo etcétera; pero acompañado todo esto con una tasa de desempleo abierto atípicamente baja (Rojas y Salas, 2008). Ahora, sumado a todo lo anterior, se presentan tasas de desempleo abierto inéditas en el pasado reciente de la economía mexicana.

¹¹ Existe, por supuesto, un importante debate acerca del volumen de este flujo. Una pequeña síntesis del mismo puede encontrarse en Fernando Herrera, 2007.

El impacto de la crisis en el mercado de trabajo norteamericano ha sido demoledor. De tasas de desempleo abierto fluctuantes consistentemente alrededor al 5%, en el último trimestre de 2007 (ver gráfica 7) la tendencia cambia sensiblemente y la desocupación se dispara hasta alcanzar un nivel de 10.4%, en el primer trimestre de 2010 y se mantiene cercana a ese nivel en el tercer trimestre del mismo año (9.47%), de acuerdo a la información que ofrece la oficina del censo, con base en el CPS:

Gráfica 7. Tasa de Desempleo Trimestral en EUA (población mayor de 16 años). Serie 2007-2010



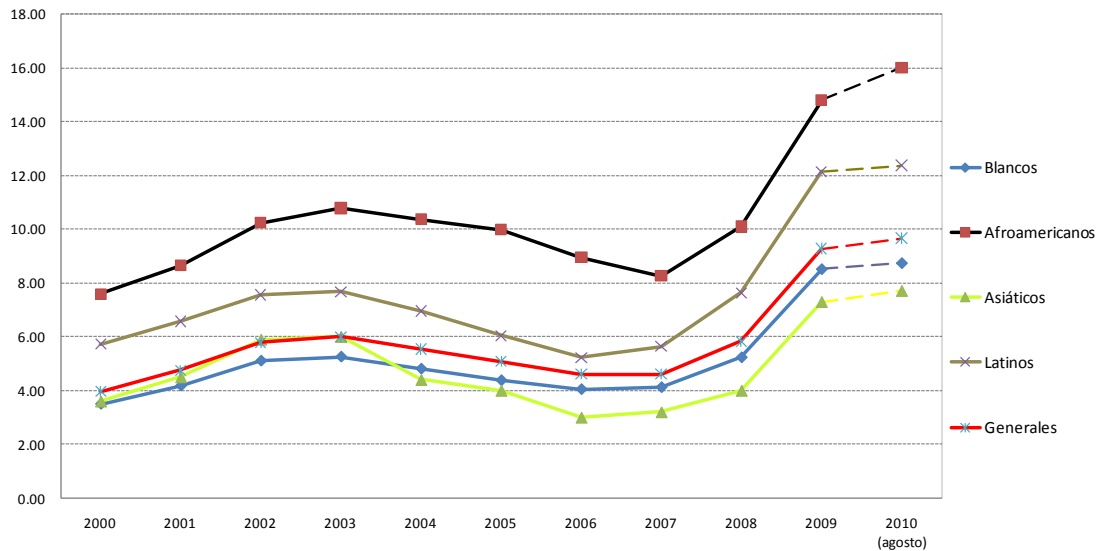
FUENTE: Elaboración propia con datos del Current Population Survey

Como es lógico esperar, el comportamiento del desempleo ha sido considerablemente desigual de acuerdo a la ocupación y al grupo de pertenencia (*raza*, en el lenguaje racista del censo norteamericano). Por grupo *racial*, conforme a los criterios del censo norteamericano, arriba del agregado general del mercado de trabajo se ubican, en primer lugar, los *afroamericanos*, cuya tasa alcanza un muy elevado 16.1% en agosto de 2010; y en segundo los *latinos*¹², grupo en el que los mexicanos son la franca mayoría, con un 12.38% en el mismo mes. Llama la atención que los *asiáticos* hayan tenido un desempeño mejor que el de los considerados *blancos*: mientras que estos últimos

¹² Ojo, no confundir con romanos, porque ahora incluso en Italia se le llama *latinos* a los indígenas ecuatorianos, por ejemplo.

alcanzan una tasa máxima del 8.75%, en agosto de 2010; en ese mes los primeros alcanzaban un 7.71%.

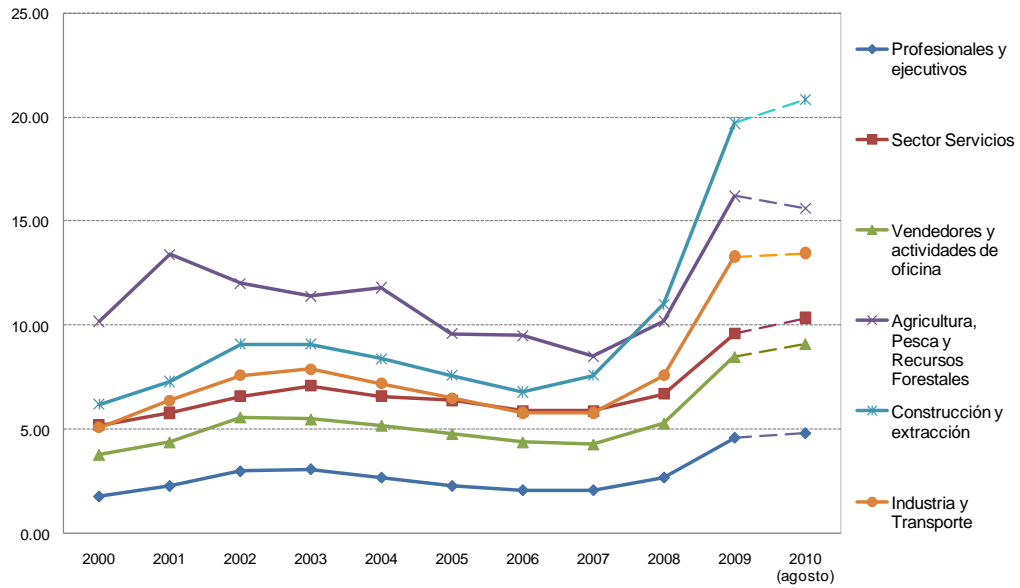
Gráfica 8. Tasa de desempleo anual por razas en EUA (población mayor de 16 años). Serie 2000-2010



FUENTE: Elaboración propia con datos del Current Population Survey

Por tipo de actividad, ha sido claramente en el sector de la construcción en donde se ha disparado con mayor fuerza el índice de desempleo; precisamente en la actividad que mayor porcentaje de *latinos* concentra (14.7% del total de este agregado); y que en el caso de los mexicanos se incrementa hasta alcanzar un 17.3%

Gráfica 9. Tasa de desempleo anual por tipo de actividad en EUA (población mayor de 16 años). Serie 2000-2010



FUENTE: Elaboración propia con datos del Current Population Survey

Pero cabe señalar, conforme al análisis del CPS que hacen Giorguli y Gaspar (2008), que los mexicanos de reciente ingreso al mercado de trabajo norteamericano (de 1996 a 2006) presentan una concentración sumamente superior en la construcción (30.9%) que aquellos que se integraron al mismo antes de 1996 (16.1%). Esto es, los migrantes mexicanos más vulnerables (los de más reciente ingreso) se ubican mayoritariamente en esta actividad, en la que la tasa de desempleo se ha disparado hasta alcanzar un nivel del 20.83% en el primer trimestre de 2010, más elevadas que las de cualquier otra actividad económica.

Cabe resaltar que las predicciones de que la recuperación de la economía de los Estados Unidos tardaría en manifestarse en el empleo, parece estar ampliamente confirmada con las cifras que ofrece el CPS.

En el sexenio del *Presidente del empleo*, las tasas de desempleo se han disparado como nunca antes. De acuerdo con las cifras que proporciona el INEGI, el desempleo ha alcanzado niveles que nunca se había visto en el mercado de trabajo mexicano:

Cuadro 3. *Tasa de desempleo anual oficial en México (2000-2010)*

<i>Años</i>	<i>Tasa anual</i>
2000	2.6
2001	2.8
2002	3.0
2003	3.4
2004	3.9
2005	3.6
2006	3.6
2007	3.7
2008	4.0
2009	5.5
2010 (II trimestre)	5.3

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sin embargo, el especialista David Márquez Ayala (2009) propone de manera muy sugerente la categoría de **Desocupación real**, que resulta de sumar la desocupación abierta del INEGI con la **Desocupación pasiva** (*disponible*, en términos del INEGI), que es la conformada por quienes se han decepcionado de la búsqueda activa del empleo. El resultado del ejercicio arrojó una tasa de desempleo real sumamente elevada, pero que tal vez refleje mucho mejor la situación del mercado de trabajo mexicano. En 2009 representó una tasa del 15.6%, equivalente a casi 8 millones de personas. Si no que ello ofenda a la razón, habría que preguntarse si no sería pertinente agregar en esta contabilización a todos los nacidos en México que trabajan o están desempleados en los Estados Unidos, en tanto son personas que se cansaron de buscar trabajo en su país, por considerar que era inútil hacerlo.

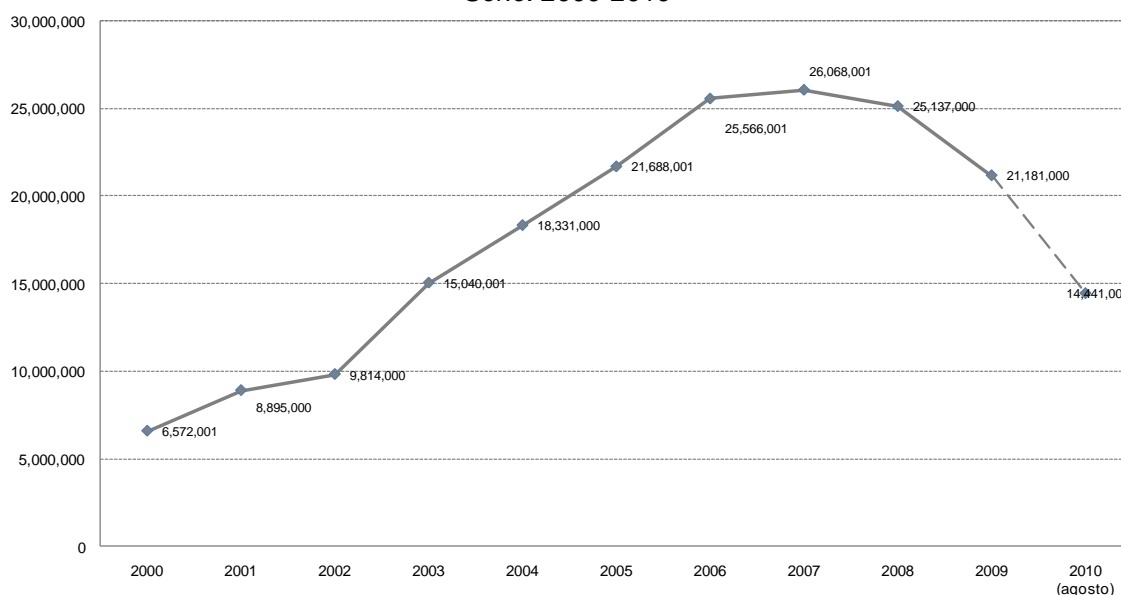
Gráfica 10. Desocupación abierta, desocupación pasiva y desocupación total.
Serie 2007-2009 (terceros trimestres)



FUENTE: Marquez Ayala David, "Reporte Económico", *La Jornada* (30 de noviembre de 2009)

Un indicador fundamental para observar el impacto de la crisis en los trabajadores migrantes de México a los Estados Unidos está en el campo de las remesas familiares. En la siguiente gráfica puede verse cómo, después de haber llegado a su máximo histórico en 2007 (alrededor de 26 mmd), entre este año y 2009 se presenta un descenso sumamente pronunciado, para alcanzar un total de alrededor de 21.1 mmd en 2009. Aunque, de hecho, el declive se inició desde el último trimestre de 2007.

Gráfica 11. Remesas familiares (miles de dólares)
Serie: 2000-2010



FUENTE: Elaboración propia con datos de BANXICO

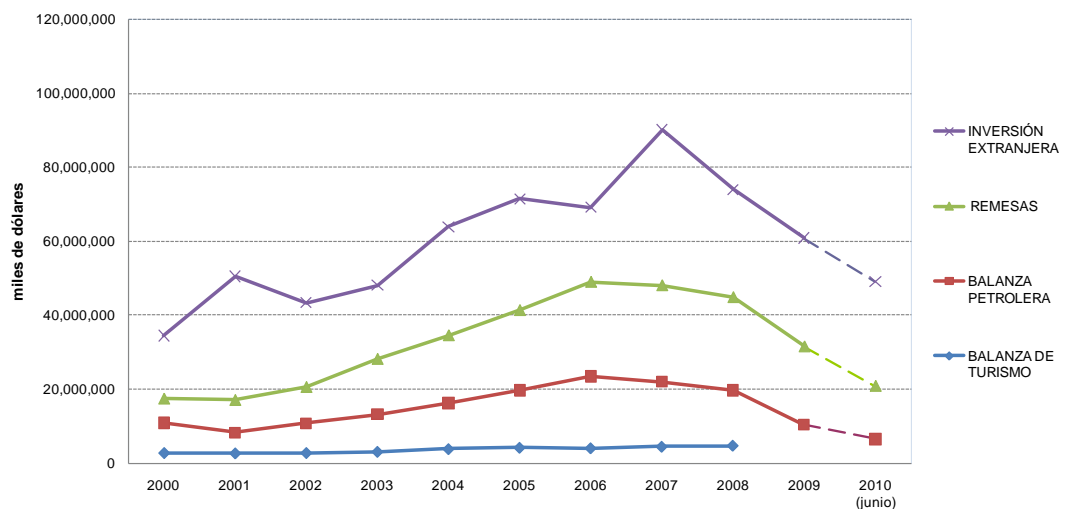
Resulta conveniente comparar la cuantía de las remesas con otros indicadores de rubros productores de divisas para México, para poder ubicar la importancia relativa de éstas en la economía mexicana. A nivel mundial, México es el tercer país receptor de remesas, sólo debajo de China y la India, que sin embargo tienen aproximadamente diez veces más habitantes que México.

Antes de ello, cabe hacer la precisión de que, lejos de constituir una posible *palanca para el desarrollo*¹³, como lo quieren los discursos gubernamental y empresarial, las remesas son un ingreso salarial y como tal se consumen; no son un fondo de ahorro sino uno de consumo; a diferencia de los miles de millones de dólares que las empresas mexicanas *exitosas* invierten en el extranjero. Llegan al país en la forma de millones de pequeños envíos que tienen como origen a prácticamente toda la Unión Americana y como destino a todas las entidades federativas de México; además de que se distribuyen a lo largo de todo el año. Nunca forman un fondo unificado, ni siquiera para el consumo (Cf. Declaración de Cuernavaca, 2004).

¹³ Aunque se ha generado ya una amplia literatura al respecto de esta discusión. Aquí quiere remitirse al lector a la declaración que se hizo en 2004 por parte de un amplio y representativo grupo de académicos dedicados al estudio de las migraciones: Declaración de Cuernavaca, 2004.

Las remesas presentan la importante característica de no tener contraparte, a diferencia de los ingresos por petróleo, turismo e inversión extranjera, que son las otras fuentes importantes en la generación de divisas y que generalmente, sobre todo en los medios masivos, son consideradas solamente en su calidad de generadoras de ingresos; pero a las que debe acotarse en el análisis considerando sus balanzas respectivas, para no sobredimensionar su importancia positiva en la balanza general de pagos del país.

Gráfica 12. Divisas en México. Serie 2000-2010



FUENTE: Elaboración propia con datos de BANXICO e INEGI

CONCLUSIONES

Podría concluirse, como lo plantea el título de este trabajo: repitiendo la pregunta ¿volver a México? ¿a qué? ¿para qué?

El buen sentido común (Gramsci) aconseja la cautela y esperar, no regresar de los Estados Unidos, pero también postergar la decisión de irse para allá. En México, aguantar la caída de los envíos de ese fondo de consumo que son las remesas e incluso enviarle recursos. Porque no se necesita ser economista para saber que si las cosas mejoran lo harán mucho antes de aquel lado de la frontera que de éste, en donde el *presidente del empleo* ha conseguido no sólo precarizar extremadamente el empleo, sino revertir además una constante de la economía mexicana que consistía en la persistencia

de bajas tasas de desempleo abierto. En los Estados Unidos, capotear la crisis, trabajando menos horas al día o menos horas a la semana, aceptando que es un periodo sumamente difícil, pero esperando que la recuperación llegue, para seguir soportando las jornadas prolongadas, la falta de prestaciones, el temor a la deportación, las actitudes y las acciones xenofóbicas, sólo que, nuevamente, a cambio de trabajo, aunque sea en condiciones precarias, pero siempre superiores a las que se podrían conseguir en México.

Son éstos tiempo de crisis para el trabajo en general, malos: precarización extrema, desempleo, mayor vulnerabilidad, son los signos distintivos del mundo del trabajo en la época del neoliberalismo. Un sector del trabajo, el que conforma lo que puede ser denominado como *ejército transnacional de reserva*, constituido por una enorme masa de trabajadores extremadamente vulnerables, es movilizadada por todo el mundo para ser insertada en los sectores más precarios del empleo; sobre todo si esta movilidad espacial, la migración, se da en condiciones de indocumentación, como sucede con una enorme parte de la migración mexicana a los Estados Unidos.

En la primera década del siglo hay dos momentos clave que rompen con las características del último periodo de los que históricamente ubican Durand y Massey (2003), a partir del siglo XIX, pasado en la migración de México a los Estados Unidos: el 11 de septiembre del 2001 y el tercer trimestre del 2007. Termina un periodo bien definido y se inicia otro cuyas características no parece posible definir aún. A partir del primero, la situación para los mexicanos migrantes empeora sensiblemente, al ser criminalizados y metidos en el mismo saco de todos los que considera el gobierno de los Estado Unidos que potencialmente son un peligro para la seguridad nacional norteamericana. Pero hasta el tercer trimestre de 2007, existió un importante elemento compensatorio: la certeza de que con seguridad habría trabajo, tanto al llegar, como al permanecer o regresar, precario pero lo habría; y en cantidades crecientes.

La crisis acaba con esta compensación. Ahora el desempleo ataca de manera muy fuerte a los principales nichos del mercado de trabajo en los que se han insertado los migrantes mexicanos, destacadamente la construcción, sobre todo para los de reciente ingreso a los Estados Unidos, que son la mayoría.

¿Qué pasará después de la crisis, si la recuperación llega y ésta crisis fue una “V”¹⁴, aunque sea con un lento crecimiento del empleo, y no será una “W”¹⁵ o una “--- ---”¹⁶? Algo es seguro, sin tener la bola de cristal a la mano: la migración mexicana a los Estados Unidos volverá a crecer, al igual que las remesas. Coexisten, como se argumentó en el texto, razones históricas, sociales y estructurales que lo hacen predecible, pese a los muros y la militarización de la frontera. Ahora bien, ¿en qué condiciones? En unas cada vez más adversas para los migrantes mexicanos, sin una reforma migratoria que reconozca el carácter transnacional del mercado de trabajo entre México y los Estados Unidos, con actitudes y acciones anti mexicanas crecientes y sin que el gobierno mexicano opte por defender los derechos laborales y humanos de sus ciudadanos en el norte y sin que cambie su política económica basada, entre otras cosas, pero de manera importante, en la exportación de mano de obra barata y vulnerable.

¿Otro mundo sería posible? Sí, y deseable ¿Cómo? Un camino posible implicaría la actuación de varios actores en varios frentes, desde la llamada sociedad civil, para hacer que los actores políticos que toman las decisiones se convenzan al menos, en los Estados Unidos, de la imperiosa necesidad de una reforma migratoria integral que responda al reconocimiento de la existencia estructural de un mercado de trabajo transnacional¹⁷, de la complementariedad de las estructuras demográficas y productivas y del imperativo ético del respeto a los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores.

Desde México, es necesario impulsar una política social desde el Ejecutivo y el Legislativo de la urgencia de asumir un papel verdaderamente activo en el tema migratorio; no hay que *desmigratizar* la relación bilateral, como absurdamente planteó la Secretaria de Relaciones Exteriores Patricia Espinoza, sino que hay que trabajar activamente a través de los medios diplomáticos y extra-diplomáticos, para que el tema migratorio, pese a que pertenece efectivamente al ámbito de la política interna, sea incluido tanto en la agenda bilateral como en los foros internacionales. Además, como atinadamente a dicho Jorge Bustamante, si bien la política de inmigración es potestad de los estados nacionales, no lo es la de los Derechos Humanos y en este terreno la omisión del gobierno mexicano para actuar en la defensa de los de los migrantes es

¹⁴ Recuperación después de la crisis

¹⁵ Recuperación seguida de una nueva fase de crisis

¹⁶ estancamiento

¹⁷ O binacional o como cada quien prefiera llamarle

imperdonable. Por lo demás, es posible llegar a acuerdos en temas de política interna, como Calderón lo está haciendo en su *guerra contra el narcotráfico*. De hecho, en varios estados de la República, que tienen su propia política de relaciones internacionales, ha habido intercambios con gobernadores norteamericanos.

Pero, en México lo fundamental, es cambiar radicalmente el modelo económico en curso, productor de cientos de miles de migrantes y de un proceso de degradación brutal del mundo del trabajo.

Mientras tanto; ¿regresar a México? ¿A qué? ¿Para qué?

BIBLIOGRAFÍA

- Amnistía Internacional (2010). *Víctimas Invisibles. Migrantes en movimiento en México*. Madrid, Amnistía Internacional.
- Bada, X., J., Fox y A. Selee (2006). *Al fin visibles. La presencia cívica de los migrantes mexicanos en los Estados Unidos, Washington, DC, Woodrow Wilson International Center for Scholars, EUA, México Institute*.
- Boltvinik, J. (2006). "Economía Moral." *La Jornada* (26 mayo).
- Canales, A. (2000). "Migración, trabajo y globalización. La segmentación laboral en la nueva economía de los Estados Unidos", *Estudios Migratorios Latinoamericanos*. año 15, no. 46: 631-656.
- Delgado, W. y R. a. J., Cypher (2005). "The Strategic Role of Labor in México's Subordinate Integration", *NAFTA and Beyond Conference*. Princeton University, December 2-3.
- Durand, J. y D., Massey (2003). *Clandestinos, migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México, UAZ / Miguel Ángel Porrúa.
- Giorguli, S. y S., Gaspar (2008), *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*, México, CONAPO/ SEGOB: p. 191.
- Herrera, F. (2005). *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. México, UAM.
- _____ (2007). "México y la migración internacional: el lamentable balance del sexenio foxista", en Méndez, L. y Leyva, M.A., 2000-2006. *Reflexiones acerca de un sexenio conflictivo*, México, UAM / Ediciones EÓN: 67-90.
- Levine, E. (2004). "La otra cara de la migración: inserción laboral y estatus social de los migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos" en Levine, E., *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, Cuadernos de América del Norte, 2 / CISAN-UNAM: 87-104.

- Martinez, S. (2006). *Sí se puede. El movimiento de los hispanos que cambiará a Estados Unidos*. México, Grijalbo.
- Migration Policy Institute (2006) *America's Emigrants. US Retirement Migration to Mexico and Panama*, EUA, MPI / New Global Initiatives.
- Passel, J. y C. D'Vera (2009) *A Portrait of Unauthorized Immigrants in the United States*. Washington, DC: Pew Hispanic Center.
- Pries, L. (2000). "Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos Espacios Sociales Transnacionales", *Trabajo*. México, CAT / Plaza y Valdés. año 2, no. 3, segunda época: 51-77.
- Rivera Sánchez, L. (2007). "La formación y dinámica del circuito migratorio Mixteca-Nueva York-Mixteca: los trayectos internos e internacionales", en *Norteamérica*, año 2, no. 1 , enero-junio: 171-203.
- Rojas, G. y C., Salas, (2008). "La Precarización Del Empleo En México, 1995-2004", *Revista Latinoamericana De Estudios Del Trabajo*, t/v Segunda época, año 13, no. 19: 39.
- Salas, C. y E., Zepeda (2003). "Empleo y salarios en el México contemporáneo", en De la Garza, E. y Salas, C., *La situación del trabajo en México, 2003*. México, Plaza y Valdez: 55-75.
- Trigueros, P. (2004). "Participación de los migrantes mexicanos en la agricultura estadounidense". en Levine, E., *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, Cuadernos de América del Norte, 2 / CISAN-UNAM: 11-32.
- Tuirán, R. (2006). "La reforma migratoria pendiente", *Migraciones Internacionales*, COLEF. vol. 3 no. 4: 161-174.

Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva en Trabajadores no Clásicos

Enrique de la Garza Toledo¹

El objetivo de este ensayo es profundizar en el concepto ampliado de Trabajo, de Relación Laboral y de Construcción Social de la Ocupación (De la Garza, 2006), introduciendo la noción de trabajo no clásico (De la Garza, 2008) discutiendo acerca del concepto de servicios, en especial sobre su carácter de “intangibles” y su problematización al considerar a los clientes, a otros actores no laborales, las intersecciones de las esferas de la producción y la reproducción, así como del Derecho y el impacto del Trabajo en este tipo de actividades en la identidad y la acción colectiva. Notas breves son introducidas con respecto de la relación entre valor de las mercancías y trabajo inmaterial. Los ejemplos que se tomarán forman parte de una investigación empírica ya concluida para ocupaciones no clásicas específicas realizada en la ciudad de México en vendedores ambulantes semifijos, fijos, que venden dentro de los vagones del metro (vagoneros), taxistas, microbuseros, choferes de metrobús, así como empleados de Wal Mart, MacDonals, Call Centers, Extras de televisión y empresas de diseño de software. De tal manera que las afirmaciones empíricas están basadas en esta investigación, en otros contextos pueden ser diferentes, es decir no agotan el complejo ámbito del trabajo no clásico, en todo caso permite advertir de formas que no necesariamente se presentan entre los clásicos²

1. Acerca del concepto de Trabajo

Hemos considerado como Trabajo no solo al asalariado o bien que genera productos para el mercado, sino toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, transformando un objeto de trabajo, utilizando medios de producción, puestos en operación a través del trabajo visto como interacción de los hombres (trabajadores) con los dos primeros y entre sí (De la Garza, 2002). El carácter de valor de uso de un producto no solo depende de sus características físicas

¹ Profesor investigador del postgrado en estudios laborales de la UAMI, email: egt@xanum.uam.mx.
Página web: <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

² Los resultados empíricos caso por caso podrán consultarse en Enrique de la Garza Toledo (2011) Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva, Vol. I y II. México, D.F.: Plaza y Valdés-UAM (en proceso de edición)

sino de que sea valorado como tal, histórica y socialmente. La definición anterior está abierta a que la producción sea material o inmaterial, es decir, genere productos objetivados, separables de quien los produce y de quien los consumirá, o bien productos que solo existen en el mismo momento de su producción y que son automáticamente consumidos e incorporados a la subjetividad o corporeidad del consumidor (Marx, 1974). Considerar al trabajo y a productos materiales como el centro necesario de la producción y de la riqueza social apunta a un materialismo primitivo que irónicamente podríamos denominar “materialismo fisicalista”, en tanto tener implícito que lo material se reduce a lo físico y se ubica en una polémica propia del siglo XIX acerca de la relación entre materia y conciencia. Hay también en esa posición un naturalismo en cuanto a cuales valores de uso serían fundamentales y que estos deberían de ser los productos físicos necesarios para la subsistencia de los seres humanos (alimentos, vivienda, vestido), que pudo ser cierto para buena parte de la Historia de la Humanidad pero que ha sufrido cambios en la medida en que la riqueza social se incrementa y se vuelven necesarios valores de uso que en otras épocas no existían o fueron vistos como superfluos. Sería el caso del automóvil o ciertas diversiones como el cine o la televisión (Boltansky y Capello, 2002).

Es decir, el concepto de lo material no puede reducirse a lo físico, el concepto debe precisarse para incluir a todo lo objetivado, sea físico o simbólico (Lukacs, 1975). Esta definición se aparta también de definiciones constructivistas extremas que tienden a reducir toda realidad a como la concibe el sujeto, es decir a su subjetividad (Potter, 1998). Es cierto que las visiones sobre lo real de los sujetos están siempre mediadas por preconcepciones pero eso no autoriza a pensar que de lo único que es posible hablar es de dichas preconcepciones o sus imaginarios construidos subjetivamente (Archer, 1997). Hay un campo en la realidad para lo no conciente, que existe y presiona a los sujetos más allá de sus concepciones sobre el objeto (Alexander, 1995). De esta forma, el problema clásico de la relación entre materia y conciencia se ha transformado en el siglo XX acerca de cuales son las relaciones entre estructuras (concientes o no concientes), subjetividades (formas de construir significados que incluyen pero no se reducen a la cultura) y acciones (De la Garza, 2006). De tal manera, que la construcción de significados (actualización del antiguo problema de la conciencia) no puede verse simplemente como epifenómeno de la materialidad, sino que se vuelve realmente un problema en construcción (Berger y Luckmann, 1979). En esta actualización, lo objetivado tiene un papel en la constitución de la acción, pero sus relaciones con esta y

con la subjetividad o proceso de construcción de significados debe investigarse en concreto sin reduccionismos (De la Garza, 1992). Lo objetivado puede cristalizar en estructuras y artefactos que no determinan la acción sino que la acotan, presionan, canalizan y en todo caso la mediación de la subjetividad es indispensable para explicar la acción (Heller, 1977).

Lo material como objetivado puede ser algo físico (un edificio que construyeron los hombres y que no existe solo en el momento de la práctica de sus creadores) pero también puede ser simbólico (Schutz, 1996). La objetivación de símbolos o códigos para construir significados es parte de una tradición muy cara a la Sociología y a la Antropología. Desde Durkheim y su concepto de conciencia colectiva que no se reduce a las individuales, pasando por Parsons y su idea de subsistema cultural que diferencia claramente del de la personalidad el que transcurre en la subjetividad, al de significados objetivos de Schutz (Schutz, 1996), socialmente aceptados. En esta línea la objetivación o sanción social de los significados podría afinarse un poco más bajo la diferenciación entre signo, sentido y significado. Reservando este último a los que en concreto construye el sujeto para comprender y actuar en la situación concreta y que transcurre en la subjetividad que puede ser social además de individual (Gurvitsch, 1979). Pero el proceso concreto de crear significados para la situación concreta utiliza como materia prima códigos o sentidos de la cultura que están socialmente aceptados, el sujeto a partir de estos puede hacer reconfiguraciones o reconstrucciones según su grado de autonomía con respecto de las formas culturales dominantes y en función de lo rutinario o extraordinario de los eventos que requieren de ser significados (Cicourel, 1974). Es decir, una forma de objetivación es de sentidos o códigos de la cultura que tendrían también una existencia transindividual aunque finalmente requieren como todo lo social de su actualización. Los códigos objetivados de la cultura pueden ser de diversos órdenes: morales, emotivos, cognitivos, estéticos (De la Garza, 2007).

Por otro lado, puesto que la relación con el mundo de los hombres es simbólico-práctica, los objetos de trabajo, medios de producción, productos e interacciones en los procesos de trabajo están también investidos de significados (De la Garza, 1997). En esta medida en los productos del trabajo puede haber énfasis diversos de lo físico y de lo simbólico pero finalmente todos los trabajos incluyen las dos dimensiones en todas sus fases, así como en las operaciones de compra venta. Cuando se habla de producción material no hay que entender solamente la que genera productos físicos objetivados, puede implicar la generación de símbolos objetivados como el diseño de software. En

esta lógica resulta superficial decir que la producción inmaterial es la de generación de conocimiento o bien la emocional. Porque ambas pueden ser objetivadas –símbolos cognitivos como una fórmula matemática o emociones nacionalistas socialmente aceptadas- o bien existir solo en la subjetividad del consumidor como el resultado del espectáculo musical en vivo (Bolton, 2006). Además, lo cognitivo y lo emotivo no serían sino dos de más campos de los significados, al menos faltarían el moral y el estético. Mucho más riguroso que Negri (Negri y Hardt, 2005) resulta Marx al hablar de trabajo inmaterial, en tanto aquel en el que se comprimen las fases de producción, circulación y consumo en un solo acto, en el que el producto solo existe en la subjetividad del consumidor como en la obra de teatro (Marx, 1974).

En esta línea de razonamiento aparece el problema del valor de las mercancías sean materiales o inmateriales. El valor no tiene que ver con algo físico, aunque en ciertas mercancías fuera su forma de existir, ni tampoco con su valor de uso, aunque el valor implica al valor de uso. En trabajos premercantiles o no mercantiles, se pueden generar valores de uso sin valor y lo mismo puede hablarse de valor en la producción de bienes que de servicios. Es decir el valor no es algo físico sino resultado de un tipo de relación social de producción encaminada a generar mercancías, que si no se venden su valor no se concretiza. Es decir el valor de una mercancía de acuerdo con la teoría del valor trabajo depende de la cantidad de trabajo incorporada a la misma, pero también de que este valor sea sancionado socialmente en un mercado. La cantidad de Trabajo incorporada o “energía de trabajo” no puede asimilarse al concepto de energía de la física, implica desgaste físico pero también intelectual. Actualmente este concepto de dimensión intelectual del trabajo incorporado puede ser insuficiente o puede profundizarse a través del concepto de subjetividad como proceso de dar significados, de decidir, planear, monitorear entre concepción y ejecución. Al menos desde los años ochenta del siglo anterior se sabe que para trabajar no solo se ponen en juego cogniciones (saberes en el sentido de la ciencia y de la práctica) sino también emociones, sentidos morales y estéticos que influyen en como se trabaja y en el resultado del trabajo y guían los movimientos físico corporales (Castells, 1999). De tal forma que la “energía de trabajo” es físico corporal y subjetividad vinculados a las tareas productivas, todo esto con mayor o menor énfasis. El trabajo de cavar con pala un pozo puede poner en juego más a la fuerza física del cuerpo que el diseño de un software, este es más simbólico cognitivo aunque requiera de escribir o teclear físicamente. Por tanto, la cantidad de Trabajo incorporado implica siempre las dos

dimensiones, los factores blandos que influyen en la producción, la productividad o la calidad, como la cultura, la identidad, la iniciativa, la capacidad de trabajar en grupo son actualmente ampliamente reconocidos como fuerzas productivas (David y Foray, 2002).

Reconocer los aspectos corporales físicos y subjetivos de la fuerza de trabajo y del trabajo incorporado es considerar que la relación con los objetos de trabajo, medios de producción, producto, así como las interacciones en el trabajo están embebidas de significados. Esta incorporación en el producto de lo físico y los significados conforma el trabajo incorporado que de cualquier forma necesita ser validado en el mercado. En esta validación influye el costo de producción como parámetro pero también la necesidad de disponer de un valor de uso por el comprador. Estas necesidades son también sociales y, por tanto, no dependen solamente de las características físicas del producto sino de cómo se han acuñado los patrones de consumo y son valorados socialmente (Braudillard, 1987). Es decir, el valor de uso también tiene una dimensión física y otra simbólica, de tal forma de que la demanda de un valor de uso no es solo por su forma física sino también simbólica (el valor de un alimento no depende solamente de la cantidad de proteínas, minerales, etc., sino también de su aprecio social que cambia histórica y culturalmente e incluso puede tener significados de clase) En la producción material ambas son objetivadas, en la inmaterial el producto se incorpora a la subjetividad del consumidor en el mismo momento de su producción. Es decir, el peso que en el mundo tienen los servicios en las economías no debe preocupar a los defensores de la teoría del valor trabajo.

2. Los Servicios

El Capitalismo moderno se inició sobre todo con la producción físico material –que no excluye a lo simbólico- de las manufacturas (textiles) o las minas y el concepto moderno de Trabajo giró en torno del de la fábrica, entendida como concentración de obreros asalariados –con clara relación capital/trabajo- en un mismo espacio físico, trabajando una jornada diferente del tiempo de ocio, con máquinas y una división del trabajo: Este tipo de producción fue el eje del desarrollo capitalista hasta mediados del siglo XX. Las teorías económicas, sociales y del trabajo se construyeron teniendo en mente al obrero de fábrica, así como las propuestas de organización, formas de lucha, demandas, derechos e instituciones mediadoras entre empresas, sindicatos y Estado (Bouffartigue, 1997). Sin embargo, desde la segunda parte del siglo XXI muchas

economías industrializadas se han convertido en otras de servicios y en países del tercer mundo los servicios precarios dan ocupación a una parte muy importante de la mano de obra y representan también la parte mayoritaria del PIB (Cortés, 2000). Para la Economía convencional no ha sido un problema dar cuenta de esta transformación, porque en esta concepción lo mismo agregan valor las actividades industriales en sentido restringido (manufactura, extractivas, electricidad-gas y construcción) que lo agropecuario y los servicios, el comercio, las finanzas y hasta las actividades públicas.

Desde el punto de vista del proceso de trabajo la cuestión se simplifica relativamente, porque independientemente que la teoría del valor trabajo excluya a las últimas mencionadas de la generación de valor, en todas estas hay procesos de trabajo y, en particular hay quien ha definido los servicios como actividades que generan productos intangibles (Castells y Aoyama, 1994). Este concepto no deja de ser simplista porque intangible significa que no puede tocarse, lo que remite a uno solo de los sentidos físicos del hombre, el del tacto. Situación diferente es si se hubiera considerado que no pueden ser observados a través de los sentidos (vista, oído, gusto, olfato, además del tacto), porque un servicio musical puede ser percibido por el oído, el postre en el restaurante con el gusto o el olfato (Lucchetti, 2003). Por lo tanto intangible no es lo mismo que no físico (el sonido puede ser muy físico), en todo caso lo tangible se trataría de lo físico cuya forma y volumen puede ser percibida por la vista y no solo tocada, es decir los productos industriales.

Pero esta rudimentaria distinción tiene las siguientes complicaciones:

- 1). Que lo objetivado no es solamente lo que genera la industria o la agricultura, sino que puede haber intangibles objetivados (el programa de software)
- 2). Que hay servicios en que una parte es tangible, como el alimento en el restaurante, además de que la producción tangible involucra muchas operaciones o fases intermedias intangibles como el diseño, la contabilidad, la comunicación.
- 3). Muchos productos intangibles pueden ser observados a través de los sentidos como la música de un concierto o se puede observar el cambio de coordenadas de tiempo y espacio en el transporte de pasajeros.
- 4). La captación de tangibles siempre tiene un componente de intangible, el bello auto.

Esto apunta a la necesidad de pasar a conceptos más finos que el de tangible o intangible, como puede ser la distinción entre producción y trabajo material (objetivable) e inmaterial (subjctivable), de tal forma que un aparte de lo material sería intangible (De la Garza, 2007). Es el caso del diseño de software, el objeto a

transformar son símbolos o programas anteriores objetivados, el medio de producción puede ser físico material como la computadora, pero también el propio conocimiento y la fuerza de trabajo es sobre todo subjetivo cognitiva, es decir la capacidad del programador de crear un nuevo programa, que como producto es eminentemente un sistema de símbolos que como algoritmo permite solucionar ciertos problemas. No están exentas las interacciones con miembros de un equipo, o con líderes de proyecto e incluso a través de la red con la comunidad de programadores que se apoyan. Aunque pareciera no ofrecer retos este tipo de servicio con producto simbólico objetivable, su alto contenido simbólico implica repensar que es tiempo de trabajo –puesto que el programador puede seguir pensando en soluciones al problema fuera de la jornada formal de trabajo-; relación laboral –cuando se puede comunicar a través de la red con una comunidad de programadores que rebasa a los compañeros formales de trabajo y que puede cooperar en las soluciones; calificación del programador sobre todo en habilidades cognitivas que no son el resultado lineal del conocimiento formal; división del trabajo y si las operaciones de diseño se podrían estandarizar como pretende la metodología de la llamada ingeniería del software; si hay una identidad de “oficio” con orgullo de capacidad cognitiva y en que consiste esta capacidad, que decíamos no se reduce a la repetición o aplicación de conocimientos escolásticos sino que intervienen dosis importantes de imaginación, intuición, creatividad no sistematizables o reducibles a rutinas.

5). Los servicios que implican el trato directo con el cliente en el momento en que el servicio se presta, que pueden ser cara a cara o virtualmente a través de las telecomunicaciones, con la particularidad de que sin clientes presentes no habría servicio, de tal forma que una parte de lo que se vende es el trato a dicho cliente, al grado de que en algunos puede ser la dimensión mercantil más importante. El cuidado de bebés implica tangibles (alimentos, limpieza, etc.) y el trato, hay quien valora en este servicio más lo segundo que lo primero.

6). Servicios no interactivos con el cliente: televisión, radio

7). Servicios en los que es crucial la apropiación del espacio, como en la venta ambulante, que pueden cruzarse con los anteriores:

a). Que se prestan en espacios cerrados en los que durante la producción no hay contacto con el cliente/en espacios abiertos pero solo para clientes (restaurante)/en espacios públicos abiertos a la ciudadanía pero en un punto fijo (venta callejera)/en el hogar/sin un punto específico en el espacio, móvil (venta a domicilio, taxis).

Esta problematización del concepto de servicios tiene repercusiones en el contenido o la necesidad de ampliar los de control sobre el trabajo, relación de trabajo y construcción social de la ocupación.

3. La expansión de los conceptos de control, regulación y mercado de trabajo.

Primero, en cuanto al control sobre el proceso de trabajo³. Este concepto se popularizó en la sociología del trabajo en los años cincuenta, sesenta y setenta y la imagen detrás era la del trabajo taylorizado, muy controlado, frente al trabajo del asalariado de oficio o bien del artesano autoempleado y hacia el futuro el trabajador de procesos automatizados. En el concepto de control clásico influyó mucho la ciencia política norteamericana de los sesenta que lo entendió a la manera weberiana como capacidad de imponer la voluntad a otro. En esta medida, en el proceso productivo se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones a realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, a los sindicatos mismos). En la perspectiva de Braverman se remitía a un nivel más general, en la producción capitalista para explotar al trabajador el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. Es decir, esta concepción remitía, antes que al control, al problema clásico de la ciencia política del poder y la dominación pero en el proceso productivo. Entendidos clásicamente como poder coerción y dominación como consenso y en un caso extremo Hegemonía. En general, el ámbito del poder puede implicar la imposición personalizada o bien abstracta a partir de reglas organizacionales o técnicas. La dominación se acerca a la legitimidad del mando y en el extremo al reconocimiento por parte de los dominados de esa capacidad intelectual y moral de ser dirigidos por la gerencia. Es decir, hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos que supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y a las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. La hegemonía, como en general el

³ Se puede controlar en un trabajo el horario y la jornada, el espacio productivo, la calidad y cantidad del producto producido, las materias primas, las herramientas y maquinaria, el método de trabajo, la calificación, la división del trabajo, la capacitación, el ingreso a la ocupación, la salida de la misma, el ascenso, el ingreso o el salario, las prestaciones. En trabajos no clásicos puede haber control por el cliente, por ciudadanos, por agentes de la autoridad estatal, por líderes gremiales, por la comunidad de trabajo, por partidos políticos.

poder y la dominación pueden ser todas concebidas como construcciones sociales que implican estructuras de los procesos de trabajo y fuera de estos, interacciones inmediatas y mediatas, formas de dar sentidos en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad (Aronowitz, 1992)..

Es decir, el poder y la dominación en el proceso de trabajo que puede sintetizarse en constelaciones tales como clientelismo, patrimonialismo, caudillismo, dominación burocrática, patriarcalismo, democracia, dictadura, oligarquía, etc., pueden operacionalizarse a través del concepto de Control Pero el control tiene que especificarse en que tipo de relaciones de producción se concreta –de explotación, de autoempleo, en la familia, de subcontratación, etc. En este camino de lo abstracto del poder y dominación en el proceso de trabajo hacia lo concreto del control con varias dimensiones, las tipologías del debate del proceso de trabajo pueden ser útiles –control técnico, administrativo, autocontrol- sin olvidar que todas las formas de control implican ciertas interacciones igualitarias o jerárquicas, que estas interacciones ponen en juego símbolos y sus intercambios o negociaciones, que implican reglas formales e informales, en relaciones con determinadas estructuras (Cohen, 1996).

Remitiéndonos a los grandes tipos del trabajo no clásico (De la Garza, 2008). En el primero (I) que se realiza en espacios fijos y cerrados, con trabajo asalariado o no aunque con intervención directa de los clientes (por ejemplo en el piso de los supermercados), el problema del control empieza por el que puede ejercer el empleador en su caso y la cooperación o resistencia que pueden hacer los trabajadores. En esta dimensión caben los aspectos mencionados para el control en el trabajo capitalista. Pero al que hay que añadir el que puede ejercer en mayor o menor medida el cliente y la propia comunidad de trabajadores. El control del cliente empieza como presión simbólica para la realización del trabajo en el espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida por este. En este control pueden jugar las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación, incluyendo los derechos mercantiles, hasta el recurso de la apelación a la ética combinada con las emociones. Esta presión puede traducirse en interacciones, peticiones, reclamos hasta la demanda legal, según el caso, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador. En nuestra investigación en esta categoría entrarían los trabajadores de MacDonalds y Wal Mart, en los que encontramos niveles de medio al alto de estandarización de las tareas, incluso en MacDonalds nos hemos atrevido a mencionar que se trata de un proceso de trabajo taylorizado para los trabajadores e

intentos de taylorizarlo para la clientela, al igual que en Wal Mart. De hecho en el diseño organizacional de las gerencias de estas empresas se contempla explícitamente que los clientes “trabajen” para poder recibir los servicios. Se trata de trabajos de baja calificación (acomodadores o cajeras en Wal Mart y empleados de restaurantes de MacDonalds) con bajos salarios, escasas prestaciones y mucha discrecionalidad por parte de las gerencias, hay sindicatos pero son de protección. El control sobre el trabajo está muy formalizado a partir de manuales, supervisores, cámaras, el “cliente sospechoso” y los propios empleados. Las empresas tratan de infundir una ideología de pertenencia a una familia, pero sobre todo se trata de procesos muy controlados por las gerencias, con miras también a desactivar rápidamente cualquier intento de organización independiente. Las luchas en México en estas empresas se han dado por excepción, reportamos una en Wal Mart que si prosperó, gracias a que un sindicato corporativo lo negociación en el nivel estatal, en tanto que otra más independiente ha chocado con todo el aparato administrativo y jurídico laboral que soporta a los sindicatos de protección. En estas empresas, la presencia del cliente es muy importante y frente al mismo se generan sentimientos ambivalentes, por un lado de darle un buen servicio, por el otro de ser uno de los que presionan y a veces acusan a los trabajadores de negligencia. Cuando alguna lucha ha prosperado ha sido gracias a la formación o negociación externa a los lugares de trabajo.

La situación se complica para los trabajadores en la venta de bienes o servicios ambulantes, el trabajo del taxista, del microbusero, que se realiza en locales o lugares fijos o móviles pero en espacios abierto a las interacciones con sujetos diversos en el territorio (trabajo no clásico de tipo II). Cuando se trata de trabajo asalariado, valen las consideraciones ya expresadas para esta relación obrero patronal en el tipo I, habría que puntualizar la relación con el cliente. Pero en el caso de autoempleados no se puede hablar de la participación de este en un “contrato” de trabajo al cual formalmente se pueda apelar, a diferencia del derechohabiente del Seguro Social que puede reclamar un servicio previamente pactado Sino que en el mejor de los casos valen reglas más generales del derecho civil, del comercial, del penal, del reglamento de policía o del de salubridad. Pero lo que hace francamente complejo al trabajo en territorios abiertos es la emergencia no necesariamente sistemática de actores de dicho territorio que no implican la relación proveedor-trabajador-cliente, estos actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones que no son sindicatos de este tipo de trabajadores o de otras actividades. Aunque las relaciones

de los sujetos mencionados con los trabajadores por su cuenta no son las del trabajo asalariado en el sentido clásico si impactan al trabajo, impactan el uso del territorio para trabajar, al tiempo de trabajo, al tipo de producto, a las ganancias, y hasta a la existencia misma de la ocupación. Aunque fueran interacciones eventuales no necesariamente son extraordinarias y muchas veces es posible establecer regularidades en cuanto al tipo de actor que interacciona, el tipo de interacción, los contenidos prácticos y simbólicos, las cooperaciones, negociaciones y conflictos. Para nuestra investigación en esta categoría se encuentran los vagoneros, ambulantes, tianguistas, taxistas, microbuseros y metrobuseros. Por la multiplicidad de actores involucrados con su trabajo y la eventualidad de muchas de las intervenciones de estos, necesitan estar en un estado permanente de alerta, aunque su referente principal de negociación y conflicto es el gobierno que actúa como un cuasi patrón que gestiona el uso de los espacios públicos. En estas negociaciones son cruciales las organizaciones de los trabajadores que comúnmente con los gobiernos establecen regulaciones de cómo trabajar –uso del espacio, registro de trabajadores, jornadas, etc. El aspecto central de los conflictos y del control sobre el trabajo es el uso del espacio, sea relativamente fijo o en general la ciudad.

El tercer tipo de trabajo no clásico, tipo III, en espacios fijos y cerrados privados, empresariales, o bien confundidos con los de reproducción, como en el trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes. Lo que añade complejidad en cuanto al control son las presiones que vienen de la familia, las interfases y a la vez contradicciones entre espacios de trabajo y los de alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión. Los actores adicionales a considerar son los hijos, esposos, familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo o vecinos y que exigen atención, tiempo, afecto, u otro tipo de trabajo como el doméstico para sus necesidades vitales. Para nuestra investigación fueron los casos de los diseñadores de software y de los extras de televisión en sus modalidades empresariales. Son casos extremos, aunque en ambos se trata de trabajadores con cualidades en el ámbito de los significados. Para los diseñadores de software la capacidad cognitiva, para los extras de imagen estética de su físico. Ambos son trabajadores poco protegidos, aunque los diseñadores pueden tener salarios más elevados y basar su seguridad en el empleo no en la contratación sino en sus cualidades cognitivas que se acercarían a un nuevo concepto de oficio. Los extras son todos eventuales, sujetos al despotismo de quienes los contratan, que pueden ser sindicatos, agencias de contratación de personal o

productoras. En estos trabajadores se genera un gran resentimiento, derivado de los desprecios y malos tratos, bajos salarios, pero también de la frustración de no llegar a ser actores.

En cuanto a la regulación laboral: este tema ha estado asociado en el origen al surgimiento del trabajo asalariado sin regulaciones ni protecciones en los trabajadores en los siglos XVIII y XIX. Las luchas obreras fueron conquistando un cuerpo de Leyes, contratos, etc. que regularían estas relaciones en cuanto al salario y prestaciones, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, las funciones a desempeñar, la calificación necesaria, la forma de ascender entre categorías, las de cómo resolver las disputas entre capital y trabajo, las sanciones a los trabajadores cuando incumplan las normas, la movilidad interna, la polivalencia, los escalafones, la participación en las decisiones de los trabajadores o de los sindicatos en los cambios tecnológicos o de organización. Lo anterior se extendió más allá del lugar de trabajo hacia el reconocimiento de los sindicatos, de las instituciones de seguridad social y las de la justicia del trabajo, así como de los vínculos más amplios entre Estado, sindicatos y organizaciones patronales. Todo esto se consideró por mucho tiempo que solo era pertinente para el trabajo asalariado, por la razón de que en este tipo de relación laboral se podría demandar por el incumplimiento de las normas a los trabajadores o a las empresas, a diferencia del autoempleado que al no contar con un patrón se le consideró ausente de una relación laboral. Sí bien la relación laboral en sentido restringido puede ser la que se establece entre el capital y el trabajo, que parte del puesto de trabajo y que se extiende hasta el Estado y las instituciones de justicia laboral y de seguridad social. En sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en este y que influyen en el desempeño laboral. Con esta definición ampliada de relación laboral (Durand, 2004) como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrían que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados, dependiendo del tipo de trabajo pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la generación de un bien o un servicio determinado como la venta ambulante los inspectores (Jurgens, 1995).

En el primer tipo de trabajo no clásico (asalariados en espacios fijos y cerrados en interacción directa con los clientes) vale la pena detenerse en la parte correspondiente al cliente. El buen trato al cliente es parte muchas veces de lo pactado en la relación

laboral. Para el asalariado en el piso de las tiendas Wal-Mart o del MacDonaldis, el interaccionar el trabajador con este actor con eficiencia y cortesía puede ser parte de la regulación formal del trabajo. Frente a un incumplimiento de esta norma el cliente puede acudir a la empresa o a otras instancias de regulación –por ejemplo en el caso de los servicios médicos- para demandar al trabajador, eventualmente puede también recurrir al derecho civil o al penal. Pero lo más interesante podría ser la regulación informal que apela a la ética del trabajador en la atención, a la cortesía o a las buenas costumbres. Dependiendo del, caso también pueden influir sobre el trabajador sentimientos de compasión (discapacitados) y la presión simbólica y hasta física de otros clientes que hicieran causa común con los reclamos de uno. La presión del cliente puede encontrar apoyo en reglas de la organización que emplea al trabajador -las horas de entrada, igual que las horas de salida o los poros en la actividad del trabajador pueden ser motivos de disputa. Es decir, las reglas burocráticas de la empresa pueden ser usadas por los usuarios y con esto adquirir un carácter tripartito en la práctica la regulación laboral.

Otro tanto se puede decir de reglas sancionadas directamente por el Estado –sanitarias, criminales, mercantiles – que el usuario las puede hacer suyas y esgrimirlas frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponda, las reglas pueden provenir de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien a ámbitos desligados del trabajo para actores no clientes como reglamentos de tránsito, sanitarios, de moral pública, etc. (trabajo no clásico tipo II) (Lindón, 2006).

Es decir, podemos encontrarnos en situaciones de imbricación de reglamentaciones complejas formales e informales, no exentas de contradicciones y a las cuales los actores pueden apelar en los casos de violaciones o para ganar ventajas en la prestación de los servicios.

Posiblemente el concepto que en caso del trabajo ampliado sintetice a los dos conceptos anteriores y añada otros elementos importantes sea el de ***construcción social de la ocupación***. Otra vez, hay que buscar el origen de la discusión en el trabajo asalariado clásico. El concepto de empleo, entendido como ocupación de asalariados para un patrón, mucho tiempo ha sido pensado abstractamente como resultado del encuentro entre oferta de trabajo (fuerza de trabajo diría C. Marx) y demanda de esta, las variables centrales que supuestamente permitirían explicar el empleo serían el salario y el número de puestos disponibles con respecto de los solicitantes de empleo, así como el número de oferentes de trabajo (otros extenderán el análisis hacia la familia)

(Benería y Roldán, 1987). Sin embargo, en el trabajo asalariado el arribar a la obtención de un puesto de trabajo puede ser detallado con mayor precisión. Por el lado de la oferta de fuerza de trabajo, esta oferta es de hecho un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse y como todas las acciones sociales, se parte de situaciones que el futuro trabajador no escogió, de puestos disponibles, de sus redes sociales y de sus propias concepciones acerca del trabajo. Parte también de cierta estructura de la familia, en ingreso, en jerarquías, en lo que se considera trabajos legítimos, de redes familiares, de amistad, de compadrazgo que permiten llegar a veces a las fuentes de empleo (Barrere y Agnés, 1999)). Además, el oferente de mano de obra llega a solicitar empleo con cierta educación, calificación y experiencia laboral, género, etnia, origen urbano o rural y regional, en cierto momento de su ciclo vital. Por otro lado, se sitúa en estructuras macro que pueden aparecer invisibles para el actor pero que influyen en sus posibilidades de empleo, como la coyuntura del crecimiento o crisis de la economía, las estructuras del mercado de trabajo (Bordieu, 1992). Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo esta tienen que ver con la microeconomía de la empresa, el mercado del producto, ventas, inversiones, exportaciones y la macroeconomía que la impacta (inflación, tasa de cambio, déficits en cuenta corriente). Pero también con la configuración sociotécnica del proceso de trabajo de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral) y las estrategias de la gerencia de manejo de personal, de relaciones laborales, etc. Cuando sea el caso, pueden influir las políticas sindicales de contratación de personal, por ejemplo el dar preferencia a los familiares de los ya empleados. Sin olvidar las restricciones de las leyes laborales o de seguridad social y los contratos colectivos de trabajo.

En el encuentro entre oferta y demanda de trabajo están involucrados sujetos que tienen intereses uno de ser empleado con ciertas condiciones y el otro de conseguir al empleado adecuado, pero estos no actúan con entera libertad, está limitados o impulsados por estructuras micro, mezzo y macro como las mencionadas, pero ubicados en estas los actores conciben la relación de trabajo de acuerdo con sus intereses, experiencia y carga cultural y el encuentro puede coincidir por los dos lados o frustrarse.

En los trabajos no clásicos tipo I, la diferencia más substantiva con los clásicos es la presencia del cliente en el lugar de trabajo y que el producto o el servicio se genera en el momento del consumo (hay un producto material que se vende y consume en el

restaurante). Es decir, la construcción de la ocupación depende también directamente del consumidor, que no contrata al trabajador, pero el ser contratado el trabajador por la empresa depende de que aquel esté consumiendo en el acto mismo del trabajo. Es decir, la repercusión del mercado del producto sobre el empleo es directa. Esta preferencia del consumidor no se basa solo en el precio y en la calidad del producto sino también en la atención personal, de tal forma que en la producción social de la ocupación no es posible separar de manera inmediata la demanda de trabajo de la demanda del producto o al menos no se dan en dos fases separadas. Además la presión por parte del cliente de proporcionar un producto-servicio de calidad y afectividad adecuados permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte solamente del momento de la contratación del trabajador. Es decir, la construcción social de la actividad es permanente y puede verse coartada por las malas relaciones del trabajador con el cliente, además de con la propia gerencia. Por el lado del cliente su demanda de servicio implica precio y calidad del mismo, pero dentro de la calidad está la calidez de la relación con el trabajador y la organización. En unos casos el producto puede ser de compra venta –compra en un supermercado, servicio tradicional de un banco en sucursal-, en otros el producto se consume en el lugar de trabajo –hospitales, hoteles, restaurantes- pero en todos estos la calidez forma parte integrante del servicio. Este factor puede alterar la demanda del producto y con esto afectar el empleo.

La construcción social de la ocupación se complica en espacios abiertos sean los trabajadores asalariados o no de tipo II (Lindón, 2006). La demanda del producto influye directamente en la construcción de este tipo de ocupaciones, en lo inmediato depende de los clientes. Es decir, un condicionante directo de estas ocupaciones es el mercado del producto para sintetizar en el que cuentan la inflación, el tipo de producto, el nivel de ingreso de la población. Pero muchos otros agentes pueden ayudar u obstaculizar la constitución de la ocupación. Primero, las posibles organizaciones gremiales no sindicales que pueden permitir o impedir ocuparse, además de los miembros de su comunidad de ocupados o de otras competidoras. En segundo lugar, la influencia de actores no laborales pero que comparten el territorio, como pueden ser agentes públicos intransigentes o condescendientes, los transeúntes y habitantes de la zona –ciudadanos que protestan por la suciedad, por invadir vías públicas, por delincuencia, por el ruido. No habría que olvidar a los proveedores de insumos o de productos para la venta que pueden presionar sobre lo que se ofrece a los clientes y sobre los precios. Sobre estas construcciones de la ocupación pueden influir las

reglamentaciones urbanas o rurales, sanitarias, laborales para cuando se emplean asalariados, fiscales, los acuerdos corporativos entre organizaciones gremiales y gobiernos. En esta medida no hay que dejar de lado un concepto ampliado de configuración sociotécnica del proceso de trabajo² que implique al cliente como una dimensión importante.

En los trabajos no clásicos tipo III, en los que se trabaja en espacios fijos y cerrados, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes, proveedores y mercado del producto, habría que añadir la influencia material y subjetiva de la familia por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto del necesario para la reproducción familiar (Benería y Roldán, 1987).

En todos los casos, la perspectiva de sujetos implica que las estructuras como las configuraciones sociotécnicas de los procesos de trabajo presionan pero no determinan, que estas presiones pasan por la subjetividad de dichos actores y que la construcción de controles, regulaciones o la propia ocupación implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras de trabajo o de afuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados.

Finalmente, el problema de la estandarización, rutinización no es exclusiva de las producciones materiales, puede haber estandarización en el trabajo simbólico, por ejemplo la repetición de un show sin interacción con el público, o bien los intentos de la ingeniería del software de estandarizar el diseño de programas, aunque en un extremo el trabajo de creación-inención esté menos sujeto a la estandarización, como el del artista o el del científico (De la Garza, 2008)

4. La identidad

A continuación abordaremos el problema de constitución de Identidades colectivas en trabajadores no clásicos. El concepto de Identidad no formaba parte del arsenal clave de la sociología hasta los años setenta, conceptos cercanos como el de Conciencia Colectiva de Durkheim, Conciencia de Clase de Marx o Ethos de Weber no corresponden exactamente a este concepto (Dubet, 1989). En Parsons se menciona pero es marginal, a diferencia de la psicología clínica que de tiempo atrás le dio importancia relacionada con los trastornos psicológicos. El concepto de Identidad se volvió

² Entendemos por configuración sociotécnica de los procesos de trabajo al arreglo conformado por el nivel de la tecnología, el tipo de organización del trabajo, la forma de las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y las culturas gerenciales y laborales

importante en Sociología desde los años ochenta y su irrupción tuvo que ver con las teorías de los nuevos movimientos sociales que nacieron en los setenta (Murga, 2006) (Di Giacomo. 1984). Para estos nuevos movimientos sociales –estudiantiles, feministas, ecologistas- la explicación no podía encontrarse en la adscripción de clase de los participantes y se buscó en ámbitos culturales y subjetivos, al grado de convertirse en un concepto central relacionado ya no solo con movimientos sociales sino con el papel del hombre en la sociedad postmoderna, vinculado a la pérdida de sentidos, de proyectos de idea de futuro (Castel, 2004) (De la Garza (coord.), 2005). Sin llegar al extremismo postmoderno, desde los noventa aparecen las teorías que vinculan la discusión sobre Identidad al funcionamiento flexible de los mercados de trabajo, a la fluidez en las ocupaciones, en las trayectorias laborales y de vida que conducirían a una pérdida de identidad, en especial de los trabajadores (Sennet, 2000) (Dubet, 1999).

En la investigación sobre trabajadores no clásicos nos hicimos la misma pregunta, ¿Pueden este tipo de trabajadores que contrastarían con los antiguos obreros de industria identificarse, generar acciones colectivas y organizaciones a partir de su Trabajo? Antes tenemos que profundizar sobre el concepto de identidad, en particular de la colectiva.

La relación entre Trabajo e Identidad muchos la han idealizado en el trabajo de oficio, es decir, de un gremio de trabajadores autoconsiderados y también visto por los externos como poseedor de capacidades especiales para generar un producto, capacidades que requerirían de un aprendizaje prolongado no escolar sino en la práctica, en el que el producto sería motivo de orgullo para su creador por su calidad única. Sin duda que este problema estuvo presente como fuente de conflicto cuando a raíz de la revolución industrial los artesanos incorporados a las fábricas, controlados por las máquinas y posteriormente taylorizados y fordizados, perdieron socialmente sus calificaciones dando origen a la clase obrera moderna, industrial, que no necesariamente se identifica con su oficio. Todavía, en una etapa anterior al maquinismo capitalista, los trabajadores asalariados podían hacer valer su saber hacer al ser el proceso de producción no una cadena de máquinas sino de hombres y todavía depender la calidad del producto de sus habilidades. Pero en la gran producción del siglo XX este tipo de trabajo había desaparecido y no había una razón para que el obrero estandarizado y rutinizado, sometido a una minuciosa división del trabajo se sintiera orgulloso de su trabajo, de tal forma que la famosa crisis de las identidades obreras con el producto de su trabajo data primero de la revolución industrial, y luego fue un fenómeno que en la gran empresa sucedió hace más de 100 años. Sin embargo, fueron esos obreros

descalificados, no apegados a su trabajo ni mucho menos a su producto los que protagonizaron las más duras luchas del movimiento obrero en el siglo XX (Hayman, 1996). Su identidad ya no era con su trabajo o con su producto, sino con su comunidad de obreros y en sentido negativo, como los explotados, los exprimidos con la intensificación del trabajo, que se reflejaba en malas condiciones de vida. Eso fue lo que los identificó y no el oficio o la profesión. En etapas posteriores la identificación también pudo ser con sus sindicatos o partidos políticos como medios de lucha. Es decir, para la acción colectiva de los trabajadores no importa solamente la identidad con el trabajo, como actividad concreta y con su producto, que incluso fue en el siglo XIX un obstáculo para la formación de identidades más amplias (el carpintero que se consideraba muy diferente del herrero) y que llevó inicialmente a la formación de sindicatos diferenciados por oficios (Melucci, 2001). La homogeneización del maquinismo y de la organización científica del trabajo contribuyeron a que los obreros se vieran como semejantes, pero esta apreciación no podía surgir como por arte de magia de unas estructuras, sino que se vio mediada por procesos de abstracción de las diferencias vinculados con prácticas, sobre todo de luchas, y por ideologías que así lo proclamaban, que enraizaban sobre todo cuando los conflictos de clase se presentaban (De la garza, 2002).

Es decir, la Identidad con el Trabajo como problema no puede quedar reducido a la que puede darse con la actividad concreta y el producto generado, porque lo que los teóricos de la crisis de las Identidades están realmente discutiendo es la crisis del movimiento obrero actual. En esta medida la Identidad con el Trabajo tiene que manejarse en forma ampliada, primero con la actividad productiva propiamente y con su producto, a semejanza de la identidad del oficio. Pero, decíamos, la historia del movimiento obrero no es simplemente la de las identidades de oficio agredidas, sino principalmente las de obreros no de oficio que se levantaban por sus condiciones de trabajo y de vida negativas, incluso se levantaban por no sentirse identificados con su trabajo y estar forzados a vender su fuerza de trabajo para subsistir. De esta forma, la segunda dimensión de la identidad de los trabajadores puede ser consigo mismos y no necesariamente por el orgullo de ser asalariados sino también por los agravios recibidos por el no obrero vinculado a la producción. Habría que añadir la identidad que en cierta época dieron los sindicatos, como organismos de lucha, de aglutinamiento, e incluso los partidos obreros (De la Garza, 1999). En síntesis el problema del Trabajo y la Identidad deben entenderse tanto como Work como Labor y en este ámbito emprender la

discusión actual, que no queda saldada al pensar en la crisis de la identidad del obrero con su trabajo, la del obrero de oficio o del artesano ante el advenimiento del capitalismo, problema anacrónico en el contexto actual (Muckenberger, 1996).

Dice Norbert Elias que la identidad individual no se entiende sin la colectiva y la identidad es un proceso no una condición, de abstracción de las diferencias y de destacar lo que asemeja, de tal manera que las fuentes de identidad pueden ser muy muchas (nación, etnia, juventud, género, escolar, trabajo en sentido ampliado, etc.) y no sería el caso de intentar una lista exhaustiva. Aunque la que ahora interesa es la que se vincula con el trabajo, que como decíamos se traduce en identidad de los trabajadores para eventualmente realizar acciones colectivas. Iniciaríamos diciendo que la identidad aunque se forja finalmente en el ámbito de la subjetividad –la identidad como configuración subjetiva para dar sentido de pertenencia a un grupo- tampoco puede desligarse de las prácticas ni de las estructuras en que interaccionan los sujetos sociales (De la Garza, 2001). A raíz de las prácticas los sujetos pueden llegar a la identidad puesto que esta tiene también aspectos reflexivos aunque otros que permanecen implícitos. Las identificaciones no solo dependen de los espacios de relaciones sociales en cuestión (escuela, trabajo, familia, ciudad, etc.) sino también del nivel de abstracción (humanidad, nación, clase, fábrica, sección, oficio). Decir que depende del rol es como si estos roles se pudieran absolutamente separar, en realidad sobre la identidad en un ámbito o nivel de abstracción (por ejemplo en el Trabajo) influyen más o menos las relaciones, estructuras y significados de otros (sobre muchos trabajos influye la dinámica de la familia) (De la Garza, 1997). De tal forma que la Identidad siempre es “para”, para el trabajo, para la escuela y tiene algo de espontáneo basado en las prácticas cotidianas pero que se puede alimentar de una voluntad frente a dichas prácticas. Como la identidad es una forma particular de dar sentido de pertenencia a un grupo social, luego en el proceso de su construcción influye la presión de estructuras (una caída salarial real o despidos), pero especialmente códigos de la cultura que sirven para dar significados de pertenencia en determinadas circunstancias concretas. Estos códigos pueden ser de diversos tipos: cognitivos, emotivos, morales, estéticos y relacionarse a partir de formas de razonamiento formal o bien cotidiano. De tal manera que la identidad es una configuración de dichos códigos que permite dar el sentido de pertenencia, como configuración no está exenta de heterogeneidades y contradicciones (De la Garza, 2001).

Profundizado sobre contenidos, siempre abiertos a la creatividad de las prácticas, de las dimensiones de la identidad laboral (con el Trabajo, con los Trabajadores, con sus organizaciones), la identidad clásica o mejor preclásica con el trabajo tiene como estereotipo al trabajador de oficio, que poseía una calificación de componentes muy individualizados (Paugaim, 1997), la calidad del producto dependía de estas cualidades y no de las máquinas, no era un trabajo standard y el producto era su creación, este trabajador podría sentirse orgulloso de sus habilidades y de su creación, que compartidas con otros trabajadores semejantes y que daban la identidad y la solidaridad del oficio. Amortiguada, esta identidad pudo subsistir en el trabajo mecanizado y taylorizado, porque la estandarización nunca significó la cero intervención de la concepción del trabajador, sin embargo, cuando los proceso de trabajo se recomponen en el Toyotismo y se plantea una mayor participación e involucramiento del trabajador, así como la extensión de los procesos informatizados o de creación de conocimiento, algunos llegan a pensar en el surgimiento de oficios modernos aunque de contenidos menos físicos que en el pasado (Micheli, 2006). Es el caso de los diseñadores de software, trabajo que se ha resistido a su estandarización y que depende de habilidades no estrictamente racionalizables o escolarizables de este trabajador. Pero en las circunstancias de la extensión de la producción inmaterial, que pone en relación directa al trabajador con el cliente, haciendo a este indispensable para la prestación del servicio, los componentes relacionales –sobre todo con el cliente – y subjetivos –emoción, moral estética- se vuelven centrales en el proceso de trabajo y como parte de los que se produce. En esta medida, las cualidades manuales o físicas y de manipulación de herramientas e incluso de máquinas quedan disminuidas como cualidad de la mano de obra frente a las relacionales y de generación de significados emocionales, morales o estéticos, como en el cuidado de ancianos, niños, el trabajo del profesor (Reglia, 2003; Ritzer, 2002; Handy, 1986; Holm-Detlev y Hohler, 2005). Estas dimensiones del trabajo siempre existieron y los trabajos manuales o materiales los incluyeron, la diferencia está en el énfasis de sus componentes blandos sobre los duros, un caso extremo sería el diseño de software que es eminentemente simbólico en cuanto a insumos, proceso y producto. De tal manera que la capacidad de relación y de suscitar ciertos significados se vuelve parte del mercado del producto, apreciado social y laboralmente, que puede ser motivo de orgullo del trabajador o de identidad.

Una dimensión del trabajo poco destacada en las formas clásicas es el del uso del espacio. En la fábrica clásica hay un uso del espacio, por ejemplo por departamentos en

la empresa, diseñado comúnmente por las gerencias y dentro de los cuales los trabajadores deben producir. Pero el problema principal se presenta en trabajos en los que la apropiación del espacio se vuelve un medio de producción de un bien o un servicio. Estos espacios pueden ser privados de las empresas, aunque compartidos con los clientes, como en las tiendas de autoservicio en las que deambulan en el espacio de la tienda acomodadores y clientes, a veces interfiriéndose, a veces apoyándose. Lo mismo se comparte un mismo espacio en el trabajo a domicilio entre el trabajador y los miembros de su familia con la consiguiente interfase entre producción y reproducción, con interferencias o cooperaciones. Pero el caso más grave es con el espacio público, tanto en la forma de trabajadores callejeros en puesto semifijo, como aquellos para los que trabajar es desplazarse en el territorio, como los taxistas, microbusero o vendedores a domicilio. Para esto trabajadores poder disponer del espacio público es condición para trabajar y en esta medida pueden surgir múltiples disputas con actores muy diversos por el uso de los espacios públicos –taxistas vs. agentes de tránsito, automovilistas, transeúntes a pie, con otros taxistas. De forma de poderse hablarse de una disputa por los espacios públicos que puede aglutinar a ciertos trabajadores en estos espacios y formar parte de su identidad. El orgullo en este caso puede provenir de su capacidad de resistencia frente a los embates de tantos actores que pueden oponerse y la solidaridad aparecer como una necesidad también sin la cual las posibilidades de éxito se reducirían substancialmente –son los caso de las organizaciones de vagoneros, vendedores ambulantes, tianguistas, taxistas, microbuseros. En muchos trabajos tradicionales no clásicos –vendedor ambulante, tragafuego, franelero- la capacidad de resistencia frente a eventualidades cotidianas en el trabajo puede ser motivo de identidad y orgullo frente al peligro, la violencia o el arresto. Pero en trabajos no clásicos tradicionales resulta frecuente que los espacios de libertad del trabajador sean mayores que en el trabajo formalizado en cuanto al inicio y duración de la jornada, la forma de trabajar, los días de descanso, etc. Aunque tampoco hay que pensar que se trata de la ausencia de regulaciones, normalmente las hay provenientes de gobiernos u organizaciones pero no llegan al nivel de una fábrica. Esta libertad y posibilidad de socializar con la clientela o sus vecinos de trabajo, combinando trabajo y ocio puede ser algo positivo reivindicable por estos trabajadores, frente al trabajo de fábrica y que daría identidad y satisfacción. Aunque entre estos trabajadores a veces el trabajo se vuelve una competencia y un juego entre ellos o con la ciudadanía para mostrar dotes superiores, como en el taxista o el microbusero que en una proyección imaginaria de

aventuras o conversión en superhombre con capacidades extraordinarias vinculadas con el manejo que son alabadas por su comunidad, este imaginario de poder puede ser otra fuente de identidad (Vovelle, 1987) (Senise, 2001). Por otro lado, también habría que tomar en cuenta el papel del estigma en estas construcciones (Goffman, 1981), para muchos trabajadores de las calles habría el estigma de sucios, delincuentes, drogadictos por parte de la ciudadanía, pero a veces el estigma como negatividad forma parte de su identidad como despreciados, en otros casos puede convertirse en contradiscurso y contracultura –los artesanos-vendedores de Coyoacán, que venden y elaboran artesanías y que han luchado cultural y políticamente por ser aceptados.

La identidad no requiere del cara a cara, entre los diseñadores de software puede haber identidades virtuales entre quienes nunca se verán en persona, ni tampoco el movimiento social está siempre precedido de una intensa identidad, esta puede generarse en el mismo movimiento (Heller, 1985) (Habermas, 1979).

En pocas palabras, el espacio de Trabajo sigue siendo un campo de socialización y de creación de significados, que puede convertirse en identidad con el trabajo, con la comunidad o con organizaciones. Estos dos últimos niveles casi siempre van asociados a la identificación colectiva de un peligro para el desempeño de su actividad, a la identificación de un enemigo –entre los trabajadores callejeros casi siempre el gobierno- que se puede potenciar cuando ese enemigo emprende acciones concretas en contra de su fuente de trabajo. Es casi siempre el chispazo para desencadenar la acción colectiva, que puede depender de organizaciones pero que posee su propia dinámica entre las comunidades de trabajadores, como sucede entre los vendedores ambulantes Como dijimos no siempre hay que buscar identidad con el trabajo y sobre todo con el producto –la venta de determinado producto sencillo en el Metro no es motivo de identidad- pero si en las cualidades del trabajador para realizarlo, sobre todo para sobrevivir y en otros para relacionarse con el cliente –el peluquero por ejemplo. Es decir más que identidad con el trabajo sería para el trabajo y sobre todo con su comunidad de trabajadores. Ni la ausencia de la relación cara a cara –diseñadores de software, taxistas o microbuseros o vendedores que no se conocen- es causa suficiente para anular la identidad, puesto que el proceso de abstracción aunque parta de lo concreto puede elevarse a niveles no sensibles de observación creando imaginarios de identidad entre desconocidos. Pero, así ha sido siempre, los movimientos obreros clásicos nacionales no necesitaron del cara a cara entre todos, este ni siquiera era posible en una gran empresa (Habermas, 1981).

Finalmente, aunque el trabajo temporal ha crecido no involucra a la mayoría de los trabajadores, en particular entre los asalariados. De tal forma que aquellos de trayectorias laborales sinuosas, fragmentarias, no son una mayoría. Trayectos laborales fracturados, significa el cambio frecuente entre ocupaciones no relacionadas unas con las otras, esta inseguridad en la ocupación puede afectar a la identidad pero tampoco puede ser un límite insalvable, los migrantes de México hacia Estados Unidos también dentro de su fragmentación e inseguridad han sabido realizar acciones colectivas (Herrera, 2006). Los trabajadores estudiantes de MacDonaldis en México no, sin embargo, en Call Centers ha aparecido un movimiento obrero impredecible para aquellos que todo lo hacían depender de que se trata de un trabajador joven que no tiene planes de permanencia en esos empleos. La desarticulación de relaciones entre taxistas, microbuseros al realizar su trabajo individualizado en el territorio abierto tampoco impiden manifestaciones de solidaridad o acciones colectivas. En el caso de los micro casi siempre subordinadas a los concesionarios en la lucha por las rutas, aunque en el pasado lograron sindicalizarse y dar lucha importantes. Entre los taxistas predominan los autoempleados que se enfrentan a las regulaciones del gobierno o a la competencia con otras líneas. Es decir, el individualismo y la competencia en estos sectores frágiles no logran anular la identidad ni la acción colectiva (Thompson, 1983) (Zucchetti, 2003).

Para la investigación concreta emprendida, en los trabajos en espacios cerrados pero abiertos a la clientela (Wal Mart y MacDonaldis) la posible identidad no se relaciona con la generación de cierto producto o servicio, en todo caso se manifiesta en los micro apoyos frente a retos del trabajo o presiones de las empresas, que encontramos más en MacDonaldis (trabajadores jóvenes estudiantes que articulan identidades de varios espacios de vida, trabajo-escuela-familia-vida y gustos juveniles). En ambos hay malas condiciones de trabajo, en MacDonaldis media la visión de futuro como trabajo de tránsito –mientras se termina de estudiar-, en Wal Mart cuenta mucho el sofisticado panóptico que ha establecido la empresa y que le permite detectar rápidamente las inconformidades antes de que se vuelvan colectivas. Entre diseñadores de software y extras, hay un orgullo en los primeros que recuerda al trabajador de oficio del siglo XIX, pero ahora por sus capacidades lógicas, su visión de futuro es poner su propio negocio y ver el paso por la empresa como un aprendizaje, no tienen organizaciones ni se sabe de acciones colectivas en México, aunque llegan a conformarse comunidades virtuales de diseñadores a distancia que se apoyan técnicamente sin interés material de por medio, es decir una solidaridad virtual basada en el orgullo en el oficio. En los

extras se trata más bien de un orgullo frustrado, comparten con los actores el glamour de estar en el medio y, a la vez, de no ser reconocidos sino despreciados. Aunado a la inseguridad en el trabajo, la arbitrariedad, que ayuda a forjar frustración y coraje que forman parte de su identidad. Las acciones colectivas han sido muy limitadas y fácilmente desarmadas hasta ahora.

Finalmente, los que trabajan en espacios abiertos, sujetos a múltiples presiones y eventualidades cotidianas que ayuda a constituir en ellos una idea de seres con gran capacidad de sobrevivencia laboral que no cualquiera poseería, esta capacidad de resistir es sobre todo en la apropiación del espacio de trabajo, que incluye el uso de la violencia física, que es el factor principal que les da identidad como grupos de trabajadores. Habría que agregar en esta configuración que da identidad los códigos de “trabajador libre”, no sujeto a la disciplina de la fábrica, que no es estrictamente cierta frente a regulaciones gubernamentales y de sus organizaciones, más la sociabilidad en la calle que permite combinar trabajo con ocio y diversión y las capacidades de relación con los clientes. También juega en estos códigos el ser frecuentemente estigmatizados por otros actores como tranzas, sucios, delincuentes que se traduce en cierres simbólicos en torno del grupo y en muy raras ocasiones en intentos de crear un discurso contracultura al oficial (tianguistas de Coyoacán). Todo esto contribuye a crear un espíritu de cuerpo, sobre todo frente a las amenazas externas a su trabajo que se sobrepone a la competencia entre estos trabajadores o que algunos realizan buena parte de su trabajo en solitario (taxistas, microbuseros). En estos últimos hay que tomar en cuenta también su relación con la máquina, su supuesta capacidad de dominio de esta y de superioridad frente a los otros conductores, bajo un síndrome de “haz del volante”, impregnado de cierta estética y moral.

Lo importante de la acción colectiva en estos trabajadores no esta en los mítines o manifestaciones a que son acarreados por sus organizaciones o por otros actores como los concesionarios de micros, sino las que espontáneamente se emprenden cotidianamente en solidaridad de sus compañeros frente a accidentes, disputas con automovilistas o acoso de las autoridades, que rebasa a las organizaciones e incluso al conocimiento cara a cara entre actores.

En cuanto a las organizaciones de los trabajadores no clásicos analizados, los asalariados formalmente tienen sindicatos de protección (Wal Mart, Mac Donalds, Call Centers, extras, en general) o no tienen alguna (diseñadores de software). Pero los sectores más organizados son los llamados informales, especialmente los que trabajan

en los espacios públicos. La lucha cotidiana por la apropiación de los espacios de trabajo presiona a la identidad, la solidaridad y la organización. En general las organizaciones no han sido iniciativas de los trabajadores sino de los líderes en relación con gobiernos y partidos y son altamente autocráticas. Toman la forma, cuando se formalizan de Asociaciones Civiles y en contadas ocasiones de sindicatos, de tal forma que los trabajadores no son trabajadores sino socios y supuestamente están sujetas a las disposiciones del código civil. Sin embargo, como no existe en esta reglamentación algo semejante a la titularidad de sindicatos en la ley laboral, proliferan una multiplicidad de organizaciones entre estos trabajadores, en un reparto de los espacios de trabajo sujetos a influencias políticas diferenciadas de los líderes. Lo anterior implica continuas negociaciones entre esos líderes de las organizaciones y autoridades gubernamentales sin que haya un marco jurídico claro para su realización. En estas negociaciones el gobierno aparece como un cuasi-patrón gestor del medio de producción principal de estos trabajadores que es el espacio público. Estas negociaciones llevan muchas veces al establecimiento de regulaciones de estos trabajadores, desde su registro ante una dependencia del gobierno o por las mismas organizaciones, en cuanto a distribución de espacios disponibles, horarios de trabajo, etc. En vagoneros se detectaron 7 organizaciones, en vendedores del centro histórico, 25; en tianguistas del centro de Coyoacán, 20; en microbuses, 11 400 concesionarios; en MacDonalDs y Wal Mart y Call Centers hay sindicatos de protección. La democracia no es una característica de estas organizaciones, son comúnmente autocracias familiares que usan su poder discrecionalmente, unas permanecen obscuras en su funcionamiento para los agremiados, como en el Tianguis de El Salado, en otras cuando hay asambleas están muy controladas por los líderes y son pocas en que los trabajadores pueden expresarse libremente, como en algunas del centro de Coyoacán. En general los trabajadores no se identifican con sus organizaciones, aunque las consideran necesarias para su protección y se combinan los estilos de dominio paternalistas con gangsterismo.

Lo anterior lleva a un problema más general, si estas organizaciones pudieran considerarse corporativas. En su forma más acabada el corporativismo en México fue sindical entre los años cuarenta y ochenta. Implicó un pacto entre organizaciones de los trabajadores con el Estado para mantener la gobernabilidad, el crecimiento económico con ciertas derramas hacia los trabajadores y privilegios políticos y económicos para los dirigentes. A raíz de este pacto, el Estado garantizaba el monopolio de la representación por medios legales y extraleales, así como la afiliación forzada de los trabajadores a

los sindicatos, la erradicación de disidentes, pero controlando los liderazgos y mediando permanentemente el Estado en los conflictos laborales y sindicales. El Corporativismo también pasó por el sistema político en la medida en que las organizaciones llevaban votantes y contingentes en actos públicos para el partido en el poder. La gran crisis de los setenta y las reestructuraciones del Estado, la Economía y las relaciones industriales a partir de los ochenta, así como un mayor pluralismo político en el sistema político debilitaron pero no desaparecieron al corporativismo, que en el nivel micro de la empresa y meso de la región o rama ha sabido convivir con el neoliberalismo, así como con el cambio de partido en el gobierno federal a partir del 2000. Pero el Corporativismo no solo fue sindical sino también campesino y “popular”, e incluso hay quien lo plantea como empresarial. En el caso del “popular”, este ambiguo término remite a las organizaciones profesionales, pero también de informales y de colonias populares, antiguamente agrupadas por el PRI en la CNOP. En nuestro caso se trataría de Asociaciones civiles, cuando están registradas, muy escasamente sindicatos, de trabajadores no clásicos, como las que hemos analizado en nuestra investigación.

Estas organizaciones no están tan acotadas por la legislación tan estrictamente como los sindicatos en cuanto a su registro y titularidad de contratos. Una asociación civil se registra ante notario con un mínimo de requisitos y puede coexistir sin someterse a la prueba de las mayorías con otras, más aun, puede existir y ser eficiente sin registro legal alguno. Lo que importa es como en la práctica logran tener fuerza e influencia para negociar sobre todo con autoridades gubernamentales. Negociaciones que no están sujetas a ninguna legislación, si se dan es por libre voluntad de las partes. Es decir, el control que el Estado tiene sobre el monopolio de la representación de las asociaciones de trabajadores no clásicos informales es más restringido que en el caso de los sindicatos. Tal vez por esto se multiplican estas organizaciones en cada ocupación como en vendedores ambulantes. Sin embargo, el Estado puede privilegiar el trato con algunas de las organizaciones y de esta manera favorecerlas, con esto podría marginar a dirigencias alternativas y establecer una relación privilegiada de intercambio material y política entre gobierno y organización. Para la organización significaría acceder el uso del espacio público y otros apoyos para el trabajo, para el gobierno cierta garantía de paz social y apoyos políticos frente a organizaciones o partidos antagónicos y también en procesos electorales. Es decir, se sigue presentando para estos trabajadores el control político por medio de organizaciones, aunque de manera más flexible, muy dependiente del cual partido está en el poder del gobierno en turno. Al igual que en los sindicatos

corporativos, las dirigencias de las Uniones de informales –como les llama el Reglamento sobre el Trabajo no Asalariados del gobierno del D.F.- tienden a perpetuarse en el poder, aunque de manera más burda al tener un control más vertical, violento y menos regulado que en los sindicatos, de tal forma que la intervención gubernamental en la vida interna es mucho menor en estas organizaciones.

La presencia extendida de un corporativismo flexible y a la vez más autocrático y menos regulado en las Uniones de los informales repercute en las formas de la acción colectiva. Cuando esta es convocada por las organizaciones puede tomar la forma de acarreo para apoyar candidatos de determinado partido, en las que los trabajadores son actores pasivos frente al activismo de los líderes, semejante a como funcionan todavía algunos sindicatos. Pero en ocasiones, cuando la constelación de intereses lo permite, las dirigencias pueden convocar a la defensa del espacio de trabajo, frente a desalojos o sustitución por otras organizaciones. En este caso si pueden coincidir el interés del líder con el de los trabajadores. Sin embargo, no hay que pensar que toda movilización o enfrentamiento es determinado siempre por las organizaciones, especialmente en los trabajadores de espacios públicos abiertos, que viven en el filo de la navaja cotidiano, la acción puede iniciarse en la base como resistencia a agresiones, desalojos o invasiones y posteriormente propagarse a la organización. Esta última forma es la más auténticamente laboral o de los trabajadores.

Finalmente, hemos demostrado que la posibilidad y realidad de la identidad y la acción y organización colectiva existe en trabajadores no clásicos en torno de su trabajo, especialmente cuando los obstáculos legales e institucionales son más flexibles. Lo anterior no significa que los trabajadores están permanentemente en movilización, esta se presenta solo en condiciones especiales: frente a un conflicto estructural con respecto del trabajo (reparto de la ganancia, apropiación del espacio, reglamentaciones, competencias) y requieren de un punto de ignición para que el movimiento pueda surgir por un agravio muy sentido, o considerado insostenible de acuerdo con el sentimiento, la moral o la razón del grupo. Es el caso de agresiones policiales de desalojo, vistas como humillación y prepotencia frente a trabajadores humildes, la extorsión o la violencia ilegítimas por parte de autoridades, el favoritismo hacia otros actores, el decomiso de mercancías, el abuso sexual por parte de directivos de empresas, etc. En estas condiciones, el conflicto estructurado, sea en la forma clásica capital-trabajo o en formas no clásicas gobierno(cuasipatrón)-trabajadores u otros actores puede desencadenar la acción colectiva en torno del trabajo y, en el caso de triunfo, fortalecer

la identidad con mitos, epopeyas heroicas, definición más clara de enemigos y amigos, con componentes en la cognición, la emoción, la moral y hasta la estética y la consolidación de discursos maniqueos justificatorios que pueden quedar en la memoria colectiva (De la Garza, 1992) (Van Dijk, 1997) (Sewel, 1002).

Es decir, detrás de los conflictos, identidades y acciones de los trabajadores, sean asalariados clásicos o no clásicos hay una situación estructural común, que es la de ser generadores de productos materiales o servicios en forma directa y vivir de su trabajo. Con esto estamos excluyendo, sin desconocer que es una zona de penumbra, a los propietarios que no trabajan directamente en la generación de valores de uso sino lo hacen a través de sus empleados. Lo que lleva a la necesidad de un concepto ampliado de clase trabajadora, que no negaría el restringido de proletarios, vendedores de fuerza de trabajo para el capital, con un núcleo histórico, ahora rotado, en el obrero de la gran industria. Pensando que los conflictos estructurales del trabajo en una parte importante del planeta ya no se relacionan con la gran industria, sino con servicios, la informalidad, etc.

Pero esta situación estructural abstracta tendría que especificarse para el caso de México, en donde el 80% de los ocupados son precarios, de tal forma que los opone en concreto a un patrón o al Estado, que en condiciones de gran control organizacional sobre los sindicatos limita las acciones de los asalariados clásicos sin anular sus potencialidades y potencia en mayor grado la de los no clásicos, especialmente los que no trabajan en empresas formales que podrían asimilarse a la primera situación. Los controles organizacionales de la empresas (el panópico de Wal Mart) junto a las estructuras corporativas sindicales de control y la intervención permanente del Estado apoyando a la paz laboral y el monopolio de la representación por las corporaciones, se vuelve un freno muy importante para trabajadores no educados en las luchas, puesto que es un fenómeno histórico de larga data y que requiere de tocar un fondo más profundo que en condiciones de libertad y democracia sindical. La experiencia histórica demuestra que en México, la clase obrera clásica también supo movilizarse por sus intereses a finales de los cuarenta, de los cincuenta y en la década del setenta. En cambio los trabajadores no clásicos informales se han convertido en sectores muy conflictivos, de rápida movilización y enfrentamientos violentos. Muchas veces se mueven muy mediatizados por los líderes o los partidos, en otras ocasiones por actores diferenciados de los trabajadores, como los concesionarios con respecto de los choferes de micro. Sin embargo, el conflicto estructurado persiste porque subsisten las

condiciones de precariedad ampliamente y, aunque las persistentes movilizaciones de estos trabajadores sean fragmentarias, gremialistas, sin formación de frentes amplios tienen detrás la existencia de un modelo económico excluyente, de gran inseguridad laboral, de fragilidad y, a la vez, un sistema político que los oprime o los ignora. El tránsito hacia esta significación no puede ser fácil, requeriría de eventos más abarcales que los conflictos cotidianos para la sobrevivencia en el trabajo, pero no sería la primera vez en la Historia en que los trabajadores asalariados y los no clásicos pudieran formar frentes amplios, encontrando comunes denominadores, que objetivamente los hay, aunque en la subjetividad en el momento solo aparezca la fragmentación. En 1954 la clase obrera formal de las minas de estaño en Bolivia supo agrupar a campesinos de la coca, informales de las colonias populares, profesionistas, pequeños productores y hacer la única revolución triunfante de trabajadores en América Latina, más allá de las diferencias, fragmentaciones. Aunque esto no sucede todos los días.

Bibliografía

Alexander, J. (1995) *Fin de Siecle*. London:Verso.

Archer, M. (1997) *Cultura y Teoría Social*. Buenos Aires: Nueva Visión

Aronowitz, S. (1992) *The Politics of Identity*. N.Y.:Routledge.

Barrere-Maurisson, Marie-Agnés (1999) *La División Familiar del Trabajo*. B.A.: Lumen-Conicet.

Braudillar, (1987) *La Economía Política del Signo*. México, D.F.; Siglo XXI

Benería Lourdes y Martha Roldán (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: The University of Chicago Press.

Berger, P. y T. Luckmann (1979) *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Boltansky, L. y Chapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Bolton, S. (2006) “Una Topología de la Emoción en el Lugar de Trabajo”, *Sociología del Trabajo*, No. 57, primavera.

Bouffartigue, P. (1997) “¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?”, *Sociología del Trabajo*, No 29

Bourdieu, P. (1992) *The Logics of Practice*. London: Polity Press.

Castel, Robert (2004) *La Inseguridad Social*. B.A.: Manantial.

Castells, M. (1999) *La Era de la Información*. (México: Siglo XXI).

Castells, M. y Yuko Aoyama (1994) “ Paths Toward the Information Society: employment structure in G-7 countries, 1920-1990”, *International Labor Review*, 133, 1.

Cicourel, A. (1974) *Cognitive Sociology*. N.Y.: The Free Press.

Cohen, I. (1996) *Teoría de la Estructuración*. México: McGraw Hill.

Cortés, Fernando (2000), “Crisis, miembros del hogar e ingresos”, *Demos. Carta demográfica sobre México*. México, D.F.: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM), pp. 35-36.

David, P. y D. Foray (2002) “Fundamentos Económicos de la Sociedad del Conocimiento”, *Comercio Exterior*, V. 52, No. 6, Junio.

De la Garza, E. (1992) *Crisis y Sujetos Sociales en México*. México: Miguel A. Porrúa.

De la Garza, E. (1997) “Trabajo y Mundos de Vida” en H. Zelman (coord.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, Enrique (1999) “¿Fin del trabajo o Trabajo sin Fin?” en J.J. Castillo (ED.) *El Trabajo del Futuro*. Madrid: Editorial Complutense.

De la Garza, E. (2001) “La Epistemología Crítica y el Concepto de Configuración”, *Revista Mexicana de Sociología*, No. 1, Año LXIII, enero-marzo

De la Garza, Enrique (2002) “Problemas Clásicos y Actuales de la Crisis del Trabajo” en De la Garza, Enrique y J.C. Neffa (compiladores) (2001) *El Futuro del Trabajo, el Trabajo del Futuro*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique (coord.) (2005) *Sindicatos y Nuevos Movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique (2006) “Del Concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral Ampliado” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, E. (2006a) “¿Hacia donde va la Teoría Social?” en *Tratado Latinoamericano de Sociología Latinoamericana*. Barcelona: Anthropos

De la Garza E, et al. (2007) “Crítica de la Razón Parapostmoderna”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No. 19

De la Garza, E. (2008) “La Querrela de las Identidades” en *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva* (en proceso de edición). México, D.F.: Plaza y Valdés-CLACSO

Di Giacomo, J. (1984) *Representazioni Sociali e Movimenti Collettivi*. Milano: Liguori Editori.

Dubet, F. (1989) “De la Sociología de la Identidad a la Sociología del Sujeto”, *Estudios Sociológicos*, VII, 21, sept-dic.

Dubet, F. (1999) *¿En que Sociedad Vivimos?* Buenos Aires: Lozada.

Durand, J.P. (2004) *La Chaine Invisible*. París : Seuil

Goffman, E. (1981) *La Presentación de la Persona en la Vida Cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gurtvitsch, A. (1979) *El Campo de la Conciencia*. Madrid: Alianza Universidad

Habermas, J. (1979) *Communication and Evolution of Society*. London: Heineman.

Habermas, J. (1981) *La Reconstrucción del Materialismo Histórico*. Madrid: Taurus.

Handy, C. (1986) *El Futuro del Trabajo Humano*. Buenos Aires: Ariel.

Heller, A. (1985) *Historia y Vida Cotidiana*. México: Grijalbo.

Heller, A. (1977) *Sociología de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Península

Herrera, Fernando (2006) “Trabajo, migración y producción sociológica reciente en América. Latina”, en *Teorías Sociales y estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.

Holm-Detlev Kohler (2005) “El empleo débil y el obrero frágil”, en *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. (Madrid: Delta).

Hyman, R. (1996) Los sindicatos frente a disgregación de la clase obrera. México, D.F.: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, No. 4...

Jurgens, U. (1995) “Shaping the Future of Work”, *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.

Lindón, A. (2006) “Cotidianeidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral” en *La Experiencia de la Ciudad y el Trabajo como Espacio de Vida*. México, D.F.: Miguel A. Porrúa.

Lucchetti, E. (2003) “Un Mercato del Lavoro Plurale”, *Sociología del Lavoro*, 97, p. 25

Lukacs, G. (1975) *Historia y Conciencia de Clase*. México, D.F.; Grijalbo.

Marx, C. (1974) *Historia Crítica de las Teorías sobre la Plusvalía*. Buenos Aires: Brumario

Melucci, A. (2001) *Challenging Codes. Collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.

Micheli, J. (2006) “El Trabajo en la Sociedad de la Información”, *Estudios Sociológicos*, V. XXIV, No. 70, enero-abril

Muckenberger, U. (1996) “Towards a New Definition of Employment Relationship”, *International Labor Review*, V. 135, No. 6.

Murga, A. (2006) La Sociología de los Movimientos Sociales”, en *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona: Anthropos.

Negri, T. y M. Hardt (2004) *Multitud*. Barcelona: Debate.

Paugaim, S. (1997) *La Desqualification Social*. Paris : Press Universitaires de France.

Potter, J. (1998) *La Representación de la Realidad*. Barcelona: Paidós.

Reglia, Ido (2003) “Lavori Atipici, Nuovi, Non Standard”, *Sociología del Lavoro*, 97, p. 38.

Ritzer, (2002) *La MacDonalización*. México, D.F.: Norma.

Schutz, A. (1996) *Fenomenología del Mundo Social*. Buenos Aires Paidós.

Senise, M.E. (2001) *Empleo Atípico y Mercado de Trabajo Atípico*. Granada: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Granada.

Sennet, R. (2000) *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.

Sewell, William, (1992) “A theory of Structure: duality, Agency and Transformation”, *The American Journal of Sociology*, Volume 98, Núm. 1 (jul., 1992), 1-29.

Thompson, P. (1983) *The Nature of Work*. Londres: McMillan.

Van Dijk, T. (1997) *El Discurso como Estructura y Proceso*. Barcelona: Gedisa.

Vovelle, M. (1987) *Ideologías e Mentalidades*. Sao Paulo: Editora Brasiliense.

Zucchetti, E. (2003) “Un Mercato del Lavoro Plurale”, *Sociología del Lavoro*, 97, p. 25