

SUMARIO

Estrategias de relaciones laborales de las grandes corporaciones

Empresas Transnacionales, discusiones teóricas para su estudio	5
<i>Enrique de la Garza Toledo</i>	
Alternativas para el Análisis de las Multinacionales ¿Hacia dónde va el Neoinstitucionalismo?	25
<i>Marcela Hernández Romo</i>	
Las relaciones laborales y sindicales en Farmacias Similares y Asociados	59
<i>Santiago Pichardo Palacios</i>	
Reestructuración y flexibilidad en la industria automotriz mexicana: el caso de la Ford de Cuautitlán	79
<i>Willebaldo Gómez Zuppa</i>	
Estrategias de Relaciones Laborales en Call Centers: un estudio de casos en la Ciudad de México	103
<i>Inés Montarcé</i>	
Estrategias de descentralización y relaciones laborales en el sector aeronáutico en Querétaro, México	127
<i>Rolando Javier Salinas</i>	
Estrategias y relaciones laborales en los autoservicios Chedraui	147
<i>Giovanna Patricia Torres Tello</i>	

El mundo del trabajo

La Acción Institucional sobre los Migrantes: el servicio doméstico en España	165
<i>M. Lourdes Santos Pérez y Nelcy Yoly Valencia Olivo</i>	

Patrocinador



Coordinador del número: Fernando Herrera Lima.

La revista trabajo es una publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C. fundada en 1989, con certificado de licitud del contenido N° 7334

© Centro de Análisis del Trabajo, A. C.

© Plaza y Valdés S. A de C. V.

Productor Editorial: Plaza y Valdés, S. A. de C. V

Corrección de estilo: Alejandro Suverza

Formación Tipográfica: Eduardo Olguín Molina

Este número se terminó de imprimir en 2014

Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Correspondencia: Enrique de la Garza Toledo, Posgrado de Estudios Sociales,

UAM-Iztapalapa, Apdo. Postal 55-536, C.P 09340, México, D.F,

Email: sotraem@xanum.uam.mx

Se permite la reproducción total o parcial de los artículos de este número mientras se cite la fuente y se envíe una copia a la revista.

Consultas en línea en <http://www.oit.org.mx>

y <http://www.izt.uam.mx/sotraem>.

ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LAS GRANDES CORPORACIONES

Empresas Transnacionales, Discusiones Teóricas para su Estudio

Transnational Companies, theoretical debates for their study

Enrique de la Garza Toledo

Resumen

En este ensayo se analizan las principales teorías que buscan explicar comportamientos diversos de las compañías, pero el énfasis se pone en torno al problema de si éstas son generadoras de tecnología y empleos decentes en los países receptores. Teóricamente se pone el acento en la crítica de las teorías de las cadenas de valor, aprendizaje tecnológico y *upgrading*.

Palabras Clave: Multinacionales, Teorías, *upgrading*, aprendizaje tecnológico.

Abstract

In this article we analyzed the main theories that explain different problems of multinational companies, but the main thematic is about these companies transfer thecnology and decent work to the receptor countries. Theoretically the emphasis is in the critics about value chains the technological learning and the upgrading.

Key Words: Multinationals, Theories, upgrading, technological learning.

Trabajo, Año 8, No. 12, julio-diciembre 2014, tercera época

Introducción

Se considera que las Empresas Multinacionales (EMN) aparecieron en forma capitalista hacia 1867 y en Europa hasta 1940. Actualmente, hay unas 70 mil EMN con 70 mil filiales en el mundo y 40 millones de empleados trabajan para éstas, aunque solamente 2% de aquellos lo hacen en investigación y desarrollo (Esteves, 2000).

Las EMN iniciaron sus actividades centralmente en manufactura, minería y petróleo y recientemente se extendieron a los servicios. Por ejemplo, las EMN de la Unión Europea se centran desde los noventa en telecomunicaciones, banca, energía y más recientemente, consultoría e informática. La mayoría de la inversión de la EMN se dirige a los propios países desarrollados (González Chávez, 2007).

Las distinciones entre empresas trasnacionales, multinacionales y globales no tienen consenso y muchas veces son definiciones puramente operacionales.¹ Por ejemplo, para México Jorge Carrillo reporta la existencia de 1 764 EMN, bajo la definición de que operan en 2 o más países, emplean un mínimo de 500 personas a nivel mundial y en el país de origen a más de 100 (Carrillo, *com.*, 2012). De aquellas, EMN 87% son extranjeras y en total representan 25% del empleo registrado en el IMSS. En promedio, cada una de estas corporaciones tienen 3 mil empleados, pero en México, a diferencia de otros países en los que se dirigen al mercado interno y se imponen como monopolistas, la mayoría de sus ingresos son por exportación. Cementos Mexicanos es la principal EMN mexicana, seguida de American Móvil (telecomunicaciones) y FEMSA (refrescos), que ha logrado expandirse a 67 países fusionándose con plantas locales o comprándolas (Lucea y Kesaid, 2010). Cemex, a raíz de la crisis mundial del 2008-2009 entró en una grave crisis financiera por la enorme deuda contraída para expandir sus operaciones, ésta se ha ido aligerando en los últimos dos años, sin embargo ha logrado grandes avances en estandarización de procesos, control informatizado global y creación de tecnología.

Brasil es el líder por número de EMN del país en América Latina. Las EMN brasileñas no se distinguen por el uso o generación de tecnología de punta sino por el modelo

¹ Para algunos, la empresa global sería aquella en que la mayor parte de su producción y empleo se encuentra en el exterior del país de origen, que ha logrado la estandarización mundial de sus procesos productivos, productos y tecnología, así como el uso intensivo del sistema informático que permitiría el control global centralizado en tiempo real de procesos, productos, compras, ventas. En cambio, las trasnacionales tendrían la mayor parte de sus operaciones y empleo en el país de origen y no habría logrado el control centralizado o la estandarización de procesos y productos, aprovechando ventajas muy específicas nacionales o regionales con especialización entre matrices y filiales. Las EMN estarían en una situación intermedia entre globales y trasnacionales. Muchas otras definiciones se pueden encontrar en la bibliografía especializada (Dunning, 2006).

de gestión, caracterizado por la centralización en las decisiones, la no planificación a largo plazo, la dependencia de procesos y no de personas, con poca participación y cooperación del personal y la dependencia de las políticas y apoyos gubernamentales (Fleury, *et al.*, 2010).

En Venezuela, la principal EMN es PDVSA (Arenas, 2008) y en Chile, CENCOSUR.

En general, las EMN latinoamericanas empezaron por su mercado local, cuentan con fuertes liderazgos familiares y adoptan la forma de conglomerados. A continuación, se reseñarán algunas de las polémicas teóricas más importantes con respecto de las EMN.

Las polémicas teóricas con respecto de las EMN

El concepto de EMN empezó a utilizarse hacia 1960 y la investigación específica sobre las mismas se inició en 1976 a través del concepto de costos de transacción (Sklair, 2003).

Acerca de su desarrollo

La teoría clásica de las EMN considera que estas empresas parten del mercado interno de sus países de origen y se expanden a otros países. La decisión de la expansión al exterior para unos es cuestión de cálculo racional, para reducir costos de transacción y por información incompleta. Otros ven a estas corporaciones como organizaciones políticas que internacionalizan el *bargaining* doméstico entre actores como sindicatos, proveedores, distribuidores, gobierno, finanzas y competencia (Novick y Rotondo, comp., 2011).

Supuestamente la externalización de estas empresas dependería de: 1) La trayectoria de la empresa. 2) Las estrategias y conflictos entre actores diversos. 3) El contexto de relaciones de poder preexistente y las instituciones del país en donde decide instalarse (Linares y Sigala, 2008). De cualquier manera, la decisión de ubicarse en otro país, en general no sería un tema de negociación con los trabajadores. Los mecanismos de externalización de las EMN sería por la compra de empresas, las fusiones con empresas locales, la formación de redes que implicarían transferencia de recursos pero no de mercado entre matrices y filiales (De Cleri y Bardoel, 2010). Con la expansión, según la bibliografía internacional, se buscaría por las EMN, mano de obra barata, países con bajas protecciones laborales y del medio ambiente, materias primas baratas, ventas en el mercado local. Es decir, las ventajas de las EMN al localizarse en otro país serían por: a) Las específicas del país de origen. b) Las de la EMN. c) Las oportunidades del mercado interno del país de localización (OCDE, 2008).

En cuanto a la implantación de las EMN en un nuevo contexto geográfico, se discute si realmente se adaptan a las condiciones locales y se dan fenómenos de hibridación y cómo esas supuestas adaptaciones generan luchas por el poder y resistencias con actores locales. Es decir, qué tanto habría un embebido social en el país de implantación o no.

Acerca de las consecuencias para los países receptores

En este aspecto, habría dos grandes posiciones fundamentadas como veremos en seguida en teorías muy diversas, las optimistas que dirían que la implantación de EMN en un país implica la producción compartida entre ésta y empresas locales que funcionarían como proveedores, que como parte de la cadena de valor de la EMN, el segmento correspondiente al país de implante supondría aprendizaje tecnológico y organizacional para el país receptor, desde el momento en que los nuevos equipos y maquinaria para ser operados tendrían que ser aprendidos por el personal local con la posibilidad también de la innovación asociada con este aprendizaje (Carrillo, comp., 2012). Es decir, no habría una recepción pasiva de tecnología sino una innovación compartida con el país receptor. En este camino de la innovación se produciría el escalamiento local tecnológico que no sería simplemente resultado de nuevas importaciones de maquinaria y equipo sino del desarrollo de las competencias locales. En pocas palabras, la línea teórica optimistas sigue el camino de cadena de valor, aprendizaje, escalamiento e innovación.

La posición pesimista empezaría estableciendo como Hyman (Hyman, 1999) que no habría una fatalidad en cuanto a aceptar las condiciones del capital internacional para invertir en un país determinado o sucumbir. Además, que las EMN tienden a moldear las relaciones laborales a nivel global, exigiendo desregulaciones económicas y flexibilizaciones unilaterales del trabajo, con esto debilitan a los Estados y sindicatos y crean una “clase capitalista trasnacional” que imponen en el mundo sus intereses, que incluye a la alta gerencia de las EMN y sus filiales, altos funcionarios del sistema financiero y los organismos internacionales, así como gerencias y políticos locales (Sklair, 2003).

Algunas de las teorías más importantes que tratan el tema de consecuencias para los países subdesarrollados serían: la de centro-periferia, la de la Nueva División Internacional del Trabajo (Frobel y Kreye, 1980), la del Capitalismo Global, la del Sistema Mundo (Wallerstein, 2002), la del Trasnacionalismo (Pries, 2008) y la de la combinación entre aprendizaje tecnológico, cadena de valor y *upgrading* (evolutiva) (Cimoli y Dosi, 2004).

1. *Centro-periferia*: presenta varias modalidades, una es la de salida de recursos que plantearía que las EMN drenan recursos de los subdesarrollados y, a la vez, son mercado para sus productos. Estas EMN importarían a los dependientes bienes de capital y materias primas y remitirían utilidades, provocando déficits en las balanzas de pagos.

Por su parte, la perspectiva del intercambio desigual, basada en el segundo volumen de *El Capital* de Marx, por lo cual la igualación de precios en el mercado sería resultado de transferencias de valor de los productores menos eficientes (subdesarrollados) a los más eficientes. Por su parte, la versión de la superexplotación plantearía que las EMN exportan hacia los dependientes capital y tecnología buscando elevar la productividad y la exportación de manufacturas, para esto superexplotan a la mano de obra en estos países.

Sin embargo, estos enfoques han ignorado que en los países llamados dependientes también se desarrolló una industria, la llamada de sustitución de importaciones, que en el periodo neoliberal una parte de esta logró reestructurarse y dirigirse a la exportación; en esta medida no hay análisis concretos en esta corriente de las formas de reestructuración locales y su estudio está muy centrado en los impactos de las relaciones centro periferia en las balanzas de pagos.

2. *La Nueva División Internacional del Trabajo (NDIT)*: en el tiempo en que surgió esta perspectiva (años setenta) significó un punto de vista más actualizado que la de centro periferia, al considerar que se estaba dando una relocalización hacia los países subdesarrollados de segmentos del proceso productivo manufacturero por parte de las EMN, para generar bienes competitivos en el mercado internacional. De esta manera, las EMN no sólo se interesaban en establecerse en países emergentes para copar su mercado interno y remitir utilidades al centro sino para la exportación. Este era el aspecto más novedoso de la teoría, que en buena medida se sigue dando en las relaciones de las EMN con los países de abundante y muy barata mano de obra, países que cambian según sean segmentos en la cadena de valor más sofisticados relocalizados por las EMN y los de más bajo valor agregado. Esto se cumple en buena medida en operaciones de maquila o ensamble sencillo, presentes en México, Centroamérica, países del Caribe e inicialmente en Colombia.

Sin embargo, la NDIT contenía otro aspecto colindante con la teoría de la dependencia, que las EMN en países emergentes entraban en contacto con formas productivas no capitalistas, de tal forma que la acumulación

de capital implicaba intercambios desiguales con diversas formas de producción, además de que en el Tercer Mundo encontrarían gran reserva de mano de obra no calificada, salarios bajos, jornadas elevadas de trabajo, que las llevaría a fragmentar internacionalmente el proceso de trabajo. La parte correspondiente a los subdesarrollados sería intensiva en fuerza de trabajo, de alto consumo de energía y materias primas, o de alta contaminación. Pero, a diferencia de la teoría de la dependencia, las productividades logradas en esta fragmentación del proceso de trabajo internacionalmente serían equivalentes a los de los países desarrollados. Este proceso nuevo para los años setenta implicaría el predominio de la acumulación de capital en escala mundial y de las EMN.

3. *Capitalismo Global*: esta teoría avanza en la crítica a la de centro periferia y a la Nueva División Internacional del Trabajo, en tanto que en el desarrollo industrial en los países dependientes, impulsado por las EMN, no sólo importarían los bajos salarios, sino en general los costos de producción más bajos, así como las políticas económicas laborales de los gobiernos que favorecen a las EMN. De tal forma que el capitalismo Global actual no estaría más basado en las relaciones centro periferia sino en el intercambio desigual dentro de países, por regiones ramas, ciudades y empresas, con la modernización de una parte de la periferia y periferización de una parte del centro. Este proceso llevaría a la conformación de una clase trabajadora trasnacional, en la que los migrantes internacionales tendrían importancia. Como se ve la teoría del capitalismo global complejiza a la de la Nueva División Internacional de Trabajo al reconocer procesos de modernización de la producción en la periferia y a la vez de precariedad en el centro y volver más complejo el asunto de los factores de localización de las EMN en países de la periferia.
4. *Sistema Mundo*: para Wallerstein desde el siglo XVI se habría dado una redistribución de recursos de la periferia al centro (Chase-Dunn, 2006). El sistema mundo habría integrado en un sistema diversas formas de trabajo. A la manera del capitalismo global el sistema mundo tendría un núcleo internacional de actividades, regiones y grupos en cada país. El sistema mundo sería un sistema en el que cabe la dominación centro-periferia. Sin embargo, el concepto fundamental de sistema resulta muy estructuralista y funcionalista, la indeterminación en el sistema mundo no sería resultado de la agencia de los sujetos sino de la incorporación de la teoría del caos.
5. *Globalización*: en los noventa del siglo XX este se convirtió en un concepto central para explicar los grandes cambios en el mundo. Es la idea

de un mundo más interrelacionado en lo económico, lo político, lo social y cultural. Del mismo concepto surgen preguntas como las siguientes ¿Lo Global determina lo local? ¿Lo Global provoca la convergencia en modelos económicos y productivos? Esto a través de sus actores principales que ya no serán los Estados sino las EMN que forman cadenas globales de valor, a través de un capital financiero globalizado, por medio de la difusión mundial de las nuevas tecnologías, principalmente de las TIC o bien de las nuevas formas de organización del trabajo. Esta perspectiva se vincula con la polémica acerca de la convergencia o divergencia del mundo, especialmente de los modelos productivos y económicos (Freysenet, Shimiza y Volpato, 2003).

Los optimistas ven a la globalización homogeneizante como inevitable y la convergencia como positiva y motor del desarrollo de los países. En este planteamiento habría coincidencia con los neoliberales, aunque los argumentos serían diferentes. Asimismo, coincidirían con la corrientes del escalamiento, por efecto de mercados desregulados, las empresas seguirían un camino evolutivo en sus formas de producción para mantenerse en el mercado. También habría puntos de contacto con las corrientes de la innovación que la verían basada en el aprendizaje tecnológico, este aprendizaje continuo llevaría a la innovación y a la convergencia (Holm-Detleu y González, 2010).

Por otro lado, estarían las perspectivas de la glocalización, es decir, se reconocen presiones globales de mercado, financieras, tecnológicas, pero las EMN siempre se localizan en territorios no totalmente homogenizados sino que se conservan instituciones, culturas y actores locales. Es decir, no habría una implantación homogénea de las estrategias globales de las EMN en el mundo, sino filtraciones, traducciones, hibridaciones, sincretismos de lo global de la estrategia de las EMN con lo local. Además de que se sostendría un parte de lo local no globalizado. Lo Global sobre todo serían las políticas de las EMN, éstas forman cadenas globales que no implicarían la igualación de todos los eslabones, por adaptación a lo local, lo local permanece no globalizado aunque presionado por éste, como son los sistemas de relaciones industriales, las trayectorias industriales, las culturas y estrategias empresariales, de tal forma que no habría una estricta convergencia, sino diversas modalidades sujetas a presiones globales (Kaplinsky y Readman, 2001).

6. *Convergencia o Divergencia en Modelos Productivos y Relaciones Laborales*: los argumentos en contra de la convergencia, además de la diversidad

de cultura e instituciones, en modelos de producción, van en el sentido de que: el mercado es cambiante e impredecible, por tanto no pueden hacerse diseños por las gerencias de las EMN rígidos en una sola dirección; que al interior de las plantas productivas, entre departamentos no habría una sola función de producción, por lo tanto convivirían varios modelos productivos; también porque la tasa de ganancia no puede predecirse óptimamente, porque no se contaría con información completa ni con todas las ecuaciones para hacer la optimización. Es decir, habría límites cognitivos, de información, capacidad de cálculo y cambios por aprendizaje; porque habría diversas formas de concebir una estrategia, combinada con conflictos entre quienes toman las decisiones; por la diversidad de los contextos nacionales; y las diferentes trayectorias históricas de las empresas. En el fondo, porque la idea de convergencia es estructuralista y evolucionista que ignora que los sujetos que toman las decisiones luchan también por el poder y pueden tener diversas formas de construir los significados de lo que hay que hacer y del futuro (Katz y Wailes, 2011).

7. *Trasnacionalismo*: es la idea de que se han construido con la globalización y en particular por el efecto de las EMN, espacios sociales trasnacionales en diferentes espacios geográficos. Estos espacios sociales trasnacionales comparten artefactos, prácticas sociales y símbolos. Esta perspectiva estaría en contra de los postmodernos que desaparecen el espacio en aras de la globalización, en tanto compresión del espacio y el tiempo, relacionados con la convergencia y la desterritorialización. Por el contrario, se diferencia espacio geográfico como recipiente natural del espacio social que es el compartido en la trasnacionalización, lo cual traería como consecuencia una sociedad sí no homogénea si más fluida entre lo que antes sería centro y periferia.
8. *Cadena de valor y escalamiento (aprendizaje tecnológico)*: se trata de una de las vertientes de las teorías de la reestructuración iniciada mundialmente en los ochenta del siglo XX, llamada teoría evolucionista, originada en Sussex, que empezó planteando el arranque en los ochenta de la tercera revolución tecnológica, basada en la aplicación de la computación y la informática al interior de los procesos productivos. En este camino se acuñó el concepto de tecnología moderna como conocimiento científico aplicado a la producción, diferenciado de técnica que serían los procesos materiales para la transformación de los productos. Estos planteamientos iniciales se transformaron desde los noventa del siglo anterior en los de aprendizaje tecnológico y de economía del conocimiento. Su especificidad es pensar que el eje de la rees-

tructuración desde entonces gira en torno de las tecnologías de la información y el conocimiento que generarían nuevos conocimientos, pero entendida la reestructuración esencialmente como la creación de conocimiento (Dutrenit, Garrido y Valenti, 2001). En este camino se acuñaron los conceptos de procesos o productos “intensivos en conocimiento” y que la productividad y la competitividad dependerían del aprendizaje. Dentro de esta dogmática, el valor agregado se generaría por innovación que no sería sino la generación de conocimiento, entre mayor intensidad en el conocimiento mayor valor agregado (Quintas y Vázquez, 2005).

Como es evidente que el grueso del conocimiento tecnológico no se genera en el proceso productivo de bienes o servicios, se le ha añadido la idea de que la producción no es simple aplicación de maquinaria y equipo basado en cierto conocimiento, sino que los operarios de las máquinas, supervisores, ingenieros, mandos medios y gerencia tienen que aprender a operarlas y en este aprendizaje también innovan. Afirmación muy evidente, el problema es en dónde se generaría lo más importante del conocimiento aplicado en la producción y esto no es en el mismo proceso productivo sino en laboratorios de investigación y desarrollo (Ackroyd, Thompson y Tolbert, 2010).

Desde que estas tesis se formularon, el famoso economista Solow las refutó diciendo que no hay una relación lineal entre aplicación de las TIC, por ejemplo, y la productividad porque hay más factores siempre que influyen en la productividad como la organización, la capacitación, los clientes, los proveedores, etcétera. Es decir, que la inversión en TIC no necesariamente se traduce en mayor productividad; además que habría que desglosar por tipos de TIC, como de comunicación, *software*, *hardware*. De ahí el concepto de complementariedad entre TIC y otros aspectos del proceso productivo y no la reducción a las primeras (Novick y Rotondo, comp., 2011).

Otro tanto sucede con la teoría del aprendizaje tecnológico, cuando plantea que el cambio tecnológico se reduce al cambio innovativo basado en el aprendizaje, pero no es lo mismo aprendizaje que creación de conocimiento, aunque de manera incremental algo de conocimiento se puede generar al aprender (Carrillo, Hualde y Villavicencio (coord.), 2012). Porque la creación de conocimiento propiamente dicha es una producción inmaterial, que cabe distinguir del aprendizaje, lo realmente innovativo en grandes corporaciones se da en laboratorios de investigación y desarrollo. Se trata del paso de la investigación científica a la innovación tecnológica (que también es cuestión de laboratorio), en las que el producto no es un objeto material sino conocimiento, para poder producir maquinaria y equipo y con éstos la planta industrial que generará productos materiales. El conocimiento requerido en las dos primeras etapas de investigación y desarrollo es sin duda de “mayor intensidad” que el necesario en

la producción de los objetos materiales a partir de esa tecnología. De tal forma que si la creación de conocimiento resulta tan importante para la competitividad se trata de las dos primeras fases y no de las últimas en la producción de la mercancía. Sin embargo, la productividad y competitividad de la planta industrial, parafraseando a Solow no se debe sólo a la tecnología utilizada, sino a muchos otros factores como la organización, la calificación de la mano de obra, las relaciones laborales, las culturas del trabajo y gerenciales, las relaciones con clientes y proveedores, las características del mercado local de la mano de obra, el financiamiento, las leyes laborales, las políticas sindicales, la macroeconomía.

Es decir, la teoría del aprendizaje tecnológico (Ruiz, 2006), combinada con la de la innovación padece de un fuerte reduccionismo. Cuando uno pasa de la industria a los servicios el panorama se vuelve más incierto para las teorías criticadas, porque la generación de conocimiento (cognitivo, científico, tecnológico) es insuficiente para explicar el éxito de negocios cuya tarea principal es la interacción con los clientes o la generación de símbolos. En estas tareas junto a lo cognitivo pueden jugar en forma importante lo emocional, ético, estético. En esta misma medida resulta impropio definir a los servicios como producción de conocimiento, los hay en este sentido pero muchos otros en los que lo cognitivo no es lo central.

Los productos no son resultado en última instancia del conocimiento sino del Trabajo, del trabajador en sentido ampliado, desde la base del proceso productivo a la gerencia, que puede aprender más o menos durante su propio trabajo y con ello incrementar su calificación, con esto puede añadir más valor a las materias primas al generar el producto. Es decir, un proceso productivo en lugar de “intensivo en conocimiento” debería decirse intensivo en trabajo calificado y el aprendizaje en el trabajo en todo caso sería solamente una dimensión de la calificación. En sentido estricto, la generación de conocimiento como producción no tangible corresponde propiamente a la investigación y desarrollo, en esta fase sí se produce un producto puramente cognitivo que puede ser vendido a otras empresas o traducida en proceso productivo en la que lo generó, a través de una objetivación del intangible cognitivo en tangibles como maquinaria, equipo, materias primas, procesos. Es decir, el hecho de que la generación de conocimiento científico tecnológico sea tan importante para la producción no altera la fórmula en el proceso productivo de combinación por los hombres de un capital constante invertido en maquinaria, equipo, materias primas, instalaciones, cuya respectiva producción pudo haber supuesto tecnología (como conocimiento aplicado a la producción) más sofisticada, así como inversión en mano de obra que puede ser más o menos calificada: El resultado es un producto con mayor o menor valor, que, por supuesto no depende solamente del aprendizaje. El conocimiento no es un tercer factor de producción (dejando la tierra por ser algo decimonónico),

capital y trabajo más conocimiento, el conocimiento para la producción es asimilado o si se quiere recreado en la producción por una fuerza de trabajo que incrementa con esto su calificación y valor. En lugar de intensivo en conocimiento deberíamos decir intensivo en calificación, el conocimiento tácito o explícito serían partes de esta calificación (Quintas y García, 2005).

Asimismo, la marginación que esta teoría ha hecho de la investigación y desarrollo en aras del aprendizaje en la propia producción puede ser fácilmente criticada puesto que la invención e innovación tecnológica son mucho más que aprendizajes en estas fases. Decir que hay aprendizaje en la propia producción resulta una obviedad, lo que tendría que demostrarse es que este conocimiento es fundamental para explicar la productividad o la creación de valor. Además, como hemos manifestado, el trabajo que añade valor en el proceso productivo es más que conocimiento y que aprendizaje. Se puede tener conocimiento pero no la habilidad de operar los procesos productivos, cuenta también la experiencia. Las habilidades de operación no son simplemente conocimientos implícitos, sino un sentido común complejo que los evolucionistas deberían de profundizar, cuentan también códigos relacionales en el trabajo (que no es simplemente la organización del trabajo), éticos, estéticos, y, en especial formas de razonamiento del sentido común, como el uso de metáforas, analogías, reglas prácticas, hipergeneralizaciones, indexalidad, que introduce a todo el complejo campo de cómo se crean significados y como estos pasan a estado práctico. Por otro lado, procesos intensivos en conocimiento, que en esta perspectiva querría decir que maquinaria, equipo, materias primas y proceso de producción implicaron la objetivación intensiva de conocimientos, pueden implicar trabajadores de diversas calificaciones, lo cual no significa desprovisto de todo conocimiento, aunque de una intensidad muy inferior al de las fases de investigación y desarrollo. Los equipos de tecnología sofisticada no presuponen que los operarios conozcan los fundamentos científicos ni que sean capaces de repararlos, pueden manejarlos a la manera del automovilista común que usa autos de tecnología cada vez más sofisticada sin tener conocimientos más allá de las reglas prácticas de cómo operarlos. La tecnología de punta aplicada a la producción también se genera para que los procesos productivos se puedan estandarizar y simplificar en su operación, de otra manera implicaría continuas interrupciones por operarios que nunca acabarían de aprender los fundamentos de esa tecnología (Pozas, 2006).

En esta medida, en la productividad no sólo influye el aprendizaje tecnológico o mejor dicho la calificación intensiva en conocimiento, sino también la tecnología dura, la organización del trabajo, las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra (no reducida a la calificación ni muchos menos al conocimiento), las culturas de los trabajadores y de la gerencia, así como las relaciones de la empresa con el entorno, otro tanto sucede con la competitividad (Pozas, 2002).

Aprendizaje tecnológico se ha vinculado con el concepto de cadena de valor, es decir, los productos modernos no se producen en una sola fase o planta, sino que implican muchas fases de producción que forman entre procesos una cadena, así como con los servicios productivos. Las cadenas tienen eslabones que en su camino hacia el producto final irían sumando valor a dicho producto. Nada nuevo bajo el sol, lo nuevo se plantea en dos hipótesis, la primera que la empresa líder en la cadena induciría transmisión y aprendizaje a toda la cadena, que no sería una generalización de la teoría del aprendizaje tecnológico, pero ahora considerando que unos eslabones influyen más sobre los otros, por ejemplo, la subcontratación. Nuevamente, el problema es la demostración empírica de que la competitividad se da por el aprendizaje generalizado en la cadena. Influencias diversas pueden presentarse entre empresas que dominan la cadena de valor y las subordinadas, por ejemplo, en la subcontratación internacional, la gran corporación multinacional puede imponer a las subcontratadas desde la materia prima a utilizar y a quienes comprarla, el proceso productivo a utilizar, la maquinaria y el equipo y hasta rasgos de las relaciones laborales y qué tipo de mano de obra. Es claro que entre este extremo y formas menos determinadas puede haber varios niveles. En todo caso se trata de un proceso evolutivo de relaciones de poder entre eslabones de la cadena de valor. Lo anterior es muy evidente, en estas relaciones de poder el eslabón dominante puede imponer a otros eslabones la tecnología y calificación de la mano de obra a utilizar, pero lo anterior no significa que el camino “natural” sería siempre el de la elevación de la tecnología y la calificación en el proveedor o cliente. Todo depende del proceso y de cual eslabón estamos considerando, y también del contexto geográfico donde se encuentra cada eslabón. Un contexto de desprotección de los trabajadores, de bajos salarios, de leyes laborales laxas a favor de las empresas puede presionar al eslabón dominante a una estrategia de proceso intensivo en mano de obra barata y no calificada (Sigala, Dander y Plá, 2007).

Aprendizaje tecnológico, cadena de valor e innovación se han vinculado con escalamiento, es decir procesos de ascenso en sofisticación tecnológica, organizacional, en productividad, en competitividad con mano de obra calificada y bien pagada. Es la utopía de la convergencia amable impulsada por el mercado, porque también puede haber ejemplos catastróficos de convergencia hacia la vía baja. Aquí Gereffi es el gurú de las buenas nuevas, se empezaría por procesos intensivos en mano de obra y se transitaría hacia intensivos en conocimiento, de esta manera se escalaría el proceso productivo. Se pone como gran ejemplo al sureste asiático que en los años cincuenta tenía bajos niveles de desarrollo, ensambles intensivos en mano de obra, sin embargo, la tecnología comprada implicó aprendizaje e innovación, más la presión del mercado internacional habrían llevado al escalamiento con paquetes completos y marcas propias. Se olvida que el Estado fue un factor importante de intervención en

la Economía e impulsor de las exportaciones, todo pareciera deberse a factores intrínsecos a la empresa, en especial al aprendizaje tecnológico más la presión del mercado. Se añade que en la cadena de valor se difunde el aprendizaje a los proveedores para extender ese escalamiento (Durán, coord., 2005).

Tal vez fuera más pertinente la teoría del capitalismo global, que no niega la presencia de tecnologías de punta también en los países subdesarrollados, pero reconoce el desarrollo desigual y combinado en el capitalismo como fuente de competitividad, dependiendo del eslabón de la cadena y su localización no habría una necesidad de homogenización. La mano de obra poco calificada y mal pagada, puede formar parte de eslabones de ensamble en los que resulta más rentable un proceso intensivo en mano de obra, como sucede en la maquila. No obstante que el producto final (una computadora) pudiera considerarse “intensiva en conocimiento”. La desigualdad en el espacio geográfico y social sigue siendo un factor de competitividad y no de igualación del mundo como plantea el trasnacionalismo y cuando un territorio, por factores más allá de las EMN (China), mejora sus condiciones laborales, pareciera que la frontera de la superexplotación se reconstruye y amplía sus límites (Vietnam, África Subsahariana).

Los estudios sobre innovación en América Latina han pretendido superar a los del Trabajo y del escalamiento, añaden el aprendizaje tecnológico a la cadena de valor (que incluye al entorno), de esta forma se explica el escalamiento, esto es, se escala por acumulación y trasmisión de conocimiento. Esto se aplica a las EMN, que propician la transferencia de conocimiento (aunque se llega a reconocer que no es generalizada). Habría una coincidencia desde supuestos diferentes con los neoclásicos, para estos la Inversión Extranjera Directa (IED) en el largo plazo sería beneficiosa para todos y llevaría a un incremento e igualación de los salarios. Diferente de la versión de Vernon, para el cual la EMN jerarquizan sus inversiones, lleva al tercer mundo procesos estándar o en madurez que dan menos ganancias. Por el contrario, los de la innovación plantean que a partir de los ochenta hay más creación de conocimiento que se transfiere a los subdesarrollados por las EMN.

Sin embargo, habría en esta perspectiva dos líneas que ponen el acento en aprendizaje para la innovación: *a)* La de sistemas de innovación, el aprendizaje y la acumulación de capacidades serían decisivos para la competitividad. *b)* La de las cadenas globales de valor, flujo de conocimiento en la cadena (aunque dependería del contexto), pero estas dos se pueden fácilmente complementar. La innovación tendría dimensiones micro, meso y macro: micro (depende de capacidades de aprendizaje al interior de la empresa), meso (intercambio cognitivo entre empresas), macro (instituciones de difusión de la innovación). El resultado ha sido el oscurecimiento de la importancia del Trabajo en aras de la innovación entendida como aprendizaje tecnológico, principalmente.

Pareciera que la teoría evolutiva propusiera un nuevo *best way* universal, el del aprendizaje, cuando las fuentes de la competitividad pueden ser diversas dependiendo del producto, proceso, región, así como las cadenas de valor entre eslabones pueden ser muy heterogéneas y esta ser una fuente de competitividad.

El problema metodológico es que estas teorías (aprendizaje tecnológico, cadenas de valor, innovación y escalamiento combinadas) parten de dos hipótesis no suficientemente probadas, en todo caso ilustrada a través de casos positivos:

- a) La competitividad se logra por innovación (creación de conocimiento).
- b) La innovación se logra por aprendizaje tecnológico.

Las configuraciones de estrategias empresariales como alternativa del aprendizaje tecnológico

Para el análisis del pasado, el presente y el futuro productivo de las empresas, de su productividad, competitividad, las teorías evolucionistas son insuficientes. Es necesaria una perspectiva menos cerrada en hipótesis que sus seguidores tratan de defender a toda costa. Por el contrario, la perspectiva configuracionista, en este caso de la configuración sociotécnica e industrial:

- a) Es abierta frente a las diversas realidades, en esta medida busca romper con el positivismo de pensar en factores universales, como el aprendizaje tecnológico. Si se proponen factores o dimensiones iniciales en una investigación concreta estos son siempre tentativos.
- b) En esta medida se parte de lo más evidente que puede influir sobre productividad y competitividad de adentro de la empresa, como nivel tecnológico, organización del trabajo, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, culturas laborales y gerenciales (configuración sociotécnica). Dentro del perfil de la mano de obra estaría su calificación y dentro de esta puede caber el aprendizaje.
- c) Sin embargo, el centro sería el trabajo, quien innova es el trabajador en sentido ampliado, desde la base hasta la cúpula y esta innovación no puede deberse solamente al aprendizaje, aunque este pudiera contar. Además el trabajo o la innovación de los trabajadores se realiza en campos de fuerzas, de poder, de conflicto o de cooperación. Involucra interacciones situadas en estructuras por lo pronto de la empresa que presionan (por ejemplo organizacionales), y procesos de construcción de significados que no se reducen a lo cognitivo, aunque lo incluyen.

- d) La configuración sociotécnica es una estructura en la que participan la tecnología, la organización, las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y las culturas (Boyer y Freyssente, 2001). Esta configuración no es sistémica, puede en sus relaciones implicar contradicciones, discontinuidades u obscuridades que se resuelven en las prácticas de los sujetos involucrados. Pero estas estructuras no hacen nada práctico por ellas solas, como tampoco el aprendizaje innova por el mismo sin el trabajo visto como actividad práctica. En la configuración sociotécnica, que también cambia, se mueven los sujetos, por lo pronto de la empresa, gerentes mandos medios y trabajadores, interaccionan al trabajar, interacciones que conllevan significados, que no son sólo conocimientos, sino también emociones, valores éticos, estéticos y formas de razonamiento cotidianos juntos a los científicos técnicos, de esta configuración de configuraciones, sociotécnica, de interacciones y de significados, más las que corresponden al entorno resulta la productividad y la competitividad.

En cuanto al aprendizaje, este puede resumirse en códigos cognitivos que permiten comprender la operación y eventualmente innovaciones incrementales de los procesos productivos, pero este proceso de construcción de códigos en el proceso de trabajo que obviamente pueden ser explícitos e implícitos nunca operan solos, se desempeñan junto a otros códigos que motivan o inhiben, que entusiasman o deprimen la participación, en estas reconfiguraciones de códigos para dar significado a la cultura de la empresa pero también a la social. Además esas reconfiguraciones, que incluyen el aprendizaje se dan en interacciones y con intercambios de significados entre los diversos actores de la empresa. En todo caso, el problema principal no es si hay más o menos aprendizaje tecnológico, sino como se construyen las estrategias empresariales y como estas impactan positiva o negativamente a los otros actores. En las teorías del aprendizaje-innovación-*upgrading* no hay actores —diferenciados en el sentido de sus posiciones en la jerarquía, sus relaciones de poder, sus intereses, y sus procesos de interacción y de creación de significados— no hay aprendizajes abstractos, flujos abstractos de conocimiento y *upgradings* abstractos.

Las teorías criticadas tendrían que responder si un actor que aprende lo hace como actor racional, aunque esté acotado por instituciones, o bien tiene capacidad de agencia o es un actor hermenéutico que intercambia y construye significados, además de cómo relaciona este proceso de aprendizaje con estructuras adentro y afuera de la empresa, que no se reduzcan a la organizacional. Generalmente cuando se preguntan cómo se aprende tecnológicamente no se pasa de la tipología aprendizaje codificado y tácito, porque no se introduce un concepto de aprendizaje situado, o bien de conflicto

de cogniciones, o del paso del aprendizaje a la práctica, en realidad no hay sujetos concretos.

- c) La empresa queda reductivamente limitada a una variable, el aprendizaje, se oscurece con esto que hay trabajo, que este crea valor, que el aprendizaje es un insumo del trabajo. El oscurecimiento es sobre todo por dejar de fuera de la innovación a las condiciones de trabajo, especialmente cuando estas se deterioran.
- d) Hay un determinismo evolucionista, si se quiere ser competitivo hay que innovar, pero innovar sería creación de conocimiento por aprendizaje tecnológico.

En suma, en la construcción de códigos cognitivos en la empresa por parte de los que trabajan desarrollan el saber científico y también el práctico (Zapata, 2007). El problema no es que haya conocimientos explícitos y tácitos, sino cómo se transforman en la práctica productiva, para esto habría que considerar lo cognitivo, toda la subjetividad, además de estructuras e interacciones. Es decir, interviene toda la configuración sociotécnica de la empresa, también el poder y el conflicto. Estos procesos permiten, a veces, no siempre, llenar de nuevos contenidos y relaciones los códigos cognitivos, por asimilación de nuevos o por sentido común práctico, transformando configuraciones cognitivas que nunca actúan solas. En este proceso puede jugar la ciencia (relaciones causa-efecto fundadas), pero también las formas de razonamiento cotidianas o razonamientos del sentido común. Sin embargo, estos procesos no son universales en contenidos, porque se parte de culturas y razonamientos diferenciados, además de niveles de conocimiento científico no iguales, junto a prácticas, experiencias que pueden ser diferentes. Todo está situado, aunque algunos parámetros más generales pueden existir. No puede haber proceso evolutivo general o dependiente de un sólo factor, más aún cuando se introducen instituciones del entorno diferenciadas —leyes laborales, políticas gubernamentales de capacitación, créditos, aranceles para las empresas, etcétera—. Por lo tanto, dicha evolución no es predecible a partir de una teoría general tan simplificada como la del aprendizaje tecnológico, cuando mucho a *posteriori* se puede trazar una curva estilizada de evolución exitosa, que ignoraría muchos intentos fallidos.

Finalmente, la superioridad del enfoque configuracionista de sujetos también estriba en que los sujetos de la empresa no pueden reducirse a los sujetos que aprenden, sino a los que trabajan y éstos en última instancia sus prácticas.

Referencias

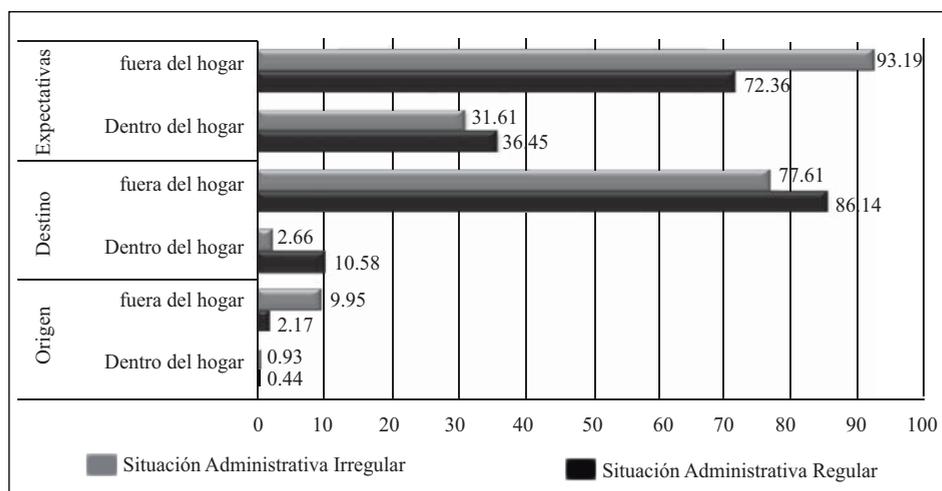
- Ackroyd, Stephan, Paul Thompson y Pamela Tolbert (2010), *Work and Organizations*, Oxford, Oxford University Press.
- Arenas, Nelly (2008), "Estado y Trasnacionales Petroleras: de la apertura a la re-nacionalización de los hidrocarburos en Venezuela", *Revista venezolana de Análisis de Coyuntura*, enero-junio, año/vol. XIV, No. 201, pp. 97-131.
- Boyer, Robert y M. Freyssenet (2001), *Los Modelos Productivos*, B.A., CEIL.
- Carrillo, Jorge (comp.), *La Importancia de las Multinacionales en la Sociedad Global*, México, Miguel A. Porrúa.
- Carrillo, Jorge, Alfredo Hualde y Daniel Villavicencio (comp.) (2012), *Dilemas de la Innovación en México*, Tijuana, Colef.
- Chase-Dunn, Ch. (2006), "World System Theorizing" n *Handbook of Sociological Theory*, N.Y.: Springer.
- Cimoli, Mario y Giovanni Dossi (2004), "De los Paradigmas Tecnológicos a los Sistemas Nacionales de Producción y de Innovación", *Comercio Exterior*, 44 (8), pp. 669-682.
- De Cleri, Helen y Anne Bardoel (2010), "Gestión Global de Equilibrio Vida y Trabajo en Multinacionales", *Universa Business Review*, No. 27, pp. 42-55.
- Dunning, , John (2006), "Towards a New Paradigm of Development Implications for the Determinants of International Business", *Transnational Corporations*, v. 15, No. 1, pp 173-227
- Durán Herrera, Juan José (coord.) (2005), *La Empresa Multinacional española*, Madrid, Minerva ediciones.
- Dutrenit, Gabriela, Celso Garrido y Giovanna Valenti (2001), *Sistema Nacional de Innovación. Temas para el Debate en México*, México, UAM
- Esteves, Edna (2000), "Globalización y Empresas Globales", *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, julio-dic, año/vol. VI, No. 002, pp. 269-280.
- Fleury, Afonso, *et al.* (2010), "El camino se hace al andar: la trayectoria de las multinacionales brasileñas", *Universia Business Review*, No. 25, pp. 34-55.
- Freyssenet, M., K. Shimiza y G. Volpato (2003), *Globalization or Regionalization of European car Industry*, London, Houndmills-MacMillan.
- Frobel, F., J. Heinrich y O. Kreye (1980), *La Nueva División Internacional del Trabajo*, México, Siglo XXI.
- González Chávez, Gerardo (2007), "La Empresa Trasnacional en la Reestructuración del Capital", *Problemas del Desarrollo*, v. 38, No. 150, julio-sept, pp. 267-270.
- Holm-Detleu, Khober y Sergio Gonzalez (2010), "Transnational Companies and the New Industrial Relations", *Revista Internacional de Organizaciones*, No. 4, junio, pp. 35-52.

- Hyman, Richard (1999), "Sistemas Nacionales de Relaciones Industriales y los Desafíos de las Transnacionales", *RELET*, Año 5, No. 9, pp. 115-142.
- Kaplinsky, R. y J. Readman (2001), "Globalization and Upgrading", *Industrial and Corporate Change*, v. 14, No. 4, pp. 679-703.
- Katz, Harry y Nick Wailes (2011), *The Ongoing Global Financial Crisis and Its Implications for Employment Systems Convergence Theories*.
- Linares, C., Daniela Petit, Dayana Sigala (2008), "Inversión Directa Española en Venezuela", *Scientia et Technica*, V. XIV, No. 39, sept, pp. 218-222.
- Lucea, Rafael y Donhald Lesaid (2010), "¿Cómo Mantienen su Ventaja Competitiva las Multinacionales en Economías Emergentes? El Caso de Cemex", *Universia Business Review*, No. 25, pp. 76-97
- Novick, Martha y Sebastián Rotondo (comp.) (2011), *El Desafío de las TIC en Argentina*, Buenos Aires, CEPAL.
- OCDE (2008), *Annual Report on the OCDE Guidelines for Multinational Enterprises*, Bruselas, Bélgica.
- Pozas, María de los Angeles (2002), *Estrategia Internacional de la Grana Empresa Mexicana en la Década de los Noventa*, México, El Colegio de México.
- _____ (2006), *Estructura y Dinámica de la Grana Empresa en México*, México, El Colegio de México.
- Pries, Ludger (), "The Approach of Transnational Social Spaces".
- Quintas, María de los Angeles y José M. García (2006), "¿Qué Diferencian a las Multinacionales que Generan Internacionalmente Innovaciones?", *Revista gallega de Economía*, diciembre, año/vol. 15, No. 002, pp. 1-23.
- Quintas, María de los Angeles y José M. Vázquez (2005), "¿Están las Multinacionales Internacionalizando la Generación de Actividades Tecnológicas?", *Universia Business Review*, 2º trimestre, No. 006, pp. 80-93.
- Ruiz, Anna (2006), "Patrones de Inserción de las Empresas Multinacionales en la Formación de Competencias tecnológicas".
- Sigala, Luis, Fidel Dander y José Plá (2007), "Factores Determinantes de los Roles de Filiales de Empresas Multinacionales en Venezuela", *Revista venezolana de gerencia*, enero-marzo, años/vol. 12, No. 037 pp. 113-136.
- Sklair, Leslie (2003), *Sociología del Sistema Global*, Barcelona, Gedisa.
- Wallerstein, I. (2002), "The Itinerary of World System Analysis" en *New Directions in Contemporary Sociological Theory*, N.Y, Bowma&Little Field Pa.
- Zapata, Yudira (2007), "La Inversión Extranjera Directa de la UE hacia América latina", *Estudios Gerenciales*, oct-dic, año/vol. 23, No. 105, pp. 39-55.

Enrique de la Garza Toledo: Doctor en Sociología, profesor del Doctorado en Estudios Laborales de la UAMI. Email: egt57@hotmail.com. <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

renovación documental. Se genera entonces un círculo vicioso en el que intervienen factores como el tiempo transcurrido para transformar su situación documental, que, a su vez, hace parte de ese engranaje institucional que conduce a dicho sector y en el que los programas de empleo hacen de intermediarios.

Cuadro 3. Trayectoria laboral dentro y fuera de los hogares entre origen y destino/expectativas de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de datos del P.E

Los hogares ajustan la demanda

Los programas de empleo también son una vía institucional que utilizan los hogares para solucionar una necesidad que tratan de cubrir a través de una oferta. Llamam para solicitar a personas que se adapten al perfil ideado, acorde con sus posibilidades económicas. Este recurso está dotado de una estructura mixta: de formalidad a la hora de utilizar recursos institucionales para cubrir el perfil de persona requerida, y de informalidad en sus prácticas para lograr el objetivo. Además, hay que tener presentes las relaciones de género que se vislumbran en dicha relación, no sólo dentro del hogar, sino también en la relación con el empleador o la empleadora.

Un primer dato que llama la atención es que 81% de las solicitudes para cubrir un puesto de trabajo dentro de los hogares es realizado por una mujer del hogar. Por lo demás, el perfil requerido se compone a menudo de una serie de requisitos y exigencias

que van más allá de las condiciones que se pactan en una relación contractual formal. Así, está compuesto por una mezcla elementos como competencias para el desarrollo de funciones, cualidades de la persona, y la situación social y personal que vive la candidata. Es, pues, una selección cargada de subjetividades que hace uso también de otros aspectos como su situación administrativa; en este sentido, sólo 14% de los hogares piden permiso de residencia y trabajo como requisito para contratar. También se tienen en cuenta factores como la capacidad de espera para conseguir los papeles o cumplir los periodos de renovación, la carga familiar, la cualificación profesional para el cuidado de niños, la baja socialización para trabajos de interna, etcétera.

A continuación, exponemos en este cuadro aquellas competencias laborales complementarias a la información básica sobre la trabajadora. Estas competencias laborales generalmente están acompañadas de un requerimiento implícito tal y como se muestra en estos ejemplos:

Cuadro 4

<i>Competencias laborales implícitas</i>	
Requisito	Requerimiento implícito
Requiere una nacionalidad	Afinidad cultural y/o estereotipos
Requiere algún idioma	Enseñanza o práctica de un idioma con niños
Informática	Enseñanza de informática y orientación escolar
Requisitos relacionados con el afecto y el buen trato	Cuidado de personas mayores y/o niños
Que hable bien el castellano	Que sea de un país de habla hispana y/o que no esté recién llegada a España
Que tenga capacidad de trabajo	Que pueda resistir como interna y/o que tendrá una carga laboral alta y horarios extendidos
Que sea responsable	Que llevará toda la gestión y las tareas de la casa.

Fuente: elaboración propia.

Abundando en la idea, tomamos algunos ejemplos de las expresiones utilizadas para solicitar a una candidata, que denotan la construcción de un perfil basado en su condición personal. Como derivadas de las funciones del oficio, se pide que sea puntual, alta, fuerte; que tenga nociones de cocina; que tenga coche adaptado; que sepa cocina española; que sepa algo de costura; que tenga disponibilidad para viajar y amplitud horaria; experiencia con niños; formación con personas mayores; que planche bien; que sepa informática; que le gusten los perros; que tenga coche; muy cualificada; que sepa de pastelería; con referencias; mucha capacidad de trabajo;

responsable; que le gusten los niños. Como derivadas de la forma de ser de la persona, se solicita que tenga alegría, energía; que sea respetuosa y seria; activa; paciente; ágil, rápida, dispuesta y voluntariosa; que sea amable; que tenga buen carácter; que sea amena; que dé conversación; que tenga buena presencia; que sea cariñosa; educada; autónoma; sagaz; estable; que muestre interés; que desee aprender; que sea limpia; que quiera trabajar. En relación con su aspecto personal, se solicita sin cargas familiares, sin hijos; que viva en la zona; que no tenga hijos pequeños; que sea madre; que resulte honrada, discreta, estable emocionalmente. También relativa a su condición de extranjera, hay requerimientos como que sea de tal país o que no sea de tal país; que tenga permiso de trabajo o que no lo tenga; que tenga permiso de residencia y no de trabajo; que lleve poco tiempo en España; que sea sudamericana; que hable bien el castellano; que sepa leer; que no sea negra; que lleve mucho tiempo en España, etcétera.

En cuanto al compromiso para asumir las prestaciones legales de la trabajadora, los hogares no muestran intención de instaurar una relación laboral formal. Ante la pregunta por la formalización de un contrato, la respuesta más común incluye expresiones como “según valía”, “más adelante”, “cuando tenga papeles”, “no se compromete”, “lo arreglará con la empleada”, etcétera.

El uso indiscriminado que se hace de la situación administrativa irregular es tan evidente que cuando se pregunta a los hogares por la voluntad de formalizar una oferta de trabajo, 98.6% de los hogares no se compromete claramente a realizar gestiones para la regularización y la obtención del permiso de trabajo. Las respuesta a estas preguntas siempre son de incertidumbre: “más adelante”, “ya veremos”, “según valía”. Este dato confirma la tendencia ya descrita, en la cual la situación administrativa irregular incrementa la empleabilidad de una mujer migrante. Y también deja en evidencia que la trabajadora queda expuesta a una negociación en el ámbito privado, donde se hace uso de la condición de mujer e inmigrante.

Cuadro 5

<i>Condiciones laborales de las ofertas</i>			
Condiciones laborales	Sí	No	Otras respuestas⁹
¿Le pagará horas extras?	4.4	95.6	-
¿Le hará contrato de trabajo?	7.4	1.8	90.9
¿Le dará de alta en la seguridad social?	12.7	8.1	82.9
¿Tendrá vacaciones pagadas?	4.9	.2	94.9
¿Le dará primas?	10.4	89.6	-

Fuente: elaboración propia.

La intermediación que se hace a través de estos programas tampoco asegura el cumplimiento de las condiciones laborales. No hay mecanismos que fijen un compromiso por parte de los empleadores para cumplir con los mínimos establecidos. Desde ese punto de vista podríamos decir que, así como las mujeres están en una situación administrativa irregular, los empleadores de hogares que no garantizan unas mínimas condiciones laborales también adquieren la condición de empleadores en situación irregular. El cuadro 5 nos muestra algunos datos al respecto.

A modo de conclusiones

En primer lugar, hay que resaltar que la participación de las mujeres inmigrantes en este mercado de trabajo debe analizarse desde el punto de vista de la movilidad social y ocupacional. En este sentido hay que tener en cuenta aspectos tales como los contextos estructurales, entre los que destacan los programas de empleo y la ley de extranjería; y aspectos relacionados con el perfil, como la trayectoria laboral, el conocimiento del entorno, y el nivel educativo.

En segundo lugar, debe advertirse que el servicio doméstico es un sector de actividad que se caracteriza por nutrirse de un segmento de población que las prefiere por su género y por su condición de extranjeras. De lo que se trata en último término es de garantizar el desarrollo de unas funciones dentro de un esquema patriarcal que permanece invariable para las que vienen “de fuera” y que las obliga a ofrecerse como abnegadas, sacrificadas y con una enorme capacidad de resistencia, valores otrora asignadas a “las de aquí”.

Las migrantes, en tercer lugar, por su parte, intentan dar el salto horizontal hacia aquellos sectores menos estigmatizados y con mejores condiciones laborales. Pero su margen de acción resulta más pequeño que el de otros actores que intervienen. En este orden de cosas, la trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes es una trayectoria aplazada, porque el sector donde se mueven prioritariamente hace las veces de trampolín y de tela de araña. De trampolín, porque se convierte en el punto de partida que les permitirá dar el salto a otros sectores, al menos en teoría. De tela de araña, porque diversos factores, como la ruptura con su trayectoria laboral pasada, la falta de oportunidades para cualificarse, las condiciones personales que las deja desprovistas de importantes fortalezas, el tiempo, la normativa en materia de extranjería, la crisis, etc., las hacen menos competitivas para entrar en otros sectores. De ahí que el sector del servicio doméstico se convierta en un polo de atracción debido a su elevado grado de informalidad que deja siempre un margen amplio de acción tanto para las trabajadoras, como para los hogares que las emplean y los potenciales empleadores.

Finalmente, sobre los actores que participan en este sector de actividad se suscitan varias incógnitas. Principalmente, a propósito de la eficacia y la oportunidad de la intermediación que realizan los programas de empleo; en este sentido, se constata que las migrantes acuden a estas instituciones, muy probablemente porque, frente a otras entidades como los servicios públicos de empleo, aquéllas llevan a cabo acciones de formación e intermediación en sectores de ocupación más informales. Ahora bien, los programas de empleo, en la medida que son instrumentos institucionales, deberían orientarse a la gestión de ofertas y demandas de manera más formal.

Referencias

- Agulló Tomás, M. S. (2002), *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y a la vejez*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Alfonso Mellado, C. (2010), “Protección frente al accidente de trabajo del extranjero sin autorización de residencia y trabajo. (A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2010)”, *Revista de Derecho Social*, vol. 50.
- Alfonso Mellado, C. y G. Fabregat (2009), “La situación jurídico laboral de los extranjeros según la legislación española” en J. De Lucas y A. Solanes, *La igualdad en los derechos: claves de la integración*, Madrid, Dykinson.
- Alonso, L. E. (2007), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Anthropos, Barcelona.
- Anderson, B. (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books.
- Bedoya, E. (2000), “Mujer extranjera: una doble exclusión: Influencia de la Ley de Extranjería sobre las mujeres inmigrantes”, *Revista de Sociología*, 60.
- Bettio, F.; Simonazzi, A.; Villa, P. (2006), “Change in care regimens and female migration: the “care drain” in the Mediterranean”, *Journal of European Social Policy*, 16.
- Cachón Rodríguez, L. (2002), “La formación de la España inmigrante: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97.
- (2009), *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado trabajo y política de integración*, Barcelona, Anthropos.
- Caparrós, A. y M. L. Navarro (2011), “Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España”, *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5.
- Carrasco, C.; Borderías, C. y T. Torns (2011), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, La Catarata.
- García Sainz, C. (2011), “Población inmigrante en el servicio doméstico, sujetos invisibles en el proceso actual de transformación socioeconómica”, Comunicación presentada a la XXIII Conferencia Anual *Society for the Advancement of Socio-Economics –SASE*, Madrid.

- García Sainz, C. (2011), “Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales” en C. García Sainz (ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Madrid, Tálasa.
- _____ (ed.) (2011), *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Tálasa, Madrid.
- Gregorio, C. (1997), “Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización”, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, *XI, jornadas de investigación interdisciplinaria sobre la mujer*, Madrid, UAM.
- _____ (1998), *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Narcea, Madrid.
- Herranz, Y. (1997), “Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana” en Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, *XI Jornadas de Investigación Interdisciplinaria sobre la Mujer*, Madrid, UAM.
- Hochschild, A. R. (2001), “Las cadenas mundiales de afecto y de asistencia y la plusvalía emocional” en W. Hutton y A. Giddens, *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.
- INE (2009), *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: una monografía*, Instituto Nacional de Estadística. Disponible en <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/eni07/eni07.pdf>
- IOE, Colectivo (2010), *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007, El mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- Jover, R., Ortega, C., Ripol, S., (2010), *Derechos fundamentales de los extranjeros en España, Lex Nova, Valladolid*.
- Izquierdo Escribano, A. (dir.) (2004), *Inmigración: Mercado de trabajo y protección social en España*, Madrid, CES.
- Martín Artiles, A. et al. (2011), “Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración” en *Sociología del trabajo*, 72, Madrid, Siglo XXI.
- Martínez Veiga, U. (2004), “Trabajo doméstico. Trabajo de cuidado y trabajo emocional. El papel de las mujeres inmigrantes” en U. Martínez Veiga, *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*, Madrid, La Catarata.
- Mestre Mestre, R. (2002), “*Dea ex Machina*. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico”, *Cuadernos de Geografía*, 72, Valencia.
- Michón, F. (1998), “Les marchés du travail” en Kergoat, J. *Le mode du travail*, París, La Découverte.
- OIT (2011), Información disponible en: www.ilo.org
- Orozco, A. (2007), *Cadenas globales de cuidados*, UN-INSTRAW, Santo Domingo.

- Parella Rubio, S. (2003), *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*, Barcelona, Anthropos, .
- Pla Julián, I. (coord.) (2008), *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universidad de Valencia.
- Piore, M. J. (1983), "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", en Toharia, L. *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- Sánchez Trigueros, C., Fernández Collados, B. (2010), "La nueva gestión colectiva de contrataciones en origen: A propósito de la Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se reguló la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010", *Aranzadi Social*, vol. 22.
- Santos Pérez, M. L., Valencia Olivero, N. Y., et. al. (2011), "Mujeres ausentes y cabezas de familia. realidades sociales de las familias transnacionales constituidas entre Colombia y España", *Avances de investigación* núm. 63, Fundación Carolina, Madrid.
- Santos Pérez, M.L. (2011), "El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante. El caso específico del servicio doméstico", en: C. García Sainz (ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Madrid, Tálasa.
- Salazar Parreñas, R. (2001), *Servants of Globalization. Women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford.
- Salido Cortés, O. (2001), *La movilidad ocupacional de las mujeres en España*, CIS, Madrid, Siglo XXI.
- Sassen, S. (2006), "Global Cities and Survival Circuits" en Zimmerman *et al.*, *Global Dimensions of Gender and Carework*, Stanford Social Sciences, Stanford.
- Solé Puig, C.; Parella Rubio, S. et al (2008), "Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional", Instituto de la Mujer, Informe de investigación, Madrid.
- Torns, T. (2011), "La precariedad como norma social del empleo femenino en España", en *XVIII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.
- Valencia Olivero, N. Y. (2008), "Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?", *Sociología del trabajo*, 64.
- Valencia Olivero, N. Y. (2011), "Acción institucional y movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes en Madrid" en C. García Sainz (ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Madrid, Tálasa.
- Vega Solís, C. (2009), *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Barcelona, Editorial UOC.
- Windebank J. (2007), "Outsourcing women's domestic labour: the Chèque Emploi-Service Universel in France", *Journal of European Social Policy*, 17.

M. Lourdes Santos Pérez. Universidad de Salamanca (España). lula@usal.es
Nelcy Yoly Valencia Olivero. Universidad Autónoma de Madrid (España)
nelcyolyvalencia@gmail.com