

# Trabajar ¿para qué?

Reflexiones de lo global a lo local

Alfonso Bouzas Ortiz  
(coordinador)



Los cambios en las relaciones laborales son una realidad y la contradicción que se vive es derivada de los actores sociales que se han negado a estimar que la forma de introducir cambios e institucionalizarlos en la ley es obligadamente concertada.

Así, los autores de esta obra, contribuyen a identificar las problemáticas en el mundo del trabajo, la aparición de fenómenos como el desempleo, la precarización de la fuerza de trabajo, la nueva estructura de clases, los perfiles de los actores sociales que participan en este proceso de cambio y reconocen su papel así como los costos sociales. Todos estos elementos redefiniéndose constantemente dada la introducción de nuevas tecnologías y las recientes formas de organizar el trabajo.

Uno de los objetivos de este libro es analizar y explorar las interconexiones que se dan en la globalización económica, en la que las nuevas figuras y arreglos laborales repercuten en la organización de la producción y del trabajo al confrontar antiguas y modernas problemáticas en el mercado laboral; inmersas en una compleja red de actores globales, nacionales y locales que intervienen en este proceso.



ISBN 978-607-02-3340-1



**Trabajar ¿para qué?**  
**Reflexiones de lo global a lo local**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. José Narro Robles  
*Rector*

Dr. Eduardo Bárzana García  
*Secretario General*

Lic. Enrique del Val Blanco  
*Secretario Administrativo*

Dra. Estela Morales Campos  
*Coordinadora de Humanidades*



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dra. Verónica Villarespe Reyes  
*Directora*

Mtro. Gustavo López Pardo  
*Secretario Académico*

Aristeo Tovías García  
*Secretario Técnico*

Roberto Guerra M.  
*Jefe del Departamento de Ediciones*

Trabajar ¿para qué?  
Reflexiones de lo global a lo local

José Alfonso Bouzas Ortiz  
*(coordinador)*



Universidad Nacional Autónoma de México  
Instituto de Investigaciones Económicas



Esta investigación, arbitrada por pares académicos,  
se privilegia con el aval de la institución editora.

Trabajar ¿para qué? : reflexiones de lo global a lo local / coordinador  
José Alfonso Bouzas Ortiz. -- México: UNAM, Instituto de  
Investigaciones Económicas, 2012: 226 páginas; 21 cm.  
Incluye bibliografía

ISBN 978-607-02-3340-1

1. Trabajo – Aspectos sociales – México. 2. Mercado laboral –  
Aspectos sociales – México. 3. Trabajo precario – México. I. Bouzas  
Ortiz, José Alfonso. II. Universidad Nacional Autónoma de México.  
Instituto de Investigaciones Económicas.

331.130972-scdd21

Biblioteca Nacional de México

Primera edición

25 de junio de 2012

D.R.© UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Ciudad Universitaria, Coyoacán

04510, México, D.F.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Circuito Mario de la Cueva s/n

Ciudad de la Investigación en Humanidades

04510, México, D.F.

ISBN: 978-607-02-3340-1

Corrección de estilo y cuidado de la edición: Marisol Simón.

Diseño de interiores y portada: Marisol Simón y Enrique Amaya.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin  
la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en México

## ÍNDICE

Introducción	9
<i>María de Jesús López Amador</i>	
1. La globalización económica y sus implicaciones en el mundo del trabajo	19
<i>Aleida Hernández Cervantes</i>	
2. El futuro del sindicalismo ante nuevas formas de organización del trabajo	65
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz</i>	
3. Nueva fase de desarrollo: características tecnológicas y la necesidad de un nuevo régimen de regulación	135
<i>Liber Iván León Ortega</i>	
4. Los derechos humanos y el trabajo	173
<i>Germán Reyes Gaytán</i>	
Conclusiones	219
<i>María de Jesús López Amador</i>	





## INTRODUCCIÓN

*María de Jesús López Amador\**

En el contexto de la globalización se generan cambios significativos no sólo en la economía y el mercado de trabajo, sino además, en el modelo de relaciones laborales que se gestó con el Estado-benefactor y tutelar, mismo que está atravesando por una severa crisis al ser el Estado el que toma distancia y deja de tutelar en materia de trabajo, profundizando las brechas que se observan entre las nuevas configuraciones de relaciones laborales en la globalización y en la ley que las regula.

Es en este marco que el tema resulta de vanguardia, ya que plantea el estudio y análisis crítico del modelo de relaciones laborales que se está configurando y sus efectos para los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Los cambios en las relaciones laborales son una realidad y la contradicción que se vive es derivada de los actores sociales que se han negado a estimar que la forma de introducir cambios e institucionalizarlos en la ley es obligadamente concertada. Es en este sentido que los autores de esta obra, contribuyen a identificar las problemáticas en el mundo del trabajo, la aparición de fenómenos como el desempleo, la precarización de la fuerza de trabajo, la nueva estructura de clases, los perfiles de los actores sociales que participan en este proceso de cambio y reco-

\* Miembro del personal académico de IIEC y coordinadora del Seminario de Economía del Trabajo y la Tecnología.

nocen su papel así como los costos sociales. Todos estos elementos redefiniéndose constantemente dada la introducción de nuevas tecnologías y las recientes formas de organizar el trabajo.

Las relaciones laborales, no obstante que son las más significativas de las relaciones humanas, atraviesan por una crisis importante que para resolverse reclama ponerlas acorde a los cambios que el mundo está viviendo. Este planteamiento hipotético guía la presentación de cada uno de los trabajos que integran esta obra. Por lo tanto, comprender, analizar y reflexionar sobre los cambios que se están presentando en el modelo de relaciones laborales en el escenario de la economía global, lleva consigo a plantear las propuestas y alternativas de solución, al que arriban desde el enfoque del trabajo como un derecho humano, que revalorice a los principales sujetos sociales y que les permita involucrarse vía organizaciones gremiales en este proceso de reconocimiento del trabajo.

Resulta interesante adentrarse a esta nueva configuración del mundo del trabajo por medio del análisis de los distintos objetos de estudio que se abordan en cada uno de los capítulos de esta obra. Este material recupera los diferentes productos del trabajo de investigación de un conjunto de especialistas en esta materia, los cuales unen esfuerzos e intercambian sus experiencias en este escenario del trabajo. Ante todo hay que reconocer el liderazgo de José Alfonso Bouzas Ortiz, cuya experiencia en esta materia se ve reforzada por su formación en derecho laboral y social.

Uno de los objetivos de este libro es analizar y explorar las interconexiones que se dan en la globalización económica –escenario multidimensional–, en la que las nuevas figuras y arreglos laborales repercuten en la organización de la producción y del trabajo al confrontar antiguas y modernas problemáticas en el mercado laboral; inmersas en una compleja red de actores globales, nacionales y locales que intervienen en este proceso.

En el primer capítulo, Aleida Hernández Cervantes aborda el tema de la globalización y el mundo del trabajo, sus dimensiones económica, financiera, política e histórica. En cada uno de los apartados toca aspectos de la historia mundial y de la dinámica que ha seguido el sistema de producción capitalista. Para facilitar la comprensión del debate actual sobre el tema, la autora expone de forma breve las diferentes interpretaciones teóricas y políticas que hay respecto al discurso y fenómeno de la globalización económica. De esta manera, caracteriza esta novedosa etapa desde las perspectivas teórica y política, y propone un mapa conceptual interesante y necesario para comprender e introducirse a su dimensión laboral y a la de la organización del trabajo.

Describe el modelo informacional/global de las redes sociales y de la empresa red, fundamento de este periodo del capitalismo trasnacional. Ubica la nueva etapa de la revolución tecnológica y su configuración del trabajo, al tiempo que anota las asimetrías y desigualdades entre los trabajadores en esta economía globalizada, y realiza una crítica a la flexibilización laboral como la estrategia que domina en este proceso.

La flexibilización se ha expresado en una mayor rotación de puestos, más facilidades para el despido, la contratación a tiempo parcial y la subcontratación, en la cual las posibilidades de reivindicar mejores condiciones salariales para los trabajadores se desvanecen, mientras se genera un importante proceso de precarización del trabajo y el incremento de la inseguridad laboral.

Cierra su exposición con la crítica a los procesos de globalización económica en la que se incluye la liberalización y apertura del comercio, los flujos de capitales, la producción trasnacionalizada, todos ellos han generado profundos cuestionamientos a algunos de los pilares que sostenían las tradicionales relaciones laborales. El Estado-nación, la gran fábrica, la plena ocupación y la representatividad de la clase trabajadora por medio del

sindicato, fueron el sostén, en gran medida, de la configuración tradicional del trabajo y hoy requieren ser replanteados en un nuevo marco del derecho del trabajo.

En el segundo capítulo, José Alfonso Bouzas Ortiz analiza el sindicalismo en México en un contexto de desafíos interpuestos por la globalización económica que imponen un escenario de actuación local, nacional e internacional. Su riqueza se expresa también en el conjunto de alternativas que presenta para dar cuenta de un futuro que se abre a nuevas formas de organización sindical y la necesidad imperiosa de recobrar un espacio de lucha que la memoria histórica reclama.

En la primer parte de su investigación identifica y caracteriza a los nuevos actores sociales y sus vínculos con el mundo del trabajo. Así, el Estado, los grandes corporativos, las empresas, los empresarios, los sindicatos y los trabajadores interactúan en un marco de relaciones sociales y laborales que se sorprenden por los entretelones y claroscuros que representan estas interacciones entre el capital y el trabajo. Llama la atención el estudio de nueve casos sobre corporativos de clase global que muestran su audacia para incrementar sus ganancias y provocar profundas asimetrías y desigualdades entre la clase trabajadora así como las limitaciones a sus derechos laborales y sociales.

El autor emprende un recorrido histórico del sindicalismo en México con un análisis crítico de sus aportes y limitaciones pues señala la falta de capacidad de estos actores para responder a las transformaciones de la economía mexicana, cuya política laboral y salarial se ha caracterizado por los bajos salarios y la disminución de las prestaciones, lo que se traduce en precarias condiciones laborales y contractuales. Da cuenta de la grave crisis de credibilidad y representatividad por la que transitan los sindicatos, resultado del debilitamiento de los derechos colectivos de los trabajadores.

Para ejemplificar y contextualizar la realidad sindical, aporta evidencias empíricas de sus manifestaciones en el contexto local para el caso de empresas y sindicatos en el Distrito Federal.

Aunque las situaciones que expone son diversas, permiten identificar las transformaciones que se presentan en la clase trabajadora como son: el surgimiento de nuevos sectores de clase como resultado de los cambios tecnológicos y las nuevas formas de trabajo, un ejemplo es el teletrabajo. Asimismo, se manifiestan las diferencias entre la realidad laboral que viven los trabajadores y las nuevas formas de aplicar la Ley Federal del Trabajo.

Este capítulo incorpora conceptos de los nuevos enfoques organizacionales como *outsourcing*, *benchmarking*, *downsizing*, *reingeniería*, *outplacement*, *offshoring*. Al respecto, el autor señala que si bien la intención de éstos se orienta a modernizar el trabajo, olvidan al trabajador. Otro tema relacionado con lo anterior es la Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP), la cual establece una simulación en materia de contratación, en este caso señala las diferencias y plantea la esencia de los acuerdos colectivos que regulan la materia del trabajo.

Finalmente, el autor pone en perspectiva la organización sindical en este escenario de cambio de la economía global y del modo de producción, al distinguir el tránsito que se da del viejo modelo de relaciones laborales al contexto actual, que lo lleva a replantear el papel de los actores sociales y políticos involucrados.

El sindicalismo debe plantear y agregar nuevos temas a la agenda sindical y laboral; establecer distintos acuerdos entre empresarios, sindicatos y gobiernos; generar nuevas políticas sindicales con equidad de género y atención a los jóvenes; recuperar el sector informal y a los trabajadores migratorios que deben ser objeto de atención de los sindicatos, por lo que se requiere pensar globalmente y actuar localmente.

En el tercer capítulo Liber Iván León Ortega caracteriza la nueva fase de desarrollo capitalista desde la perspectiva del cambio tecnológico y se plantea la necesidad de un cambio de régimen de regulación. Su objetivo es analizar las características de esta fase de desarrollo capitalista y resaltar el papel de los procesos tecnológicos. El autor describe la nueva base material y tecnológica para la producción global, caracterizada por la innovación y sustentada en el conocimiento y la producción global de las mercancías. Anota como fenómeno singular las diferencias y asimetrías que se generan en los países en desarrollo al incorporarse a estas cadenas productivas segmentadas basadas en el trabajo no calificado.

El autor da cuenta de las expresiones de esta nueva forma de organización del trabajo y la producción sustentada en una base tecnológica y de un amplio espectro de las tecnologías de la información y la comunicación. Se explica la estructura de competencia capitalista centrada en redes globales de producción, las cuales segmentan el proceso productivo descentralizando actividades y ubicándolas en diferentes países. Resalta así la importancia de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, su capacidad para transformar y elevar la productividad y la competencia en los mercados. Detalla la nueva estructura capitalista, su organización e interconexión y el papel de las empresas. La división geográfica de la producción, la formación de redes de producción global, los procesos de descentralización de producción, la configuración de nuevos bloques regionales acompañada de una división global, geográfica y del trabajo.

También plantea la necesidad de vincular crecimiento y desarrollo en un nuevo modelo que permite incorporar los beneficios del progreso tecnológico de forma incluyente y participativa por parte de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto. Propone la constitución de redes empresariales flexibles y la conformación de una infraestructura informática de comunicación para el

funcionamiento de estas cadenas globales de la producción, en las cuales las redes son los principales agentes de la innovación organizacional con nuevos liderazgos, cadenas de valor y la jerarquización de las empresas y proveedores. La injerencia de estos grupos económicos del capital financiero e industrial ha profundizado el cambio del modelo y les ha traído fuertes ganancias, por lo tanto, el autor resalta la necesidad de un nuevo régimen de regulación de las relaciones laborales ya que en este escenario los más desprotegidos y los generadores de valor son los trabajadores.

La obra cierra con el interesante tratamiento que da Germán Reyes Gaytán al tema de los derechos humanos y el trabajo, que se aborda desde dos puntos de vista: el primero, nos permite introducirnos en el desarrollo histórico que han recorrido los derechos humanos, sus principales enfoques y concepciones, así como su clasificación y la evolución que se ha presentado en el caso de México. Recupera de manera sistemática todo este acontecer de los derechos humanos y sus principales marcos jurídicos e institucionales.

Otro aspecto que destaca son los derechos humanos laborales, enmarcados en un sistema de justicia social, en el cual muestra las transformaciones que los marcos jurídicos internacionales y el ejercicio que en México se ha realizado, al incorporar el trabajo como un derecho humano en la Constitución mexicana, no ha sido una tarea fácil dados los vaivenes políticos y de los grupos de interés que han querido minimizar el tema del derecho del trabajo como un derecho humano por sus implicaciones en materia de justicia laboral.

El objetivo del capítulo es precisar el concepto de derechos humanos, sus antecedentes y categorías. Así, el autor realiza un recorrido por las legislaciones nacionales para entender cómo fueron planteados en México y hacia dónde se dirigen, y también explicar su progreso en la inclusión de los derechos sociales en este caso del

trabajo. Los contextos nacional e internacional en el que inscribe los derechos laborales nos permite determinar los mecanismos y procesos que se están utilizando para vulnerarlos; por lo que fenómenos como: el desempleo, el crecimiento demográfico, la incorporación de nuevas tecnologías, la reconversión económica y las crisis financieras son las situaciones anómalas que debilitan el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Reyes Gaytán analiza también las reformas constitucionales que se llevaron a cabo en el año 2011, las cuales abren la posibilidad para que el derecho del trabajo sea considerado fundamental en el marco de los derechos humanos y se encuentren nuevas expresiones jurídicas para su protección. Si bien es cierto que ha quedado demostrado que la protección al derecho del trabajo ha sido la principal manifestación de la justicia social también resulta importante apuntar que el trabajo se encuentra en una grave crisis.

Por esta razón, es importante atender los tres elementos fundamentales del derecho del trabajo en la época actual: el primero, la libertad, esto es, ejercer una profesión sin injerencia de las autoridades públicas; el segundo y tercer componente ponen el acento en las facetas positivas de este derecho, en el fondo mismo están sus componentes más polémicos, el derecho a tener trabajo y el correlativo deber del Estado o de los empleadores a proporcionarlo a las personas; en general, se piensa que el derecho a tener trabajo no es sólo un derecho declarativo, también se puede obligar al Estado, e incluso, tal vez, a la misma iniciativa privada, principalmente a los empresarios a otorgarlo.

El trabajo y los derechos humanos son ámbitos jurídicos que surgieron para resolver distintos problemas. La legislación de los derechos humanos se desarrolló primeramente en el plano internacional, en tanto que la política laboral obedeció a cuestiones nacionales. Los cambios que se observan en los últimos tiempos permiten que este



tema se filtre en el discurso del derecho del trabajo como el modo de legitimar determinadas normas. De manera similar la lógica de la política laboral y social ha ocupado gradualmente un lugar en la doctrina de los derechos humanos.

El marco del derecho se amplía en materia de protección para las personas, por lo tanto, no sólo los reconocidos por la Constitución, también los tratados internacionales, de los que el Estado mexicano forma parte, y los mecanismos para su protección.

Por último, este libro incorpora temas actuales y de reflexión colectiva en materia del trabajo. Sus aportes son significativos en la medida que cada uno de sus autores plantea alternativas desde el plano de los actores sociales y de la propia legislación del trabajo.

En primer lugar, agradecemos a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) por el apoyo brindado para la realización del proyecto PAPIIT IN308609 “El futuro del trabajo en México”, del cual se desprende la presente publicación.

En segundo lugar, a las autoridades del Instituto de Investigaciones Económicas, por el apoyo brindado para la edición y difusión del presente trabajo académico.



# 1. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SUS IMPLICACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

*Aleida Hernández Cervantes*\*

## INTRODUCCIÓN

El último gran pacto social en el que la clase trabajadora podía sentirse medianamente incluida, fue el keynesiano de mediados del siglo pasado; éste trató de proporcionar un ligero equilibrio social, con el que el sistema capitalista intentaba paliar la inherente desigualdad que caracteriza sus relaciones sociales. Bajo los criterios de redistribución de la riqueza con los que el Estado del bienestar decía operar, el sistema económico capitalista se vio obligado a abrir espacios de negociación con el movimiento obrero, lo que fue aprovechado por éste para fortalecerse e institucionalizarse. Fue el momento histórico en el que la clase trabajadora desplegó su fuerza con mayor intensidad: en Europa y Estados Unidos, en el marco del Estado de bienestar; y en América Latina, en medio de una suerte de Estado social vernáculo.

En ese contexto de luchas de los trabajadores y de consolidación del Estado social de derecho, se construyeron y consolidaron las clásicas relaciones laborales y su respectiva regulación jurídica. De ahí surgieron derechos

\* Doctora en Derecho y profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho, UNAM.

laborales como la jornada de ocho horas, la figura del sindicato como representante de los trabajadores organizados, el reparto de utilidades, la contratación colectiva, entre otros principios y categorías jurídico-laborales que dieron eje al mundo del trabajo.

Sin embargo, a partir del declive del Estado benefactor y de la intensificación de los procesos de globalización, se ha acelerado el desdibujamiento de esas típicas relaciones de trabajo y, por consiguiente, del desfase de las formas jurídicas en las que se sostiene su regulación.

En este trabajo nos proponemos confrontar desde diversos marcos teóricos lo que significa la globalización económica, así como acercarnos un poco a la dimensión histórica de la misma y, a partir de ahí, tener referentes claros para reflexionar sobre sus implicaciones en el mundo del trabajo. Se trata de un primer acercamiento analítico para generar algunas posibles líneas de investigación sobre la problemática, que más adelante abra el camino a una mayor profundización teórica y práctica que nos provea de mejores respuestas ante las preguntas que flotan en el aire, sobre los cambios que está viviendo el mundo del trabajo.

## DIMENSIONES DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

### DIMENSIÓN TEÓRICA

En los entretelones de la discusión teórica en torno a la globalización, se reconocen fundamentalmente tres posiciones al respecto: a) la hiperglobalista o globalista, b) la escéptica y c) la transformacionalista. A pesar de ser posiciones contrapuestas en muchos de sus argumentos y ricas por la diversidad de aproximaciones intelectuales al problema, cada una de ellas reflejan una serie de argumentos y conclusiones acerca de la globa-

lización, respecto a su conceptualización, su dinámica causal, sus consecuencias socioeconómicas, las implicaciones para el poder del Estado, y en lo que se refiere a su trayectoria histórica (Held y McGrew, 1999: 3).

#### MARCOS TEÓRICOS DE INTERPRETACIÓN

##### a) Tesis hiperglobalista<sup>1</sup>

Desde la perspectiva de los hiperglobalistas, la globalización se define como una nueva época de la historia humana en la que “los tradicionales Estados-nación se han hecho antinaturales, incluso unidades empresariales imposibles en una economía global”, a decir de Ohmae (Held y McGrew, 2003: 116-117). La globalización económica trae consigo una “desnacionalización” de las economías, mediante el establecimiento de redes transnacionales de producción, comercio y finanzas. Como lo explica David Held, las principales afirmaciones de los globalistas hacen hincapié en el cambio institucional y de procesos en el campo de la economía global, a la integración de los mercados financieros y la expansión de los sistemas transnacionales de producción, la política (el desarrollo de procesos políticos globales y la consolidación de niveles de gobernanza que trascienden los lindes políticos) y el medio ambiente (la degradación medioambiental, que afecta particularmente a las tierras comunales globales y a la biodiversidad) (Held y McGrew, 2003: 139). Para los hiperglobalistas, el declive del Estado es producto de la emergencia de la autoridad de otras instituciones y asociaciones en el sistema mundial. Esto es, han surgido nuevos actores con poder de decisión, que repercuten directamente en el desenvol-

<sup>1</sup> Entre los principales teóricos de esta perspectiva se encuentra K. Ohmae, Reich, Cohen, Zysman, Drucker, S. Strange, respaldados en las principales tesis de F. A. Hayek y, en general, las posiciones liberales de la economía. Véase la bibliografía del texto de Held y MacGrew, 2003.

vimiento tradicional del Estado-nación. En esa tesitura, esta aproximación analítica asume la convicción de que la presente globalización económica construye nuevas formas de organización mundial que suplantando o, eventualmente, suplantarán, al tradicional Estado-nación como la primera unidad económica y política de la sociedad mundial (Held y McGrew, 1999: 3).

Como los hiperglobalistas defienden la tesis de que “algo extraordinario está cambiando en el mundo” a raíz de la globalización, consideran como elemento fundamental la emergencia de instituciones de gobernanza global, en la que, además, la difusión global y la hibridización de las culturas son interpretadas como evidencia de un orden mundial radicalmente nuevo, junto a lo cual el eclipse del Estado está gestándose como producto de esta nueva reconfiguración del sistema mundial. En esta lógica, la autoridad y legitimidad del Estado-nación están siendo modificadas.

En síntesis, los globalistas dan la bienvenida sin cortapisas a lo que llaman “el fenómeno inevitable de la globalización”, el cual no puede ser resistido o significativamente influenciado por la intervención humana, en particular piensan en las tradicionales instituciones políticas, tal como el Estado-nación (Cochrane y Pain, 2001), además de estar convencidos de que la globalización representa un potencial indiscutible de creación de un orden mundial radicalmente nuevo.

Como una especie de sumario en torno a la postura hiperglobalista –siguiendo al trabajo *Global transformations*– se enuncian los siguientes argumentos centrales con respecto a la globalización:

- Concepción de la globalización: un reordenamiento de la estructura de acción humana.
- Lo nuevo: una era global.
- Características dominantes: capitalismo global, gobierno global, sociedad civil global.

- El poder del Estado: en declive o erosión.
- Fuerzas conductoras de la globalización: el capitalismo y la tecnología.
- Patrones de estratificación: erosión de viejas jerarquías.
- Motivos dominantes: la cultura “pop” estadounidense.
- Trayectoria histórica: una tendencia sostenida hacia una civilización global.
- Argumento sumario: el fin del Estado-nación.

#### b) Tesis escéptica<sup>2</sup>

Desde otra perspectiva teórica, se encuentran los escépticos. Su tesis principal consiste en negar que la globalización sea un fenómeno extraordinario, señalan que se han exagerado sus dimensiones. Para los globalistas, el concepto mismo de globalización trae consigo múltiples insatisfacciones, de ahí que se pregunten autores como Hirst y Thompson “¿qué hay de global en la globalización?” Tomando como metodología para establecer una prueba empírica al respecto, evalúan la interdependencia internacional comprendida de 1890 a 1914, a partir de ello destacan que “más que globalización, las tendencias presentes reflejan un proceso de internacionalización —es decir, crecientes vínculos entre economías o sociedades nacionales esencialmente distintas— y de regionalización o triadización, esto es, agrupamiento geográfico de intercambios económicos y sociales transfronterizos” (Held y McGrew, 2003: 16). Este agrupamiento geográfico se observa en la división regional mundial de los tres principales bloques económicos: Europa, Asia del Pacífico y Norteamérica.

Desde el análisis de los escépticos, el Estado-nación no ha perdido poder, como quieren hacer creer los hiper-

<sup>2</sup> Esta perspectiva se encuentra representada principalmente por P. Hirst y G. Thompson, entre otros autores.

globalistas. Por el contrario, sólo es uno de los actores fundamentales para que el orden global funcione; en sus argumentos se muestran a favor de la primacía continuada del territorio, de las fronteras, del lugar y de los gobiernos frente a la distribución y la localización del poder, la producción y la riqueza en el orden mundial contemporáneo (Held y McGrew, 2003: 16). Los estados aún tienen para sí el control regulador de las fuerzas de la internacionalización, lo cual necesitan para garantizar una continua liberalización económica. Como vemos, los escépticos consideran que el papel del Estado en ningún sentido ha disminuido, tal vez se ha reconfigurado, pero con una lógica: la de proteger a las economías que representan la internacionalización con mayor fuerza, desregulándolas, por ejemplo, para evitarles mayores obstáculos a su desarrollo. Esto es, de ningún modo se puede aceptar la falacia de que las fuerzas de la internacionalización están fuera de control, por el contrario, ellas dependen del poder regulador de los gobiernos nacionales para garantizar una continua liberalización económica, sostienen.

Por ello, los escépticos son enfáticos al sostener que el discurso de la globalización contribuye a justificar y legitimar el proyecto global neoliberal, lo cual significa la creación de un mercado libre global y la consolidación del capitalismo angloamericano en las principales regiones económicas del mundo. La globalización, en ese sentido, funciona como un “mito necesario” o como una falacia que sirve para que los políticos y sus gobiernos disciplinen a sus ciudadanos, y así satisfacer las exigencias del mercado global, eliminando todo aquello que pretenda contraponérsele (Held y McGrew, 2003: 16). En esta interpretación, la globalización termina por constituirse en una ideología, en un discurso ideologizante, del que sus “postulados autoevidentes” están formulados de tal manera que se dificulta su cuestionamiento. En ese



tenor Carlos Vilas (1999: 69) detecta seis proposiciones falsas del proceso globalizador:

1. La globalización es un fenómeno nuevo.
2. Se trata de un proceso homogéneo.
3. Es, asimismo, un proceso homogeneizador: gracias al cual todos seremos iguales, latinoamericanos como norteamericanos, europeos como asiáticos y africanos, tanto en cultura y desarrollo como en bienestar social general.
4. La globalización conduce al progreso y al bienestar universal.
5. La globalización de la economía conduce a la globalización de la democracia.
6. La globalización acarrea la desaparición progresiva del Estado, o al menos una pérdida de importancia del mismo.

Éstas integran el llamado *núcleo de la ideología de la globalización* (Vilas, 1999: 69). Así, ella presenta como necesaria e inevitable una configuración de poder dada, a la que trata de preservar y consolidar.

Por su parte, concordando con el argumento escéptico pero aumentándolo, se localiza del lado más izquierdo, el análisis marxista ortodoxo el cual afirma que

el capitalismo, en cuanto orden social, tiene una lógica expansionista, patológica, ya que para mantener los beneficios el capital tiene que explotar constantemente nuevos mercados [...] Hoy, se arguye, el imperialismo ha adquirido una nueva forma en la medida en que los imperios formales han sido sustituidos por nuevos mecanismos de control y vigilancia multilaterales, como el G7 de las grandes potencias industriales (Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido, Estados Unidos) (Vilas, 1999: 70).

Lo anterior da pie a que esta posición considere a la globalización poco más que americanización.

En suma, los argumentos más importantes esgrimidos por los escépticos son: a) concepción de la globalización: internacionalización y regionalización. b) Lo nuevo: bloques industriales, gobiernos más débiles que en sus primeros tiempos. c) Características dominantes: menos interdependencia mundial que en la época de 1890. d) el Poder los gobiernos nacionales: reforzado o aumentado. e) Fuerzas conductoras de la globalización: estados y mercados. f) Patrones de estratificación: marginalización incrementada del Sur. g) Motivos dominantes: Interés nacional. h) Trayectoria histórica: bloques regionales/choque de civilizaciones. i) Argumento sumario: la internacionalización se apoya en el Estado.

### c) Tesis transformacionalista<sup>3</sup>

La postura transformacionalista acerca de la globalización puede considerarse como una especie de síntesis de las dos anteriores, pues aplicando la metodología hegeliana, reconoce algunas aportaciones tanto de la tesis globalista como de la escéptica, pero no duda en rechazar ciertos postulados de cada una, asumiendo sus propias conclusiones alrededor del objeto de estudio en cuestión.

De inicio, los transformacionistas ven a la globalización como la fuerza conductora central que determina el rápido cambio social, político y económico que transforma a sociedades modernas y al orden mundial (Held y McGrew, 1999: 7). No ven en la globalización un fenómeno totalmente nuevo, como lo defienden los globalistas, sin embargo, sí observan que tiene algunas características sin precedentes históricos, pues hoy no queda clara la distinción entre los asuntos internos y los externos, por mencionar un ejemplo. El proceso de globalización encuentra su impulso en los cambios tecnológicos que

<sup>3</sup> Anthony Giddens, Rosenau, Castells, David Held, entre otros, son algunos autores que representan esta interpretación sobre la globalización.

hacen posible una mayor internacionalización de la producción y el cambio de la correlación de fuerzas en el orden capitalista mundial. En ese contexto, el estado se reconfigura y reconstituye como un actor importante en la inserción nacional al mercado mundial.

La posición transformacionalista pone en duda la afirmación de los globalistas, respecto al “declive” del papel del Estado en la globalización. Señalan, en contraste, que el Estado aún es importante; que la soberanía hoy, incluso en las regiones con estructuras de autoridad intensamente entrecruzadas y divididas, no ha sido plenamente subvertida (Held). En realidad lo que ocurre es “que en esas áreas y regiones la soberanía se ha transformado”, eso sí, “ha sido desplazada como forma ilimitable, indivisible y exclusiva de poder público, encarnada en un Estado individual e insertada en un sistema de centros de poder múltiple, a menudo compartido, y de esferas solapadas de autoridad”, en síntesis “ha habido, una reconfiguración del poder político”, las funciones y la autoridad de los gobiernos nacionales. De la siguiente forma se nos explica más detalladamente:

En el fondo de la posición transformacionalista está la creencia de que la globalización contemporánea está reconstituyendo o *recomponiendo* el poder, las funciones y la autoridad de los gobiernos nacionales. Aunque no niega que muchos Estados todavía retienen el derecho legal último de la supremacía efectiva sobre lo que ocurre dentro de sus propios territorios, la posición transformacionalista afirma que ese derecho debería yuxtaponerse y entenderse en relación a la jurisdicción en expansión de las instituciones de la gobernanza internacional y las constricciones del derecho internacional, así como las obligaciones que de él se derivan [...] La globalización, desde esta perspectiva, está asociada a la transformación o a una *relajación* de la relación entre soberanía, territorialidad y poder político (Held y McGrew, 2003: 146).

Así pues, los representantes de esta corriente epistémica en torno a la globalización, reconocen que sí representa un cambio significativo, pero que se debe poner en cuestión sus efectos inevitables (Cochrane *et al.*, 2001: 23-24).

Este tercer punto de vista, respecto a la globalización contemporánea, se destaca por ser una concepción dinámica y abierta de hacia dónde pudiera estar dirigiéndose la globalización y del tipo de orden mundial que pudiera prefigurar; en contraste con “las interpretaciones escépticas y globalistas –nos dice Held–, esta posición no afirma nada sobre la futura trayectoria de la globalización ni evalúa el presente tomando como referencia ningún tipo ideal fijo de *mundo globalizado* particular, ya sea un mercado global o una civilización global” (Held y McGrew, 2003: 145). En realidad, los transformacionalistas entienden que la globalización es un proceso histórico a largo plazo, el cual no es unívoco, es decir, que observa en su interior una serie de desafíos y que está formado por factores coyunturales.

En síntesis, la posición transformacionalista expone sucintamente lo siguiente: a] concepción de la globalización: reordenamiento de las relaciones interregionales y la acción a la distancia, b] lo nuevo: históricamente sin precedentes en el plano de las interconexiones globales, c] características dominantes: globalización intensa (intensiva y extensiva), d] poder de los gobiernos nacionales: reconstituido, reestructurado, e] fuerzas conductoras de la globalización: fuerzas combinadas de la modernidad, f] patrones de estratificación: nueva arquitectura del orden mundial, g] motivos dominantes: transformación de la comunidad política, h] trayectoria histórica: indeterminada; integración global y fragmentación, i] argumento sumario: la globalización está transformando el poder estatal y la política mundial.

#### d) Otro enfoque de clasificación teórica

Después de exponer tres de los marcos teóricos más ampliamente sistematizados y aceptados hasta la fecha, esfuerzo que sin duda se les debe en gran medida a David Held y Anthony McGrew, hay otro esquema de clasificación de las posiciones teóricas en torno al estudio de la globalización, llevada a cabo por este último autor, un poco antes de haber elaborado el trabajo *Global transformation...*, en conjunto con David Held. Dicha sistematización a pesar de haberse propuesto antes del esquema de interpretación “globalistas-escépticos-transformacionalistas”, nos parece oportuno exponerla en este espacio, con la intención de tener mayor claridad en el camino que se ha seguido en la construcción de los esquemas de interpretación en forma retrospectiva, de nuestro objeto de estudio.

Anthony McGrew en 1995 escribió el libro *A global society?*, donde comenzaba a esbozar una de las primeras sistematizaciones sobre la ubicación de las distintas posiciones teóricas acerca del tema de la globalización. En ese emblemático ensayo, establecía que los análisis sobre la globalización se podrían dividir en dos grandes ramas: los que ponen el acento en una sola causa como determinante de la acción y los que enfatizan el carácter multicausal del fenómeno. En ese sentido, en la línea monocausal, encontraríamos a Wallerstein, Rosenau y Gilpin, cada uno introduce elementos que los colocan en esta primera clasificación, debido a los siguientes argumentos esgrimidos por cada uno de ellos. Immanuel Wallerstein, en su obra *Historical capitalism*, introdujo en el seno de las ciencias sociales el concepto de sistema mundial y puso el acento en la importancia del capitalismo en el proceso de la globalización (Fernández, 2000).

Por su parte, Rosenau en su obra *The study of global interdependence*, asocia la globalización con el progreso tecnológico y en especial con la expansión de las compañías transnacionales.

En un sentido similar, pero con sus propios argumentos, Gilpin en *The political economy of international relations*, resalta los aspectos político-militares de la integración internacional y centra su atención en el ascenso y caída de los poderes hegemónicos en el sistema interestatal.

Desde el otro enfoque, el multicausal, encontramos según McGrew, a dos autores, Giddens y Robertson. El primero en su obra *The consequences of modernity*, expone mínimamente cuatro factores que repercuten de forma determinante en la globalización: los sistemas económico capitalista y el interestatal, el complejo militar y el proceso de industrialización. Y, finalmente, Robertson en *Mapping the global condition*, sostiene “que la mayor tarea de la teoría social hoy en día es tomar en cuenta la trayectoria de la globalización en un sentido plural para ir más allá de los modelos establecidos en cuanto a la política y la economía internacionales” (Fernández, 2000: 97-98).

Sin duda, esta incipiente sistematización de los enfoques analíticos de la globalización —expuesta sólo con la intención de dejarla en representación de las primeras sistematizaciones sobre la globalización—, tenía muchas deficiencias, toda vez que, en primer lugar, dejaba al margen de la clasificación a autores relevantes, por no ubicarlos en alguno de los dos bloques analíticos. Además, denotaba una precaria sistematización en torno a su objeto de estudio que, finalmente, fue superada por el trabajo posterior del mismo autor junto con David Held.

#### MARCOS POLÍTICOS ALREDEDOR DE LA GLOBALIZACIÓN

Más allá de los enfoques teóricos para comprender la globalización, coexisten además, interpretaciones políticas que, obviamente debido a su radio de acción, no sólo

se constriñen a simples interpretaciones, sino a políticas de aplicación a situaciones concretas, esto es, a los postulados que respaldan las acciones específicas que llevan a cabo los estados y los múltiples actores de la globalización. A lo anterior se les puede denominar como *modelos de política global* (Held y McGrew, 2003: 134-135). No se pierde de vista que muchas de estas políticas de aplicación tienen su fundamento en alguno de los enfoques teóricos anteriormente expuestos, aunque en ocasiones alguna no se pueda encontrar en la anterior clasificación de teorías.

Así pues, se encuentran los neoliberales, quienes estarían respaldados por el enfoque teórico globalista. Su principio rector, de antaño, se funda en la libertad individual, retomando a los de cuño liberal como Adam Smith y ahora representados por Hayek. Consideran que, quien debe gobernar son los individuos mediante los intercambios de mercado y los estados considerados “mínimos”. Esta posición continúa con más fuerza la tradición en la que se enfatiza la virtud de la acción de la “mano invisible” del mercado, en el que el Estado sólo desempeñaría un papel secundario: el Estado gendarme, que sólo vigila las acciones de los individuos y contiene a las masas. Los neoliberales frente a la globalización enarbolan como reformas principales, el desmantelamiento de las organizaciones estatales burocráticas y la desregulación de los mercados. Desean que la globalización adopte la forma de mercados globales libres con el imperio de la ley, coexistiendo con una “red de seguridad” para los más desfavorecidos. Por lo que respecta al modo de transformación política, la conciben en un liderazgo político efectivo, con la minimización de la regulación burocrática y la creación de un orden internacional de libre comercio.

En un tono matizado, se encuentran los internacionalistas liberales, quienes siendo de extracción liberal, por lo menos ponen acento en algún tipo de control a

los mercados, sin obstaculizarlos en su esencia. Como principios rectores tendrían a los derechos humanos y las responsabilidades compartidas. Para ellos, gobernar debe estar en manos del pueblo por medio de gobiernos, regímenes y organizaciones internacionales controlables. Sus reformas principales exigen un libre comercio internacional y la creación de instituciones de gobernanza internacional, transparentes y abiertas. Su ideal de la globalización se daría en una interdependencia creciente mediante el libre comercio, inserta en formas cooperativas de intergubernamentalismo.

En una línea más equilibrada entre el libre mercado y la fortaleza de las instituciones del Estado y la sociedad civil, se localizan los reformadores institucionales, quienes se sostienen en los principios rectores del *ethos* de la colaboración construido sobre la base de los postulados de transparencia, consulta y rendición de cuentas. Los reformadores enfatizan en que el pueblo mediante la sociedad civil debería gobernar, junto con estados eficaces e instituciones internacionales. Entre las reformas principales que promueven se encuentran: la ampliación de la participación política, el enfoque tripartito de la toma de decisiones nacional e internacional, la provisión segura de bienes públicos globales. Arguyen que la globalización debería convertirse en procesos globales regulados con una gobernanza democrática global y, que la forma de transformación política sólo puede ser por medio del fortalecimiento del papel del Estado y la sociedad civil, para ampliar el alcance de la acción colectiva; además de una reforma de la gobernanza, desde el ámbito local hasta el global.

En cuanto a la postura de los transformadores globales, se sostienen en los principios éticos de igualdad política, libertad igualitaria, justicia social y responsabilidades compartidas. Para esta postura debe gobernar el pueblo con instituciones de múltiples niveles de gobernanza desde lo local a lo global. Defienden reformas que



impliquen el fortalecimiento de diversas pertenencias a comunidades políticas entrecruzadas, desarrollo de foros de deliberación y expresión de intereses de lo local a lo global, reforzando el papel del derecho internacional. Proyectan como manera ideal de la globalización, una forma de gobierno cosmopolita democrática de múltiples niveles, regulación de los procesos globales para garantizar la autonomía de todos por igual. La transformación política la ubican a partir de reconstruir la gobernanza global mediante la democratización de los estados, la sociedad civil y las instituciones transnacionales.

Por otro lado están los considerados estatistas-proteccionistas, por defender políticas globales de fortalecimiento de los estados. De ahí que sus principios éticos sean el interés nacional, la identidad sociocultural compartida y el *ethos* político común. Plantean que deben gobernar los estados, los pueblos y los mercados nacionales. Promueven reformas que den capacidad fortalecida al Estado para gobernar y cooperación política internacional. En el plano del deber-ser, la globalización tendría una capacidad reforzada de los estados nacionales con geopolítica efectiva.

Finalmente, en este apartado de los modelos de política global, se encuentran los radicales, quienes se respaldan en principios éticos como la igualdad, el bien común y la armonía con el medio ambiente natural. Esto último ha saltado a uno de los primeros espacios de discusión, debido a los numerosos efectos que ha ocasionado sobre el medio ambiente la fuerte industrialización global. A su vez, mantienen que el pueblo, mediante las comunidades de autogobierno, es el ente legítimo para gobernar. Entre las principales reformas que exigen, se localizan la necesidad de promover las empresas autogestionadas, centros de trabajo y comunidades, junto con instituciones de gobernanza democrática. Para los radicales, la globalización debe asumirse como localismo, regionalización subnacional y debe tender precisa-

mente en sentido contrario: hacia la desglobalización, pero no al aislamiento. La forma en que se llevará a cabo la transformación política será por medio de movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales y el cambio social deberá ser “de abajo hacia arriba”.

La idea de esta exposición sobre las múltiples interpretaciones teóricas y políticas que hay respecto al discurso y fenómeno de la globalización económica, es facilitar el entendimiento del debate actual sobre el tema. Con la elaboración de esta especie de mapa conceptual, la intención es que nos ayude a tomar posición para el abordaje subsecuente de la problemática, en particular en el análisis de los datos empíricos que haremos a continuación, pues no hay explicación de los mismos independientemente del enfoque teórico con el que se realiza; de ello se deriva lo que “nos dicen” los datos, éstos no hablan solos: es el marco teórico y/o político el que los “hace hablar”.

### *Dimensión histórica*

Si consideramos a la globalización como la interconexión global cada vez más acentuada de los procesos económicos, respaldados y las más de las veces, impulsados por los poderes políticos tradicionales, concentraremos este apartado en cuatro de dichos procesos, aquellos que consideramos como los más relevantes y los que le otorgan su carácter especial a esta nueva fase económica del capitalismo. Nos referimos a las finanzas globalmente interconectadas, a la internacionalización intensificada del comercio; a la producción transnacional y al papel de las nuevas tecnologías de la información como impulsoras de estos procesos de globalización económica, y a las reconfiguraciones generales que están adoptando los estados-nacionales y las consecuencias que de todo ello se vienen observando. Hagamos pues, “hablar” a los datos y démosle su explicación histórica.

### *Globalización financiera*

En el corazón de los objetivos de la globalización económica se encuentra la máxima integración financiera de los mercados nacionales en uno sólo. Pero tomando en cuenta que la globalización económica no es un proceso absolutamente nuevo sino que tiene una serie de antecedentes y, entre ellos, de internacionalización financiera, resultan manifiestos los mecanismos que anteriormente se han propuesto para avanzar hacia la integración de los mercados. A partir de ello, resulta conveniente resaltar que “el dinero y la regulación de las finanzas tienen una larga historia en el ámbito internacional y, por muy fascinados que ahora nos encontremos con el actual mercado mundial único, no puede ignorarse lo que en su día significó el patrón oro, ni los sucesivos sistemas de regulación que le sucedieron” (Martínez *et al.*, 2000: 109).

Siguiendo el estudio de Hirst y Thompson (1996) relativo a la historia de los regímenes monetarios y de cambio, el patrón oro tuvo su auge, fundamentalmente, entre 1879 y 1914; para el periodo de entreguerras (1918-1939), prevaleció la inestabilidad con flotación de 1918 a 1925; el retorno al oro en lo que va de 1925 a 1931, y a la flotación en el periodo comprendido de 1931-1939 (Martínez González, 2000: 110).

En pleno auge de la hegemonía inglesa, a finales del siglo XIX e inicios del XX, el patrón oro “proporcionaba monedas automáticamente convertibles y estimulaba la creación de instituciones destinadas a garantizar el libre cambio y las inversiones extranjeras, aumentando significativamente el movimiento de materias primas, productos acabados, productos semiacabados, capitales y servicios entre las fronteras nacionales” (Faria, 2001: 50). Era este mecanismo el que proporcionaba criterios uniformes a todas las naciones para el intercambio de mercancías, ya con un referente unificado global.

No obstante los periodos de flotación, el patrón oro determinó el criterio de intercambio comercial y, en general, de todas las transacciones económicas de una nación a otra, incluyéndose también en el acuerdo de Bretton Woods, en cuya génesis y planteamiento inicial se concreta lo siguiente:

Paridades de todas las monedas, con anclaje en el oro, a través de la convertibilidad del dólar; creación del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, con funciones complementarias, diseñadas para facilitar los ajustes que previsiblemente puedan requerirse –por desequilibrios transitorios o modificaciones permanentes de algunos tipos– y para ayudar a la reconstrucción o a tratar los problemas de los países subdesarrollados; es un sistema que precisa de una fase de transición, no contempla la libertad de movimientos de capital, aunque sí la convertibilidad de las monedas, pivota en la solidez y disponibilidad de dólares, descansando, como mecanismo regulador, en la capacidad acomodaticia de la balanza de pagos norteamericana. [No obstante] El sistema que realmente opera cuando, a finales de los años cincuenta, se supera la fase de transición y se alcanza la convertibilidad entre las principales monedas, no es el inicialmente concebido, sino una variante derivada de la menor capacidad regulatoria del FMI y la mayor dependencia del comportamiento de la economía de Estados Unidos, situación que lleva a algunos autores a hablar de un “estándar dólar” (Martínez *et al.*, 2000: 111).

Este sistema monetario internacional de Bretton Woods, orientado por el gobierno, experimenta su caída con el abandono del pacto keynesiano a partir de la década de los setenta, precedida de la crisis fiscal del Estado y de los petroprecios. Así fue como esta crisis que vio sus primeras manifestaciones en 1971, “con la insostenibilidad de la paridad dólar-oro y con la consiguiente erosión del dólar como moneda-reserva internacional estable –llevó a la fluctuación del cambio, abrió camino a

la progresiva desorganización del sistema de regulación creado a mediados de la década de los cuarenta” (Faria, 2001: 51-52).<sup>4</sup>

Cuando el pacto keynesiano en el que se sostenía la economía posterior a las dos guerras mundiales se rompió por completo, entró en escena el llamado Consenso de Washington, el cual impuso una serie de políticas liberalizadoras de la economía, que fundamentalmente tuvieron que asumir –obligados por presiones externas– los países en desarrollo. Dichas políticas resumidas por John Williamson,<sup>5</sup> estuvieron enmarcadas en las siguientes directrices:

<sup>4</sup> A su vez, a raíz de la crisis del petróleo en los periodos de 1973-1974 y 1978-1979, devino “el aumento de cinco veces el valor real del barril, por lo que desnivelaron súbitamente los precios relativos de los bienes y servicios; acentuaron los desequilibrios comerciales; alteraron las direcciones de los flujos del sistema financiero; potenciaron la inestabilidad de los tipos de cambio y de interés; llevaron al descontrol repentino de las balanzas de pagos; agravaron aún más el ya excesivo endeudamiento externo de los países en vías de desarrollo; provocaron el aumento de la inflación en las economías industrializadas; frenaron el ritmo de crecimiento de los países desarrollados; y finalmente, acabaron paralizando temporalmente los mercados” (Faria, 2001: 51-52).

<sup>5</sup> El autor explica el por qué de la denominación de “Consenso de Washington”: “La razón que me llevó a compilar el consenso de Washington no era otra que documentar o informar sobre los cambios de actitudes políticas que se estaban produciendo en América latina, cambios que, por lo menos en apariencia, no eran percibidos desde Washington en ese momento. Con ese propósito, el Institute for International Economics celebró en noviembre de 1989 una conferencia –Latin American adjustment: How much has happened?– en la que diversos participantes provenientes de América Latina se refirieron a las posturas adoptadas frente a una serie de reformas de política así como el grado de aplicación de las mismas. Mi consenso de Washington no era más que el compendio de reformas políticas que cada uno de los autores debía examinar en su disertación” (Williamson, 1998: 51). Por su parte, con la finalidad de hacer notar que estas “medidas” dirigidas, principalmente a los países de América Latina no pueden operar como mecanismos de desarrollo en sí mismo, retomamos a Castells: “[...] la desregulación por sí misma, o la privatización por sí misma, no son mecanismos de desarrollo. En las condiciones de una economía capitalista globalizada, suele haber prerequisites para el crecimiento económico. Pero los países que se dejan exclusivamente a los impulsos de las fuerzas de mercado en un mundo donde las relaciones de poder establecidas por gobiernos y empresas multinacionales sesgan y condicionan las tendencias del mercado, se

1. *Disciplina fiscal.* El déficit presupuestario –que debería incluir a gobiernos provinciales, empresas del Estado y el banco central– sería lo suficientemente reducido como para financiarlo sin recurrir al impuesto inflacionario. Ello implica contar con un superávit primario (esto es, previo a la suma de la deuda y los gastos) de varios puntos porcentuales del producto interno bruto, así como un déficit operativo (que vendría a ser el déficit sin contar aquellos intereses que simplemente compensan la inflación) de no más de 2% del producto interno bruto.
2. *Prioridades del gasto público.* El gasto debería desviarse de aquellas áreas políticamente sensibles –mismas que reciben tradicionalmente recursos desproporcionados en relación con los beneficios económicos que producen, tales como la administración, defensa, subsidios indiscriminados y “elefantes blancos”– hacia otras áreas marginadas pero capaces de generar altos rendimientos económicos y de mejorar la distribución de los ingresos, tales como la atención primaria de la salud, la enseñanza primaria y la infraestructura.
3. *La reforma tributaria.* Incluiría la ampliación de la base tributaria y el recorte de tasas impositivas marginales. El objetivo es aumentar los incentivos y promover la equidad horizontal sin rebajar la progresividad existente. El mejoramiento de la administración tributaria (incluyendo la tributación sobre los ingresos e intereses derivados de bienes invertidos en el exterior [fugas de capital]) es un factor determinante en la ampliación de la base tributaria en el contexto latinoamericano.
4. *La liberalización financiera.* Su objetivo final es lograr tasas de interés determinadas por el mercado,

---

vuelven extremadamente vulnerables a los flujos financieros volátiles y la dependencia tecnológica” (Castells, 1997: 116-117).

aunque la experiencia ha demostrado que en periodos de crisis de confianza crónica las tasas de interés pueden ser tan altas que llegan a amenazar la solvencia financiera de las empresas productivas y del propio gobierno. En semejantes condiciones, un objetivo temporal sensato sería la eliminación de tasas de interés preferenciales para prestamistas privilegiados y, asimismo, la consecución de moderadas tasas de interés reales positivas.

5. *Tipos de cambio.* Todos los países requieren, por lo menos en lo que a transacciones comerciales se refiere, tipos de cambio unificados y lo suficientemente competitivos para que estimulen el crecimiento acelerado de exportaciones no tradicionales y garantizan a los exportadores el mantenimiento de tal competitividad en el futuro.
6. *La liberalización del comercio.* Deben sustituirse las restricciones cuantitativas al comercio por aranceles que a su vez vayan reduciéndose progresivamente hasta alcanzar un nivel mínimo uniforme que oscile entre 10 y 20%. Hay, empero, discrepancias en torno al ritmo al que deberían reducirse esos aranceles (para algunos debería concretarse en alrededor de tres años, para otros en torno de los 10) y, asimismo, no hay unanimidad sobre la conveniencia de ralentizar el proceso de liberalización comercial si las condiciones macroeconómicas son adversas (recesión y déficit en la balanza de pagos).
7. *Inversión extranjera directa.* Se recomienda la supresión de barreras que impidan la entrada de empresas extranjeras; las nacionales y las foráneas deberían competir en igualdad de condiciones.
8. *Privatización.* Se aboga por la privatización de las empresas estatales.
9. *Desreglamentación.* Los gobiernos deben eliminar las regulaciones que impidan la participación de nuevas

empresas o que restrinjan de alguna manera la competencia, a la vez que garantizan el mantenimiento de regulaciones en esferas como la seguridad, la protección ambiental o la supervisión de las normas de prudencia de las instituciones financieras.

10. *Derechos de propiedad*. El sistema legal debe garantizar derechos de propiedad a bajo costo y accesibles al sector informal (Pita, 2002: 218-219).

Los anteriores acuerdos de política económica que, aunque tenían como destinatarios principales a los países de América Latina, terminaron por constituirse en un entramado ideológico-económico-político de alcance global, el cual ha dominado el discurso de la globalización económica. En ese sentido, dichas medidas liberalizadoras de la economía, coadyuvaron en la confección de las nuevas finanzas internacionales de carácter intensamente interconectado. Esto es, un sistema monetario internacional ahora orientado por el mercado y del cual se pueden extraer los siguientes rasgos característicos (Martínez González, 2000: 114):

1. Internacionalización de las carteras financieras.
2. Menor importancia de los bancos con relación a los mercados como agentes de intermediación (creciente importancia de la titulación, emisiones de bonos...).
3. Determinación de los tipos de cambio por el mercado financiero, a la luz del crecimiento de la escala de las transacciones financieras internacionales en relación a las comerciales.
4. Volatilidad del mercado, con amplificación de los *shocks* que atraviesan el sistema.
5. Concentración del mercado, con un pequeño grupo de instituciones que actúan simultáneamente en los mercados internacionales, empleando similares criterios de análisis y comportamiento.



6. Falta de aislamiento de los países ante las presiones de los tipos de cambio, aunque no les lleve a disciplinar sus políticas económicas internas.

Así, la tendencia es a crear un mercado mundial de las finanzas lo más globalizado posible, que se coloque por encima de las directrices económicas de cada nación. Pero no se debe olvidar que esta tendencia hacia los mercados financieros globales no es de hoy, sino que es un proceso que data desde, al menos, el siglo xv:

El alcance global de los mercados financieros de hoy, en Nueva York por ejemplo, no es diferente al de los mercados de Ámsterdam en el siglo xviii. Vistas así las cosas, la globalización económica aparece como una envoltura espacial lentamente expandida, dentro de la cual la vida social se ha visto obligada a existir a partir del siglo xv (Helleiner, 2000: 8).

Sin embargo, el discurso dominante actual –reflejado en los hiperglobalistas desde la teoría o los neoliberales pasando por las políticas públicas– que se construye sobre la globalización, tiene en sí mismo conceptualizaciones totalizadoras y absolutistas, al considerarla como un proceso totalmente nuevo, inevitable e irreversible. Nada más cuestionable.

Sobre las tendencias más distinguibles de este periodo de globalización financiera, Griffith-Jones, establece cinco:

1. Mercados de capitales crecientemente globalizados e integrados, con el añadido de que la articulación de los mercados financieros nacionales es muy superior a la articulación global de las estructuras productivas nacionales, dado que el rápido crecimiento de los flujos internacionales de capital ha sido mucho más rápido que el crecimiento del comercio y la inversión extranjera directa.
2. Acusado crecimiento en todos los países del tamaño y la influencia de los mercados financieros, masivo au-

mento del negocio en todos los mercados de títulos, con llamativo ascenso del valor de las transacciones financieras sobre el PNB en los principales países.

3. Tendencia a la desaparición de las tradicionales separaciones funcionales, en particular entre actividades bancarias y de título; de modo que la reducción de los márgenes de intermediación, el descenso de los depósitos no remunerados, la disminución de la demanda de créditos bancarios en relación con otras fórmulas de financiación directa, han impulsado a los bancos a implicarse en el negocio de títulos, lo que comporta más riesgo y es menos regulable.
4. Gran expansión de los instrumentos financieros disponibles, muchos de los cuales son muy sofisticados y de riesgo difícil de evaluar.
5. Institucionalización de los ahorros, impulsora de la creciente complejidad del mercado y del aumento de la internacionalización.

Para que lo anterior haya podido tener cauce y siguiendo el marco del Consenso de Washington como punto de partida, se han concretado políticas de liberalización económica, que pueden observarse en una serie de acciones por parte de los estados,<sup>6</sup> que tienden a liberar el movimiento y entrada de capitales. Respecto al movimiento de capitales y en la dirección interna de su liberalización, hay una intensificación de: 1. Liberalización de las reglas que disciplinan las inversiones extranjeras directas e imponen restricciones sectoriales; 2. Liberalización del acceso al mercado interno por agentes bancarios y no bancarios extranjeros; 3. Liberalización de las reglas que disciplinan préstamos extran-

<sup>6</sup> No obstante, cada Estado en particular, lleva un ritmo e intensidad distintos en sus reformas de apertura y liberalización económica. Es común observar que los países desarrollados son muy cautos al realizarlas, en contrapartida a la profundidad de las reformas que se les exige a los países en desarrollo.

jeros a empresas y bancos locales. Con relación al aspecto externo de la liberalización, se ubican las siguientes políticas emprendidas por los agentes impulsores de la globalización económica: 1. Liberalización de las restricciones sobre repatriación de capitales y 2. Liberación de las restricciones a remesas de beneficios, dividendos y bonificaciones<sup>7</sup>. En el mismo sentido, sobre la liberalización de la entrada de capitales en su aspecto interno, se han emprendido políticas de liberalización de la entrada e instalación de bancos extranjeros, aseguradoras, fondos de inversión y demás agentes financieros no bancarios; mientras que en su aspecto externo, se han estimulado los permisos para que bancos, aseguradoras y agentes financieros no bancarios nacionales abran filiales en el exterior y amplíen sus redes de relaciones en el mercado internacional.

No obstante que nos referimos a las políticas liberalizadoras que le han marcado el rumbo a la globalización económica y en particular a las finanzas globales, en muchos de los casos –si no es que en la mayoría–, se requiere conjuntamente de políticas desreguladoras. Por ejemplo, para estimular la liberalización en sentido interno, hace falta realizar políticas de desregulación del mercado local, por mencionar una materia, la de seguros a aseguradoras extranjeras, asimismo, para la liberalización del movimiento de capitales, en dirección externa, se requiere tanto de una desregulación de la compra y venta de seguros y de monedas extranjeras por residentes *domésticos*, como de una desregulación de las prohibiciones de inversión en cartera o directa en el exterior, todo ello para tener un cuadro completo de liberalización.

A pesar de que se considere, de manera general, que las acciones y políticas de liberalización y desregulación económica marcan la tendencia, es importante matizar

<sup>7</sup> Elementos que retomamos de la figura 2.1 “Tipología de la internacionalización del mercado financiero” (Faria, 2001: 54).

la posición que plantea a la globalización como un fenómeno indiscutible e irreversible, al que se debe asumir sin cortapisas. Resumiendo con Hirst y Thompson, respecto a la supuesta total desregulación de los mercados:

Lo que tenemos no son mercados totalmente desregulados [sino una] limitada supervisión de una economía internacional orientada por el mercado. La regulación no trata de alterar la regulación de precios o la dirección de los flujos financieros. Se deja a los mercados de cambio funcionar básicamente sin trabas y a los tipos encontrar sus propios niveles. De forma que masivos movimientos de capitales a corto plazo pueden causar estragos sobre objetivos bien fundamentados de la gestión macroeconómica doméstica (Martínez González, 2000: 135).

Por cuanto hace a la política de privatizaciones, ésta ha tenido un fuerte impulso de parte de los organismos financieros internacionales para que los estados que todavía mantienen monopolios en algunos bienes y servicios, los trasladen a manos de particulares. Han sido el caso de la banca, las pensiones, energéticos, vías de comunicación y, es muy probable, que sea ya un proyecto muy cercano privatizar los servicios de suministro de agua y electricidad, por mencionar algunos.

Así es como el proceso de globalización financiera se constituye en una mezcla de elecciones articuladas y planeadas por parte de los estados —muchos con toda convicción en el contenido de los mismos—, tomando decisiones conjuntas con los organismos financieros internacionales como el FMI y el Banco Mundial. Las cuales han implicado flotación de los tipos de cambio, libertad de movimientos de capital, políticas genérica de desregulación y económica neoliberal; con circunstancias coyunturales, tales como masa de petrodólares a la búsqueda de colocación, aumento de los fondos privados de pensiones al disminuir las expectativas del estado del bienestar, ascendente protagonismo de las empresas transnaciona-

les (González Martínez, 2000: 112). Todo ello trae consecuencias trascendentes a la economía mundial, al estar las finanzas mundiales cada vez menos ancladas en la política económica de cada nación y orientarse a la “regulación” por ese espacio ficticio –pero con efectos más que reales– llamado mercado en el que están teniendo un ascendente protagonismo las empresas transnacionales. Las crisis financieras también se han vuelto globales, pues la autonomía que ha adquirido el plano financiero en la economía mundial, genera riesgos severos para la estabilidad económica y para el comercio mundial, al grado de que se llegue a cuestionar la sustentabilidad política de la dinámica resultante (Martínez González, 2000: 112).

Los elementos financieros que más se globalizan son: las divisas, el capital y los derivados. Los más evidentes resultan ser los movimientos financieros internacionales, calculándose que el cúmulo de préstamos bancarios transfronterizos, en porcentaje del PIB, ha crecido de 6% en 1972 a 37% en 1991; por su parte, las transacciones transfronterizas de bonos y acciones han pasado de menos de 10% en 1980 a 80% para Japón, a 160% para Estados Unidos y a 200% para Alemania (Martínez González, 2000: 116).

Digamos que ahora impera, más que nunca, el fetichismo del dinero; el dinero por el dinero, el dinero para el dinero, apareciendo como un fin en sí mismo:<sup>8</sup> “hay un agudo cambio en la relación entre el capital productivo y el capital que adopta la forma-dinero: el dinero, en vez de aparecer como subordinado a la producción, ahora aparece como un fin en sí mismo” (Holloway, 1994, citado por Martínez, 2000: 40). Por supuesto, esa relación invertida provoca problemas trascendentes en el comer-

<sup>8</sup> Después de la desaparición de toda referencia al oro, el dinero ahora está formado por las distintas monedas nacionales que para participar, tienen que ser convertibles, pero jugando papeles hartos desiguales. El dólar conserva una posición central (Martínez González, 2000: 115).

cio, por ejemplo, pues “los tipos de cambio han llegado a estar tan dominados por los movimientos de capital y las expectativas de los tipos de interés que han dejado de servir como mecanismo de precios eficaz para facilitar el comercio internacional” (Martínez, 2000: 123).

A este efecto que genera la globalización económica en el comercio, le dedicaremos con más detenimiento el siguiente punto.

### *Interconexión del comercio*

El comercio es un elemento de suma relevancia dentro de los procesos de globalización actuales. Sirve como criterio para analizar el grado de integración económica que se está desarrollando respecto a anteriores “olas de globalización”. No obstante que, como ya hemos referido, se han presentado procesos importantes de globalización económica desde el siglo xv, algunos autores como Baldwin y Martin (1999), Franklin (2000) e, incluso, el Banco Mundial (2001),<sup>9</sup> destacan dos olas de globalización económica claramente ubicables y más recientes: la primera, durante 1870-1914 y, la segunda, de 1960 hasta la actualidad –la cual tiene su mayor intensidad a partir de las últimas dos décadas. Estos dos últimos episodios de globalización, se caracterizan por una mayor integración del comercio, las corrientes de capital y de la mano de obra (OMC, 2008; 17).<sup>10</sup> Sin embargo, dichos elementos cobran relevancia, dependiendo del enfoque con que se los analice. Veamos.

La tendencia al aumento del comercio mundial se intensifica en las décadas posteriores inmediatas a la

<sup>9</sup> “Estos estudios han permitido proporcionar una nueva visión sobre la globalización: frente a los fanáticos de ‘nuevas sensaciones’ y ‘visionarios’ de ‘cambios’, ‘catástrofes’, ‘mutaciones sin igual’, este tipo de análisis permite reflexiones mucho más serenas, de modo que relativiza las ‘transformaciones’ y las ‘novedades’” (García, 2003: 17).

<sup>10</sup> Aunque advierte el informe de la Secretaría del organismo, que dichos elementos no han tenido la misma importancia en esos dos episodios.

segunda guerra mundial, aumentando los intercambios comerciales por encima de la producción. En particular, esto ocurre en los años sesenta, que son los de mayor dinamismo relativo a las exportaciones.

Después de que, entre 1990 y 1997 las exportaciones mundiales de mercancías crecen 6.5% y las de servicios 8% por arriba del crecimiento del PIB mundial real, que apenas alcanza 2%, se observan cambios relevantes en el tipo de transacciones y de los productos que se comercian. En ese sentido:

Se está produciendo una profunda transformación en la *estructura del comercio mundial por productos y tipo de transacciones*. En 1996, los bienes representan el 80.7% del comercio mundial y los servicios el 19.3%; las materias primas entran en una tendencia de pérdida de importancia –ininterrumpida en los productos agrícolas y sólo quebrada en las industrias extractivas, entre 1973 y mediados de los años ochenta, como consecuencia, básicamente, del aumento de los precios del petróleo– que lleva a sus exportaciones a descender del 57 al 38% de las mundiales, entre 1950 y 1973; los productos agropecuarios ascienden, en 1997, al 10.9% de las exportaciones mundiales de mercancías y los productos de industrias extractivas al 11.3%, quedando el grueso de la participación para unas manufacturas que mantienen su crecimiento relativo (74%), mientras que dentro de los servicios comerciales, los de transporte representan un 24.4%, los viajes un 32.8% y la ascendente partida de “otros” un 42.9%. El cuadro resultante, es el de un comercio mundial en el que las mercancías no dejan de ganar protagonismo dentro del intercambio de bienes, pero en el que el comercio de servicios crece a más ritmo que el de bienes, aumentando de forma sostenida su participación en el comercio total (Martínez, 2000: 138).

La importancia de las transacciones comerciales, medida por el volumen de las exportaciones, es un elemento

que tiende a ser utilizado para resaltar la intensidad del proceso globalizador; pero al parecer se ha sobredimensionado, pues “desde el punto de vista de las transacciones comerciales, existe la percepción de un espectacular aumento de éstas avalado por la eliminación de las restricciones comerciales” (García, 2003: 18), pero si se analiza el volumen de exportaciones, se observará que “el volumen de exportaciones en el periodo inmediatamente anterior a la primera guerra mundial era elevado y de hecho varios países aún no han llegado a ese nivel” (García, 2003: 18), como por ejemplo, Australia y Reino Unido.

Además, a pesar de que dichos datos pueden tomarse como una tendencia, es importante hacer notar que según datos recientes de la OMC, para 2007 las exportaciones en escala mundial oscilaron en 5.5% sobre el valor del PIB, lo cual coloca este rubro estandarte de la globalización económica, por debajo incluso, de las correspondientes a 1890 que se calculaban en 6.0% (Martínez, 2000: 138).

Respecto a las importaciones, los países en desarrollo destacan por su mayor volumen respecto a su propio nivel de exportaciones. Así, América Central y del Sur —que en el estudio de la OMC incluye el Caribe— de tener 14% en 2005, pasó a 20% en 2007; Asia y Medio Oriente en 2005 registró en importaciones 14.5% y en 2007 bajó el porcentaje a 12.5%. Ambas regiones, mantienen una diferencia espectacular entre sus importaciones y sus exportaciones (OMC, 2008: 4).

Por su parte, si nos concentramos en el tipo de comercio que se está desarrollando en esta segunda “ola de globalización” de los últimos tiempos, encontramos una caída en la importancia de las transacciones de materias primas y un paralelo incremento de las manufacturas<sup>11</sup>

<sup>11</sup> En particular, de maquinaria con alto nivel de especialización (García, 2003:19).



y en esa tesitura, ha aumentado el volumen de exportaciones de mercancías de los países en desarrollo. A su vez, se observa una progresiva caída de exportaciones de materias primas respecto del total y, un fuerte incremento de las exportaciones de manufacturas:

en todo caso, hoy las naciones en desarrollo tienen menos importancia en el comercio mundial, si bien la composición de sus exportaciones es más simétrica (esto es, mayor volumen de exportaciones industriales): dos tercios del comercio entre países ricos; de este comercio,  $\frac{3}{4}$  es de doble vía en manufacturas. Es decir, el comercio mundial está dominado por el comercio intraindustrial en productos similares [...]. Es evidente la concentración del comercio en los países más desarrollados y en especial en la primera potencia mundial (OMC, 2008: 4).

En ese mismo sentido, los Indicadores del Desarrollo Mundial 2003 que ofrece el Banco Mundial, confirman que si bien la expansión del comercio empezó a acelerarse a partir de la década de los ochenta, ella no fue en igual intensidad para los países desarrollados que para los que están en desarrollo; los más industrializados fueron los que experimentaron mayor expansión del comercio, mientras que los países en crecimiento no registraron significativos niveles de desarrollo de su comercio. Incluso, algunos del grupo de los menos adelantados registraron un descenso en su actividad comercial (Banco Mundial, 2003).

Así, es de reconocer que,

aunque es indudable el incremento del comercio mundial, el sesgo con el que se produce, su tendencia a concentrarse en pocas áreas o a desarrollarse principalmente en espacios regionales, impide hablar de globalización en sentido estricto, estando más bien ante procesos de regionalización, de interdependencia, de desigual vinculación, de vulnerabilidad de ciertas economías [...] no ante una integración comercial en es-

cala mundial, amplia y paritariamente diversificada (Martínez, 2003: 141).

## LAS IMPLICACIONES DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

### EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO

La forma de producción de los bienes y servicios, evidencia uno de los cambios más notables en la economía globalizada. Desde finales de los años setenta, viene gestándose una transición de la producción llamada fordista, es decir, de la producción en serie, a la producción flexible o posfordista.

Este modelo estuvo caracterizado por

los incrementos de productividad obtenidos por las economías de escala en un proceso de producción mecanizado basado en una cadena de montaje de un producto estandarizado, en las condiciones de control de un gran mercado por *una forma organizativa específica: la gran empresa estructurada según los principios de integración vertical y la división del trabajo social y técnica institucionalizada* (Castells, 1997: 182).

Todo este sistema de organización de la producción, tenía sus métodos específicos de gestión, los cuales fueron conocidos como “taylorismo” y “organización científica del trabajo”, en cuya esencia se encontraba la idea de hacer eficiente el trabajo, con la finalidad de generar mayor producción.

El fordismo, que tuvo su mayor auge entre los años diez y sesenta del siglo xx, generó en su momento transformaciones muy importantes, aunque principalmente en el ámbito de la producción, fue tanta su influencia social que se observaba su marca en las relaciones sociales

de consumo y de conducta.<sup>12</sup> Desde la descomposición de las tareas, ubicando una diferencia marcada entre dirección, concepción, ejecución y control, se generó una división estricta de la fuerza de trabajo: por una parte, trabajadores altamente calificados y especializados y, por la otra, una masa extendida de obreros no cualificados que desarrollaban el trabajo mecánico y automatizado; hasta la generación de un “trabajador colectivo”, producto de unir la fuerza de trabajo en un todo orgánico, en el que “la contribución productiva de cada individuo y cada grupo dependía de la contribución de cada uno de los otros” (Faria, 2001: 64).

Con el agotamiento de este modelo fordista-taylorista de producción, que se acelera con la crisis de rentabilidad que sufría el proceso de acumulación de capital, se transita al modelo de producción flexible, que se convirtió en una respuesta tentativa a las características de la nueva economía, a decir de Castells:

cuando la demanda se volvió impredecible en cantidad y calidad, cuando los mercados se diversificaron en todo el mundo y, en consecuencia, se dificultó su control, cuando el ritmo del cambio tecnológico hizo obsoleto el equipo de producción de cometido único, el sistema de producción en serie se volvió demasiado rígido y costoso para las características de la nueva economía (Faria, 2001: 182).

Es un modelo de producción que *se acomoda al cambio constante sin pretender controlarlo*, como diría uno de sus investigadores (Piore y Sabel; Castells, 1997: 192). Ese cambio constante, que para muchos, es la esencia de la nueva economía globalizada.

El modelo de producción flexible, por su parte, se basa en una organización del trabajo denominada “to-

<sup>12</sup> La película de Charles Chaplin “Tiempos modernos” logró reflejar, elocuentemente, la influencia del fordismo en los individuos y en la sociedad en general.

yotista”, que implica colaboración entre la dirección y el trabajador, la mano de obra multifuncional, el control de calidad total y la reducción de la incertidumbre. Este tipo de organización de la producción se gesta, en su mayoría, en el seno de empresas japonesas (de la empresa automotriz Toyota, viene su nombre), pero imitado ampliamente por otras empresas y en otras regiones; se compone, en lo fundamental, por los siguientes elementos (Castells, 1997: 185):

1. El sistema de suministros *kan-ban* (o “justo a tiempo”), por el cual los inventarios se eliminan o reducen considerablemente, puesto que los proveedores entregan aquéllos en el lugar de producción, en el momento exacto requerido y con las características especificadas por la cadena de producción;
2. El “control de calidad total” de los productos en el proceso de producción, que aspira a lograr que los defectos se acerquen a cero y el mejor empleo de los recursos;
3. La participación de los trabajadores en el proceso de producción, mediante la utilización del trabajo en equipo, la iniciativa descentralizada, mayor autonomía de decisión del taller, recompensas por los logros del equipo y una jerarquía administrativa plana con escasos símbolos de posición en la vida cotidiana de la empresa.

Pero este cambio en el modelo de producción y en los métodos de la organización del trabajo, hubiera sido imposible si no se produce un desarrollo vertiginoso —éste sí sin precedentes en virtud de su intensidad y alcances— de la tecnología. Se habla de un nuevo paradigma en la base del desarrollo capitalista. Del paradigma técnico-industrial (fordista-taylorista) se ha transitado a otro basado en las tecnologías de la información: de la economía primordialmente industrial a una informacional.

En este nuevo modo de desarrollo, ahora informacional, Manuel Castells explica que la fuente de la productividad radica en la tecnología de la generación del conocimiento, en el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos, aunque se reconozca que el conocimiento y la información siempre han tenido un papel decisivo en el proceso de producción; sin embargo, lo específico de este modo de desarrollo informacional, es la acción del conocimiento sobre sí mismo como principal fuente de productividad.<sup>13</sup> A su vez, este paradigma emerge en la “sociedad de la información”,<sup>14</sup> en cuyo seno se privilegia como motor de desarrollo, el conocimiento técnico en la investigación científica y en áreas como la ingeniería financiera, el diseño, en *marketing*, la publicidad, los medios de comunicación electrónicos, el transporte, comercialización y distribución de bienes y productos. Dentro de los efectos que genera este nuevo paradigma informacional, ejercido por la información especializada,

<sup>13</sup> En el modo de desarrollo informacional, “el procesamiento de la información se centra en la superación de la tecnología y la aplicación de ésta para mejorar la generación de conocimiento y el procesamiento de la información: por ello, denomino informacional a este nuevo modo de desarrollo, constituido por el surgimiento de un nuevo paradigma tecnológico basado en la tecnología de la información”. Respecto a la diferencia fundamental, entre el modo de producción industrial y el informacional, Castells parte de considerar que “cada modo de desarrollo posee asimismo un principio de actuación estructuralmente determinado, a cuyo alrededor se organizan los procesos tecnológicos: el industrialismo se orienta hacia el crecimiento económico, esto es, hacia la maximización del producto; el informacionalismo se orienta hacia el desarrollo tecnológico, es decir, hacia la acumulación de conocimiento y hacia grados más elevados de complejidad en el procesamiento de la información. Si bien grados más elevados de conocimiento suelen dar como resultado grados más elevados de producto por unidad de insumo, la búsqueda de conocimiento e información es lo que caracteriza a la función de la producción tecnológica en el informacionalismo” (Castells, 1997: 43).

<sup>14</sup> El autor aclara que para él la expresión de “sociedad informacional” indica el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este periodo histórico (Castells, 1997: 47).

destaca, como nos dice Faria, la pérdida gradual de la fuerza de trabajo en su papel dominante en el proceso productivo,

esto es así porque cuanto mayor es la incorporación de este tipo de información a los sistemas productivos, más tiende a perder sentido el trabajo manual y más se ligan las funciones al trabajo intelectual directivo. Y éste, a su vez, puede ser vendido en unidades independientes en el mercado, bajo la forma de prestación de servicios (Faria, 2001: 65).

Hay otro efecto de gran relevancia en el terreno de la producción, por parte de este paradigma informacional de desarrollo: la producción se ha vuelto descentralizada. Si antes la producción tenía que realizarse en una única unidad empresarial, en un territorio nacional determinado, con el paso al modo de producción flexible y su base técnico-informacional, la organización del trabajo tiende a ubicarse en varias unidades empresariales, con específicas tareas en el proceso. De ahí el concepto de flexibilidad, pues, entre otros aspectos, la organización de la producción se ve permeada por formas flexibles de articulación empresarial.

La profundización en la interconexión de las empresas, se ha respaldado por formas flexibles de organización en escala internacional. Por un lado, el modelo de redes multidireccionales aplicado por empresas pequeñas y medianas y, por otra, el modelo de producción basado en la franquicia y la subcontratación bajo la cobertura de una gran compañía. Esto da lugar a que el cambio principal –en el ámbito de la organización de la empresa– sea el paso de las burocracias verticales a la gran empresa horizontal; por ello,

las redes son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones. Y son capaces de formarse y expandirse por todas las calles principales y los callejones traseros de la economía global porque se basan en el poder de la información, propor-

cionado por el nuevo paradigma tecnológico (Castells, 1997: 199).<sup>15</sup>

Y, en ese sentido es que aparece la conocida empresa prototipo de esta fase de desarrollo capitalista, la llamada *empresa red* (Castells, 1997); ésta se ha convertido en la forma organizativa de la economía informacional/global; y lo es, porque parece estar en concordancia con las características de la misma y, a decir del autor que ha desarrollado ya clásicos conceptos de *empresa red y sociedad de la información*, Castells, porque:

[...] las organizaciones de éxito son aquellas capaces de generar conocimiento y procesar información con eficacia; de adaptarse a la geometría variable de la economía global; de ser lo bastante flexible como para cambiar sus medios con tanta rapidez como cambian los fines, bajo el impacto del rápido cambio cultural, tecnológico e institucional; y de innovar, cuando la innovación se convierte en el arma clave de la competencia. Estas características son sin duda rasgos del nuevo sistema económico [...] En este sentido, la empresa red materializa la cultura de la economía informacional/global: transforma señales en bienes mediante el procesamiento del conocimiento (Castells, 1997: 199-200).

Mientras el modelo de producción que actualmente se desarrolla es el informacional/global y la forma organizativa es en redes globales, la empresa red paradigmática de esta etapa del capitalismo es la transnacional. Así, entre los aspectos nuevos históricamente, se ubica el nacimiento de esta empresa organizada en red, “que concibe, fabrica y vende productos mundiales y localiza sus unidades operacionales en diferentes territorios, en función de las cualidades propias de cada uno” (Giraud, 2000: 175). Es decir, esta empresa produce transnacio-

<sup>15</sup> Definida como “aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos autónomos de sistemas de fines” (Castells, 1997: 199).

nalmente porque no se constriñe a un territorio nacional, ya que sus unidades empresariales pueden estar ubicadas en lugares remotos, en la que cada una tendrá una tarea específica en el proceso de producción.

Así, los elementos del modelo de producción flexible e integrado por los componentes organizacionales del trabajo “toyotista” que apuntamos líneas arriba y, propiciado por la Tercera Revolución, la de las tecnologías de la información, la cual proporciona la base material de su constitución, trae como resultado que las empresas adopten estructuras cada vez más descentralizadas que observan una triple relación de colaboración:<sup>16</sup>

- a] la del capital cualificado, bajo la forma de “redes de colocación, contrata y subcontrata”, conocida también como terciarización;
- b] de los sectores de “montaje” con las cadenas suministradoras, valiéndose de contratos de investigación, de franquicias, de licencia de patentes y de licencia de marcas como instrumento de apoyo tecnológico a las pequeñas y medianas empresas;
- c] la de los sistemas de cadenas integradas de competición, formando esquemas competitivos en los que las empresas de los países industrializados y no industrializados se integran en los grandes sistemas de producción y/o distribución de los países desarrollados.

<sup>16</sup> Este tipo de colaboración trae varios efectos importantes en la producción: “disminución de costes, relativiza el peso de la energía [a diferencia de la centralidad que tenía ésta en el modelo de producción industrial]; relativiza también el trabajo no cualificado y de las materias primas en la composición final del precio de los productos; hace viable la fragmentación de las diferentes etapas de producción de bienes y servicios entre unidades situadas en diversos territorios o continentes; aumenta el volumen de importaciones y exportaciones de insumos, partes, piezas, componentes y productos finales internos en el ámbito de una misma cadena productiva; genera formas inéditas de vinculación horizontal y vertical entre las empresas situadas en esa cadena; y finalmente, revoluciona los métodos y los propios procesos de concepción, fabricación y comercialización” (Faria, 2001: 65-66).



Esta nueva organización de la producción en *red*, re-define y expande la idea del mercado a uno ya no nacional, sino global; las empresas globalizadas tienen claro que su producto, que se elabora en procesos fragmentados localizados en distintos territorios nacionales, va destinado a un mercado global; no obstante, introducen cambios superficiales en los productos para adaptarlos a los gustos locales (De Venanzi, 2002: 67), una exigencia de producción global, pero de consumo local; algo que, por más globalizada que esté la producción, tendrá que tomarse en cuenta: la localidad a la que se destina el producto.

Por su parte, en esta estructuración de la producción transnacionalizada, es importante resaltar que la relación de colaboración entre los países desarrollados y los que están en proceso de serlo, es asimétrica.

Es común que en los procesos de producción, los países en desarrollo se ubiquen, fundamentalmente, como mano de obra barata, lo cual los coloca en un plano de desventaja y pocos beneficios respecto al fenómeno de la globalización económica.

Al ser mano de obra barata, los trabajadores son los principales afectados por esta relación asimétrica que genera la economía globalizada en los países en desarrollo frente a los países que tienen un desarrollo económico e industrial más avanzado. La flexibilización laboral es una de las repercusiones que genera dicha situación. En el siguiente apartado abundaremos al respecto.

### *Flexibilización laboral: la tendencia en los tiempos de la globalización*

El término flexibilizar supone un antecedente de rigidez; así, algo que fue rígido pierde esa calidad, para volverse moldeable, susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias, en suma, flexible. Siguiendo esa idea, cuando nos referimos al fenómeno de la flexibi-

lización laboral, partimos de que ciertas condiciones del mundo del trabajo a las que se habían llegado mediante largos procesos históricos de lucha, y se habían reconocido como derechos consagrados e incuestionables, actualmente son susceptibles de cambios o variaciones de la más diversa índole, atendiendo a las circunstancias y necesidades que la economía globalizada marca.

Esas condiciones laborales traducidas en los derechos de los trabajadores y el marco jurídico del mundo del trabajo, es lo que ahora se considera “rígido”, por ejemplo, la jornada de trabajo de ocho horas establecida por ley, seguridad en el trabajo, estabilidad en el empleo, prestaciones, seguridad en el ingreso, entre otros derechos vistos como costes para el empleador.

La concepción de flexibilidad laboral desde su origen, ha estado ligada al proceso de reconversión industrial que busca aumentar la productividad y reducir los costos laborales (Bouzas, 2010: 102).

En ese sentido, las expresiones más típicas de la flexibilización laboral están vinculadas a la proliferación de: a] contratos laborales por tiempo limitado, b] trabajo a tiempo parcial (no *full time*), c] trabajo eventual, d] movilidad funcional (multifuncionalidad), geográfica y horaria. Se trata de elementos que caracterizan la flexibilidad laboral en el mundo y que incrementan la explotación por extensión de la jornada laboral, reduciendo, en muchos casos, los costos y las indemnizaciones por despidos (Brodsky, 1997). Estas condiciones poco favorables para los trabajadores, generan una serie de implicaciones para el mundo del trabajo que no pueden minimizarse. Por ejemplo, reducen el poder negociador de los trabajadores y, en el peor de los escenarios, puede implicar la aniquilación de sindicatos fuertes, así como una mayor estratificación y jerarquización salarial (Brodsky, 1997).

Algunas de las medidas que los empleadores han usado atendiendo a las necesidades de la producción y

que se inscriben en esta tendencia flexibilizadora son las siguientes:

1. *El incremento de los índices de rotación*, con lo que se facilitaba el despido y la reincorporación de los trabajadores, generando así una flexibilidad en el empleo y una reserva permanente de mano de obra por el aumento de los trabajadores temporales en relación con los flujos.
2. *La contratación de tiempo parcial*, con lo cual se ajustaba la eficacia de la mano de obra dependiendo de la mayor o menor demanda de producción.
3. *La subcontratación*, que incentivó la transferencia de tareas a mercados secundarios de trabajo, donde las posibilidades de reivindicar mejores condiciones salariales se dificultaba debido a su separación del mercado primario (Storper y Allen, 1990: 442-443).

Debido a todo lo anterior, no es gratuito que la flexibilidad laboral se vincule con la precarización del trabajo o que se considere sinónimo de una o varias formas de inseguridad laboral para los trabajadores. Ello es, precisamente, lo más preocupante de los efectos que ha tenido la globalización económica en el mundo del trabajo.

## REFLEXIONES FINALES

Los procesos de globalización económica en la que se incluyen la liberalización económica y la apertura del comercio, los flujos de capitales, la producción transnacionalizada, han generado un profundo cuestionamiento a algunos de los pilares que sostenían las tradicionales relaciones laborales. El Estado-nación como territorio privilegiado de dichas relaciones; la gran fábrica, como lugar por excelencia de la ocupación de la fuerza laboral; la plena ocupación y la representatividad de la clase

trabajadora por medio del sindicato, fueron el sostén, en gran medida, de la configuración tradicional del trabajo.

Así, uno de los pilares que sostenían las tradicionales relaciones laborales y que hoy más que nunca está cuestionado por los procesos de globalización económica es el Estado-nación, ha dejado de ser el referente más importante en la elaboración de las políticas públicas, entre ellas, las que tienen relación con el trabajo (Hernández, 2010: 55). Su poder público se ha disminuido hacia el interior, y vive una pérdida de soberanía frente al poder de instituciones y organismos con capacidad de tomar decisiones que afectan directamente su territorio y su gobierno. Lo que en otro momento era impensable, el hecho de reconocer poder superior al del Estado, ahora observamos que si no se expresa abiertamente, por lo menos en muchos ámbitos del ejercicio del poder, sí se asume mediante la aceptación silenciosa de decisiones tomadas en esferas de poder externas a las del Estado; lo anterior supone una dimisión voluntaria, reiterada y constante de las funciones del Estado, consideradas antaño exclusivas. Así, se vuelve más un Estado regulador que gestor; ya no disimula, ni por lo menos, su falta de preocupación en la gestión de derechos, prestaciones y equilibrio a favor de los grupos vulnerables de la sociedad que, insertos en las relaciones capitalistas los colocan en situaciones de desigualdad y opresión frente a las clases económicamente dominantes. Es un Estado regulador, a decir de varios autores, porque se dedica sólo a regular los fallos del mercado.

En cuanto al antiguo pilar de la “gran fábrica” como el espacio por excelencia del empleo de la fuerza laboral, la globalización económica se ha encargado de desplazarlo y sustituirlo por “nuevas formas de trabajo”. La “gran fábrica”, que influyó en el tipo de relaciones de trabajo que subyacían a la legislación laboral tradicional, ha sido desplazada por la asunción de una estructura de empleo anclada cada vez más en el sector servicios

o terciario y/o, en general, por otras formas de empleo diferente al industrial: el trabajo a domicilio o aquéllos derivados de las tecnologías del conocimiento.

Con la flexibilización laboral, pero sobre todo, como resultado de la precarización del empleo, la plena ocupación ha dejado de ser el eje articulador del trabajo y del que se derivó la construcción de los derechos laborales: la jornada laboral de ocho horas, la antigüedad laboral, las prestaciones de seguridad social, el retiro laboral, entre otros.

Por su parte, el pilar del sindicato como la mejor forma de representación de los trabajadores, hoy está debilitado. El sindicalismo sufre un aletargamiento desde que el Estado protector le declaró un general abandono. La disyuntiva en la que se encuentra el sindicalismo es el de elegir entre su fortalecimiento nacional o en organizarse con fuerza a nivel global. Habría que analizar si ambas posibilidades podrían intentarse al mismo tiempo.

Esos cuatro pilares fundamentales que articularon el mundo del trabajo en el siglo xx y que actualmente están en franco resquebrajamiento, habrán de ser replanteados y tendrán que ser objeto constante de análisis por parte de los estudios que se elaboran sobre el futuro del trabajo, sobre todo, a partir del fenómeno económico de la globalización. Una de las grandes preguntas que quedan abiertas de ahora en adelante es ¿los principios y categorías del derecho del trabajo con los cuales operaba la configuración tradicional del mundo del trabajo seguirán prevaleciendo con el modelo de la globalización económica o habremos de replantearnos otros, pero que no desistan en el empeño de proteger los derechos de los trabajadores?

## BIBLIOGRAFÍA

Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.) (2010), *Perspectivas del trabajo en México*, México, UNAM-IIIEC.

- Brodsky, A. (1997), "Crisis, desocupación, flexibilidad e hipereplotación de la fuerza de trabajo", en *Revista de Ciencias Sociales Periferias*, núm. 3, Ed. FISyP, Buenos Aires.
- Castells, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, Madrid, Alianza Editorial.
- Cochrane, Allan y Kathy Pain (2001), *A globalizing society?* Stanford, California, Stanford University Press.
- Emmerij, Louis y José Núñez del Arco (comps.) (1998), *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI*, BID.
- Faria, José Eduardo (2001), *El derecho en la economía globalizada*, Madrid, Trotta.
- Fernández Santillán, José (2000), "Globalización y Estado nacional", en *La globalización y las opciones nacionales*, México, FCE.
- García Laso, Agustín (2003), "Visión y revisión de la globalización económica", en *Globalización económica y relaciones laborales*, Wilfredo Sanguinetti Raymond y Agustín García Laso (coords.), España, Universidad de Salamanca.
- Giraud, P. (2000), *La desigualdad del mundo*, México, FCE.
- Held, David y Anthony McGrew *et al.* (1999), *Global transformations. Politics, economics and culture*, Stanford, California, Stanford University Press.
- Held David y Anthony McGrew (2003), *Globalización-anti-globalización. Sobre la reconstrucción del orden mundial*, Barcelona, Paidós.
- Helleiner, Eric (2000), "Reflexiones braudelianas sobre globalización económica: el historiador como pionero", en *Análisis político*, núm. 39, Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales-Universidad Nacional de Colombia, Santa Fé de Bogotá, Colombia.
- Hernández Cervantes, Aleida (2010), "Los cambios en el Estado y en el derecho en el contexto de la globalización económica", en *Perspectivas del trabajo en México*, Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), México, UNAM-HEC.
- Hobsbawm, Eric (2000), *Entrevista siglo XXI*, al cuidado de Antonio Polito, Barcelona, Crítica.

- Marcaida, V. Elena (coord.) (2002), *Estudios de historia económica y social. De la Revolución Industrial a la globalización neoliberal*, Buenos Aires, editorial Biblos.
- Martínez González Tablas, Ángel (2000), *Economía política de la globalización*, Barcelona, Ariel Economía.
- Pita, Fernando (2002), “Neoliberalismo y neoconservadurismo: la nueva derecha”, en V. Elena Marcaida (coord.), *Estudios de historia económica y social. De la Revolución Industrial a la globalización neoliberal*, Buenos Aires, editorial Biblos.
- OMC (2008), *Informe sobre el comercio mundial 2008. El comercio en un mundo en proceso de globalización*, Ginebra.
- Saxe-Fernández, John (coord.) (1999), *Globalización: crítica a un paradigma*, México, UNAM-IIIEC-DGAPA-Plaza y Janés.





## 2. EL FUTURO DEL SINDICALISMO ANTE UNA REALIDAD ENVENENADA Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*José Alfonso Bouzas Ortiz\**

### LOS ACTUALES ACTORES SOCIALES EN EL TRABAJO

Partamos de hacer un recuento de los actores involucrados en la relación laboral del presente que son complejos y diversificados.

- a) *El Estado*. Cada vez con un compás de acción más limitado y con presencia diversificada de gobiernos, incluso paralelos en tiempo y acciones contradictorias, lo que le imprime un perfil distinto al Estado tradicional del sistema capitalista, a la vez que le uniforma por cuanto el objetivo fundamental que persigue.
- b) *Monopolios*. Los grandes corporativos sin patria e integrados por decenas y, a veces, centenas de empresas de lo más diversificado con perfiles y políticas propias que los llevan a operar en todo el globo, bajo dos parámetros fundamentales: altas utilidades y bajos costos, y un presupuesto: no tienen patria.

\* Investigador del IIEC-UNAM. Premio Universidad Nacional en Ciencias Sociales 2011 por la misma universidad. Esta investigación se realizó con el apoyo de Irma Patricia Lañas Junco, estudiante de la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM.

Tomemos únicamente la información que aportan algunos de los siguientes grandes monopolios que operan en nuestro país y que se ostentan, incluso, como mexicanos:

1. *América Móvil*. Empresa líder en el sector de telecomunicaciones móviles de América Latina y la cuarta más grande del mundo en términos de usuarios. Una de las operaciones más relevantes que registró la empresa de Carlos Slim durante 2010, fue la integración de Telmex y Telmex Internacional, lo cual logró vía intercambio y compra de acciones. Obtuvo ingresos de todas las operaciones de la empresa que sumaron 607 855 millones de pesos (mdp), lo que significó un incremento mayor a 50% del inmediato anterior.
2. *Walmart México*. Empresa dedicada al sector comercio. Tiene una amplia variedad de denominaciones, que incluyen tiendas de descuento (Bodega Aurrerá Express, Despensas Familiares y Palí), supermercados (Superama, Supertiendas Paiz, La Despensa de Don Juan, La Unión y Más × Menos), bodegas (Bodega Aurrerá, Mi Bodega Aurrerá y Maxi Bodega), hipermercados (Walmart, Hiper Paiz e Hiper más), clubes de precios con membresías (Sam's Club y ClubCo), tiendas de ropa (Suburbia), restaurantes (Vips, El Portón y Ragazzi) y, en años recientes en el país, Banco Walmart. La cadena de tiendas de autoservicio calificó 2010 como un año histórico, con la compra de Walmart Centroamérica. Logró marcas récord en ventas por 335 857 mdp. Impulsó su expansión con la apertura de 297 unidades, para finalizar el año con 2 279 tiendas en operación.
3. *Fomento Económico Mexicano*. Participa en la industria de refrescos, por medio de Coca-Cola FEMSA; en comercio al detalle operando OXXO, la cade-

na de tiendas de mayor crecimiento en América Latina; y en cerveza, es el segundo accionista más importante de Heineken, una de las cerveceras líderes en el mundo con presencia en más de 70 países. También cuenta con un área de servicios compartidos denominada Insumos Estratégicos, Procesos de Negocios y Tecnologías de Información, especialmente diseñada para impulsar las unidades de negocio.

4. *Cemex*. La empresa logró que su deuda bajara de 1 400 millones de dólares (mdd) a 17 729 mdd al cierre de 2010. Las ventas netas se ubicaron en 178 260 millones de pesos, una caída de 10% en comparación con el año anterior. La disminución de ventas fue resultado de menores contribuciones, principalmente de las operaciones en Estados Unidos y Europa. Registró una pérdida de 16 489 mdp, derivada de una disminución en gastos financieros más elevados y un incremento en impuestos, principalmente.
5. *General Motors México*. La automotriz celebró 75 años de su instalación en México, periodo en el que ha producido 7 millones de vehículos y 20 millones de motores. En 2010 logró la comercialización de 155 590 unidades, lo que representó un repunte de 12.4% con respecto a un año previo.
6. *Grupo Alfa*. Es una empresa mexicana integrada por cuatro grupos de negocios: Alpek (petroquímicos), Nemak (autopartes de aluminio de alta tecnología), Sigma (alimentos refrigerados) y Alestra (telecomunicaciones). En escala mundial, Alfa es la compañía líder en la fabricación de cabezas y monoblocks de aluminio. Es una de las más importantes productoras mundiales de PTA y PET, y cuenta con una posición de mercado privilegiada en otros petroquímicos en México. También

es la empresa líder en el mercado mexicano de carnes frías y quesos, y una de las más importantes en servicios de telecomunicaciones de valor agregado en México. El repunte en la actividad le permitió registrar ventas consolidadas por 136 395 mdp, 18% por arriba de la cifra de 2009. El año pasado, Alfa invirtió 4 237 mdp, lo que implicó un aumento de 16%, destinando los mayores montos a Nemark y Alpek, dado el positivo desempeño de esas divisiones ante el repunte en la industria automotriz y petroquímica. La división alimentos realizó la adquisición de la empresa estadounidense Bar-S y la compra de las divisiones de PET y PTA de Eastman.

7. *BBVA Bancomer*. Este grupo financiero es la presencia de la empresa española BBVA en México y mantiene la denominación Bancomer, como consecuencia de la tradición y prestigio que en el país tenía el nombre de ese banco fusionado, pero habiendo transformado en forma radical el perfil. Nuestro país, es el territorio en el mundo en el que cobra más altos intereses y gastos, licencia que obtuvo de la administración pública que opera. La empresa mantuvo una mezcla hacia segmentos de menor riesgo, con lo que el margen financiero sólo se incrementó 0.7%. Sin embargo, la cartera comercial ascendió a 301 156 mdp al cierre del año 2011, un crecimiento de 13.3%. La utilidad neta se ubicó en 26 695 millones de pesos.
8. *Ford Motor Company*. Una de las compañías manufactureras más importantes en productos y servicios automotrices y financieros. En la celebración de su 85 aniversario en México, en 2010, Ford festejó el repunte de la industria automotriz, la cual le llevó a registrar crecimientos de hasta 30% en ventas durante ciertos periodos del año, apoyado en la comercialización de vehículos

como el nuevo Fiesta. En el 2010, la empresa realizó diversas medidas entre las cuales estuvo la reactivación del empleo en sus plantas. También reinauguró la planta de ensamble de Cuautitlán y consolidó su estrategia de servicio y posventa mediante procesos establecidos con su red de distribuidores y precios estandarizados y transparentes para cada uno de sus servicios.

9. *Grupo Bimbo*. Para la panificadora más grande de México el año 2010 fue de tiempos difíciles ante la incertidumbre económica mundial, los altos precios de los *commodities*, las variaciones en el tipo de cambio y los fenómenos meteorológicos, entre otros acontecimientos. Los resultados financieros lo reflejaron, pues observó un alza de 0.7% en ventas y una caída de 9.4% en su utilidad neta. Sin embargo, en materia de adquisiciones, la compañía aprovechó oportunidades y en México compró Dulces Vero; Jin Hong Wei, en China, y Bimar Foods, en Estados Unidos, aunque la más relevante fue North American Fresh Bakery, de Sara Lee.
10. *Teléfonos de México*. Además de la integración en América Móvil, los resultados de la empresa de telefonía fueron positivos en materia de internet, pero no en servicio de teléfono fijo (por primera vez quedó fuera del *top 10* del listado de “Las 500 empresas más importantes de México”). En enero del 2011 la compañía celebró 20 años como empresa privada. Sus ingresos en 2010 fueron de 113 563 mdp, una disminución de 4.6% con respecto a los obtenidos en 2009. Se trata de un resultado combinado del incremento de 6.7% en los ingresos de los negocios de datos y de la disminución en las ventas de los servicios locales, de larga distancia y de interconexión (CNN, Money. A Service of CNN).

- c] *Las empresas y los empresarios.* Encontrando a más de una persona atrás de ellos, con todas las consecuencias de la pluralidad; representantes del corporativo, inversionistas, gerencias, mandos medios, directores de establecimiento, capataces (posiblemente con denominación diferente pero con función tradicional), jefes inmediatos. Tengamos en cuenta que las conductas de esta pluralidad de sujetos no son homogéneas y las diferencias que tienen repercuten de manera distinta en los trabajadores, en las relaciones laborales que establecen y en las perspectivas que de las mismas pueden existir.
- d] *Sindicatos.* Encontraremos, también, como sujetos actuantes a los tradicionales sindicatos, instituciones consolidadas por siglos en algunos países –surgen con el sistema de producción capitalista como promotores, defensores y representantes de los trabajadores– bajo la hipótesis de que el colectivo puede más que el individuo y cuya presencia y formulaciones en ninguna forma cuestionan la existencia misma del sistema.
- e] *Trabajadores.* Por último, los trabajadores son los sujetos sociales que actualmente pagan los costos de la modernidad con desempleo y bajos salarios no sólo en el país, sino en el mundo. Viven acciones individuales o en las hipótesis de colectivización, con serios grados de desarticulación o mejores resultados, dependiendo de la presencia y apoyo de otros actores sociales como las ONG. Otra cuestión a tener en cuenta es la diversidad que caracteriza a quienes viven de trabajar; la propia denominación expresa distintas realidades: trabajador con los derechos tradicionales, empleados de múltiples naturalezas que los coloca en condiciones diferentes, trabajador en el sector informal –el mismo concepto obrero se ha visto rebasado por la realidad–, y la diversidad de personas en el sec-

tor informal. La categoría de no asalariado, e incluso, de empresario, nos impide afirmar que viven de algo diferente a la ocupación de su fuerza de trabajo.

#### EL PAPEL DE LOS SUJETOS SOCIALES Y DEL ESTADO MEXICANO EN LA ACTUALIDAD

Estamos viviendo cambios significativos en el papel del Estado, no únicamente en el caso de nuestro país, al grado de que, como institución, el Estado moderno y las instituciones que lo integran se transforman de manera radical, e incluso, pone en cuestionamiento paradigmas tradicionales que le fueron establecidos por la doctrina clásica (Hernández, 2011).

En el caso de nuestro país, el Estado institucionalizado al alcanzar estabilidad política y económica después de la Revolución de 1910 a 1917, se consolida, promueve y descansa en un esquema corporativo en el que la clase trabajadora es inducida a organizarse en sindicatos que respaldan al gobierno, en tanto que es, o se dice ser revolucionario, y representar los intereses de las mayorías incluyendo las que conforman la clase trabajadora (Garavito, 2007).

Una de las razones por las que el esquema de ejercicio de poder fue exitoso, tuvo que ver con el hecho de que se conformó el aparato de gobierno en un esquema tripartito, el cual posibilitó que la representación del gobierno adoptara, formalmente, el papel de árbitro entre los sectores de clase. En el caso de la conflictividad en el trabajo y la solución de los conflictos, se logró mediante el tripartismo laboral que tuvo sus fundamentos en el marco normativo consolidado al aprobarse la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931;<sup>1</sup> aunque dicho

<sup>1</sup> En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establecieron instituciones como el registro de organizaciones sindicales por parte del gobierno, la toma de nota de los contratos colectivos y la posibilidad de que uno u otra se negaran por parte de la autoridad y en consecuencia prácticamente hacer depender las

marco normativo, en realidad, nunca ha sido de tres partes sino una evidente determinación vertical de la representación de la autoridad y una suerte de legitimación, en tanto se tiene a los “representantes” de los sectores sometidos en el esquema y comprometidos en la solución. Este mecanismo de ejercicio del poder, con significativas bases teóricas y políticas en el fascismo, pudo funcionar mientras la economía (y de manera general la estructura) le permitió hacerlo, e incluso, alcanzó importantes grados de credibilidad en la sociedad, lo que conllevó a legitimar un gobierno unipartidista por décadas. Pero, en la medida en que la llave de la rentabilidad se fue cerrando como consecuencia de tener cada vez más compromisos con la economía monopólica y desatención de los requerimientos de la economía nacional, el esquema se desarticula, quienes ejercen el poder pierden legitimidad y la sociedad civil se inquieta. En el escenario corporativo, la representación colectiva de los trabajadores generó una serie de intereses y compromisos en el aparato de gobierno, de manera tal, que está maniatada para responder con los cambios tácticos o estratégicos necesarios.

No obstante lo anterior, revisemos un poco más sobre el Estado, con la finalidad de no confundir los grados de responsabilidad de las partes.

A partir de los años ochenta, hay una serie de transformaciones estructurales en el país; vivimos un proceso caracterizado porque cada vez más el Estado se compromete con los intereses de los grandes capitales y en la actualidad, fase neoliberal con todo lo que ello implica, ha perdido incluso la posibilidad de alcanzar las mínimas formas de conciliar intereses y, con mayor razón, su carácter tutelar (con independencia de que en el pasado fuera o no auténtico y de algún alcance) de las clases

---

acciones de los trabajadores de la voluntad de las autoridades. Estas instituciones se recogieron en la ley de 1970 y son las vigentes y responsables de que no hubiera libertad y democracia en las organizaciones sindicales.



desprotegidas. La anterior afirmación, no es declarativa y ha sido documentada por un sinnúmero de autores (Tello, 2010: 350).

El esquema corporativo entra en crisis y descubre la nueva función del Estado nacional: representar los intereses de los monopolios.

En muy pocos momentos de la historia vivida en este contexto, podemos encontrar que el aparato de gobierno y el propio Estado, han desempeñado un papel decoroso en las funciones arbitrales de las relaciones de trabajo (es posible que, como recuerdo crisol, encontremos únicamente la nacionalización del petróleo, derivada de un conflicto laboral), pero a la fecha, es evidente y reiterada la conducta gubernamental asumida en defensa de los intereses empresariales y, particularmente, monopólicos. Es una historia en la que se ha perdido la credibilidad en la moderación e imparcialidad del Estado, de manera tan significativa, que los trabajadores organizados e individualmente, saben que cualquier reivindicación que intenten alcanzar, enfrentará la reticencia y parcialidad de las autoridades.

Las principales políticas laborales son de control y mediatización de los trabajadores, esto aunado a las políticas demagógicas que hablan de soluciones, principalmente en materia de empleo y salario, que la sociedad no ve, ni vive y, al final de todo esto, también se ejercerán políticas de represión contra los movimientos obrero-sindicales.

Sexenio tras sexenio, se pide a la clase trabajadora acepte sacrificios bajo el supuesto de que es una condición necesaria para el desarrollo prometiendo que, una vez alcanzado éste, se entrará a la fase de distribución, la cual en más de 20 años no se ha logrado alcanzar. Ha nacido y vivido la primera etapa de su vida una generación, misma que no sabe de la época de *vacas gordas* y siempre ha escuchado de crisis y limitaciones. En este escenario destaca también la presencia de un consoli-

dado empresario, que es referido como el hombre más rico del mundo, y un selecto grupo de adinerados que inexplicablemente han amasado grandes fortunas en unos cuantos lustros. Algunos de apellido con tradición como Creel, Fernández de Cevallos, Peña Nieto, y otros nuevos ricos forjados al calor de ser empresario político o político empresario recordemos: Döring, Horcasitas, Lozano Gracia, e incluso, Calderón.

El proyecto de desarrollo nacional que el Estado mexicano se encuentra empeñado en llevar a cabo desde el gobierno de Miguel de la Madrid hasta el presente, no incluye los intereses de las grandes mayorías y, por lo tanto, tampoco cuenta con herramientas que garanticen la satisfacción de las elementales necesidades de los que viven de trabajar, habiéndose llegado incluso a niveles de pobreza extrema que afecta a un importante número de la población.<sup>2</sup>

En este país hay pobreza extrema, que para los efectos estadísticos quiere decir, carencia de lo necesario para comer y no como excepción sino como una regla

<sup>2</sup> Según el estudio de la OCDE "Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries" ("¿Crecimiento desigual? Distribución del ingreso y la pobreza en los países de la OCDE", 2008), 10% de los más pobres en México acumula cerca de 1.3% del total del ingreso disponible, mientras que 10% más rico acumula cerca de 36%. A pesar del progreso realizado durante las últimas décadas, la pobreza está creciendo de nuevo. Entre 2006 y 2008, la proporción de personas que recibían menos de 50% del ingreso medio aumentó de 19 a 21%. La pobreza extrema se duplicó, pasando de 2 a 4% de la población mexicana (es decir, personas que viven con menos de 1.25 dólares diarios), y de 4.8 a 8.2% entre aquellos que viven con menos de dos dólares diarios.

Dado que la población mexicana es relativamente joven, los niños representan aproximadamente la mitad de todo el sector afectado por la pobreza. Así, la probabilidad de que ésta tenga consecuencias duraderas es más alta en México que en otros países de la OCDE. La pobreza entre la población de mayor edad se acentúa entre los más ancianos. La tasa de pobreza entre las personas de 75 y más años (30%) es una vez y media superior al promedio. Además, como la población mexicana está envejeciendo, se tiene el riesgo de que aumente la proporción de ancianos pobres. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, "Perspectivas OCDE: México, políticas clave para un desarrollo sostenible", octubre 2010, pp. 21-22. <http://www.oecd.org/dataoecd/22/2/45391108.pdf>.

que día con día se impone cada vez más e incrementa el porcentaje de la población que se encuentra en estas condiciones.

En ese sentido, Enrique de la Garza, refiere que “los sindicatos en México han sido afectados por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada con miras a contener la inflación [...] La dinámica es socializar los costos de la inflación y privatizar las utilidades por medio de alianzas (no siempre sólidas pero si costosas) con los monopolios” (De la Garza, 2003: 350).

Por lo que resulta por demás difícil esperar que el aparato de gobierno se comprometa a velar por los intereses de quienes viven de trabajar y fatalmente abandona cada vez más todo aquello de corte social, pero sigue gobernando, y para ello necesita también más y mejores dosis de represión al grado que nuestro país vive en suspensión de garantías de facto. Complementando la reflexión, debemos decir que los sindicatos están colocados en una condición que los hace incapaces de responder a esta realidad y de movilizar sus bases e incluso desinteresados en hacerlo en espera de mejores momentos en los que recompongan sus condiciones de ejercicio de poder.

El desenlace es único e inevitable, como lo refiere el autor citado, los sindicatos se ven afectados por la reestructuración productiva (decimos nosotros, la instrumentada) que repercute en toda la economía, en el sector industrial, que está prácticamente desmantelado, a los servicios y al comercio.

El derecho del trabajo, institución básica del Estado de bienestar, se encuentra distanciado de la realidad laboral. La estabilidad en el empleo, la jornada máxima y el salario mínimo son piezas de museo y sólo falta que seamos invitados al sepelio del artículo 123 de la Constitución. La preocupación que expresamos en las ideas anteriores, no deriva únicamente de nuestra formación como juristas y apasionados por el derecho laboral de corte tutelar, tiene que ver con el convencimiento de que

el marco normativo de un sistema social es expresión cristalina de la estabilidad del mismo y, particularmente, el marco normativo del trabajo está destinado a un punto neurálgico de la organización social. Si, como en el caso concreto, nada o poco tiene que ver con la realidad laboral, la organización social vive una seria crisis de impredecibles consecuencias que desmorona las bases de la cohesión social.

Particularmente, las autoridades del trabajo que tienen en sus manos dirimir las diferencias entre trabajadores y empresas —nos referimos a la Comisión que establece el salario (el tema más importante de los conflictos) y las juntas de Conciliación y Arbitraje (federales y locales)— se han convertido en verdaderos mercados y mercaderes, lugares y personas en los que se venden y compran derechos de trabajadores (por no decir a los trabajadores) en vez de reivindicar los derechos laborales. El tripartismo, de tanta esperanza expresada en la historia, como instancia social y de justicia social, en un contexto de desempleo, ha demostrado sus verdaderas posibilidades; hacer letra muerta el artículo 123 constitucional y los derechos que la ley establece para los trabajadores. La discriminación en el trabajo tiene las más claras evidencias en un sin número de expresiones que repercuten en todos los derechos de los trabajadores: salario, jornada, antigüedad, complementos salariales, prestaciones legales y demás. La regla la entienden muy bien los “representantes” de estas instancias tripartitas como la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Vivimos años de austeridad y los trabajadores, cada año, en la revisión salarial, deben ajustarse el cinturón, pero los propios representantes del trabajo de la instancia tripartita que establece el salario mínimo, no se lo ajustan. Y los representantes del gobierno y de los obreros en las juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que conciliar es otorgar 50% de lo que la ley establece para

el trabajador y de no aceptarlo, ¡que no olvide que la instancia tripartita será la que va a resolver el conflicto!<sup>3</sup> y más grave aún, las acciones colectivas; registro de organizaciones colectivas, disputa de titularidad y emplazamiento a huelga, hoy como nunca están dependiendo de la voluntad del gobierno. ¡Adiós al 123! La mayoría de los litigios se resuelven en beneficio de las empresas que no sólo pagan menos sino que incluso tienen la posibilidad de no respetar el derecho a trabajar (estabilidad en el empleo), pues cuentan con el mecanismo para separar a los trabajadores sin justificación y contra de su voluntad y después de ello,<sup>4</sup> esos mismos trabajadores todavía deberán cubrir honorarios a un abogado, los cuales están entre 10 y 30% de lo que reciben. Los derechos no se garantizan, se comercian, y con ello ha crecido una costura social integrada por abogados, líderes y funcionarios que por el mero hecho de sacarlos del escenario, sería un beneficio social y de reducción de costos.

#### EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

La dinámica y legitimidad de estos sujetos sociales ha sido, en la historia del mundo occidental, diversa y compleja. En un primer momento perseguidos bajo el supuesto de que su existencia se trataba de acción delictiva que atentaba en contra de la economía o cuando menos de la libre empresa:

- <sup>3</sup> Con este esquema de mercado todas las juntas de Conciliación y Arbitraje anuncian en el presente sus logros conciliatorios de los conflictos laborales sin percatarse de la perversión del esquema y el deterioro institucional que causa.
- <sup>4</sup> Las grandes empresas respetan la jornada no mayor de ocho horas al día y 48 a la semana pero se sirven de un mecanismo ideal para liquidar la estabilidad en el empleo, rotan a los trabajadores durante las 24 horas del día o los mueven de almacén con la finalidad de llevarlos a la conclusión de renunciar.

[...] Para constituirse, en efecto, el sindicato supone una rebeldía contra el orden establecido. Cualesquiera que fuesen los defectos de la organización social anterior, los obreros estaban adaptados a ella, la introducción del sindicato implica un trastocar en las relaciones existentes y supone, las condiciones culturales de nuestra sociedad, una ideología revolucionaria. Pero una vez instalado el sindicato, aceptado, reconocido por la sociedad global, empuja a sus miembros a participar, a través de él, en la organización social y los liga de esa manera al orden establecido (Crozier, 1963: 190).

Después, y desde el punto de vista del Estado tradicional capitalista, protector y partícipe del interés social, tolerados y en algunos casos como el de México, reconocidos e incluso incorporados al aparato de poder, lo relevante es que, como trataremos de hacerlo valer en este estudio, pensamos que este actor social no ha sido capaz de adaptarse y transformarse en términos de las demandas de la modernidad y ello puede ser la razón por la que se encuentra seriamente cuestionado.

En nuestro país, la pérdida de legitimidad de las organizaciones sindicales es un hecho a partir de la década de los ochenta en que en un contexto de control salarial e incapacidad para dirigir las luchas, los sindicatos pierden su papel protagónico ante lo cual, y con la finalidad de encontrar explicación, algunos autores interpretan el fenómeno en las propias instituciones sociales y especialmente en las regulatorias:

El proceso de desregulación de las instituciones laborales da lugar a la crisis del sindicalismo latinoamericano. Esta crisis, que inició a mediados de la década de los ochenta, se volvió definitiva cuando el nuevo modelo de desarrollo transnacionalizado empezó a instrumentarse, primero en Chile (1980-1986), después en Bolivia (1985-decreto 21060) y poco después en Argentina y México, durante los gobiernos de Car-

los Menem (1989-1994) y Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) (Zapata, 2002: 47).

El debate se centra entonces en la necesidad de modificar las instituciones o justificar la obsolescencia de las mismas, concluye Francisco Zapata, el proceso es de desmantelamiento de las instituciones y no de creación de otras. El objetivo, liquidar sindicatos conformados a la luz de ser empresas de Estado y la finalidad, dar los sectores a la iniciativa privada, incluso a la extranjera (Zapata, 2002: 49).

No se agota la interpretación del fenómeno en cuanto al tiempo, hemos visto y vivido nuevas expresiones, mas allá de la privatizadora y del peso de los sindicatos de empresas estatales, y que nos hablen de un esquema articulado de nuevas relaciones laborales que si no se ha impuesto, sí ha avanzado significativamente en el mundo, por ejemplo, la teoría organizacional del trabajo que descansa en la búsqueda de mayores utilidades empresariales.

En el anterior sindicalismo, como lo refiere Enrique de la Garza, el Estado fue la principal arena de su campo de acción y negociación para dirimir los problemas de las relaciones laborales y, decimos, razón por la que le dio el papel preponderante que a la fecha pretenden desempeñar los gobiernos (De la Garza, 1993a, 1993b).

En la fase actual del desarrollo del sistema de producción capitalista, el corporativismo funciona para manejar el salario y la "solución" de los conflictos de trabajo, lo que De la Garza denomina un corporativismo neoliberal.

Pero, coincidiendo con la interpretación de ese autor, las preguntas son vastas y complejas: ¿cómo o por qué se alcanza esta utilización de las viejas relaciones corporativas? Nuestra respuesta inmediata es, porque conviene a los intereses corporativos hacerlo así. ¿Qué papel desempeñan los personajes de la vieja relación corporativa? La respuesta inmediata es, un intento de mantener sus propios intereses por parte de los repre-

sentantes sindicales y, otro, de servirse del esquema y desarticlarlo, en la medida de lo posible, por parte del gobierno. ¿Por cuánto tiempo lo jugarán? Sin pretender ser vidente, los tiempos se acortan y las necesidades de cambios para todos son evidentes. ¿Qué perspectivas tienen? Sin ideologizar la respuesta, por razones estructurales y superestructurales, los cambios son inevitables. Y, la más importante, ¿en este escenario los trabajadores víctimas de este acomodo entre el neoliberalismo y el corporativismo tendrán algo que decir? En este caso, la respuesta es que no se puede prescindir de la influencia ideológica, se estima que los tiempos están definidos, el desenlace es fatal y el interés es de todos.

De la Garza concluye que, este sindicalismo sacó los principales beneficios en las primeras décadas del siglo pasado, pero que el compás se le cierra en el neoliberalismo (De la Garza, 1993: 2), lo que lo lleva a acomodarse (esta es afirmación nuestra) con el neoliberalismo. Hay muchas pruebas del reacomodo durante los últimos gobiernos del PRI y en los de la alternancia. Desde los malabares del SNTE en manos de Elba Esther Gordillo, pasando por la tácita aceptación de todas las representaciones sindicales del control salarial por décadas, hasta el disciplinado comportamiento de los líderes sindicales que, con independencia de la central a la que pertenezcan, han permitido las reglas flexibles de la modernidad y firmado contratos colectivos *ad doc* al pedido de las multinacionales, hechos que nos hablan de que las direcciones sindicales se han adaptado.

Alternativamente a este sindicalismo, señala De la Garza,

se dieron los sindicatos clasistas que predominaron en muchos países como Chile, Uruguay, Perú, Bolivia y en América Central y el Caribe [...] sindicalismo (que) de una forma o de otra se inspira en la teoría marxista leninista de la lucha de clases y la revolución. En esta medida, su arena principal era también la de la



política nacional, más que el ámbito de las relaciones laborales empresa por empresa. Si bien no estableció relaciones de dependencia con los estados, se trataba de un sindicalismo político de oposición a aquéllos y pro socialista; la dependencia de los partidos era común o el sindicato se incorporaba como un partido político [...] (De la Garza, 1993: 2-3).

El saldo no fue diferente —a decir del autor en el que asentamos nuestras reflexiones—, también fue golpeada por la neoliberalización del Estado y la reestructuración productiva (De la Garza, 1993: 3).

Siendo válida la conclusión del autor sobre este sindicalismo, destacamos dos cuestiones: el golpe a éste no es una pauta excluyente sino sólo para el sindicalismo de este perfil. El neoliberalismo reclama cambios drásticos que en cuanto a sindicalismo diríamos reclama inexistencia y prueba de ello es que en el caso de los años recientes en México, se golpeó a uno de corte clasista al que se refiere De la Garza, pero también a uno corporativo e institucional, como es el SMMRM. De aquí el talón de Aquiles del neoliberalismo: si es la alternativa futura del sistema capitalista y descansa en un esquema de sobreexplotación e indefensión de los sobreexplotados, sus tiempos están contados.

Con la anterior lógica, compartimos la conclusión que elabora De la Garza en el siguiente tenor:

La hipótesis de que la crisis del sindicalismo estaría causada por el cambio en la estructura de la clase obrera es de carácter situacionista, es decir, la posición en la estructura (obrero fabril, hombre, con trabajo estable y formal) daría mayores propensiones para sindicalizarse. Este situacionismo remite a un estructuralismo poco pertinente de acuerdo con las nuevas teorías de la acción, la subjetividad o la organización. Es posible que la base clásica del sindicalismo haya sido la descrita, pero es probable que la explicación de la propensión a la sindicalización sea más compleja

que el sentido común detrás de la hipótesis señalada (De la Garza, 1993: 3).

Recordemos que la razón de existir de la organización sindical en su origen tiene que ver con la defensa y representación de los trabajadores en el periodo del Estado benefactor, que frena a los empresarios para que respeten los mínimos laborales y en aquellos casos en los que la empresa particular no está capacitada para otorgarlos, se articulan desde el propio gobierno los mecanismos necesarios para que éstos se otorguen; vivienda, salud, educación, jubilación, y otros, son derechos y garantías que el Estado otorga al que trabaja como parte del paquete que conforma la paz social. En este escenario la representación sindical cobró legitimidad, tanto el Estado como el empresario vieron con buenos ojos un representante del colectivo de trabajadores, en un primer momento facilitador de las negociaciones, en tanto contaba con la credibilidad en sus conductas por parte del colectivo de trabajadores y, conforme las relaciones gobierno, empresa y líder sindical avanzaron, se tornó como un excelente aliado para alcanzar los objetivos de la empresa y del sistema, lo que, al mismo tiempo, generó intereses propios de naturaleza política y económica.

Sin embargo, esto llega a su fin y es entonces cuando los sindicatos, actores sociales que deberían contar con condiciones para pelear por salarios, prestaciones y beneficios sociales, nos demuestran que no es así. Recordemos lo siguiente:

En el nuevo milenio los sindicatos parecen contar con escasa capacidad para responder a las transformaciones que ha sufrido la sociedad en cuanto al sistema de relaciones laborales como el asunto de la seguridad social, el retiro y las pensiones, por lo cual el sindicalismo está siendo azotado por muchos flancos. Uno de sus lados más débiles es la credibilidad en la representación, además de que ha quedado ajena a la problemática de la mayoría de sus agremiados como la

discusión en el país de la seguridad social y las pensiones, los bajos incrementos salariales, las condiciones laborales y contractuales, por mencionar algunos aspectos (Solórzano, 2001: 9-10).

Los sindicatos, que deberían ser representantes colectivos de los intereses de los trabajadores e instancias de protección y defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, como ya lo señalamos, por la forma en la que se han desarrollado, esto es, vinculados al aparato del Estado, en su mayoría se han convertido en corporativos en manos de las direcciones sindicales y distantes de los intereses de los trabajadores. La dirección sindical se transforma y ahora es una ocupación que permite ejercer poder político y económico y conlleva el que, quienes acceden a ello, generen sus propios intereses, que ocupan lugares prioritarios respecto de los que representan. Reelectiones permanentes, venta de plazas, abusos alcanzados por el hecho de ser el dirigente, que atentan incluso en contra de la integridad de la persona y, lo más grave, “negociaciones” con los empresarios a espaldas de los representados, son la cotidianidad y, para ello, se establecen condiciones en las que los trabajadores en lugar de otorgar su voluntad de ser representados, tienen que agradecer lo que en su beneficio se realice. El derecho del representado y su propia integridad han quedado desdibujados en la realidad.

Los derechos colectivos de los trabajadores como el de asociación, de contratación colectiva y de huelga, son inexistentes. La libertad y la democracia sindical no son una realidad, la revocación del mandato no se practica; la rendición de cuentas es una fantasía; la publicidad de los sindicatos y los contratos colectivos no existen, al grado de que los propios trabajadores ignoran cuál es su sindicato, quién es su líder y cuál es el contrato colectivo que regula su trabajo; todo esto ha sido denunciado en innumerables quejas planteadas durante décadas en la

OIT y en los últimos lustros ante el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). No obstante, las posibilidades de nuevos liderazgos son prácticamente nulas y la reivindicación de los elementales derechos laborales por la vía colectiva se reducen cada vez más con peligrosas consecuencias derivadas de la ilegitimidad de este contexto.

Fernando Herrera nos dice,

Puede afirmarse que el mayor problema para los sindicatos mexicanos radica en que fueron incapaces de dar respuesta a un proceso que ha sido denominado como precarización del trabajo, y del cual forma parte precisamente de la creciente franja de trabajadores desorganizados y desprotegidos que se desarrolla aceleradamente en el país (Herrera, 2003: 234).

Entendemos que refiriéndose tanto a aquéllos que forman parte de los trabajadores incorporados en una organización sindical y que no por ese hecho ven mejores sus condiciones como aquellos que ni siquiera cuentan con una organización sindical, que siendo la mayoría desconocen lo que puede ser la fuerza colectiva de las acciones, y su vida laboral se ha desarrollado en una permanente distancia entre lo que la ley les otorga y lo que el patrón les da. Simular es la regla.

Con un mayor radicalismo y sin apreciar las importantes responsabilidades, nos referirá Max Ortega y Solís de Alva que:

La política de Miguel de la Madrid Hurtado rompió, o tendió a romper, por sus contenidos materiales, el pacto corporativo que caracterizó el largo ciclo de la industrialización, modificando radicalmente las relaciones del Estado con el sindicato. Así, al sustituir un patrón de acumulación por otro, también se buscaría sustituir un modelo sindical por otro, y transitar de una forma histórica de Estado a otra: del Estado del bienestar al Estado mínimo neoconservador (Ortega, 1992: 9).

La afirmación resulta inquietante, es verdad que estamos frente a un nuevo patrón de acumulación, tan es así que no sólo representó pulverizar las empresas del Estado y entregar los sectores a los capitales de la iniciativa privada sino que incluso reclamó significativas reformas constitucionales al artículo 27 y ha hecho letra muerta del 123; pero se escapa el perfil del nuevo sindicalismo y también el del Estado neoconservador. Se aprecia incluso que el planteamiento en esos términos es darle cuerpo a aquello que no lo tiene, que es el proyecto neoliberal.

En la lógica expresada por Herrera,

A grandes rasgos, las tendencias dominantes en la década pasada en el sindicalismo hablan de un importante debilitamiento cuantitativo. Tanto en términos absolutos como relativos (tasa de sindicalización), el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menos al que ocuparon en 1992. Por supuesto que a mediados de la década se atravesó una fuerte crisis que tuvo serias consecuencias sobre el empleo; pero lo que llama la atención es que cuando el empleo se recuperó, en la segunda mitad de los noventa, la afiliación sindical lo hizo en mucho menor medida. Una combinación peculiar de estructuras anquilosadas, precarización del trabajo, transición política, reorientación del sistema productivo y falta de alternativas, ayuda a explicar esta situación mejor que las hipótesis posmodernas (fin de la sociedad del trabajo, elección del ocio, desinterés de la juventud en los sindicatos) (Herrera, 2003: 324).

En estas condiciones y durante décadas, que inician en 1931, se acuñaron las reglas de la relación laboral vigente y que hoy se desmorona, en lo colectivo, los contratos colectivos de protección patronal (CCPP) (mecanismo para evitar las “huelgas locas”), opción construida en el camino por un empresariado incapaz de negociar con dignidad y respeto y líderes, todos, que vieron en este

esquema la consolidación de su carácter de líderes. ¡No respeto la voluntad de los trabajadores pero, finalmente yo soy el que les consigo las mejores condiciones de trabajo y prestaciones!

Finalmente, los CCPP son simulaciones contractuales a petición de los empresarios y/o a ofrecimiento de los “líderes” otorgados por “sindicatos” que no responden a los intereses de los trabajadores (que además, se encuentran desarticulados del proyecto productivo mismo) y que perjudican –como en capítulos posteriores lo documentaremos–, principalmente, a trabajadores jóvenes por ser los que en condiciones de mayor vulnerabilidad se insertan en el mercado de trabajo. Pero lo más grave es que, de ninguna manera podrán garantizar al país insertarse en la modernidad, en tanto que estimamos que para ello es necesario que *todos* los actores sociales comprendan y compartan el proyecto que se instrumenta, sus limitaciones, sus demandas y, en tal virtud, estén dispuestos a pagar los costos, incluyendo las reducciones salariales o los aumentos al término de su vida laboral para alcanzar el derecho a la jubilación, variables con las que ejemplificamos por lo importante que es para los trabajadores, pero que de ninguna manera quiere decir que sean las únicas a revisión o que peligran.

En este apartado sólo se ejemplifican las razones por las que los sindicatos se encuentran cuestionados, con cristalinas observaciones hechas por una mujer cuya experiencia en la academia y en la militancia la han forjado con la valía que tiene:

Podría hablar de tres dimensiones de esta crisis de los sindicatos que es una crisis mundial. Una de estas dimensiones tiene que ver con las causas internas y la forma en cómo se han desarrollado los sindicatos internamente, en cuanto a problemas de representación, de representatividad, de democracia, de lucha por los intereses de sus agremiados, de éxitos o fracasos; en relación al mejoramiento de las condiciones de traba-

jo y de vida de sus agremiados; de la forma en cómo estos sindicatos, de acuerdo a su estructura, están enfrentando los nuevos retos, las nuevas modalidades de la situación económica, política y social. Al hablar de crisis sindical hay que empezar por un análisis particular de las causas internas que tienen al sindicalismo en donde está y hacer autocrítica que incluyera la parte histórica pero, sobre todo, la parte actual, que tiene que ver con lo que somos y las posibilidades para enfrentar la realidad con lo que somos.

La segunda dimensión sería el contexto nacional; o sea, las posibilidades y limitaciones en las que nos movemos según nuestra historia nacional, según nuestra cultura; lo que somos hoy de acuerdo a lo que ha sido la historia política en el país y la historia nacional, pero igualmente cómo este contexto nacional ofrece posibilidades y limitaciones.

Y la tercera dimensión es la internacional que, obviamente, tiene que ver con la globalización. La globalización, que es finalmente neoliberalismo, capitalismo salvaje, como naturaleza y como definición o concepto. Aquí la dimensión de norte y sur en el mundo, finalmente, se desdibujan de las condiciones de vida, de la población en general, la concentración del ingreso, pero fundamentalmente el proceso de modernización laboral, basado en una flexibilización unilateral, en una explotación mayor de la fuerza de trabajo y en un sistema que ha consistido en deteriorar las posibilidades de los trabajadores para enfrentar estos procesos (Luján, 2000: 7-8).

Las estrategias, así definido el problema, son por demás claras, enfrentar y liquidar las añejas prácticas con las que se conformó el sindicalismo, es decir, terminar con todas las expresiones de simulación y antidemocracia que anidan en él, cuestión que no es posible si no se reconoce que hay que sanear el quehacer político nacional. El esquema sindical forma parte del esquema político general y lo uno no será posible sin lo otro. Como lo expresan Graciela Bensusán y Martha Ruiz:

La creación de condiciones institucionales adecuadas para alentar la democratización de los sindicatos y la eliminación de los vicios y deformaciones derivados de su subordinación al Estado es una parte fundamental de la transición política que no ha sido suficientemente atendida por sus impulsores. Se trata, nada más ni nada menos, que de desmontar una base fundamental del poder presidencial discrecional en el mundo laboral que caracterizó al viejo sistema (Bensusán, 1999: 17).

Una pregunta surge en el escenario real del hacer político en que nos encontramos, ¿es posible alcanzar la transformación de una realidad gestada en décadas y con raíces en lustros atrás, a partir de un cambio concretado en el año 2000, concierto de partidos en vez de partidocracia?, ¿políticos que brincan como chapulines por la reticencia social a aprobar la reelección? En esta realidad de partidos y políticos profesionales, no tenemos razón alguna para pensar que se controvierta la existencia de líderes sindicales profesionales que detentan la administración de los derechos de los trabajadores, que la discuten y negocian con los empresarios, por obvias razones poniéndola en segundo lugar, pues primero están sus intereses personales y que entienden y se entienden el aparato de gobierno, independientemente del partido que tenga la estafeta.

En estas condiciones, creemos que el problema es más complejo de lo que apreciamos, que la pluralidad partidaria poco evidencia cambios y, además de los costos sobre los hombros de los trabajadores, la precipitada caída de la economía nacional, no hay razones por las que esperemos que frene, conscientes de que la recuperación del país, a la fecha, costará más de una generación alcanzarla.

No queremos marcar un escenario de catastrofismo interno frente a un universo ideal. El tema es la democracia política y sindical y que estemos conscientes de



que las expresiones de simulación no pasan únicamente en nuestro país, estamos frente a una descomposición del hacer social y político que se evidencia con expresiones semejantes en todos los países de occidente, y nos llega la información de que algunos de oriente caminan paralelamente. En América Latina, los países que han presumido su institucionalidad como Argentina, Chile y Uruguay, viven también sainetes semejantes; en Europa, Francia, España y Alemania se sirven de Grecia para desdibujar las múltiples vergüenzas por hechos sucedidos en casa y, los viejos pilares del socialismo real, Rusia y China, viven un hacer político que, al igual que los de los otros países, está bañado por la delincuencia organizada en todas sus expresiones.

Con todo y que la dimensión interna a que hace referencia Luján, pareciera ser no modificable después de las experiencias vividas en los últimos tiempos, la tercera dimensión, la internacional, la de la globalidad pudiera ser un escenario detonador de los cambios al interior. Hoy más que nunca, la solidaridad internacional, la búsqueda de convergencias con organizaciones de otras latitudes, las negociaciones trasnacionales y, sobre todo, las luchas internacionales arrasarán los restos del cáncer que hoy lacera a nuestra sociedad. En los recientes lustros hemos visto cómo la denuncia internacional, las acciones que trascienden el ámbito de lo interno, las negociaciones supranacionales e incluso las normas derivadas de acuerdos de carácter global, aun en el supuesto de que carezcan de sanción, han sido útiles instrumentos de un cambio con una dosis mayor de ética.

#### EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

El cambio del modelo económico que se instrumenta a partir de los años ochenta, de uno de sustitución de exportaciones por otro dependiente del mercado externo, el proceso globalizador de la economía y la abyecta total

del gobierno mexicano al de Estados Unidos ha traído como consecuencias, transformaciones significativas del empresariado mexicano que, o se ha integrado a importantes *holdings* trasnacionales o ha desaparecido en un escenario en el que cada vez tiene menos cabida la pequeña y mediana empresas.

Todas las empresas que llegan en el contexto del ACLAN lo hacen inaugurando un nuevo esquema de relaciones laborales en el que el derecho tutelar del trabajo y la seguridad social, no tienen cabida y las empresas que antes se encontraban establecidas, modifican radicalmente sus políticas al respecto, optando por esquemas organizacionales en los que, en la misma tónica, las flexibilidades en todas sus expresiones y la tercerización del trabajo se han impuesto ante la presencia de la legislación laboral, mudo testigo y autoridad vilipendiada.

En las anteriores condiciones, y particularmente al paso a la presidencia en manos del Partido Acción Nacional, una de las expectativas que inquietó más a la sociedad tenía que ver con los cambios en la relación entre el gobierno y los sindicatos tradicionales y la posible intención de crear un nuevo sindicalismo acorde con un proyecto empresarial.

En cuanto a lo primero, en lo fundamental, le tembló la mano al gobierno para tocar las viejas estructuras corporativas y simplemente las respetó entrando en un proceso de desgaste en el que los líderes tradicionales fueron incapaces de plantear nuevas alternativas de lucha y se “enconcharon” en busca de que sus estructuras de representación no se vieran tocadas. Por cuanto al posible proyecto organizativo sindical alternativo, la llamada *nueva cultura laboral* caminó muy lento, entre otras razones, porque, más allá de control y mediatización, no tuvo en un esquema conservador oferta alguna que ofrecer a los trabajadores, de manera tal que alcanzara aval social. No era dable esperar algo mayor.

En estas condiciones el proyecto organizacional del trabajo se ha impuesto, pese a la presencia de sindicatos corporativos y de débiles esfuerzos democráticos que si despuntan son liquidados o cuando menos ejemplificativamente golpeados o sometidos al denso y farragoso esquema de la legalidad formal, mecanismo que tiende a asfixiarlos.

Estamos hablando de un empresariado que se instala en el país a partir de ofertas gubernamentales de “paz laboral” y, otro, el que tenía presencia en el país que, con gusto se acopla al proyecto sin percatarse unos y los otros de la efímera vida que tiene.

Nuestra preocupación: ¿qué perspectivas tienen los sindicatos en este nuevo escenario, con base en otras experiencias de América Latina?, esto nos lo responde Luis Stolovich en los siguientes términos:

En la globalización, un factor clave para determinar las características de las relaciones laborales es la existencia o no de una organización colectiva de los trabajadores, con fuerza y capacidad para influir en la defensa de sus intereses. Los sindicatos pueden existir y operar en los diferentes niveles antes planteados: la empresa, el sector o a nivel global (Stolovich, 1994: 5).

Cualquiera que sea el tipo de integración regional que se desenvuelva, repercute en los sindicatos. La nueva división regional del trabajo se gesta ya sea, espontáneamente por el juego del libre mercado, ya sea negociadamente y por la vía de la cooperación, modifica las agrupaciones demandadas y su localización geográfica, con lo cual afecta a la estructura tradicional de la base social de los sindicatos (Stolovich, 1994: 12-13).

La cultura empresarial socialmente responsable, es un concepto distante de una idea de concertación social, idea unilateral y, en el mejor de los casos, vertical en manos del aparato de gobierno, que simplemente desde un punto de vista caritativo enfrenta una necesidad so-

cial que en la etapa del Estado benefactor fue atendida, con aciertos y con errores por éste como una forma de equilibrar las variables trabajo y capital y para suplir las desigualdades de fuerzas; asistencia médica, cesantía, jubilación, educación y otros requerimientos de las grandes mayorías que viven de su trabajo.

En la práctica neoliberal y bajo la hipótesis de que el Estado es mal administrador, vive y ha vivido fenómenos de corrupción y saqueo de las instituciones que en el pasado cubrieron estas necesidades, ponerlas ahora en manos de la iniciativa privada y hacerlas negocios rentables que era la función social que cumplía la iniciativa privada aportando cuotas e impuestos con los que se atendía este requerimiento social, se terminan cumpliendo en México con programas caritativos como el “Teletón”, “Un kilo de ayuda” o “Redondeo”, programas que además de demagógicos tienen expresiones de discriminación con base en el estigma que se ha hecho de la pobreza.

No podemos dejar de señalar que en países desarrollados como, por ejemplo, Alemania e Inglaterra, se interpreta diferente el concepto de cultura empresarial socialmente responsable, identificándose una empresa como contraria a esta cultura, en la medida que practica o permite que en la empresa se realicen conductas que atenten o defrauden derechos laborales. El punto de arranque de la cultura empresarial socialmente responsable es respetar la ley. También tenemos que hacer explícito que, en escala internacional, las grandes empresas que se instalaron en México en el contexto del TLC, han recibido serias censuras que en alguna medida han frenado sus conductas violatorias de derechos laborales con expresiones de evidente discriminación pero, lamentablemente, los primeros responsables de que los monopolios no respeten la legalidad laboral mexicana, son los propios representantes nativos de estas grandes empresas acostumbrados a “negociar” con los líderes la impu-

nidad y el propio Estado que les ofrece paraísos laborales para que se instalen y, la consecuencia de esto es que, los derechos humanos son depredados como nunca antes.

Si a lo anterior sumamos los efectos de las nuevas formas de organización del trabajo, a los que haremos referencia en páginas posteriores, que se ejercitan en escala internacional en el contexto del desempleo y que no habría porqué suponer que en nuestro país no se intenten imponer, máxime que se cuenta con las opciones que da la CCPP, el escenario es trágico para las relaciones laborales.

#### LA REALIDAD DE LOS SINDICATOS

Partimos de que hay una parálisis generalizada en las organizaciones sindicales que no inciden en el desenlace de las realidades laborales en las que nos encontramos. Tenemos que señalar importantes diferencias entre los grandes sindicatos formados en el contexto de la consolidación del Estado mexicano y los pequeños sindicatos, con mucho, expresión de cotos particulares de poder y diversificados en su vinculación con las bases que representan. Los conceptos tradicionales para caracterizar al sindicalismo como, tradicional, blanco, independiente, hoy resultan insuficientes y apreciamos que, las razones que en el pasado sirvieron para acotarlos, resultan en la actualidad insuficientes e incluso se entremezclan.

Los grandes sindicatos como el SNTE o el sindicato de la industria petrolera, el sindicalismo del sector público, el del Distrito Federal, el de los gobiernos locales, reclaman serias transformaciones pero éstas no deben darse como en el pasado, por ejemplo, en el indicado sindicato de los trabajadores petroleros o a las que fue sometido el sindicalismo del sector bancario o los múltiples ejercicios de recomposición sindical experimentados desde el aparato de gobierno y de los cuales los más actuales

en el sector minero y en la industria eléctrica, expresan desafortunadas e imprudentes conductas estatales, en perjuicio de los trabajadores, de sus organizaciones e incluso del sector al que se dijo intentar beneficiar. Regresar la industria eléctrica a las condiciones antes del desmantelamiento del SME costará lustros, por no decir décadas, y las consecuencias las pagará la sociedad y la propia economía. Los esquemas corporativos sindicales no se desarticulan por decreto presidencial y tampoco pueden servir de manera lineal a los intereses a los que se quiere servir, los de los monopolios. Esa es la gran contradicción en la que se entrapa el gobierno actual.

El otro sindicalismo, el ubicado en la pequeña y mediana empresas, en el comercio y los servicios, un sindicalismo que se adapta perfectamente a la presencia de los grandes monopolios que trajo el TLC, es al que nos referimos en este trabajo porque, aun cuando los grandes sindicatos tienen importantes contingentes agremiados, este otro sindicalismo afecta a la mayoría de la población que vive de trabajar y que lo hace en realidades laborales distantes a lo que la ley establece. Es un sindicalismo de submundo y subrealidad cuyo conocimiento y caracterización no se ha profundizado, pero que tiene raíces formales e informales desde la década de los treinta.

Intentamos realizar una clasificación sectorial de las empresas que celebran contratos colectivos en el Distrito Federal,<sup>5</sup> espacio en el que se concentra la mayoría de la población que labora, cuestión sobre la que hemos declarado tiempo atrás las dificultades que implica,<sup>6</sup> las

<sup>5</sup> Conviene aclarar que el ejercicio nacional, sin ser imposible, reclamaría cuando menos el intento de penetración a 32 realidades semejante pero no iguales, de un número igual de espacios de poder y control que ejercen los gobiernos locales.

<sup>6</sup> Cfr. José Alfonso Bouzas Ortiz, y otros, *Evaluación contratación colectiva de protección patronal. Informe a la Oficina Regional Interamericana del Trabajo*, UNAM-Fundación Friedrich Ebert, México 2007 y José Alfonso Bouzas Ortiz y otros, *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2009.

razones de las mismas y el contexto de ocultamiento de información que hay.

Con esas limitaciones y con la finalidad de aprovechar la información hasta donde es posible, optamos por dividir la que aporta en el año 2010 la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, aceptando que se encuentran disgregadas nuevas firmas de contratos colectivos, y separadas inexplicablemente, las revisiones realizadas en cuatro sectores: construcción, industria, servicios y, restaurantes y bares. Sabemos que es insuficiente aún pero, como se verá en los resultados, nos permitió acercarnos a la información que no imaginábamos; saber, por ejemplo, que las opciones laborales que nuestra sociedad tiene en el Distrito Federal son de “piones”.

Otra cuestión también importante, que podemos inferir de los 10 años que muestreamos la contratación colectiva del Distrito Federal, es que las principales empresas comerciales, por todos conocidas, no realizan revisiones contractuales o siguen siendo “secreto de Estado”, al grado de que son omitidas de la información que se publica y por ello pensamos que tienen contratos firmados años atrás y sin movimiento.

También podemos tener un indicador salarial de la población económicamente activa en el Distrito Federal. En su mayoría lo hace con salarios que oscilan entre uno y dos salarios mínimos generales y, 16 o 17% llegan a alcanzar de dos a tres y menos de 10% rebasan los tres salarios mínimos generales, hablando de una población empleada de alrededor de 50 000 personas en promedio.

En cuanto a la presencia de los sindicatos, apreciamos que de los nacionales con mayor representación de trabajadores en 2010, tuvieron 24 representaciones y establecieron las condiciones de trabajo para más de 25 000 trabajadores. El Secretario General del sindicato con mayor representación de trabajadores es Guillermo Salaman Palacios y se encuentra afiliado a la central obrera CTM.

En la misma lógica, representaciones sindicales de jurisdicción local 2010 en un número de ocho representaciones sindicales establecieron las condiciones generales de más de 6 600 trabajadores. El Secretario General del sindicato con mayor representación de trabajadores es Marco Antonio Morales Yañes y tal sindicato se encuentra afiliado a la central obrera CTM.

La información de los dos puntos anteriores sufre significativo matiz si tomamos en consideración que 23 sindicatos nacionales concentran la mayoría de los contratos colectivos en un número de 1 087. El Secretario General del sindicato con mayor número de contratos colectivos es Roberto Mendoza León y se encuentra afiliado a la central obrera CROC.

En los mismos términos la jurisdicción local expresa una evidente concentración de la representación en tanto que 13 sindicatos concentran 543 de los contratos colectivos celebrados en esa anualidad. El Secretario General del sindicato con mayor número de contratos colectivos es Marco Antonio Morales Yañes y tal sindicato se encuentra afiliado a la central obrera CTM.

De la lectura de los nombres de las empresas que celebraron contratos colectivos de trabajo en 2010 apreciamos importante presencia de empresas terciarizadoras, *outsourcing* y de servicios secundarios,<sup>7</sup> respecto de las cuales en la dirección de la Junta de Conciliación y Arbitraje a cargo de Jesús Campos Linas se había instrumentado un mecanismo condicionante del depósito del contrato colectivo que comprometía al beneficiario final, al igual que al intermediario, frente a los trabajadores, mecanismo que no sabemos si se continuó.

<sup>7</sup> CPPU Metropolitana, Promobeb Asesoría, Max Integración Administrativa, Interex Servicios Consulting, Reparto Oportuno De Publicaciones, Servicios de Capital Humano, Human World, Administradora de Servicios De Limpieza, Triángulo Esmeralda, Somar Humana, Ingeniería en Seguridad Privada Mizrahi, y Publirelaciones y Servicios Mexicanos.



El número total de trabajadores que alcanzaron se empleó en las empresas mediana y grande, por la firma de nuevo contrato colectivo, lo que nos puede hacer pensar que la contratación en establecimientos de la nueva empresa, asciende a 11 000 de un total de 58 000 trabajadores.

Otro supuesto es que algunos grandes almacenes como Walmart, contrata personal por establecimiento y por ello en la anualidad referida no informa contratación, salvo un establecimiento en Las Águilas, mismo en el que contrató a 150 trabajadores, lo que nos permite concluir que el citado almacén lo estableció en 2010 y de ninguna manera nos refleja el número de trabajadores que prestan servicio a esta multinacional que para tener una idea, habremos de sumar los de cada uno de los establecimientos y llegaremos a la conclusión reportada por la revista *Expansión*,<sup>8</sup> de que estamos frente al principal empleador de la iniciativa privada en el país.

Como resultado de esta investigación, y otras previas, podemos observar que los contratos de protección y empresas de servicios (*outsourcing*), han flexibilizado totalmente el marco real de las relaciones laborales y minado los derechos colectivos de los trabajadores, al grado que a la fecha un significativo porcentaje de las relaciones laborales violenta la ley con el conocimiento y consentimiento de autoridades y sindicatos.

Poner en práctica el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical en nuestro país requiere, entre otras cosas, una base jurídica que garantice que estos derechos son aplicados; un marco institucional propicio entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o combinaciones de ambas; la no discriminación

<sup>8</sup> Cuarto lugar dentro de las empresas más importantes con 141 704 trabajadores reportados (revista *Expansión*, de julio de 2007), información distorsionada si tomamos en cuenta que para el año de 2003 reportó 92 708 trabajadores (revista *Expansión*, junio de 2003) considerando también que entre estos años la tendencia ha sido la de abrir establecimientos sin ningún registro de cierres.

contra las personas que deseen ejercer su derecho de hacer oír su voz; y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se acepten mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente los problemas y enfrentar los retos que se les plantean.

#### LOS TRABAJADORES

La primera cuestión que es obligado apreciar es que la clase trabajadora en los últimos años se ha transformado significativamente. Nuevos sectores de clase han emergido en el contexto de los cambios tecnológicos y nuevas formas de trabajar, como el teletrabajo, han venido a transformar radicalmente a la tradicional clase trabajadora de décadas atrás. Aunado a ello, nuevas formas de ocupación surgidas, por supuesto, de la informalidad tienen cada vez más presencia. Incluso, la variable educación en el imaginario colectivo, cede ante la capacitación y las nuevas generaciones, en este escenario anclan su individualismo, fomentan su mezquindad y recrean el inmediatez.

Los trabajadores mexicanos, hoy como nunca, evidencian que carecen de tradición organizativa y de lucha o que la perdieron a lo largo de la historia del corporativismo sindical. El individualismo con expresiones incluso de traición, campea prácticamente en todos los escenarios laborales. El desencanto con respecto a lo que pueden representar sus organizaciones colectivas auténticas es evidente, el contrato colectivo de trabajo ha perdido interés para ellos y son conscientes, en el mejor de los casos, de que se trata de una simulación contractual entre un sindicato y su empleador que perjudica sus derechos. La convicción respecto de que una cosa es lo que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece y otra, muy diferente, es la realidad laboral, que está legitimada y, sobre todo, vemos que en las y los jóvenes ha desapa-

recido la conciencia de clase, la solidaridad laboral y la búsqueda de un futuro mejor en el trabajo.

### ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Las teorías organizacionales del trabajo (se denomina así a las reflexiones teóricas de fundamento administrativista, con cierto grado de influencia de la psicología laboral y en menor medida de la medicina del trabajo) han hecho formulaciones desde siglos atrás, que privilegian la productividad de la empresa sobre el trabajo, el valor humano e incluso la vida.

Alternativamente a la regulación jurídica tutelar del trabajo se desarrollan puntos de vista administrativistas del trabajo, escuelas que parten de ignorar los límites legales, se fincan en el mercado de trabajo y hacen del progreso empresarial un objetivo con independencia de los costos humanos. Sostenemos que todas las teorías organizacionales han partido de atentar en contra de la integridad humana a partir del estigma que implica ser trabajador y bajo el presupuesto de incrementar la productividad incurriendo, prácticamente todas, en hacerlo mediante afectación a la persona. Obviamente, por lo anterior, los derechos laborales no son derechos humanos o, simplemente, ponen distancia para hacer una reflexión al respecto. En todo caso se trata de un paradigma distinto que, en condiciones de desempleo, alcanza buenos grados de legitimación.

La organización del trabajo es un tema sobre el que, desde el siglo XIX, se discute. F. W. Taylor, sostenía que la organización científica del trabajo era viable, que era posible reducir las pérdidas de tiempo, dinero, materiales y otras que se daban en el proceso productivo y que la administración científica del trabajo debía:

1. Realizar un estudio científico del trabajo que definiera los procesos operativos y estableciera la óptima

producción alcanzable por un trabajador en condiciones óptimas.

2. Con base en lo anterior seleccionar y entrenar al trabajador.
3. Establecer cooperación entre trabajadores y empresarios ya que los resultados dependen de ambos (formulación que puede ser presupuesto para lograr que los paradigmas organizacional y de derechos laborales se acerquen) (Taylor, 1984).

La idea de científicidad de la organización del trabajo es profundamente cuantitativista y ello sería razón suficiente para cuestionarla. Pero además, la idea de prosperidad se encuentra fundada en productividad empresarial e incluso teniendo en cuenta que el ingenioso pensador comentado, intentó resolver problemas como desempleo, bajos salarios, límites de la jornada, desgaste humano, por o como consecuencia del trabajo, a inicios del siglo XXI, una de las pandemias más graves que la humanidad padece se llama desempleo y bajos salarios, es decir, dos siglos después del intento, la contradicción no se ha superado.

Nos diría Taylor, el problema que se presenta a la administración del trabajo es obtener de cada trabajador (el autor hablaba de obreros) la mejor iniciativa, su trabajo óptimo, su buena voluntad y su ingenio. La administración del trabajo recopilará los métodos tradicionales de trabajo, los clasificará y tabulará y de ello deducirá reglas, leyes y fórmulas para construir la administración científica del trabajo. De aquí que, su formulación ganó la adjetivación, por parte de sus detractores, de que Taylor había formulado las condiciones necesarias para que la empresa despojara al trabajador de su saber hacer y con ello lo colocara en un segundo nivel de importancia en el proceso productivo.

No es propiamente el autor comentado el que plantea la conducta que vulnera derechos e ignora personas

y capacidades. Cuando habla de expropiar el saber hacer, tan sólo identifica la realidad, es el sistema mismo el que requiere disociar al trabajador del producto del trabajo y ésta es una regla del sistema de producción capitalista de carácter fatal; el tránsito del feudalismo al capitalismo, le arrebató al artesano su “saber hacer” y lo puso en manos del empresario, al igual que en el tránsito del esclavismo al feudalismo, fue necesario darle la libertad al hombre. Con anterioridad era un bien propiedad del patricio, con la finalidad de someterlo al señor feudal, con importantes diferencias de subordinación y de discriminación, por ejemplo, la pernada.

Seguirá con la lógica de Taylor, Henry Ford, quien en el escenario que deja la primera guerra mundial, dará una vuelta a la tuerca de la intensificación del trabajo, mediante el establecimiento de la cadena de producción. Economía de mano de obra, de manutención y regulación autoritaria de la cadena de trabajo, para después incorporar la pieza principal al transportador y hacerlo pasar delante de cada hombre que fija en otra pieza y al final del transportador, se encuentra armado el producto. Este proceso transformará la producción en serie en producción en masa y, con ello, establecerá nuevas reglas de productividad y de producción (Coriat, 1989).

La diferencia entre Taylor y Henry Ford, consistió principalmente en que el primero entendió al trabajo como algo dado, e investigó la manera de mejorar la eficiencia del trabajador, y el segundo transformó el modo de realizar el trabajo; sin embargo, las técnicas de la organización científica del trabajo fueron decisivas para la puesta en marcha de lo que se conoce como “fordismo”. El fordismo se desarrolló en el siglo xx, desde finales de la década de los años treinta hasta principios de los setenta, el sistema combinaba los controles de tiempos y movimientos, la estandarización de las herramientas, maquinaria y condiciones de trabajo, la división del trabajo y la separación entre la dirección y la ejecución.

Con el *five dollars day* se instaura, mediante el control del gasto del salario, una influencia en las condiciones de existencia de la población obrera. Los obreros a los que se les concedería tendrían que ser varones, mayores de 21 años, y que llevaran trabajando en la fábrica por lo menos seis meses; además, que cumplieran con una serie de normas relativas a la conducta dentro y fuera de la empresa como una moral intachable, limpieza y reserva, prohibición del juego, el tabaco, el alcohol y frecuentar los bares.

Para la década de los cincuenta se experimentan nuevos cambios en la organización del trabajo, cambios que entonces se llevarán a cabo en Japón y fueron denominados como *toyotismo*.

El principio tiene origen en un mecanismo preventivo de las fallas en las máquinas y posteriormente es aplicado en la organización que concierne a la ejecución del trabajo humano, procedimiento denominado de “autoactivación”, con el afán de evitar los desperdicios y las fallas en el trabajo humano. Se desarrolla a partir de la “linealización” de la producción y de una concepción de la organización del trabajo en torno a puestos polivalentes.

Los resultados, a diferencia del taylorismo-fordismo, fueron: primero, la desespecialización del trabajador para convertirlo en multifuncional. La lógica es inversa a la de las primeras escuelas que apostaban a la especialización como forma de mayor eficiencia en el trabajo y en este caso la apuesta es que un trabajador que esté obligado a realizar todo tipo de actividades, con un capataz adecuado, será más útil y rentable.

El segundo pilar del toyotismo es el “justo a tiempo” que consiste, a decir de la escuela, en la racionalización del trabajo basada en el mayor rendimiento posible del trabajo vivo y centrada no en la repetición de las tareas sino en su ampliación (Coriat, 1992).

Como se podrá inferir de lo que hasta ahora hemos planteado, la teoría organizacional del trabajo, con ar-

gumentos cuantitativistas cuestiona la teoría del derecho del trabajo, poniendo en entredicho la viabilidad de alcanzar los objetivos establecidos por la primera y, a la vez, garantizar la satisfacción de los derechos establecidos por la segunda y ello se evidenciará con expresiones diferenciadoras de trabajadores y trabajos iguales.

Hemos planteado sólo unas someras referencias a la historia de la organización del trabajo con la finalidad de contextualizar el presente permitiendo al lector que comprenda los alcances e implicaciones en materia de discriminación que las formulaciones actuales tienen.

Los teóricos organizacionales actuales (Bateman, 2004), en su mayoría de Harvard Business School, intentan, al igual que sus predecesores, establecer aquellas condiciones que hagan más competitivas a las empresas modernas y en esta tarea, parten del paradigma de la globalidad. Asumen que la empresa moderna es la empresa global, que además de tomar distancia de la identidad nacional, establece las condiciones en términos de las cuales alcanza mayor rentabilidad.

Por la naturaleza de nuestro estudio debemos destacar que, entre otras cuestiones, la empresa moderna requiere a la que estima “la mejor fuerza de trabajo” en el escenario mundial. Cuando referimos la mejor fuerza de trabajo, estamos pensando en características y bondades como son: los bajos salarios, la especialización tecnológica, la eficiencia terminal del producto garantizada por razón de género, la educación tradicional y/o únicamente capacitación técnica y, por supuesto, la variable de la edad del trabajador y las opciones que ello abre de acuerdo con un “menú” que ofrece todo lo que en el escenario global puede buscar o pretender el empresario moderno.

Dentro de la teoría de la administración de la empresa destacan las siguientes formulaciones que referimos con la finalidad de tener en cuenta sus efectos en el trabajo, que cuestionan la idea tradicional de las condi-

ciones de trabajo, discriminando a esta parte de la población que de manera fatal se ve obligada a insertarse en la vida productiva, con las reglas que se le imponen y que distan mucho de responder a las ideas de derechos humanos acuñada en escala internacional sobre valores como estabilidad en el empleo, límites al trabajo, garantías de remuneración (Jofré, 2001: 73).

#### OUTSOURCING

Esta forma de organizar el trabajo, comienza a imponerse al inicio de la década de los setenta. El concepto es acuñado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo parte de sus procesos productivos a proveedores, como una estrategia de negocio cuando en realidad era desentenderse de los compromisos laborales que implicaba la operación de estas empresas haciéndolas, en consecuencia, más rentables.

La teoría organizacional sostiene que el *outsourcing* es contratar y delegar, a largo plazo, uno o más procesos no críticos a un proveedor, más especializado, para conseguir una mayor efectividad; lo que no se dice es que, finalmente, todas las operaciones realizadas para alcanzar el producto son necesarias en la producción de éste y que la discriminación de tareas delegadas responde al interés de evadir responsabilidades con los trabajadores que las realizan.

En la experiencia internacional las funciones que se contratan por *outsourcing* son el suministro de materiales y componentes, los servicios generales, la tecnología informática, consultoría y capacitación, la logística, los sistemas financieros y los contables y el área de recursos humanos.

Preocupa la forma como se disocian fases del proceso productivo, partiendo de la hipótesis de que son secundarias, prescindibles o que se pueden ignorar. Es necesario tener presente que si esta posibilidad se le abre a la



empresa moderna, es fundamentalmente por el mercado de trabajo en que nos encontramos, que oferta mucha mano de obra ante cada vez más limitados espacios de empleo y, como consecuencia, generación de posibilidades de razonar en la forma que se hace. Estamos convencidos de que en la más modesta actividad que se realice en cualquier proceso productivo, éste es fundamental para llevarlo a cabo de lo contrario, ¿qué justificación encontramos para que se lleve a efecto?

El *outsourcing* es flexibilidad en las relaciones laborales, pero cae fácilmente en la degradación del trabajo en tanto que los trabajadores que quedan fuera de la empresa no gozan de los derechos y las garantías sociales que tienen los de adentro y, en tanto que la empresa tercera, por regla, es insolvente y defrauda los derechos de los trabajadores colocados en esta condición.

El *outsourcing* posibilita reducir las cargas sociales pues el que las absorbe, no las paga.

También evita que los trabajadores generen antigüedad dentro de la empresa de solvencia económica y, por lo tanto, reduce los costos en perjuicio de los intereses y derechos de los trabajadores de los que se sirve.

El *outsourcing* no entra a la nómina, se contabiliza como gastos de producción y, por ello, permite a las empresas modernas contratar con más liberalidad trabajadores a los que les paga al día y sin responsabilidades de mediano o largo plazos y, finalmente, con esta política, sin que se haya probado que la variable trabajo es prescindible en el proceso productivo, es sometida a las peores condiciones de explotación. La que se presenta sin posibilidades, incluso de decir que se ve un trabajador explotado e identificar a su explotador.

Este escenario ha tenido un desarrollo particularmente peligroso para el trabajo y, sobre todo, el de los sectores más vulnerables que lo son por razones como: edad, género, calificación y otros semejantes. El concepto flexibilidad, que debería ser generoso para todos los

participes en el proceso de trabajo, se ha convertido en evidentes degradaciones del trabajo en las que se pierde la estabilidad en el empleo, la seguridad de la jornada y la certidumbre del salario, y estos saldos son los del esquema del *outsourcing*, ya que establece las condiciones óptimas para que sea un tercero el que responda por los compromisos frente al trabajador y no la empresa que se ve beneficiada del trabajo.

Este esquema de las relaciones laborales se ha impuesto en la gran empresa en perjuicio de toda la población que vive de su trabajo y represente de manera significativa en la población joven que en el mundo entero tiene que asumir laborar en estas condiciones y con ello la desvaloración del trabajo en la vida del hombre; ¿para qué trabajar? Si el trabajo ha dejado de garantizar al hombre la reproducción inmediata e histórica de su fuerza de trabajo y fundamentalmente, las nuevas condiciones de trabajo, lo colocan frente a una absoluta incertidumbre respecto de su futuro, en lo social y en la vida. Actitud de escepticismo que erosiona el tejido social y da paso a propuestas de alternativa degradantes de la humanidad. Hoy más que nunca es necesario reflexionar, como parte de una política laboral, las consecuencias de ello, de manera tal que los cambios en las relaciones laborales sean convenidos y respondan a beneficios para todos los que se involucran en la producción y no sólo para beneficio de la empresa, de no hacerse así, las consecuencias serán una significativa pérdida de la valoración del trabajo y desinterés de los trabajadores por involucrarse en el proceso de producción y mejorar los resultados que se alcancen.

#### BENCHMARKING

El *benchmarking* es el proceso continuo de medir productos, servicios y prácticas contra los competidores más duros o aquellas compañías reconocidas como líderes en

la industria con la finalidad de alcanzar un desempeño excelente; en suma, se trata de procesos de rediseño en las organizaciones (Finigan, 1996).

Implica identificar las prácticas administrativas que más convienen a la empresa y sin lugar a duda unas de ellas son la intensificación del trabajo, el no pago de los tiempos muertos en el proceso productivo y retar de manera permanente al trabajador para que rebese a la competencia. Racionalidad distante a la valoración del hombre y del hombre socialmente integrado que, como decimos, erosiona el tejido social en forma irresponsable y a cambio de logros que a mediano plazo, evidencian que son pírricos.

Se sostiene que el *benchmarking* demanda el trabajo en equipo, pero de ninguna manera se sostiene que los logros se socialicen cuando menos en una mínima expresión.

El esquema organizacional se proyecta incluso a la competencia interna dentro de la propia empresa y resalta la virtud de aquel trabajador que supera a sus compañeros, colocándolos en una disputa salvaje con reglas semejantes a las de la selva pero con la particularidad que la lucha se da entre personas que tienen en común el que viven del salario que reciben.

Finalmente, el *benchmarking* es un esquema de organización del trabajo carente de ética y de permanente antagonismo en el que los trabajadores son sometidos a la disputa como si ellos se vieran beneficiados con el resultado de la productividad creciente, es un escenario en el que todos, los de adentro y los de afuera, los de la región y los del globo, son enemigos a vencer y superar estableciéndose de manera permanente nuevas metas, cambios de prácticas industriales, prioridades y objetivos que olvidan el valor humano, la expresión más salvaje de los requerimientos del neoliberalismo y la modernidad que campea en el mundo pero que no ha probado ser la alternativa del futuro.

Los efectos, en cuanto al trabajo, sin lugar a duda son de lo más preocupante ya que, con base en el objetivo de ser “el mejor”, el factor trabajo y las condiciones en que se realiza, son totalmente desestimados.

#### DOWNSIZING

La palabra *downsize* fue acuñada a inicios de los años setenta en la industria automovilística estadounidense para referirse a la disminución de carros producidos por ese sector. A partir de 1982 el término empezó a ser aplicado a la reducción drástica de empleados y es el uso genérico que se le ha dado al concepto desde entonces.

En los noventa se empieza a dar una tendencia al adelgazamiento de las estructuras organizacionales. Con ésta se da paso a la aparición de un nuevo fenómeno conocido como “reestructuración organizacional”, que se convierte en una práctica habitual en las empresas.

Las razones de estas reducciones de la planta de trabajadores son múltiples; factor competencia, nuevas estrategias y tendencias empresariales, alianzas estratégicas y fusiones de empresas, adopción de tecnologías avanzadas que suponen ahorro del trabajo, deficiente gestión gerencial, ahorro de costos y rejuvenecimiento de la plantilla, situaciones de crisis en la empresa, situación de crisis en el sector de actividad y cambios regulativos. Trátese de mejorías o de crisis, todas las justificaciones tienen en común que parten del supuesto de que lo uno y lo otro puede ser enfrentado pagando los costos con trabajo. La lógica del proyecto manda determinación de los puestos y funciones a eliminar, fusionar o redefinir.

Los que permanecen en la empresa han vivido el despido de compañeros, amigos, jefes, etc., con quienes han compartido por años. En algunos casos, son ellos mismos quienes han tenido que despedirlos, hecho que crea temor en los empleados y los predispone a aceptar

más horas de trabajo, disminuir sus días de vacaciones o aceptar menos beneficios para mantener sus trabajos, la moral de las personas disminuye de manera considerable en la mayoría de los casos y se dan altas tasas de rotación o abandono de la empresa.

Sobre esta política empresarial, a reserva de retomar sus efectos en el estudio de caso, podemos desde ahora advertir que es una evidencia de autoritarismo, represión y desconocimiento de la naturaleza humana y del derecho al trabajo, nacional e internacional. Por último, ignorancia del papel que los trabajadores tienen en el proyecto productivo, afirmaciones que hacemos sin dejar de considerar que en algunas ocasiones la reducción de personal en una empresa puede ser necesaria pero, la experiencia del análisis que en diversos sectores hemos realizado (bancario, automotriz, educativo y comercio) nos permiten sostener que una vez realizados los recortes las empresas contratan nuevo personal pero en condiciones laborales mucho más precarias que las del despedido, luego entonces, la reducción de la planta de trabajadores no es la necesidad, el objetivo real que hemos probado que se persigue es la precarización del trabajo.

#### REINGENIERÍA

Las corporaciones más importantes en el mundo realizan reingeniería para ahorrar, para alcanzar niveles de satisfacción de los clientes y para acelerar y hacer más flexible todos los aspectos de sus operaciones.

Reingeniería podría definirse como la revisión fundamental y el rediseño radical de los procesos de una organización, para lograr mejoras importantes en velocidad, calidad y servicio.

La reingeniería implica modificaciones como el resurgimiento de los equipos de trabajo (equipos de procesos), que el trabajo y los trabajadores se vuelven multifuncio-

nales, una mayor importancia al enfoque del *empowerment* en la relación con los trabajadores, una educación continua para los trabajadores, medir el desempeño de las personas por los resultados que obtienen, cambio en la cultura de la organización, disminución de la supervisión hacia las personas, mayor enfoque al entrenamiento, cambio radical en las estructuras organizacionales y énfasis en el liderazgo dentro de la empresa.

Se puede definir como el rediseño del tamaño de las empresas, reestructurando las operaciones, lo cual se ve como un cambio importante de alguna o todas las variables estructurales de la organización (físicas, administrativas, recursos humanos, financieras y legales), de tal manera que se llegue a replantear la forma en que la empresa debe competir.

#### OUTPLACEMENT

Los servicios de *outplacement* y transición de carrera surgen con la justificación de ayudar al creciente número de empleados y jefes que se enfrentan de manera crítica a los procesos de reestructuraciones como consecuencia de la aplicación de la reingeniería a que hemos hecho referencia con anterioridad.

Se crea inicialmente el servicio de transición de carrera para ejecutivos de alto nivel como servicio derivado de empresas de caza-talentos y con el tiempo se consolida la asesoría en *outplacement* a jefes y se amplía el servicio de transición de carrera a todos los niveles de empleados.

Los expertos reconocen que esta situación puede afectar psicológicamente a la persona con una intensidad tan alta como la pérdida de un ser querido o un divorcio y, finalmente, estamos hablando del servicio prestado por un consultor especializado dirigido a orientar a las compañías en la gestión de los planes de reestructuración y a facilitar la reorientación laboral de los profesionales

que han perdido su puesto de trabajo como consecuencia de esta decisión empresarial.

La teoría administrativista empresarial sostiene que el *outplacement* no es un gabinete psicológico ni un curso rápido sobre “cómo encontrar empleo”, que tampoco es una agencia de colocaciones o una bolsa de trabajo, ni es un centro de reunión de buscadores de empleo y, finalmente, los prestadores de este servicio no son reclutadores de personal por lo tanto es factible concluir que se desempeña más como un esquema moderno de restablecer las heridas que causa la política empresarial.

Se dice que estas políticas de empresa contribuyen a disminuir el tiempo de paro o cesantía del desempleado, que son un respaldo profesional con asesoría durante todo el proceso de recolocación que implica apoyo a los directivos o ejecutivos que deben efectuar los despidos, que procura que el despido sea percibido por el afectado como un desafío y una nueva oportunidad y que facilita medios a los trabajadores desvinculados para su reinserción o reconversión laboral.

Mundialmente, este tipo de agencias han ganado un gran terreno sobre las de selección personal y una política que siguen es que las agencias de *outplacement* suelen negarse a la propuesta de que un candidato sea quien pague la factura, entre otras razones, porque no hay una garantía absoluta de éxito.

Se sostiene también que la empresa con esta prestación logra una imagen positiva en sus relaciones laborales, tiene una mejor aceptación de la indemnización final que se paga al trabajador, que satisface el compromiso ético-social, que administra los posibles sentimientos de culpa de forma positiva, que logra mayor credibilidad y aumento del respeto por la conducta de la gerencia, que logra un cambio en la percepción de la situación y, finalmente, un mínimo o ausencia de perturbación de la paz laboral y de la productividad.

Para los trabajadores dicen que esto reduce el trauma de la separación laboral, que les ayuda a fomentar un punto de vista positivo y a canalizar las energías, les proporciona un sistema de soporte y una dirección determinada; se alerta a los participantes a explorar plenamente sus habilidades, intereses y alternativas de manera reflexiva, les proporciona la idea de cierto control sobre su futuro y se acrecienta la posibilidad de encontrar un puesto gratificante y desafiante.

El diseño organizacional completo implica entonces contratar sin estabilidad en el empleo y sin prestaciones complementarias establecidas en la ley (*outsourcing*), imponer condiciones de trabajo de permanente acoso al trabajador y amenaza de separación (*downsizing* y *reingeniería*) y, finalmente, darle su “palmadita” cuando se prescinde de sus servicios (*outplacement*). Estas son las maravillas en las relaciones laborales que la teoría de la organización del trabajo hoy ofrece e impone al trabajador joven, en tanto le da su primer empleo y, reiteramos, el mercado de trabajo lo posibilite.

En este escenario, es obligado revisar cuál es el elemento con el que se debe confrontar la realidad.

El último aporte de la teoría organizacional a las pretensiones de modernizar el trabajo, olvidando al trabajador consiste en lo siguiente.

*Offshoring* u *outsourcing* internacional. Se parte de que en la capital del país se quedan con los mejores trabajos y desplazan los secundarios a otros lados. Aunado a ello se afirma que no afecta a los trabajadores de la capital ya que no tienen interés de realizar ese tipo de actividades mal remuneradas y descalificadas. Las empresas están a la caza de los mejores escenarios mundiales y su idea de mejoras tiene que ver con bajos salarios, no regulaciones laborales, intensificación de los ritmos de trabajo y carencia de controles estatales en materia de obligaciones laborales y de seguridad social. El objetivo: reducir los costos de operación e incrementar las utilidades.



Se parte de que es sano que un trabajador cambie permanentemente de trabajo y que ésta es una particularidad de una economía dinámica. Las razones son variadas: cambios tecnológicos, migración de la empresa, cambios en el perfil de producción y otras.

También de que en un momento es factible que la empresa regrese nuevamente los trabajos secundarios a su lugar de origen y, por ello, instalarse en el extranjero deberá representar bajos costos de inversión.

El *outsourcing* internacional conlleva el que malos trabajos descalificados, son realizados no sólo por empresas terceristas sino, incluso, en países terceros, obviamente de economías más perjudicadas que aquellas en donde se encuentran las grandes firmas que envían el trabajo secundario y con ello, implicando el que los trabajadores potenciales del país tercermundista tendrán que aceptar laborar por un “salario pelón” y olvidarse de complementos salariales, de prestaciones adicionales y de derechos laborales. El mejor escenario para la empresa es el desregulado que les permita incrementar sus utilidades con base en bajos salarios. La era de la producción en el extranjero. Con salarios mejores que aquellos de las expectativas internas pero olvidando que la tradición del sistema denominó como derechos de los trabajadores. Argumentación a favor: ahorros en costos, generan crecimiento y crecimiento más empleo en el país centro y en los periféricos.

Es evidente que los países tercermundistas se encuentran en Asia, África, América Latina y Medio Oriente, obteniendo la delantera China e India, por tener el mérito de ofrecer la mano de obra más barata del mundo. La ley de la oferta y la demanda se impone en el mercado laboral con el énfasis alcanzado en la globalidad.

En estas condiciones, los problemas de las empresas que mandan parte de sus actividades al extranjero, se reducen a facilidades para contratar y despedir trabajado-

res, y para el cierre de empresas y para operar sin significativos derechos por parte de los trabajadores.

Se parte de que en el mundo hay una reserva importante de mano de obra disponible y la mayoría no es calificada. La población en edad de trabajar se reduce en los países más ricos e incrementa en los más pobres. En el caso de China se estima que será de 940 millones para 2020.

La idea de trasladar la empresa a los países pobres, se refuerza también con el argumento de que en esta forma, además de obtenerse bajos salarios, evitarán o reducirán la necesidad de que sean los propios trabajadores quienes tengan que ir a los países desarrollados, con todos los conflictos que ello causa.

El escenario en el que se ha desarrollado este esquema de trabajo es amplio y diversificado sin que pueda decirse que un sector o un área determinada es la que lo posibilita. Incluso hasta los mismos *call centers* han experimentado exitosamente laborar en estas condiciones en tanto, los abaratados precios de la mano de obra de los países tercermundistas son invitados a laborar en estas condiciones y lo pueden hacer requiriendo cuando más, un mínimo de manejo del idioma inglés.

El *outsourcing* internacional es un esquema que también tiene el estigma de la discriminación laboral derivado de la competencia salarial que en escala internacional se establece. Una expresión discriminatoria que tiene en su base una de las razones más indignantes para establecerse es el hambre.

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DE PROTECCIÓN PATRONAL (CCPP),  
ESQUEMA PERVERSO QUE LIQUIDA LA DEMOCRACIA SINDICAL

En México, nueve de cada 10 contratos colectivos son una simulación. La mayoría son los llamados “contratos de protección”: convenios laborales acordados, firmados

y revisados al margen de los trabajadores. Los patrones escogen al sindicato que ofrece más ventajas y “paz laboral”, a cambio, los líderes reciben una jugosa ganancia. Es el modelo ideal para los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales. Es una práctica extendida en todo el país: los dirigentes sindicales venden trabajo barato, inseguro, con mínimos derechos (Ramírez, 2005).

Por exclusión y tomando en cuenta la caracterización que hacemos de la contratación colectiva auténtica, podemos establecer las pautas de los CCPP.

- El contrato colectivo de trabajo consigna la voluntad colectiva de los trabajadores al servicio de un patrón, respecto de las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio. Por lo tanto, cuando en el contrato colectivo se encuentra consignado algo distinto a la voluntad de los trabajadores, aun cuando sea en su beneficio, *no hay* contratación colectiva y podemos estar frente a un CCPP.
- El contrato colectivo es un documento que contiene las condiciones de trabajo que se negocian con el patrón por el colectivo a su servicio de manera directa o mediante una auténtica representación. Por lo tanto sólo los trabajadores deben negociar en el contrato colectivo las condiciones en que se presta el servicio y si no son ellos quienes lo hacen, *no hay* contratación colectiva y podemos estar frente a un CCPP.
- En tanto que la contratación colectiva es el saldo de una negociación, no contiene la voluntad plena de los trabajadores, pero sí debe contener los puntos de negociación determinados por la mayoría del colectivo. Es la mayoría del colectivo de los trabajadores los que ceden respecto de aquello que pretendían originalmente que fueran las condiciones de trabajo en las que prestan servicios y cuando no es así, podrá ser una excelente negociación pero no es contratación co-

lectiva y hay probabilidades de que nos encontremos frente a un CCPP.

- Para que podamos hablar de que el documento contiene los puntos negociados por la mayoría del colectivo, no debe haber ningún elemento que distorsione la legítima expresión mayoritaria de la voluntad del colectivo. Cuando hay cualquier elemento que lo ponga en duda como: engaño, confusión o falta de claridad, no manifestación del colectivo, determinación tomada por la dirección sindical o cualquier otro, no estamos ante una auténtica contratación colectiva y es posible que nos encontremos frente a un CCPP.
- Para que no haya distorsión, el colectivo debe estar auténticamente representado. No puede ser portador de la voluntad del colectivo quien no es su auténtico representante por voto de la mayoría o quien deja de serlo, aun cuando no se registre el dato. En la anterior idea implicamos que la auténtica representación se encuentra sometida de manera permanente a refrendo o revocación y, por lo tanto, es inviable que estén líderes implícita o explícitamente eternos y, en la hipótesis de que se presente, es factible que nos encontremos frente a expresiones de CCPP.
- Para que no se distorsione la voluntad del colectivo, debe tener garantizado la posibilidad de expresar su voluntad sin ninguna presión o fiscalización.
- El colectivo debe tener garantías de que se le rindan cuentas del mandato.
- También la posibilidad incondicional de revocar su representación.
- Como se apreciará, un elemento fundamental para la presencia de la CCPP lo encontramos en la dirección sindical. Podemos prescindir de la participación del gobierno y estar frente a expresiones de CCPP pero no es factible que los personajes que negocian empre-

sario y representación de los trabajadores estén ausentes.

Un CCPP se caracteriza porque el patrón aliado con el gobierno escoge sindicato, como en cualquier relación comercial de compra venta de las múltiples que realiza, asignando el contrato colectivo de trabajo, como lo otorga a cualquier proveedor de servicios, es decir, seleccionando al que le preste el servicio, aun antes de que haya la relación laboral.

Después, los trabajadores conocerán a su sindicato y tendrán que aceptarlo y acatar lo que, sin haber intervenido ellos, quedó como su negociación colectiva. Un contrato colectivo de protección patronal es una simulación de contratación colectiva que tiene como objetivos: a] proteger al patrón de la posibilidad de que los trabajadores se organicen de forma auténtica y no puedan negociar sus condiciones de trabajo y ésta se encuentre cercenada b] evitar la intervención de los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo, es decir, no hay una negociación bilateral.

Las conclusiones que podemos sacar del esquema de los CCPP son las siguientes:

1. Se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de discusión y aprobación intervengan los trabajadores que están sujetos al mismo.
2. Son detentados por titulares no electos democráticamente, por la mayoría de los trabajadores que dicen representar.
3. Son administrados y/o revisados sin la intervención de los trabajadores.

Es obvio que la anterior simulación cuenta con mecanismos legales y extralegales que le permiten operar sin dificultades, entre otros tenemos: los CCPP, en algunos casos, son firmados sin el conocimiento de los trabajado-

res; éstos no saben de que cuentan con un sindicato que los representa.

Un tema que contamina la claridad en la comprensión sobre la existencia de los CCPP, es la afirmación de que cuando se firma un contrato colectivo antes de que la empresa se instale, se hace para evitar que los trabajadores se vean victimados por el patrón que los contrata en lo individual y los obliga a ceder sus derechos colectivos al sindicato de su predilección. Aunado a lo anterior, el argumento de que la tasa de sindicalización ha caído en el mundo en perjuicio de los intereses que el sindicalismo representa, concluyendo que es necesario preservar los mecanismos de poder sindical.

Es correcta la anterior argumentación, en lo general, pero no desdibuja hechos fundamentales, los sindicatos son de los trabajadores y únicamente ellos tienen autoridad para determinar su existencia y la contratación colectiva afecta o beneficia a los trabajadores y, por lo tanto, sólo ellos tienen la facultad para determinar su contenido. Estas ideas no son utopías sino exigencias de la realidad democrática que no se puede alcanzar con base en buenas intenciones y pésimas conductas.

El anterior debate nos conduce de manera inevitable a preguntarnos sobre ¿quién y para qué inventó el radio de acción de los sindicatos?, de empresa, de establecimiento, nacionales, regionales, de industria, de oficios. El anterior es un invento del gobierno materializado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que tuvo y tiene como única finalidad: impedir que todos los trabajadores con intereses comunes se organicen con absoluta libertad y en grandes sindicatos que vean por los intereses de los trabajadores definidos por sector o rama de actividad, con independencia de quienes son sus representantes los que se ven minimizados en tanto el debate es sobre los intereses de los trabajadores de un sector determinado, los de todos, los contratados y por contra-

tar, los de un patrón determinado y los de los demás patrones potenciales.

Una gracia del esquema de registro de organizaciones sindicales y firma de contratos colectivos, es que el gobierno pone a discutir y disputar entre ellos mismos a los trabajadores afiliados a diversas organizaciones sindicales, de gremio, de empresa, de establecimiento, nacionales o locales; se matan entre ellos, y finalmente, el patrón tiene la posibilidad de determinar, mediando la asesoría del gobierno, cuál es la asociación sindical que representará los intereses de sus trabajadores frente a él. El esquema es perfecto, se terminan los derechos colectivos y se evitan futuras disputas entre trabajo y capital.

4. Evidencias de contratación colectiva de protección patronal. Primero, conviene aclarar que al referirnos a los CCPP lo hacemos de manera sintética hablando de contratos de protección ya que en ninguna hipótesis podríamos hablar de contratos colectivos de protección de los trabajadores, ya que en todo caso la referencia a éstos debería ser como contratos reivindicatorios de derechos de los trabajadores y, por otra parte, por tratarse de una conducta típicamente delictiva, no esperemos que los CCPP se anuncien como tales (aún cuando hay casos que a ello llegan) e incluso, tendremos necesidad de servirnos de indicadores indirectos que nos los evidencien, siendo el caso referir los siguientes:

- a] Revisión física. El contrato colectivo se encuentra impreso, es de “machote” y lo utiliza la organización sindical incorporándole información básica como el nombre y domicilio de la empresa, en este caso nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo, lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección.

- b] Prestaciones en el piso de la LFT. Si el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones que la LFT establece, es decir, renuncia a mejorarlas que es una de las principales finalidades de la contratación colectiva, presumiblemente nos encontramos ante un contrato de protección.
- c] En una empresa, con más de un establecimiento, se celebran contratos iguales con diversos sindicatos y por establecimiento. El contrato se firma por establecimiento y no por empresa siendo el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa, es decir, lo define en su contenido la empresa y lo suscriben todos los sindicatos que se reparten los almacenes y en caso de conflicto laboral en un establecimiento, no repercute en los otros garantizándose absoluto y permanente control por parte de la empresa que en ninguna hipótesis vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento y con esa hipótesis, siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le cree el conflicto apoyándose en las otras que siempre estarán dispuestos a disputarle la titularidad con la anuencia del patrón.
- d] Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales. El dirigente sindical está, como tal en varios sindicatos de radios de acción diversos, es decir, estamos frente a un “líder sindical” profesional y, por lo tanto, que carece de un origen como trabajador, que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el cual es presumible también la existencia de un CCPP en tanto que el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.
- e] El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale. Esta es la modalidad de los años



del TLCAN. Las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral y como forma de cumplirles les instrumenta una firma de contrato colectivo en los términos que las políticas empresariales lo quieren, teniendo cuidado de traer a la mesa, como líder sindical, a aquel que les garantiza que así se realizará. En estas condiciones, cuando es contratado el primer trabajador, el hecho sucede habiéndole cercenado sus derechos colectivos y sin ninguna posibilidad de que los reclame, entre otras razones porque el propio mercado de trabajo juega en contra de los trabajadores que no sólo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos, con tal de tener trabajo, sino incluso a los más elementales como pueden ser pago de tiempo extra o jubilación.

- f] Presencia de la cláusula de exclusión por expulsión. Históricamente esta cláusula ha sido un expediente corporativo en perjuicio de la libertad y democracia sindical y, en el caso de los sindicatos que otorgan contratos de protección, resulta ser el blindaje ideal tanto para la empresa que solicita a la organización sindical la aplicación de esta cláusula, como para el sindicato que no duda en hacerla valer en contra de aquellos trabajadores que pongan en duda su carácter de representantes de sus intereses.
- g] Derecho de la empresa a contratar trabajadores. En los CCPP las empresas se reservan el derecho de contratar trabajadores con absoluta libertad, seleccionarlos, someterlos a exámenes y cuantos mecanismos de selección determinan establecer y la organización sindical sólo reclama el que, a la vez que los trabajadores firmen su contrato, rubriquen su afiliación a la organización sindical y de esta manera queden garantizados los intereses de ambos.

- h] Contrato a prueba. En los CCPP actuales, se encuentra establecido el derecho de la empresa para contratar trabajadores a prueba lo que, aún cuando lo prohíbe la LFT, posibilita su incorporación por medio del contrato colectivo.
- i] Terciarización. También es factible encontrar en los actuales contratos colectivos de trabajo que la organización sindical firma contratos aceptando que actividades de las que se realizan sean prestadas por empresas de servicios.
- j] Rotación de puestos, jornadas y establecimientos. Los *modernos* CCPP consignan también la polivalencia, las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de establecimiento siendo, finalmente estas formas de flexibilidad establecidas desde el contrato colectivo, una manera de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios.

En este escenario, los sindicatos tienen que cambiar o la historia los barrerá y serán otras organizaciones sociales las que vengán a cumplir el papel que, por una razón ideológica creemos, tienen encomendada.

Los trabajadores tendrán que despertar y reclamar lo que les pertenece, su saber hacer y lo que ello implica y, en este caso, no hay actor social que ocupe su lugar y, si se tardan en hacerlo, el costo será más hambre.

#### PENSEMOS EN EL FUTURO SINDICAL: INVITANDO A REFLEXIONAR

Los cambios son reales y sin que podamos hablar de otro sistema de producción distinto a aquel en el que surge y se desarrolla el sindicalismo, debemos aceptar que el escenario estructural, particularmente económico, y los

cambios en el Estado y su función social son marcadamente significativos y en este escenario los sindicatos, y todos los actores sociales, tienen serios compromisos de revisión de su quehacer en función de su propia existencia y de la sociedad en su conjunto.

En descargo de concepciones catastrofistas es conveniente recordar que todos los cambios por los que ha transitado la humanidad, desde el esclavismo hasta la segunda guerra mundial en el siglo pasado, han sido retos que han puesto a prueba al hombre y de los que ha salido, cuando menos manteniendo su existencia e incluso ostentando ser el rey de la creación.

No es sólo en México, sino es el mundo, que se tiene el escenario de desempleo creciente, bajos salarios, pobreza extrema, sector informal de la economía y en esta realidad o, más bien, para paliar esta realidad, el sindicato tiene una importante responsabilidad con matices distintos a la que cumplió en la era del Estado moderno.

Algunas pistas a considerar serían:

- Prioritariamente el escenario hoy es global y el perfil de éste debe marcar las pautas fundamentales del sindicalismo, de la contratación y de las luchas de los trabajadores. Nunca como ahora las demandas y las “acciones de rancho” resultan ser peligrosas, estériles o de cortas miras.
- El sector informal de la economía y los ocupados en él son, o deben ser, objeto de la consideración de las organizaciones sindicales. Es cierto que el salario no tiene la relevancia que tuvo en la modernidad ni se expresa con la rigidez que le caracterizó. El ingreso del sector informal, así como sus condiciones de ocupación tienen como pauta la flexibilidad, pero ello no quiere decir que la explotación salvaje en la que se encuentran los incorporados en él, sea fatalmente inevitable. Las organizaciones sindicales deben plantear alternativas que, sin dejar de tener en cuenta

las particularidades del sector, reivindicuen el valor humano, la salud, el derecho a la vida con dignidad.

- El propio trabajo formal ha experimentado diversas transformaciones muchas de ellas motivación de las nuevas formas de organización del trabajo a las que hemos hecho referencia pero, es responsabilidad de las organizaciones sindicales establecer los límites y pelear porque se respeten entre flexibilidad y degradación del trabajo, entre necesidades del proceso productivo y abusos empresariales, entre Estado liberal y sin responsabilidades sociales y el comprometido de manera inevitable con los requerimientos sociales que se tienen que satisfacer y, finalmente, la diferencia entre el quehacer político motivado por la mezquindad y el que tiene responsabilidad social.
- La institucionalización de los sindicatos, o más bien de sus direcciones, los llevó a perder su quehacer y en esquemas corporativos como el de nuestro país a corromperse, pero ello no nos puede llevar a la conclusión de que este sujeto social sea por esencia corrupto. Sería más dable concluir que las que se corrompieron fueron las formas de relación social de producción y en este proceso tomaron su papel todos y cada uno de los actores sociales. El cambio debe pasar por todos. Para tranquilidad, y que no supongamos que el desenlace del sindicalismo mexicano es negativamente sui géneris, convendría recordar que otros sindicalismos del escenario internacional tienen pautas semejantes: estadounidense, argentino, colombiano, ruso y chino.
- Las posiciones de los actores sociales en el escenario laboral deben tener cambios importantes. No es posible suponer que los sindicatos tradicionales piensen mantener su presencia con base en esquemas clientelares en los que en el presente poco o nada tienen que ofrecer o el mero autoritarismo les permitirá mante-

nerse en el escenario. Tampoco es dable suponer que los empresarios nacionales podrán seguir operando sobre bases de simulación que les permitan actuar al margen de los trabajadores y otorgar ganancias, pero cada vez más limitadas, es imposible suponer que un sindicalismo declarativamente democrático, y en la práctica tan corporativo como el tradicional, puede ser ejemplo para el cambio y, por último, si el presidencialismo, el caudillismo, la verticalidad en el ejercicio del poder funcionó durante muchos lustros en los que se construyó el México que surge de la Revolución de 1910-1917, es evidente que en las nuevas condiciones ya no opera y con independencia del daño que causa a quienes viven de trabajar, el Estado se desmorona día a día.

- Tratamiento especial reclaman los monopolios y las políticas laborales que han impuesto en el mundo. Si sus saldos son favorables, también son efímeros en el tiempo. A este respecto los sindicatos tienen una seria responsabilidad de combatir en escala internacional la responsabilidad de estos actores del presente, expresión que llega al clímax de la inviabilidad del sistema capitalista.
- Las ONG han probado en el nivel global su acertada participación en las luchas de los trabajadores pero de ninguna manera pretenden ni podrían sustituir a los sindicatos. El trabajo de profesionales en la organización de los trabajadores es posible que sea más modesto que el de “líderes” sindicales pero ha resultado de mayor eficacia.
- Los CCPP, esquema perverso acuñado colectivamente por la sociedad mexicana en el contexto de la Revolución de 1910-1917 tiene que ser superado mediante una auténtica vida democrática y negociación colectiva. No por ello estamos diciendo que dejará de ser necesaria la participación de sujetos destacados que

orienten y planteen las bases de la acción colectiva de los trabajadores, con una sola diferencia, esto no deberá darles posibilidad de imponerse sobre el colectivo e implantar sus intereses sobre los de aquél. Revocación del mandato, rendición de cuentas, voto directo y secreto otorgado en condiciones que garanticen la libertad son tan sólo algunas de las condiciones para el cambio.

- El sindicalismo podrá cambiar su denominación pero estamos convencidos que es una necesidad de la sociedad, que es una expresión racional del interés colectivo y que es inevitable su presencia y participación. Debe transformarse de manera tal que regresen los sindicatos a manos de los trabajadores y sean éstos los que les impriman sus verdaderas líneas de acción. No aceptamos que un líder iluminado sea quien sustituya el resultado de la reflexión colectiva y tampoco pensamos que el trabajador es incapaz de reparar sobre sus necesidades, limitaciones y perspectivas, más aún cuando tiene como motivación el aliciente de sus necesidades; reproducirse y reproducir su clase.
- Los derechos humanos, particularmente los laborales, justicia social, solidaridad, protección de los más débiles y responsabilidad del Estado en la satisfacción de las necesidades de los que viven del trabajo, habrán de ser objetivos prioritarios de los sindicatos.
- Los temas a debate en el frente sindical son la liberalización del comercio, los mercados de capital, la integración económica, los cambios tecnológicos, la salud e higiene en el trabajo; cómo se protege la vida y no, cuánto se paga por la vida, el medio ambiente, el sector informal, sus formas de crecimiento y las distorsiones que causa en el formal, las nuevas formas de laborar, el teletrabajo, la telefonía (*call centers*) las nuevas ingenierías y especialidades y, por supuesto,

las formas de organización del trabajo que en escala mundial imponen precariedad y cada vez se distancian más de los posibles objetivos necesarios que pueden llegar a cumplir en escenarios responsables que tengan como finalidad el incrementar el empleo y no las utilidades empresariales.

- Nuevos acuerdos entre empresarios, sindicatos y gobiernos, incluso acuerdos que desde el punto de vista sindical deberán tender a traspasar las fronteras y nuevas solidaridades internacionales que, por ejemplo, denuncien y pongan límites al CCPP de nuestro país.
- Nuevas políticas sindicales con equidad de género, atención a la población trabajadora joven, inquietud por temas complejos como la cesantía, proclives a los cambios flexibilizadores que sin cuestionar la estabilidad en el empleo y otros paradigmas clásicos del vínculo laboral, abran nuevas formas de contratación de excepción, posibiliten la inserción en el mercado laboral de nuevas generaciones, abran el mercado a trabajadores en edad productiva y cierre de un ciclo laboral y que tengan como objetivo; más empleo, mayor productividad y socialización de los beneficios.
- El cada vez más grande sector de trabajadores migrantes debe ser objeto de atención de los sindicatos. La AFL-CIO de tiempo atrás se ha dado cuenta de ello y viene haciendo trabajo tendiente a organizarlo no nada más en EU sino incluso desde su país de origen. Estas son las acciones que pueden llegar a trascender y cualificar las organizaciones sindicales del futuro.

## BIBLIOGRAFÍA

Bateman, T. (2004), *Administración: una ventaja competitiva*, México, Mc Graw Hill, México, 685 pp.

- Bensusán, G. (1995), "Entre la tradición y el cambio: el corporativismo sindical en México", en María Silvia Portella de Castro, y Achim Wachendorfer, *Sindicalismo Latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Venezuela, 224 pp.
- Campero, G. (1991), "Sindicalismo, democracia y desarrollo", en Abramo Lais W. y otros, Guillermo Campero y Alberto Cuevas (eds.), *Sindicalismo latinoamericano en los 90*, vol. I. Sindicatos y transición democrática, Grupo Editorial Planeta, 268 pp.
- Catalano, A y M. Novick (1995), "Reconversión productiva y estrategias sindicales en Argentina: ¿renovación o ajuste táctico?", en María Silvia Portella de Castro y Achim Wachendorfer, *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Venezuela, 224 pp.
- Chiavenato, I. (2000), *Administración de recursos humanos*, México, Mc Graw Hill, México, 700 pp.
- Coriat B. (1989), *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa*, México, 4ª edición, Siglo XXI Editores, pp. 216.
- \_\_\_\_\_ (1992), *Pensar al revés*, Madrid, España, Siglo XXI Editores.
- Crozier, M. (1963), "Movimiento obrero y conflictos del trabajo. Sociología del sindicalismo", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, Fondo de Cultura Económica, México, 446 pp.
- Daniels, J., L. Radebaugh, y D. Sullivan (2010), *Negocios internacionales. Ambientes y operaciones*, 12ª edición, México, Pearson Educación, 920 pp.
- De Buen, N. "Libre comercio, multinacionales y sindicatos", *La Jornada*, México, D.F., núm. 32.
- De la Garza, E. (2003), "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones", en Enrique de la Garza, y Carlos Salas, *La situación del trabajo en México*, Plaza y Valdés, México, 377 pp.
- \_\_\_\_\_ (1993), "Los sindicatos en América Latina frente a la reestructuración productiva y los ajustes neoliberales".



- Finnigan, J. (1996), "Guía de *benchmarking* empresarial," México, Editorial Prentice Hall, México, 234 pp.
- Friedmann, G. y P. Naville (1963), "Tratado de sociología del trabajo II", Fondo de Cultura Económica, México, 446 pp.
- Garavito, R. (2007), "Sindicalismo mexicano, ruptura del pacto social y los desafíos del siglo XXI (1906-2006)", en *Un siglo de sindicalismo en México*, El Colegio de Sonora, México, Hermosillo, Son.
- Godio, J. (1995), "Empresas transformadas y estrategia sindical en América Latina", en María Silvia Portella de Castro y A. Wachendorfer, *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Venezuela, 224 pp.
- Hellriegel, D. (1998), "Administración", México, 7ª edición, Thomson Editores, México, 864 pp.
- Hernández, Aleida (2011), *Las transformaciones del Estado y del derecho en el contexto de la globalización económica*, México, tesis doctoral, UNAM.
- Hernández, A., y A. Dogart (1995), "Ajuste y sindicatos en América Latina: los trabajadores ante las nuevas normas", en *Horizonte Sindical: Estudios Laborales y Sindicales*, Editorial del Magisterio Benito Juárez del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, trimestral, enero/marzo, 4 y 5, Instituto de Estudios Sindicales de América (IESA).
- Herrera, F., y J. Melgoza (2003), "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación sindical en México", en Enrique de la Garza, y Carlos Salas, *La situación del trabajo en México*, 2003, Plaza y Valdés, México, 377 pp.
- Jofré, A. (1999), *Enfoques gerenciales modernos. análisis de cada enfoque y factores críticos para su aplicación*, Ediciones Delphi, San José de Costa Rica
- Luján B. (2000), "El movimiento sindical internacional y su reflejo en el ámbito nacional" en Educación, y *Sindicalismo 2. Sindicatos y sindicalismo en el mundo actual en Grandes preocupaciones*. Biblioteca Nacional de Educación. Ciudad de México.

- Macías, María (2005), El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México, Porrúa, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 322 pp.
- Martín, J. (1994), “Los sindicatos cubanos ante el periodo especial”, en La experiencia de los parlamentos obreros, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Academia de Ciencias en Cuba, La Habana.
- Muñoz, A. (1999), “Los sindicatos en la democracia liberal”, en *Horizonte Sindical: Educación, Política y Economía*, Editorial del Magisterio Benito Juárez del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, diciembre 13, Instituto de Estudios Sindicales de América (IESA).
- Olgún, J. (2002), “Corporativismo y democracia: expectativas del sindicalismo mexicano ante la alternancia en el poder”, en Raquel Partida (coord.) *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global*, U de G., UNAM, México, 292 pp.
- Ortega, M., y A. Solís de Alba (1992), “La crisis del corporativismo y los nuevos perfiles organizativos de los sindicatos en México”, en *México: estado y sindicatos, 1983-1988*, Centro de Reflexión Teológica, A.C., México.
- Pacheco, A. (1993), “Hacia una estrategia sindical de productividad”, en *La Jornada Laboral*, México, 30 de septiembre.
- Palomino, H. (1991), “Democratización y crisis: los dilemas del sindicalismo argentino”, en Abramo Lais W., y otros, editores Guillermo Campero y Alberto Cuevas. *Sindicalismo Latinoamericano en los 90, Volumen I, Sindicatos y transición en democrática*, Grupo Editorial Planeta, 268 pp.
- Partida, R. (coord.) (2002), El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global, en Raquel Partida (coord.), U de G., UNAM y otro, México, 292 pp.
- Portella, Ma. y A. Wachendorfer (1998), *Sindicalismo y globalización: la dolorosa inserción en un mundo incierto*, Nueva Sociedad, Venezuela, 359 pp.
- Rendón, A. (2002), “Libertad sindical versus democratización sindical”, en Raquel Partida (coord.), *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global*, U de G., UNAM, México, 292 pp.

- Rothery, B. (1997), *Outsourcing: la subcontratación*, México, Limusa, México.
- Solórzano, E. (2001), “Presentación”, en R. Partida, A. Bouzas, P. Ravelo, y O. Contreras, *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*, Universidad de Guadalajara, Universidad Nacional Autónoma de México, 292 pp.
- Stolovich, L. (1994), “El impacto de la integración regional sobre el mercado de trabajo, las relaciones laborales y los sindicatos”, en *El caso del Mercosur*, 1er. Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San Juan, Puerto Rico, del 15 al 22 de mayo.
- Taylor, F. (1984), *Principios de la administración científica*, Madrid, España, Librería El Ateneo Editorial.
- Tello, C. (2010), *Sobre la desigualdad en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía.
- Valdaliso, Ma. y S. López (2007), *Historia económica de la empresa*, Barcelona, Ed. Crítica, Barcelona, 576 pp.
- Uriarte, O. (1995), “El futuro del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales”, en Ma. Portella y A. Wachendorfer, *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Venezuela, 224 pp.
- Vergara, R. (1995), “Sindicatos, por un orden social distinto”, en *Horizonte Sindical: Estudios Laborales y Sindicales*, Editorial del Magisterio Benito Juárez del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, trimestral, abril/junio, 2, Instituto de Estudios Sindicales de América (IESA)
- Zapata, F. (2002), “Transacción entre modelos de desarrollo y nuevas instituciones laborales en América Latina”, en Raquel Partida (coord.), *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global*, U de G., UNAM México, 292 pp.
- \_\_\_\_\_ (1995), “Reestructuración productiva en América Latina: ¿con o sin la presencia de los sindicatos?”, en Ma. Portella, y A. Wachendorfer, *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Venezuela, 224 pp.

Zapata, F. (1988), “Trabajadores y sindicatos en América Latina”, Foro 2000, Secretaría de Educación Pública, México.

#### PÁGINAS ELECTRÓNICAS

Bensusán, G. y M. Ruiz (1999), “Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política,” en *Desacatos, Revista de Antropología Social* [en línea], Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, número 1, semestral, primavera, pp. 22, disponible en: [http://www.ciesas.edu.mx/desacatos/01%20Indexado/Esquinas\\_1.pdf](http://www.ciesas.edu.mx/desacatos/01%20Indexado/Esquinas_1.pdf).

CNN, Money. A service of CNN (2011). “Our Annual ranking of America’s largest corporations. 2011” [en línea], *Fortune & Money*, Fortune 500, disponible en : [http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2011/full\\_list/](http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2011/full_list/)

CNN *Expansión* (2011), “El top 10 del ranking 2011” [en línea], disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/rankings/2011/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011>.

Organización Internacional del Trabajo (1998), “Memoria del Director General: Actividades de la OIT, 1996-97”, Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión, Ginebra [en línea], disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i.htm>

---

(2008), “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”, en Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 97ª reunión, Ginebra, 113 pp., [en línea], disponible en: [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2010), “Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible”, octubre, 39 pp., [en línea], disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/2/45391108.pdf>.

Ramírez, J. (2005), “El sindicalismo de negocios. Contratos a la carta”, página digital, noticias, artículos-actualidad. 31/03/05 (México) [en línea], disponible en: <http://www.paginadigital.com.ar/articulos/2005/2005prim/cartas5/sindicalismo-negocios-310305.asp>



### 3. NUEVA FASE DE DESARROLLO: CARACTERÍSTICAS TECNOLÓGICAS Y LA NECESIDAD DE UN NUEVO RÉGIMEN DE REGULACIÓN

*Liber Iván León Ortega\**

#### INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, la discusión sobre los modelos de producción (fordista-taylorista frente a toyotista flexible) se ha estancado en polos irreconciliables, pues por un lado están quienes niegan que haya un cambio trascendente y observan principalmente que esto pase en el discurso ideológico para presionar a la baja salarios, prestaciones y las responsabilidades del Estado con la sociedad y, por el otro, los que asumen por completo la existencia e instalación de un nuevo modelo de producción inevitable y de consecuencias prácticamente naturales.

Planteado así el debate, ambas posiciones tienen razón en gran parte de su argumento y la evidencia es innegable: el cambio supone una reorganización profunda de las condiciones de producción y son evidentes los cambios, no sólo en la vida cotidiana, sino especialmente en las capacidades para convertir en mercancía el conocimiento derivado de la investigación y desarrollo.

\* Posgrado de Economía, UNAM.

Por otro lado, es clara la rapacidad de las empresas —en particular en los países en desarrollo con marcos regulatorios débiles—, para negociar con los trabajadores condiciones más “flexibles” que, en términos prácticos y de forma general, se identifican con la adaptación del trabajador a las necesidades de la empresa con la menor contraprestación posible. Así, en muchas áreas de la economía las ganancias se derivan de la intensificación y extensión de las horas de trabajo y de la pérdida de participación de los salarios en el producto, más que en el progreso tecnológico.

Por lo tanto, consideramos necesario establecer que, efectivamente, asistimos a una nueva fase de la economía mundial caracterizada por la innovación basada en el conocimiento (David y Foray, 2002) y la producción global de mercancías con implicaciones para todos los países (Ernst, 2002). Sin embargo, si bien es cierto que esta nueva fase de desarrollo afecta a todas las economías, es necesario remarcar que ello no implica que todos los países se insertan a la economía mundial de forma homogénea; por el contrario, la estructura de competencia, si bien ha abierto “ventanas de oportunidad” para algunos pocos países que han sabido insertarse en la nueva fase (Pérez, 2009) ha sido también altamente excluyente con la mayor parte de los países, segregándolos a las “sweatshops” (fábricas de sudor), caracterizadas por un trabajo intenso, de baja complejidad tecnológica y mal remunerado.

En la nueva fase de desarrollo los países participan en distintos eslabones de las cadenas globales de producción, pero su participación está estrictamente jerarquizada. Así, dentro de una misma industria hay múltiples actividades y operaciones que van desde los productos y procesos intensivos en conocimiento, de alta tecnología y que requieren de importantes inversiones en investigación y desarrollo (Rivera, 2007) (actividades que se hallan en la cima de la pirámide y son fuente de rentas



tecnológicas que permiten los más altos niveles de rentabilidad), hasta aquellos segmentos que sólo demandan un ensamble simple o, por ejemplo, el almacenaje de los desechos tóxicos en los cuales las ganancias se derivan del abaratamiento del trabajo. De este modo las actividades en la punta de la pirámide permiten el pago de salarios elevados, mientras que en la base de ésta los salarios están continuamente presionados a la baja.

Se entiende que a mayores niveles de rentabilidad hay mayores barreras a la entrada, tanto tecnológicas como comerciales (Gereffi *et al.*, 2005) y el ascenso de las actividades simples hacia las complejas implica un esfuerzo no sólo en el ámbito microeconómico –de empresas– sino todo un esfuerzo y una estrategia nacionales. Así, es claro que dentro de la fase de un “capitalismo del conocimiento” “una sociedad de la información y el conocimiento”, las actividades no intensivas en conocimiento y los esquemas posfordistas conviven simbióticamente en la globalización.

De hecho, la regla parece ser la coexistencia de modelos de empresas flexibles con modelos fordistas y posfordistas dentro de los países en desarrollo; así, como se señala desde distintos enfoques, actualmente en la región “coexisten sistemas preindustrializados con formas de organización fordistas, servicios públicos que resisten a la privatización y fábricas que aplican la especialización flexible” (Montero, 1997).

Este capítulo se centra en presentar las características tecnoeconómicas de la nueva fase de desarrollo; plantea la idea de una nueva lógica de producción y acumulación y una nueva base material para la producción global; en este sentido se describe el efecto de las innovaciones en la economía, el desarrollo de una nueva forma de organización del proceso de trabajo, la existencia de una nueva base tecnológica centrada en una nueva

forma de organización de la producción y en las tecnologías de la información y las comunicaciones.

También explicamos la nueva estructura de la competencia capitalista, configurada especialmente en redes globales de producción que segmentan ésta en distintas actividades y las localizan en distintos países, de acuerdo con su grado de complejidad tecnológica y costos de producción (Ernst, 2001).

Finalmente, precisamos que están presentes una nueva fase de desarrollo y un mayor progreso tecnológico en el mundo, obviamente, esto no implica para los países en desarrollo una garantía de crecimiento y desarrollo; al contrario, exige una participación decidida de todos los actores sociales y la puesta en marcha de todas las energías sociales de un país para construir un modelo que permita incorporar los beneficios del progreso tecnológico de forma incluyente, con una mayor participación en el producto por parte de los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Hay evidencias de que el neoliberalismo no es la única propuesta posible; de hecho las naciones que mejor se han desempeñado dentro de esta nueva fase (con mayores tasas de crecimiento y competitividad) son precisamente aquellas que se caracterizan por haber rechazado “la receta neoliberal” en sus políticas económicas; incluso a un grupo de países nórdicos –Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia– se les ubicó por un momento como los de mayor capacidad de innovación y de aplicación del conocimiento a la producción y como los más competitivos en escala mundial, pues dominan segmentos importantes de las industrias más dinámicas, como las de telecomunicaciones, *software* y otras y tienen como parte fundamental de su capacidad de innovación una elevada participación de la sociedad, un Estado del bienestar fortalecido y eficiente (Castells, 2002) y si bien no están exentos de contradicciones ni pueden ser un referente para la realidad de México, han demostrado que la actual fase de desarrollo y sus caracte-

terísticas tecnológicas pueden funcionar mejor con modelos económicos participativos e incluyentes.

## FASES O ETAPAS DE DESARROLLO DEL CAPITALISMO

Con el objetivo de resaltar la importancia del cambio tecnológico dentro del capitalismo presentamos un esbozo del enfoque neoschumpeteriano desde el cual el cambio tecnológico constituye el motor para la transformación de fases o etapas en el capitalismo.<sup>1</sup> En primer lugar distinguimos entre los cambios tecnológicos incrementales o “suaves” y los denominados radicales, que modifican la trayectoria del cambio tecnológico; en segundo lugar, caracterizamos a una revolución tecnológica y la ubicamos como el motor de una nueva fase de desarrollo.

### LAS INNOVACIONES INCREMENTALES Y LAS RADICALES

Desde el *mainstream* de la economía se ha logrado incorporar una explicación de las innovaciones incrementales como cambios en la combinación de factores que mejoran la eficiencia en el empleo de los recursos y cuyos efectos agregados son relativamente “suaves”. En este sentido se presta atención a aquellas pequeñas innovaciones que continuamente adaptan, mejoran y en general aumentan la productividad y calidad de la producción tanto en procesos y productos, como en organización, ya sea de forma accidental o intencional. Éstas implican aprendizaje por parte de los trabajadores en su labor cotidiana y un perfeccionamiento continuo en los métodos de producción. Así, podemos hablar, por ejemplo, de las mejo-

<sup>1</sup> Si bien es conocida la periodización de los modos de producción que lleva a cabo la tradición marxista, se ha desarrollado recientemente, desde la perspectiva evolucionista, el concepto de fases o etapas de desarrollo dentro del propio sistema capitalista.

ras continuas en la fabricación de automóviles que cada año incorporan pequeñas innovaciones que mejoran sus características y desempeño.<sup>2</sup>

Sin embargo, también hay evidencia histórica sobre la realización de innovaciones radicales con consecuencias mucho más amplias para el sistema económico, como lo supone la invención de la máquina de vapor, de la electricidad o la computadora (Freeman y Louca, 2001), que no han podido ser digeridas por las corrientes ortodoxas de la economía. Estas innovaciones radicales pueden tener un efecto que rebase el sector o industria en el que fueron creadas y representa en el resto de las actividades económicas e incluso en el crecimiento de largo plazo. Por ejemplo, el uso de la máquina de vapor no se limitó al sector de la minería, en el cual se le desarrolló como un medio de bombeo para extraer el agua de las minas, pues más adelante se adaptó como una fuerza motriz capaz de sustituir la energía de personas, animales y fuerzas naturales en distintos segmentos de la industria, especialmente en la textil y el transporte. En otro ejemplo, el uso de la energía eléctrica, que tuvo innumerables repercusiones en el desarrollo de nueva maquinaria, la escala de la industria y la vida social en general, no se limitó a mejorar las industrias y actividades existentes, pues antes bien las transformaron radicalmente y surgieron nuevas industrias y productos inconcebibles sin energía eléctrica. El alumbrado público extendió el tiempo que la gente pasaba fuera de casa y aumentó la intensidad y extensión del tiempo de trabajo en las fábricas, etcétera.

Estas innovaciones radicales introducen una discontinuidad, en el sentido de que llevan al remplazo de una

<sup>2</sup> Sin embargo, se pueden distinguir entre las innovaciones incrementales a lo largo de una misma trayectoria tecnológica como sería la mejora continua del sistema de refrigeración del motor a un cambio incremental modular, como lo sería cambiar de los frenos comunes a los frenos con sistema antibloqueo (ABS) o hacia un sistema *fuel injection*.

vieja tecnología, que desempeñó un papel importante en una industria, por nuevos métodos de producción o al cambio de un viejo material que se usaba en una amplia gama de funciones. A una innovación radical siguen innumerables innovaciones incrementales destinadas a adaptar la nueva tecnología a distintos usos, aplicaciones en distintos sectores así como mejoras continuas.

Carlota Pérez, una destacada autora dentro de esta corriente académica, asume que una innovación radical podría considerarse de amplio alcance si está relacionada con la disponibilidad de un insumo barato, con costos decrecientes y con crecientes aplicaciones en la economía; considera que el periodo fordista keynesiano podemos asociarlo a la disponibilidad de petróleo barato como fundamento de la producción en masa (Pérez, 2001). Mientras que la fase actual podría estar asociada a la presencia de los semiconductores como un insumo barato que permite la difusión de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en toda la economía (Pérez, 2001). Desde este punto de vista una innovación radical puede calificar como una revolución tecnológica.

Sin embargo, otros autores más bien destacan el efecto revolucionario de una tecnología de propósito general (GPT, por las siglas en inglés de General Purpose Technology). En esta línea de investigación están Bresnahan y Trajtenberg (1992), quienes proponen que las tecnologías tienen una estructura semejante a la de un árbol –o piramidal– con unas pocas tecnologías centrales en la copa desde donde irradian sus efectos hacia las otras tecnologías. Ellos definen una GPT a partir de tres características: penetrabilidad, dinamismo tecnológico e innovaciones complementarias.

Así, conviene distinguir entre un proceso “suave” de innovaciones y aquellas otras capaces de revolucionar y afectar drásticamente toda la estructura productiva en escala mundial: alterando no sólo la forma de producir, sino la de competir y pensar la economía.

## REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y FASES DE DESARROLLO

Desde el punto de vista de C. Freeman van apareciendo a lo largo del sistema productivo-tecnológico *clusters* o cúmulos de innovaciones radicales (Freeman, 1982). Individualmente éstas tienden a aparecer de manera aislada, pero se van aproximando hasta integrarse, lo cual marca el advenimiento de la revolución tecnológica que, en general, está signada por un detonante o *big bang* (Pérez, 2004). En resumen, desde esta literatura un cambio tecnológico radical o un grupo de innovaciones con poder para afectar a casi todas las ramas de la actividad económica y, en general, para constituir una nueva forma de producción en escala mundial constituye una revolución tecnológica.

Históricamente Freeman y Louca (2001) ubican cinco revoluciones tecnológicas sucesivas en la historia del capitalismo de 1770 a 2000:

- 1771: primera Revolución Industrial en Inglaterra; *big bang*: la aparición de la hiladera mecánica de Arkwright en Cromford.
- 1829: era del vapor y los ferrocarriles en Inglaterra, difundiéndose hacia Europa y Estados Unidos; *big bang*: el ferrocarril Liverpool-Manchester impulsado por la máquina de vapor.
- 1875: era del acero, electricidad e ingeniería pesada, originada en Estados Unidos y Alemania, rebasaban a Inglaterra; *big bang*: la inauguración de la acería Bessemer de Carnegie en Pittsburg y Pensilvania.
- 1908: era del petróleo, el automóvil y la producción en masa, originada en Estados Unidos y dirigida hacia Europa; *big bang*: salida del primer modelo Ford T en Detroit, Michigan.
- 1971: era de la informática y las telecomunicaciones; iniciada en Estados Unidos y difundida hacia Europa

y Asia; *big bang*: aparición del microprocesador Intel en Santa Clara, California.

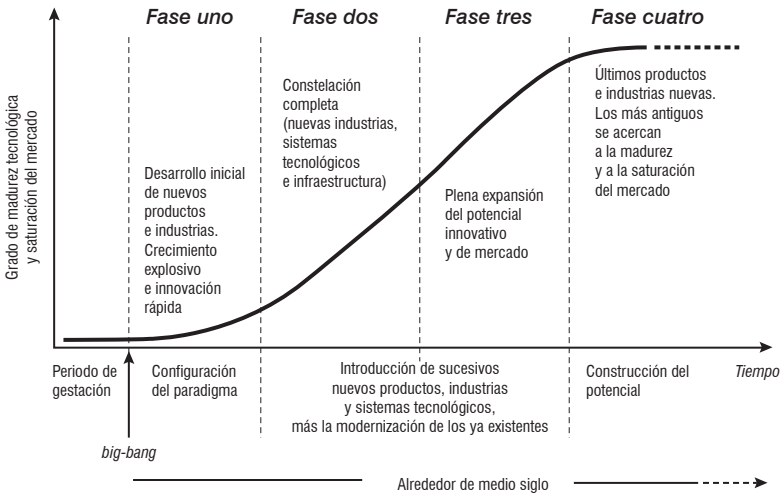
Cada una de estas revoluciones tecnológicas se expresaron en un periodo de transformación y crecimiento de entre 50 y 60 años, e implicaron el despliegue de una oleada de desarrollo. Las oleadas son los procesos mediante los cuales una revolución tecnológica y su paradigma se propagan por toda la economía, trayendo consigo cambios estructurales en la producción, distribución, comunicación y consumo, así como cambios cualitativos profundos en la sociedad. Cada oleada representa un nuevo estadio en la profundización del capitalismo en la vida de la gente y su expansión por todo el planeta.

La fase de propagación uno (véase la gráfica 1) después del *big bang* comienza un periodo de crecimiento explosivo y rápida innovación en las industrias recién creadas. Los nuevos productos se suceden, revelando su trayectoria ulterior. La fase dos corresponde a la rápida difusión del paradigma con el florecimiento de nuevas industrias, sistemas tecnológicos e infraestructuras con enormes inversiones y agrandamiento de los mercados. El rápido crecimiento continúa en la fase tres con el despliegue total del paradigma a lo largo y ancho de toda la estructura productiva. Mientras que la fase cuatro corresponde a la llegada a la madurez. En un cierto punto, el potencial de la revolución comienza a encontrar límites, pero se siguen introduciendo nuevos productos, nacen industrias nuevas y hasta sistemas tecnológicos completos, aunque cada vez son menos numerosos y de menor importancia. Las industrias núcleo, motores del crecimiento, comienzan a enfrentar la saturación del mercado y retornos decrecientes en la inversión en innovación tecnológica (Pérez, 2004).

Cuando el potencial de un paradigma comienza a agotarse, la productividad, el crecimiento y los beneficios se ven seriamente amenazados y aparece la necesidad de nuevas soluciones, innovaciones radicales (*ibid.*). Sin em-

bargo, aun cuando el problema tecnológico pudiese solucionarse relativamente rápido (desarrollando alguna tecnología disponible prometedora) las empresas, la gente y la sociedad en su conjunto estarán adaptados al anterior paradigma y ofrecerán una resistencia al cambio.

Gráfica 1: PROPAGACIÓN DE LAS REVOLUCIONES TECNOLÓGICAS



Una revolución tecnológica establece potencialmente un nuevo y superior nivel de productividad y de calidad promedio, alcanzable en todo el ámbito del aparato productivo. La oleada de desarrollo resultante de la asimilación social de su potencial termina por empujar a las economías de todos los países centrales hacia ese nivel más alto de productividad.

Desde esta perspectiva, una revolución tecnológica impulsa a que la economía se desarrolle por medio de ciclos de Kondratiev con una duración de 50 a 60 años compuestos por una fase de ascenso (instalación-despliegue y auge) de 25 a 30 años y otra de igual duración de



descenso (madurez, agotamiento y crisis).<sup>3</sup> En conjunto, el periodo de ascenso y declive constituye una fase de desarrollo del capitalismo; desde este enfoque, el motor de estos ciclos radica en la propia exigencia del sistema capitalista de renovar sus fuerzas productivas como requisito para la obtención de ganancias; es decir, el cambio tecnológico como fundamento de estos ciclos.

El hecho de considerar el cambio tecnológico como motor de dichos ciclos no implica negar la influencia de los factores sociales, culturales y políticos en los que se desarrolla una innovación;<sup>4</sup> de hecho se asume que el agotamiento de una fase tiene que ver con el agotamiento social de un modelo y que los cambios tecnológicos, por muy profundos que sean, no se consumarán “si las transformaciones en curso en la economía no se acompañan de cambios en la organización y solución de los conflictos entre las clases y los grupos sociales [...]” (Ordóñez, 2004).

En este sentido se habla de una fase fordista-keynesiana o de Estado del bienestar que se extiende de 1930 a 1980 y que incluye los “treinta años gloriosos” de 1945 a 1973; actualmente se habla de una nueva fase, denominada “economía del conocimiento” “globalización”, etcétera.

Si bien hay un enorme arsenal de argumentos teóricos e importante evidencia histórica para dar cuenta de que el capitalismo efectivamente se caracteriza por un comportamiento cíclico en lugar de exhibir uno estable,

<sup>3</sup> Dicha perspectiva tiene fuertes fundamentos en la tradición marxista, en la que destacan esencialmente las obras de Ernest Mandel dedicadas al estudio de las ondas largas.

<sup>4</sup> El cambio tecnológico en el sistema capitalista constituye una destrucción creadora, que acaba con las industrias, vuelve obsoletas muchas de las capacidades de los trabajadores y de las instituciones al mismo tiempo que abre nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo; en general, implica siempre ganadores y perdedores. Inevitablemente repercute en la economía y exige transformaciones y adaptaciones, pues el aislamiento no es una opción viable; sin embargo, los resultados y vías de desarrollo que asumirá no están predeterminados, en cambio, se deciden políticamente.

sería determinista suponer que en efecto el desarrollo del capitalismo ha cumplido y cumplirá exactamente dichos ciclos. Lo que sí es necesario considerar es el poder de los cambios en la base tecnológica y la organización de la producción como motor del cambio histórico. Es decir, los cambios técnicos y económicos como base material de los cambios en las relaciones de trabajo, en la ideología y, en general, en la organización social.

#### NUEVA FASE DE DESARROLLO

La etapa actual se caracteriza por la confluencia de una nueva base tecnológica que incluye una nueva organización del trabajo y un nuevo sector económico dinamizador que gira en torno al sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), una serie de políticas orientadas a la apertura de los estados al capital privado internacional que modifica intensamente las condiciones de competencia en el mercado mundial, especialmente en los países en desarrollo y, en distintos grados, la aplicación de políticas neoliberales como modelo de regulación entre los actores de la sociedad.

#### BASE TECNOLÓGICA

En la fase taylorista la base tecnológica se constituyó a partir del motor de combustión interna, la difusión generalizada de la electricidad y la línea de montaje como el emblema del sistema que permitió aplicar los principios de dirección y organización del trabajo, que incluían:

- 1) la separación entre concepción, programación y control de calidad del trabajo de su ejecución; 2) la parcialización y estandarización del trabajo, y 3) la pérdida de la visión del conjunto del proceso de trabajo por el obrero individual en favor de un nuevo estrato de técnicos de la producción, quienes surgen y se consolidan

como depositarios del conocimiento de los requerimientos científico-técnicos de aquélla, con la consecuente conciencia de los operarios de que su contribución individual al proceso es despreciable y sustituible en cualquier momento (Ordóñez, 2004).

Este modelo condujo a una “producción masiva” de bienes de consumo durable primero y luego a una extensa variedad de ramas de actividad, que se caracterizó por la mecanización para fabricar grandes series de bienes estandarizados por parte de obreros que mayoritariamente eran especializados sin mayor calificación y cuyo trabajo estaba rigurosamente delimitado y prescripto (Neffa, 2010).

Esos elementos en combinación constituyen lo que denominamos fordismo; aunque falta agregar dos elementos: el sistema secuencial de la producción a lo largo de la cadena de montaje y la conversión de los trabajadores en consumidores de sus propios productos mediante el incremento de los salarios y una lógica orientada al consumo de masas. El “fordismo” implicó una nueva norma de producción –la mecanización de las cadenas de montaje–, acompañada de nuevas normas de consumo masivo –acceso a bienes de consumo durables por parte de los asalariados– y nuevas normas de vida de los trabajadores urbanos (Neffa, 2010).

Hacia finales de los sesenta son evidentes los signos de agotamiento del modelo fordista; en el ámbito político y cultural había crecido el cuestionamiento a sus formas de control, a sus valores y a sus aspiraciones en general. Y económicamente el modelo comienza a exhibir signos de agotamiento por los bajos niveles de crecimiento económico y la creciente saturación del mercado. A partir de esta crisis comienza, especialmente en los países desarrollados, la búsqueda de nuevos principios de producción en la década de los setenta y ochenta que permitieran recobrar el horizonte de crecimiento de la productividad. El resultado fue la adopción, en distin-

tas modalidades y grados, de los principios japoneses de producción, conocidos como toyotismo.

El toyotismo u ohnismo data de los años cincuenta y se concibió como una alternativa, dentro de la empresa automotriz japonesa dirigida por T. Ohno, al modelo fordista y con objetivos contrarios a los de éste: en lugar de buscar economías de escala mediante la estandarización de la producción y la producción en masa, buscó la rentabilidad en la producción de pequeñas series de productos diferenciados y variados. Los principios básicos del toyotismo son: 1) la autoactivación de la producción; 2) el sistema Kan-Ban; 3) las líneas de producción en U y el trabajo en equipo, y 4) una participación más propositiva del operario.

Si bien se trata de un tema bastante estudiado, nos interesa remarcar la idea de que se trata de un modo de organización de la producción superior en muchos sentidos, especialmente por el papel fundamental que desempeña el trabajador en el modelo original toyotista. En este modelo desaparece en gran medida la división entre técnicos e ingenieros y obreros característica del modelo fordista, en el cual el conocimiento de los requerimientos científico-tecnológicos del proceso productivo fabril se depositaba en los técnicos de la producción o ingenieros que “pensaban el proceso” y lo dividían en tareas repetitivas y específicas que tenían que ejecutar los obreros. Asimismo, en este esquema los obreros sólo conocían una parte infinitesimal del proceso de producción y ello tenía el efecto a lo largo de la cadena de producción de perfeccionar esa tarea específica y ahorrar “tiempos y movimientos” en la ejecución de esa tarea; sin embargo, no necesariamente garantizaba la eficiencia global del proceso de producción a lo largo de la cadena.

El toyotismo, en su origen, retoma el papel central del trabajador en la producción al devolverle el conocimiento del proceso de trabajo, insertarlo activamen-

te y volverlo parte clave del proceso de innovación y de las propuestas de mejoras en el proceso productivo. En el sistema de organización toyotista el trabajador es responsable del producto que requiere el del puesto siguiente en la cadena de producción, garantizando la calidad de ese producto parcial y comprometiéndose con los objetivos de la producción (en lugar de una banda lineal de producción, la imagen típica de la organización toyotista es una cadena de montaje en forma de U y dividida en equipos de trabajo responsables de un segmento del proceso de trabajo pero en constante contacto y retroalimentación con los otros equipos). En la industria del automóvil implicaba, por ejemplo, que el equipo de trabajo dedicado a instalar el sistema eléctrico de un automóvil conociera en términos generales las necesidades y especificidades requeridas, se dividiera las tareas de instalación entre los miembros del equipo (cualquiera de ellos tiene la capacidad para aprender rápidamente la tarea de los otros porque conoce la lógica general del proceso). Así, el equipo de trabajo era capaz de detectar y comunicar a los proveedores de equipo eléctrico los errores y especificaciones en el material suministrado y al mismo tiempo se coordinaba con el que diseñaba la estructura donde se montaría el sistema eléctrico para que llevara a cabo posibles mejoras o adaptaciones. Esta estructura estimuló, posteriormente, la idea de una creciente innovación en la producción y una división, coordinada globalmente, de las actividades a lo largo de la cadena de producción.

Al mismo tiempo, en cada equipo y puesto de trabajo se incorporaban elementos de orden y control de calidad con el objetivo de producir sólo lo que se necesitaba y que la producción se hiciera justo a tiempo, lo que favorecía la existencia de cero inventarios y desperdicios.

## TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

El otro pilar indiscutible de la base tecnológica es el seguimiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con las cuales el sistema toyotista convergió, se consolidó y potenció. En términos “técnicos” podemos distinguir cuatro fases:

- 1) Invención del transistor: aparece alrededor de 1940, aunque no se aplica en la computación hasta mediados de la década de los cincuenta; se trata de un dispositivo de semiconducción (conduce o interrumpe el paso de las señales eléctricas) que incorpora las propiedades de los bulbos (amplifica, controla y genera señales eléctricas) y permite el manejo y control de las señales eléctricas a mayor velocidad; a diferencia de los bulbos éstos son sólidos, más pequeños, manuable e intercambiables y con mayores opciones de aplicación en aparatos eléctricos y electrónicos.
- 2) Conversión del transistor en microprocesador: el microprocesador supone la integración de varios transistores en un circuito integrado; esto permite que los transistores, además de amplificar, controlar y generar señales electrónicas, guarden instrucciones, tomen lecturas electrónicas y envíen instrucciones a otros dispositivos. “Un día cualquiera de 1971” en Santa Clara, California, “Bob Noyce y Gordon Moore lanzaron al mercado el primer microprocesador de Intel, el precursor de la computadora en un chip”. “Se trataba del salto tecnológico, del *big bang* que daba origen a un nuevo universo, el de la ubicuidad de la computación y las telecomunicaciones digitales” (Pérez, 2004).
- 3) Invención de la computadora personal: si bien la historia de las máquinas de calcular se remonta siglos atrás, consideramos sólo el calculador de secuencia automática de IBM, el MARK1 de 16 metros de largo,

2.6 de alto y con un peso de casi cinco toneladas. Fue la primera máquina que ejecutó largos cálculos automáticamente a partir de interruptores electromecánicos (aunque más lenta que una calculadora común actual). En los años cincuenta surge la computadora de bulbos (el modelo 701 de IBM realizaba 17 000 instrucciones por segundo y tenía aplicaciones en trabajos de conteo gubernamental e investigación). A finales de la década de los cincuenta se inventó el *mainframe* transistorizado, más orientado al almacenamiento de datos. Posteriormente se desarrollan computadoras donde el *software* era específico para cada tamaño de equipo y era desarrollado por el fabricante y el usuario y el equipo periférico no era intercambiable. En 1964 aparece la primera “familia” de computadoras donde el *software* y el equipo periférico podía intercambiarse entre la familia de computadoras de distintos tamaños y capacidades. Esto implica un cambio fundamental en la industria: en lugar de que el fabricante original controle la producción de todos los elementos de la computadora emergen subsectores industriales que comienzan a especializarse en la fabricación de componentes específicos; la industria de la computación comienza a diferenciarse en distintas ramas de producción y aplicación y nace la industria del *software* también independiente del fabricante original.

- 4) Convergencia de la informática y las comunicaciones, por medio del módem, la televisión interactiva o el acceso a internet por satélite: el modem –dispositivo para transmitir información por la red de telefonía y ahora por fibra óptica, multiplexores digitales, redes inalámbricas, satélite o telefonía celular– permite la integración de la computadora con las comunicaciones a tal grado que hoy tiene poco sentido en el hogar y la empresa la concepción de una computadora aislada de la red. Si bien en 1950 se creó el primer módem

digital para la defensa aérea de Estados Unidos, no fue hasta los años ochenta cuando las tecnologías disponibles le permitirían alcanzar los requerimientos de velocidad y fidelidad necesaria para la transmisión de datos desde la computadora.

La aparición de las TIC supone un nuevo grupo de industrias dinámicas en la que se incluye a todas las “de manufactura y servicio que capturan, transmiten y despliegan datos e información electrónicamente” (OCDE, 2008) que constituyen el sector más dinámico de la economía en términos de crecimiento e inversión. Sin embargo, su mayor importancia se debe a su efecto sobre el crecimiento de la productividad de los sectores que utilizan TIC. Como señala Mokyr (1990), “más que la computadora, la revolución en las TIC se debe a su capacidad para combinarse con otras técnicas”. En conjunto, las TIC permiten la reorganización global de la producción así como nuevas reglas de asimilación y transferencia de tecnología.

Una última implicación de las TIC y la que quizás corresponda a una dinámica de más largo aliento es la que supone que éstas han acelerado el estrechamiento de la relación entre conocimiento y producción, es decir, entre la esfera de la investigación científica y el desarrollo tecnológico aplicado a la producción.

Esto es, las TIC han servido de base material para la tendencia a la intensificación del conocimiento en las distintas etapas de la producción; han creado la base tecnológica para una mayor coordinación y comunicación entre los centros de investigación; han estrechado el vínculo entre el conocimiento de las universidades y los centros tecnológicos y su aplicación en las empresas y sectores productivos (Foray y David, 2002). Esto porque en la actualidad el desarrollo de nuevos productos y servicios depende en gran medida de la investigación y el desarrollo en campos situados en la frontera del cono-



cimiento, como son la microelectrónica, la biotecnología, la nanotecnología, la ingeniería de nuevos materiales, etc. Esta intensificación de la tendencia se ha expresado en una estructura de competencia capitalista crecientemente basada en la generación, asimilación y aplicación de conocimiento como instrumento por medio del cual las empresas pueden extraer rentas y las economías nacionales prosperar.

Si bien el conocimiento siempre ha sido importante para el crecimiento y las transformaciones económicas, en la fase actual de desarrollo estamos en una etapa sin precedentes en cuanto a la velocidad y complejidad con la que el conocimiento se desarrolla, se aplica e incluso se destruye (pierde vigencia o relevancia) (David y Foray, 2002). En la actualidad la capacidad de generar nuevo conocimiento y aplicarlo a la producción (innovar) es el principal motor del crecimiento económico determina en gran medida el incremento de la competitividad internacional –aumento de la cuota del mercado mundial– en industrias claves y, por tanto, en las potencialidades de crecimiento del producto y el ingreso per cápita

Se sostiene, por tanto, que estamos en una etapa caracterizada por una intensificación de la tendencia a que el conocimiento científico sea la fuente del desarrollo tecnológico, como se ha observado en el progreso tecnológico en áreas especializadas de las ciencias básicas, como la biotecnología, la nanotecnología, la ingeniería de nuevos materiales en la física o la microelectrónica, el cual se ha sustentado por completo en el aumento de las bases epistemológicas; prácticamente todos los avances en estas áreas se han sustentado en importantes esfuerzos científicos ligados al conocimiento de frontera y con amplios esquemas de cooperación entre universidades (nacionales e internacionales), centros tecnológicos y donde pueden participar simultáneamente incluso empresas rivales.

Las TIC amplían enormemente las posibilidades de organización para crear nuevo conocimiento y aplicarlo; las comunidades científicas internacionales hoy pueden acceder a un mayor número de información que están en condiciones de convertir en conocimiento; la información se puede enviar de forma mucho más rápida que en el pasado y facilita la creación y funcionamiento de redes y comunidades científicas que están en posibilidades de relacionarse con los problemas propios de la producción. Por ello la universidad cobra un papel fundamental no sólo en la creación de cuadros calificados sino como proveedora de nuevo conocimiento y por su fuerte papel en el desarrollo y aplicación del conocimiento a fines productivos. Esta tendencia intensificada se expresa en una nueva relación entre universidad e industria, la creación de redes de comunidades científicas y una más estrecha relación entre las comunidades científicas y los problemas productivos. Estas características no se circunscriben a las esferas científicas y tecnológicas sino que afectan la estructura de la competencia capitalista, la organización de la producción y las habilidades requeridas en el mercado de trabajo, entre otras.

Básicamente se cuenta con una nueva capacidad para almacenar, transmitir y procesar información y, como el invento de la imprenta en el siglo XVI, representa un parte aguas en la difusión de información e ideas; es un gigantesco paso también en cuanto a las herramientas desarrolladas para calcular y resolver problemas matemáticos y representa una drástica reducción de los costos de comunicación, tanto que ahora, en cuanto a transmisión de información, no tiene mucha relevancia considerar la distancia o el tiempo que tardará en llegar un dato al otro lado del planeta. Sin embargo, el efecto de las TIC no se limita a ofrecer solución a los problemas productivos anteriores por ser una máquina de cálculo mucho más veloz que las existentes previamente, un sistema de correo más rápido, o un sistema de telecomunicaciones

más barato que el telefónico o telegráfico. No sólo se trata de una tecnología cuantitativamente mejor que los sistemas anteriores de almacenamiento, envío y procesamiento de información; su importancia tiene también más que ver con el hecho de que abre oportunidades sin precedentes en aspectos importantes de la producción y la transmisión de información como base material para la creación de nuevo conocimiento.

#### NUEVA ESTRUCTURA CAPITALISTA

Estos elementos constituyen una nueva base material para la producción mundial y han influido en los cambios en la organización de las empresas y en el proceso de generación de conocimiento con fines productivos; la estructura de la competencia capitalista se ha constituido mediante de redes globales de producción y se ha modificado la división internacional del trabajo: los países que no logran insertarse a los segmentos intensivos en conocimiento de las industrias dinámicas y a la dinámica de generación y aplicación del conocimiento quedan marginados y son relegados a actividades de bajo valor agregado.

Hoy se cuenta con una nueva capacidad para dividir geográficamente la producción entre distintos países de diferente nivel de desarrollo manteniendo una coordinación global, esto es, la formación de redes de producción global. Hobsbawm considera que este, es el rasgo más sobresaliente de la etapa actual de desarrollo; luego de destacar las tendencias y desarrollos en los transportes y las migraciones, subraya:

Hasta los años setenta una empresa que hubiera deseado poner en marcha la producción de automóviles en un país distinto al de origen debía construir una fábrica entera y transplantar todo el proceso productivo al lugar previamente elegido, pongamos, las Filipinas.

Hoy, en cambio, es posible descentralizar la producción de motores y de otros componentes y después hacerlos converger donde se quiera: desde un punto de vista práctico la producción ya no se organiza dentro de los confines políticos del Estado en el que se halla la casa madre.

Pero incluso esta evolución no nos hubiera llevado muy lejos si no hubiesen mejorado, en paralelo, y de forma todavía más espectacular, los sistemas de información que hacen posible controlar el proceso productivo, punto por punto desde el centro. De modo que mientras en el pasado la división mundial del trabajo se limitaba al intercambio de productos entre regiones específicas, hoy es posible producir atravesando las fronteras de los continentes y de los estados. Este es el elemento capital del proceso. La abolición de las barreras comerciales y la liberalización de los mercados son, en mi opinión, un fenómeno secundario (Hobsbawm, entrevista sobre el siglo xx).

Se trata entonces de un nuevo orden caracterizado por la integración mundial de los sectores productivos a las cadenas globales de producción, libre movilidad de capitales en casi todos los países, conformación de bloques regionales (sean abiertos o cerrados), división global y geográfica del trabajo, redes empresariales flexibles, y conformación de una infraestructura informática y de comunicaciones de alcances globales (Dabat, 2004).

Esto representa una marcada diferencia con la fase anterior, cuando las corporaciones multinacionales se habían enfocado en penetrar los mercados protegidos por medio de inversiones para eludir las tarifas arancelarias, con activos locales para explotar los diferenciales internacionales de costos, principalmente de trabajo. Producción *off shore* en sitios de bajos costos que son vinculados mediante un comercio triangular con los mayores mercados de Europa y Norteamérica.

Sin embargo, en la actualidad, la progresiva liberación y desregulación del comercio internacional y la

inversión, el rápido desarrollo y difusión de las industrias de las comunicaciones y transportes han cambiando fundamentalmente la dinámica global competitiva en la cual las empresas transnacionales (ET) operan. Ahora, aunque sigue importando el acceso a los mercados y la reducción de costos, la competencia impone nuevos requisitos, que abarcan: la explotación de la incertidumbre mediante la mejora de la flexibilidad operacional, una compresión de la velocidad de mercado a partir de la reducción del desarrollo del producto y ciclo de vida del mismo; el aprendizaje y la adquisición de capacidades externas especializadas y un cambio en la estrategia de penetración de los mercados, desde los establecidos hasta los nuevos y desconocidos.

Así, la posición de una empresa en un país en particular puede afectar su desempeño en el resto de los mercados; la competencia le exige dar rápida respuesta a las nuevas tendencias en los productos o tecnologías empleadas; tener una alta velocidad de innovación, bajos costos en producción y velocidad de respuesta para que la empresa pueda acceder a las rentas tecnológicas, pues de lo contrario podría quedar rezagada rápidamente y, eventualmente, salir del mercado.

En respuesta a los crecientes requisitos demandados en la competencia global han ocurrido dos transformaciones interrelacionadas en la organización de las transacciones económicas internacionales: primero, las redes globales de producción han proliferado como la principal innovación organizacional en las operaciones globales; segundo, estas redes han actuado como catalizadoras de la difusión internacional de conocimiento, brindando nuevas oportunidades para la formación de capacidades locales en las locaciones de bajos costos fuera de las tierras centrales de Norteamérica, Europa occidental y Japón (Ernst, 2003).

Esto ha cambiado drásticamente la geografía internacional de la producción y la innovación; nos enfocamos en

las dos primeras. La primera indica una nueva división en la organización industrial: una transición de la “corporación multinacional” que se enfocaba en proyectos de inversión ultramarinos hacia una *global networks flags-hips* (líderes de cadenas globales) que integra su oferta dispersa, conocimiento y bases de clientes dentro de una cadena global de producción. Hay un creciente acuerdo de que es necesario, para capturar el efecto de la globalización sobre la organización industrial y la difusión del conocimiento, que el centro de la investigación se mueva de la industria y la firma individual a la dimensión internacional de las redes –cadenas– de negocios. Muchos se han enfocado muy estrechamente en la perspectiva de las cadenas de buque insignia o *flagship* para entender cómo una empresa puede capturar los beneficios de la nueva división internacional del trabajo, desprenderse de las actividades poco rentables y controlar el acceso de nuevos proveedores. Este sistema es particularmente útil para entender el esquema al cual se enfrentan los países en desarrollo: a una empresa líder de cadena global le puede interesar que un proveedor nacional se integre a la cadena y mejore sus capacidades, para lo cual le puede transferir conocimiento tecnológico e incluso apoyo financiero, pero al mismo tiempo hay barreras a la entrada para que ese proveedor no ascienda más allá de cierto nivel.

El aspecto más importante de la nueva organización mundial en la forma de redes globales de producción para los países en desarrollo es la potencialidad de estas redes para difundir conocimiento tecnológico. Las empresas líderes de red o “buque insignia” en su intención de formar una red eficiente –en calidad y velocidad– promueven el desarrollo de capacidades tecnológicas e institucionales entre su red de proveedores. Puede apoyar la certificación de niveles de calidad y organización, el acceso a la tecnología, apoyan la formación de técnicos, y el aprendizaje gerencial, entre otros. En general los

proveedores que logran formar parte de la red global de producción requieren cumplir con estándares de calidad mundial, lo cual implica un aprendizaje con potencial de difundirse, al menos como ejemplo, hacia otros proveedores locales.

Así, las redes globales de producción diseminan conocimiento importante a los proveedores de las localidades de bajos costos que podría catalizar la formación de capacidades locales. La transferencia de conocimiento, sin embargo, no es automática y está marcada por fuertes jerarquías entre proveedores, lo que representa barreras a la entrada para los proveedores locales. Requiere de un significativo nivel de capacidad de absorción de parte de los proveedores locales y un complejo proceso de internacionalización del conocimiento diseminado.

En este modelo de redes de empresas, el proceso de valorización del conocimiento, considerado en el ámbito de las actividades que lleva a cabo la empresa y la red de empresas, supone que las que logren valorizar las actividades de mayor contenido en conocimiento serán las que se beneficien mucho más de la nueva posibilidad de obtener ganancias. De ello se ha derivado una nueva tendencia a la diferenciación de las empresas a lo largo de la cadena de valor, en la que las empresas de manufactura de equipo original (OEM, por sus siglas en inglés) y las manufactureras de diseño original (ODM, Original Design Manufacturer) buscan concentrarse en actividades de diseño, comercialización y distribución de marcas y separarse de la manufacturera. Así, son este tipo de empresas las que más valorizan el conocimiento y al hacerlo abren actividades que antes desarrollaban para otras.

Los nuevos contratistas manufactureros elaboran los productos de las empresas OEM-ODM, a las que proporcionan tecnología de punta y menores costos de producción y de tiempo de rotación del capital (ciclo del producto), así como canales de distribución mundiales. A cambio,

este tipo de empresas produce en gran escala y reduce el costo unitario del producto.

El mismo proceso conduce al surgimiento de nuevas empresas proveedoras de servicios a la producción, en las que las empresas OEM-ODM y los contratistas manufactureros subcontratan servicios de asistencia técnica y administrativa. En el decenio de los ochenta los contratistas manufactureros sólo efectuaron actividades de manufactura y distribución, pero en el de los noventa su radio de acción se extendió a las actividades de diseño, lo cual propició una mayor integración de la cadena de valor y, en particular, de la actividad del diseño con la manufactura. En este sentido el diseño puede dividirse en intelectual, que incluye la tecnología principal de las empresas OEM-ODM y está a cargo de éstas, y el operativo, que abarca el electromecánico, las pruebas de desarrollo y la industrialización, el cual de manera creciente está pasando a manos de los contratistas manufactureros.

Esta nueva estructura de la competencia capitalista es la que ha presionado el cambio institucional, entendido como la serie de variaciones en las regulaciones que moldean la asignación de recursos, las estrategias de competencia y el comportamiento de las empresas. Con el colapso de los regímenes de cambio fijo y el keynesianismo los gobiernos de los países desarrollados, las instituciones financieras y las instituciones supranacionales fueron los principales agentes que promovieron un nuevo orden internacional con base en cuatro elementos centrales: liberalización comercial, liberación de flujos de capital, liberación de políticas de IED y privatización.

Con estos cambios se ha reducido el costo y el riesgo de las transacciones internacionales, y las corporaciones globales (*network flagships*; líderes de red) han sido las principales beneficiarias; pues se trata de los principales agentes que pueden explotarlas desde los diferenciales de tipos de cambio entre países (pueden especular por medio de sus distintas filiales). Además,



la liberalización las provee de un amplio rango de opciones para la entrada a mercados entre el comercio, las patentes, la subcontratación, las franquicias, etc. (especialización local), entre otras. Las provee de un mejor acceso a recursos y capacidades externas que una líder necesita para complementar sus capacidades centrales (subcontratación) y ha expandido las posibilidades para una dispersión geográfica de la cadena de valor. En el marco de una liberalización prácticamente global, las políticas locales de los países menos desarrollados en muchos sentidos se han orientado más al cumplimiento de las exigencias y condiciones de las empresas globales antes que regular y reorientar su actividad.

Además del cambio institucional, aparece un doble efecto de las TIC en el proceso de globalización; en un sentido, el desarrollo y despliegue de estas TIC precisan de la expansión de los mercados globales: por su costo y el riesgo de desarrollo de las nuevas tecnologías, y el hecho de que gran parte de los productos y servicios asociados a las TIC son activos intangibles con costos de reproducción muy bajos –casi nulos en el caso del *software*– y sin rivales presiona por la conformación de un mercado global para dichos productos y servicios. Para amortizar sus enormes gastos en I+D las empresas requieren un nivel de ventas mayor al que pueden obtener en un solo país, incluso en Estados Unidos. Empresas de *software* como Windows invierten enormes cantidades para desarrollar una nueva versión de su producto, pero una vez que logran desarrollarlo el producto no incurren en costos considerables al, por ejemplo, duplicar el número de copias (sólo tendrían que considerarse el costo de grabar un nuevo CD, el empaque y quizás algunos costos extras por un mayor número de asesores técnicos para resolver dudas a los usuarios, aunque también este aspecto está intensamente automatizado). Así, venden sus licencias en prácticamente todos los países.

Entonces, las TIC tienen la necesidad de incrementar la globalización y, al mismo tiempo, crean nuevas oportunidades para expandirla e intensificarla. Esto por dos razones; la primera, porque el costo y riesgo de desarrollar TI ha sido la causa principal para la globalización del mercado, esto para amortizar el enorme gasto en ID, en las innovaciones organizacionales y en la necesaria ampliación de la escala de ventas. El segundo, las TI han incrementado sustancialmente la movilidad, es decir, la dispersión de los recursos específicos de las empresas y en capacidad más allá de las fronteras nacionales, lo cual provee un gran alcance para los encadenamientos transfronterizos, es decir, la integración de *clusters* especializados dispersos. Además las TI y las innovaciones organizacionales proveen mecanismos eficaces para la construcción de infraestructuras flexibles que puedan encadenar y coordinar transacciones económicas en sitios distantes. La visión fundamental es la de una red de empresas que permite a la líder de la red global responder rápidamente a las cambiantes circunstancias, incluso si mucha de su cadena de valor ha sido dispersa.

En cuanto a la competencia y organización industrial, las TIC y la liberalización han cambiado de modo radical la dinámica de la competencia, básicamente con dos efectos centrales: un amplio alcance geográfico de la competencia y una creciente complejidad de los requerimientos competitivos. En el primer caso, ahora la posición de una empresa en un país ya no es independiente de la que tiene en otros países; por lo tanto, en primer término, la empresa debe estar presente en todos los principales mercados en crecimiento (dispersión) y, en segundo, debe integrar sus actividades en una escala mundial para explotar y coordinar los encadenamientos entre estos diferentes lugares (integración). Además, con la competencia se trascienden los límites de los sectores y segmentos de mercado. Esto es particularmente

intensivo en industrias de alto contenido en conocimiento. Importa también la velocidad del mercado.

Dada la incertidumbre y la volatilidad que genera esta competencia se han cambiado los determinantes tanto de la organización y el crecimiento como los de la localización. Ninguna empresa puede generar todas las capacidades internamente necesarias para la competencia global. En cambio, requiere de aquella que le permita buscar selectivamente capacidades especializadas fuera de la empresa, que van desde el simple ensamblaje a las capacidades de diseño muy sofisticadas. Se cambia con ello del modelo de la multinacional hacia el modelo líder global de redes.

El principal objetivo es proveer a las líderes, con acceso rápido y a bajo costo, de recursos, capacidades y conocimientos que son complementarios de sus capacidades centrales. Los ahorros por costos de transacciones importan; sin embargo, los beneficios reales resultan de la diseminación, el intercambio y la subcontratación de conocimiento y capacidades complementarias.

Las redes globales de producción prometen mejorar la eficiencia, pero pueden permitir a las líderes sostener posiciones cuasimonopólicas, generar poder de mercado mediante la especialización y levantar barreras a la entrada, o bien reforzar las capacidades de la líder en innovación. Ello es especialmente importante para los países en desarrollo y su efecto en las capacidades locales. En este sentido destacan dos aspectos: una rápida, aunque concentrada, dispersión de actividades de la cadena de valor y su integración hacia las redes jerárquicas. El grado de dispersión es distinto a lo largo de la cadena de valor: se incrementa en los segmentos cercanos al final del producto y la dispersión sigue concentrándose en los componentes críticos.

El modelo de red muestra también una integración a ésta mediante modelos jerárquicos de los participantes en redes ya que éstos difieren en su acceso y en su

posición en las mismas. Se trata de varios círculos jerárquicos. La líder provee liderazgo estratégico y organizacional (como si administrara a los participantes de bajo valor agregado como proveedores y subcontratistas especializados) y concentra las ganancias en los sectores más rentables. Las líderes retienen en casa las actividades en las que tienen ventaja estratégica y subcontratan aquellas en las que no la tienen.

Por su parte hay proveedores líderes que tienen un nivel superior y otros en que éste es inferior (*low tier*). Los primeros son intermediarios entre las líderes y los proveedores locales; tratan directamente con los líderes globales, poseen valiosos activos de propiedad (incluyendo tecnología) y tienen su propia mini RGP. Sólo la ID básica y el mercadeo estratégico permanecen como líder.

Los proveedores de menor nivel están en una posición más precaria, pues sus principales ventajas competitivas son su bajo costo, velocidad y flexibilidad de entrega. Se les emplea como “rompedores de precios o colchones de capacidad instalada”. Se les pueden expulsar sin previo aviso; carecen de activos de propiedad, su posición financiera es débil y son altamente vulnerables a los cambios bruscos en los mercados y la tecnología y a las crisis financieras. Los proveedores de mayor nivel pueden cosechar más beneficios de la difusión del conocimiento.

En cuanto a éste, las RGP sirven a la líder para mantener su competitividad, da acceso a proveedores especializados en sitios de bajo costo que destacan en respuesta rápida y flexible. Las líderes pueden presionar a los proveedores locales, especialmente en los PED, disciplinándolos si no proveen servicios requeridos a bajo precio y clase mundial.

Al mismo tiempo, las RGP actúan como poderosas portadoras de conocimiento, ya que necesitan transferir conocimiento técnico y administrativo a los proveedores

locales para que logren las especificaciones técnicas de la líder. Además, una vez que un proveedor de red ha mejorado satisfactoriamente sus capacidades crea un incentivo para que la líder transfiera más conocimiento sofisticado, incluyendo, el desarrollo de ingeniería, productos y procesos, todo esto por la necesidad de la líder de lograr una red de proveedores rápida y de deshacerse de las actividades que no constituyen el núcleo de su actividad.

Los proveedores locales tienen oportunidades para ascender en la cadena y absorber capacidades tecnológicas; sin embargo, para que el aprendizaje sea efectivo se requieren dos elementos importantes: base de conocimiento e intensidad del esfuerzo. Si bien la empresa puede, en coordinación con otras empresas locales y regionales, emprender un fuerte esfuerzo por absorber tecnologías, en lo que se refiere a la base de conocimiento es evidente que se debe contar con una política nacional que se dé a la tarea de fortalecer la participación de las universidades, crear centros tecnológicos y en general, establecer toda una estrategia de desarrollo nacional orientada a la inserción en industrias intensivas en conocimiento. Evidentemente, esta estrategia exige de un nuevo pacto entre los actores de la sociedad; pues ello implica nuevas reglas de competencia que no protejan a los monopolios, una mayor participación salarial de los obreros y trabajadores en general; un respaldo decidido a la educación superior, a la investigación y el desarrollo y, en general, una mayor democratización en la toma de decisiones de política económica.

#### IMPLICACIONES DE ESTA NUEVA ESTRUCTURA DE COMPETENCIA

Conviene dejar claros algunos puntos generales que nos sirven para determinar las implicaciones de esta nueva fase para México. En primer término destacamos la idea

de que los efectos de esta fase han sido altamente contradictorios y desiguales. Las recomendaciones de política económica que sugerían, en general, “destrabar las fuerzas del mercado” no funcionaron en lo absoluto. En el ámbito académico el debate continúa, pero se acepta que “el desarrollo económico no es inevitable”, por el contrario, requiere de una política económica mucho más compleja que la apertura indiscriminada.

Hemos observado que los modelos de organización productiva de las empresas se determinan en gran parte en función del modelo económico que han elegido para insertarse al mercado mundial, lo cual depende también de los procesos de trabajo utilizados; el grado de integración vertical o de tercerización de las actividades; los métodos y técnicas adoptadas para la fabricación y la comercialización; los criterios de gestión utilizados; la organización de las gerencias o departamentos encargados internamente de la concepción del producto, logística y abastecimiento, y la distribución espacial de los proveedores y clientes.

En México se ha impuesto un modelo que responde a los intereses de un grupo económico por explotar la abundancia de mano de obra barata para satisfacer las necesidades, vacilantes e inestables, del mercado estadounidense mediante operaciones de producción en la industria manufacturera de exportación en las cuales si bien se incluyen elementos modernos característicos de la nueva fase de desarrollo pocos de ellos responden a las necesidades endógenas y sólo algunos son de origen nacional. Al mismo tiempo, en el modelo económico las empresas monopólicas del país se han sabido colocar como intermediarias entre el consumo de sus habitantes y las empresas trasnacionales que proveen los distintos servicios y productos. Ese modelo evidentemente ha resultado rentable para una pequeña clase empresarial caracterizada por la defensa de sus privilegios y rentas

económicas más que por sus capacidades de innovación y ascenso en industrias complejas.

Otros países de la región, como Brasil, que si bien también se orienta a la exportación de manufacturas, ha consolidado como estrategia alternativa establecer nexos con las economías regionales vecinas con el objetivo de satisfacer la demanda regional de una variedad de productos, lo que facilita la recuperación de los niveles de empleo, el ascenso hacia industrias de mayor valor agregado (que incorporan trabajo complejo y mejor remunerado), una creciente inversión en educación y apoyo a las empresas locales, entre otras cosas, lo que le ha permitido mantener un mayor nivel de empleo, y de inversión, así como reducir los niveles de pobreza y marginación, mientras que la economía mexicana se ubica como la única de América Latina que no ha reducido sus niveles de pobreza durante el decenio 2000-2010.

Así, el modelo con el que un país decide insertarse a la economía global también determina en gran medida el tipo de relación salarial (las instituciones y normas que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo) y que comprende: los sistemas de selección, reclutamiento, clasificación y formación profesional de la fuerza de trabajo según categorías; el grado de estabilidad y seguridad o de precariedad en el empleo; el nivel de la remuneración directa e indirecta ofrecido según las exigencias de los puestos, las calificaciones y las competencias de los trabajadores, así como la existencia o no de “un ejército industrial de reserva”; los sistemas de control, disciplinamiento y sanción de los asalariados; la clasificación de puestos y las posibilidades de ascensos o de promoción profesional; la duración y configuración del tiempo de trabajo; y la existencia de instancias sindicales de representación de los asalariados y las posibilidades de participación informal o institucional en la gestión para expresar las necesidades o reivindicaciones

y formular propuestas vinculadas a la organización de sus procesos de trabajo (Neffa, 2010).

Si bien en este capítulo nos centramos principalmente en las características técnicas o productivas de la que hasta aquí entendimos como la base material de la producción y en lo que desde la escuela regulacionista francesa se conocería como régimen de acumulación (que incluye un tipo de evolución de organización de la producción y de relación de los asalariados con los medios de producción, principios de gestión productiva, una modalidad de articulación con las formas no capitalistas, entre otros), es necesario recalcar sin embargo, que para que un modelo sea viable se requiere un régimen de regulación que le dé coherencia y estabilidad, pues de lo contrario puede no consolidarse y abortarse como proyecto. Hasta ahora, en la fase actual se ha propuesto como único modelo de regulación, aunque con distintos grados de aplicación, la vía neoliberal. Sin embargo, hay evidencia de que el modelo, por sus propias características, centradas en la generación de conocimiento y la innovación, podría desplegarse mejor en un ambiente de alta inclusión y participación como ha sido el caso de las economías nórdicas, donde el modelo ha adoptado con excelentes resultados una vía muy distinta a la neoliberal; a la cual incluso han fortalecido la idea del Estado del bienestar en pleno siglo XXI (Castells, 2002). Aún no se han alcanzado, aunque la base tecnológica esté plenamente consolidada, ni en los estados en particular ni en escala general (instituciones mundiales) un andamiaje en materia de regulación que permita referirnos a un modelo que otorgue estabilidad y un horizonte de crecimiento de largo plazo a la actual fase de desarrollo. Al contrario, el mundo ha padecido una constante inestabilidad en los ritmos de crecimiento, inversión y actividad económica, al igual que una creciente polarización y crecimiento de la desigualdad y, en general, una serie de síntomas de inestabilidad y caos financiero.



Entonces, si bien se tiene un modelo productivo basado en la innovación y la aplicación del conocimiento con implicaciones mundiales para prácticamente todos los países, en ningún sentido ello implica, como hemos visto en el apartado dedicado a la nueva estructura capitalista, que todos los países participen de forma simétrica en este modelo de producción. Por el contrario, se trata de uno en el que las actividades intensivas en conocimiento se ubican en la punta de la pirámide en cuanto a capacidad de generación de riqueza y las dominan principalmente los países desarrollados; por tanto, hay lo que en economía llamamos “fuertes barreras a la entrada” o “fuerzas de rechazo” para las economías en desarrollo. Recordemos que de acuerdo con el propuesto esquema de redes globales de producción, una misma empresa mantendrá aquellos segmentos o etapas de producción de mayor valor agregado, como la investigación, el diseño o la manufactura de los componentes más complejos en aquellas economías en donde se tengan las capacidades e intereses para desarrollarlos y buscará trasladar los segmentos de menor valor agregado a aquellos países o regiones donde pueda llevarlos a cabo a un menor precio de producción.

Sin embargo, para las economías en desarrollo existen también “fuerzas de atracción” que facilitan, hasta cierto punto y en determinados contextos, el aprendizaje y asimilación de tecnología y el tipo de inserción a la economía mundial. Un país en desarrollo debe plantearse como objetivo ascender hacia actividades e industrias de mayor valor agregado. Sin embargo, este es un esfuerzo que no se lleva a cabo en escala microeconómica, sino que implica el despliegue de todas las energías sociales de una nación. Algunos países están actualmente emergiendo, no sin contradicciones, como potencias capaces de insertarse en industrias dinámicas y mantener tasas de crecimiento mayores que el promedio de los países con modelos muy distintos al neoliberal.

Consideramos que si bien “la globalización” ha implicado poderosas fuerzas externas que presionan a las economías nacionales hacia determinados ajustes y competencias, conviene ubicar el origen del problema en el modo en que el proyecto nacional ha buscado integrarse; es decir, ubicar la responsabilidad nacional en la toma de decisiones de economía política y presionar por esquemas de inserción a la economía global más participativos e incluyentes.

Consideramos que la discusión sobre el tipo de inserción a la economía global debe caracterizarse por una inserción activa en la cual las modalidades y ritmos de inserción dependan de las necesidades de la sociedad en sentido amplio y el sector mayoritario, es, sin duda, el de los trabajadores, que en el actual tipo de inserción ha sido el más afectado. Si bien algunos grupos de trabajadores ligados a los servicios pueden haber mejorado sus condiciones, la amplia masa de ellos no lo ha hecho y es evidente el deterioro de los salarios, las prestaciones y el limitado horizonte de oportunidades de crecimiento que se observa para los trabajadores en México.

Lo que hemos tenido hasta ahora es una inserción pasiva que sólo ha sufrido los embates de la globalización y los efectos positivos de ella han quedado concentrados en una pequeña clase empresarial que ha impuesto la estrategia de inserción. La economía y la política es un asunto demasiado importante que no conviene dejarlo en las manos de los “profesionales”, en cambio, debe discutirse amplia y activamente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bresnahan, T., y M. Trajtenberg (1992), “General Purpose Technologies” Engines of Growth? *Journal of Economics*, vol. 65, enero.

- Castells, Manuel, y Himanen Pekka (2002), *El estado del bienestar y la sociedad de la información*, Alianza Editorial.
- Dabat, Alejandro; M. Rivera Ríos, y James Wilkie (2004), *Globalización, revolución informática y países en desarrollo. Globalización y cambio tecnológico*, UDG, UNAM, UCLA, Juan Pablos Editor.
- David, Paul, y D. Foray (2002), “Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento”, *Comercio Exterior*, vol. 52, núm. 6, junio.
- Ernst, Dieter (2002), “Global Production Networks and the Changing Geography of Innovation Systems. Implications for Developing Countries”, *Journal of the Economics of Innovation and New Technologies*, vol. XI, núm.6.
- \_\_\_\_\_ (2003), *Redes globales de producción, difusión de conocimiento y formación de capacidades locales. Un marco conceptual*”, en Dussel, Palacios, Lara, y Woo, Universidad de Guadalajara.
- Gereffi, G., J. Humphrey, y T. Sturgeon (2005), “The Governance of Global Value Chains”, *Review of International Political Economy* 12, febrero, Routledge.
- Mokyr, Joel (1990), *The lever of riches: technological creativity and economic progress*, Oxford University Press.
- Montero, C. (1997), “Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, San Pablo.
- Neffa, Julio (2010), “La transición desde los ‘verdaderos trabajos’ al trabajo precario”, en De la Garza y Neffa, *Trabajo, identidad y acción colectiva*. UAM.
- OECD (2008), *OCDE Information Technology Outlook*.
- Ordóñez, Sergio (2004), “La nueva fase de desarrollo y el capitalismo del conocimiento: elementos teóricos”, *Comercio Exterior*, vol. 54, núm. 1, enero.
- Pérez, Carlota (2001), “El cambio tecnológico y las oportunidades de desarrollo como blanco móvil”, *Revista de la CEPAL*, núm. 75, diciembre.

Pérez, Carlota (2004), *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*, Siglo XXI Editores, México, 2004.

\_\_\_\_\_ (2009), “Ventanas de oportunidades después de la crisis financiera”, *Cuadernos del CENDES*, vol. 26, núm. 72, septiembre-diciembre, Universidad Central de Venezuela.

Rivera Ríos, Miguel Ángel (2007), “Rentas económicas y aprendizaje: espacio global, nación y empresa”, *Economía Informa* 348, “Capitalismo actual, competencia y desarrollo”, UNAM.

## 4. LOS DERECHOS HUMANOS Y EL TRABAJO

*Germán Reyes Gaytán\**

### INTRODUCCIÓN

En algunos países, como en México, parece predominar la tendencia a desmontar el *Estado social* y desconocer, en todas sus proyecciones, el carácter de los derechos fundamentales de los sociales.

En los orígenes del Estado moderno, las expresiones de derechos sociales no sólo se utilizaban poco o nada en el ámbito de los discursos políticos y jurídicos, sino que parecía incluso algo incomprensible a la luz de las categorías jurídicas y políticas de la época.

Sería hasta mucho tiempo después, en el curso del medio siglo comprendido entre los años ochenta del siglo XIX y los treinta del siglo XX, que casi todos los estados del origen liberal realizaran las principales reformas legislativas y sociales que presentaron las premisas esenciales para la institución del moderno *Estado social*. El proceso, como resulta de la cronología misma, tuvo motivaciones autónomas e independientes de los eventos y de las teorizaciones que se inspiran en el socialismo revolucionario, que conducirían a la actualidad a los am-

\* Licenciado en Derecho por la UNAM. Ha participado como ponente en congresos, seminarios y mesas de debate y destaca su participación en diversos proyectos de investigación PAPIIT y Conacyt.

plios catálogos de derechos sociales, entre ellos, los del trabajo.

La internacionalización de los derechos laborales correspondería con la evolución de la concepción de los derechos humanos, apareciendo una nueva categoría de éstos, la de los derechos económicos, sociales y culturales.

Este capítulo se referirá a las características esenciales del concepto de derechos humanos, sus antecedentes y categorías. Es un recorrido por las legislaciones nacionales para entender cómo se plantearon en México y hacia dónde se dirigen y explicar su progresividad en la inclusión de los derechos sociales, en este caso, el trabajo.

Resulta necesario en el actual entorno nacional e internacional, en el que los derechos laborales se ven vulnerados por fenómenos como el desempleo, el crecimiento demográfico, la implementación de nuevas tecnologías, la reconversión económica y las mismas crisis financieras, que se analicen los derechos referentes al trabajo a la luz de los derechos humanos, sobre todo porque en el ordenamiento jurídico mexicano nacen y se tratan como cosas totalmente distintas. Las reformas constitucionales que se llevaron a cabo en el 2011, dan una alternativa y abren la puerta para que el derecho al trabajo se considere fundamental, al tenor de los derechos humanos y se encuentren nuevas expresiones para su protección.

## CONCEPCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### CONCEPTO

Para un mejor conocimiento sobre el tema de derechos humanos debemos tener presente el concepto de este vocablo; sin embargo, la doctrina nos ha demostrado que no se trata de un vocablo unívoco debido a su ambigüedad conceptual y a los diferentes criterios con los cuales

los doctrinarios, tratadistas y protectores de estos derechos abordan el tema, así como los matices ideológicos de los mismos. Aunado a lo anterior, nos encontramos además frente a una disciplina sumamente dinámica; con ello, se puede apreciar una ampliación histórica del uso y del contenido del término “derechos humanos”. Luego entonces al no haber un concepto unánime de los derechos humanos, las definiciones también han sido bien variadas, pues algunas son de tipo formalista, otras tautológicas y la mayoría con un tinte teleológico.

Pérez Luño (1979: 43) ofrece el siguiente concepto de derechos humanos:

Conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Derechos humanos es una expresión que implica una serie de exigencias y aspiraciones de carácter ético-jurídico y político, en virtud de la dignidad de las personas, frente a aquellas formas de poder social que la niegan o que la ponen en peligro (Pérez Luño, 1979: 14-15).

Por su parte Luigi Ferrajoli (2004: 37), en su reconocida obra, *Derechos y garantías, la ley del más débil*, nos brinda el siguiente concepto:

Son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por “derecho subjetivo” cualquier expectativa positiva o negativa adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por estatus la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.

Con base en lo que señala el autor citado, podemos entender que el fundamento de los derechos humanos lo proporciona la realidad o realidades, de carácter social o intersubjetivo, aportándole a éstos la consistencia necesaria para que puedan ser reconocidos, respetados y promovidos en su conjunto, de forma indivisible e interdependiente, y puedan proyectarse hacia un desarrollo siempre abierto y perfectible. Esa realidad no es otra que el valor social fundamental de la dignidad de la persona humana.

El jurista Jesús Rodríguez y Rodríguez (1997: 1063) también nos brinda un concepto de importancia para los efectos de la presente investigación:

Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente.

En este concepto cabe señalar que además de la connotación de conjunto de derechos subjetivos, también se toman en cuenta los mecanismos de garantía para la protección de los mismos. También es de destacar que no sólo son derechos de carácter subjetivo que pertenezcan al ser humano en lo individual sino también lo involucra como un ente colectivo.

Es importante señalar que los derechos humanos en su problemática filosófica, religiosa, política y social, han sido una preocupación desde tiempos remotos en el devenir histórico de la humanidad; su reconocimiento constituye un fenómeno relativamente más reciente, producto de un lento y penoso proceso de formulación normativa (Rodríguez y Rodríguez, 1997: 1063). Este proceso de formulación normativa se encuentra vigente en los sistemas jurídicos de diversos países, algunos con avances más significativos que en otros. En el caso de México dicho proceso se encuentra en desventaja res-



pecto de las concepciones internacionales y desde las reformas en materia de derechos humanos<sup>1</sup> se ha alcanzado un avance cualitativo tanto en el reconocimiento de estos derechos dentro del mundo positivo, como en el reforzamiento de los mecanismos para su protección.

Es por esta razón que algunos otros autores señalan que el modelo que siguen los derechos humanos es de carácter constructivista, es decir, que en lugar de suponer que los principios y leyes adoptados se encuentran intuitivamente en la realidad, se van construyendo al paso que se elabora el sistema (Rawls, 1985; Dworkin, 1989; citados en Beuchot, 2004: 10).

Aunque también cabe señalar que estos mismos autores (Rawls, 1985; Dworkin, 1989; citados en Beuchot, 2004: 13) señalan la idea de que los derechos fundamentales no pueden ser derecho positivo ni costumbre, porque éstos precisamente sirven como calificadores de las leyes positivas y consuetudinarias, por lo que deben estar encima de ellas y ser independientes. Nos señalan que los derechos naturales fundan a los positivos y cualquiera de ellos que los contradigan serán injustos. De esta manera lo que Rawls y Dworkin admiten es la presencia de un fundamento más allá de ser derecho positivo, aunque se vea que viene desde la ética o la moral.

Desde otro punto de vista podemos señalar que los derechos humanos no pueden reducirse a aspiraciones morales, pues en ellos hay una aspiración institucional que trasciende el básico nivel de virtud y perfección individual que constituye el nivel ético propiamente dicho. Tampoco pueden ser sólo aspiraciones jurídicas, porque desde el punto de vista de la justificación de esta idea, parece esperarse de ellos que sirvan de instrumento para valorar códigos o para decidir entre ellos y no sólo que funcionen como preámbulos a legislaciones positivas. De esta manera, por una parte, los derechos humanos se

<sup>1</sup> Publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.

caracterizan por tener una intencionalidad o propósito de vocación intencional, vocación de ser derecho positivo y, por otra parte, por estar dentro del campo de lo moral (Savater, 1991: citado en Beuchot, 2004: 36).

### *Clasificación y evolución*

Para continuar acercándonos al tema de los derechos humanos es necesario mencionar que para su estudio se han clasificado en tres generaciones. La primera comprende los derechos civiles y políticos. A éstos se les conoce como derechos individuales del ciudadano, entre los que se cuentan: el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal, el derecho de petición, el derecho de objeción de conciencia, el derecho al sufragio, el derecho a acceder a los cargos públicos, entre otros.

Esta primera generación de derechos se inicia en la Edad Media con el reconocimiento de ciertos derechos a quienes formaban parte de un grupo o estamento social y revestían la forma de pactos, fueros, contratos o cartas; entre los que podemos mencionar se encuentran: el Pacto o Fuero de León, de 1188; el Fuero de Cuenca, de 1189, y la Carta Magna inglesa, de 1215, esta última, la que inicia una serie de documentos que irán generalizando el reconocimiento de derechos y libertades del pueblo inglés, hasta llegar al *Bill of Rights*, de 1689 (Rodríguez y Rodríguez, 1997: 1064).

De esta manera podemos observar que la construcción de los derechos humanos desde sus orígenes indudablemente ha pasado por ser derecho positivo y que históricamente ha sido el medio por el cual se han concebido.

Posteriormente las colonias americanas y el pueblo francés retoman la experiencia jurídica inglesa, de manera especialmente relevante para el progresivo desarrollo de los derechos humanos.

Así, tanto a través de las declaraciones de derechos de los nuevos estados de la Unión Americana, espe-

cialmente la del estado de Virginia, de 1776, la cual fue incorporada al texto de la Constitución del 17 de septiembre de 1787, como por medio de la clásica y trascendental Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, incorporada a la Constitución del 3 de septiembre de 1791 (Rodríguez y Rodríguez, 1997: 1064);

en ese momento sería cuando habría de iniciarse una nueva etapa en el proceso de ejecución de los derechos humanos. Ésta se caracteriza, por el reconocimiento de los derechos humanos de orientación liberal e individualista, y por su incorporación a la gran mayoría de las constituciones de los estados democrático-liberales, y habría de prolongarse hasta principios de nuestro siglo.

Esta primera clasificación de derechos son la base del estado de derecho liberal y burgués y su valor fundamental lo constituyó la libertad, apoyado en una raíz profundamente individualista. Prueba de ello es que esta clase de derechos aparecen consagrados en la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia en 1776, y en la Declaración Francesa de Derechos del Hombre y el Ciudadano en 1789.

La segunda generación de derechos humanos está integrada por los derechos económicos, sociales y culturales; son derechos que jurídicamente han sido tutelados mediante prestaciones y consisten en especificar aquellas pretensiones de los sujetos y los pueblos precisamente en el ámbito económico y social de cara a aquellos que detentan el poder del Estado y frente a los grupos sociales dominantes.

A partir de 1917, con la promulgación de la Constitución mexicana de ese año, la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado de 1918, incorporada a la Constitución de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia, y la Constitución alemana de Weimar de 1919, arrancarían la etapa actual de la evolución de esta segunda generación de los derechos humanos, la

cual es, por un lado, una reivindicación de los derechos sociales *lato sensu* y de su consagración constitucional; por el otro, la de la internacionalización, a partir de la segunda guerra mundial en 1945, tanto de los derechos civiles y políticos tradicionales como de los derechos económicos, sociales y culturales.

En esta nueva etapa histórica de evolución de los derechos humanos se pretendía que en escala nacional las constituciones adoptaran una definición expresa de las directrices económicas, sociales y culturales que inspiran y dan sustento a la vida comunitaria, es decir, que los estados reconozcan de manera positiva este conjunto de derechos pertenecientes a un colectivo de personas y de esa forma se garantizaran por medio del ordenamiento jurídico nacional y con ello también la pretensión de crear mecanismos para su protección.

En cuanto a la protección internacional de los derechos humanos, cabe señalar que durante largo tiempo prevaleció el principio de que el Estado ejercía sobre los nacionales y sus derechos competencias de carácter exclusivo. Posteriormente, como parte de esta característica dinámica y de la evolución de los derechos humanos, la comunidad internacional, a raíz de la adopción de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ambas de 1948, admitiría que los derechos humanos no deberían quedar por más tiempo sujetos a fronteras territoriales, raciales o culturales, ni a regímenes políticos determinados. La conclusión sería que la protección jurídica de los derechos humanos por parte de la sociedad internacional organizada se hacía imprescindible.

La protección revistió primero la forma de intervenciones llamadas “humanitarias”, las cuales dieron pábulo a la perpetración de innumerables abusos por parte de las potencias –protectoras. Después, y paulatinamente hasta nuestros días, la protección internacional en los

derechos humanos se institucionaliza mediante mecanismos o sistemas de protección establecidos por vía convencional, los cuales incluyen recursos, procedimientos y órganos destinados a controlar el cumplimiento de los compromisos contraídos por los estados en esta materia (Rodríguez y Rodríguez, 1997: 1064).

Aunque esta generación de derechos todavía tiene una delimitación ambigua, actualmente pueden entenderse en un doble sentido:

En sentido objetivo pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función que equilibra las desigualdades sociales.

En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos (Pérez Luño, 1979: 206).

Si los derechos de la primera generación se cimentaron en el valor de la libertad, esta segunda generación se sustenta en la igualdad. Son derechos que consideran al hombre en una situación real y concreta (Martí de Vesés Puig, 1993: 185). Se comprenden dentro de esta generación el derecho al trabajo; a la salud; a la educación; a la huelga; el derecho a la autonomía universitaria, etcétera.

Por último, los llamados derechos de la tercera generación, en donde se inscriben el derecho a la paz, a un medio ambiente sano, al desarrollo, y el derecho a la autodeterminación de los pueblos se caracterizan por ser trasnacionales; es decir, incumben a la comunidad mundial, lo cual a primera vista pareciera sugerir que se trata de un área reservada a la regulación del derecho internacional; no obstante, es en los ordenamientos internos en donde verdaderamente estos derechos pueden verse concretados en las distintas sociedades.

### *Antecedentes nacionales*

La primera presencia de la concepción ideológica de los derechos humanos en México la podemos encontrar en su primera Constitución, la de 1824, cuando a éste ya lo podemos concebir formalmente como un Estado.<sup>2</sup>

La Constitución de 1824 no contenía un catálogo de derechos fundamentales que había que proteger, como sucedió en las constituciones estadounidense y francesa; sin embargo, el constituyente de ese año estaba notablemente influenciado por la Constitución de Estados Unidos, siguiendo incluso la estructura; la Constitución Federal ponía límites a la federación, dejando las declaraciones de derechos para los estados miembros de ésta.

Pese a que no había un catálogo de derechos y que la estructura de la Constitución era preponderantemente orgánica y los derechos subjetivos habían sido planeados para que se concibieran en las constituciones locales, en la Constitución de 1824 podemos encontrar plasmada la concepción de vanguardia de la época en el tema de los derechos humanos.

Como refiere Carrillo Prieto (1981: 180, citado en Lara Ponte, 1993: 73), sólo hay que observar el preámbulo, donde se refleja el ideal de los constituyentes de reconocer los *derechos del hombre* en los siguientes términos:

[...] hacer reinar la igualdad ante la ley, la libertad sin desorden, la paz sin opresión, la justicia sin rigor, la clemencia sin debilidad, demarcar sus límites a las autoridades supremas [...]

Demarcar los límites a las autoridades supremas sería la tendencia de este acercamiento a la protección de

<sup>2</sup> Podemos encontrar algunas referencias que señalan la presencia de los derechos humanos en las Leyes de Indias, la Constitución de Cádiz y la Constitución de 1814, pero no en el sentido de la concepción que se gestara internacionalmente en el siglo XVIII en Francia y Estados Unidos.

los derechos humanos; es así que en sus artículos encontraremos diversas disposiciones que limitan el hacer de los órganos del Estado.

En esta Constitución se dan avances interesantes en materia de educación, encaminados al fortalecimiento y su desarrollo, aunque no se llega a la libertad de enseñanza, como lo podemos observar en su artículo 50, en donde se señalaba:

Promover la ilustración, asegurando por tiempo limitado derechos exclusivos a autores por sus respectivas obras; estableciendo colegios de marina, artillería e ingenieros; exigiendo a uno o más establecimientos en los que se enseñen esas ciencias naturales y exactas, políticas y morales, nobles artes y lengua; sin perjuicio de la libertad que tienen las legislaturas para el arreglo de la educación pública en sus respectivos estados (Lara Ponte, 1993: 73).

De igual forma se considera la libertad de imprenta, consagrada en el artículo 50, fracción III, al ordenar al Congreso: "Proteger y arreglar la libertad política de imprenta, de modo que jamás se puede suspender su ejercicio, y mucho menos abolirse en ninguno de los estados y territorios de la Federación" (Lara Ponte, 1993: 74).

La protección al derecho humano de la propiedad se consagra en este ordenamiento, al establecer que las expropiaciones decretadas por el Ejecutivo no podrían llevarse a cabo sin previa autorización del Senado, o del Consejo de Gobierno en sus recesos, y previa indemnización fijada por peritos nombrados por el gobierno, de una parte, y por el interesado, de la otra.

De igual manera se establecerán principios tendientes a proteger la seguridad jurídica y el proceso penal.

Por su parte, las constituciones locales, en cuanto a las protección de los derechos humanos, las podemos clasificar en dos grupos; las primeras de los estados de Coahuila, Texas, Querétaro, Durango, Nuevo León, Puebla, Jalisco, Tamaulipas y Veracruz, en las que se

limitan al mero reconocimiento de los derechos de libertad, seguridad, igualdad y propiedad, y un segundo grupo compuesto por los estados de Yucatán, Zacatecas, Chiapas, Michoacán, San Luis Potosí, Oaxaca, Occidente (Sonora y Sinaloa) y Guanajuato, que definen y enumeran estos mismos derechos fundamentales.

El siguiente antecedente a revisar será el de las Siete Leyes Constitucionales de 1936, que dejan sin efectos la Constitución anterior. Encontraremos que en la Primera Ley Constitucional complementada por la Tercera y Quinta Leyes Constitucionales se le da un trato distinto a los derechos humanos.

Se prevén diferentes derechos en estos ordenamientos: libertad, igualdad, seguridad, propiedad, pero con matices interesantes de mencionar. En materia de libertad se destacaría el principio de intolerancia religiosa, situación que privaba desde la Constitución de Cádiz, y la libertad de imprenta para expresar –ideas políticas– aunque, como menciona Lara Ponte (1993: 90), “fue letra muerta en la práctica, derivado de su esencia nítidamente limitativa”. Respecto de derecho de igualdad, se concebía ésta entre ciudadanos, es decir, una igualdad entre iguales; tan sólo hay que mencionar que establecieron requisitos de riqueza para adquirir la categoría de ciudadano, así como para desempeñar cargos públicos. En materia de seguridad y propiedad se da un trato similar al que se había dado en la Constitución de 1824.

Posteriormente, como siguiente antecedente nacional en derechos fundamentales, encontraremos otro ordenamiento de suma importancia para los derechos humanos, las Bases Orgánicas de 1843, que incluían una detallada declaración de derechos del hombre, consignados en el artículo noveno, en sus 14 fracciones, los cuales eran complementarios en el título IX, denominado *Disposiciones generales sobre administración de justicia*.

Por cuanto al derecho de libertad, las Bases Orgánicas introdujeron un elemento importante: la prohibición



de la esclavitud y la declaración por el sólo hecho de que a todo aquel que se introdujere en el territorio mexicano, por ese sólo hecho, se le considerará un ser libre; sin embargo, mantiene los principios de intolerancia religiosa y da un trato similar a los derechos de imprenta como en los anteriores ordenamientos.

Como el siguiente ordenamiento constitucional en México, también resulta pertinente mencionar el Acta Constitutiva y de Reformas de 1847, que le da vigencia de nueva cuenta a la Constitución de 1824, además de las que ya se mencionaron que contenía este máximo ordenamiento, aparecen algunos nuevos derechos en su artículo 2º, tales como los derechos de sufragio, petición y reunión y más adelante, en su artículo 51, se dice que una ley posterior fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad que gozan todos los habitantes de la República, y establecerán los medios para hacerlas efectivas (Lara Ponte, 1993: 80).

Otro de los ordenamientos que también nos damos a la tarea de referir será la Constitución de 1857, misma que puso fin a la dictadura de Santa Anna y que sería la consagración del triunfo del Plan de Ayutla.

Para su creación se siguieron dos modelos principalmente; para la declaración de derechos fundamentales, la doctrina de la Revolución francesa de 1789, y para la organización política de la República, la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica de 1787.

De los cuatro derechos clásicos que aquí hemos venido refiriendo: libertad, igualdad, seguridad y propiedad, estos tres últimos fueron aprobados por el Congreso Constituyente sin ningún problema y tomando todos los criterios sobre los cuales se había avanzado en los últimos proyectos. Pero al tratarse del derecho de libertad en sus diferentes manifestaciones, la situación cambió, sobre todo lo relativo a las libertades de espíritu.

Por cuanto a la libertad, se consagró la de la libertad de la persona física; de este modo, en el artículo segundo

se estableció que en la “República todos nacen libres. Los esclavos que pisen el territorio nacional recobrarán por ese solo hecho su libertad y tendrán derecho a la protección de las leyes”; la libertad de pensamiento, consistente en la libertad de conciencia y, como efecto lógico, la libertad de culto y la de enseñanza, de imprenta, en donde se consignó que era inviolable el derecho a escribir y publicar en cualquier materia y que no tenía más límites que la vida privada, la moral y la paz pública y, por otra parte, y que nos resulta sobresaliente, se consagra la libertad de trabajo, que consistía en que nadie podía ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada y con pleno y libre consentimiento.

En este ordenamiento encontramos por primera vez una norma encaminada a proteger una de las manifestaciones de los derechos humanos laborales: el derecho al trabajo en su aspecto negativo. También se señaló que ningún contrato podía tener por objeto la pérdida de la libertad, o su vida, ni la de sus hijos o pupilos.

La Constitución de 1857 sería de lo más completa en cuanto a declaración de derechos y significó la consolidación de la evolución de los derechos humanos en México y años más tarde influiría de manera muy notable en la redacción de nuestra actual Carta Magna de 1917.

Para los años de 1910-1917, posteriores a la dictadura del Porfirio Díaz, se gestaría una nueva ideología que repercutiría en la esfera de los derechos fundamentales, causada, entre otras razones, por la desigualdad económica entre algunos grupos oligárquicos y la mayoría de la población. De este modo, la Revolución mexicana sería la primera revuelta de carácter social del siglo, gracias a la cual la idea de justicia social como parte de los derechos humanos se incorpora al derecho constitucional como una aportación original del país al mundo. La lucha por la libertades políticas, la vigencia de la ley y la reivindicación del derecho popular a la propiedad

agraria son las banderas de los principales grupos revolucionarios que se revelan como esfuerzos por una condición humana más digna y, por tanto, como verdaderas gestas por los derechos humanos. Las aspiraciones de la Revolución y la consagración de estos derechos se fraguaron en la resolución del conflicto armado en el Congreso Constituyente, que en 1917 dio lugar a un nuevo pacto social que tomaría del pasado los elementos de protección del individuo, pero sobre todo adicionaba las reivindicaciones sociales que contuvo la Revolución.

La idea de justicia social plasmada a lo largo de la Revolución mexicana no se plasmó en automático, tan es así que el proyecto de Constitución de Carranza no plasmaba las profundas reformas sociales que se esperaban, aunque recuperaba íntegro los artículos de 1857 sobre las garantías individuales. Los debates en el Congreso significarían, sin embargo, que en la ley fundamental se consagraran los derechos sociales. Los artículos 3º, 27 y 123 hicieron de la libertad y la justicia los ejes de la vida política de nuestro país. El Estado mexicano adquirió así, responsabilidades fundamentales en los ámbitos económico y social, con el fin único de buscar la justicia social.

La Constitución de 1917 es todo un parteaguas en la evolución de los derechos humanos. Representa una concepción completa del ser humano, es decir, en sus facetas individual y como miembro de la comunidad.

Por lo que toca a la concepción del ser humano como miembro de la comunidad, la Constitución estableció nuevos principios que, como hemos observado, al paso del tiempo han sido recogidos, con ciertas modalidades, como derechos humanos de segunda generación, entre los que destacan el reconocimiento de la diversidad de intereses de los distintos sectores sociales que, a diferencia de las tesis marxistas, la afirmación de la posibilidad de conciliación de estos intereses de grupo y de clase por medio de la intervención del poder político, el

cual, al lado de quienes se encuentran en desventaja social, regula y dirige las relaciones entre los integrantes de la comunidad nacional. Asimismo, incluyó otros principios, como la intervención del Estado como árbitro en los conflictos laborales, con respaldo al trabajador; la determinación política de la propiedad originaria de la nación, que da pauta, entre otras cosas, al régimen agrario; la intervención del Estado en materia de economía y el compromiso de garantizar niveles dignos de bienestar del hombre y su familia, entre las más importantes.

La Constitución de 1917 significó entonces la primera realización de derechos a nivel constitucional sobre bases no liberales. La Carta Magna de esa fecha sentó el principio de lo *social* en la historia del constitucionalismo; además de reconocer dentro del contexto, los derechos individuales y políticos y establecer los presupuestos indispensables para que posteriormente se elabore el concepto de *Estado social* (Freixes Sanjuán, 1992: 36-37). Si bien es cierto que se sentaron las bases del Estado social, también debemos tomar en cuenta, como nos señala Graciela Bensusán Areous (2000: 67) que no hubo por parte del Constituyente un diagnóstico estatal de la viabilidad del nivel de protección instaurado ni de su compatibilidad con las características del desarrollo capitalista por lo que toca a los derechos laborales. “Se trató simplemente de una estrategia modernizadora de las relaciones laborales centrada en la protección legal, en fomento a la acción colectiva y la intervención del Estado” nos dice.

## DERECHOS HUMANOS LABORALES

### EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA JUSTICIA SOCIAL

El derecho del trabajo en su dimensión histórica surge *en y con* el sistema de producción capitalista como

una institución diferente de las del derecho liberal, derecho que, como hemos señalado, centró su atención en el individuo, que protegía el patrimonio, que partía de la igualdad entre los hombres y que se estableció con el paradigma de *dar a cada quien lo que merece*.

Este derecho surge en un entorno en el que el Estado moderno se percató de que la libertad absoluta no podía ser la regla si la pretensión era la estabilidad social y la armonía. Resultaba necesario contar con un poder fuerte, consolidado y capaz de imponer límites a los intereses individuales y que tuviera en cuenta el interés de las grandes masas, que sólo contaban con su fuerza de trabajo para procurarse un sustento personal y de sus familias.

Es en este entorno que encontramos a lo largo del siglo XIX diversas expresiones tendientes a reivindicar los derechos sociales y en particular los laborales. Para efectos del tema que ahora tratamos, partimos desde las ideas expresadas por Marx y Engels (1848), quienes, apartándose del socialismo utópico, tratan de robustecer la conciencia de clase del movimiento obrero. Los trabajadores encuentran un fundamento para continuar sus luchas y sus reivindicaciones. Los conceptos principales que aporta el marxismo como teoría son, entre otros, los siguientes: la noción de la lucha de clases como motor de la historia; la base económica como determinante de la estructura social; el criterio de división de las clases sociales que se da por medio de la propiedad de los medios de producción.

Charles Fourier menciona que la humanidad pasaría por ocho fases o estadios antes de alcanzar la felicidad: edén, salvajismo, patriarcado, barbarie, civilización (el estado actual), y avanzaría hacia el garantismo, seguido por la fase de la asociación simple y, por último, la asociación compuesta o armonía, en la que los seres humanos habrían erradicado por fin las injusticias, el sufrimiento, y alcanzado, todos, la particular forma de dicha a la que

aspiraban. En su preocupación por describir al estado actual (de civilización) es que utiliza por vez primera la expresión *derecho al trabajo*. Al respecto señala:

El derecho al trabajo que en Armonía se hará realidad, no significa, únicamente, el derecho a un empleo remunerado que permita al ciudadano vivir con decoro. Significa tener un *trabajo atrayente*, el que se hace por vocación y placer antes que por obligación. En Armonía, habrá desaparecido el *trabajo repugnante*, que practica la mayor parte de las gentes en esta etapa de Civilización. Y a ello se debe que haya tanta amargura e infelicidad en el mundo actual (Vargas Llosa, 2003: 2)

Victor Considerant y Louis Blanc trataron el tema del derecho al trabajo como una garantía jurídica; para el segundo de los autores, el trabajo como derecho presenta una perspectiva dual: negativa por un lado, porque se ataca la libre concurrencia y el *laissez-faire* liberal y positivo, por otro, en virtud de que se opone a las garantías individuales tradicionales, surgiendo así una garantía socialista al trabajo, sobre la cual debe descansar el nuevo edificio económico y social. El Estado toma aquí un papel fundamental en la labor de dirección del proceso productivo.

Como otras de las expresiones que reivindican los derechos sociales encontramos a la Constitución mexicana de 1917 y la Constitución de la República de Weimar de 1919, que además de contener el derecho al trabajo, proclaman otros derechos sociales, como el de la protección a la familia, la educación y un sistema de seguros. El artículo 156 de la Constitución de Weimar instauraba un conjunto de normas generales para el establecimiento de toda clase de seguros y para que obreros y empleados participaran en la determinación de las condiciones de trabajo y salario.

Con estas ideas y manifestaciones de todo tipo, y después de un largo proceso que correrá en el tiempo y que

se consolidara en el marco de dos guerras mundiales, particularmente en los tratados internacionales que le ponen fin, es que los derechos del trabajo llegan a ser los precursores de la justicia social y cambian el paradigma de los derechos, concebidos hasta ese momento sólo como derechos individuales. El nuevo paradigma para los estados sería *dar a cada quien lo que necesita*. De este modo los derechos y deberes del ser humano en sociedad se ponen por encima del derecho individual y se colocan en la esfera de los derechos humanos, que se detentan por el simple hecho de pertenecer a la especie humana.

Si bien es cierto que ha quedado demostrado que la protección del derecho al trabajo ha sido la principal manifestación de la justicia social, también resulta importante apuntar que el trabajo se encuentra en una grave crisis en la actualidad por fenómenos que se han presentado en las últimas décadas: el desempleo, que se ve generalizado en el mundo, como el más importante factor, aunado al crecimiento demográfico y la incorporación de la mujer al trabajo, la reconversión económica y el uso de nuevas tecnologías y las nuevas formas de organizar el trabajo (*outsourcing*, reingeniería, *downsizing*, etc.), que precarizaran las condiciones de trabajo en aras de eficientar los recursos de las empresas y ahorrar en sus costos. Si en el pasado inmediato la premisa fue *dar a cada quien lo que necesita*, ahora el problema sea tal vez que no hay lo suficiente para darle a cada quien lo que necesita. Las razones pueden ser muchas, en las que podemos pensar del por qué nos encontramos en esta situación, en la que no podemos por medio del trabajo satisfacer las necesidades de la población como se había logrado en el pasado. De cualquier modo, es una situación a la cual debemos darle respuesta.

En vista de lo anterior, el trabajo es un sector que –aparentemente– continúa vigente, pero exige por parte de la comunidad internacional un cambio de mayor pro-

porción. De esta manera, tal vez sea necesario construir las nuevas formas en que se plantea su protección, pero, claro está, no abandonarla, en el sentido de que es la más importante expresión de la justicia social. En la actualidad, incluso el propio derecho del trabajo no tiene variantes expresas y visibles recientes y mantiene una vigencia constantemente cuestionada que, en opinión de expertos, se traduce de igual modo en una crisis del mismo.

### *Elementos y reconocimiento de los derechos humanos laborales*

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales: el primero es el componente de libertad, referente a la libertad de ejercer una profesión sin injerencias de las autoridades públicas, siendo éste el aspecto menos discutible.

El segundo y tercer elementos ponen el acento en las facetas positivas de este derecho; en el fondo mismo está su componente más polémico: el derecho a tener trabajo (segundo componente) y el correlativo deber del Estado o de los empleadores de proporcionárselo a las personas. En general se piensa que el derecho a tener un trabajo no es sólo un derecho declarativo, sino también un derecho que puede obligar al Estado, e incluso tal vez a la misma iniciativa privada, principalmente a los empresarios.

Así pues, el derecho a tener un trabajo debe llevar consigo la característica de que éste sea un trabajo digno. Este es el tercer componente del concepto general del derecho al trabajo, mismo que encontraremos en diversos ordenamientos jurídicos como una garantía general de *condiciones de trabajo justas* entre los derechos y obligaciones enumerados en ellas, que es identificado por la ciencia jurídica como el *derecho del trabajo*. Es aquí en el derecho al trabajo, donde se encontrará en estrecha relación con otros derechos fundamentales del ser humano.



Más allá de los tres componentes mencionados, es importante recalcar que los derechos humanos laborales van atados a otros derechos, tales como: el derecho a la igualdad en general y el derecho de asociación, y en el ámbito del mercado laboral en particular, el derecho a la libertad de expresión y creación artística, el derecho a la justicia, a la seguridad social y varios derechos de carácter general que amparan la dignidad humana.

El derecho al trabajo ha tenido importantes reconocimientos en las principales declaraciones internacionales de derechos humanos, de las cuales nos podemos servir para comprenderlo; así por ejemplo:

- Artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: todo individuo tiene derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.
- Artículo 1, párrafo primero de la Carta Social Europea: a fin de asegurar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.
- Artículo 18, párrafo primero de la Carta Social Europea: a fin de asegurar el ejercicio efectivo del derecho al ejercicio de una actividad lucrativa[...]
- Artículo 5.1 del Convenio sobre Política Social (Normas y Objetivos Básicos), 1962: se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que le permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigacio-

nes oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

- Artículo 14.1, letra b) del Convenio sobre Política Social (Normas y Objetivos Básicos), 1962: uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:
  - b) Admisión de empleos, tanto públicos como privados[...]
- Artículo 1.1 del Convenio sobre Política de Empleo, 1964, adoptado por la Conferencia general de la OIT en Ginebra, en 1964: con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de la mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Artículo 5 e) i) del Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965: [...] Los Estados Partes se comprometen [...] a garantizar [...] los derechos siguientes:
  - [...]
  - e) Los derechos económicos, sociales y culturales en particular: i) el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.
- Artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: los Estados par-

tes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

- Artículo 6, párrafo primero de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969: El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente.
- Artículo 10 a. de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969: el progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse a la continua elevación del nivel de vida tanto material como espiritual de todos los miembros de la sociedad [...] mediante el logro de los objetivos principales siguientes:
  - a. La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías [...]
- Artículo 12 de la Declaración de los Derechos y Libertades Fundamentales aprobada por el Parlamento Europeo por resolución de 16 de mayo de 1989:
  - 1°. Todos tienen derecho a elegir libremente su profesión y su lugar de trabajo y a ejercer libremente su profesión.  
[...]
  - 2°. Nadie podrá ser privado de su trabajo por razones arbitrarias y a nadie se le podrá obligar a un trabajo determinado.
- Artículo 4 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, del 9 de diciembre de 1989: todo individuo tiene derecho a la libertad de escoger y ejercer una profesión determi-

nada, según las disposiciones que rigen para cada profesión.

- El artículo 6 de la misma Carta establece: todas las personas deberán beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación.
- Artículo 6.1 del Protocolo de San Salvador: toda persona tiene derecho al trabajo. Este derecho comprende la posibilidad de obtener los medios para mantener una vida decente y respetable ejerciendo una actividad lícita libremente escogida y aceptada.

Además debe tenerse presente la cantidad de constituciones políticas que en el orbe reconocen el derecho al trabajo, así como algunos instrumentos regionales.

### *La realidad de los derechos humanos laborales*

*Prima facie*, el trabajo y los derechos humanos deberían aparecer en la actualidad como una pareja indisoluble, si no se pierden de vista los bajos salarios que se abonan en los empleos temporales y subcontratados, la falta de protección frente al despido y los escollos con los que tropiezan en la práctica los trabajadores para acudir a la justicia, se difumina todavía más la frontera entre el ámbito de los derechos humanos y el trabajo. La proporción excesiva de mujeres, emigrantes, minorías, personas de edad y jóvenes que se encuentran en los regímenes informales del empleo, pensado de la manera más positiva, si no es que se encuentran cooptados por la delincuencia organizada, confirma también la necesidad de acercar el trabajo con los derechos humanos. No obstante, en la realidad los derechos humanos y el derecho al trabajo son dos esferas que, aunque vivan una enfrente de la otra, permanecen en la práctica separadas.

Si bien se considera que el trabajo y los derechos humanos están en el lado social del derecho, han seguido caminos separados y no se cruzan forzosamente. Pues

como menciona Virginia Leary (1993: 22) al respecto, “existe una paradoja lamentable: el movimiento de defensa de los derechos humanos y el de los trabajadores discurren por vías que a veces son paralelas y que rara vez coinciden”. Varios motivos explican la aparición y el desenvolvimiento de esas vías paralelas.

El trabajo y los derechos humanos son ámbitos jurídicos que surgieron para resolver distintos problemas. La legislación de los derechos humanos se formó en los años inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial, es decir, en la misma época en que el régimen de producción fordista estaba estabilizando la esfera del trabajo y del bienestar social. Ahora bien, los derechos humanos se desarrollaron en el plano internacional, en tanto que la política laboral obedecía a cuestiones nacionales. Además, en materia de derecho laboral se gestó una tradición jurídica particular, sobre todo en los países que contaban con tribunales especializados para atender cuestiones laborales. Los asuntos de derechos humanos, por su parte, se ventilan generalmente en foros internacionales y tribunales constitucionales.

Estas perspectivas distintas nos remiten a dos historias divergentes y a veces contradictorias: el movimiento obrero y la lucha en pro de los derechos humanos. Los sindicatos no tienen como objetivo tutelar los derechos humanos; por su parte, las asociaciones defensoras de los derechos humanos tampoco han girado su interés sobre asuntos socioeconómicos ni laborales. Con base en lo anterior, tenemos claro que el movimiento obrero y las asociaciones de derechos humanos no han forjado una alianza firme ni han compartido el mismo ideario.

En los últimos tiempos los derechos humanos son un tema que se ha podido filtrar en el discurso del derecho del trabajo como modo de legitimar determinadas normas. De modo similar, la lógica de la política laboral y social ha ocupado gradualmente un lugar en la doctrina de los derechos humanos.

En diversos foros internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y el Consejo de Europa se hacen supervisiones y se generan denuncias de la situación de los derechos humanos del trabajo; sin embargo, la actitud del Estado mexicano frente a estas denuncias siempre ha sido de indiferencia, lo cual lleva a concluir que entre el trabajo y los derechos humanos hay una distancia mayor de la que a primera vista imaginaríamos.

Como se ha vislumbrando, hay un cierto rechazo de la doctrina a adoptar el derecho al trabajo como un derecho humano. La argumentación en contra de los derechos económicos y sociales sostiene en general que no se trata de derechos prácticos, que no se puede obligar a observarlos y que, por lo tanto, deberían tenerse a lo sumo por aspiraciones ideológicas y no por derechos humanos plenos. Estos argumentos y las réplicas a los mismos se han repetido ya muchas veces en las obras dedicadas al tema (Dennis *et al.*, 2002: 511-534). Pero este argumento es en realidad bastante endeble, ya que en nuestros días el derecho al trabajo legitimado y reconocido, en donde se exige la injerencia del Estado.

El argumento en contra estriba en que no están claros la profundidad ni el alcance del derecho al trabajo y, en general, de los derechos socioeconómicos; ni cuál es el punto exacto a partir del cual la acción u omisión del Estado constituye una vulneración de un derecho humano. Conjuntamente, se afirma que cuando está en juego la política general, no se puede tener al aparato gubernamental como responsable de toda la situación reinante en el mercado de trabajo. El gobierno no genera desempleo o precariza las condiciones de trabajo por sí mismo, ni se le puede atribuir en solitario la responsabilidad de ponerle remedio.

Responder a cada uno de estos frágiles argumentos no presenta mayor dificultad, ya que, para empezar, la

realidad de los derechos económicos y sociales hoy en día es tan ambigua como la de las mismas libertades civiles, en donde no se deja de alcanzar un consenso. De igual modo, consideramos que el hecho de que el desempleo tenga causas múltiples no disminuye la responsabilidad del Estado. Éste tiene la obligación de hacer lo posible por hacer efectivo el derecho al trabajo en sus tres elementos (derecho a trabajar, derecho al trabajo y derecho del trabajo), conformándose a los imperativos presupuestarios y en ocasiones, incluso, de replantear esos imperativos; es decir, de prever la realización gradual del derecho.

Integrar el derecho al trabajo, así como otros derechos sociolaborales, en el campo de los derechos humanos puede ser una tarea fácil apoyándonos en el proyecto de protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en las directrices para la aplicación de los derechos sociolaborales y en la observación general sobre el derecho al trabajo que se origina en las Naciones Unidas. Las directrices para aplicar los derechos sociolaborales reconocen los márgenes de discreción que tiene el Estado para decidir la manera de avanzar. Son instrumentos jurídicos que ayudan a los tribunales, los parlamentos, las asociaciones defensoras de los derechos humanos y los organismos internacionales a trazar la línea divisoria entre el mandato de los derechos humanos y las preferencias en materia política.

Otro argumento en contra del derecho del trabajo, como derecho humano, no pone en tela de juicio el que sea posible poner en práctica los derechos sociolaborales, sino que se ocupa únicamente del trabajo en tanto finalidad, es decir, una simple herramienta, el trabajo como una mercancía, sin que importe que esta actividad la desarrollen seres humanos. En su forma extrema, este argumento sostiene que el trabajo por cuenta ajena (el empleo) no es un bien por el cual merezca la pena

luchar, ya que el contrato de trabajo es por su propia naturaleza explotador. Así pues, el ideario de los derechos humanos en lo tocante al derecho al trabajo no sólo pasa por alto que todo trabajo asalariado es abusivo, sino que, en realidad, genera alicientes para propagar la explotación. De este modo, a la vez que se argumenta que el trabajo asalariado se fundamenta en valores como la autonomía y la dignidad de la persona, la igualdad y la solidaridad, todos ellos son minados.

Otra crítica en este campo descansa en la opinión de que si bien el tema es el derecho a trabajar, las medidas políticas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, así como el número de personas económicamente activas, son sentidas de hecho por muchas personas como un deber de trabajar y no como un derecho que el Estado debiera garantizarles.

Si bien estos argumentos son válidos, pueden contradecirse destacando que la esencia de este derecho es tener un trabajo digno, que en el derecho al trabajo no hay nada intrínseco que niegue el reconocimiento de los tipos de trabajo no asalariado. El derecho no promueve el trabajo como un acto físico de actividad laboral, sino como una amplia gama de valores aplicable a los distintos tipos de trabajo. Por otra parte, en cuanto hace a la idea del deber de trabajar, quedaría fuera a todas luces del estudio de los derechos humanos. Por lo demás, el contenido del derecho al trabajo va más allá del pobre significado como la posibilidad de insertarse en la vida económicamente activa.

Finalmente, considerar que el derecho al trabajo no es objeto de estudio de la disciplina de los derechos humanos por los efectos degradantes que en un momento dado se le pudieran atribuir, sería restarle puntos a lo dignificante que el trabajo puede representar.



### *Las reformas en derechos humanos y el trabajo*

Ya analizada *supra* la evolución constitucional y teniendo claro el estado actual que guardan los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico mexicano, para entender la dimensión del tema que se propone analizar resulta necesario tratar dos temas: la inserción de la figura del *Ombudsman* en el ordenamiento jurídico mexicano y la situación que privaba en la protección de los derechos de índole laboral.

La figura del *Ombudsman* se inserta en el ordenamiento jurídico mexicano el 6 de junio de 1990, cuando el presidente Carlos Salinas de Gortari creó, mediante decreto presidencial, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en un principio como un organismo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (*Diario Oficial de la Federación*, 1990).

La creación de este organismo implicó una serie de aspectos a destacar, entre los más relevantes podemos apuntar:

- 1) El titular del Ejecutivo recogió e hizo suya una sentida demanda popular de defensa de los derechos humanos.
- 2) Él mismo promovió la creación de este organismo.
- 3) Se creó el organismo como una especie de *Ombudsman*, pero se le dotó de algunas otras facultades que no tienen este tipo de organismos: difusión, capacitación, divulgación y fortalecimiento de la cultura de los derechos humanos.
- 4) Se vinculó el nuevo organismo estrechamente con la sociedad mexicana.

Ya creada la Comisión Nacional de Derechos Humanos, algunas organizaciones cuestionaron su marco jurídico, desde la misma naturaleza de los organismos de protección de los derechos humanos, hasta la facultad presidencial para crear este organismo por medio de un

decreto. Y se afirmaba que el organismo se debía crear mediante el proceso legislativo y no por un decreto presidencial. Cabe aclarar que el Presidente está facultado para crear órganos desconcentrados por medio de la figura del decreto y no así para constituir órganos descentralizados, lo cual debe hacerse mediante el proceso legislativo.

Es pertinente aclarar que la creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, como un órgano desconcentrado tenía firmes bases legales ya que la ley faculta al Ejecutivo para fundar organismos de esta naturaleza. Tampoco tenemos duda en que el marco jurídico de este órgano de protección de los derechos humanos debía ser perfeccionado en tanto que, como órgano desconcentrado, la Comisión Nacional carecía de autonomía, es decir, dependía directamente de la administración pública federal (Carpizo, 1996: 76).

La sociedad mexicana, a partir de la creación de este órgano desconcentrado, reaccionó con gran madurez y se fue familiarizando con la figura del *Ombudsman* y sus postulados. Poco después del primer aniversario de la fundación de la Comisión Nacional, se propone al presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, la creación de su ley orgánica. Éste públicamente acepta la propuesta, pero además, propuso que ya era tiempo de que se discutiera la idea de incluir la institución del *Ombudsman* a nivel constitucional.

Con la finalidad de incluir la figura del *Ombudsman* en la Constitución, el Presidente de la República envió el proyecto de reforma el 18 de noviembre de 1991. Fue aprobado por unanimidad de votos en el Senado y por una amplia mayoría en la Cámara de Diputados.

Una de las primeras cuestiones a tratar en esta reforma, en donde se introdujo a la institución defensora de los derechos humanos, fue la de su ubicación dentro de la Constitución. Se consideraron varias opciones co-

mo lo fueron: integrarla en el propio artículo 1º, o bien, dentro del título relativo a las garantías individuales; también se propuso que se estableciera como una de las facultades del Congreso de la Unión y de las bases de la organización de las entidades federativas. Sin embargo, para su ubicación dentro del texto constitucional se tomó en cuenta la naturaleza de los organismos protectores de los derechos humanos, que es la de *órganos de justicia* en un sentido amplio. Considerando lo anterior, esta institución fue ubicada en el artículo 102, en un segundo apartado, el B. En el primitivo artículo 102 se consideraban los órganos encargados de la procuración de justicia en el sistema jurídico mexicano, y en esta lógica y consecuentemente, los organismos encargados de la protección de los derechos humanos se encuentran ubicados en el apartado B del mencionado artículo (Fix-Zamudio *et al.*, 2006: 423).

Al respecto, en la exposición de motivos de la iniciativa presidencial se señaló lo siguiente:

El actual artículo 102 contempla la organización y atribuciones del Ministerio Público de la Federación, en su carácter de representante de los intereses de la sociedad, en su conjunto, por lo que la adición que proponemos inmediatamente después de aquella institución, para aludir a los órganos protectores de los derechos humanos, complementaría y reforzaría el espíritu eminentemente social de dicho precepto.

Después de mencionar la ubicación constitucional de los órganos de protección de los derechos humanos es necesario pasar a examinar la disposición constitucional de referencia.

Jorge Carpizo (1996: 80) menciona que la estructura del artículo 102, apartado B, de nuestra Constitución, puede analizarse de acuerdo con los aspectos que comprende, y que para efectos de los objetivos de este apartado resulta conveniente apuntar los siguientes cuatro:

1. La creación de un organismo de protección de los derechos humanos.
2. La expedición de recomendaciones públicas autónomas no obligatorias para la autoridad.
3. Establecimiento de su competencia.
4. Exclusión de ciertas materias de su competencia.

La estructura del apartado B del artículo 102 constitucional prevé en primer momento quiénes son competentes para crear los organismos encargados de la defensa de los derechos humanos. Al respecto, el Congreso de la Unión y las legislaturas locales se encuentran facultados para establecer organismos encargados de la protección de los derechos humanos que amparen el orden jurídico mexicano; consecuentemente, tenemos comisiones en escalas federal y local.

Respecto del segundo aspecto, el que configura la naturaleza del *Ombudsman*, es precisamente que estos organismos podrán formular denuncias, quejas y recomendaciones públicas no vinculatorias ante las autoridades que violenten los derechos humanos. En este segundo aspecto, las actuales reformas establecen importantes obligaciones a los servidores públicos y autoridades que sean señalados por alguna recomendación emitida por una Comisión de Derechos Humanos, que sin llegar a que las recomendaciones emitidas por éstos sean vinculatorias, por lo menos se establece la obligación de que su negativa se deba fundar y publicitar.

En cuanto al aspecto de su competencia, la Constitución señala por regla general, que estos organismos conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público.

Y en un último aspecto, el de la exclusión de algunas materias de la competencia de los organismos protectores de los derechos humanos, podemos señalar que el ordenamiento establecía limitaciones a los organismos

defensores y señala que éstos no podrían intervenir en asuntos de carácter electoral, laboral y jurisdiccional.

La exposición de motivos del proyecto presidencial señalaba sobre esta limitante:

En el aspecto electoral, a que estas instituciones deben mantenerse al margen del debate político. De intervenir en él, correrían el riesgo de verse involucrados en las controversias de esta índole que invariablemente están dotadas de un contenido y orientación propios de las corrientes y agrupaciones políticas actuales de la sociedad. Ello debilitaría su autoridad y podría afectar su necesaria imparcialidad.

En lo que toca a los conflictos laborales, debe tenerse presente que se trata de controversias entre particulares; esto es, no se da la posibilidad de que una autoridad o un servidor público atente contra los derechos humanos de alguna de las partes. Ahora bien, aun cuando una de las partes fuese el propio Estado, éste no estaría actuando como tal sino como patrón. Es por ello que estos asuntos tampoco deben corresponder a su competencia. Lo contrario significaría que estos organismos duplicaran o sustituyeran las funciones propias de las juntas laborales.

La razón por la que estos organismos no tienen competencia en materia electoral se debe al carácter apolítico de esta clase de órganos, es decir, se les quiere localizar al margen de las contiendas político-electorales con la finalidad de que no pierdan su naturaleza. Debe tenerse en cuenta que los *Ombudsman* de otros países no tienen tampoco competencia en esta materia.

Respecto de la prohibición para intervenir en asuntos de competencia laboral se señala que esta clase de conflictos generalmente se da entre particulares, patrón-trabajador, y si en esta relación interviene un servidor público no hay violación de los derechos humanos; se señala que quizás podría haber un delito o una violación laboral, pero no de derechos humanos. También

se señala que las controversias laborales se convierten en asuntos jurisdiccionales y, por lo tanto, no se puede suplir o interferir en la labor jurisdiccional, la cual se desarrolla por etapas señaladas en la ley; es decir, la independencia de la actividad jurisdiccional no puede ser vulnerada de ninguna forma y cuando se trata de las relaciones laborales entre Estado y sus trabajadores, éste no es considerado autoridad, sino patrón.

Como podemos notar, la razón fundamental que se esgrimía para no reconocer los derechos laborales como derechos humanos es que la relación laboral, y por ende sus conflictos, se presentan entre particulares y que por esta razón no se da la posibilidad de que alguna autoridad o servidor público atente contra los derechos humanos de alguna de las partes y que aun cuando el Estado fuese parte en la relación laboral, éste no estaría actuando en su carácter de autoridad, sino de patrón y también que la intervención por parte del Estado para la resolución de conflictos forma parte de la actividad jurisdiccional de éste y que la intervención de estos organismos duplicarán o sustituirán las funciones propias de los órganos jurisdiccionales, para el caso concreto las juntas de conciliación y arbitraje. Estas razones son por las que se negó, desde la creación misma de los organismos de derechos humanos, la intervención en esta materia.

Al respecto, es preciso señalar que hay otros tipos de intervención por parte del Estado, no como patrón en la relación laboral, sino en su carácter de autoridad, como los son las funciones de registro de organizaciones sindicales y depósito de contratos colectivos de trabajo, por citar un ejemplo, que en nada tiene que ver con una función jurisdiccional, sino que son actos de carácter administrativo, en los que impera toda una discrecionalidad por parte de las autoridades del trabajo que ha tenido como consecuencia toda una serie de atropellos por parte de éstas en contra de trabajadores y sindicatos. Encontramos absurdo el que no se haga este tipo de distinciones

respecto de las funciones de las autoridades del trabajo y, en general, de cualquier autoridad jurisdiccional.

Retomando la restricción planteada para intervenir en cuestiones de carácter jurisdiccional, apuntamos que los órganos protectores de los derechos humanos pueden intervenir para velar el *derecho al debido proceso*;<sup>3</sup> derecho que se manifiesta como las formalidades del procedimiento previamente establecidas en las leyes que sirven como indicador de que la actividad jurisdiccional se imparte con justicia. De este modo los órganos de protección de los derechos humanos pueden intervenir para denunciar cuando las formalidades del procedimiento se vulneran y dejando clara la restricción de estos órganos para intervenir en decisiones jurisdiccionales de fondo.

Resulta necesario tener aquí por reproducidos los argumentos que a lo largo del presente capítulo se han hecho, respecto de la concepción de los derechos referentes al trabajo como derechos humanos. Es evidente que al momento de introducir la figura protectora de los derechos humanos se tenía un desconocimiento general de las declaraciones de derechos humanos que reconocen a éstos como tales, al igual que diversos instrumentos internacionales para su protección.

<sup>3</sup> Derecho humano fundamental a un juicio justo. Proviene del artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, así como de las enmiendas cuarta y séptima de la Constitución estadounidense de 1776, adoptadas en 1791. Pertenecen a los derechos civiles y políticos o de primera generación y consiste en el conjunto de garantías procesales que protegen al individuo cuando se convierte en sujeto pasivo de la justicia del Estado. En dicha circunstancia, toda persona tiene derecho a un proceso judicial justo, público y rápido, con asistencia letrada, recurso de apelación y todas las demás garantías que establecen el derecho internacional de los derechos humanos y los derechos constitucionales nacionales. El debido proceso se encuentra consagrado hoy en los artículos 18 y 26 de la Declaración Americana de 1948, en los artículos 10 y 11 de la Declaración Universal de 1848, en los artículos 6 y 7 del Convenio Europeo de 1850, en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana de 1969, y en el artículo 7 de la Carta Africana de 1981 (Valencia Villa, 2003: 107 y 108).

Sin otra razón, más que la normativa, es que el ordenamiento jurídico mexicano no consideraba los derechos referentes al trabajo como derechos humanos y negaba a los organismos de protección de los derechos humanos la competencia para intervenir en la defensa de los derechos laborales y, en ese sentido, dejaba sin protección a los trabajadores y, en consecuencia, muchos de sus derechos clave para su desarrollo como clase.

Como parte de la evolución misma de los derechos humanos, en la cual el Estado mexicano se encontraba rezagado respecto de la concepción internacional de vanguardia, es que en junio del 2011, se realizaron importantes reformas a la Constitución que cambian completamente el modelo de cómo eran concebidos los derechos fundamentales en la ordenamiento jurídico-político del país. Antes de esta reforma, los derechos fundamentales eran reconocidos y protegidos como *garantías individuales* –los derechos del individuo–, quedando ahora como *derechos humanos* –los derechos de la persona–, cambiando radicalmente la lógica de cómo se perciben los derechos fundamentales, no sólo como los reconocidos por la Constitución sino ampliándolo al concepto de los derechos del ser humano.

La progresividad de la concepción de los derechos fundamentales se observa en la inclusión del principio *pro persona* como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas. La ampliación de la protección de los derechos humanos no sólo de los reconocidos en la Constitución, sino también en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte así como de sus mecanismos para su protección.

De tal modo se modifica el texto del artículo 1º de la Constitución y la denominación del capítulo I, quedando de la siguiente manera:



## Título primero

### Capítulo I

#### De los derechos humanos y sus garantías

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Por cuanto a las recomendaciones que elaboran los organismos de defensa de los derechos humanos, obliga a los servidores públicos a responder y, cuando las recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por los funcionarios o autoridades, dispone que éstos estarán obligados a fundar y motivar y hacer pública su negativa, además de que podrán ser llamados por el Poder Legislativo para hacerlo.

Respecto de la prohibición que había para con los organismos protectores de los derechos humanos de intervenir en asuntos de carácter laboral, ésta se suprime, subsistiendo la prohibición de carácter jurisdiccional y electoral. Consecuentemente, se facultan a las comisiones de derechos humanos para recibir quejas por vio-

lación de derechos humanos referentes al trabajo. Para ello, se consideró que si genéricamente el *Ombudsman* es un órgano que conoce de los actos u omisiones de autoridades administrativas, tanto en el ámbito federal como en el estatal, según se trate, es evidente que dentro de esta facultad se incluye a los propios actos laborales. Por lo que resultaba injustificable, a todas luces, que se impidiera a los *Ombudsman* conocer este tipo de asuntos, que puedan motivar violaciones a los derechos humanos. Luego entonces, la regla competencial genérica es que el *Ombudsman* sea competente para conocer de actos u omisiones de autoridades administrativas, excepto en cuestiones jurisdiccionales de fondo.

Al respecto, las modificaciones del artículo 102 constitucional, apartado B, quedan de la siguiente forma:

Artículo 102.

A[...]

B[...]

Los organismos a que se refiere el párrafo anterior formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que les presenten estos organismos. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, la Cámara de Senadores o en sus recesos la Comisión Permanente, o las legislaturas de las entidades federativas, según corresponda, podrán llamar, a solicitud de estos organismos, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales.

Otro de los temas que nos atrevemos a mencionar de manera muy general y que deriva de las mencionadas

reformas constitucionales en derechos humanos, será el tema pertinente a lo que modifican, en materia de juicio de amparo, las reformas en derechos humanos.

El juicio de amparo brindaba la protección de las *garantías individuales*, reconocidas por la Constitución, de los individuos; ahora, con las modificaciones, el juicio de amparo cobra una extensión más amplia de protección, en tanto que serviría para la protección de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte. Recordemos que en materia de trabajo, México tiene firmados un sinnúmero de convenios internacionales; tan sólo hay que mencionar los que en el marco de la Organización Internacional del Trabajo tiene ratificados, los canales que brindan una protección más acabada que lo consignado en la propia Constitución. Sin duda, este será un tema que generará toda una polémica en su interpretación por parte de los tribunales y no queríamos dejarlo de apuntar en este apartado.

## REFLEXIONES FINALES

El modelo que siguen los derechos humanos es de carácter constructivista; el sistema se va construyendo al paso del tiempo y por ello observamos que hasta el momento los derechos humanos se encuentran en una evolución constante.

Históricamente hemos visto que la construcción del sistema de los derechos humanos se ha forjado indudablemente mediante su positivación. En los sistemas jurídicos nacionales e internacionales es la forma más efectiva que se ha encontrado para su realización.

Los derechos humanos de segunda generación, los derechos económicos, sociales y culturales, tienen sus primeras expresiones normativas en la promulgación de

la Constitución mexicana de 1917 y la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado de 1918, incorporada a la Constitución de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia y la Constitución Alemana de Weimar de 1919; sin embargo, su internacionalización sería a partir del fin de la segunda guerra mundial.

Por cuanto a la protección internacional de los derechos humanos, cabe señalar que durante largo tiempo prevaleció el principio de que el Estado ejercía sobre los nacionales y sus derechos, competencias de carácter exclusivo. Posteriormente, como parte de esta característica dinámica y de la evolución de los derechos humanos, la comunidad internacional, a raíz de la adopción de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ambas de 1948, admitiría que éstos no deberían quedar por más tiempo sujetos a fronteras territoriales, raciales o culturales, ni a regímenes políticos determinados. La conclusión sería que la protección jurídica de los derechos humanos por parte de la sociedad internacional organizada se hacía imprescindible.

En México, a lo largo del cambiante y extenso marco normativo constitucional, se fueron incorporando, poco a poco, los derechos humanos al tenor de la concepción vanguardista de su reconocimiento y protección. Posteriormente este país sería pionero en la inclusión de derechos sociales al ordenamiento jurídico-político fundamental.

El derecho social surge por las exigencias de grupos de la sociedad que se encontraron vulnerables ante las realidades económicas que se impusieron en el marco del *liberalismo*. Es así que el Estado moderno se percató de que la libertad absoluta no podía ser la regla y que era necesario contar con un poder fuerte, consolidado y capaz de imponer límites a los intereses individuales, el derecho social.

De este modo es que surgen los derechos referentes al trabajo. En su dimensión histórica nacen en y con el sistema de producción capitalista como una institución diferente de las del derecho liberal, mismo que, como hemos señalado, centró su atención en el individuo, que protegía el patrimonio, que partía de la igualdad entre los hombres y que se estableció con el paradigma de *dar a cada quien lo que merece*.

Con ideas y manifestaciones de todo tipo y después de un largo proceso que corriera en el tiempo y que se consolidara en el contexto de dos guerras mundiales, la comunidad internacional encontraría en la protección de los derechos del trabajo una respuesta a la gran demanda por alcanzar la paz y la justicia social. El nuevo paradigma para los estados sería *dar a cada quien lo que necesita*. De este modo, los derechos y deberes del ser humano en sociedad se ponen por encima del derecho individual y se colocan en la esfera de los derechos humanos, que se detentan por el simple hecho de pertenecer a la especie humana.

En la actualidad, el trabajo se encuentra en una grave crisis por fenómenos que se han presentado en las últimas décadas: el desempleo, el crecimiento demográfico, la incorporación de la mujer al trabajo, la reconversión económica, el uso de nuevas tecnologías y las nuevas formas de organizar el trabajo. La crisis en el ámbito del trabajo ha tenido como consecuencia empleo informal, baja generalizada de los salarios, condiciones generales de trabajo precarias, inseguridad en el trabajo, poca o nula protección de la salud de los trabajadores e impartición de justicia deplorable.

El trabajo es un sector que —aparentemente— continúa vigente, pero exige por parte de la comunidad internacional un cambio de mayor proporción. Nos encontramos con la necesidad de alcanzar las respuestas necesarias para responder a las exigencias de una clase

trabajadora que cada vez se encuentra en condiciones más agudas de marginación.

Distintas perspectivas nos remiten a que el derecho del trabajo y los derechos humanos son dos historias divergentes y a veces contradictorias. Como se ha vislumbrado, hay un cierto rechazo de la doctrina a adoptar el derecho al trabajo como un derecho humano. La argumentación en contra de los derechos económicos y sociales, sostiene, en general, que no se trata de derechos prácticos, que no se puede obligar a observarlos y que, por tanto, deberían tenerse a lo sumo por aspiraciones ideológicas y no por derechos humanos plenos; sin embargo, el derecho al trabajo en sus tres elementos fundamentales: el primero, el componente de libertad, referente a la libertad de ejercer una profesión sin injerencias de las autoridades públicas; el segundo, el derecho a tener trabajo, y el tercero, caracterizado por la dignidad, referente a que el trabajo que se realice se haga en condiciones justas, forma parte de los derechos fundamentales del ser humano y entendido y reconocido en el contexto del discurso de los derechos humanos y reconocido por la mayoría de las declaraciones internacionales de la materia.

Considerar que el derecho al trabajo no es objeto de estudio de la disciplina de los derechos humanos por los efectos degradantes que en un momento dado se le pudieran atribuir, sería restarle puntos a lo dignificante que el trabajo puede representar.

En los últimos tiempos, los derechos humanos son un tema que se ha podido filtrar en el discurso del derecho del trabajo como modo de legitimar determinadas normas. De modo similar, la lógica de la política laboral y social ha ocupado gradualmente un lugar en la doctrina de los derechos humanos.

En México la protección de los derechos humanos nace y se desarrolla tomando distancia de la protección de los derechos laborales. En sus orígenes se establece

la limitante a los organismos de protección de los derechos humanos para intervenir en materia de trabajo, justificándola en que la relación laboral y, por ende, sus conflictos, se presenta entre particulares y que por esta razón no se da la posibilidad de que alguna autoridad o servidor público atente contra los derechos humanos de alguna de las partes y que aun cuando el Estado fuese parte en la relación laboral, éste no estaría actuando en su carácter de autoridad, sino de patrón y, también, que la intervención del Estado para la resolución de conflictos forma parte de la actividad jurisdiccional de éste y que la intervención de estos organismos duplicarán o sustituirán las funciones propias de los órganos jurisdiccionales.

No se consideraba, hasta ese momento, que hubiera otros tipos de intervención por parte del Estado, no como patrón en la relación laboral, sino en su carácter de autoridad, como lo son las funciones de registro de organizaciones sindicales y depósito de contratos colectivos de trabajo, por citar un ejemplo, que en nada tiene que ver con una función jurisdiccional, sino que son actos de carácter administrativo en donde impera toda una discrecionalidad por parte de las autoridades del trabajo.

Por último, las reformas constitucionales en México en materia de derechos humanos vienen a cambiar el esquema de concepción de los derechos fundamentales. Antes de esta reforma, los derechos fundamentales eran reconocidos y protegidos como *garantías individuales* –los derechos del individuo–, quedando ahora como *derechos humanos* –los derechos de la persona–, cambiando radicalmente la lógica de cómo se perciben los derechos fundamentales, no sólo como los reconocidos por la Constitución, sino ampliándola al concepto de los derechos del ser humano.

La inclusión del principio *pro persona* como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a

las personas. La ampliación de la protección de los derechos humanos no sólo de los reconocidos en la Constitución, sino también en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte y así como de sus mecanismos para su protección, son evidentes expresiones de progresividad en el ordenamiento jurídico-político de este país en materia del protección de los derechos fundamentales.

La mencionada reforma reconoce como derecho humano el derecho al trabajo, en función de que suprime de la restricción que existía para los organismos protectores de los derechos humanos de intervenir en asuntos de carácter laboral. A las comisiones de derechos humanos les toca desempeñar un papel muy importante en la protección, difusión y concreción de los derechos laborales. No cabe la menor duda de que les espera un camino difícil y que esperamos que el papel que desempeñen sea de lo más digno y reivindicante de las exigencias que el trabajo reclama.

## BIBLIOGRAFÍA

Bensusán Areous, G. (2000), *El modelo mexicano de la regulación laboral*, México, UAM-X-Fundación Friedrich Ebert-FLACSO-Plaza y Valdés.

Carpizo, J. (1996), *Análisis del 102, apartado B, de la Constitución*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

Dennis, D., P. Macklem, y G. Moundalak (2002), "Social rights, social citizenship and transformative constitutionalism: a comparative assessment", *Labor law in an era of globalization: transformative practices and possibilities*, Oxford, Oxford United Press.

*Diario Oficial de la Federación*, publicado el 6 de junio de 1990.



- Ferrajoli, L. (2004), *Derechos y garantías, la ley del más débil*, Madrid, Trotta.
- Fix-Zamudio, H., et al. (2006), *Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, tomo XIX, comentarios, antecedentes y trayectoria del articulado constitucional, artículos 89-113, 7ª edición, México, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México.
- Freixes Sanjuán, T. (1992), *Constitución y derechos fundamentales. Estructura jurídica y función constitucional de los derechos*, España, Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Lara Ponte R. (1993), *Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM-H. Cámara de Diputados.
- Learly, V. (1996), "The paradox of workers rights as Human rights", *Human rights and international trade*, Philadelphia, Pennsylvania, University of Pennsylvania Press.
- Martí de Vesés Puig, C. (1993), *Normas internacionales relativas a los derechos económicos, sociales y culturales*, España, Universidad de León- Secretariado de Publicaciones de León.
- Marx, K., y F. Engels (1848), *Manifiesto del Partido Comunista*, Londres, 21 de octubre de 1848.
- Pérez Luño, A. E. (1979), "Delimitación conceptual de los derechos humanos", *Los derechos humanos. Significación, estatuto jurídico y sistema*, España, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- Rodríguez y Rodríguez J. (1997), *Diccionario jurídico mexicano*, tomo D-H, 10ª edición, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa.
- Valencia Villa, H. (2003), *Diccionario Espasa Derechos Humanos*, Colombia, Espasa.
- Vargas Llosa, M. (2003), "Charles Fourier (1772-1837) II", en *Convivio*, núm. 50, febrero.



## CONCLUSIONES

*María de Jesús López Amador*

En primer lugar, para arribar a una conclusión sobre el tema abordado es importante recuperar las principales reflexiones que los autores aportan en esta obra, es decir, al observar y analizar los cambios del mundo del trabajo en una economía globalizada y con ello el modelo de relaciones laborales de sus protagonistas, los trabajadores, desde aspectos globales hasta locales.

En segundo lugar, revisar cada una de las propuestas y el mosaico de perspectivas bajo su principal eje rector: un nuevo derecho del trabajo, cuya sustancia es el reconocimiento del trabajo como un derecho humano. Reflexionar de lo global a lo local lleva sin duda a reconocer el papel que desempeña el Estado nacional mexicano en el respeto y aplicación de los tratados internacionales en materia laboral, así como mantener actualizadas sus instituciones y marcos jurídicos correspondientes; a su vez, construir y direccionar políticas laborales y salariales que se inscriban en un marco amplio de los derechos sociales y económicos y con ello el reconocimiento del trabajo como un derecho humano.

No es posible entender el fenómeno de las relaciones laborales hoy si no es a partir del análisis de la plataforma que las está modificando: la globalización económica y financiera, atendiendo a su complejidad como un conjunto de procesos sociales y políticos que trastocan vie-

jos esquemas laborales e imponen nuevas estructuras y formas organizativas de la producción y el trabajo.

Los diversos enfoques y conceptos de la globalización económica marcan sin duda su carácter histórico y las múltiples dimensiones que la componen, por lo que su ámbito de intervención se amplía, así que para poder explicarlo es necesario construir nuevas categorías sociales y conceptos para comprender la realidad en el mercado de trabajo.

Si bien cada uno de los apartados tienen como marco este escenario de cambio del trabajo en el momento actual, resaltan la necesidad de identificar y plantear las nuevas categorías de análisis a fin de comprender las configuraciones y los procesos laborales que se están generando en lo global, considerando los efectos y costos sociales de fenómenos, procesos y estrategias implementadas en lo local, por lo que es importante atender las especificidades de cada uno de los sectores productivos y sociales. De esta manera, estrategias como la flexibilidad laboral y los mecanismos para eliminar los contratos colectivos de trabajo, así como la subcontratación, son todos procesos sociales que dan cuenta de un complicado diagnóstico del mercado de trabajo en México. Las situaciones que se analizan parten del hecho de que el conjunto de condiciones de trabajo que se había logrado mantener mediante largos procesos de lucha del movimiento obrero se transformaron y se incorporaron como derechos consagrados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Actualmente, los derechos de los trabajadores son susceptibles a los cambios, atribuyéndole a este marco jurídico una rigidez que no le permite avanzar en la dirección que el modelo económico necesita, es decir, hacia una mayor flexibilización de las relaciones laborales.

Es así que las problemáticas laborales que se describen presentan complejos entramados de relaciones laborales, como son: las derivadas de los tipos y contenidos de los contratos; las formas de trabajo a tiempo parcial;

el trabajo eventual y la movilidad funcionan geográfica y horaria. Todo ello deriva en condiciones sociolaborales que reducen el poder de negociación de los trabajadores, la eliminación de los sindicatos, los salarios condicionados a la productividad y jornadas laborales prolongadas, todo lo cual está dando como resultado diferentes formas de explotación del trabajo y una mayor estratificación social que afectan las condiciones para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Se han detectado novedosos instrumentos para regular jurídicamente las nuevas relaciones de trabajo; aparecen así, los contratos colectivos de protección patronal, mediante los cuales se imponen y modifican en la práctica las exigencias para la contratación de los trabajadores, simulando formas de contratación colectiva que en esencia el derecho del trabajo desconoce como tal. De esta forma se introducen figuras laborales no reconocidas por la legislación todavía vigente con las cuales se eliminan derechos y se genera la precarización del trabajo. El panorama se recrudece dados los altos costos sociales que implica para los trabajadores y la sociedad mexicana en su conjunto.

¿Quién y desde dónde se están imponiendo los cambios en el patrón de relaciones laborales en el trabajo ahora? Se reconoce la fuerza e impulso de las empresas o grandes corporativos de clase mundial, por ser organizaciones red que desde una visión centralizada y con una lógica de la administración empresarial han impuesto diversos enfoques organizacionales en aras de impulsar una modernización de las organizaciones y de las relaciones laborales desde lo global, transformaciones que operan con la misma filosofía e ideología en los ámbitos locales, excluyendo a los principales actores: los trabajadores y sus organizaciones sindicales. El Estado, las empresas, los empresarios, los sindicatos, han sido rebasados; por ello la necesidad de recuperar esta perspectiva histórica y la prioridad de ajustar el marco regulador a estas nue-

vas realidades del mercado de trabajo. Por ello, no hay que perder de vista que el marco normativo del trabajo está destinado a ser un punto neurálgico de la organización social y del trabajo, así que hay que unir esfuerzos en la construcción de propuestas consensadas por todos los actores sociales involucrados.

Una de las tesis principales que se plantea en esta obra es que este proceso de cambio de la economía global genera una severa crisis en el modelo de relaciones laborales en países y economías nacionales como la mexicana, sobre todo, al imponer cambios con una lógica modernizadora y eficientista que trastoca los principales pilares del esquema tradicional de relaciones laborales que dominó en las últimas seis décadas. Estos cambios se dan en el retiro del Estado de su función de tutelar las relaciones laborales, la gran fábrica como el lugar propicio para vincular el capital y el trabajo, el desmantelamiento del sistema de protección social y, con ello, el fin del pleno empleo, la eliminación de los sindicatos y también la imposición de los nuevos términos de la contratación colectiva.

Esta crisis del modelo de relaciones laborales plantea para los actores involucrados un conjunto de estrategias para frenarla y resolverla en los mejores términos, salvaguardando, sobre todo, el marco de los derechos sociales y laborales que conserven la coherencia entre los convenios internacionales y la legislación nacional actualizada.

Retomar el papel estratégico del Estado nacional en la conducción del cambio del proyecto de desarrollo nacional.

Atender y actuar sobre las razones por las que los sindicatos se encuentran actualmente cuestionados: la falta de credibilidad y representatividad. Hoy más que nunca se requiere de la fuerza organizativa de los sindicatos y con ello de su responsabilidad social. El escenario para estos actores sociales se amplía, y sus perspectivas

se orientan, como lo señala uno de los especialistas, a apuntar la importancia que tiene el sindicato y los nuevos objetos de intervención de los sindicatos: la economía. Se tienen que proponer soluciones a la economía informal y a los trabajadores que se desempeñan y viven de ésta y no por ello escapan de la explotación salvaje y deben plantearse alternativas.

La transformación de estos actores debe llegar a sus raíces más profundas en todos los planos. Atendiendo a su nueva responsabilidad social, remarcando la importancia de la vida democrática y la contratación colectiva, la revocación del mando, la rendición de cuentas, el voto directo y secreto otorgado en condiciones que garanticen la libertad sindical y la reflexión colectiva, derechos humanos, justicia social, solidaridad, protección de los más débiles y responsabilidad del Estado en la satisfacción de las necesidades de los que viven de su trabajo. A su vez, el sindicalismo debe replantear y agregar nuevos temas de debate a su agenda sindical y laboral e impulsar nuevos acuerdos entre empresarios, sindicatos y gobierno.

La globalización económica, entendida como una nueva fase del desarrollo del capitalismo, muestra una nueva estructura para funcionar en una nueva economía del conocimiento. Sustentada así en la innovación y en el desarrollo tecnológico, de alta productividad y competitividad, la nueva base técnica se integra por las tecnologías de la información y de la comunicación; son éstas las que introducen innovaciones en los procesos, en los productos y en las formas de gestión del proceso productivo y con ello en la organización del trabajo.

La estructura para la competencia capitalista se ha constituido en redes globales de producción y ha modificado la división internacional del trabajo. Así los países que no logran insertarse en esta dimensión de empresas dinámicas de alta competencia y con incrementos de la productividad, innovadoras, quedan al margen en los circuitos de los bloques y redes globales dominantes.

El tránsito del modelo de producción fordista al toyotista ha impreso transformaciones en los mecanismos e instrumentos que regulaban las relaciones laborales, desmantelando los derechos y la protección que se daba al trabajador y su familia. Como se apunta en los trabajos, el derecho del trabajador es una institución básica del Estado de bienestar. La estabilidad en el empleo, la jornada laboral y el salario mínimo son piezas de museo. Aunque no pierden su vigencia y habrá que recuperarlos.

Atender a la pregunta del trabajo ¿hacia dónde? abre diversas posibilidades en esta materia. Los especialistas que participan en este libro las ubican desde distintos planos: los cambios en el régimen de regulación, el reconocimiento de las nuevas categorías laborales y de distintas figuras de trabajadores, el reconocimiento del teletrabajo, la subcontratación, el trabajo informal y las distintas formas de contratación que hoy dominan el escenario en el mercado laboral.

Si se parte del hecho de que el modelo de producción es distinto lleva, por lo tanto, a replantear el quehacer de cada uno de los actores sociales y las políticas involucradas. Esta crisis del modelo de relaciones laborales puede abrir un espacio de oportunidad al aceptarse la necesidad de modificar y adecuar el marco jurídico en materia del trabajo si no se quiere seguir incrementando la desprotección, la precariedad y el desempleo entre la clase trabajadora. Claro está, la propuesta se orienta a estimular un amplio nivel de participación de todos los actores involucrados en estos procesos, de manera que se puedan consensar acuerdos y vislumbrar un proyecto de relaciones laborales que den certeza en el largo plazo.

El proyecto laboral que se construya debe ser de largo plazo, debe considerar una legislación laboral consensada y con involucramiento de todos los actores. Los sindicatos deberán adecuar sus agendas, incluyendo temas que estén a la vanguardia. Una sociedad moderna en una economía moderna requiere de un sistema democrático



incluyente, donde los trabajadores y sus derechos sean reconocidos.

Por todo lo anterior es de vital importancia considerar como un eje estratégico de este proceso de cambio el reconocimiento y la protección del trabajo como un derecho humano.

Los compromisos que el Estado nacional adquiera al respecto, el papel de los organismos y convenios internacionales, el de los sindicatos y trabajadores, así como el de los empresarios, deberán confluir en este sentido. México requiere estar a la vanguardia en materia de protección del trabajo como un derecho humano.

*Trabajar ¿para qué?*  
*Reflexiones de lo global a lo local*

es una obra del Instituto de Investigaciones Económicas  
de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se terminó de imprimir el 5 de julio de 2012.

Se tiraron 1 000 ejemplares

en los talleres de ¡Buena Idea! Editores, S.A. de C.V.

Calle 11 de agosto de 1859, núm. 99

Col. Leyes de Reforma, 3<sup>a</sup>. secc.

Tels. / fax: 5694 1197 y 5694 0256

e-mail: buenaidea2012@hotmail.com

En la composición se utilizó la fuente Century Schoolbook de 9,  
10, 11, 14 y 18 pts. y Univers Condensada de 9 y 11 pts., la impresión se  
realizó en sistema offset sobre papel cultural de 75 gramos y los forros en  
cartulina couché de 250 gramos.

El cuidado de la edición estuvo a cargo de Marisol Simón.