

Finanzas y trabajo

*Héctor Guillén Romo**

El punto de partida del presente artículo es el análisis de lo que se ha dado en llamar en los países centrales "el fordismo" y su sustitución por un régimen de acumulación financiero-rentista. En este último, el poder pertenece cada vez más al capital financiero con consecuencias negativas para las empresas y los asalariados. Posteriormente, se examina cómo los vínculos entre las finanzas y el trabajo no son privativos del mundo desarrollado sino que se manifiestan también en la periferia latinoamericana. Específicamente, se analiza la introducción de sistemas flexibles y de mayor flexibilidad del trabajo en respuesta a la financiarización de las empresas, resultado de la estrategia neoliberal. En la parte final, se ilustra este fenómeno con la presentación del caso mexicano.

* Profesor del Departamento de Economía y Gestión de la Universidad de París VIII
h.guillen@wanadoo.fr

1. Régimen de acumulación financiero-rentista en los países centrales

Un rasgo esencial del periodo que cubre el siglo XIX y se prolonga hasta finales de la segunda guerra mundial es la tendencia a un desequilibrio entre el crecimiento de la oferta global y el de la demanda global. Si bien la extensión del trabajo asalariado y el progreso técnico permiten un aumento de la producción nada garantiza un crecimiento paralelo de los mercados¹.

Por un lado, los *asalariados* no consumen muchas mercancías producidas por las empresas capitalistas, sino que se abastecen con los pequeños productores independientes o por medio del autoconsumo. Además, los contratos de trabajo individuales vinculan a un patrón con un asalariado, percibido como un costo a minimizar, dejando de lado el aspecto mercado. Finalmente, los empleos y los ingresos son precarios, siendo susceptibles de grandes variaciones.

Por otro lado, el *estado* interviene poco para sostener la demanda global. Si bien existen empleados públicos, representan una pequeña proporción de la población activa y la demanda del estado al sector privado es muy limitada.

El periodo, anterior a la segunda guerra mundial, calificado de crecimiento clásico, desemboca en la crisis estructural de 1929-1930. En esos años se vuelve patente el desequilibrio creciente entre el alza rápida de las posibilidades de producción y el alza relativamente limitada de las posibilidades de consumo. La superación de la crisis pasa por una nueva modalidad de crecimiento que la escuela francesa de la regulación denominó fordista².

El tipo de crecimiento instaurado progresivamente desde el *New Deal* en los Estados Unidos y después de la segunda guerra mundial en Europa se caracteriza por la tendencia a un crecimiento paralelo de la demanda global y de la producción. Esto se explica por un nuevo contexto.

Por un lado, *la demanda de consumo de los asalariados* aumenta a un ritmo sostenido gracias a varios factores:

- Los asalariados se orientan a la compra de *mercancías producidas bajo condiciones capitalistas*, disminuyendo la compra de mercancías artesanales y el autoconsumo;
- Los salarios y las condiciones de trabajo son fijadas sectorial o nacionalmente a través de *contratos colectivos*. Implícita o explícitamente los contratos vincu-

¹ Jacques Gouverneur, *Découvrir l'économie*, Paris, Editions Sociales-Contradictions. 1998. Capítulo IX.

² Hector Guillen Romo, *Lecciones de economía marxista*, México, Fondo de Cultura Económica, 1988, pp. 395-409.

lan los aumentos de salario a los aumentos de productividad. En estas condiciones, el poder de compra de los asalariados tiende a aumentar paralelamente a la producción por trabajador.

- El *empleo y los ingresos* tienden a estabilizarse gracias a la generalización de contratos de trabajo de duración indeterminada y al desarrollo del salario indirecto bajo diversas modalidades (seguro de desempleo, cobertura en caso de enfermedad, jubilación, etc.);
- Se desarrolla el *crédito al consumo*, estimulando y regularizando la demanda de las familias.

Por otro lado, el *estado* ejerce una función cada vez más importante en el nivel de la demanda agregada, proveyendo un número creciente de empleos estables en los servicios públicos e influyendo el nivel de actividad económica gracias a los mercados públicos y a los subsidios otorgados a las empresas.

En este contexto, los países desarrollados tuvieron durante 30 años, de 1945 a 1975, un crecimiento sin precedente en la historia ("los treinta gloriosos"). Este notable crecimiento se explica por dos factores. Por un lado, la *productividad general* aumenta rápi-

damente en los años 50 y 60 originando un alza considerable de la producción. Por otro lado, *una correlación de fuerzas relativamente favorable a los trabajadores* (temor al "contagio comunista" y nivel de empleo elevado) que permitió asegurar un crecimiento paralelo de los mercados bajo la forma de salarios reales crecientes y gasto público en aumento (educación, salud, prestaciones sociales). Así, sobre la base de un conjunto de instituciones (sindicatos poderosos y estados que intervienen directamente sobre la distribución de la riqueza) se aseguró un reparto equilibrado de la riqueza entre el capital y el trabajo. En estas condiciones, se sostuvo el consumo y se alcanzó el crecimiento máximo permitido por el progreso técnico.

El fuerte aumento de la productividad volvió compatibles tres elementos a primera vista contradictorios: el aumento del poder de compra de los asalariados, del gasto público y de los beneficios. Sin embargo, a finales de los años sesenta el incremento de la productividad se frena originando conflictos de distribución³.

O bien se mantiene el ritmo de consumo de los asalariados y del gasto público, pero en este caso los beneficios disminuyen, las empresas dejan de invertir y el crecimiento tiende hacia cero. O bien

³ El freno al aumento de la productividad se explica por la resistencia de los trabajadores frente al progreso técnico y, sobre todo, por el peso creciente y la débil productividad del sector terciario. J. Gouverneur. *Op cit.* p. 190.

se disminuye el ritmo de consumo de los asalariados y del gasto público con lo que las empresas recuperan beneficios disponibles para la inversión, pero las ocasiones de inversión rentable disminuyen en virtud de la disminución de la demanda de los asalariados y la del estado.

Durante la mayor parte de la década de los setenta, una correlación de fuerzas relativamente favorable a los trabajadores permitió la continuación de las políticas keynesianas en su versión estándar. En efecto, el consumo salarial y el gasto público continúan aumentando rápidamente, lo que provoca la caída de los beneficios y la disminución de la inversión productiva con su corolario: el freno del crecimiento y el aumento del desempleo.

A finales de los setenta, el aumento de la productividad es aún lento. Si bien en algunos segmentos del sector servicios la productividad aumenta (bancos, aseguradoras) el sector terciario como un todo frena el incremento de la productividad. El conflicto entre el consumo asalariado, el gasto público y los beneficios permanece, pero va a ser resuelto de otra manera. Los trabajadores se ven cada vez más debilitados por el desempleo y, con el ascenso de Thatcher en Gran Bretaña, las políticas keynesianas estándar terminan por ceder frente a las políticas neoliberales que comienzan a

generalizarse en el mundo industrializado. Estas políticas buscan aumentar los beneficios de las empresas sin importar el costo para los trabajadores. Sin embargo, tienen resultados contradictorios. Por un lado, aumentan el beneficio global de las empresas y, por lo tanto, sus posibilidades financieras de invertir. Por otro, presionando a la baja de la demanda de los asalariados y a la del estado, reducen los mercados y las posibilidades de empleo rentable para las empresas. En estas condiciones, el beneficio global no se invierte en operaciones de producción sino en operaciones de transferencia de propiedad: absorción de empresas privadas, compra de empresas públicas, especulación con monedas y títulos. Así, frente a la estrechez de los mercados provocada por la presión sobre los salarios y el gasto público, los capitalistas buscan valorizar sus capitales gracias a diversas operaciones de transferencia de propiedad. "Dichas operaciones –señala Jacques Gouverneur– redistribuyen la propiedad de los medios de producción y del dinero: numerosas empresas y grupos ahí encuentran un medio privilegiado para desarrollarse y ampliar su esfera de influencia aumentando su poder económico. Pero estas operaciones no amplían la producción y el empleo: el crecimiento permanece débil y el desempleo continua extendiéndose"⁴.

⁴ Jacques Gouverneur, *op cit.* pp. 193-194.

En los años noventa la correlación de fuerzas se vuelve todavía más desfavorable para los trabajadores. El desempleo sigue aumentando (con las políticas neoliberales implementadas incluso por coaliciones de izquierda) y el desplome de los regímenes de economía planificada deja las manos libres a los defensores del neoliberalismo. En este contexto, todas las condiciones están dadas para la consolidación de un régimen de acumulación financiero-rentista⁵. Dicho régimen se organiza tanto en el nivel de un país como en el nivel internacional con el objetivo de permitir que los inversionistas financieros se apropien de ingresos financieros (intereses y dividendos) en las condiciones más regulares y seguras posibles. Se trata de valorizar el capital dinero, en el sentido de Marx, y de privilegiar la liquidez, en el sentido de Keynes, por encima de todo. Los mercados financieros (sobre todo los mercados secundarios

donde se realiza un intercambio incesante de títulos) son promovidos al rango de instituciones encargadas de la distribución del ingreso entre el capital y el trabajo, llegando a erigirse en auténticas instancias de regulación. Cada vez más los mercados financieros influyen de manera decisiva en las anticipaciones de las empresas y de las familias y, por lo tanto, en el nivel de sus gastos. Todos los elementos constitutivos de un régimen de acumulación son moldeados por las finanzas y las formas de financiarización que inducen.

Actualmente, los actores más importantes de la economía mundial no son los grandes grupos industriales transnacionales sino las instituciones financieras no bancarias, es decir, aquellas que carecen de poder de creación crediticia. Dichas instituciones se dedican a fructificar la liquidez que colectan gracias a un circuito de tipo D-D⁶. Se trata de los fondos de pensión, los fondos mutuos, los

⁵ François Chesnais, *La mondialisation du capital*, Paris, Syros.1994; François Chesnais "Etats rentiers dominants et contradiction tendencielle. Formes contemporaines de l'impérialisme et de la crise" en *Le triangle infernal. Crise, mondialisation, financiarisation*. (Compilación de Gérard Duménil y Dominique Lévy) Actuel Marx, PUF. Diciembre 1999. François Chesnais, "Crises de la finance, ou prémisses de crises économiques propres au régime d'accumulation actuel?" en *Les pièges de la finance mondiale*, (Coordinado por F Chesnais et D. Plihon) Paris, Syros. 2000.

⁶ Como lo demostró Marx, en la medida en que el capital de préstamo se valoriza en el movimiento directo D-D', sin proceso de producción, el interés aparece como un beneficio obtenido por la simple posesión de una cosa, el capital dinero que parece tener la propiedad inherente de fructificar. Dicho de otra manera, el poseedor de dinero considera que tiene una cosa que va a procurarle dinero con tal de que lo preste en lugar de gastarlo como ingreso. Con el capital financiero el fetichismo del capital llega a su máxima expresión manifestándose de manera particular en el capital ficticio (acciones, obligaciones, depósitos bancarios). Michel Zerbato, "Une finance insoutenable. Marchés financiers et capital fictif" en G. Duménil y D. Lévy. *Op cit* pp. 79-80.

fondos especulativos y las aseguradoras. Estas instituciones financieras disponen de recursos financieros tan grandes que la mayoría de los bancos son pequeños comparativamente. Estos nuevos operadores financieros han sido de lejos los principales beneficiarios de la globalización financiera. Sin embargo, aunque se trata de instituciones financieras no han abandonado la industria. Una parte significativa de sus gigantescos recursos financieros (provenientes en buena medida de las cotizaciones patronales o de ahorro salarial en el cuadro de los sistemas de jubilación por capitalización) está constituida por paquetes de acciones. La posesión de dichas acciones les permite jugar un papel central en las estrategias de inversión de los grupos industriales, a través de lo que se ha dado en llamar el "gobierno de empresa" (*corporate governance*).

Se designa bajo el término de "gobierno de empresa" a un conjunto de reglas de gestión que los inversionistas institucionales so-

bre todo anglosajones tratan de imponer a las empresas que controlan mediante la posesión de acciones⁷.

Se parte de la idea de que existe un "conflicto de agencia" entre el accionista (principal) y un agente (el directivo). Los directivos buscan defender sus intereses, en términos de poder y remuneración, gracias a la información privilegiada de que disponen en el interior de la empresa, lo que reduce el poder y los ingresos entregados a los accionistas. Las nuevas reglas de gestión del "gobierno de empresa" definidas por los inversionistas anglosajones tienen precisamente por objetivo reducir las "asimetrías de información" e incitar a los directivos a tener como único objetivo el aumento del valor de las acciones. Dichas reglas se refieren a la necesidad de transparencia e información a los accionistas, la composición del consejo de administración, la ausencia de medidas anti Ofertas Públicas de Compra⁸ y la remuneración de los directivos⁹.

⁷ Con respecto a la noción de "gobierno de empresa" véanse los artículos de Dominique Plihon ("L'économie de fonds propres: un nouveau régime d'accumulation financière"), Claude Serfati ("La domination du capital financier: quelles conséquences?" y Esther Jeffers ("De quel poids les investisseurs institutionnels américains pèsent-ils sur l'économie française?") en *Les pièges de la finance mondiale*. (Coordinado por F. Chesnais y D. Plihon), París, Syros. 2000.

⁸ Las Ofertas Públicas de Compra son operaciones mediante las cuales una sociedad propone directa y públicamente a los accionistas de otra sociedad cotizada en bolsa comprarles (Oferta Pública de Compra) o intercambiarles contra sus propias acciones (Oferta Pública de Intercambio) sus títulos a un precio determinado (generalmente superior a su cotización en bolsa para que el precio sea atractivo) durante un período determinado. Dichas operaciones son controladas por las autoridades, ya que tienen por objetivo el control de una sociedad por otra.

⁹ Se trata de definir formas de remuneración de los directivos que los inciten a maximizar

La gestión de las empresas se financiariza. El control del poder en la empresa por parte de los accionistas, entre quienes dominan los inversionistas institucionales, explica que el objetivo de la *rentabilidad financiera* prime sobre el objetivo de la rentabilidad económica¹⁰. Esto tendrá consecuencias muy negativas sobre el nivel de actividad y de empleo procurado por las empresas.

Los nuevos métodos de gestión se orientan completamente al objetivo de aumentar por cualquier medio el valor en bolsa de la empresa. Entre estos métodos destaca el Economic Value Added-Market Value Added (EVA-MVA)¹¹. Dicha metodología mide

el resultado económico de la empresa tras la remuneración del conjunto de capitales invertidos (endeudamiento + fondos propios). Un EVA positivo significa que el dirigente fue capaz de crear valor en beneficio de los accionistas durante un cierto período.

Toda la actividad económica de la empresa se orienta a la obtención de una exigencia planteada *ex ante* de remuneración financiera (se sabe, por ejemplo, que los fondos de pensión exigen una rentabilidad de por lo menos 15% de los fondos que invierten)¹².

Más allá del sistema de incentivos y de remuneraciones de los dirigentes existen varios mecanis-

zar el valor de las acciones. Una de las principales técnicas utilizadas es la distribución de *stock options*. Para la mayoría de los directivos de las grandes empresas, los *stock options* representan la fuente principal de su enriquecimiento. Con ello su interés económico se vuelve idéntico al de los accionistas. De una manera general, los inversionistas institucionales alientan sistemas de remuneración que inciten a todos los empleados a aumentar el valor de las acciones. Esto se logra mediante la introducción de primas o bonos vinculados a los indicadores de rentabilidad financiera. Pierre Noël Giraud. *Le commerce de promesses. Petit traité sur la finance moderne*. Paris, Seuil. 2001. pp. 311-312.

¹⁰ Los dos principales indicadores de la rentabilidad de una empresa son la rentabilidad económica y la rentabilidad financiera. La rentabilidad económica es igual a la relación del resultado neto (antes de la remuneración del capital)/ la totalidad del capital utilizado (fondos propios+fondos prestados). La rentabilidad financiera o rentabilidad de los fondos propios es igual a la relación del resultado neto menos el costo de los capitales prestados/fondos propios.

¹¹ Daniel Baudru y François Morin, "Gestion institutionnelle et crise financière" en *Architecture Financière Internationale*. Conseil d'Analyse Economique. La Documentation Française, Paris, 1999.

¹² Anteriormente, la rentabilidad y el valor financiero de una empresa se constataban *ex post*. Esto es lo que los economistas habían formalizado con el modelo MEDAF (modelo de equilibrio de los activos financieros) en el que el valor de la empresa era igual al valor actualizado, a la tasa de rendimiento exigible, de la secuencia de flujos de ingresos futuros. Como lo señalan, Baudru y Morin, la metodología EVA representa un cambio completo de perspectiva sujetando el desempeño económico de la empresa a una exigencia de rentabilidad planteada *ex ante*.

mos utilizados para aumentar la creación de valor en beneficio de los accionistas¹³:

- *Las fusiones-adquisiciones.* El valor de las acciones puede aumentar gracias a una mejor coordinación de los establecimientos fusionados y a la explotación de economías de escala. Las fusiones facilitan importantes aumentos de productividad cuya consecuencia directa es la reducción del número de asalariados. Se trata de buscar una talla óptima para hacer frente en las mejores condiciones posibles a la competencia¹⁴;
- *La reubicación en dirección de las actividades básicas* de la empresa. Se trata de concentrar en las actividades en las cuales la empresa tiene una ventaja competitiva para valorizar mejor su *know-how* frente a los competidores. Los inversionistas institucionales no aprecian las empresas muy diversificadas cuya estructura compleja les impide tener una información transparente sobre su funcionamiento. Modificando la composición de sus portafolios de participación los inversionistas institucionales deciden el grado de diversificación de las empresas. En estas condiciones, son los

actores financieros y no los operadores industriales los que deciden el destino de las empresas mostrando, dicho sea de paso, la primacía de lo financiero sobre lo productivo;

- *La concentración de la actividad de la empresa en los segmentos más rentables.* Esto se logra externalizando la producción de algunos productos o servicios que pueden ser realizados de manera más competitiva por otras empresas más capaces en ciertas actividades. Haciendo esto se expulsa a los asalariados de la empresa confiando las operaciones a subcontratistas externos que recurren a trabajo precario y mal remunerado;
- *La recompra de acciones por la propia empresa.* Dicha recompra constituye un medio de aumentar la rentabilidad para los accionistas. En efecto, reduciendo el número de acciones, sin reducir el capital social de la empresa, se aumenta el valor de las acciones restantes, lo que aumenta la plusvalía realizable por acción. La operación resulta más ventajosa si la recompra es financiada con un endeudamiento cuyo costo es inferior al de los fondos propios (efecto de palanca)¹⁵.

¹³ D. Plihon. *Op cit.* p 27-30.

¹⁴ Este hecho permite explicar, al menos parcialmente, el fenómeno de centralización de capitales al que se asiste actualmente en sectores mundializados como el aeronáutico, el energético, el químico y el farmacéutico, entre otros.

¹⁵ Si el costo de los capitales prestados es inferior a la rentabilidad económica, el endeudamiento engendra un "efecto de palanca" positivo sobre la rentabilidad de los fondos propios. Así, una empresa con un capital de 1000, completamente constituido de fon-

El método EVA-MVA coloca en el centro del dispositivo de gestión y de organización de la empresa el rendimiento exigido por los accionistas. En este contexto, la variable de ajuste es el rendimiento económico obtenido por la empresa. Bajo esta perspectiva, el riesgo económico de ausencia de realización de las anticipaciones de ingresos futuros o de EVA futuro, no es soportado por los accionistas sino por la empresa. Por lo contrario, los inversionistas institucionales, principales promotores del nuevo método, simplifican mucho su gestión. Sus exigencias de rentabilidad que imponen a cualquier empresa del mundo se vuelven principios indiscutibles de su presencia como accionistas en el capital de las empresas.

Por su considerable peso financiero los inversionistas institucionales han mostrado una gran capacidad para transferir los riesgos en tres direcciones: hacia las empresas, hacia los asalariados y hacia los países emergentes¹⁶.

En primer lugar las *empresas* se ven confrontadas con una auténtica obligación de resultado. La actividad de la empresa en materia de gestión de activos, compo-

sición de pasivos, mecanismos de reasignación financiera de los flujos se ven condicionados al objetivo supremo de obtención de rentabilidad financiera fijada *a priori*.

Por lo que toca a la transferencia hacia los *asalariados* hay que señalar que la correlación de fuerzas entre accionistas, dirigentes y asalariados ha cambiado. A partir de los años noventa, con el abandono del fordismo y la instauración del régimen financiero-rentista, se asiste a un dominio de los accionistas que a través de los inversionistas institucionales abandonan su actitud complaciente del pasado. Los inversionistas institucionales imponiendo su criterio de rentabilidad financiera *ex ante* conducen a los directivos a utilizar la masa salarial como variable de ajuste. A este respecto Artus y Debonneuil señalan que "Si el rendimiento del capital debe ser elevado y estable, la única solución para los directivos en caso de fluctuaciones cíclicas es reducir los costos, es decir, el empleo y los salarios. Los asalariados se han vuelto entonces el socio más débil del trío accionistas –directivos– asalariados, ya que soportan el riesgo coyuntural o específico de la empresa"¹⁷. De ahí la flexibi-

dos propios, y un resultado de 100 tiene una rentabilidad económica de 10% que coincide con la rentabilidad de los fondos propios. Si su capital esta constituido de 500 de fondos propios y 500 de capitales prestados, si el costo de los capitales prestados es de 5% y si el resultado es de 100, la rentabilidad económica es de 10%, la de los fondos propios es de $(100-25)/500$, es decir, 15%, $25=500 \times 5\%$ siendo el costo de los capitales prestados. Pierre-Noël Giraud. *Op cit.* pp. 328-329.

¹⁶ Baudru y Morin. *Op cit.* pp. 160-169.

¹⁷ Patrick Artus y Michèle Debonneuil, "Crises, recherche de rendements et comportements financiers: l'interaction des mécanismes microéconomiques et macroéconomiques" en *Architecture Financière Internationale. Op cit.*

lización de la organización del trabajo y la precarización del empleo que constituyen procedimientos para transferir los riesgos hacia los asalariados.

Finalmente, existe un tercer elemento por considerar en materia de transferencia de riesgo: los países emergentes. A la búsqueda de la mejor rentabilidad financiera según la norma antes descrita, los inversionistas institucionales han favorecido políticas de sobrevaluación de la moneda contribuyendo a desestabilizar los países emergentes. Sin tratar de minimizar la responsabilidad de los países emergentes en la aparición de la crisis, no cabe duda de que las insuficiencias institucionales de dichos países vieron sus efectos amplificados por las entradas masivas de capitales buscando una elevada rentabilidad sin tomar en cuenta el riesgo.

En conclusión, la tendencia mundial a elevar los rendimientos financieros exigibles proviene de la competencia exacerbada de los inversionistas institucionales. Estos últimos rechazan asumir los riesgos propios de su actividad, transfiriéndolos a otros actores como son las empresas, los trabajadores y los países emergentes, sin olvidar los trabajadores de estos países de los cuales nos ocupamos a continuación.

2. Finanzas y trabajo en la periferia latinoamericana

Desde la década de los ochenta, a raíz de la crisis de la deuda, los países latinoamericanos terminaron alineándose tarde o temprano a la concepción neoliberal de la economía¹⁸. Ahora bien, para la corriente neoliberal representada en Francia por Pascal Salin¹⁹, el Derecho del trabajo, los contratos colectivos y el salario mínimo no solo constituyen obstáculos a la libre negociación del salario y de las condiciones de trabajo, sino que perjudican la creación de empleo. Prácticamente, todos los artículos del Código de trabajo que se han elaborado en diferentes países del mundo se voltearían contra los trabajadores. Esto se debe, según Salin, a que el Derecho del trabajo es un puro producto de lo que Friedrich Hayek denomina "la pretensión del conocimiento". Es decir, se cree saber lo que es mejor para todos sin evaluar todas las consecuencias de las restricciones legales a la libertad contractual. Se olvidan los efectos perversos de la legislación laboral que se manifiestan necesariamente en la medida en que dicha legislación proviene de una visión errónea del mercado de trabajo.

Para los neoliberales, la legislación laboral deteriora la incitación

¹⁸ Héctor Guillen Romo, *La contrarrevolución neoliberal en México*, México, ERA, 1997. Capítulo 2.

¹⁹ Pascal Salin, *Libéralisme*, Paris, Odile Jacob. 2000. pp. 414-429.

de los patrones potenciales a firmar contratos de trabajo. El patrón será tanto más renuente a contratar un asalariado cuyo despido será más difícil y esta decisión será transferida por ley del patrón, "personaje responsable", a un inspector de trabajo "necesariamente irresponsable"²⁰.

Según Salin, la legislación del trabajo no se preocupa de la calidad de las relaciones entre empleadores y asalariados, ni de la especificidad de la relación de trabajo, sino que se contenta con establecer reglas generales tendientes a limitar los despidos y a reglamentar la duración del trabajo. Sin embargo, si un empleador y un asalariado tienen problemas para trabajar juntos, sin importar quién tenga la culpa, la prohibición hecha al empleador de separarse del trabajador no va a mejorar sus relaciones. No sólo la productividad de la empresa va a verse afectada, sino también la realización personal del empleador y la de su asalariado. Sería preferible una situación de gran movilidad de los asalariados permitiéndoles encontrar el lugar donde sus competencias y su carácter estarán mejor adaptados a las circunstancias específicas de la empresa.

Finalmente, para los neoliberales el desempleo se explica fundamentalmente por la intromisión del estado en el contrato de trabajo.

En particular por la determinación directa del costo del trabajo (caso del salario mínimo) o por un crecimiento voluntarista del salario indirecto que modifica la estructura del costo del trabajo entre salario directo e indirecto.

Para Pascal Salin, en materia de empleo no hay nada mejor que seguir el consejo de Margaret Thatcher quien consideraba que "la mejor política de empleo es no tenerla"²¹.

Este consejo parece que fue escuchado en América latina por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Dicho organismo realizó un estudio sobre el mercado laboral latinoamericano con el objetivo de analizar la legislación laboral²².

En dicho estudio se considera que los *altos costos del despido* hacen que el trabajo sea percibido como un factor cuasifijo que una vez en la empresa resulta muy difícil de ajustar. Esto implica que frente a condiciones económicas adversas pero transitorias, la empresa tenderá a mantener más trabajadores ocupados que lo que sería deseable si los costos de despido fueran menores. Esta reacción no debe sorprender, ya que corresponde a la motivación original del legislador de preservar la estabilidad laboral. No obstante, por las mismas razones, la respuesta del empleo a expansiones

²⁰ P. Salin *Op cit* p. 419.

²¹ *Idem*. p. 426.

²² BID. *Progreso económico y social en América latina*, Washington, 1996. pp. 191-212.



económicas sobre todo si son temporales será mas pequeña cuanto mayores sean los costos del ajuste. Este hecho explica por qué la respuesta del empleo al crecimiento económico de la primera mitad de los noventa fue tan débil en América latina. En efecto, en esta región, la respuesta del desempleo a un incremento del PIB es débil comparada con países como Estados Unidos o Canadá caracterizados por tener mercados de trabajo más flexibles²³. La baja respuesta del desempleo frente a cambios en el producto en América Latina esta relacionada con el alto costo de despedir a un trabajador con 10 años de antigüedad²⁴.

Con el propósito de proteger al trabajador frente a la empresa, las legislaciones laborales latinoamericanas contemplan, en mayor o menor medida, *límites a las jornadas de trabajo y recargos por ho-*

*ras extra, trabajo nocturno y días festivos*²⁵. Se trata de evitar jornadas de trabajo demasiado largas que pongan en peligro la salud del trabajador. No obstante, para el BID la legislación debe ser suficientemente flexible para permitir que las horas trabajadas se adecuen a las fluctuaciones de la demanda. Esto se vuelve indispensable por la rigidez de la legislación en materia de contratación de personal y de costos de despido.

Al igual que el BID, el Banco Mundial considera que la desregulación del mercado laboral desempeña un papel clave para el éxito de lo que se ha llamado el Nuevo Modelo Económico en América latina. Específicamente, dicha institución señala que "en muchos países los mercados laborales están sumamente deformados, lo que introduce costos en eficiencia y dificulta el ajuste. Un mercado laboral dinámico y flexi-

²³ Un aumento del producto de 10% reduce el desempleo en 4% en Chile, alrededor de 3% en Uruguay y Venezuela, 2% en la Argentina y México y cerca de 1.5% en el Perú y el Brasil, algo muy similar a lo que ocurre en Francia y Alemania, países cuyas legislaciones laborales imponen altos costos al despido de los trabajadores. BID. Op cit p 201.

²⁴ En la mayoría de los países latinoamericanos, el costo de despedir a un trabajador al cabo de un año supera un mes de salario y en 6 países es por lo menos de tres meses. A los diez años de antigüedad los costos de despido se incrementan: en la mayoría de los países como mínimo seis meses de salario y en 6 países mas de doce meses. Eduardo Lora. "Una década de Reformas Estructurales en América latina: qué se ha reformado y cómo medirlo", en *Pensamiento Iberoamericano*, Volumen Extraordinario. 1998. pp. 40.

²⁵ En la mayoría de los países latinoamericanos, la jornada máxima asciende a 48 horas semanales y 8 horas diarias, incluyendo los sábados. Sin embargo, el Brasil y México tienen una jornada laboral semanal de 40 horas, en tanto que El Salvador, Guatemala y Venezuela de 44 horas. Los recargos por horas extra varían de 50 a más de 100% y los pagos por días festivos laborados de 0 a más del 100% dependiendo del país o de si se trata de jornada diurna o nocturna. BID. op. cit pp.194.

ble es parte importante de las políticas orientadas hacia el mercado".²⁶

La búsqueda de la flexibilidad del trabajo pasa a formar parte del discurso de los neoliberales latinoamericanos. De ahora en adelante se busca la flexibilidad del trabajo en todas sus formas: flexibilidad cuantitativa (externa e interna) y flexibilidad cualitativa interna.²⁷

La *flexibilidad cuantitativa externa* busca una fluctuación de los efectivos de la empresa en función de sus necesidades, utilizando contratos de corta duración y despidiendo en la medida en que sea necesario. La externalización, otra forma de la flexibilidad cuantitativa externa, intenta transferir a otra empresa el vínculo contractual con el trabajador. Las restricciones del contrato de trabajo ceden su paso a la flexibilidad del contrato comercial entre la empresa y su subcontratista, su proveedor o una agencia de trabajo temporal que emplea los hombres necesarios para su producción. El empresario se libera del riesgo inherente a las fluctuaciones de actividad y lo transfiere a las empresas subordinadas.

La *flexibilidad cuantitativa interna* se logra no con una variación del número de personas trabajando para la empresa, sino con una utilización diferente de los asalariados contratados. Esto se realiza esencialmente, con una variación de la duración efectiva del trabajo tendiente a modular el tiempo de trabajo previsto en las actividades productivas: variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, modulación estacional a partir de un contrato de trabajo de duración anual, tiempo parcial o intermitente, utilización de tiempo para la formación o el mantenimiento, horas extras, etc. La flexibilidad cuantitativa interna también incluye la variabilidad de las remuneraciones concebida como un mecanismo para repercutir sobre los salarios las evoluciones de las cifras de ventas o de costos de producción en función de los movimientos coyunturales.

Finalmente, las empresas recurren a la *flexibilidad cualitativa interna* o flexibilidad funcional entendida como la posibilidad de modificar la organización del trabajo y la afectación de los asalariados. Se trata de emplear a los

²⁶ El Banco Mundial menciona un cierto número de fuentes de inflexibilidad en los mercados laborales como son los altos costos del despido y las restricciones para contratar trabajadores temporales. El Banco Mundial al igual que el BID critica el hecho de que en la mayoría de los países latinoamericanos, el despido "justo" excluye las condiciones económicas adversas y una competencia internacional cada vez mayor. Banco Mundial *Latin America and The Caribbean: a decade after the Debt Crisis*. Washington, DC. 1993. pp. 92-93.

²⁷ Bernard Brunhes, "La flexibilité du travail: réflexions sur les modèles européens" *Droit Social*. Marzo.1989.

trabajadores contratados en funciones variables según las necesidades de la cadena productiva o de las fluctuaciones de la producción. La polivalencia de los individuos o de los equipos permite que variaciones ligeras sean amortiguadas gracias a cambios en la afectación de los trabajadores. Esto implica un esfuerzo particular de formación profesional para que los trabajadores adquieran varias calificaciones y la adopción de organizaciones flexibles.

Las *organizaciones flexibles* a diferencia de las organizaciones fordistas tienen como objetivo reducir el desperdicio y aumentar la productividad invirtiendo la lógica taylorista, es decir, integrando la reflexión y la acción en todos los niveles de la organización²⁸. Según Ch. Oman el sistema flexible combina las ventajas de la producción artesanal con las de la producción fordista, evitando los inconvenientes de ambos. Dicho sistema asocia la plasticidad y la calidad del producto que son las ventajas de la producción artesanal con la velocidad y los bajos costos unitarios de la producción en serie.

La producción flexible introduce cambios a lo largo de toda la cadena productiva. Desde el estudio y la concepción del producto hasta la comercialización y la distribución, así como la organización interna de la fábrica y las relaciones

con los proveedores. Se trata de un sistema dinámico en constante mutación que privilegia la innovación permanente en el proceso productivo así como en los productos.

Para Oman cinco rasgos distintivos caracterizan la producción flexible:

- *Ingeniería simultánea*. La concepción y la fabricación de un producto dejan de ser procedimientos separados en el tiempo y en el espacio, integrándose y sincronizándose gracias a la cooperación directa entre conceptores y fabricantes;
- *Innovación continua*. Todos los trabajadores y no sólo un grupo de expertos aconsejan sobre la manera de mejorar los procedimientos y los productos tratando de identificar el más minúsculo error. Se trata de reforzar el sentimiento de identificación del trabajador con los resultados de la empresa;
- *Trabajo en equipo*. Los trabajadores se organizan en equipos flexibles (con un jefe y alrededor de 15 personas) relativamente autónomos. Se instaura un sistema de rotación de tareas al interior de los equipos y entre los equipos. La organización en equipos busca vincular la remuneración a los esfuerzos y resultados del grupo;
- *Principios de juste-à-temps y de*

²⁸ Charles Oman. *Globalisation et Régionalisation: quels enjeux pour les pays en développement ?* OCDE. Paris. 1994. p 96-98.

cero stock. No se trata sólo de eliminar los costos financieros inherentes al mantenimiento de importantes *stocks* de productos intermedios y terminados, sino de aumentar considerablemente la respuesta de la producción de la empresa a la evolución de la demanda. La producción en series pequeñas permite un control de la calidad del producto o servicio *ex ante* y no remediando *ex post* los defectos de fabricación;

- *Integración de la cadena productiva*. Los aprovisionamientos son coordinados en función del principio de *juste-à-temps* lo que aumenta considerablemente el interés de la proximidad física entre productor, proveedores y clientes. Establecer relaciones de colaboración de la empresa con proveedores y clientes es de primordial importancia.

En pocas palabras, con la producción flexible se trata de eliminar el desperdicio gracias a una mejor gestión y una organización del trabajo que utiliza al máximo los conocimientos, la creatividad y las capacidades de los individuos.

La búsqueda de flexibilidad del trabajo y la implantación de sistemas flexibles no sólo es de actualidad en el mundo desarrollado sino también en algunas economías periféricas²⁹. En América latina, el débil crecimiento constatado en

los años noventa fue la consecuencia de un arbitraje fuertemente favorable a la inversión financiera en detrimento de la inversión productiva. El comportamiento cada vez más rentista de los inversionistas latinoamericanos tuvo consecuencias indirectas sobre la flexibilidad del trabajo, las remuneraciones y el empleo.

La política neoliberal instaurada en América latina favorece al capital financiero gracias a altas tasas de interés. Además, se opone a la política industrial que incita a invertir en tal o cual sector y a conquistar tal o cual mercado. En dicho contexto, el diferencial entre rentabilidad financiera y rentabilidad productiva se agranda, provocando la financiarización de las empresas industriales que van a destinar una parte creciente de sus recursos a actividades financieras abandonando, en cierta medida, su actividad principal. Los beneficios financieros y una parte creciente de los industriales se reinvierten en bolsa. Así, la financiarización de las empresas se opera en detrimento de la inversión productiva afectando el empleo y los salarios. La inversión resulta insuficiente (tomando en cuenta la competencia externa aguijoneada por la apertura, la sobrevaluación del tipo de cambio y el retraso tecnológico acumulado durante la década perdida) para

²⁹ Pierre Salama. "De las finanzas a la flexibilidad en América Latina y en el Norte y el Sudeste de Asia" en *Riqueza y pobreza en América Latina*. México. Fondo de Cultura Económica. 1999.

mejorar la competitividad de las empresas y asegurar un mínimo de beneficios. En estas condiciones, la masa salarial y la organización del trabajo se vuelven aspectos fundamentales de una mejor valorización del capital. Un freno al aumento de los ingresos del trabajo o, todavía mejor, una baja de éstos cuando la productividad aumenta permite generar suficiente plusvalía para incrementar antes que nada las inversiones financieras y después las inversiones productivas³⁰.

De esta manera, nuevas formas de sumisión del trabajo se instauran. Se busca la flexibilidad del trabajo y la insuficiencia de la inversión trata de paliarse con la adopción de sistemas organizacionales flexibles que permitan aumentar la productividad. Mientras la financiarización de las empresas continúe, seguirá manifestándose la influencia preponderante de las bolsas de valores emergentes en el empleo, las remuneraciones y la organización del trabajo.

3. Sistemas flexibles y flexibilidad del trabajo en México

En México, la tasa de desempleo urbano que constituye el mejor indicador del desempleo abierto se

mantuvo entre 2 y 5% durante la mayor parte del período 1981-1994. Sólo en dos ocasiones, durante las crisis de 1982 y 1994, la tasa de desempleo alcanzó 7%. Para el año 2000 dicha tasa se sitúa en 2.2 por ciento³¹.

Dos factores explican la baja tasa de desempleo abierto en México. En primer lugar, la definición del desempleo utilizada en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano otorga con más facilidad el estatuto de no desempleado que la definición clásica de la OIT-OCDE. De cualquier manera, si se ajusta la tasa de desempleo en función de la definición clásica sólo se agregarían 1 ó 2 puntos al porcentaje calculado lo que aún resulta modesto en términos de los cánones de desempleo en los países de la OCDE³². En segundo lugar, pero aún más importante, la ausencia de seguro de desempleo, aunado a un bajo nivel de ingreso de la mayoría de la población que se encuentra incapacitada para ahorrar, limita fuertemente la amplitud del desempleo abierto. En México, a diferencia de lo que acontece en los países industrializados, el desempleo aumenta con el nivel de instrucción. En efecto, las tasas de desempleo de las personas con mayor nivel de instrucción (incluso estudios universitarios) son más elevadas

³⁰ Para Salama, el caso de la Argentina en los años noventa es una buena ilustración de la evolución señalada. P. Salama. *Op cit.* p. 239.

³¹ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

³² OCDE. Mexique. *Etudes Economiques de l'OCDE.* 1997. p. 75.

que las de los que sólo asistieron unos cuantos años a la primaria. Como el nivel de instrucción está vinculado con el ingreso familiar, sólo los trabajadores pertenecientes a familias relativamente acomodadas pueden permitirse permanecer desempleados. A este respecto, un autor señala que "como en México no existe seguro de desempleo, estar desempleado es, por así decirlo 'un lujo' que muy poca gente se puede permitir". De tal suerte que "cuando una persona pierde un trabajo formal, por fuerza debe dedicarse a alguna actividad informal en lugar de quedar desocupado"³³.

Según la OCDE, varios mecanismos han permitido el ajuste del mercado de trabajo mexicano:

- El sector informal³⁴ desempeña un papel importante de amortiguador absorbiendo la mano de obra excedente. Muchos mexi-
- La emigración a los Estados Unidos constituye "un escape" para una buena parte de la población y reduce las presiones

canos saltando las numerosas barreras a la entrada³⁵ ingresan al sector informal en calidad de empleados domésticos, pequeños comerciantes, boleros (limpiabotas), vendedores ambulantes y en menor medida como trabajadores de la construcción³⁶. Como en muchos otros países del tercer mundo, el crecimiento del sector informal se aceleró en México durante los ochenta debido a la incapacidad del sector formal para absorber una población activa en fuerte crecimiento. Así, para 1998 se calcula que el empleo informal representó 26% del empleo formal, lo que implica que más de 8 millones de mexicanos vivían de la economía subterránea³⁷;

³³ Julio López G. "El empleo durante las reformas económicas" en *Reformas Económicas en México 1982-1999*. Fernando Clavijo (Compilador) México. Fondo de Cultura Económica. 2000.p. 318.

³⁴ Existen numerosas definiciones del sector informal. Sin embargo, pueden ser agrupadas en tres grandes rubros: 1) El sector informal considerado como una forma de protección para asegurar la sobrevivencia de la familia (OIT-ONU); 2) El sector informal considerado como una forma de escapatoria a los enredos burocráticos (Tanzi y H. De Soto); 3) El sector informal considerado como una estrategia del capital para someter las formas no capitalistas de producción eludiendo la legislación social y fiscal con el objetivo de mantener una tasa de beneficio aceptable (F. De Oliveira y M. Castells). Thomas Coutrot y Michel Husson. *Les destins du Tiers Monde*, Paris, Nathan. 1993. p. 142.

³⁵ Ahorro previo, habilidad técnica, inserción en redes (étnicas, religiosas o de parentesco) o incluso bandas de malhechores o mafias. Bruno Lautier "L'économie informelle, son rôle social et la démocratisation" en *Cahiers français* 270. marzo-abril 1995. p 26.

³⁶ F. Roubaud. *Le secteur informel au Mexique*. Tesis de Doctorado. Universidad de París X.1991.

³⁷ Carlos Guerrero, Macario Schettino y Carlos M. Urzua, "Flexibilidad y racionamiento en el mercado laboral mexicano" en *Comercio Exterior*. Octubre 2000. pp. 912-913.

demográficas sobre la oferta de trabajo. El flujo migratorio en dirección de los Estados Unidos se ha incrementado sistemáticamente desde los años sesenta: de 260.000 a 290.000 personas entre 1960 y 1970; de 1.20 a 1.55 millones entre 1970 y 1980; de 2.10 a 2.60 millones entre 1980 y 1990; y más de 3 millones durante la década de los noventa. Las remesas enviadas por los trabajadores mexicanos en el extranjero contribuyen a reducir el déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Durante la última década México recibió por remesas de divisas de los trabajadores más de 45 000 millones de dólares. Sólo en el año 2000 ingresaron a México por ese concepto más de 6500 millones de dólares³⁸ ;

- Los flujos migratorios internos han permitido el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo regional. Estos flujos se orientan hacia las regiones y los sectores más dinámicos. Antes de los setenta se trataba de un fenómeno de éxodo rural hacia la ciudad de México buscando los empleos que se centralizaban en la capital debido a la fuerte concentración del país. Desde inicios de los ochenta, el éxodo rural se frenó y los flujos migrato-

rios se dirigieron hacia el norte del país donde se concentran los centros industriales más dinámicos que trabajan para la exportación y las grandes explotaciones agrícolas de Baja California;

- Finalmente, la elevada flexibilidad de los salarios, tanto en el sector formal como en el informal, permite que los costos de producción se ajusten durante la recesión volviendo innecesarios los despidos. En particular, señala la OCDE³⁹, el salario mínimo se ha reducido a tal punto que ya no constituye una restricción para las empresas.

El sistema de negociación de los salarios en el sector *formal* permitió la *flexibilidad de las remuneraciones* tanto en niveles global como de región o de empresa. En el nivel global los salarios reflejan las condiciones macroeconómicas del país. En el nivel de región o de empresa los salarios buscan adaptarse a las condiciones locales y a la capacidad de pago de las empresas. Desde 1987, las negociaciones salariales sobre el mínimo se realizan normalmente cada año en el marco del pacto: acuerdo tripartito entre los poderes públicos, los representantes de los patrones y de los trabajadores de todos los sectores. En virtud de los pactos, establecidos

³⁸ Rodolfo Tuirán, Carlos Fuentes y Luis Felipe Ramos. "Dinámica Reciente de la Migración México- Estados Unidos". *El Mercado de Valores*. Nacional Financiera. Agosto. 2001. p 6 y 11.

³⁹ OCDE. Mexique. *Op cit.* p. 135.

con el fin de controlar las presiones inflacionarias, los trabajadores deben poner un límite a sus demandas salariales y las empresas moderar su margen de ganancia, en tanto que el gobierno debe controlar su gasto. En estas condiciones, los sindicatos, los empleadores y el Estado continúan interactuando dentro de la estructura corporativa construida por el presidente Cárdenas en los años treinta. La firma del primer Pacto en 1987 "implicó que la estructura corporativa de los años treinta fuera refrendada y pudiera ser capaz de articular nuevamente a los actores de la producción y a éstos con el estado. Los sindicatos y las cámaras empresariales reconocieron su subordinación al Estado..."⁴⁰ Pero la negociación salarial en México ha estado descentralizada. Así, una vez fijado el salario mínimo, los trabajadores negocian sus salarios en el ámbito de las empresas. Los contratos colectivos son discutidos en la empresa aunque la ley autoriza negociaciones en el nivel de rama. Sólo un sindicato, el que representa a la mayoría de los asalariados del establecimiento, puede firmar el contrato colectivo que cubre entonces a la totalidad de los trabajadores del establecimiento. Los contratos se revisan todos los años en lo referente a la parte salarial y cada dos años por

lo que toca a las otras condiciones de trabajo. En el contrato colectivo las partes negociantes establecen si el acuerdo se aplica a un sólo establecimiento o a todos los establecimientos de la empresa. Los conflictos del trabajo pueden ser resueltos con negociaciones directas entre las partes, por vía de conciliación o en última instancia recurriendo a los tribunales. Los acuerdos de empresa o los contratos colectivos que cubren a varios empleadores pueden ser extendidos a terceras partes. Si las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en el interior de una rama de una región geográfica dada son cubiertos por un acuerdo este se vuelve "contrato ley" y se aplicará obligatoriamente a toda la rama, incluso en los establecimientos que no lo firmaron.

Hasta ahora, como lo manifiesta la elevada flexibilidad de los salarios, los trabajadores no han tenido un gran poder de negociación para obtener aumentos de salarios ni en nivel global ni de grupos particulares. Por lo contrario, según el BID, la legislación laboral mexicana es bastante rígida comparada con la de los otros países latinoamericanos⁴¹. La ausencia de flexibilidad de nuestra legislación se observa en materia de contratación, despido, jornada laboral y recargos sobre la nómina.

⁴⁰ Francisco Zapata, "El sindicalismo mexicano en un contexto de crisis económica y política" en *El Debate Nacional* 4 (Coordinadores Juan Manuel Ramírez y Jorge Regalado) México. Diana.1997. p 180.

⁴¹ BID. *Op cit.* cuadro 6.1. p. 194.

Este juicio parece ser compartido por la OCDE que considera que la legislación mexicana en el ámbito de la protección del empleo es relativamente estricta cuando se la compara con la de otros países afiliados a esta organización internacional⁴². La estabilidad del empleo es un principio de la legislación laboral mexicana. Los contratos de duración determinada son autorizados sólo para tareas específicas o empleos de naturaleza temporal. El sistema actual de indemnización en caso de despido (con una parte vinculada con la antigüedad sin tope superior) tiende a reducir la movilidad influenciando el comportamiento de patrones y empleados. Para la OCDE, un cierto rigor de la legislación en materia de rescisión de contrato y de pago de indemnizaciones puede justificarse por la necesidad de ofrecer un mínimo de seguridad en una economía carente de seguro de desempleo. De alguna manera, esto también es bueno, ya que "vuelve el ajuste estructural políticamente factible"⁴³. Sin embargo, como la creciente competencia exterior impone ajustes y, luego entonces, una cierta movilidad, el sistema resulta costoso para las empresas que tienen que enfrentar largos y tortuosos procesos de negocia-

ción. Para facilitar la situación a las empresas, la ley contempla varios casos en los cuales los despidos colectivos son posibles, por ejemplo, en caso de modernización. Esta cláusula fue frecuentemente invocada durante los ochenta para despedir a todos los asalariados de una empresa, cerrarla y después volverla a abrir con trabajadores contratados en condiciones más ventajosas para las empresas⁴⁴. En este caso la empresa puede verse obligada a pagar indemnizaciones de despido relativamente elevadas. Lo mismo acontece con los despidos individuales por "causa injustificada" dentro de las que se considera las razones económicas.

El costo relativamente elevado de los despidos, aunado al hecho de que la ley prohíbe los periodos de prueba, puede explicar la multiplicación de los contratos de duración determinada. Progresivamente, los sindicatos han aceptado más trabajadores temporales que los previstos en los contratos colectivos. Igualmente las empresas han recurrido al uso de horas extras no sólo excepcionalmente sino para satisfacer las exigencias normales de la producción.

En México los recargos a la nómina (impuestos y cotizaciones a la seguridad social) representan

⁴² OCED. Mexique. *Op cit.* p106-112.

⁴³ OCDE. Mexique. *Op cit* p 106.

⁴⁴ Esto se dio, por ejemplo, en el caso de AeroMéxico que fue reemplazada por Aerovías de México empresa que volvió a contratar a una parte del personal despedido con un nuevo contrato colectivo sin las cláusulas que, según la empresa, atentaban contra la competitividad. F. Zapata. *Op cit.* pp. 184-185."

una parte relativamente poco importante del PIB comparada con otros países de la OCDE. En 1994 fue de 21.8% del PIB contra 26.7% en los Estados Unidos, 36.1% en Canadá y de 30 a 40% en los países pequeños de Europa⁴⁵. Sin embargo, tomando en cuenta la importancia del sector informal, toda la carga se ejerce sobre las empresas formales incidiéndolas así a informalizarse.

Para hacer frente a la alta inflexibilidad constatada en la legislación laboral mexicana, la OCDE recomienda facilitar la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada⁴⁶. Dichos contratos permitirían responder a las necesidades de las empresas confrontadas a fluctuaciones temporales de la demanda. En el caso de los contratos de duración indeterminada la OCDE recomienda la adopción de periodos probatorios. Considerando que la legislación laboral mexicana en materia de contratación, de promoción y de despido es muy restrictiva para una economía abierta, la OCDE recomienda buscar una mayor flexibilidad para atenuar la carga que pesa sobre el sector expuesto de la economía.

La liberalización drástica del comercio exterior mexicano explica el auge importante de las importaciones y la agravación del déficit

externo. La débil competitividad de varias ramas industriales y más específicamente de algunos segmentos de líneas productivas explica también la amenaza de desaparición de rubros enteros del aparato productivo. La reestructuración industrial de México no resulta de una política industrial ausente en la estrategia neoliberal, sino de la aguda competencia externa. Para muchas empresas mexicanas la amenaza real de quebrar, en este nuevo contexto, constituye una fuerte incitación para reorganizarse y recurrir a una mayor flexibilidad del trabajo con la perspectiva de reducir el costo unitario del trabajo.

Nuevas formas de organización industrial y del trabajo se desarrollaron sobre todo en las industrias ensambladoras⁴⁷. Los programas de calidad y los grupos de calidad se expanden en la industria mexicana aunque su aplicación sea parcial (según una encuesta, un tercio de las empresas exportadoras y un quinto de las empresas orientadas al mercado interno). En la industria maquiladora más del 40% de los trabajadores participan en las nuevas formas de organización del trabajo. Las empresas mexicanas también han recurrido a la flexibilidad del trabajo para tratar de reducir los costos. A este respecto se ha señalado⁴⁸

⁴⁵ OCDE. *Mexique*. Op cit p. 109.

⁴⁶ OCDE. *Mexique*. Op cit p. 135.

⁴⁷ Jorge Carrillo. "Entreprises exportatrices et changements dans l'organisation du travail au Mexique". *Revue Tiers Monde*. PUF. Abril- Junio. pp. 332-333.

⁴⁸ J. Carrillo. *Op cit* p. 334.

que en México se pueden distinguir tres tipos de empresas o de sectores en función de su grado de flexibilidad. El primero con una fuerte flexibilidad cualitativa interna (flexibilidad funcional) caracteriza a la industria maquiladora, a la industria de exportación de automóviles y a las minas del norte de México. El segundo que privilegia la flexibilidad cuantitativa caracteriza espacios de fuerte presencia sindical, como las empresas automotrices de Ford Cuautitlan y VW, o las empresas metalúrgicas reestructuradas. El tercero es un sector donde la adopción de estrategias flexibles es muy reducida⁴⁹.

En México, como en otros países de América latina, la insuficiencia

de la inversión se explica parcialmente por los arbitrajes que hacen las empresas en favor de las actividades financieras. Desatendiendo la inversión productiva, las empresas dejan de introducir nuevos equipos privándose de las economías de escala generadoras de reducciones de costos de producción. En este contexto, la reorganización del trabajo y la búsqueda de mayor flexibilidad se vuelven elementos esenciales para poder sobrevivir en la competencia. La reorganización del trabajo y su flexibilidad es buscada como un auxiliar de la financiación. Más que nunca el mercado de trabajo muestra sus vínculos con el mercado financiero.

⁴⁹ Aunque no queda la menor duda de que la apertura comercial, obligando a adoptar normas de calidad, produjo un proceso de homogeneización del trabajo en ciertas ramas, esto sólo es válido para una parte de las ramas exportadoras y en mucho menor medida para las ramas que producen para el mercado interno. Se vuelve cada vez más evidente que los procesos operatorios transferidos o no del extranjero son compatibles con las formas más diversas de explotación del trabajo, de tipos de mano de obra y de constitución de colectivos de trabajo. Bruno Lautier. "Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail" *Revue Tiers Monde* Abril-Junio. 1998. p. 256.