

11

El origen y reproducción de una clase trabajadora transnacional

L. Carolina Hernández Calvario

El origen y reproducción de una clase trabajadora transnacional

L. CAROLINA HERNÁNDEZ CALVARIO¹

1. El desarrollo de las fuerzas productivas en el periodo neoliberal

El capitalismo actual es mucho más que el conjunto de economías nacionales —es más que la suma de las partes— pues la nueva organización productiva tiene como base mecanismos que alteran el circuito del capital desde su núcleo. Muchos de nosotros aprendimos que una forma de expresar las relaciones capitalistas es mediante la fórmula $D - M - PT - M' - D$, representación que sigue siendo vigente, pero que hoy nos demanda una mayor profundidad en el análisis del proceso de transformación (PT). Y es que, con la conformación del mercado mundial, este proceso de valorización se presenta cada vez más descentralizado y globalmente disperso, lo que plantea una nueva fase de la relación capital-trabajo.

Para muestra se tienen las industrias manufactureras dirigidas a la exportación, las cuales se han vuelto parte de un mecanismo global en el que las fuerzas productivas más desarrolladas están marcando el ritmo de las formas sociales de producción a través de la incorporación tecnológica, producto de la Revolución 4.0, que genera modelos de organización productiva considerablemente distintos a los analizados en el siglo XX. Aquí me refiero al uso de la inteligencia artificial y la robótica, a los métodos CAD-CAM (por sus siglas en inglés: *Computer Aided Design - Computer Aided Manufacturing*), CAE (*Computer Aided Engineering*), de control de producción justo a tiempo (JIT, por sus siglas en inglés: *Just in Time*), de control total de calidad (o TQC, por sus siglas en inglés: *Total Quality Control*), de producción modular y, en general, el uso extendido de tecnologías de información (Hernández, 2021).

Lo interesante de estas nuevas fuerzas productivas es, en primer lugar, la tendencia que generan hacia la mayor cooperación del trabajo al interior de las unidades de producción con los incentivos que los trabajadores tienen para proponer ideas que contribuyan al aumento de productividad, y con la eliminación de la separación del trabajo manual del trabajo intelectual. En segundo lugar, porque los sistemas tecnológicos más sofisticados tienen la característica

¹ Profesora investigadora del área de economía política de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa. Correo: hernandezcalvariol.carolina@gmail.com

de ser sistemas abiertos —es decir, que se van mejorando a partir de la interacción con los trabajadores— y necesariamente adaptativos, pues de lo contrario se vuelven obsoletos de manera más acelerada. A continuación, se desarrollan un poco más a detalle estos dos planteamientos.

Con la documentación del proceso de inserción del capital transnacional en los sectores exportadores del país (Vidal, 2001), se describe la base material de una nueva organización productiva resultado del tránsito de la forma de organización fordista a un modelo híbrido cimentado en sistemas de manufactura flexibles (con una alta fragmentación del proceso productivo) y elevados niveles de innovación (basados en el principio fundamental de la mejora continua). La expresión más clara de los esquemas de manufactura flexible se identifica en la subcontratación de diversas partes del proceso productivo, que puede ser leída como la base de la estrategia productiva hacia donde se dirigieron las industrias que buscaron insertarse de manera más competitiva en el mercado internacional, una vez agotado el intento de buscar los mayores niveles de productividad a través de una estrategia interna de reorganización productiva. Estrategia que se complementa con la flexibilización laboral, entendida como el conjunto de políticas laborales que vuelven permisibles los bajos salarios, el desdibujamiento de la jornada de trabajo y hasta la eliminación contractual, vía contrato colectivo de trabajo (Zapata, 2005).

En el caso mexicano, la reforma laboral aprobada en 2012 bajo el gobierno de Enrique Peña Nieto representa el ejemplo más acabado del retraso que se da en materia jurídica laboral, al punto de ser señalada durante los debates que giraron en su entorno como una contrarreforma:

[ya que] con ella se desploma la construcción filosófica del derecho laboral cuando menos en tres sentidos. Primero: se desconoce la naturaleza del derecho social como derecho equilibrador, que parte del reconocimiento de la desigualdad. El derecho laboral asume la abismal diferencia entre el patrón y el trabajador, entre el dueño de los medios de producción y el desposeído que sólo tiene su fuerza de trabajo y actúa en consecuencia (Batres, 2012, p. 23).

Los cambios legislativos consentidos que hacen permisibles los esquemas de flexibilización en el país no se limitan al marco jurídico laboral, su implementación altera también el marco jurídico de bienestar social ya que —más allá de las modificaciones de las formas contractuales, en la regulación de los conflictos obrero-patronales y los registros sindicales— se altera la garantía del pleno ejercicio de los derechos sociales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al obstaculizar el acceso de toda la población al desarrollo social tal como lo dicta la Ley Federal del Trabajo contenida en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Grosso modo, dicha reforma, más que dirigirse a proteger a los trabajadores como debería corresponder, favoreció a los empleadores, al dejar de lado propuestas planteadas desde los intereses de los trabajadores, tales como: i) reducción de la jornada semanal; ii) el establecimiento de una escala móvil de salarios, a fin de que se permita incrementos salariales por encima (o al menos a nivel) de los precios; iii) el tema del seguro de desempleo tampoco se incluyó; iv) se omitió el tema de la reconfiguración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; v) no se establecieron protocolos a favor de la equidad de género, tal y como se proponía; vi) se dejó de lado el tema de la derogación del Apartado B del Artículo 123 constitucional, que impide a los trabajadores del Estado gozar de los mismos derechos colectivos, como huelgas y contratación colectiva, que tienen los trabajadores A del mismo artículo; vii) se suprimió lo relativo al voto universal, libre, directo y secreto para elegir a los dirigentes sindicales, lo mismo que los límites a la reelección de las directivas sindicales, la transparencia de los fondos públicos transferidos a sindicatos, y la eliminación de la cláusula de exclusión.² Pero el punto central que queremos resaltar, por ser la relación salarial un eje central de este ensayo, consiste en tratar como partes iguales a los trabajadores y a los empleadores. Nada más alejado de la realidad, pues se omite el hecho de que una relación salarial es una relación de subordinación *per se*.

En el Cuadro 1 se sintetizan los principales cambios jurídicos ocasionados por esta reforma, encaminados a respaldar las prácticas de flexibilización laboral implementadas previamente por algunas empresas, pero bajo un estatus de ilegalidad. Cabe destacar que en los años posteriores al 2012, con el nuevo aval legal se presenta un despunte de indicadores como la contratación laboral no escrita y temporal, la disminución de salarios y la reducción en los niveles de sindicalización de los trabajadores, atentando así en contra de los derechos laborales ganados a lo largo de décadas de lucha de los trabajadores mexicanos. Asimismo, se presionan los salarios reales a la baja, al aumentar la demanda de trabajo dispuesto a realizar sus labores en condiciones salariales que en otro contexto serían inaceptables, bajo contratos laborales menos favorables que incluso facilitan el despido.

² A partir de la llegada a la presidencia de la república de Andrés Manuel López Obrador, en el año 2018, se modificaron algunos de los puntos señalados en aras de favorecer las condiciones de los trabajadores mexicanos.

Cuadro 1. Modificaciones en la reforma laboral de 2012 y sus efectos sobre las condiciones laborales

Modificaciones en la legislación	Efectos sobre los trabajadores
Legalización de la subcontratación laboral a través de las llamadas empresas <i>outsourcing</i>	i) Cancela la posibilidad de que el trabajador pueda tener estabilidad en su empleo. ii) Induce a la existencia de trabajadores con relaciones laborales desiguales, en términos de salarios y prestaciones. iii) Exacerba las condiciones de explotación de los trabajadores, al legalizar que éstos desempeñen múltiples funciones, y no tengan un equivalente de labores por salario.
Permisibilidad de la contratación por horas, previa aprobación de la fragmentación de la jornada laboral	i) Posibilita la imposición de bajos salarios y nulifica el derecho de pago a horas extras. ii) Facilita la prolongación de jornadas de trabajo por encima de las 8 horas; e incluso produce un aumento real de las jornadas de los trabajadores que se ven obligados a trabajar en varios empleos. iii) Desaparece la obligación de dar prestaciones sociales y provoca discontinuidad en las cotizaciones.
Contratación de trabajadores a prueba, que deriva de los llamados contratos de iniciación.	Dificulta la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo al permitir el abuso de los contratos a prueba y de capacitación inicial.
Posibilidad de que el empleador pueda rescindir de manera unilateral los contratos temporales.	Anula el pago de indemnizaciones por despido.
Derogación de las tablas de enfermedades e incapacidades	Vulnera derechos humanos al ser omiso a los riesgos de salud de los trabajadores que desempeñan actividades de riesgo.
Exención de la obligación del empleador de notificar de manera personal al trabajador de su despido.	Incentiva la reducción de contratos de planta, al eliminar el principio de que “si existe materia de trabajo, subsiste el contrato de trabajo”.
Posibilidad de no pagar salarios caídos por más de 12 meses.	i) Abarata el despido de los trabajadores. ii) Carga el peso de los juicios laborales a los trabajadores como medida para desincentivar la organización de estos.
Legalización de las renunciaciones en blanco	Anula la bilateralidad de las relaciones de trabajo, que de por sí no es recíproca en el modo de producción actual. Con estas modificaciones legales, el empleador tiene la capacidad de decidir de manera unilateral el tipo de contratación y la temporalidad de la misma.
Incorporación de nuevas causales de despido, como insultar a clientes o proveedores de la empresa.	Tolera despidos arbitrarios, sin garantía de audiencia

Fuente: *Elaboración propia*

Las grandes favorecidas con estos cambios en términos legislativos fueron las empresas multinacionales (EMN), por eso no deja de sorprender el impulso que le dieron a esta reforma los representantes de las pequeñas y medianas empresas nacionales, que desde una visión muy estrecha no visualizaron los problemas que estas modificaciones traerían tanto para el mercado interno como sobre sus márgenes de ganancia. Recordemos que desde la década de 1970 las grandes empresas manufactureras en el mundo comenzaron a implementar mecanismos de diversificación productiva, tales como el traspaso de fronteras de producción (entendido como integración horizontal) y la desagregación de actividades productivas hacia otras filiales (entendido como integración vertical).

Dada esta reestructuración productiva, resulta imposible entender las relaciones laborales sin estudiar la expansión de los monopolios, motivo por el cual vale la pena recordar que la búsqueda de ganancias extraordinarias, que les permitan a las empresas aumentar —o en su defecto mantener— su nivel de producción en un clima de competencia, es una de las explicaciones más sólidas de las estructuras monopólicas. En este sentido, el principal mecanismo por medio del cual las EMN se valen para hacer acto de presencia en países distintos a su lugar de origen es la exportación de capitales, que los países receptores miden como inversión extranjera directa.

La tesis a la que se arriba con la evidencia de la modificación en el arquetipo de las grandes empresas —caracterizada por el paso de la preponderancia de la producción en masa al dominio de los centros generadores de innovación, que basan gran parte de sus activos en conocimiento y tecnología— es que la ciencia ha pasado a operar como un agregado más del capital, ya no simplemente como una expresión del avance social, lo que paradójicamente tiene un límite. Tomando en cuenta que la categoría capital industrial contiene en sí misma la producción de plusvalía,³ con la incorporación de nuevas tecnologías que tienen como propósito aumentar la intensidad del trabajo se incrementa la productividad, pero este cambio se acompaña de modificaciones en las relaciones sociales de producción, específicamente en la relación salarial; y, dado que el trabajo asalariado, que es uno de los dos elementos que definen al modo de producción capitalista (el otro es la relación de propiedad, particularmente la propiedad de los medios de producción), se ve amenazado por la creciente automatización y robotización del proceso productivo, se plantea que la base de las relaciones laborales vigentes se encuentra en proceso de transición.

³ Recordemos que la incorporación de los avances tecnológicos al proceso productivo es uno de los determinantes de las relaciones de explotación —por su intervención en la intensidad y la productividad del trabajo y por el papel clave que juega en la composición orgánica del capital y la determinación de ésta sobre la tasa de ganancia— (Boyer y Coriat, 1985).

Con los cambios tecnológicos que acompañan al proceso productivo en las industrias exportadoras localizadas en el país se puede plantear que: i) En las industrias más dinámicas durante la fase neoliberal, caracterizadas por incorporar tecnología de vanguardia en su proceso productivo, se presenta una tendencia hacia una mayor cooperación en el trabajo,⁴ la cual se presenta más como una fuerza productiva del trabajo social que como una fuerza productiva del capital por la condición de fragmentación de la propiedad con la que se está desarrollando, ya que la subcontratación de los procesos productivos no es otra cosa que la fragmentación del proceso mismo que da origen —y cada vez mayor auge— a la figura de subcontratistas. ii) Derivado del punto anterior, un reto importante que se nos presenta gira en torno a la concepción de una nueva organización de las relaciones sociales, en el entendido de que la tecnología debe ser utilizada como un recurso que contribuya a trazar la ruta hacia el bienestar.

Para ello, se requiere acabar con la idea de que esta ruta dirige necesariamente hacia lo individual, habida cuenta de que las relaciones sociales tienden a lo colectivo, tal como se muestra en los trabajos de Covarrubias (2016), Carrillo y Bensusán (2016), Sandoval y Covarrubias (2017); quienes han dedicado años de investigación sobre las nuevas tendencias en la industria automotriz, emblema de la industria exportadora en nuestro país. Negar esto equivale a no ver que lo planificado y lo colectivo son elementos que se presentan en las industrias más dinámicas.

2. El surgimiento de una clase trabajadora transnacional

El proceso de transnacionalización productiva no sólo ha reestructurado la organización productiva con la incorporación de equipo tecnológico altamente sofisticado, que tiene como principal objetivo aumentar los niveles de productividad de las empresas; también se ha valido de una estrategia de reducción de costos laborales que atenta en contra de las condiciones laborales de los trabajadores hasta el punto en que estas nuevas relaciones de producción están generando un nuevo sujeto trabajador.

Este planteamiento tuvo como base la idea de que el humano vive en un mundo de relaciones (no de contactos), y, por ende, el modo de producción se define a partir de las relaciones sociales

⁴ Una de las características distintivas de la producción capitalista es la reunión de un número de obreros que trabajan de manera simultánea para un mismo capitalista en la fabricación de una misma clase de mercancía. Esta forma de organizar el trabajo requiere del trazado de un plan que permita coordinar a los obreros en el proceso de producción (o en procesos de producción distintos, pero entrelazados), la cual Marx en el Capítulo XI del tomo I de *El Capital* llama cooperación.

que establece a la hora de producir, distribuir, o, simplemente, llevar a cabo la idea de justicia distributiva. Entender esto ayuda a visualizar las constantes mutaciones que se dan en las relaciones sociales de trabajo, aunque a veces los cambios se perciban como lentos. Veámoslo de la siguiente forma: así como en siglos anteriores el trabajo asalariado se presentaba como una relación laboral poco vista, hasta excepcional —dijeran algunos trabajos de historia económica—, y con el paso de los años se fue convirtiendo en dominante o forma fundamental de la producción, la evidencia recopilada nos da cuenta de una posible superación de esta relación social.

Pensemos concretamente en la emergencia de dos nuevos sujetos productivos:

- i) Los proveedores o pequeños propietarios, que desde la década de 1990 comenzaron a enunciarse como sujetos de una cadena social (y global), aunque con cierto escepticismo. Michael Piore y Charles Sabel son un buen ejemplo de esto con su idea de reconstrucción económica a partir de *pequeños propietarios*. Su planteamiento fue el siguiente: “Si la idea de la democracia de pequeños propietarios se convierte en el lema de la reconstrucción económica, sólo será viable con la condición de que se inventen formas verdaderamente nuevas de asociación legal, económica y política para transformar las industrias en comunidades y las comunidades en una nación” (Piore y Sabel, 1990, p. 438).
- ii) Los *trabajadores subcontratados*, cuya forma de subordinación es cualitativamente distinta de la relación salarial que define por excelencia las relaciones de producción capitalistas, al no contar con las condiciones de trabajo de las que gozan los trabajadores asalariados.

Respecto al primer punto, la idea es la siguiente: así como la relación salarial vino a suprimir las relaciones de trabajo desarrolladas bajo formas de propiedad no privada de los medios de producción, el nuevo tipo de tecnologías que conforman el capital constante (robots, internet, algoritmos), que abren la posibilidad de fragmentar la propiedad de los medios de producción, nos permiten suponer a partir del razonamiento dialéctico (negación de la negación), que la forma en la que evolucionará la relación salarial tendrá como elemento característico una base de propiedad de los medios de producción fragmentada, ya no la típica concentración vista en el siglo XX, y la colectivización de las actividades productivas se extenderá aún más.

Para muestra se tiene la expansión de los esquemas de fragmentación del proceso productivo que se registra en las industrias manufactureras con mayores niveles tecnológicos, expansión que se acompaña de una mayor colectivización del trabajo. Sin embargo, esto entraña una contradicción más, y es que la apropiación del valor sigue haciéndose bajo la forma de

apropiación capitalista, es decir, una forma individualizada, contradicción que nos reafirma la necesidad de un cambio en las relaciones sociales. No entender esto nos llevaría a una situación en la que las relaciones sociales hoy en día predominantes (capitalistas) tiendan a entorpecer el mayor desarrollo de nuevas tecnologías.

El análisis del segundo punto, el de los trabajadores subcontratados, nos conduce a buscar bases de respuesta en la lógica dialéctica, que indica que toda determinación implica necesariamente la determinación de su opuesto, o, dicho en palabras de Eli de Gortari, “para comprender algo, es preciso distinguirlo de su opuesto, porque su existencia depende de la existencia de otras cosas, las cuales se engendraron en ella en su relación de contradicción” (De Gortari, 1979, p. 52). En este sentido, proponemos entender a la subcontratación laboral como el opuesto de la forma fundamental de la existencia objetiva de la relación salarial, es decir, como la unidad de los elementos contrapuestos que tuvieron origen en el desenvolvimiento de la relación salarial a partir de sus contradicciones internas.

La forma más sencilla que encontramos para un primer desdoble de la relación salarial es mediante el análisis de las condiciones laborales, entendidas como el conjunto de normas, reglamentos y estipulaciones a partir de los cuales se desarrollan las relaciones sociales de producción. Dichas condiciones se cumplieron con cierto éxito durante el periodo industrial de corte nacionalista, que dirigía sus esfuerzos a dinamizar el mercado interno, pero con la apertura comercial comenzaron a ser sustituidas de manera gradual por las condiciones de trabajo flexibles. Con este planteamiento se propone analizar las relaciones laborales flexibles y las relaciones laborales fijas de forma helicoidal, bajo el supuesto de opuestos contrarios. Aquello nos llevará a entender a la relación salarial como la relación laboral típica del siglo XX, que está siendo superada por la relación laboral flexible, la que entendemos como un elemento central de la nueva forma de organización del proceso productivo, caracterizado hasta el momento por la presencia de sistemas abiertos, multicéntricos y hetero-jerárquicos (Sandoval, 2003; Sandoval y Covarrubias, 2017). De este modo entendemos que el opuesto de las relaciones laborales flexibles bien puede nombrarse *rigidez laboral*.

Haciendo uso de este término en distintas fases históricas del proceso de producción se observa que con la producción en masa se tenía una *rigidez* en el producto generado, lo mismo que en el pacto de contratos de producción a largo plazo, que permitían asegurar la cantidad de producción. También se tenía *rigidez* en el número de trabajadores laborando en las empresas aunque se presentaran épocas en las que éstas reducían sus márgenes de producción ante la falta de demanda de sus productos. Otro tipo de *rigidez* que se advierte corresponde a la especificación de las labores de los trabajadores en la empresa y el establecimiento de los

salarios, que contrasta con la aplicación de figuras como la de técnico universal con tabuladores salariales diferenciados. También existe la *rigidez* en la aplicación de las leyes laborales, muy vinculada con el cumplimiento de los contratos colectivos, con la obligatoriedad de la seguridad social para los trabajadores y con los sistemas de regulación de los conflictos obrero-patronales. Condiciones todas ellas que contrastan con los esquemas de flexibilidad, y que tienen su expresión en el proceso de trabajo y en las relaciones laborales.

Pensemos en la *flexibilidad en el proceso de trabajo* que se da a partir de a) la ampliación de funciones a realizar por parte de los trabajadores, que implica la compactación de tabuladores; b) la creación de la figura de trabajador multiusos, que demanda un trabajador ya no sólo especialista en una máquina o en determinada labor, sino que sea capaz de desarrollar habilidades diversas, las cuales le permitan readaptarse a cambios de moldes o lotes; c) las facilidades de una movilidad de trabajadores al interior de la unidad productiva; d) la aplicación de horarios de trabajo no fijos —la relación laboral puede darse por hora por día, por semana o por mes—; e) la limitación de las funciones sindicales en materia de discusión sobre el registro de mayores niveles de intensidad en el trabajo y los métodos de trabajo en sí. Vinculado a ello tenemos la *flexibilidad en las relaciones laborales*, que implica: a) la permisividad de emplear trabajo subcontratado; b) la posibilidad de contratar a trabajadores eventuales; c) la no regulación (por parte de los sindicatos) en la contratación de mayor número de trabajadores de confianza; d) la implementación del pago salarial por hora y en función de la productividad laboral que se alcance en una jornada de trabajo flexible (De la Garza, 1993).

Esto nos lleva a pensar en lo difícil que hoy en día es sostener que la clase obrera típica (la que nos encontramos en los textos de las décadas de los años sesenta y setenta) sea el sujeto exclusivo de los procesos de generación de excedente, aunque todavía sea el central. La realidad nos da cuenta de la presencia de un sujeto plural que surge de: i) los cambios que se registran en las formas de apropiación del excedente, las cuales ya no son solamente bajo la clásica forma capitalista (relación salarial); ii) los cambios en las formas de distribución del ingreso, pues el excedente ya no sólo se reparte a los trabajadores exclusivamente bajo la forma de salario; iii) los cambios en la jornada de trabajo, que en los años recientes ha aumentado, como mecanismo para seguir apropiándose del valor que se genera en el proceso productivo; iv) los obstáculos para participar en la organización sindical, que les permita a los trabajadores tener voz en la toma de decisiones a la hora de organizar el proceso productivo.

El planteamiento aquí presentado, además de reforzar la comprensión de la relación salarial como una categoría en movimiento y así develar de manera más clara su forma y evolución, nos ayuda a desplegar las contradicciones que han dado lugar a los cambios en la relación

salarial, producto de los cambios en la forma en la que se lleva a cabo el proceso productivo. La intención es avanzar en la argumentación centrada en el hecho de que, con el cambio de patrón de acumulación —del sustitutivo de importaciones al secundario exportador—, cambiaron las formas de organizar el proceso productivo y, con ello, las relaciones laborales, lo que no traería mayor impacto si los cambios sólo se presentaran en la forma de organizar el proceso productivo. Lo diferente ahora, según la evidencia, es que se trastoca la relación social capitalista por excelencia: la relación salarial (Covarrubias y Bouzas, 2016).

Planteémoslo de la siguiente manera: la relación salarial, más que una relación meramente distributiva, debe entenderse como el medio por el cual se da el fenómeno de la apropiación del valor generado, dicho de otro modo, la relación salarial, más que ser expresión de un contrato de aparente equivalencia —en la que el dinero es el medio de intercambio—, debe ser vista como el intercambio de la capacidad exclusiva que tiene el trabajador de generar valor, por medio de la aplicación de su fuerza de trabajo a un proceso productivo capitalista, a cambio de un equivalente en dinero denominado salario. De ahí la importancia de remarcar la diferencia entre trabajo asalariado y no asalariado. Ya que la primera gran condición del trabajador en este escenario no es el nivel de ingreso, es el tipo de relación laboral que presenta.

Los trabajadores que no cuentan con una relación salarial de trabajo no tienen el mínimo de estabilidad laboral y, con ello, carecen de posibilidades reales de una mejora en el resto de sus condiciones laborales, porque no mantienen un vínculo legal con su empleador respaldado por el Estado que les permita generar protección social, dicho de otra forma, no cuentan con un tipo de relación laboral que se enmarque en una lógica de empleo formal y condiciones laborales reguladas por la legislación mexicana. Pensemos en la estructura de los contratos colectivos, en donde por ley se establece la duración de la jornada laboral, la remuneración por el tipo de trabajo que se realiza y, en algunos casos, hasta por el nivel de calificación de los trabajadores. Situación contraria a la que presentan un número cada vez mayor de trabajadores, quienes, si bien cuentan con una relación laboral con su empleador, ésta se da al margen de los mecanismos formales antes mencionados, vulnerando así el principio constitucional que establece que *el trabajo es un derecho y un deber social*.

El índice más significativo para conocer una aproximación cuantitativa a este fenómeno sería el de asalarización (*IA*). No obstante el sistema de cuentas nacionales⁵ ha dejado de publicar el dato del número de trabajadores asalariados (*TA*), cuando se hace el análisis a nivel rama y

5 La Encuesta Anual de la Industria Manufacturera (EAIM) y la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM).

clase (a cuatro y seis dígitos de desagregación respectivamente), lo más cercano que se presenta es la información de personal ocupado remunerado (*POR*),⁶ y si trabajamos con el dato de *POR* a nivel rama y clase el índice es igual a 1, lo que nos arrojaría que el total de la población ocupada es remunerada, pero no nos da cuenta del tipo de relación laboral que presentan los trabajadores. Esta situación da cuenta del cambio de perspectiva del Estado mexicano en los años del neoliberalismo, al renunciar a su función de supervisor de las relaciones industriales y laborales, mediante la vigilancia de la aplicación detallada, reguladora y protectora de la legislación laboral en favor de los trabajadores mexicanos. No obstante, pese a esta limitación en la disponibilidad de este tipo de datos, se cuenta con otros indicadores que nos permiten aproximarnos al tipo de relación laboral de los trabajadores mexicanos en las industrias de estudio.

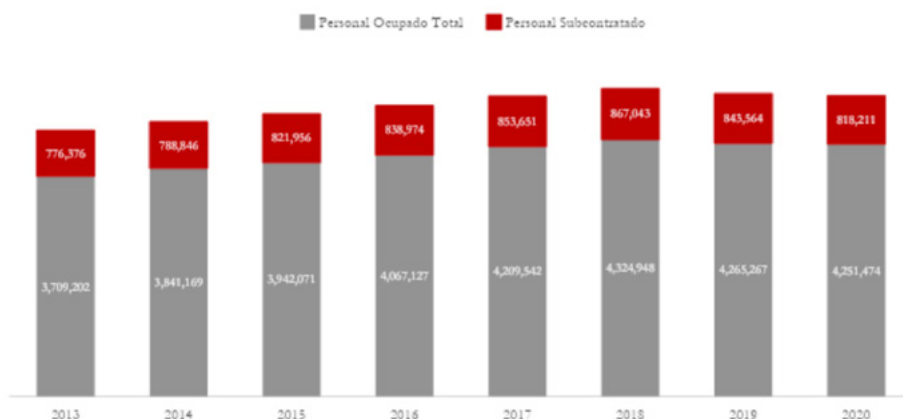
De acuerdo con los informes publicados por la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), entre los años 2007 y 2020, el número de personal subcontratado en la industria manufacturera pasó de 549 mil a 818 mil, de los cuales más de 191 mil laboran en la industria automotriz (véase Gráfica 1). Cifras que, en términos de participaciones, promedian el 20.3 por ciento de ocupados subcontratados en la industria. Aunque llama la atención que desde 2019, la tendencia comienza a disminuir, producto de las modificaciones que ha impulsado el nuevo gobierno federal que llegó al poder en 2018; dato que no es menor, considerando que el incremento en los niveles de empleo bajo esquemas de subcontratación trae, entre otros efectos, una especie de difuminación de la línea entre trabajo asalariado y no asalariado. Como bien señala Samaniego (2015, p. 294), cada vez es mayor la sustitución del trabajo asalariado por contratos por honorarios, desprovistos de protección social, o por una subcontratación creciente de tareas, que abarca incluso funciones gerenciales, por lo que uno de los principales retos radica en comprender las diferentes conceptualizaciones en torno al fenómeno de la informalidad,⁷ y la consecuente dificultad para marcar el trazo de la frontera entre la formalidad y la informalidad.

6 El *POR* se refiere a todas las personas que trabajaron durante x periodo dependiendo contractualmente de la unidad económica, sujetas a su dirección y control, a cambio de una remuneración fija y periódica.

7 Bialakowsky y Hermo (1995), señalan que los primeros estudios sobre el tema de la informalidad se dieron en la década de los 70, entendiendo como informales, aquellas actividades que se desarrollaban en mercados no regulados, al margen de la normatividad legal o contraviniéndola. Más adelante, la definición se dirigió a un conjunto heterogéneo de actividades realizadas por personas que se sub-empleaban como parte de una estrategia de subsistencia.

Gráfica 1

México: Trabajadores ocupados y subcontratados en la industria manufacturera (ramas 31-33)



Fuente: Encuesta Mensual de la Industria manufacturera (EMIM), INEGI

Ante el surgimiento de nuevas formas de relaciones laborales, aún falta mucho trabajo por hacer en materia de generación de datos, comenzando por llegar a consensos en torno a su conceptualización. Un ejemplo que nos sirve para este punto se encuentra en la categoría *trabajo atípico*, de reciente uso por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), que, a su vez, comprende cuatro modalidades: *a*) empleo temporal, con una duración determinada; *b*) empleo a tiempo parcial y a pedido, menos horas de trabajo que el empleo de tiempo completo, marginal o a pedido —en inglés, *on-call work*— con horas impredecibles; *c*) la relación multipartita, llamada también *tercerización* por otros autores, donde intervienen terceros, como las agencias de contratación e intermediación o el beneficiario final del servicio (subcontratación); y *d*) el empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, el empleo por cuenta propia falso o clasificado de manera errónea.


Como se puede apreciar, con este desglose se espera comenzar a obtener interesante información cuantitativa que contribuya a darle soporte a los análisis, y es en este sentido que se hace la propuesta de considerar un aspecto relevante aun no expuesto: la manera en la que cada una de estas formas contribuyen a la mayor apropiación del excedente por parte de quien funge como empleador. Como se puede apreciar, las tres primeras formas lo hacen, la cuarta no, aunque ello no implica que los trabajadores bajo esta modalidad no se encuentren en una condición de precariedad, entendida por la OIT (2015) como “inseguridad respecto de la continuidad laboral, ingresos variables por debajo de la línea de pobreza, pocas prestaciones y exclusión de la negociación colectiva y la seguridad social” (p. 18). Por todo eso, creemos oportuno poner sobre la mesa de debate estos elementos a la hora de comenzar a planear una nueva metodología de medición.

3. *Consideraciones finales*

Debido a que se entiende que la evolución es un desarrollo que de alguna forma repite las etapas ya recorridas —pero que las recorre en un nivel superior, como “negación de la negación” (Marx, 1998; De Gortari, 1979)—, y con los cambios tecnológicos aquí descritos y el necesario reacomodo de las relaciones sociales de producción, resulta urgente cuestionar la idea de la imposibilidad de pensar modos de producción distintos a los hasta ahora conocidos; cuestión que no debería causar mayor sorpresa si se tiene presente que el desarrollo de las fuerzas productivas es un producto social, y que una de las leyes de la historia de la humanidad, desarrolladas por Marx, es que los hombres necesariamente trabajan colectivamente, situación que se complica —por no decir que se vuelve imposible— bajo la lógica de funcionamiento del modo de producción capitalista. Por esto proponemos analizar con mayor cuidado la evidencia histórica que muestra al trabajo como una actividad necesariamente colectiva; se podría comenzar con el registro de los modos de producción en los que se observan relaciones sociales que no tienen como base el trabajo privado.

En este trabajo se documentó la transición que se está produciendo en las industrias más dinámicas en la fase neoliberal, derivado de lo cual se propone la necesidad de estudiar más a fondo la figura de proveedores e idear mecanismos para fortalecer su condición de productores libres asociados, ya que en ellos están contenidas las nuevas formas de gestión del conocimiento tecnológico, por las transferencias de conocimiento de las que se han visto beneficiados como parte del nuevo modelo de producción híbrido con el que operan. En ese sentido, uno de los retos con los que se enfrenta la política industrial nacional es el de fomentar la participación de las empresas nacionales en los esquemas de proveeduría, dirección que se comparte con propuestas internacionales como las de la CEPAL (2013; 2016) y la OIT (2014; 2016), que plantean que la articulación productiva puede ser el elemento central de una estrategia de desarrollo, caracterizada por altas tasas de crecimiento y menores niveles de desigualdad; de lo contrario, resultará prácticamente imposible para las empresas locales competir contra las empresas multinacionales proveedoras ya instaladas.

En este mismo sentido y con la expansión de la automatización y el uso de sistemas basados en la tecnología digital y la robótica, se vuelve más evidente la necesidad de implementar acciones colectivas encaminadas a crear condiciones más favorables para los trabajadores, que como mínimo procuren la implementación de medidas de corte institucional que defiendan los derechos laborales y mermen la generación de trabajos en condiciones de informalidad y precarización. Asimismo, con una perspectiva de más largo alcance, es necesario también que



se comience a discutir sobre las medidas que se deben adoptar para hacer frente al cambio en las relaciones sociales de producción, derivadas de lo que algunos autores denominan desempleo tecnológico.

Para cerrar, con lo dicho hasta aquí surgen las siguientes preguntas: ¿hacia dónde se dirige la nueva conformación de la clase trabajadora? Dados los cambios observados, ¿en los próximos años se podría seguir asociando a la clase obrera como la clase trabajadora del siglo XXI?

Referencias y bibliografía

- Batres, M. (2013). Reforma laboral: continuidad neoliberal y retroceso social. *El Cotidiano*, No. 178, 19-24.
- Bialakowsky, A., y Hermo, J. (1995). ¿Puede la sociología del trabajo dar cuenta de las nuevas articulaciones laborales? *Revista de trabajo*, 2(8), 13-27.
- Boyer, R. y Coriat, B. (1985). Marx, la técnica y la dinámica larga de la acumulación. *Cuadernos Políticos*, 43, 6-27.
- Carrillo, J., y Bensusán, G. (2016). El debate sobre innovación y el progreso socio laboral. El sector automotriz en México. En Covarrubias, A., Sandoval, S., Bensusán, G., y Arteaga, A. (Coord.) *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales* (pp. 47-72). El Colegio de Sonora, Clave Editorial.
- CEPAL [Comisión Económica para América Latina]. (2016). La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2016. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40213-la-inversion-extranjera-directa-america-latina-caribe-2016>
- CEPAL [Comisión Económica para América Latina]. (2013). Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe. Lenta poscrisis, mega-negociaciones comerciales y cadenas de valor: el espacio de acción regional. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1190-panorama-la-insercion-internacional-america-latina-caribe-2013-lenta-poscrisis>
- CPEUM [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos] (2017). Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el Artículo 123 de la Constitución Política http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/09/asun_3581458_20170928_1506989733.pdf
- Covarrubias, A. (2016). La IAM: productividad y producción de primer mundo; moralidad económica y relaciones laborales de tercero. En Covarrubias, A., Sandoval, S., Bensusán, G., y Arteaga, A. (Coord.) *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales* (pp. 47-72). El Colegio de Sonora, Clave Editorial.
- Covarrubias, A., y Bouzas, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. Fundación Friedrich Eber, No. 7, 1-24. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>
- De Gortari, E. (1979). *Introducción a la lógica dialéctica*. Grijalbo.
- De la Garza, E. (1993). *Reestructuración productiva y respuesta sindical*. IIEc-UNAM.

- INEGI [Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática] (varios años). Encuesta Mensual de la Industria manufacturera (EMIM).
- Hernández, C. (2021). Impacto de los cambios tecnológicos sobre las relaciones sociales de producción: industrias siderúrgica y automotriz. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 11(21), 1-15.
- Marx, K. (1998). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*. Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2019) [Trigésimo quinta reimpresión]. *El Capital. Tomo I*. Siglo XXI Editores.
- OIT [Organización Internacional del Trabajo]. (2016). Empresas multinacionales- Promoción del empleo. En: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang-es/index.htm>
- OIT [Organización Internacional del Trabajo]. (2015). Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343034/lang-es/index.htm
- OIT [Organización Internacional del Trabajo]. (2014). Involucrar a las empresas multinacionales en la creación de más y mejores empleos. Programa de empresas sostenibles. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_185357.pdf
- Piore, M., y Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Universidad.
- Samaniego, N. (2015). “La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado”. En Cordera, R. (Coord.) *Más allá de la crisis. El reclamo del desarrollo*. Fondo de Cultura Económica.
- Sandoval, S. (2003). *Hibridación, modernización reflexiva y procesos culturales*. El Colegio de Sonora, Plaza y Valdés.
- Sandoval, S., y Covarrubias, A. (2017). *Rumbo al auto del futuro. Innovación, sistemas de calidad y trabajo en la industria automotriz de México*. El Colegio de Sonora.
- Vidal, G. (2001). *Privatizaciones, fusiones y adquisiciones: las grandes empresas en América Latina*. Anthropos Editorial.
- Zapata, F. (2005). *Tiempos neoliberales en México*. El Colegio de México.