

LOS RIESGOS DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO



DRA. TERESA FARFÁN CABRERA

FOTO: VICENTE CUAUHTONAL GALLEGOS MEZA

Teresa Farfán Cabrera ¹

La transformación del trabajo

Cuando el siglo XX terminaba, la población en todo el mundo tenía la impresión de concluir una etapa de la historia marcada por acontecimientos que transformaron la forma de pensar, actuar y dirigirnos a un futuro prometedor, donde las oportunidades de desarrollo basadas en la ciencia y tecnología sirvieran de enlace para el bienestar social, una calidad de vida digna y oportunidades de mejora para las nuevas generaciones ansiosas por tocar un espacio sorprendente, **donde los jóvenes serían los protagonistas**. La transformación social estaría acompañada de la universalización del capitalismo y del modelo de desarrollo basado en el “progreso” donde la recreación de la división internacional de trabajo sería pieza fundamental de continuidad a la globalización de las mercancías y personas, para alcanzar la mundialización de los mercados, objetivo central del nuevo orden capitalista.

Las personas esperaban ser partícipes del nuevo escenario como consumidores o productores de ideas al crear, ofrecer y distribuir productos requeridos desde sus espacios de origen, sin embargo, se genera un proceso de polarización de las actividades productivas, industriales, manufactureras y de servicios financieros, administrativos y de toma de decisiones que tiene lugar en todo el mundo, pero al mismo tiempo en ningún sitio exacto. Octavio Ianni (2004; 111) lo denomina *desterritorialización*, al espacio de las fuerzas productivas e instituciones que garanticen, instalen e impongan las relaciones capitalistas de producción presentes en todos los rincones del planeta,

1. LA DRA. TERESA FARFÁN CABRERA ES LICENCIADA EN ECONOMÍA, MAESTRA EN DESARROLLO Y PLANEACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA. ES PROFESORA-INVESTIGADORA DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICA Y CULTURA, Y ACTUALMENTE DESEMPEÑA EL CARGO DE COORDINADORA DEL TRONCO DIVISIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES EN LA UAM-X.

pero con residencia virtual. Ante la nueva forma de control emitida por el capitalismo en su etapa neoliberal se genera un proceso de reestructuración interna de las empresas productivas bajo el

de trabajo; hombres y mujeres que tratan de sobrevivir a las condiciones imponentes del nuevo estilo del mundo. La división transnacional del trabajo provoca en cada nación un proceso de flexibilización laboral que transforma la reorganización de los espacios laborales y las actividades productivas e improductivas, la forma de sociabilización, las conductas sociales y las relaciones personales, al requerir el sistema productivo un trabajador que convenga a las necesidades de movilidad social orientadas de manera vertical u horizontal dentro de los espacios laborales, un trabajador que no tenga origen ni destino marcado, capacitado y en constante crecimiento, ambicioso pero sumiso, obediente y respetuoso, que ayude en la concentración y centralización del capital de alguien más al participar desde el escenario internacional donde su espacio geográfico se encuentre.

La **flexibilización laboral** penetra en la sociedad con el diseño e implementación de las políticas públicas elaboradas por cada gobierno, argumentos de mejora social combinadas con cursos de capacitación constante, acceso a innovaciones tecnológicas y promesas de competitividad para cubrir las exigencias del mercado internacional demandantes de productividad de quien pueda pagar las mercancías efímeras elaboradas en naciones sometidas a gobiernos corruptos hasta delincuenciales, donde la fuerza de trabajo es lo que menos importa.

La nueva etapa del trabajo llamada empleo y vista desde la flexibilidad laboral del trabajador ha perdido la seguridad, el compromiso y los derechos; vivimos en empleos renovables, de corto plazo, con despidos sin previo aviso, sin derechos, indemnización, seguridad y en constante incertidumbre laboral para quienes prestan sus servicios. La visión de la flexibilidad laboral cambia bajo la postura del empresario, al requerir trabajadores con espíritu emprendedor, en busca de nuevos horizontes y oportunidades de crecimiento, sin arraigo, con deseos de triunfar marcados por metas y objetivos de corto alcance, donde los espacios de trabajo permitan reunir a pequeños equipos para alcanzar un desafío, dismantelarlos y reensamblarlos la veces que sea necesario. La organización de negocios actual contiene en su interior un elemento de desorganización delibera-

COMO PRETENDEN

Aterrorizar a las MASAS TRABAJADORAS los ESBIRROS ASESINOS A SUELDO del Capitalismo.

EL ATENTADO DE STO. DOMINGO CONTRA EL PUEBLO TRABAJADOR: Mujeres arrastradas, niños lastimados, estudiantes y obreros heridos a balazos, hogares Saqueados.



Los "Camisas Doradas" entran en acción para establecer en México el "terror fachista"

¡Una manifestación popular de obreros, campesinos y estudiantes, rota con lujo de barbarie, por un asalto de "camisas doradas"! ¡El local de una organización revolucionaria, saqueado y quemado, en presencia de la policía, que prestó la complicidad de su abstención, ayudando a la impunidad de los ladrones saltantes, que se quieren hacer aparecer como políticos y sólo son forajidos a sueldo del capitalismo, para aterrorizar a los trabajadores e impedirles que luchan en defensa de sus intereses de clase!

¡Así han comenzado Mussolini en Italia, Hitler en Alemania, Dolfus en Austria, Lerroux en España y todos los asesinos y explotadores de las masas trabajadoras!

¡ALERTA! Obrero, Campesino, Estudiante, Empleado, Intelectual, Pequeño Comerciante. ¡Defiéndete contra el terror blanco y contra la marcha del fascismo en México, ingresando a la "Liga Nacional contra el Fascismo y la Guerra Imperialista"!

¡Todos los trabajadores contra los "camisas" de todos colores!

¡ ABAJO LOS ASESINOS DE LOS TRABAJADORES !

LEAR

LIGA DE ESCRITORES Y ARTISTAS REVOLUCIONARIOS.

AUTOR: LEOPOLDO MÉNDEZ
TÍTULO: COMO PRETENDEN.
HOJA VOLANTE LEAR
AÑO: 1944
TÉCNICA: GRABADO SOBRE
MADERA DE PIE
COLECCIÓN: CARLOS
MONSIVÁIS

contexto de elevar la productividad, agilidad y capacidad de innovación acordes a las exigencias del mercado nacional e internacional, con apoyo de la política local tendiente a seguir las recomendaciones de los organismos internacionales que califican, otorgan créditos y desechan a naciones con actos humillantes

Entre los monopolios transnacionales, la urbanización de las ciudades, la desintegración de las formas de producción agrícola y las restricciones del mercado internacional se encuentra la fuerza

“Las personas son vistas como puentes para lograr algún objetivo específico, donde gobiernos, instituciones, empleadores y prestadores de servicios se conjugan para obtener un beneficio.”

damente construido en el que la solidez es sustituida por la fluidez en palabras de Zygmunt Bauman y donde el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego, de bailar o surfear, a través de redes, equipos y coaliciones, con influencia a la libertad y no el control (2002; 148).

Puentes para lograr objetivos

Las personas son vistas como puentes para lograr algún objetivo específico, donde gobiernos, instituciones, empleadores y prestadores de servicios se conjugan para obtener un beneficio. Durante las décadas del modelo de Bienestar en México se alcanzó la estabilidad laboral basada en la “rigidez” de las relaciones laborales determinadas por el contrato colectivo del trabajo, al establecer los puestos y las funciones, la permanecía, la asignación de los salarios, así como la diferencia y distinción entre trabajadores y patrones, jerarquías y burócratas.

Se pueden determinar seis características que engloban las relaciones laborales pasadas:

- Rigidez en las relaciones laborales-métodos y funciones productivas con empleos permanentes y de tiempo completo, con salarios asociados a los puestos de trabajo (público-privado)
- Integración de grandes sindicatos al establecer con la empresa convenios y contratos de orden colectivo.
- Tecnología que permitía hacer más eficiente y productivo el ejercicio fragmentado del trabajo manual e intelectual.
- Concentración del proceso productivo y de los trabajadores dentro de las instalaciones (empresas, fabricas, organización, etc.) con el objetivo de tener el control del trabajador.
- Se establece el sistema jerárquico-burocrático.
- La producción en serie y a gran escala donde el Estado garantiza el consumo al aplicar una política de autarquía, es decir, de puertas cerradas con otros capitales.

Las políticas gubernamentales del Estado de

Bienestar en materia laboral llega a su punto de quiebre cuando las nuevas generaciones de trabajadores, más educados, rebeldes, renuentes y ambiciosos se revelaron entre la jerarquía y la obediencia, entre el pensar y el hacer.

Para la década de los años ochenta, el sistema capitalista se renovó desplazando al Estado de Bienestar, donde la participación del Estado se veía disminuida, pero al mismo tiempo permitía una nueva fase de circulación de libres capitales y mercancías.

Entramos a una fase de **Neoliberalismo**, donde la empresa transnacional se fortalece, y es ella quien fijará las políticas gubernamentales de la nación a escala global; es ella quien impuso el nuevo modelo productivo y las relaciones laborales en México.

- Se recupera el **trabajo a domicilio** y el **call center**, se hace presente el **outsourcing** en las grandes y pequeñas empresas y en todos los sectores productivos, como el modelo concentrador de formas premodernas y postmodernas de producción.
- Se define una Nueva División Internacional del Trabajo desterritorializada, en los que se integran las tareas de orden material e inmaterial para una empresa, pero al mismo tiempo, las empresas se coordinan bajo esquemas de redes o cadenas productivas y se desdibuja el referente patronal.
- Se define un marco normativo donde se permite y define someter a juicio el comportamiento y las relaciones laborales, es decir, se somete a examen el derecho laboral, la normatividad civil, física y comercial. Entramos a un proceso de deslaborización de las relaciones obrero-patronales, dejando al descubierto el carácter de mercancía de la fuerza de trabajo, para ser vista como un derecho individual y ya no como un derecho social (como la anterior norma laboral).

A partir de la crisis del neoliberalismo de 2008, el Gobierno Federal llegó a la conclusión de realizar una serie de reformas constitucionales como medida emergente para salir de la crisis.

Las iniciativas de reforma presentadas por los partidos políticos PRI, PAN y PRD para reformar la Ley Federal del Trabajo se concentraron en la importancia de flexibilizar el mercado laboral, los artículos que clasifican a los tres actores que participan en el proceso de contratación son: 12, 13, 14 y 15.

El artículo 10 se orientó a cambiar el nombre de patrón por el de empleador, el artículo 13 por sustituir el nombre de intermediario o subcontratista por el de *outsourcing*.

Entre los temas que han desatado mayor controversia se destacan los esquemas de contratación:

- Nuevas formas de contratación: bajo la modalidad de salario, prestaciones proporcionales, seguridad social y antigüedad.
 - A prueba. Bajo un periodo de un mes a seis meses.
 - Capacitación inicial. Contratación de tres a seis meses.
 - Temporada. Días, semana, mes.
 - Teletrabajo. Empleado a distancia.
 - Home office. Actividades que se realizan a distancia utilizando tecnologías de la información. Reduce costos de arrendamiento e inmuebles.
 - No existe claridad sobre seguridad social.
 - No se identifica quien proporciona las herramientas de trabajo y cómo participan en el concepto de capacitación que debe proveer el patrón-empleador.
- Pago por hora: se prohíbe que el trabajador gane en una jornada menos de un salario mínimo diario.
 - Si un trabajador labora menos de una jornada completa (ocho horas) no se fraccione el salario mínimo, sino que reciba al menos el equivalente al salario mínimo.

- *Outsourcing*: se presume que la contratación por medio de un tercero debe asegurar el acceso a la Seguridad Social, prestaciones y generar y respetar antigüedad.
- Salarios Caídos: Se limita a un año el pago por salarios caídos o vencidos. El pago será del 100% durante el primer año del juicio. A partir del segundo año se pagará una tasa de interés mensual del 2% sobre una base de 15 meses de salario.
 - Se imponen sanciones a los abogados que retarden intencionalmente un juicio laboral con una multa de 1000 veces el salario mínimo.
- Transparencia sindical: El trabajador tiene derecho a recibir información sobre la administración del patrimonio sindical, así como al voto libre, directo y secreto en elecciones de directivos.
- Equidad de género: Se prohíbe la solicitud de certificados de no embarazo y el despido por embarazo. Las mujeres tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo por maternidad.
 - Se reconoce la licencia por paternidad de nacimiento y adopción por cinco días con goce de sueldo.

La Reforma Laboral tiene por objetivo incrementar la productividad, competitividad y el empleo, una visión de Estado para fortalecer el crecimiento de la economía y plantear una visión internacional del trabajo, pero realmente cual es el objetivo de la reforma, en general se busca que el trabajador calificado se concentre en el sector de los servicios, espacio donde en los últimos años las tasas de empleo se concentran, en especial los rubros asociados al comercio, los trabajos de vendedores en tiendas comerciales y *call center*; se han modificado el tipo, tiempo de contratación y capacitación que los empleados obtienen o deben de obtener para ingresar a uno de estos puestos laborales.

"El gobierno mexicano tiene que adaptar sus políticas internas para generar las condiciones laborales y salariales que cubran las necesidades básicas de la población, sin perder de vista su participación en el comercio internacional."



ILUSTRACIÓN: CLAUDIA LILIANA LÓPEZ LÓPEZ

A manera de reflexión

El mercado nacional responde a las necesidades del modelo económico imperante, descrito por el libre mercado, bajo nivel de inversiones nacionales sustituidas por inversiones extranjeras donde las empresas transnacionales y multinacionales establecen las reglas de contratación, movilidad y responsabilidad. Se establecen o desaparecen en las naciones a partir de las ventajas que los gobiernos faciliten para la obtención de la ganancia, donde el valor agregado apropiado es el conocimiento, curiosamente, este elemento es visto como el ejercicio rentable, pero carente en nuestro país. El papel que ocupa México en el escenario internacional tiene que responder a los mecanismos de competitividad, donde los países asiáticos llevan la ventaja por establecer los bajos salarios y condiciones infrahumanas para sus trabajadores, al eliminar al máximo los costos de producción, lo que permite ser un área maquiladora y productora de bajo nivel salarial, ante esta situación el gobierno mexicano tiene que adaptar sus políticas internas para generar las condiciones laborales y salariales que cubran las necesidades básicas de la población, sin perder de vista su participación en el comercio internacional, para ser tomado en consideración para futuras inversiones.

Lo que nos lleva al último punto, el Trabajo, una sociedad que demanda espacios laborales localizados en el sector de los servicios. Después del cambio de modelo económico el empleo que durante varios años fue generado por el Estado ahora es ofrecido por la iniciativa privada, nacional o internacional. Los servicios turísticos, sustituidos por los servicios financieros y en

comunicaciones ocupan el principal espacio laboral para los mexicanos, lo que requiere una preparación en disciplinas relacionadas, como la telefonía, redes de comunicación, diseño de software, entre otras. Sin embargo, el mercado laboral se incorpora al juego de la oferta y demanda laboral, al ser flexible, la movilidad, la transformación y los mecanismos de ajuste no están sujetos a momentos determinados, pueden variar conforme la demanda lo requiera o cuando la empresa lo establezca o porque no, cuando el capricho se conozca. Los trabajos no se encuentran sujetos a ningún tipo de estabilidad laboral, aparecen o desaparecen con base en acuerdos, tratados o mafias productoras que controlan parte de los mercados y se vinculan con la política, los sindicatos y los grupos empresariales.

Pertenecer o transitar al mercado laboral implica estar en constante alerta para los cambios en cada uno de los factores, vivir con incertidumbre, asumir los riesgos y no pensar en el futuro. 🏠

Referencias

1. BAUMAN, ZYGMUNT. *MODERNIDAD LIQUIDA*. BUENOS AIRES: FCE, 2002. IMPRESO.
2. DEAN, MATTEO Y LUIS R. BUENO. *EL OUTSOURCING Y LAS RELACIONES LABORALES. HACIA LA LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES*. MÉXICO: CENTRO DE INVESTIGACIÓN LABORAL Y ASESORÍA SINDICAL, 2011. IMPRESO.
3. IANNI, OCTAVIO. *LA ERA DEL GLOBALISMO*. MÉXICO: SIGLO XXI, 2004.
4. RIVERA, ROGELIO. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2009 Y LA SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING) EN MÉXICO". IV CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD IZTAPALAPA, MÉXICO. 20 - 23 ABR. 2010. PONENCIA.