



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR LIMPIEZA EN MÉXICO. LOS  
CASOS DE LAS EMPRESAS ISS Y LAVA TAP.**

**TESIS**

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:**

**MAESTRA EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES.**

**PRESENTA:**

**LIC.MELISSA JOANA SAID GAYOSSO**

**TUTOR: DR.FRANCISCO JAVIER AGUILAR GARCÍA**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES**

**MÉXICO, D. F.JUNIO, 2013.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Mural de Diego Rivera "Los Industriales de Detroit" (1932-1933).

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco:

A mi familia por el apoyo y confianza que me brindan, que me impulsa a conseguir todos mis proyectos y ser una mujer emprendedora.

Abraham Jonatan Serrano Castellano con el que comparto la pasión por la academia y me ha acompañado en la consolidación de un nuevo proyecto.

Dr. Francisco Javier Aguilar García por su asesoría en la construcción de este trabajo y a mi comité de lectores que con su experiencia y conocimiento me permitieron ampliar mi nivel de análisis y pasión por las ciencias sociales.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT y a la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme los recursos y herramientas necesarias para consolidarme como una investigadora social y culminar este proyecto.

**POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU.**

## ÍNDICE TEMATICO

### Introducción.

### Capítulo 1.

1. Contextualización y Marco Teórico .....	6
1.1 Globalización: Del Estado de Bienestar al Estado neoliberal	
1.1.1 Debate teórico sobre las funciones del Estado neoliberal y la Globalización	
1.1.2 Ventajas y Desventajas de la Globalización	
1.2 La reconfiguración de las características del Trabajo.....	16
1.2.1 El trabajo en el capitalismo industrial	
1.2.2 De la Administración Científica-Taylorismo, Fordismo al Toyotismo y Flexibilización Laboral	
1.3 Subcontratación Laboral.....	27
1.4 Precarización Laboral.....	34
1.5 Inseguridad Laboral.....	41

### Capítulo 2.

2. Reestructuración Productiva y Flexibilidad Laboral en México.....	48
2.1 Cambio de patrón de acumulación en México.	
2.1.1 Modelo de acumulación neoliberal, reestructuración productiva y subcontratación.	
2.2 Flexibilización Laboral en México.....	61
2.2.1 Pacto de Solidaridad Económica (PSE).	
2.2.2 Pacto para la Estabilización y el Crecimiento Económico y el Acuerdo Nacional para elevar la productividad.	
2.2.3 Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento.	
2.2.4 Periodo de crecimiento de la flexibilidad laboral y el desempleo.	
2.2.5 Flexibilidad laboral en el sexenio de Felipe Calderón.	
2.3 Impacto en la clase trabajadora con la Subcontratación laboral.....	79

### Capítulo 3.

3. Contexto del mercado de trabajo y de la subcontratación de servicios de limpieza en el Distrito Federal.....	89
3.1 Características generales del mercado de trabajo en el Distrito Federal, la subcontratación de mano de obra y servicios en el sector secundario y terciario.	
3.1.1 Empresas de limpieza en el Distrito Federal.	
3.1.2 Factores que fomentan la subcontratación de empresas de limpieza en el Distrito Federal.	

3.2 Construcción metodológica del análisis comparativo sobre las prácticas y percepciones de la situación laboral de los trabajadores subcontratados de la empresa ISS y Lava Tap.....	96
3.2.1 Características de empresas de análisis comparativo: empresa ISS y empresa Lava Tap.	
3.2.2 Selección y características de los trabajadores de limpieza para realizar entrevistas. Construcción de guion para entrevista.	
3.3 Resultados de Análisis Comparado de las prácticas y percepciones de trabajadores de las empresas de limpieza ISS y Lava Tap.....	101
3.3.1 Precariedad.	
3.3.2 Inseguridad Laboral.	
3.3.3 Participación, redes y vínculos laborales.	
3.4 La Reglamentación de la Subcontratación en México.....	129
4. Conclusiones.....	136
Anexo.....	141
Bibliografía.....	148

## Introducción.

El tema del mercado de trabajo es una de las áreas de investigación más explorada y analizada no sólo en nuestro país sino en todo el mundo. En la actualidad su interés aumenta debido a un creciente deterioro de las características del empleo y sobre todo por la interrelación que tiene con otros temas como el de la pobreza y la desigualdad social.

El trabajo es uno de los pilares que ha propiciado el desarrollo de las sociedades capitalistas a lo largo del tiempo, adoptando diferentes características y ocupando un papel central en las mentes de los individuos para obtener progreso.

Si bien el trabajo moldea y crea sociedades más desarrolladas o menos desarrolladas, se ve lejos su desaparición o reducción en la vida de los seres humanos, al contrario lejos está la idea de poder dejar de trabajar y de tener garantizada la subsistencia sin trabajar.

Hoy en día un trabajador que encuentra un empleo formal con derechos y prestaciones sociales es un trabajador privilegiado y se diferencia de un gran número de trabajadores que laboran únicamente para recibir un salario que no cubre sus gastos.

Una interrogante que surge ante este panorama es la de conocer ¿cuáles son aquellos factores que han propiciado que el trabajo ya no garantice el desarrollo y crecimiento de algunas sociedades? y ¿cuáles son las características que asumen las nuevas formas de empleo como la subcontratación laboral?

Para entender estas dos interrogantes y en específico las características de la subcontratación laboral, en la presente investigación desarrollaremos los procesos y factores que han dotado de nuevas características al trabajo y han llevado a utilizar a la subcontratación como una forma de empleo flexible, que permite al capital disminuir los costos que generan su participación dentro del proceso productivo.

En el primer capítulo se analizan y describen los cambios en los factores macroestructurales que han redefinido la actuación y participación de diferentes actores como lo es el Estado. Se describe el impacto que ha tenido la globalización en las relaciones entre trabajo y capital, enfatizando la desprotección que han sufrido las clases trabajadoras con la apertura económica y el libre mercado.

Para lo cual se explican los cambios ocurridos en los sistemas productivos utilizados durante el capitalismo industrial, como el fordismo y el taylorismo, que asignaban diferentes características de organización y relación de los factores productivos, para después describir la actual forma de producción conocida como toyotismo, utilizada por algunos países desarrollados.

En este mismo capítulo se establece una discusión acerca de lo que puede entenderse por subcontratación y las diferentes formas de subcontratación que existen, enfatizando en la subcontratación laboral que será el tema de interés de esta investigación. Finalmente se desarrollan dos conceptos que servirán para caracterizar a la

subcontratación, analizada en el tercer capítulo, que es la de servicios de limpieza; estos dos conceptos precarización laboral e inseguridad laboral permiten definir y explicar las características que adoptan muchos empleos en los que laboran hombres y mujeres en la actualidad.

El segundo capítulo describe el proceso por el cual el Estado mexicano adquiere nuevas características con la apertura económica y con la adopción del modelo capitalista neoliberal, pasando de un Estado proteccionista que impulsaba el desarrollo de las empresas nacionales y las protegía de la competencia del exterior, a un Estado abierto en que las empresas nacionales e internacionales compiten abiertamente en el mercado global.

Un proceso importante que es desarrollado en este capítulo es el de la reestructuración productiva que permite señalar los nuevos sistemas organizativos y productivos de las empresas nacionales y de las empresas transnacionales que se instalan en nuestro país con la apertura del mercado nacional. Se describe algunas características de la reestructuración de las empresas y la dinámica que se establece entre empresas transnacionales y nacionales, dando pie a una progresiva utilización de la subcontratación, que prometía crear encadenamientos productivos que fortalecerían a las empresas nacionales y con ello su productividad y competitividad.

Se hace un análisis sobre el mercado laboral nacional, mostrando una constante disminución en la protección del trabajador y en la que se observa la eliminación de ciertas prestaciones y derechos, a través de la flexibilidad.

Por último se muestran algunos ejemplos de empresas que han utilizado la subcontratación, demostrando en estos casos que ha sido utilizada para disminuir los costos generados de la mano de obra.

El tercer capítulo aborda el tema central de la investigación, la subcontratación de servicios de limpieza en el Distrito Federal, para ello se describe brevemente algunas características del mercado laboral y datos sobre la utilización de la subcontratación en algunos sectores productivos.

Posteriormente se muestran las características del sector de limpieza en el Distrito Federal y se describe aspectos metodológicos sobre la construcción del estudio comparado en las que se entrevistaron a trabajadores/as de limpieza para conocer sus prácticas y percepciones en este tipo de empleos.

En un siguiente apartado se describen las características de las empresas investigadas y se muestran los resultados obtenidos de las entrevistas a partir del concepto de precariedad laboral e inseguridad laboral y se muestran los grados de participación, redes y vínculos laborales de los entrevistados para conocer en qué medida esto beneficia u obstaculiza la vigilancia y demanda de sus derechos.

Finalmente después de mostrar los resultados del estudio comparado de las dos empresas, se hace un análisis de la reforma a la Ley federal del trabajo propuesta por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa para reglamentar la subcontratación.

En esta investigación se intenta demostrar cómo la subcontratación de servicios de limpieza en el Distrito Federal es una forma de empleo flexible que vulnera a los trabajadores/as que emplea y que no permite su desarrollo.

## **Capítulo I. Contextualización y Marco Teórico.**

### **Introducción del Capítulo.**

Este primer capítulo contiene dos cuestiones fundamentales para el desarrollo de ésta investigación. En primer lugar, describe el proceso que llevó a las diferentes naciones a cambiar sus sistemas e instituciones, para adaptarse al nuevo modelo neoliberal y global, dando como resultado la modificación de muchas estructuras políticas, económicas y sociales, detallando sobre todo para fines de esta investigación, aquellos cambios generados en la relación entre capital y trabajo, que han implicado la degradación de los sistemas de vida de los trabajadores, con el cambio de patrón de acumulación capitalista, que restringe la participación e intervención del Estado en la regulación de relaciones laborales entre patrón y trabajador, y que traslada todos los riesgos del mercado global a éstos.

Se describe de una manera general las tradicionales formas de producción capitalista y los cambios que el modelo neoliberal, ha implementado en los sistemas productivos y en las relaciones de los sujetos que intervienen dentro del proceso, demostrando que las actuales formas de trabajo están deteriorando los niveles de vida de las clases trabajadoras y están beneficiando a un pequeño grupo de capitalistas, agrandando la desigualdad social.

Está centrada principalmente en describir las actuales condiciones y relaciones de producción, que han derivado en el mayor uso de la subcontratación laboral, como proceso que permite para algunas empresas e industrias ampliar sus ganancias y competencia en el mercado global al reducir sus gastos en mano de obra.

En segundo lugar derivado de todo lo anterior, se describe las consecuencias de la reducción de gastos en mano de obra de los patrones, definiendo algunos conceptos como el de precarización laboral e inseguridad laboral, que describen las características de las actuales condiciones laborales de muchos trabajadores y la heterogeneidad de las nuevas formas de empleo con las que cuenta la clase trabajadora. Todo esto para ejemplificar los resultados que se están obteniendo de la adopción del modelo neoliberal.

## **1.1. Globalización: Del Estado Benefactor al Estado neoliberal.**

La Globalización es un proceso que permite explicar la transformación y la dinámica actual que ha sido establecida por el sistema capitalista, de una manera diferenciada en los países desarrollados y en proceso de desarrollo, a partir de la reconfiguración del patrón de acumulación que prevaleció después de la crisis de 1929. En donde el Estado amplió su participación en la determinación de la política económica y el sistema productivo de las industrias y demás sectores del país, a un patrón de acumulación neoliberal en donde el Estado modifica su participación en el fomento y crecimiento económico.

El capitalismo de 1930 a 1970 estuvo mediado bajo una serie de lineamientos establecidos por el Estado, que regulaban y limitaban los mercados internos y externos, los sistemas productivos, los sistemas de inversión de las empresas, las importaciones y las exportaciones, así como también actuaba como principal intermediario entre la relación de patrones y obreros, bajo un modelo que pretendía desarrollar e impulsar las industrias nacionales.

El Estado durante este período asumió un papel muy importante, como interventor y tomador de decisiones dentro de las políticas económicas de cada país, delimitó y fomentó la industrialización nacional, a partir de las políticas que propiciaran su desarrollo con el impulsó e inversión estatal, en los sectores económicos y productivos, estratégicos para llevarlo a cabo.

En los países industrializados se dio un crecimiento de las empresas públicas y privadas, lo que propició la demanda de mano de obra y con ello el consumo; esta mano de obra se vio beneficiada con la ampliación de programas sociales que permitieron el acceso a diversos servicios de salud y seguros de desempleo, lo que amplió el Estado de Bienestar en países como los europeos.

En los países en vías de desarrollo, la adopción de estrategias bajo el control estatal, impulsaron y permitieron su industrialización, crecimiento económico y el mejoramiento de los niveles de vida de sus habitantes, con la generación de empleo y con la implementación de algunas políticas sociales.

Pero esto comenzó a modificarse con la reconfiguración del papel y participación del Estado en los setenta, debido a un fuerte cuestionamiento por parte de algunos sectores e industrias que demandaban del Estado menor participación en algunas políticas internas y de producción, ya que la exportación e importación estaba limitada por el Estado lo que no permitía expandir los mercados de algunas empresas y con ello sus ganancias.

Es así que comienza una fuerte presión al Estado, en su intervención en las políticas económicas y productivas de los países, añadiéndole un crecimiento inflacionario de ciertos productos y crisis como la del petróleo, que propiciaron el advenimiento de viejas ideas liberales sobre la apertura comercial y competencia internacional en los mercados globales y sobre lo perjudicial de la intervención estatal en asuntos económicos.

El Estado neoliberal trajo consigo los ideales del libre mercado y la desregulación por parte del Estado, en la participación de las empresas nacionales en el mercado global, la participación de éste se proponía vigilar y regular dichos procesos y que las empresas privadas pudieran participar y competir libremente en cualquier país.

### **1.1.1 Debate teórico sobre las funciones del Estado neoliberal y la Globalización.**

Entender el proceso de globalización en el que está inscrito el mundo en la actualidad, supone debatir y establecer las concepciones más discutidas y polémicas que han tratado de definirlo. Dos puntos resaltaremos en este apartado, por un lado la discusión existente entre si la globalización es un proceso que tiene muchos años de conocerse y que tienen sus antecedentes en los viejos sistemas imperiales o bien los que ven a la globalización como un fenómeno totalmente nuevo y en segundo lugar la discusión sobre el papel que asume el Estado en este nuevo patrón de acumulación denominado neoliberal.

En primer lugar, están aquellos autores que afirman que la globalización es parte de un proceso, que tiene muchos años de conocerse, James Petras<sup>1</sup> nos dice, que el proceso al que han denominado globalización, no es más que una fase de expansión del capitalismo y que debe utilizarse el concepto de imperialismo, para describir el actual proceso por el que están pasando las sociedades: "El imperialismo pone énfasis en la dominación y la explotación de los Estados imperiales, las corporaciones multinacionales y los bancos sobre los Estados imperiales, las corporaciones multinacionales y los bancos sobre los Estados menos desarrollados y las clases trabajadoras".<sup>2</sup>

Otro autor que entiende a la globalización como un proceso continuo de la historia, es John Saxe-Fernández, afirma que la globalización forma parte del desarrollo del sistema capitalista y en su nueva etapa, éste adopta una relación cooperativa con el Estado-nación, en donde ha intervenido para acoplar las medidas impuestas por los organismos internacionales

---

<sup>1</sup> Petras James, "La Globalización: un análisis crítico", en John Saxe-Fernandez y James Petras, Globalización, *Imperialismo y clase social*, Buenos Aires,- México, Grupo Editorial Lumen Humanitas, 2001.

<sup>2</sup>Ibid, p.38.

como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Organización Mundial del Comercio,<sup>3</sup> y las empresas transnacionales que ahora dirigen las decisiones económicas en los países desarrollados y en vías de desarrollo.

Es interesante hablar de los efectos de la intervención de los organismos internacionales, que dirigen las principales políticas económicas de los países; ésta ha sido resultado de una fórmula impuesta para salir de las crisis e incrementar sus niveles de desarrollo, que cerca de favorecer a las sociedades han resultado adversas, ya que ha implicado tomar decisiones drásticas en la reducción de gastos del Estado en la protección social.

En efecto, uno de los mayores esfuerzos y éxitos de los programas del binomio FMI-BM ha sido la destrucción sistemática de pequeñas y medianas empresas, el desmantelamiento y absorción de las empresas públicas y la más brutal agresión económica a los campesinos y agricultores. "El sistema económico global – escribe Chossudovsky- se caracteriza por dos fuerzas contradictorias: la consolidación de una economía global centrada en la mano de obra barata por un lado y en la búsqueda de mercados de nuevos consumidores por el otro. La primera mina a la segunda. La ampliación de los mercados para las CMN requiere la fragmentación y destrucción de la economía doméstica. Se eliminan las barreras a los movimientos de capital y mercancías, el crédito se desregula, la tierra y la propiedad estatal son incautados por el capital internacional."<sup>4</sup>

Ahora bien la segunda discusión que se suscita en diferentes lecturas sobre el tema cuestiona el papel que asume el Estado en la globalización, para algunos el Estado neoliberal ha dejado de ser un actor importante en materia de decisiones de política económica y para otros el Estado es un actor que ha establecido las estructuras y herramientas necesarias para que el neoliberalismo y la globalización puedan implementarse.

Los que defienden la participación del Estado y no apoyan la idea que este haya perdido su poder de toma de decisión, argumentan que el Estado ha sido una parte importante para que los países se ajusten a las nuevas prerrogativas que supone la

---

<sup>3</sup> Usualmente los economistas y los que están a favor de la globalización definen a las organizaciones y agencias transnacionales como las que "se dedican a sanear, orientar y mover a las economías nacionales y a la economía internacional. Nacen de la creciente convicción de que los sistemas económicos nacionales e internacionales no son autorregulables". Véase Ianni Octavio, *La sociedad global*, México, Siglo XXI Editores, 2004, p. 60.

<sup>4</sup> Saxe-Fernandez John, "Globalización, Imperialismo y Clase social", en John Saxe-Fernandez y James Petras, *Globalización, Imperialismo y clase social*, Buenos Aires,- México, Grupo Editorial Lumen Humanitas, 2001, p.20.

liberalización del mercado y que están delineadas con lo que establece el neoliberalismo y la globalización.

Esta cuestión de que el Estado ha asumido un papel de cooperación y apoyo para adoptar las políticas globales, es un argumento discutido por otros autores, por ejemplo tenemos a Ulrich Beck que nos habla de una nueva configuración del Estado, en donde ya no tiene tanta decisión en las políticas económicas tomadas dentro de sus países.

Nos habla de un debilitamiento del Estado-nación en algunos países y en donde éste comparte a la par que otros organismos transnacionales el poder de decisión, la "globalización significa los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios"<sup>5</sup>.

Por lo tanto, algunos argumentan que la globalización pretende restar poder al Estado nacional desmantelando el aparato y las tareas estatales, dando al Estado una capacidad mínima, desnacionalizándolo y convirtiéndolo en un Estado transnacional.

Para los que comparten la idea de que el Estado-nación ha perdido su poder y participación en las toma decisiones, argumentan también la pérdida de su soberanía, y del establecimiento de nuevas relaciones de poder y competitividad, en donde se pierden las fronteras de los Estados y donde la toma de decisiones y poder ya no se encuentra dentro de las naciones y en una localidad específica. Entienden al proceso como algo nuevo que está estableciendo cambios vertiginosos y que rompe con los procesos anteriores en los que estaba sumergido el sistema capitalista.

En pocos años terminó un ciclo de la historia y comenzó otro. Muchas cosas están cambiando en el mundo, abriéndose otras perspectivas sociales, económicas, políticas y culturales. Aún más las cosas que no sufrieron mayores derrumbes no pueden ya ser como antes. Sus relaciones en el juego de las fuerzas en curso en la vida de las sociedades nacionales y la sociedad mundial se alteraron, no sólo en el Este europeo, la Unión Soviética, Europa, y Estados Unidos, naturalmente los más afectados sino también en Asia, África, Oceanía, América Latina y el Caribe.<sup>6</sup>

Si bien la globalización está creando varios impactos en las sociedades, me parece que hablar de un rompimiento no es del todo acertado, porque como dijimos en un principio la

---

<sup>5</sup> Beck Ulrich, "Que es la globalización", *Falacias del Globalismo respuestas a la Globalización*, España, Paidós, 1998, p.29.

<sup>6</sup>Ianni Octavio, "La gran transformación", en Octavio Ianni, *La Sociedad Global*, México, Siglo XXI Editores, 2004, p.13.

globalización es parte de un proceso de expansión del capitalismo, que trae consigo las mismas estructuras establecidas desde que comenzó el sistema capitalista y que pretende los mismo objetivos que Marx nos explicó en su libro "El Capital"<sup>7</sup>, el generar la mayor plusvalía para los capitalistas.

Para Octavio Ianni las sociedades actuales han cambiado su configuración ya que ahora no son sólo países agrarios o industrializados, pobres o rico, sino ahora las sociedades están configuradas como una sociedad global que mantiene relaciones, procesos y estructuras compartidas.

Esta sociedad global de la que nos habla Octavio Ianni restringe la participación del Estado en las actividades económicas, políticas, culturales y sociales, y replantea el papel de injerencia del Estado en determinadas estructuras, ya que trata de desfragmentar las grandes administraciones que existen en los Estados-nación.

Ahora bien antes de explicar cuáles han sido los impactos que ha traído la globalización para los capitalistas y para las sociedades en general, debo establecer cuál es mi noción sobre globalización. Por lo cual yo veo a la globalización como un mecanismo de ampliación del sistema capitalista, ayudado por agentes internacionales y por el Estado que ha permitido la aplicación de todas las políticas que plantea el neoliberalismo, bajo el argumento del desarrollo de los países. El Estado no ha perdido su poder y participación, sino que ahora se transformó en un actor que facilita la inclusión del sistema capitalista en áreas que antes estaban sólo bajo el poder del Estado.

El Estado actúa como una estructura que implementa y moldea lo necesario para que las políticas neoliberales y globales puedan aplicarse dentro de los países, y ha dejado de proteger gradualmente a la sociedad del capitalismo y de mediar su relación entre los agentes que participan, bajo el discurso de que esto promoverá el desarrollo de las diferentes sociedades. "(...) La realidad es otra: el Estado-nación nunca antes jugó un papel más decisivo, intervino con más vigor y consecuencia para darles forma a los intercambios económicos y a la inversión en los niveles local, nacional e internacional".<sup>8</sup>

En la globalización intervienen nuevas relaciones entre las estructuras ya existentes, tales como el Estado y la sociedad. Las políticas tomadas por los Estados y por el capitalismo han modificado una de las cuestiones que ha provocado mayor disgusto, la división social del

---

<sup>7</sup> Marx Karl, *El capital. Crítica de la economía política*, México, Fondo de Cultura Económica, 1999, Tomo I.

<sup>8</sup> Petras James, *op.cit*, p.75.

trabajo y la disminución de las condiciones laborales a favor de una mayor competencia de mercancías en el mercado.

### **1.1.2 Ventajas y Desventajas de la Globalización.**

Los beneficios de la globalización no han sido para todos; los mayores beneficios los han obtenido las empresas transnacionales que han ampliado sus mercados de ventas y han obtenido beneficios en la medida en que muchas de estas utilizan a las economías en desarrollo para elaborar sus productos con menores costos y con mano de obra más barata.<sup>9</sup>

La lógica del desarrollo dentro de los Estados ha dejado de ser hacia las industrias nacionales, ahora lo que interesa es permitir la entrada de empresas transnacionales que vienen a competir con las mercancías nacionales y que poco a poco se ha visto como la mediana y pequeña empresa ha sido la más afectada con la entrada de estas nuevas empresas transnacionales.

La ideología del neoliberalismo argumenta a favor de los mercados libres, pero de hecho la mayor parte de los intercambios de las empresas globales se llevan a cabo al interior de las empresas. La ideología del libre mercado intenta que no se vean las estrechas relaciones entre los Estados imperialistas y los inversionistas extranjeros, la creciente interdependencia del Estado con las empresas globales y la interrelación entre las empresas globales que dan forma a las agendas políticas.<sup>10</sup>

La más afectada con la globalización es la clase trabajadora, desde las que integran países desarrollados y las sociedades en vías de desarrollo. La globalización ha instaurado políticas de austeridad, que han quitado los sistemas de retiro de los trabajadores, los derechos laborales, tales como contratos colectivos, salarios suficientes que permitan consumir lo necesario para desarrollarse, la declinación de los beneficios sociales y la ampliación de las jornadas laborales.

Los obreros migrantes, el sector no regulado (el así llamado sector informal) y los jóvenes en empleos temporales son tiranizados en los centros de trabajo, por el poder absoluto del capital global que contrata, despide y amenaza con la reubicación. La descendente movilidad social de empleados

---

<sup>9</sup> "Existen fundamentalmente tres "clases" en la economía política mundial: los defensores y beneficiarios de la globalización, los adversarios constituidos por las clases y los Estados explotados y los ambivalentes que experimentan tanto la explotación como los beneficios y que fluctúan su repuesta. Los que proponen la globalización, tanto en la actualidad como en el pasado, son siempre los países y los Estados en ascenso en la economía mundial". Véase Petras James, *op.cit*, p.41.

<sup>10</sup>Idem, p.72.

públicos, maestros y trabajadores de la salud ha estado en el centro de las luchas sociales en América Latina y en partes de Europa y Asia, en la medida en que declinan los niveles de sueldos y salarios.<sup>11</sup>

Las clases trabajadoras viven en una constante declinación en sus niveles de vida, los Estados ahora recaudan la mayoría de los impuestos de estas clases, y no del capital de las grandes empresas, lo que amplían las desigualdades entre estas dos clases y permite una mayor explotación por parte del sistema capitalista. Tal y como lo establecía Marx la ampliación del sistema capitalista traería con ello mayores repercusiones para la clase obrera y para su explotación "(...) si el capital crece rápidamente, crece con rapidez incomparablemente mayor todavía la competencia entre los obreros, es decir, disminuyen tanto más, relativamente, los medios de empleo y los medios de vida de la clase obrera; y no obstante esto, el rápido incremento del capital es la condición más favorable para el trabajo asalariado".<sup>12</sup>

Y si no fuera suficiente se han propagado nuevas formas de contratación que flexibilizan las condiciones laborales de los trabajos y permiten en los hechos suprimir derechos que le corresponden a los trabajadores.

Mientras capitalistas han desarrollado estrechos vínculos con los partidos políticos, los burócratas laborales continúan dependiendo esencialmente de los mismos partidos políticos para fomentar sus intereses. Mientras los capitalistas han desarrollado una estrategia directa y coherente, que excluye cualquier concesión sobre temas de bienestar social, los burócratas laborales han permanecido atados a antiguos conceptos sobre contratos sociales y el Estado benefactor, incapaces y no dispuestos a desarrollar una estrategia anticapitalista o a considerar una alternativa socialista. Mientras los capitalistas dominan los medios masivos de comunicación, a la fuerza laboral le faltan los medios alternativos de comunicación, mientras los capitalistas lanzan ola tras ola de legislación antilaboral, intensificando la lucha de clases desde arriba, la fuerza laboral, en la medida en que disminuyen sus miembros, se queda solamente en las actividades de servicio<sup>13</sup>.

Por otro lado la globalización ha traído una mayor movilización de flujos de capitales, de inversión, de mercancías y de tecnologías, lo que ha extendido por un lado los niveles de explotación de las clases, lo que cuestiona y deslegitima los discursos que se han proclamado a favor de la globalización y que proponían el desarrollo y evolución de las economías sumergidas en crisis.

---

<sup>11</sup>Petras James, *op. cit.*, p. 46.

<sup>12</sup> Marx Karl, "Salario, Precio y Ganancia", "Trabajo Asalariado y Capital", "Introducción a la Crítica de la Economía Política", México, Ediciones Quinto Sol, 2001, pp. 87-88.

<sup>13</sup> Petras James *op.cit.*, p. 51.

Los discursos a favor de la globalización continuamente destacan el desarrollo y uso de nuevas tecnologías, que han permitido, una mayor eficiencia con su utilización dentro de los sistemas de producción y en los sistemas de comunicación entre mercados, generando una mayor competitividad. Pero también se ha argumentado que las sociedades con el proceso de globalización han aumentado sus beneficios de desarrollo ya que estos les permiten acceder a nuevas tecnologías que les abre nuevos canales de información y de educación.

Si bien la globalización ha permitido una mayor difusión de conocimientos, de investigaciones y del uso de nuevas tecnologías, estas últimas no pueden ser utilizadas por la mayoría de los integrantes de los países en desarrollo, por la carencia de infraestructura para que esta llegue a sus lugares de residencia. Continuamente en México se ve la carencia de muchas escuelas para poder utilizar los beneficios de estas nuevas tecnologías dentro de los centros educativos, así que todavía no se puede hablar de los beneficios que este le otorga a sociedades como la nuestra.

Otra cuestión trascendental, es el impacto de la globalización en la democracia y en el papel del individuo dentro de los sistemas de gobierno. Algunos hablan de un individuo más racional, individualista, que ha fijado el desarrollo de sus vidas desde una visión muy utilitarista, en la que se habla de una crisis de organización colectiva en contra de los impactos que ha traído la globalización.

Pero en los últimos años y con la crisis de Estados Unidos del 2009 en donde el impacto fue a nivel mundial y que no sólo afectó a los países en vías de desarrollo sino a bloques económicos importantes como la Unión Europea, la reacción de las sociedades ha sido alta, saliendo continuamente a manifestar su desagrado con las medidas tomadas por los países para salir de la crisis en la que fueron sumergidos no sólo a partir de la crisis de Estados Unidos sino con la toma de decisiones a favor de la globalización y de la apertura de sus economías, y con las medidas estructurales dentro sus sociedades, en donde países como Francia y España han visto disminuida su capacidad adquisitiva y de desarrollo de sus sociedades, por la disminución de derechos laborales, de acceso a educación y de acceso a servicios como los de salud.

La globalización es un fenómeno que lejos de frenar las desigualdades entre las sociedades, las está acrecentando más entre los dueños del capital y las clases explotadas, el Estado Benefactor suponía frenar un poco estas disparidades, pero con el crecimiento del capitalismo en la globalización esto se vuelve inevitable.

Lo que interesa para fines de esta investigación son principalmente los impactos generados por la globalización en las condiciones laborales de los trabajadores, en aquellas contrataciones que no pueden llamársele nuevas porque han estado presentes desde hace muchos años, pero que hoy en día están siendo utilizadas con mayor frecuencia para disminuir los costos de producción y de servicios que con lleva la elaboración de mercancías, para tener una mayor competitividad dentro del mercado al ofrecer mejores precios para su compra y su consumo.

La subcontratación es utilizada en diferentes áreas dentro de los procesos de producción y de contratación de mano de obra, esta última es la que será investigada a lo largo de nuestra investigación y la que resulta de dos procesos que hablaremos más adelante que es la reestructuración productiva que se da en algunos países con la globalización y con las políticas neoliberales y la flexibilidad laboral, en la que intervienen principalmente el Estado para poder llevarla a cabo a partir de la implementación de pactos entre empresas, Estado y sindicatos para permitir la contratación de trabajadores en diferentes modalidades, todas estas en función de las necesidades del mercado y en las que se disminuyen los derechos laborales para el caso de nuestro país.

## **1.2 La reconfiguración de las características del Trabajo.**

El Trabajo es una de las partes medulares de esta investigación, su historia, desarrollo y degradación ha sido constante al pasar los siglos, desde que el capitalista lo utilizó como una mercancía más para conseguir ganancias. Su historia es muy larga y proviene como Federico Engels<sup>14</sup> lo menciona desde que el mono evolucionó en hombre, es una condición básica y fundamental de toda la vida de los seres humanos.

Una de las cuestiones para comenzar su discusión es adentrarse, en cómo el trabajo se ha ido modificando y sobre todo sus formas de explotación. El trabajo dejó de ser una actividad libre desde que el capitalista obtuvo el monopolio de los medios de producción y del desarrollo del modo de producción capitalista. El trabajo era una actividad natural de los hombres quienes utilizaban una determinada parte de sus productos, para intercambiarlas a modo de obtener aquello que les hacía falta para su subsistencia. Pero el capitalismo modificó estas prácticas e instauró una nueva forma de producción y relaciones sociales, en donde uno de los principales objetivos es la acumulación de capital en unas cuantas manos.

### **1.2.1 El trabajo en el capitalismo industrial.**

El capitalismo ha pasado por varias fases una de ellas es el capitalismo mercantil del siglo XIV, en el cual según Harry Braverman<sup>15</sup> se daba un intercambio de los excedentes de los productos de formas primitivas de producción; de ahí se pasó a el capitalismo industrial del siglo XVIII en el que se instauraron nuevas relaciones sociales y sistemas de producción en el que los dueños de una unidad de capital comenzaron a producir a gran escala para vender diferentes mercancías y obtener una ganancia.

El capitalismo industrial se define cuando un número significativo de trabajadores es empleado por un sólo capitalista. Pero antes de pasar a describir esta forma de producción del siglo XVIII, es preciso establecer algunas condiciones básicas para entender cómo funciona el sistema capitalista.

Dentro del modo de producción capitalista una de las relaciones que deben discutirse y explicarse es la relación entre el capitalista y el obrero. El capitalista compra la fuerza de trabajo del obrero, este último como precondition debe poner a la venta su fuerza de trabajo

---

<sup>14</sup>Engels, Federico. Introducción a la dialéctica de la naturaleza. El papel del trabajo en la transformación del Mono en Hombre, Quinto Sol.

<sup>15</sup>Braverman Harry, "Trabajo y Capital Monopolista", México, Editorial Nuestro Tiempo, 1975.

libremente, de no ser así se estaría hablando de esclavitud tal y como se daba y se da en muchos lugares en donde las personas son forzadas a trabajar sin su propia voluntad.

Para Marx la fuerza de trabajo o capacidad de trabajo es "(...) el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole"<sup>16</sup>.

En esta relación la mayoría de los hombres han sido separados de los medios de producción lo que los lleva a vender su fuerza de trabajo para poder subsistir. El capitalista por lo tanto compra esta fuerza de trabajo a un determinado precio, la cual pretende utilizar para producir una mercancía que pueda vender y obtener el dinero utilizado en su producción y un excedente que le permita obtener una ganancia.

El valor o salario por la que es vendida la fuerza de trabajo y la que convierte al trabajo en trabajo asalariado, es determinado por la cantidad de medios de subsistencia necesarios para la conservación de quien es poseedor de la fuerza de trabajo<sup>17</sup>, en otras palabras es determinada por aquellos medios que le permiten al hombre subsistir y reproducir día con día su trabajo de manera óptima para el capitalista y creando trabajo productivo<sup>18</sup>.

El capitalista por lo tanto le paga al obrero una determinada cantidad de salario, que le permita garantizar estos medios de subsistencia. El capitalista al comprar la fuerza de trabajo es dueño de esta durante el tiempo que éste la haya comprado y del producto que se obtenga de su uso y de la combinación con otras mercancías. "(...) Desde su punto de vista el proceso laboral no es más que el consumo de la mercancía fuerza de trabajo, comprada por él y a la que sin embargo sólo puede consumir si le adiciona medios de producción. El proceso de trabajo es un proceso entre cosas que el capitalista ha comprado, entre cosas que le pertenecen."<sup>19</sup>

Pero uno de los intereses principales del capitalista es que al sumar los medios de producción para generar su mercancía, ésta le genera una ganancia o plusvalía tal y como lo explica Marx"(...), el capitalista quiere producir un valor de uso que tenga valor de cambio, un artículo destinado a la venta, una mercancía. Y en segundo lugar quiere producir una mercancía cuyo valor sea mayor que la suma de los valores de la mercancía requeridas para su producción, de los medios de

---

<sup>16</sup> Marx Karl, "El capital. Crítica de la economía política", México, Fondo de Cultura Económica, 1999, Tomo I p. 203.

<sup>17</sup>Ibid, p.207.

<sup>18</sup> "Trabajo Productivo como trabajo que produce valores y por tanto plusvalía para el capital. Esto excluye todo trabajo que no es intercambiado por capital. (...) El mismo trabajo puede ser productivo o improductivo depende de su forma social". Véase Braverman Harry, "Trabajo y Capital Monopolista", México, Editorial Nuestro Tiempo, 1975.

<sup>19</sup> "Marx Karl, *op.cit*, p. 225.

producción y de la fuerza de trabajo por los cuales él adelanta su dinero contante y sonante en el mercado. No sólo quiere producir un valor de uso, sino una mercancía; no sólo un valor de uso, sino un valor y no sólo valor, sino además plusvalor.”<sup>20</sup>

Esta plusvalía será obtenida de un proceso que ocurre durante la jornada de trabajo, ya que si bien se mencionó que el valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de subsistencia necesarios para su conservación y en teoría el trabajador, labora una jornada laboral que le permita obtener un salario que satisfaga estas necesidades, el capitalista hace trabajar al trabajador más de lo que se requiere para ello, por lo cual de una jornada laboral de 8 horas el trabajador está utilizando 4 horas para satisfacer sus necesidades de subsistencia y 4 horas para el capitalista, al cual esto le genera una ganancia. Por lo tanto, para Marx “(...) El obrero emplea más de la mitad de su jornada laboral para la producción de un plusvalor que diversas personas distribuyen entre sí con distintos pretextos.”<sup>21</sup>

El capitalista por lo tanto está aprovechando el trabajo del obrero para generar una ganancia extra de la que se supone que el trabajador debería realizar. Y por lo tanto se está generando una explotación porque el capitalista no está retribuyendo al trabajador estas horas extras que son trabajadas sólo para el capitalista.

Ahora bien de una manera muy resumida se ha tratado de explicar cómo son las relaciones entre los principales agentes para la producción de una mercancía. Pero se debe mencionar un principio que estableció el sistema capitalista de producción que fue la división social del trabajo. “La división social del trabajo divide a la sociedad en diferentes ocupaciones, cada una adecuada a una rama de producción; la división detallada del trabajo destruye las ocupaciones, consideradas en este sentido y convierte al obrero en incapaz de realizar ningún proceso de producción completo”.<sup>22</sup>

La lógica de la división social del trabajo era quitarle al trabajador el poder o la capacidad de crear un producto por sí sólo, y de establecer un monopolio para la producción de una mercancía.

---

<sup>20</sup> Ibid, p. 226.

<sup>21</sup> “La tasa de plusvalor, por consiguiente, es la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital o del obrero por el capitalista.” Marx Karl, “ El capital. Crítica de la economía política”, *op.cit.*, p. 265.

<sup>22</sup> Braverman Harry, *op.cit.*, p. 93.

### 1.2.2 De la Administración Científica-Taylorismo, Fordismo al Toyotismo y Flexibilización Laboral.

Con el capitalismo industrial el trabajo se modificó radicalmente, con la concentración masiva de trabajadores en una sola producción, se tuvo que buscar la manera de organizar a este número de trabajadores en una sola administración, que permitiera imponer a los obreros horas regulares de trabajo, salarios y que permitiera establecer un comportamiento diario que mejor sirviera a la empresa para crear un proceso de trabajo sobre bases contractuales voluntarias.<sup>23</sup>

Surgió así una administración gerencial que domino el siglo pasado, denominada taylorismo o administración científica. Este modelo fue impuesto por una gerencia dentro de las empresas, que adquirió el control de la totalidad del proceso de producción, quitándole al trabajador la capacidad de decisión en la elaboración del producto y de la utilización de ciertos instrumentos para la producción.

Esta doctrina no fue utilizada por igual en todos los países y sus empresas, en algunos casos se difundieron más en las grandes y medianas empresas, en los procesos productivos de ensamblaje y manufactura. Su importancia radica en que ésta fue la más utilizada en industrias como la automotriz y según Enrique de la Garza se basó en los siguientes principios:

- a) La separación tajante entre concepción y ejecución. Es decir, dejar las tareas físicas de la producción al obrero y separarlas de la supervisión, organización y planeación de la producción, las cuales quedarían a cargo de los mandos medios y la gerencia.
- b) La reglamentación lo más estricta posible de las tareas, del método de trabajo, del uso de herramientas y de la intervención del obrero en el proceso productivo.
- c) La medición del trabajo a través de su descomposición o parcialización, en operaciones simples, estandarizadas, que permitirían realizar el trabajo con mayor intensidad.
- d) La separación de las tareas de producción de las mantenimiento, supervisión y control de calidad, que recaerían en personal especializado diferente del de producción.<sup>24</sup>

Este modelo de administración si bien comenzó en las empresas privadas poco a poco se extendió a sus administraciones y a los sectores públicos de algunos países sobre todo al área de oficinas, en donde la gerencia prescribían la manera de realizar el trabajo, los

---

<sup>23</sup> Braverman Harry, "Trabajo y Capital Monopolista", México, Editorial Nuestro Tiempo, 1975.

<sup>24</sup> De la Garza Toledo Enrique, "Reestructuración Productiva, empresas y trabajadores en México," México, Fondo de Cultura Económica, 2006, p 31.

métodos y duraciones de la jornada laboral, controladas y verificadas por la misma. Los procesos de oficina eran subdivididos en múltiples operaciones, por lo tanto se comenzó a eliminar del trabajo de oficina su característica de trabajo mental y se convirtió en un trabajo manual y repetitivo.

Este tipo de modelo de administración y de organización del trabajo implantará una nueva clase trabajadora que se irá desarrollando progresivamente, delineada principalmente por los dueños del capital y en función de sus ganancias y en la cual el trabajo adquiere nuevas características a las que lo definían en siglos anteriores.

Se segmentan progresivamente los sistemas de producción y todo tipo de trabajador es afectado por las decisiones tomadas por los dueños del capital.

Si bien la división social del trabajo fue explicada en algún momento bajo el argumento de que esto creaba mayor especialización de los trabajadores y por lo tanto mayor eficiencia, pronto se volvió en un número amplio de trabajadores que sólo reproducían formas aprendidas de trabajo y en algunos casos el trabajo se convirtió en rutinario.<sup>25</sup>

El taylorismo posteriormente estuvo acompañado del fordismo que según Enrique De la Garza "(...) añadió al taylorismo la circulación continua de la materia por transformarse frente a su obrero fijo. Es la cadena la que fija el ritmo de trabajo y facilita la estandarización, permite el paso de la producción en pequeños lotes a la de producción en masa con nuevas normas de producción y de productividad y extrema la parcialización del trabajo"<sup>26</sup>.

Es así que se fueron creando diferentes categorías que definían al trabajo realizado por los hombres y las mujeres, un ejemplo es la categoría de trabajos semi-calificados en los cuales los trabajadores cuentan con una baja calificación, lo que los sumerge en trabajos con condiciones de empleo inferiores a los trabajos calificados, y en donde hay una progresiva disminución de sus derechos y de salarios que les permita cubrir sus necesidades.

---

<sup>25</sup> "En sus primeras etapas una nueva división del trabajo puede especializar hombres en tal forma que aumenten sus niveles de calificación, pero más tarde especialmente cuando todas las operaciones son divididas y mecanizadas tal división desarrolla ciertas facultades a expensas de otras y reduce los niveles de calificación. (...) Luego hay unos pocos especialistas y una masa de autómatas; ambos integrados por la autoridad que los hace interdependientes y mantiene a cada cual en su propia rutina. En esta forma en la división del trabajo se manipula y cierra el desarrollo y el libre ejercicio de trabajo calificados." Véase Braverman Harry, *op.cit*, p.404.

<sup>26</sup> De la Garza Toledo Enrique, *op. cit*, p 33.

La aclimatación aparente del obrero a los nuevos modos de producción crece a partir de la destrucción de todas las otras maneras de vivir, el efecto de regateos salariales que permiten una cierta ampliación a los niveles de subsistencia acostumbrados de la clase trabajadora.<sup>27</sup>

Con estos dos procesos se implantó un modo de vida que articulaba a su vez una serie de valores y normas comunes en la clase trabajadora que establecía una cultura laboral que permitía el desarrollo del modelo económico y de comportamiento social dentro del Estado.

El trabajo por lo tanto unificaba y creaba identidades comunes dentro de las clases trabajadoras, ya que configuraba una clase social que gozaba de derechos comunes gracias a la participación en el mercado laboral y por lo tanto se configuró una clase trabajadora con acceso a derechos sociales como el acceso a instituciones de salud pública.

Esta clase trabajadora obtenía los derechos sociales con el principal objetivo de reproducir el sistema capitalista predominante en esa época, necesitando para ello individuos protegidos e incentivados con su participación en dicho proceso.

La obtención de derechos laborales durante este período vino a establecer un techo en común para los trabajadores asalariados en la época de capitalismo industrial, logrando una distribución más igualitaria de condiciones y bienes materiales para el progreso y desarrollo de las sociedades.

La clase trabajadora durante esta época construyó una identidad a través del trabajo, en la que se creaban lazos de solidaridad entre los trabajadores, fomentando que dentro de las empresas, todos los trabajadores tuvieran acceso dentro de ésta a todos los derechos laborales que el Estado proporcionaba.

El solidarismo institucional daba respuesta a la cuestión social (...) tratando de formar un sistema estatal de inclusión y seguridad que, sobre la base de la contribución laboral, ampliaba los derechos de los trabajadores hasta homologarlos con los de ciudadanía. Los derechos del nuevo ciudadano (...) los que atañen a la salud, la educación y la previsión reunificaban y consolidaban las mutualidades de las asociaciones de oficios o sindicales (...) generando un discurso univertalizador y modernizador (...).<sup>28</sup>

Durante la aplicación del fordismo como modo de producción en algunos países de occidente, tal como lo señala Luis Enrique Alonso,<sup>29</sup> se generó una ciudadanía laboral impulsada por la obtención de derechos laborales comunes y vigilada principalmente por los

---

<sup>27</sup> Braverman Harry, *op.cit*, p.181.

<sup>28</sup> Alonso Benito Luis Enrique, "La crisis de la ciudadanía laboral", España, Anthropos, 2007, p.13.

<sup>29</sup> Véase Alonso Benito Luis Enrique, "Trabajo y ciudadanía", Madrid, Trotta, 1999, y Luis Enrique Alonso Benito, "La crisis de ciudadanía laboral", España, Anthropos, 2007.

sindicatos, que negociaban entre patrones y trabajadores, la permanencia y mejoramiento de derechos y condiciones para el desenvolvimiento de sus tareas dentro de la empresa.

Los sindicatos por lo tanto fueron un importante generador de ciudadanía laboral, sin olvidar que algunos se mantenían alineados a las decisiones y medidas tomadas por el Estado, ya que estos impulsaban y demandaban el acceso y cumplimiento de los derechos sociales laborales que el Estado había establecido durante esta época.

Esta cultura del trabajo permitió que las sociedades fueran menos desiguales. El ejemplo más claro es el fortalecimiento y crecimiento de una clase media, que permitía disminuir los grados de polarización económica con los que contaron las sociedades durante el capitalismo mercantilista.

La clase media durante este período permitió la ampliación y participación de la sociedad en el espacio público, reelaborando los códigos de progreso y modernización de los diferentes países.

La ciudadanía laboral funcionaba así, como un imaginario social, esto es una red simbólica socialmente sancionada, donde se combinaba un referente funcional y un componente moral (de selección y jerarquización de valores legítimos); y por esta dimensión instituida suministraba además de normas formales (procedimientos y métodos de hacer frente a los acontecimientos) metáforas y categorías esenciales con las que pensarnos.<sup>30</sup>

El pensamiento del progreso social estaba cimentado en la generación de una clase asalariada común, que trataba que las diferencias fueran vistas como secundarias, y lograr la reproducción integrada y ordenada del trabajo.

Es importante destacar dentro de esta homogenización de clase asalariada que tuviera acceso a una base en común de derechos o ciudadanía laboral, no era incluyente para ciertos sectores y clases sociales, se cimentaba principalmente en los valores predominantes de patriarcado en donde los hombres son los que tienen acceso al mercado de trabajo, por lo tanto grupos como el de las mujeres fueron desprovistas de dichos derechos y su integración fue muy posterior, en la que persisten una gran disparidad en la obtención de salarios y prestaciones entre hombres y mujeres.

La protección laboral fue implementada de diversas maneras en varias regiones del mundo y por distintos Estados, que pueden diferenciarse por una más alta o baja

---

<sup>30</sup>Ibid., p.99.

consolidación, y que en la actualidad está siendo desarticulada con la precarización e incremento de inseguridad dentro del empleo, que restringen el acceso a sus derechos .

Después de este tipo de organización del trabajo que perduró por un largo período y que sirvió al contexto internacional en el que se vivió durante esos años, refiriéndonos a los sucesos de las dos guerras mundiales, este tipo de sistema empresarial gerencial entró en una crisis al no ser capaz de adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado global después de los años 70, y surgieron nuevos procesos que marcaron las nuevas tendencias mundiales de producción de los países desarrollados.

El Modelo toyotista japonés fue un modelo que criticaba la rigidez del modelo anterior, se le denomina producción racionalizada en donde el principal principio era la combinación de las nuevas técnicas de gestión de las maquinarias para producir más empleando menores recursos y menos mano de obra. Es diferente al fordismo en la medida en que utiliza menos de cada producto para la producción, reduciendo la mitad del esfuerzo humano en la fábrica y del espacio necesario para las cadenas de montaje, reduce la mitad de la inversión en maquinaria y herramientas, se centra en dos conceptos principales control total de la calidad y administración justo a tiempo.

El primero sería el conjunto de técnicas encaminadas al control total de la calidad que abarca la formación de círculos de calidad, los cuales analizan fuera de las líneas de producción como mejorar la calidad, "(...) El punto de articulación con administración justo a tiempo es la filosofía cliente-proveedor que puede funcionar dentro del proceso productivo, en la que cada operario es cliente del anterior y proveedor del que le sigue. (...) Pero la administración justo a tiempo puede ser también externa, como una nueva forma de relación con los proveedores y con los clientes".<sup>31</sup>

Esta última relación entre proveedores y clientes para la administración de justo a tiempo es la que permite explicar la mayor utilización hoy en día de la subcontratación como un medio para modernizar los procesos productivos de las empresas cliente y obtener de sus proveedores mejores tiempos en la producción de alguna parte del producto, en mayor volumen, con menores costos debido a la reducción en los costos de mano de obra.

Este tipo de modelo fue adoptado por algunas economías desarrolladas después de la crisis económica de los setenta que presionó a muchas empresas a reestructurar sus sistemas de producción y a utilizar este modelo como alternativa para sacarlos de la crisis.

---

<sup>31</sup> De la Garza Toledo Enrique, *op.cit*, p. 35.

Este modelo teóricamente promueve abandonar la separación tajante entre concepción y ejecución, niega que el trabajo debe ser concebido como una máquina que sólo recibe órdenes, promueve delegar capacidad de decisión a los trabajadores para que ellos vigilen y controlen una parte de su trabajo y se involucren en las metas y fines de la empresa. Se aboga por trabajar en equipos de trabajo que incentivan la cultura laboral, la comunicación entre la estructura de las empresas se pretende que sea en todas direcciones no sólo de manera vertical como en el modelo fordista.

En nuestro país este modelo si bien no fue implementado como tal en los sistemas de producción, si supuso cambiar y reestructurar las empresas para aligerar los mecanismos de producción, de tal forma que las empresas pudieran competir con el mercado externo y aumentar sus ganancias.

Por lo tanto en México la reestructuración productiva marcó el inicio de nuevas formas y relaciones entre las industrias nacionales y las transnacionales, este proceso permite entender la mayor utilización de la subcontratación en el país, que proviene de la idea de generar cadenas productivas que permitieran eficientar el proceso de creación de las mercancías y fortalecer a las diferentes empresas a través de una relación entre clientes y proveedores de partes de la producción.

De igual manera otro de los procesos que se derivó de la reestructuración productiva, es la flexibilización laboral la cual puede ser entendida desde diferentes teorías. En primer lugar tenemos la teoría neoclásica, su argumento principal viene de la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen del factor trabajo en cuanto el precio y el empleo y de la teoría de la productividad marginal. "Para esta teoría la oferta y la demanda del trabajo determinan la distribución del trabajo y su precio"<sup>32</sup>. Por lo tanto si existiera una oferta de trabajo mayor a la demanda existiría desempleo y bajarían por lo tanto los salarios lo que provocaría que los trabajadores aceptaran estas condiciones ante un desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajo.

Dentro de esta teoría se requiere flexibilizar la oferta y la demanda de trabajadores, "(...) facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal. Es decir la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que las instituciones, sujetos colectivos,

---

<sup>32</sup>De la Garza Toledo Enrique, Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo, México, Fondo de Cultura Económica, 2000, p. 153.

normas, conflictos, a los supuestos del modelo de competencia perfecta<sup>33</sup>. Entonces la lógica de esta teoría es flexibilizar las condiciones laborales a la dinámica del mercado.

En segundo lugar está el Posfordismo que incluye tres corrientes: el regulacionismo, la especialización flexible y el Neoschumpeterianismo que parten del supuesto del fin de la producción y consumo en masa, y del tránsito a un nuevo paradigma productivo flexible.

Los Regulacionistas parten de que ante la crisis producida en los años setenta y ochenta se necesita la flexibilización del proceso de trabajo, en el que tanto los trabajadores, las empresas y los sindicatos lleguen acuerdos y establezcan instituciones que permitan regular la producción, el consumo, y las prácticas laborales.

Dentro de la especialización flexible se establece que ante la llegada del fin de la producción en masa, es conveniente extender el surgimiento de pequeñas y medianas empresas y para que puedan ser competitivas, flexibilizando los horarios de trabajo y los puestos de trabajo jerárquico.

Por último están las teorías gerenciales sustentadas principalmente en formas concretas de organización del trabajo y sintetizada en los conceptos de calidad total. Está caracterizada por el toyotismo que establece la flexibilidad dentro del proceso productivo, resaltando la importancia del mercado interno. Su flexibilización en los centros de producción es interna, entre puestos, turnos, horarios, ascenso por capacidad y no por antigüedad.

Ahora bien en términos generales la flexibilización a grandes rasgos supone la flexibilización de derechos y condiciones favorables para el trabajador, ya que establece, cuestiones como la flexibilidad en los tipos de contratación, de salarios, de horas laborales, restringe la organización colectiva de los trabajadores para tener un contrato colectivo que iguale las condiciones de trabajo y establezca salarios similares, establece contratos temporales o por años, lo que no permite generar antigüedad dentro de una empresa y por lo tanto no contar con la protección social.

La flexibilidad laboral es un punto importante para la investigación porque caracteriza a la subcontratación como una forma flexible de trabajo al poder ubicarla a esta última dentro de las características que instaura la flexibilidad laboral. Esta última se mueve dentro de las empresas entre la organización del trabajo y las relaciones laborales.

---

33 Ibid, p.155

Algunas de las nuevas características que define al trabajo dentro de la flexibilidad laboral es la polivalencia dentro del lugar del trabajo, la continua movilidad entre puestos, categorías, turnos, cambios de residencia, y hablando de las retribuciones salariales estas se establecen en función del desempeño del trabajador que pueden calificarse por parte del patrón de una manera muy subjetiva o conveniente para los gastos que genere a la empresa.

### **1.3 Subcontratación laboral.**

Las formas de contratación tradicionales se han diversificado con la globalización, la relación entre patrones y trabajadores que permitía la venta de fuerza de trabajo bajo acuerdos establecidos, entre las dos partes e intermediada por el Estado, a partir de una reglamentación que le brindara al trabajador una serie de derechos y condiciones para poder trabajar, se han modificado gradualmente en todo el mundo.

La diversificación de formas de trabajo y de relaciones laborales, ha respondido a una serie de modificaciones permitidas por los Estados y por los gobiernos en turno que han adoptado las ideas y pautas establecidas por los organismos internacionales, para recibir recursos económicos y para formar parte de los mercados competitivos que según el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial permitirá desarrollar a sus economías.

Los gobiernos han utilizado las pautas que se han dictado internacionalmente y para ello han acoplado sus sistemas productivos, a través de la modificación estructural de muchas de sus instituciones y reglamentaciones para poder cumplir con esto, y para ello han reestructurado sus sistemas de producción y flexibilizado sus sistemas de contratación de mano de obra.

En esta lógica de ser más competitivos los gobiernos y las empresas, abogan por reducir los costos de producción de las mercancías que producen los países y para ello utilizan diferentes modalidades, una de ellas es la subcontratación laboral en la que se pretende reducir los costos de contratación de mano de obra.

Muchos autores que han tratado de definir el concepto de subcontratación, resaltan la deficiencia que ha existido para definir este tipo de contrataciones dentro de sus países, pero principalmente de la Organización Internacional del Trabajo que es la encargada de fijar y de vigilar los derechos laborales de los trabajadores internacionalmente y que emite recomendaciones a todos los países del mundo para que sus reglamentaciones en materia laboral utilicen sus lineamientos para la defensa de los derechos laborales.

La OIT define la expresión trabajo en régimen de subcontratación como la que "designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como empresa usuaria) por una persona (designada como trabajador en régimen de subcontratación, cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación

laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria”<sup>34</sup>

Si bien la OIT establece esta definición de manera general para saber que se puede entender por subcontratación, ésta es limitada porque cada país entiende de diferente manera al proceso y sus prácticas, lo que impide crear los lineamientos debidos para que los diferentes países ratifiquen un convenio por el cual puedan reglamentarla.

Existen una serie de palabras que los autores utilizan para llamar a la Subcontratación, por ejemplo Tercerización, Externalización, Descentralización, Deslocalización e internacionalmente el más conocido es *Outsourcing*, en donde Out significa Fuera y Souce-Fuente, por lo tanto el término es entendido como fuente externa de servicios<sup>35</sup>.

Algunos de los trabajos que nos hablan sobre la subcontratación son elaborados por la Organización Internacional del Trabajo. La definición que trata de establecer la OIT y algunos de sus investigadores parten del entendimiento de cómo se da este proceso y cuáles son las diferentes modalidades que existen.

En primer lugar, en un trabajo de Oscar Ermidia Uriarte y Natalia Colotuzzo,<sup>36</sup> se hace un desglose de cómo se da el proceso de subcontratación y cuáles son algunos factores que han intervenido para poder definirla.

Ellos parten de la idea de que la subcontratación viene de un proceso de descentralización de los procesos productivos de las empresas, en donde les dan a terceros una parte del proceso productivo, bajo la idea de que existe una mayor especialización, que les permite reducir costos y hacer más eficientes sus procesos.

Mucha de la literatura encontrada entiende a la subcontratación: como la contratación de una empresa externa a la suya para que lleve a cabo alguna actividad o proceso productivo. Por ejemplo Rebecca Fressmann nos dice que la subcontratación “(...) se trata entonces, sobre todo de una descentralización de actividades dentro de una estructura empresarial,

---

<sup>34</sup> Bronstein S. Arturo, “La subcontratación laboral”, en Cuadernos de Integración Andina. La subcontratación laboral. Análisis y perspectivas, Lima, 2007, p.14.

<sup>35</sup> Martínez Gutiérrez Javier, Outsourcing aspectos laborales y Fiscales: ventajas y riesgos, México, Ediciones Fiscales, ISEF, 2008, p. 17.

<sup>36</sup> Ermidia Uriarte Oscar y Natalia Colotuzzo, Descentralización, Tercerización, Subcontratación, Lima, OIT Proyecto FSAL, 2009 en [www.white.oit.org.pe](http://www.white.oit.org.pe).

basada en la idea de que los trabajos que antes se realizaban dentro de una misma empresa y bajo un único régimen de derecho laboral ahora se efectúan fuera de la empresa y con otro marco jurídico".<sup>37</sup>

Rebecca Fressmann nos describe varias formas de externalización. La primera es en donde una empresa contrata a otra empresa para realizar algún proceso o servicio, fuera de su empresa, con sus propios recursos, algunos llaman a esta última Offshoring<sup>38</sup> porque las empresas que son contratadas externamente pueden ser nacionales o internacionales.

La segunda, es en donde una empresa contrata a otra para brindar los servicios dentro de sus propias instalaciones, con recursos y personal propio de la subcontratista.

Y por último otra forma es cuando una empresa transfiere a otra empresa todo su personal para reducir los salarios y prestaciones laborales. Ésta última forma de externalización es una práctica perversa por parte de la empresa principal, ya que ella misma es quien crea esta empresa para desligarse de las responsabilidades contraídas con su personal<sup>39</sup>

En las dos primeras formas de subcontratación, Rebecca Fressmann y Enrique Martínez Zarate, destacan la presencia de dos grupos de trabajadores: el primer grupo son trabajadores que son contratados directamente por la empresa, que tiene las mismas condiciones y prestaciones laborales y un segundo grupo de trabajadores, que no son contratados por la empresa, sino por la subcontratista, que no gozan de las mismas condiciones y prestaciones laborales que los primeros, ocasionando con ello una desigualdad de condiciones entre el personal que utiliza la empresa.

La manera más sencilla de entender cómo se da el proceso de subcontratación y que tipo actividades puede realizar, es entendiendo a la subcontratación como la contratación de una empresa para que ésta realice algún producto, servicio o suministre mano de obra. Para efectos de esta investigación sólo interesa la relacionada con las empresas que realizan

---

<sup>37</sup> Fressmann Rebecca, Subcontratación de Mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005, p. 12.

<sup>38</sup> Se diferencia entre "Terceización interna" y la "externa" para distinguir si es realizada dentro o fuera de la empresa principal. La Externa puede ser, nacional o internacional. En este segundo caso se utiliza la expresión "Terceización offshore" (también offshoring) reflejando la tendencia a la formación de cadenas productivas globales con efecto en términos de aumento de las relaciones internacionales entre empresas, países y regiones. Véase Bueno Rodríguez y Dean Matteo, Outsourcing (terceización) Respuestas desde los trabajadores, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, 2009, p. 17.

<sup>39</sup> En el segundo capítulo analizaremos más a detalle algunos ejemplos de empresas que han utilizado la subcontratación para reducir los costos que genera su mano de obra.

servicios para otra empresa con mano de obra diferente a la de base de la empresa usuaria, en específico de los trabajadores que son contratados por las subcontratadoras.

Por otro lado existe una polémica en incluir dentro de lo que se entiende por subcontratación, la figura del intermediario, este último puede ser conocido como agencias de colocación que ahora llegan a sustituir al área de recursos humanos que existía dentro de las empresas.

Iranzo y Marcia de Paula Leite reconocen esta última figura en su definición: "Subcontratación son todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario (...)".<sup>40</sup>

La OIT y las personas que han estudiado el tema establecen que dentro de la descentralización pueden ocurrir dos cosas. Primero tener una empresa subcontratista que le brinde un servicio o actividad a otra empresa, pero en donde está se hace responsable de todas las prestaciones del personal que realizará el servicio a la empresa contratante.

Y en segundo lugar se encuentra un intermediario que se encarga sólo de reclutar al personal o el servicio que requiere la empresa, en donde la empresa que contrata debe hacerse responsable de todo lo que tenga que ver con la contratación ya sea de personal o del servicio; el intermediario no asume ninguna responsabilidad.

El diferenciar entre la figura del intermediario y las empresas subcontratistas que cuentan con la solidez para hacerse responsable de lo que por ley establece, es una problemática para los trabajadores que son contratados por este tipo de empresas y que no permite a la OIT establecer una definición que sea utilizada por todos los países para poder reglamentarla.

Por ejemplo Arturo S. Bronstein al definir a la subcontratación menciona que es "(...) el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal".<sup>41</sup>

Lo que interesa aquí es entonces establecer que existen diferentes áreas que se subcontratan como lo refiere Arturo S. Bronstein subcontratación de producción, obra, servicios, tareas, mano de obra y de estas se derivan formas mixtas.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Iranzo Consuelo y Marcia de Paula Leite, "La subcontratación laboral en América Latina", en Teorías sociales y Estudios del Trabajo, UAM, 2006, p. 268.

<sup>41</sup>Bronstein S. Arturo, *op.cit*, p.14.

La subcontratación que se pretende analizar y entender en esta investigación, es la subcontratación de servicios de limpieza, en donde se está subcontratando no sólo un servicio sino también trabajadores, de los cuales se desconoce el tipo de condiciones y derechos laborales con los que cuentan, pero resulta importante ante la falta de una correcta reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

La reglamentación del trabajo subcontratado, requiere entender cómo se han establecido los contratos entre las partes que intervienen en la subcontratación para precisar quién es el responsable de garantizar las prestaciones y condiciones laborales a los trabajadores.

Por lo tanto en la subcontratación de servicios se habla de que la relación es triangular y por lo tanto deben existir dos contratos para que se le puede llamar subcontratación; un contrato con la empresa que está contratando algún servicio del exterior con la empresa subcontratista y un contrato entre la empresa subcontratista y los trabajadores que está contratando para realizar el servicio pedido por la empresa.

El primer contrato está siendo establecido por las empresas como un contrato comercial, civil, mercantil<sup>43</sup> para no establecer una relación laboral con los trabajadores que está contratando la empresa subcontratista, lo que entonces delega a esta última la responsabilidad de contar con la solvencia suficiente para garantizar las prestaciones y salarios de los trabajadores que está contratando.

Pero en muchos casos las empresas subcontratistas no cuentan con la solvencia económica ni con los requisitos para garantizar lo que por ley le corresponde a los trabajadores y en teoría el que debería de asumir las responsabilidades es la empresa que pide el servicio porque finalmente los trabajadores están realizando para él un trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, en su artículo 15<sup>44</sup> que en el último capítulo de esta investigación hablaremos más a profundidad, establece que si la empresa que le brinda un servicio u obra a un tercero, no cuenta con los recursos suficientes para hacerse responsable de lo que le corresponde a los trabajadores, la empresa beneficiaria será la encargada y responsable de garantizarlos.

---

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> Martínez Zarate Enrique, "El derecho laboral mexicano y la tercerización", en Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean (coord.), *Outsourcing (Tercerización). Respuesta desde los trabajadores*, México, Cuadernos de Investigación CILAS, 2009, 27-65 pp.

<sup>44</sup> Consulta Ley Federal del trabajo, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

Pero esto no ocurre así en varias empresas o industrias que está utilizando la subcontratación laboral, tanto las empresas subcontratistas como las empresas que piden a un tercero algún servicio, están evadiendo sus responsabilidades y no están cumpliendo con la Ley federal del trabajo lo que sumerge a este tipo de trabajadores en una gran desventaja y problemática.

En el caso de nuestro país se está haciendo más frecuente utilizar empresas externas que brindan los servicios de limpieza y de mantenimiento dentro de empresas privadas y públicas, y para ello se contrata una empresa subcontratista que brinda estos servicios, pero que se ha dado a conocer que los trabajadores que trabajan para estas empresas de limpieza o mantenimiento cuentan con precarias condiciones laborales y no tienen acceso a las prestaciones que la ley federal del trabajo les proporciona.

Una cuestión que es analizada frecuentemente es la de garantizar a través del marco legal estas deficiencias con las que cuentan estos trabajadores y para ello se ha recurrido a investigar cómo están normadas este tipo de relaciones, para lo cual aquí en México existe diferentes posiciones ya que están aquellos argumentos que mencionan que la subcontratación ya está reglamentada con lo establecido en los artículos de la Ley Federal del Trabajo. Pero existen otros que mencionan la carencia de un marco que regule este tipo de contrataciones porque las dos empresas que aparecen dentro de la relación laboral ninguna están cumpliendo con que por ley les corresponde a los trabajadores.

Un aspecto que hay que destacar de todo este análisis, alejado un poco de lo que establece la conceptualización jurídica de la subcontratación laboral es entender al fenómeno como una continua degradación y mayor explotación del sistema capitalista, dentro de este tipo de trabajos.

La subcontratación laboral como modalidad de contratación en crecimiento, demanda especificar el tipo de relación laboral que se establece entre las tres partes que intervienen, pero sobre todo demanda acabar con el crecimiento de sobreexplotación, que ya había sido mediado e intervenido por el Estado en lo que se conoció como el Estado proteccionista.

Si bien las nuevas dinámicas globales apuntan a recrudecer los trabajos y las condiciones en que se trabaja, una tarea importante de las sociedades modernas es no permitir el exterminio de los derechos laborales que se habían conseguido con los movimientos obreros del siglo XIX y XX.

La subcontratación laboral como la contratación de fuerza de trabajo para realizar una actividad independiente a la empresa que lo contrata o recluta, debe ser entendida como parte de un proceso que agudiza las condiciones de vida de los seres humanos. Si bien algunos hablan de la subcontratación como una modalidad que permite una mayor especialización y productividad, se está observando que esto está lejos de pasar.

El objetivo principal de esta investigación consiste en evidenciar las prácticas y percepciones de los trabajadores que trabajan en régimen de trabajo subcontratado y de analizar la parte jurídica que está tratando de reglamentar este tipo de trabajos.

## 1.4 Precarización Laboral

Como se ha venido desarrollando en este primer capítulo, el empleo en la actualidad cuenta con nuevas características, muchas de ellas derivadas del proceso de flexibilidad laboral que el modelo económico y la globalización han establecido, bajo el discurso de mejorar los niveles de competitividad y desarrollo de los diferentes países del mundo.

La flexibilidad laboral da cuenta de la aparición de formas de trabajo que con anterioridad no se presentaban, muchas de ellas definidas y cuestionadas por deteriorar el nivel de vida de los trabajadores. Por ello, han surgido dentro de las investigaciones y los interesados en el tema, diversos conceptos para definir estas nuevas formas de empleo.

El concepto de precarización laboral es muy utilizado en recientes trabajos para denominar y definir al nuevo tipo de empleo. Su definición no suele ser muy analizada y se presenta en muchas investigaciones como sinónimo de la diversidad de formas y transformaciones que ha tenido el empleo, lo que complica su entendimiento.

Algunas investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo han emprendido la tarea de definir con mayor precisión el concepto, pero reconocen la complejidad que esto puede conllevar, debido a que en múltiples países han surgido diferentes formas de empleo a las que denominan como precario.

El empleo precario o la precarización laboral suele confundirse con otros conceptos como el de trabajo atípico, que ha surgido para llamar a aquellos empleos que son diferentes a los empleos típicos de épocas pasadas. Un trabajo atípico no siempre puede caracterizarse como precario ya que el que cuente con nuevas características no implica que deterioren la calidad de vida de los trabajadores.

Para esta investigación es importante establecer qué se entiende por precarización laboral, ya que permitirá caracterizar a la subcontratación de servicios de limpieza como una forma precaria o no precaria de empleo.

La precarización laboral puede presentarse dentro de las tradicionales formas de empleo, como el empleo asalariado de tiempo permanente, o en el empleo asalariado con nuevas formas de contratación, como a tiempo parcial, por temporada, a corto plazo, por honorarios, por jornada, subcontratado etc., y, en específico, en los no asalariados, como el trabajo doméstico y el trabajo dentro de un negocio familiar sin remuneración salarial.

El estatuto teórico del concepto, según Minor Mora Salas, es multidimensional, ya que éste se encuentra sustentado en cuatro elementos estructurales. El primero es el vínculo entre “procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva.”<sup>45</sup> Estos procesos dan cuenta que el concepto de precarización, está sustentado en el cambio de modelo económico, en la adopción de nuevas formas de producción global, y en políticas económicas desregulatorias para la disminución de costos laborales. Así que, el empleo precario se da en todos los tamaños y formas de unidades de producción, lo que permite establecer que no es algo pasajero sino estructural.

El segundo elemento es el cambio en los modelos de regulación laboral. Los anteriores actores que intervenían en la negociación para las regulaciones laborales eran tres: Estado, Empresa y Trabajadores<sup>46</sup>, en la actualidad, las empresas son las que establecen dichas regulaciones a conveniencia de sus negocios, lo que quita toda intermediación del Estado entre las empresas y los trabajadores, para equilibrar una relación que, de principio, es inequitativa.

En este sentido el concepto de precarización del empleo debe ser utilizado no sólo con el propósito de dar cuenta en la calidad del empleo (resultante empírica) sino también de modificaciones en los modelos de regulación de la fuerza de trabajo. En este segundo aspecto, a nuestro juicio, es el elemento teórico que permite establecer el vínculo entre políticas económicas, estratégicas de reorganización productiva y prácticas laborales. De ahí que lo identifique como el núcleo teórico que da sentido al uso del término de precarización.<sup>47</sup>

El tercer elemento es la relación entre modelo de relación laboral y ciudadanía social. Se parte de la idea que todo trabajador (a), tiene una base de derechos que la ley le garantiza. Por lo tanto con la pérdida de esta base de derechos laborales, el trabajador pierde su derecho a ejercer una ciudadanía laboral en la que puede organizarse, negociar para mejorar sus condiciones de empleo y de relación con la empresa.

El concepto de precarización del empleo intenta mostrar cómo la dimensión de ciudadanía es erosionada cuando el trabajo es conceptualizado básicamente como una mercancía y el empleo es sujeto a procesos de desregulación que impiden a los trabajadores ejercer sus derechos básicos en el ámbito

---

<sup>45</sup> Véase: Mora Salas Minor, “Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado”, (en línea), San José, Costa Rica, Revista Ciencias Sociales, año/vol. II, número 108, 2005, pp. 27-39. Dirección: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15310803>.

<sup>46</sup> *Ibíd.*, pp. 27-39.

<sup>47</sup> Mora Salas Minor, “Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado”, (en línea), San José, Costa Rica, Revista Ciencias Sociales, año/vol. II, número 108, 2005, p. 30. Dirección: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15310803>. (Consultado el 4 de enero de 2012)

laboral, sometiéndoles a condiciones laborales, que no solo ponen en riesgo la calidad de sus empleos sino sus derechos ciudadanos en tanto trabajadores<sup>48</sup>

El último elemento es la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social. Ésta es adquirida debido a los cambios estructurales mencionados en los tres primeros elementos y que lleva a los trabajadores/as que se emplean en trabajos precarios a debilitar su estabilidad económica, por no contar con un empleo que le garantice la permanencia y por lo tanto estar vulnerables ante cualquier cambio del lugar en el que trabaje, afectando el bienestar de él y su familia.

La OIT define al empleo precario como una “relación laboral donde falta la seguridad en el empleo.”<sup>49</sup> Ésta falta de seguridad se debe a la transferencia del riesgo a manos del trabajador, delegando a éste, aquellas responsabilidades que el patrón debía cumplir en las tradicionales formas de empleo.

El trabajador ahora debe aceptar un empleo, sabiendo que éste no es permanente, que no tiene un salario fijo, que carece de seguro social en caso de un accidente o, en nuestro país, para adquirir una vivienda o pensión por cesantía, o que puede perder su trabajo en cualquier momento sin recibir ningún tipo de indemnización, ya que para el patrón, garantizar estos derechos generan un elevado costo para su producción, lo que le impide ser competitivo en el mercado.

Un empleo precario, para Rodgers, es cuando éste: “tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida de empleo; en segundo lugar, cuando existen pocas posibilidades para los trabajadores de controlar las condiciones del empleo; tercero, cuando no existe protección o la seguridad social no está garantizada y, por último, cuando los bajos ingresos están relacionados con condiciones de pobreza.”<sup>50</sup>

Por lo tanto, para este autor, el concepto de precariedad tiene cuatro dimensiones; la de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, y debilidades sociales y económicas.

---

<sup>48</sup> Ibid, p. 30.

<sup>49</sup> Leiva Sandra, “El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género”, Santiago de Chile, Serie Mujer y desarrollo, CEPAL, no. 26, 2000, p. 13. Dirección <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>. (Consultado el 4 de enero de 2012)

<sup>50</sup> Ibid, p. 13.

Tres de estas dimensiones son consideradas también por Guerra:<sup>51</sup> “Inestable es aquel en la cual hay carencia de contrato de trabajo indefinido; Inseguro es aquel que no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura como la salud laboral o previsión e Insuficiente”<sup>52</sup>.

Otro autor como Todaro, quien reconoce la falta de consenso para definir el concepto de precariedad, integra otras variables de lo que debe considerarse dentro de este concepto:

Un empleo precario lo conforman siete dimensiones de precariedad: a) trabajadores/as permanentes sin contrato; b) trabajadores permanentes con contrato que no cotizan en el sistema previsional; c) trabajadores no permanentes tengan o no tengan contrato; d) servicio doméstico permanente que no cotiza; e) servicio doméstico no permanente; f) trabajadores/as por cuenta propia no profesionales que ganan menos de un salario mínimo y g) familiares remunerados.<sup>53</sup>

En este trabajo entenderemos a la precarización laboral como aquel empleo que no garantice certidumbre sobre: 1) La Permanencia en el empleo, garantizado con el establecimiento de un contrato laboral que cubra las prestaciones laborales y un salario que permita el desarrollo y bienestar del trabajador y 2) La Protección de Derechos Laborales.

**1) Permanencia en el empleo:** El contexto económico demanda en la actualidad un porcentaje cada vez menor de empleos asalariados permanentes, aumentando constantemente la demanda de empleos temporales. Los empleos temporales no siempre suelen calificarse como precarios, pero si generan en el trabajador, un grado de incertidumbre, porque éstos no permiten la obtención de derechos y prestaciones que otorgan los empleos de mayor duración.

La existencia de empleos temporales, no obedece necesariamente, a las recurrentes alteraciones de la oferta y demanda de los mercados. Muchas veces, es utilizado por los patrones como una forma para no proporcionar a los trabajadores lo que la ley establece. Existe la práctica de contratar a personal por tres meses, despedirlo y recontratarlo cada cierto tiempo para que éste no pueda obtener todos los derechos que una contratación permanente o de más larga duración le proporcionaría.

---

<sup>51</sup> Véase: Leiva Sandra, “El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género”, Santiago de Chile, Serie Mujer y desarrollo, CEPAL, no. 26, 2000, pp.1-41. Dirección: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xml=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>. (Consultado 4 de enero de 2012)

<sup>52</sup> Ibid, p. 14.

<sup>53</sup> Ibid, p. 14

**Establecimiento de un contrato laboral:** La permanencia en el empleo debe ser garantizada con la existencia de un contrato porque, ante la ausencia de él, el trabajador no tiene ningún documento que avale una relación laboral con un tercero y establezca responsabilidades y obligaciones de las dos partes. La inexistencia de éste incentiva la mayor utilización de la subcontratación como una forma de in-visibilizar a los patrones responsables de proporcionar los derechos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo establece.

**Salario que permita el desarrollo y bienestar del trabajador:** en la actualidad el salario mínimo en México, no permite adquirir los bienes necesarios para la subsistencia y solventar los gastos necesarios para la reproducción de la mano de obra, por lo tanto, un alto número de trabajadores recurren al subempleo o a la informalidad para obtener un ingreso extra.

**2) Protección de derechos.** Ante la ausencia de contratos laborales, los trabajadores no tienen acceso al derecho de seguridad social y a las prestaciones que otorga nuestra Ley Federal del Trabajo, como los préstamos para vivienda, el fondo de ahorro, el derecho de libre asociación y conformación de organizaciones de trabajadores para hacer valer sus derechos y negociar con los patrones.

Por lo tanto, la precarización en "(...) resumidas cuentas, es un proceso de reorganización de las relaciones capital-trabajo que incide, al menos, en tres ámbitos cruciales: el reparto del riesgo, la distribución del producto y el proceso del trabajo"<sup>54</sup>.

El trabajo precario, por definición no es nuevo, al contrario desde, hace muchos años existe, sólo que tras una larga lucha obrera, los trabajadores obtuvieron una serie de derechos que les permitieron hacer menos inequitativa la relación obrero-patronal para que las sociedades pudieran desarrollarse, pero todo esto en un modelo económico diferente y en una configuración diferente de las empresas, el Estado y los trabajadores, que en la actualidad se han modificado, retrocediendo y generando nuevas prácticas que vulneran al trabajador.

Algunos ejemplos de grupos de población que se han desenvuelto en trabajos precarios desde hace mucho tiempo, son las mujeres, los jóvenes y los migrantes, son poblaciones que han sufrido en mayor medida este tipo de condiciones laborales precarias. Cuando la mujer logró insertarse en el mercado laboral después de muchas décadas de que el

---

<sup>54</sup> Recio Andreu Albert, Precariedad Laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada. Dirección: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1\\_Derechos/2\\_Albert-Recio.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf). (Consulta do-23 de enero de 2012).

hombre lo hizo (por concebirse como inferior dentro de las sociedades patriarcales), enfrentó la desigualdad de condiciones laborales y de inequidad salarial, que le ha sido difícil superar y demandar para que pueda acceder a trabajos mejor retribuidos y con todos los derechos que los hombres tienen. Las mujeres han tenido que desempeñarse no sólo en empleos más insalubres e inequidad de condiciones, sino que además se habla de que cumplen con dobles y triples jornadas de trabajo, la doméstica y la del cuidado de los hijos, que en la actualidad muy pocos hombres comparten con ellas.

Los migrantes también son un grupo muy vulnerable y desprotegido que se emplean principalmente en trabajos precarios, porque no son reconocidos en los lugares en donde emigran, no son ciudadanos que pueden gozar de sus derechos políticos, económicos y sociales. Los patrones usan esta mano de obra conociendo lo desprotegido que están y, por lo tanto, los explotan excediendo las jornadas laborales y con nula protección.

Ahora bien las mujeres y migrantes no son los únicos afectados por estas formas de empleo precario, en la actualidad son diversos los grupos de trabajadores que son afectados por la subcontratación. En ella la precarización puede ser muy visible, en primer lugar porque en algunas industrias su utilización no responde a la optimización de los procesos de producción y a la mejora de la eficiencia en tiempos y cantidades de producción, sino a la disminución de costos en la mano de obra.

Muchas industrias mexicanas y transnacionales en nuestro país hacen uso de la subcontratación para traspasar el riesgo a los trabajadores, riesgo que debería asumir las empresas. Generalmente, estos riesgos provienen de los cambios que genera el mercado en las industrias y empresas ante el aumento o disminución de la oferta y demanda de productos en el mercado global, que implica que las empresas no tengan certidumbre sobre sus ventas y ganancias económicas, de las cuales se solventan los gastos generados de la compra de materias primas, de la contratación de mano de obra y de la utilización de tecnología para su producción. Al no tener certidumbre, las empresas trasladan la mayoría del costo de la reproducción de la mano de obra a los trabajadores, traspasando el riesgo de estas alteraciones a manos del trabajador.

El riesgo, por lo tanto, se produce por la ausencia de un salario que cubra todas las necesidades de alimentación, pago de servicios, educación para los integrantes de familia, vestido, seguro social y las prestaciones que otorga el empleo en nuestro país. El trabajador debe, por lo tanto, cubrir todas estas cosas con salarios bajos y con un aumento en sus

jornadas laborales que, en algunos casos, cuando no son jornadas completas recurren a tener dos empleos.

Entonces, en algunos casos, la subcontratación sirve a las empresas para delegar a un tercero las responsabilidades que deberían contraer con sus trabajadores, el cual no necesariamente le brinda un trabajo temporal o extemporáneo. En el segundo capítulo de esta investigación se mostrarán ejemplos de algunas industrias y empresas de servicios que utilizan la subcontratación para delegar dichas responsabilidades a la empresa subcontratista y, en el que en algunos casos, una empresa puede crear empresas subcontratistas para disminuir las prestaciones y salarios de sus trabajadores permanentes.

La definición del concepto de precarización laboral ayuda a esta investigación, en la medida en que permite establecer un enlace teórico entre los procesos estructurales acontecidos por la globalización y la reconfiguración del modelo económico, que ha llevado a implementar nuevas formas de producción y organización del trabajo en los diferentes países.

Por ello en esta investigación se pretende mostrar y analizar, las características en el trabajo subcontratado del sector limpieza y a través de datos e información empírica, que se logre recopilar de trabajadores subcontratados del sector limpieza, conocer qué condiciones y derechos tiene estos trabajadores /as y ver si es una forma más de empleo precario.

## **1.5 Inseguridad Laboral.**

El concepto de precarización laboral que acabamos de analizar, define las características generales en las que muchos trabajadores se desempeñan en la actualidad, demostrando una inseguridad que traspasa el espacio de trabajo y que no permite tener una perspectiva positiva de su desarrollo.

La inseguridad que se genera en el trabajador/a, puede ser desencadenada por tres factores: el primero de ellos, por la falta de empleos, la segunda por la falta de certeza de permanencia en el empleo y la tercera por las condiciones precarias de empleo.

El primer factor, la falta de empleos, es un problema estructural que sufren muchos países en todo el mundo. Los gobiernos están teniendo un déficit en la creación de empleos debido a diferentes factores que pueden estar condicionados por características específicas de cada país. Entre ellos, podemos mencionar la falta de crecimiento económico que no permite que los gobiernos impulsen sus industrias nacionales que demandarían más mano de obra.

Éstas y otras causas han llevado a países como Grecia, España, Estados Unidos y México, a tener altas tasas de desempleo y, ante la carencia de empleo, los trabajadores tienen que emplearse en cualquier tipo de vacante que encuentren, sin prestaciones y seguridad.

El segundo factor la falta de certeza en la permanencia en el empleo, en la actualidad los trabajadores son contratados por un corto periodo de tiempo, en el que los trabajadores no pueden recibir todas las prestaciones que un trabajo de larga duración proporciona.

Los patrones debido a la inestabilidad del mercado, no quieren tener mucho personal de planta, por eso cuando la demanda de producción aumenta, suelen contratar personal temporal, ya que el tener tanto personal sin una elevada productividad y competencia, no les permite cubrir los costos de dicha mano de obra, por ejemplo en la industria de la construcción algunos trabajadores son contratados para trabajar por obra determinada.

El tercer factor, las condiciones precarias, son todas aquellas condiciones que describimos en el anterior apartado y que incluyen formas de contratación, salarios, cumplimiento de derechos laborales, prestaciones y adecuados espacios de trabajo, que muchos empleos no cumplen, provocando una inseguridad e inestabilidad individual, económica y familiar en el trabajador.

Estos tres factores pueden observarse desde diferentes dimensiones. El primero, como resultado de una dimensión más macro, que implica aquellas medidas y ajustes de la economía de cada país y de la dinámica de los mercados globales. El segundo está influenciado por el primero, pero actúa en un espacio más definido que podría ser la parte contratante, las empresas o las industrias. Y el tercer factor de inseguridad está determinado por características derivadas de los dos primeros factores pero que refleja las consecuencias individuales o micro que se generan en el trabajador<sup>55</sup>.

Para comprender qué es la inseguridad laboral en esta investigación, utilizaremos la contraparte de este término que es la seguridad laboral. Por ello distinguimos junto con Suskti Dasgupta<sup>56</sup> entre seguridad del empleo y seguridad en el empleo.

La seguridad del empleo, corresponde al primer factor desarrollado en este apartado, la capacidad de los gobiernos de crear empleo y de que si determinado trabajador lo pierde, él tenga la seguridad de que puede encontrar otro fácilmente: “la seguridad del empleo se define simplemente como la protección contra la pérdida de empleo. Esto significa la posibilidad garantizada de la continuidad del empleo, a pesar de que no tiene por qué ser en el mismo puesto de trabajo”<sup>57</sup>.

La seguridad del empleo, en la actualidad, es un factor que no está garantizado en muchos países, y se vuelve un factor más preocupante en aquellos gobiernos en donde no existe un seguro de desempleo que posibilite al individuo tener un ingreso mientras consigue otro empleo.

Ahora bien, la segunda categoría que diferencia Dasgupta, es la seguridad en el empleo, en la que integra aquellas condiciones (contrato, derechos laborales, prestaciones, organización sindical etc.) que debe tener un trabajador para poder desenvolverse eficazmente y que eviten su precarización, además de las protecciones contra despidos arbitrarios. La seguridad laboral no debe ser considerada sólo para aquellos trabajos asalariados, sino para todas aquellas nuevas formas de empleo, como trabajo a tiempo parcial o temporal, o aquellos que trabajan por cuenta propia.

---

<sup>55</sup> Véase: Dasgupta Suskti, Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, International Labour Office Geneva, April 2001, pp. 33.  
Dirección: <http://www.ilo.int/public/english/protection/ses/download/docs/employ.pdf>. (Consultado 17 de febrero de 2012)

<sup>56</sup> Ibid, p.33.

<sup>57</sup> Ibídem.

Por lo tanto, para este autor, las dos categorías pueden tener indicadores objetivos y subjetivos, los primeros integrarían aquellas condiciones determinadas por medidas económicas que han tomado los países en la globalización y las características de las empresas y sus trabajadores y los indicadores subjetivos son las percepciones generadas por los indicadores objetivos.

En el estudio comparado que se presenta en el tercer capítulo, de la subcontratación de dos empresas de limpieza, se utilizarán indicadores que midan que tanta inseguridad laboral existe en este tipo de empleos.

Por lo cual la inseguridad laboral será entendida como la presencia de angustia, causados por la incertidumbre e inestabilidad de derechos, condiciones y relaciones laborales dentro de un empleo, que no garantice a un trabajador un desarrollo y crecimiento económico, social e individual.

La garantía de derechos, condiciones y relaciones estables en un empleo, posibilita al trabajador un desarrollo y desenvolvimiento que garantiza resultados positivos, no sólo para el trabajador, sino para el patrón y para el número de personas que dependan de la persona empleada. Por lo cual, la ausencia de inseguridad laboral debe ser practicada y percibida por el trabajador, en todos los ámbitos que hemos enumerado, porque la seguridad le brinda al trabajador una certidumbre dentro y fuera de su trabajo y no tiene la angustia todos los días de perder su empleo, porque muchos trabajadores saben lo difícil y tardado que es encontrar un empleo de nueva cuenta.

Un desempleado sabe que su condición, no será resuelta rápidamente, al contrario personal capacitado y no capacitado, se encuentran ante la desventaja estructural de poca oferta de empleos, y los empleos que se llegan a generar, son empleos de mala calidad o de corta duración, que no permiten a las personas obtener una certidumbre por un periodo largo o bien contraer deudas para el pago de una casa o educación de sus hijos, que les posibilite crecer y estabilizarse.

Todo lo esbozado hasta aquí resalta la urgencia de que los gobiernos se sienten a discutir la creación de empleos de calidad o decentes, un trabajo decente:

(...) es definido como aquel empleo que tiene buena calidad, con elevado nivel de productividad y remuneraciones dignas, protección social de los trabajadores, incluyendo tanto la jubilación como la salud; en el que los derechos laborales sean respetados y donde se pueda tener una voz en el lugar de trabajo y comunidad. Además se trata de un empleo que entre otros factores, facilite condiciones para

una mayor equidad social, que permita lograr un equilibrio en el trabajo y la vida familiar, alcanzar la igualdad de género y promueva la adquisición de capacidades personales<sup>58</sup>.

Sobre este tema la Organización Internacional del Trabajo, ha realizado varios documentos y foros, con la participación de diferentes agrupaciones sindicales y pro derechos laborales, para implementar agendas y convenios que impulsen políticas para generar empleo decente, en el que los trabajadores no sigan sufriendo violaciones a sus derechos, como la falta de organización sindical para la negociación de salarios y prestaciones con las empresas que los contratan.

### **Conclusiones del capítulo.**

Como conclusión de este primer capítulo, es importante destacar la implementación a nivel macro estructural de procesos que han modificado las relaciones existentes entre diferentes actores de las sociedades modernas, ocasionando con ello efectos desiguales, en los que las clases trabajadoras están siendo desprotegidas y excluidas del progreso.

El deterioro de los sectores laborales no es un fenómeno con implicaciones homogéneas, depende en gran medida del contexto y particularidades de cada región, pero si es generalizable la disminución en su protección y seguridad.

Este capítulo intentó mostrar los factores estructurales que inciden y promueven el deterioro de la clase trabajadora, destacando los cambios ocurridos con la implementación del modelo neoliberal y la globalización, estableciendo aquellos elementos que nos servirán de referencia teórica para entender el proceso en el que se desenvuelven los trabajadores subcontratados.

La utilización de algunos conceptos como el de precarización e inseguridad laboral, nos permitirán definir a nuestra clase trabajadora, observada en el tercer capítulo y así dimensionar los alcances y efectos ocurridos con la adopción de los procesos y fenómenos aquí descritos.

Este capítulo permite posicionar al lector en un nivel general del fenómeno observado, dando las bases para la lectura y análisis del siguiente capítulo en el que se pretende abordar de manera más particular los efectos ocurridos en la clase trabajadora de nuestro país.

---

<sup>58</sup>Mocelin Daniel Gustavo, ¿Del Trabajo Precario al Trabajo Decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica, Buenos Aires- Argentina, VI Congreso Regional de las Américas 2008, "Relaciones Laborales: Claves para el desarrollo económico con inclusión social.

Sobre todo se intenta dar una mirada desde las ciencias sociales al fenómeno de la subcontratación, tratando de entender qué es la subcontratación y demostrar las afectaciones que este tipo de contratación está generando ante las características adoptadas dentro de las relaciones entre capital y trabajo.

Muestra que las actuales formas de trabajo vulneran y fragmentan las identidades colectivas generadas durante el Estado de bienestar o proteccionista, ya que impiden la generación de una cultura laboral en común, resultado de la multiplicidad de formas de empleo que hoy existen, en las que ya no se observa una homogeneidad en las condiciones y relaciones laborales de las clases trabajadoras.

Los contratos individuales, por temporada, por honorarios no permiten generar lazos e identidades comunes entre trabajadores, provocando su desintegración y segmentación.

Inseguridad permanente, exclusión, flexibilización, precarización, etc., no son fenómenos coyunturales: corresponden a una nueva etapa de la sociedad industrial que, por contraposición al periodo anterior de integración y regulación, se caracteriza por la exclusión y la vulnerabilidad como estilo de vida en las franjas más bajas de la estructura social, y por la promoción y la movilidad permanente en los colectivos más altos y triunfantes (...).<sup>59</sup>

La falta de una identidad del trabajo, impide el reconocimiento del sujeto como ciudadano, pero además impide su reconocimiento dentro de una sociedad, ya que ante la falta de un empleo o un empleo precario e inseguro los sujetos son invisibilizados, excluyéndolos y marginándolos.

Las nuevas condiciones laborales tratan de desbaratar los vínculos sociales que se habían creado anteriormente, para que los trabajadores pierdan esa solidaridad y reconocimiento en común que los hacía defender sus derechos.

Para el actual sistema capitalista, el trabajador es más funcional en tanto se vuelve una mano de obra flexible, que se amolda a las circunstancias que el mercado global le impone, por lo tanto la mayoría de las empresas están desincorporando de su aparato productivo a las anteriores masas de trabajadores que tenían, y en algunos términos se vuelve más rentable subcontratar personal para servicios o tareas que requiera la empresa.

Las empresas de subcontratación han sido más utilizadas en función del capitalismo para reducir los costos generados en las producciones de la mano de obra, que en teoría

---

<sup>59</sup> Alonso Benito Luis Enrique, *La crisis de la ciudadanía laboral*, España, Anthropos, 2007, p.106.

pretende incentivar el crecimiento y desarrollo de las empresas, pero éstas no observan que al debilitar a la clase trabajadora, debilitan una parte fundamental para los buenos rendimientos y eficiencia productiva.

La tecnología y la innovación si bien han venido a simplificar y a reducir los tiempos de producción, no han sido suficientes para suplantar la mano de obra de los trabajadores, que es la que al final de cuentas dirige la nueva tecnología utilizada dentro de las empresas.

Es importante resaltar que en nuestro país el abaratamiento de la mano de obra, está imposibilitando el crecimiento y desarrollo de la sociedad, ya que en los últimos años el aumento en la desintegración social ha provocado el aumento en la inseguridad y violencia, que vulnera el Estado de derecho.

La organización laboral obtenida y consolidada con la participación de los trabajadores en los sindicatos es uno de los sectores más atacados no sólo por el Estado sino por el capitalismo global, son fragmentados y reducidos a una mínima participación, y además se observa una fuerte prevalencia de beneficios para las clases dirigentes que sólo velan por sus intereses y venden al mejor postor los derechos y garantías de las clases trabajadoras.

Los sindicatos sufren una gran crisis que debe ser atendida y no paliada por el poder, ya que estos eran un fuerte factor de inclusión social, que permitía que el ciudadano fuera participe en una sociedad.

Los movimientos sindicales y laborales en general tienen mucho que aportar en la reconstrucción de un estatuto de ciudadanía más participativo, más justo y más plural y no sólo mediante su historia y políticas tradicionales de reivindicación y codificación de la redistribución salarial, sino también siendo conscientes de que el único Estado del bienestar posible en el próximo futuro es aquel que sea capaz de conjugar políticas universales de igualdad de reconocimiento de grupos concretos (...)<sup>60</sup>.

Entender la importancia de la organización laboral y su vulneración con la precarización e inseguridad laboral, permite observar un elemento de impacto que tiene la pérdida de derechos laborales en el actual contexto global y con las nuevas formas de contratación.

Permite observar en qué medida impacta en las cuestiones individuales y colectivas, en los ámbitos participativos, de solidaridad y de superación de las desigualdades de una sociedad.

---

<sup>60</sup> Ibid, p. 28.

La vulneración de la clase trabajadora genera la desintegración social e impide la superación de la pobreza de algunas clases sociales, agravando con ello la desigualdad existente y por lo tanto generando una población cada vez más pobre sin acceso a derechos humanos fundamentales como el trabajo y todos aquellos que derivan de él.

## **Capítulo 2 Reestructuración Productiva y Flexibilidad Laboral en México.**

### **Introducción.**

Los procesos que describimos en la primera parte, del primer capítulo, trataron los cambios y modificaciones que ocurrieron con el modelo neoliberal en los países desarrollados y en vías de desarrollo de una manera muy general, por lo cual en este segundo capítulo puntualizaremos lo ocurrido en nuestro país durante dicho proceso, para comprender las causas y los factores que han determinado que las clases trabajadoras no obtengan remuneraciones justas y prestaciones que garanticen su desarrollo, polarizando las desigualdades entre los estratos sociales y generando un grupo cada vez más pequeño de beneficiados y una población altamente empobrecida.

Este capítulo contiene las características generales del proceso de reestructuración productiva que delimita la adopción e integración de un nuevo patrón de acumulación, en donde el Estado transforma la dirección de la política económica y permite que sea manejada por el mercado global y las instituciones internacionales.

Ocasionando con ello el debacle de muchas empresas e industrias nacionales, en las que se establecen nuevas relaciones entre trabajo y capital, y en donde la subcontratación viene a ser una herramienta de apoyo a los dueños del capital para modificar y cambiar los procesos productivos, que son fragmentados y realizados, ya no sólo por una sola empresa sino por varias empresas, en las que intervienen una continua competencia por participar en dicho proceso, a través del abaratamiento de los costos, en los que la mano de obra ocupada está obteniendo los resultados más negativos.

En un segundo apartado se describe el proceso de flexibilización que acompaña al de reestructuración productiva, para lograr este abaratamiento de la mano de obra. Se analizan las acciones y medidas que el gobierno implementó para poder flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores, además se muestran algunas características del mercado laboral, a partir del gobierno de Miguel de la Madrid hasta el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa, periodos en donde se impulsan las medidas para modificar el modelo económico.

Y finalmente en un tercer apartado se describen algunos resultados de la utilización de la subcontratación en diferentes empresas en nuestro país, que han propiciado la flexibilidad laboral y la precarización de la mano de obra que emplea.

## 2.1 Cambio de patrón de acumulación en México.

La reestructuración productiva es un proceso que permite clarificar los cambios ocurridos en algunas industrias y sectores económicos de nuestro país. Para comenzar debemos explicar el patrón de acumulación que prevalecía antes del patrón de acumulación neoliberal, que nos permitirá establecer las diferentes dinámicas en las que se desarrolla las empresas nacionales y transnacionales, observando la prevalencia de un desarrollo muy moderado para las primeras y destacando los grandes beneficios obtenidos de las segundas.

El patrón de acumulación capitalista que prevaleció antes de los años setentas, establecía la total intervención del Estado en la ejecución de la política económica, que pretendía como principal medida el impulso y crecimiento de las industrias nacionales para el desarrollo del país.

Esta política económica estaba basada en un modelo de acumulación de industrialización sustitutiva de importaciones,<sup>61</sup> que fomentaba la sustitución de productos importados, por el consumo de productos nacionales, a través de su producción en nuestro país, con el fomento e inversión del Estado en empresas públicas y privadas de los sectores estratégicos.

El Estado se volvió parte integrante del patrón de acumulación ya que compraba a los capitalistas sus productos, les vendía insumos subsidiados y les otorgaba facilidades fiscales y crediticias para fomentar la exportación de mercancías y capitales, al mismo tiempo cuidaba que los salarios no aumentaran más allá de ciertos límites; además construyó una costosa infraestructura de servicios a favor, principalmente de la oligarquía financiera (...)<sup>62</sup>.

Por lo tanto, el Estado en esta etapa de desarrollo, asumió un papel muy importante en el crecimiento económico, ya que dirigió y fomentó la producción para el consumo de un mercado nacional, protegió el mercado de productos importados a través de elevados aranceles, lo que posteriormente provocó una problemática a las empresas nacionales que necesitan de insumos importados, pero tenían costos muy elevados.

---

<sup>61</sup> Véase: González Chávez Gerardo, *El Estado y la Globalización en la industria siderúrgica mexicana*, México, UNAM, 2008, p.12.

<sup>62</sup> Ibid, p.40.

De manera general este proceso se puede dividir en dos grandes etapas,<sup>63</sup> la primera comprende una etapa en la que el proceso se da de una manera sencilla ya que las empresas se dedicaron a sustituir bienes de consumo no durable, en donde su principal inconveniente fue la dependencia de importaciones de bienes intermedios y de capital, que eran difíciles de adquirir.

La segunda etapa implicó una mayor inversión de muchas empresas y del Estado para impulsar la producción de manufacturas y con ello la obtención de bienes intermedios, duraderos y de capital, que demandó la utilización de nueva tecnología y de mano de obra capacitada.

Pero el proteccionismo y los elevados costos de los bienes importados requeridos para la producción, provocó un estancamiento de las industrias, al no poder utilizar su tecnología y mano de obra total para la producción, porque resultaban muy costosas las producciones debido a que los insumos sustituidos eran muy caros y por lo tanto frenaban los intereses de exportar de las empresas<sup>64</sup>.

El estancamiento productivo, el proteccionismo, la falta de inversión financiera que estaba apoyada en la agricultura y otros factores, provocaron que el país comenzará a mostrar signos de agotamiento de su modelo productivo, lo que ocasionó el cuestionamiento del papel del Estado en la determinación de la política económica y se planteó la importancia de la participación del capital financiero internacional dentro de las naciones, así como la participación en otros mercados, de las empresas privadas y transnacionales en el país.

La crisis se observó con el aumento de los precios del petróleo, se incrementaron los índices inflacionarios, comenzó un fuerte déficit financiero y con ello los problemas para invertir e impulsar a las empresas, aumentó la carga fiscal asociada a la expansión del sector público durante el periodo de crecimiento y un fuerte endeudamiento externo<sup>65</sup>.

Para solucionar esto, el gobierno se apoyó en las exportaciones petroleras, para fomentar el crecimiento y la estabilidad económica, pero con la caída del precio del petróleo a nivel internacional en los ochentas, el país se sumergió en una fuerte crisis inflacionaria que

---

<sup>63</sup> El Doctor Gerardo González Chávez utiliza estas tres etapas en su libro para describir el modelo de industrialización sustitutiva de importaciones. Véase: González Chávez Gerardo, El Estado y la Globalización en la industria siderúrgica mexicana, op.cit., p 73.

<sup>64</sup> *Ibid.*, pp. 75-80.

<sup>65</sup> *Ibidem.*

sólo fue posible superar a través del endeudamiento externo y con una política económica de impulso a las industrias de exportación de manufacturas.

Parte de la década de los ochentas, noventas y entrada del siglo veinte, el país se estabilizó y creció gracias al establecimiento de ésta política industrial, aunque con un grado alto de fragmentación de las cadenas productivas y una mayor subordinación al capital trasnacional.

### **2.1.1 Modelo de acumulación neoliberal, reestructuración productiva y subcontratación.**

La política industrial de exportación y la entrada de nuevos capitales al país, supuso la reestructuración productiva de las empresas nacionales y trasnacionales, para que las primeras establecieran aquellos ajustes necesarios para poder competir y vender al mercado global sus productos o proveer a las trasnacionales los insumos necesarios para su producción.

Este proceso buscó eficientar los procesos de producción de acuerdo con otras tendencias en los países desarrollados, los cuales habían instaurado dicha reestructuración en sus procesos. Una de estas influencias era la que comentamos en el primer capítulo y que tiene que ver con el Toyotismo<sup>66</sup>, que instauraba nuevas formas de producción y de organización del trabajo.

La principal búsqueda que se pretendía hacer con la reestructuración productiva era modificar la organización de la producción, del trabajo y de las relaciones laborales. En la organización de la producción se intentaba disminuir los costos de la mano de obra y el tiempo de producción, para poder competir en el mercado global; a su vez, la disminución en los costos de la mano de obra equivalía a modificar una serie de prestaciones y derechos laborales que tenían los trabajadores.

En nuestro país las bases que se sentaron para la reconfiguración de los procesos productivos no corresponden a una única tendencia, no fueron implementados en su totalidad por todos los tamaños de empresas nacionales y sólo se tomaron en cuenta algunas ideas de estos nuevos modelos productivos.

---

<sup>66</sup> En el primer capítulo se explicó esta nueva forma de producción, en donde se combinan nuevas prácticas de gestión productiva y administrativa, reduciendo las cadenas de montaje que prevalecieron durante el Fordismo, la mano de obra utilizada para la producción y se cimenta en dos principios la administración justo a tiempo y control de calidad. Véase De la Garza Toledo Enrique, Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México, México, Fondo de Cultura Económica, 2006.

Por ejemplo en el siguiente cuadro podemos observar que 18.5 por ciento de las empresas conservaban en 1994 las formas tradicionales de organización del trabajo, 50.7 por ciento la organización taylorista, y sólo el 2.7 por ciento había adoptado el tipo de organización toyotista, dentro de sus establecimientos.

**Cuadro 1. Tipo de organización del trabajo en establecimientos exportadores y no exportadores en 1994. (Porcentajes).**

Tipo de organización del trabajo.	Exportador Si	Exportador No	Total
Tradicional	23.5	14.2	18.5
Taylorista	47.5	53.3	50.7
Toyotista	3.4	2.1	2.7
Tradicional-Taylorista	12.7	15.0	14.0
Taylorista -Toyotista	4.4	5.8	5.2
Sin perfil definido	8.3	9.6	9.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Véase De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, Fondo de Cultura Económica, 2006, p. 143.

El gobierno pensó que a partir de la reestructuración productiva y de la entrada de empresas trasnacionales a nuestro país, la mediana y pequeña empresa sería fortalecida, porque éstas proveerían de insumos a las empresas trasnacionales y se crearían redes de producción con dichas empresas, ya que este proceso supuso la descentralización de algunos procesos productivos, delegando a terceros o subcontratistas la producción de pequeñas partes de la producción o del suministro de algún tipo de servicios.

El gobierno por lo tanto instauró el Sistema para la Subcontratación Industrial en 1990, el cual es definido como:

(...) un esquema de vinculación electrónica (vía internet) de oferentes y demandantes de productos y procesos industriales y conforma una red de información, verificada y actualizada por consultores especializados, para divulgar y consultar las capacidades productivas de los oferentes de procesos productivos, detallando además la maquinaria y equipo con que cuentan las empresas manufactureras oferentes.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Véase: Sistema para la Subcontratación Industrial, (en línea), [www.contactopyme.gob.mx/ssi/conofertasql/Intranet](http://www.contactopyme.gob.mx/ssi/conofertasql/Intranet), (Consulta 27 de Febrero.)

Esta bolsa o red de información permitiría a las empresas inscribirse y dar a conocer el tipo de producto y servicios que realizaban, incorporando dentro de los encadenamientos<sup>68</sup> productivos, empresas especializadas capaces de mejorar los rendimientos para una mayor competencia en el mercado, y así promover la relación entre empresas nacionales e internacionales.

Bajo esta idea de incentivar los encadenamientos entre empresas, se buscó que la subcontratación fuera utilizada como una forma de colaboración a largo plazo entre empresas, para generar mayor efectividad y competencia productiva.

Se pensaba que se crearía distritos industriales: "(...) tejido de empresas no grandes que actúan entre ellas como clientes o proveedores o formando cadenas de producción y de servicios; que utilizan tecnología microelectrónica reprogramable, gracias a la reducción de costos de la misma, con fuerza de trabajo recalificada con gran control sobre su trabajo, flexible creativamente y con relaciones más igualitarias con sus patrones (...)".<sup>69</sup>

Generando dos tipos de mercados de trabajo:<sup>70</sup> 1) en el que los trabajadores son contratados directamente por la empresa y gozan de todos los derechos que por ley le corresponde y 2) en donde los trabajadores que si bien están subordinados a esta empresa no son reconocidos como trabajadores de ésta sino de la subcontratista, la cual le brinda salarios más bajos y casi nulas prestaciones y derechos laborales.

Podemos observar en la siguiente tabla que al inicio de este proceso las empresas nacionales no hicieron un elevado uso de subcontratistas o de contratación de maquila, por el contrario se observa una disminución de la misma, lo que lleva a concluir que lejos de generar encadenamientos, los existentes en el país se desarticularon.

---

<sup>68</sup> "Los encadenamientos se refieren a los que existen entre los diversos tipos de empresas: productoras, comercializadoras, o financieras, por un lado, y terminales, proveedoras, maquiladoras o subcontratistas por el otro, y es muy posible que fenómenos como las maquila y la subcontratación presenten una gama diversificada de formas y de posibilidades empíricas de articulación de la producción industrial, con su consecuente diferenciación en la trayectoria de la calificación del personal", García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, (en línea), CEPAL, Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y empresarial, Santiago de Chile, agosto de 1999, p. 8, <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4624/lcl1182e.pdf>.

<sup>69</sup> De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, op. cit., p. 100

<sup>70</sup> Ibid,p.100.

**Cuadro 2. Porcentaje de establecimientos manufactureros que contrataron maquila y subcontrataron en 1988 y 1998.**

Tamaño	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
1988	8.7	3.4	3.2	2.3	7.2
1998	0.96	2.7	1.9	3.1	0.8

Fuente: INEGI, (1989,1999), ENESTYC en: De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, p.102.

Para el caso de nuestro país un dato importante que más adelante detallaremos es lo que ha sucedido con algunas empresas que han utilizado la subcontratación, como un recurso para disminuir sus responsabilidades con los trabajadores, ya que éstas crean empresas subcontratistas para transferir a todo su personal a dicha empresa subcontratista y que ésta se haga cargo del pago de salarios, prestaciones y del pago de utilidades.

Para observar si se establecieron en los ochentas y noventas las cadenas productivas entre las grandes, las medianas y pequeñas empresas, Enrique de la Garza, analiza de la siguiente manera el fenómeno en nuestro país: "(...) cuando los establecimientos subcontratan o dan a maquilar parte de la transformación de los insumos a otras empresas, sea en sus propias instalaciones o en las de la maquiladora y cuando las empresas son maquiladoras o subcontratistas de otras"<sup>71</sup>.

Como resultado encontró que las cadenas productivas no han crecido, porque los insumos son exportados por las grandes empresas de sus países de origen,<sup>72</sup> provocando por lo tanto que durante esta época, la balanza comercial registrara números negativos, debido a que la cantidad de insumos importados al país, era mayor o igual a los porcentajes de exportaciones.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de establecimientos que fueron subcontratados por otras empresas, observando porcentajes muy bajos para cada tamaño de establecimiento.

---

<sup>71</sup> Ibid, p.101.

<sup>72</sup> Ibid, p.102.

**Cuadro 3. Porcentaje de establecimientos que fueron subcontratados en 1998.**

Tamaño	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Porcentaje que fueron subcontratados	0.8	1.5	1.6	1.5	0.99

Fuente: INEGI (1999), ENESTYC en De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, p.103.

Ahora bien durante esta época, la motivación de las pocas empresas nacionales que utilizaron la subcontratación, se llevó a cabo de manera diferenciada, dependiendo del tamaño de las empresas.

La pequeña y micro empresa tradicional,<sup>73</sup> utilizaron la subcontratación como una alternativa para poder sobrevivir a la crisis generada por la competencia del mercado (Véase siguiente cuadro). A diferencia de éstas, algunas grandes empresas obtuvieron mayor éxito con este proceso, ya que vieron en la subcontratación un impulso para mejorar sus procesos productivos.

**Cuadro 4. Número de Establecimientos Manufactureros no maquiladores que fueron subcontratados por terceros por rama de actividad.**

Año	Grande	Mediana	Pequeño	Micro	Total
1999	3	3	20	526	552
2000	4	5	32	507	548

Fuente: Elaboración propia con base en ENESTYC (2000), INEGI en línea:

[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/enestyc/2001/ENESTYC\\_2001\\_A.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/enestyc/2001/ENESTYC_2001_A.pdf).

Las empresas emergentes<sup>74</sup> utilizaron la subcontratación como una estrategia de producción, ya que la descentralización de algunos procesos productivos podría generar mayor competitividad y especialización en la rama.

En términos generales algunos tipos de encadenamientos empresariales que se generaron son los siguientes:

- 1) Una primera forma corresponde al modelo de una red jerárquica de control, en donde una sola empresa terminal mantiene un control directo sobre una red de empresas proveedoras y

<sup>73</sup>Ibid.p.5.

<sup>74</sup>Ibidem.

distribuidoras que dependen de la primera con posibilidades muy escasas o nulas de influir en el proceso de intercambio.

- 2) Otra sería la denominada especialización flexible de aprendizaje/investigación. En este tipo de encadenamiento no existen empresas dominantes que subordinen al resto a su dinámica propia. Por el contrario, existe un sistema de relaciones marcado por la cooperación o bien por la competencia igualitaria y por la relativa autonomía de las unidades productivas.
- 3) Y una tercera forma sería una red más desigualitaria, en la que conviven en términos de desigualdad empresas de diversos tamaños y posibilidades de influencia y control sobre el resto; mismas que establecen entre sí diversas modalidades de competencia, cooperación, coordinación y coalición y que mantienen relaciones en las que dependen o hacen depender a las demás, con mayores o menores posibilidades de influencia<sup>75</sup>.

Por lo tanto, lejos de generar los encadenamientos productivos y fomentar el crecimiento de las empresas nacionales, éstas se vieron sumamente afectadas con dicho proceso y se acentuó el desencadenamiento productivo,<sup>76</sup> que permitió superar el problema inflacionario, pero que no fomentó la acumulación de capital e innovación, "(...), en México el modelo industrial exportador basó sus niveles de competitividad en tres condiciones básicas:

- a) Mano de obra barata abundante y de baja calificación
- b) Importación de insumos baratos, como actualmente lo hace la industria maquiladora de exportación gracias a la entrada en vigor del TLCAN, así como la apreciación del tipo de cambio real.
- c) Acceso preferencial al mercado de los Estados Unidos dentro de los términos establecidos por el TLCAN<sup>77</sup>

Algunos datos de la Encuesta nacional de empleos, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero demuestran lo antes expuesto, ya que en 1994 las empresas nacionales tuvieron un alto porcentaje en ser proveedores locales y las medianas y pequeñas un alto porcentaje en ser clientes locales (véase siguiente tabla), demostrando con ello la falta de encadenamiento con empresas de otras entidades del país o incluso a nivel internacional.

---

<sup>75</sup> Ibidem.

<sup>76</sup> Villareal Rene, Industrial, competencia y desequilibrio externo en México. *Un enfoque macroindustrial y financiero (1929-2010)*, México, F.C.E, 2005.

<sup>77</sup> Ibid, p. 718.

**Cuadro 5. Proveedores y clientes locales por tamaño de establecimiento (porcentaje de establecimientos en el estrato). Industria manufacturera en 1994.**

	Proveedores locales	Clientes locales
Grande	22.1	9.6
Mediano	24.1	18.1
Pequeño	32.2	30.1

Fuente: INEGI (1994), ENESTYC en De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, p.104.

Dentro de todo este proceso de reestructuración, las más afectadas han sido las microempresas, ocasionando con ello que altos porcentajes de trabajadores que emplea, se encuentran en la informalidad y proliferen los contratos de protección, dato que es muy relevante ya que en la micro, la pequeña, y en la mediana empresa<sup>78</sup> se concentra la mayoría del personal ocupado (ver el siguiente cuadro).

**Cuadro 6. Los micronegocios en México.**

	1992	1994	1996	1998
%asalariados	20.9	22.6	18.4	18.7
% de asalariados con IMSS	38.5	45.2	32.03	36.6
% asalariados con contrato escrito por tiempo indeterminado	17.3	19.8	11.9	n/d
% de asalariados que ganan hasta tres salarios mínimos	86.7	81.5	85	n/d

<sup>78</sup> Los contratos de protección son "convenios laborales acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores. Los patrones escogen al sindicato que ofrece más ventajas y "paz laboral", y los líderes reciben a cambio de sus servicios una jugosa ganancia. Constituyen el modelo ideal de los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales." Bouzas Ortiz Alfonso (coord.), Reyes Ramos Luis Oliver y Vega Huerta Mario, *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal, México*, Fundación Friedrich Ebert, Primera Edición, 2009, p. 19.

Horas promedio trabajadas a la semana por los asalariados.	44.52	43.7	39.9	35.6
--	-------	------	------	------

Fuente: De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México, op. cit.*, p.105.

Éstos tamaños de empresa tiene bajos niveles de crecimiento, debido a una falta de inversión y de acceso a préstamos crediticios, para lograr un avance en innovación y tecnología, que no les permite competir con las transnacionales en el mercado nacional y global, lo que propicia que recurran a la flexibilización en la organización del trabajo y en la contratación de trabajadores, disminuyendo los costos en la mano de obra, sin importar las repercusiones que esto generará para el trabajador y para la producción.

En la empresa pequeña predomina el nivel tecnológico bajo (herramental o mecanizado). En este estrato el nivel alto automatizado computarizado es muy pequeño. En los establecimientos medianos, el predominio del nivel tecnológico medio es claro, seguido del bajo y con proporciones más elevadas del alto que en los establecimientos pequeños. En las empresas de tamaño grande el porcentaje de las que cuentan con tecnología de nivel alto se incrementan y disminuye las del nivel bajo, aunque en su mayoría tienen tecnología media.<sup>79</sup>

**Cuadro 7. Índice general de nivel tecnológico por tamaño en 1994 (porcentaje de establecimiento).**

Nivel	Pequeño	Mediano	Grande	Macro	Total
Bajo	45.2	31.3	22.2	17.0	35.0
Medio	50.9	58.8	55.6	59.1	54.4
Alto	3.9	10.0	22.2	23.9	10.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México, op.cit.*, p. 111.

Las percepciones sobre los resultados obtenidos con el proceso de reestructuración productiva en las empresas y con el uso de la subcontratación, también es observado por algunos otros grupos industriales como la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación CANACINTRA.

<sup>79</sup> De la Garza Toledo, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México, op.cit.*, p.111.

En el siguiente cuadro se muestran algunas oportunidades y obstáculos que ésta cámara detectó del uso de la subcontratación, dentro de los obstáculos que identifica se encuentra la baja productividad, la falta de financiamiento y la falta de capacidad técnica que imposibilita a las empresas nacionales crear encadenamientos y redes de trabajo, no sólo entre empresas nacionales, sino con las empresas trasnacionales, que ocasionó que durante la entrada de éstas últimas al país, en los años noventa, tuvieran que importar sus insumos, impidiendo que las empresas nacionales pudieran enlazarse para generar crecimiento y ganancias con la participación de sus producciones.

**Cuadro 8. Oportunidades y Obstáculos de la Subcontratación.**

Oportunidades	Obstáculos
1. Fortalecer los procesos, la interdependencia y la complementariedad entre empresas.	1. Dificultades de las empresas micro, pequeñas y medianas para incorporarse al sistema de subcontratación por: a) Falta de conocimiento de los mercados b) Baja calidad de los productos de los subcontratistas. c) Falta de Financiamiento d) Poca Capacidad técnica. e) Incumplimiento de plazos de entrega f) Falta de una adecuada gestión empresarial.
2. Sustituir las importaciones.	
3. Permitir una mayor integración de las empresas de menor tamaño a los procesos de manufactura y ensamble de bienes	
4. Alternativa idónea para seguir operando e iniciar su incursión en el mercado internacional, ya sea en forma directa o indirecta.	
5. Mejoramiento de calidad.	

Fuente: García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, (en línea), CEPAL, Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y empresarial, Santiago de Chile, agosto de 1999, pp. 16-17, <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4624/lc1182e.pdf>.

Por ejemplo, en nuestro país existen un alto porcentaje de empresas maquiladoras que trabajan como subcontratistas, en la industria de la confección<sup>80</sup>, quienes tienen niveles muy bajos de desarrollo tecnológico y cuentan con mano de obra poco calificada, lo que dificulta la entrega oportuna y de buena calidad de los productos.

Muchas de las empresas maquiladoras de las que hablábamos anteriormente no están dadas de alta y no pagan impuestos, ni tienen registrados a sus trabajadores ante el seguro social<sup>81</sup>, lo que les permite disminuir los costos generados al no otorgar las prestaciones sociales que por ley le corresponden al trabajador

Algunas micro y pequeñas empresas se encuentran lejos de querer adoptar mejores tecnologías y contratación de personal calificado, ya que para ellos implica una inversión, que lejos de obtener mejores rendimientos, consideran que les generaría mayores costos, por ello optan por tener poco personal, con bajos salarios y contratar personal temporal sólo cuando la demanda lo requiera.

Para el caso de algunas empresas subcontratadoras que tienen un alto desarrollo tecnológico, y han logrado especializarse, se puede decir que sus dificultades productivas no son tan altas, pero se presentan una diferenciación entre las condiciones laborales de sus trabajadores con los de las empresas principales.

Un ejemplo es el caso de industria automotriz, específicamente la Volkswagen de México<sup>82</sup>, en esta empresa se observa diferentes tipos de empresas subcontratistas que pueden existir en un encadenamiento productivo, observando en esta industria que una mayor relación y vinculación de las empresas subcontratistas con la empresa principal, puede garantizar mejores condiciones de trabajo para su mano de obra.

En el último apartado de este capítulo describiremos las relaciones entre algunas empresas trasnacionales y subcontratistas nacionales, destacando las características que presentan los dos tipos de segmentos de trabajadores en cuanto a sus condiciones laborales y

---

<sup>80</sup> Véase: García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, (en línea), CEPAL, Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y empresarial, Santiago de Chile, agosto de 1999 <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4624/lc1182e.pdf>.

<sup>81</sup> Véase: García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, (en línea), CEPAL, Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y empresarial, Santiago de Chile, agosto de 1999 <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4624/lc1182e.pdf>.

<sup>82</sup> Véase: Martínez Muñoz Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, Tesis de Maestría, (en línea), México, FLACSO México, 27 de agosto de 2008, <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/280>, (consulta 20 de marzo del 2011).

demostrando que en algunos contextos en específico, la subcontratación ha sido utilizada para vulnerar las condiciones y derechos de los trabajadores y no para crear encadenamientos productivos que garanticen crecimiento y eficiencia<sup>83</sup>.

**Cuadro 9. Porcentaje de personal subcontratado al 30 de junio de 2001 en los establecimientos manufactureros no maquiladores.**

	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Porcentaje del total del personal contratado.
Personal Subcontratado	68.04	17.46	19.16	3.32	1.98

Fuente: Elaboración propia con base en la ENESTYC 2001, INEGI (en línea),

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/default.aspx?c=265&s=inegi&upc=702825442613&pf=Prod&ef=&f=2&cl=0&tq=88&pg=0>

Como conclusión de este primer apartado, podemos mencionar que la reestructuración productiva derivada de la adopción del modelo económico neoliberal y de la política industrial exportadora, no generó que las empresas nacionales crecieran y se insertaran dentro del mercado global, por el contrario este proceso desencadenó un deterioro del aparato industrial nacional, convirtiendo a los establecimientos de menor tamaño en proveedores locales de bienes con poco valor agregado y convirtió a las empresas nacionales en maquiladoras y ensambladoras de productos importantes como la electrónica y la industria automotriz, pero con la deficiencia de que los principales insumos para realizarlos provengan de mercados externos y más baratos, porque existe una incapacidad productiva, tecnológica por parte de los sectores básicos de la economía para sustituir dichos insumos importados.

Por lo tanto la subcontratación productiva no sirvió como herramienta para enlazar a las empresas nacionales con las principales industrias del país y del mundo, su utilización se observa que responde a otros fines, como lo es la subcontratación laboral que presenta deficiencia para poder utilizarse, porque no está correctamente legalizada y por lo tanto sirve para reproducir prácticas que merman y vulneran al trabajador, las cuales sean venido

<sup>83</sup>Un dato relevante que debemos destacar para el análisis de la subcontratación es que los datos generados para observar su crecimiento y utilización por centros estadísticos como el INEGI, no muestran el crecimiento de dicho proceso, las estadísticas generadas como la ENESTYC no permiten comparar el crecimiento total de su uso, esto también es observado para el caso de los servicios de limpieza, en donde el Censo económico no mide el uso de personal contratado de las unidades económicas para los servicios de limpieza, impidiendo por tanto conocer su crecimiento.

incentivando con la flexibilidad laboral, que permite reducir los costos laborales de las empresas y obtener más ganancias.

## 2.2 Flexibilización Laboral en México

El otro proceso que acompañó a la reestructuración productiva, fue la flexibilidad laboral, fenómeno que ha provocado el abaratamiento de la mano de obra y de la pérdida de derechos laborales de los trabajadores. La flexibilidad laboral<sup>84</sup> fue un elemento que se insertó junto con la reestructuración productiva ya que ésta requirió modificar los viejos esquemas de organización del trabajo.

A partir de la década de los noventa, la organización del trabajo dentro de las grandes y medianas empresas nacionales y transnacionales comenzó a modificarse<sup>85</sup> implementando mecanismos como: el control de calidad, el control estadístico, la supervisión de los trabajadores por el equipo de trabajo; se modificó algunos mecanismos de asignación de tareas, de jerarquías y la movilidad entre puestos (polivalencia); se amplió la contratación de personal eventual a través de subcontratistas; asignación de puestos de confianza; y se disminuyeron los contratos colectivos de trabajo.

Muchos de estos cambios son vistos por los trabajadores como un retroceso, ya que pretenden que desempeñen cualquier tipo de actividad, con los mismos salarios y con una jornada laboral regularmente más larga de la permitida por la Ley Federal del trabajo.

Las bases que permitieron la modificación de la organización del trabajo, se establecen con la entrada del capital extranjero, con la reconversión del modelo económico y la

---

<sup>84</sup> "La flexibilidad de la fuerza de trabajo o el uso flexible de la fuerza de trabajo puede comprender varias dimensiones: La *flexibilidad numérica*: ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas o empleo de personal de confianza. La *flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo*: sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia, o bien las multitareas. También pueden estar incluidas en esta modalidad la flexibilidad en la aplicación de sanciones, la eliminación del escalafón ciego, y el achatamiento del escalafón. La *flexibilidad salarial*: flexibilidad en la jornada (jornada anual) con pagos por hora trabajada y sobre todo salario según productividad o desempeño individual o grupal." De la Garza Toledo, Reestructuración productiva, empresas, trabajadores en México, *op. cit.*, pp. 158-159.

<sup>85</sup> En cuanto a los tipos de organización del trabajo predominantes en la manufactura de la Encuesta Modelos de la Industrialización en México (MIM), se puede concluir que el tipo taylorista predomina en 50% de los establecimientos y que este predominio es indiferente a si se trata de empresas exportadoras o no, o de capital nacional o extranjero. La organización taylorista es seguida de la tradicional, que es menos importante entre las no exportadoras que en las exportadoras y más en las nacionales que en las extranjeras. Las formas toyotistas son minoritarias en todos los estratos mencionados y se dan combinaciones con presencia importante de tradicional con taylorista y en menor medida de taylorista con toyotista. De la Garza Toledo Enrique, *op. cit.*, p. 140.

reconversión del papel del Estado en la toma de decisión en asuntos económicos, financieros, políticos y sociales.

Estos cambios estaban sustentados en las políticas del Consenso de Washington firmado en 1989,<sup>86</sup> en el que se implementa la idea de la disminución en los costos de la mano de obra para mejorar los resultados en la productividad y en la generación de competitividad en los mercados locales y globales, que permitieron la disminución, en pocos años, de la capacidad adquisitiva y del salario real de los trabajadores.

### **2.2.1 Pacto de Solidaridad Económica (PSE).**

Las modificaciones necesarias para realizarlo comenzaron durante el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, con la implementación de un programa que buscaba entre otras cosas la austeridad salarial y un aumento en tarifas de servicios.

El Pacto de Solidaridad Económica fue firmado en 1987, bajo un contexto muy delicado debido a la crisis inflacionaria, provocada por la caída de los precios del petróleo y por un endeudamiento externo.

Este pacto contemplaba la disminución progresiva de los salarios, la reducción de aranceles, mantenimiento del tipo de cambio fijo, reducción de los precios de productos, acordando por lo tanto que los empresarios no incrementarían sus precios, si los trabajadores no solicitaban revisiones de salarios por arriba de la inflación esperada, todo esto para disminuir los elevados porcentajes de la inflación.

La disminución del salario con este pacto se llevó a cabo periódicamente, primero contempló un aumento salarial de 15 por ciento a 20 por ciento, en una segunda fase del

---

<sup>86</sup> "Las propuestas en torno a las cuales se organizaron las "sugerencias" de política económica para la estabilización de la economía incluían: 1) la *disciplina presupuestaria*, que condujo al establecimiento de presupuestos equilibrados; 2) cambios en la *prioridades del gasto* público en tres categorías principales: la subvenciones, la educación y la sanidad; 3) una *reforma fiscal* para obtener una mayor recaudación para remediar el déficit presupuestario; 4) *los tipos de interés* deberían estar determinados por el mercado y ser positivos en términos reales para desalentar las evasiones de capitales e incrementar el ahorro; 5) el *tipo de cambio* deberían estar determinado por las fuerzas del mercado; 6) la *liberalización comercial* de las importaciones y la promoción de las exportaciones; 7) una *política de apertura para la inversión extranjera directa*; la IED podía promoverse mediante canjes de obligaciones por acciones, lo cual permitiría reducir la deuda externa; 8) una *política de privatizaciones*, partiendo de la idea de que la industria privada está gestionada más eficientemente que las empresas estatales; 9) una *política desreguladora* para fomentar la competencia y, por último, 10) *derecho de propiedad*, para darle seguridad a la inversión para un funcionamiento satisfactorio en una economía de mercado". González Chávez Gerardo, *op.cit.*, p 133.

pacto, el aumento sólo contemplo un 3 por ciento y en una tercera fase se estableció el salario mínimo fijo<sup>87</sup>.

El pacto fue aceptado por el gobierno, los empresarios y los dirigentes sindicales de las principales confederaciones de trabajadores, quienes habían brindado continuamente su apoyo al Partido Revolucionario Institucional.

El sindicalismo oficial representado en organizaciones como la Confederación de trabajadores de México CTM y el Congreso del Trabajo, permitieron que en estos años las políticas y los acuerdos tomados entre empresas y el Estado disminuyera el nivel de desarrollo de los trabajadores y que poco a poco se fuera instaurando medidas que afectaron las retribuciones salariales y derechos laborales de la clase asalariada trabajadora, a cambio de mantener prerrogativas que les permitían tener viejos beneficios.

### **2.2.2 Pacto para la Estabilización y el Crecimiento Económico y el Acuerdo Nacional para elevar la productividad.**

El siguiente pacto fue firmado durante el siguiente gobierno por Carlos Salinas de Gortari en 1989, que pretendía lo mismo que el PSE, mantener el índice de inflación a partir de la contención de los salarios. Estos dos Pactos el PSE y el PECE marcaron la disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores porque los salarios se redujeron paulatinamente durante estos períodos.

En este gobierno la economía mexicana paso de ser una economía semicerrada a una abierta, debido a la serie de acuerdos comerciales que se firmaron con otros países, como el Acuerdo General de Aranceles Aduanales y Comercio GATT y el Tratado de libre comercio, TLC, con Estados Unidos y Canadá.

Entraron a nuestro país una importante cantidad de capital internacional que compró empresas privadas y participó en el capital de algunas industrias nacionales, lo que conllevó la adopción de otro pacto, el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad que se celebró en 1992:

(...) donde los sectores se comprometieron a 1) Fomentar en las empresas la modernización de sus estructuras, mediante la adopción de modelos organizacionales más versátiles y capaces de amoldarse al desarrollo tecnológico. Para ello se desarrollarían en cada empresa o centro de trabajo, indicadores explícitos de productividad, calidad, competitividad; 2) promover la modernización de las prácticas

---

<sup>87</sup> Villareal Rene, *Industrialización, competitividad y desequilibrio externo en México*. Un macroindustrial y financiero (1929-2010), México, F.C.E, 2005, p. 703.

administrativas; 3) crear nuevos esquemas de capacitación permanentes, otorgándoles estímulos vinculados al reconocimiento de la eficiencia, la iniciativa, la responsabilidad y el esfuerzo del trabajador; 4) fortalecer las relaciones obrero patronales, a fin de superar las posiciones de conflicto; 5) modernizar y mejorar la tecnología así como las actividades de investigación científica.<sup>88</sup>

Este tipo de Acuerdos dieron pie a una serie de modificaciones en las diferentes empresas nacionales, debido al inicio de privatizaciones. En nuestro país “a finales de 1982 existían 1,155 empresas de Estado, para finales de 1994 el Estado contaba básicamente con Pemex, Ferrocarriles Nacionales, el sector eléctrico, el portuario, telecomunicaciones, aeropuertos y carreteras”<sup>89</sup>.

El proceso de organización del trabajo y de relaciones laborales que ocurrió dentro de las empresas nacionales durante este período, Enrique de la Garza, lo denomina como Flexibilidad unilateral del *management* en las decisiones de la producción,<sup>90</sup> realizada abismalmente durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, implicando la reducción numérica de empleos debido a la privatización de compañías como: Teléfonos de México, la Compañía Minera de Cananea, la privatización de la Banca Nacional y de Aerolíneas como Mexicana y Aeroméxico, a través de la modificación principalmente del contrato colectivo de trabajo en cuestiones como:

(...) clausulado que protegía a los empleados de alargar sin su consentimiento la jornada laboral o de cambiarlos de turnos. 2) Reducción de las plazas de base. Nombramientos de confianza o de eventuales sin sustento legal. 3) Congelación y cancelación de plazas fundamentalmente en el sector público. Utilizándose el contrato por honorarios, transitorio etcétera, sin que exista fundamento jurídico para ello. 4) Se eleva en el sector público la intermediación de empresas subsidiarias y contratistas en las obras realizadas, lo que tiene como consecuencia dejar fuera de las condiciones de trabajo presentes en esa sección laboral, a grupos importantes de trabajadores. 5) Se compactan los puestos y se comprimen los escalafones. 6) Se amplían las cargas de trabajo y se ponen en marcha nuevos mecanismos de vigilancia y control.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *La CTM en el periodo de la globalización, Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, UNAM, 2006, Primera Edición. p. 48.

<sup>89</sup> Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Neoliberalismo y Flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM Azcapotzalco, Miguel Ángel Porrúa, 2002, p. 45.

<sup>90</sup> De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, *op.cit.*, p. 159.

<sup>91</sup> De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas, y Trabajadores en México*, *op.cit.*, p.88.

### **2.2.3 Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento.**

El proceso de flexibilización laboral prosiguió durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León; la primera medida que tomó y que impactó al sector laboral fue la reforma al Seguro Social en 1997, en donde se privatizaron algunas áreas que brindaban servicios a las unidades de los hospitales, como las de limpieza, lavandería y mantenimiento, dando con ello entrada a la subcontratación de empresas por parte del sector público, para brindar estos servicios.

Además, se modificaron las semanas para tener derecho al seguro por retiro, por cesantía y en edad avanzada, pasando de 500 a 1250, lo que aumentaba las semanas de trabajo para poder obtener una pensión por jubilación, adoptando la pensión individualizada, manejada por grupos financieros, que constituyeron las llamadas Administradoras de fondos para el retiro, AFORES en 1996. También se modificaron aspectos acerca de los riesgos de trabajo, de enfermedad y maternidad, invalidez y las guarderías.<sup>92</sup>

Durante este sexenio se firmaron otros Pactos, el primero denominado para Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento, el segundo, el Acuerdo de Cooperación y consulta de los Sectores Productivos en 1998, que mantenía la contención salarial, ya que en esos años todavía la inflación se mantenía en elevados niveles y se apostaba por impulsar la comunicación entre los sectores productivos y el gobierno para mejorar la productividad y la competitividad.

En 1995, la CTM, junto con la COPARMEX firmaron un convenio en el que se comprometían a impulsar una Nueva Cultura Laboral que ayudaría a la política económica que se venía implementando para fomentar el desarrollo del país.

En apoyo a esta nueva iniciativa, en 1996 se conformó un foro para discutir los temas más importantes sobre el empleo y la disminución salarial, firmando un documento entre la CROC, la CROM, la Federación de Trabajadores Bancarios, la CTM, el Congreso del Trabajo y las organizaciones empresariales, como el Consejo Coordinador Empresarial, la CONCAMIN, la COPARMEX y el gobierno federal, en la que, de manera resumida, establecían la adaptabilidad de los trabajadores a la flexibilidad como una Nueva Cultura Laboral, que permitiría una mejor relación entre patrones y trabajadores e impulsaría el desarrollo económico y social del país.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup>Véase Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *op.cit.*, p. 95

<sup>93</sup>Véase Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *La CTM en el periodo de la globalización, Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, UNAM, 2006, Primera Edición.

Este tema trajo como en años anteriores el impulsó para debatir y proponer una reforma la ley federal del trabajo y permitir que todas las medidas flexibilizadoras que se venían implementando, pudieran reglamentarse y que en la práctica no existiera ningún tipo de restricciones para las empresas.

Varias propuestas fueron presentadas por partidos como Acción Nacional PAN, Partido Revolucionario Institucional PRI, las cuales no fueron aprobadas por la asamblea de diputados. Desde este momento y en los progresivos años se reiteró las intenciones de algunas organizaciones empresariales y partidos políticos de crear una reforma laboral que permitiera consolidar implementar la flexibilidad en su totalidad.

#### **2.2.4 Periodo de crecimiento de la flexibilidad laboral y el desempleo.**

Finalmente, uno de los sexenios en que se agudizó de manera contundente el deterioro de las condiciones laborales debido a las medidas que se venían implementando en años anteriores con la flexibilidad de hecho y con la falta de crecimiento económico, fue el sexenio de Vicente Fox Quezada.

Vicente Fox Quezada llegó a la presidencia con un fuerte apoyo electoral, el que por supuesto había sido conseguido por el desgaste que venía presentando el PRI en años anteriores, pero este apoyo duró poco, ya que no supo impulsar la reforma de Estado que tanto se había planteado.

Su gobierno se desarrolló en un contexto de desaceleración económica provocada por Estados Unidos, que impactó a nuestro país, en específico en la inversión extranjera y en los sectores de importación y exportación.

El mejoramiento del mercado laboral, no venía contemplado en su Programa Nacional de Desarrollo, en el que se destacaba la importancia en promover la inversión extranjera en nuestro país, además de fomentar la competitividad y la productividad de las empresas nacionales, impulsando la segmentación y la formación de cadenas de producción a través de la subcontratación, creando una cultura laboral flexible que permitiera adecuarse a las condiciones del mercado global.

Algunas características del mercado laboral durante los tres primeros años de este sexenio los podemos observar en la siguiente tabla:

**Cuadro 10. Características del mercado laboral del 2000-2003**

	2000	2001	2002	2003
Población de 12 años y más	72,137,537	73,577,159	73,352,912	76,863,320
PEA	40,161,534	40,072,856	41,085,736	41,515,672
PEI	31,975,994	33,504,303	34,267,176	35,347,648
PEA ocupada	39,502,155	39,385,505	40,301,994	40,633,197
Desocupada Abierta	659,388	687,351	783,742	882,475
TDA (%)	1.6	1.7	1.9	2.1
TOPD 2 (%)	19.4	18.6	18.6	20.5

Fuente: Tabla tomada de Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, UNAM, 2006, Primera Edición, p. 158.

Si observamos la Tasa de Ocupación Parcial (menos de 35 horas semanales) y la de desocupación, vemos el aumento en la flexibilización laboral en la contratación por tiempo parcial o temporal, en donde los trabajadores desempeñan un trabajo por un periodo muy corto o bien son trabajos de pocas horas en los que prevalece la falta de prestaciones sociales y de una certidumbre laboral

Existió una gran disminución en la generación de empleos y un aumento de empleos en el sector informal; los niveles salariales no permitieron que el trabajador pudiera adquirir una canasta alimentaria básica con un sólo salario.

Por ejemplo, según datos que presenta Javier Aguilar García para el primer año de este sexenio, el salario mínimo se ubicaba en 40.35 pesos permitiendo al obrero adquirir sólo 21.4 por ciento de la canasta alimentaria, la cual costaba en ese año 188.84 pesos; en el 2002 el costo de canasta alimentaria se incrementó en 15.5 por ciento, pasando a 218.19 pesos y el salario mínimo aumento a 42.15 pesos, con lo que el obrero sólo pudo adquirir el 19.3 por ciento de la canasta alimentaria; para 2003 el salario fue de 43.6 pesos en donde adquirió 18.3 por ciento de la canasta que tenía un precio de 237.62 pesos<sup>94</sup>.

Estos datos nos demuestran por un lado el ligero aumento del salario que se dio durante los tres primeros años de gobierno y por el otro el incremento del costo de la canasta alimentaria, que imposibilita adquirirla en su totalidad.

<sup>94</sup> Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *op.cit*, p. 168.

Para el caso del número de empleos generados en los dos primeros años de este sexenio se muestra la siguiente tabla que compara los datos de empleos generados desde el sexenio de Miguel Madrid hasta el 2002:

**Cuadro 11. Empleos generados por sexenio desde de Miguel de la Madrid al sexenio de Vicente Fox Quezada.**

Sexenios	Número de Empleos formales
Miguel de la Madrid	959,000
Carlos Salinas de Gortari	2,451,000
Ernesto Zedillo Ponce de León	2,050,000
Vicente Fox Quezada	1, 400, 000* <sup>95</sup>

Fuente: Javier Aguilar García y Reyna Vargas Guzmán, *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, UNAM, 2006, Primera Edición, p. 169.

Es clara la disminución en la generación de empleos a partir del sexenio de Ernesto Zedillo, pero se amplía radicalmente en los seis años de gobierno del ex presidente Vicente Fox, que propiciaron por lo tanto que se agudizaran los porcentajes de acceso a servicios y alimentación de la población; para lo cual en 2001 se necesitó laborar 35 horas para poder adquirir canasta alimentaria básica y para 2002 y 2003 se incrementaron a 41 horas y 43 horas respectivamente de las personas que tenían empleo formal.

**Cuadro 12. Incremento salarial promedio en las negociaciones contractuales a nivel federal (En porcentajes).**

			2006	2005	2004	2003	2002	2001
Incremento salarial general		Nominal	4,1	4,4	4,1	4,7	5,8	9,1
		Real	0,4	0,4	-0,5	0,2	0,8	2,4
Por instancia de negociación	Conciliadas	Nominal	3,9	4,2	3,6	4,3	5,5	9,5
		Real	0,3	0,1	-1,0	-0,3	0,5	2,8
	Sin conciliar	Nominal	4,4	4,6	4,6	5,3	5,9	8,9
		Real	0,8	0,6	-0,0	0,7	0,9	2,2
Por tipo de propiedad	Empresas Públicas	Nominal	3,8	4,0	3,5	4,1	4,9	7,7
		Real	0,2	-0,1	-1,1	-0,5	-0,0	1,1

<sup>95</sup>Cifra actualizada de los seis años de gobierno de Vicente Fox Quezada. Jiménez Morales Oscar Antonio, *La desilusión sexenal el abastecimiento electoral y el detrimento/ estancamiento del bienestar social y económico social y económico de la zona metropolitana de Guadalajara*, 2003 y 2006, Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara, 8 de octubre del 2009, <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/oajm/ficha.htm>.

	Empresas Privadas	Nominal Real	4,4 0,8	4,7 0,6	4,6 -0,0	5,2 0,5	6,4 1,3	10,0 3,2
--	-------------------	--------------	------------	------------	-------------	------------	------------	-------------

Fuente: Ruiz Durán Clemente, "México: las dimensiones de la flexiguridad laboral, Santiago de Chile, CEPAL, 2009, p.26.

Los resultados de tener que laborar más horas para adquirir la canasta alimentaria básica, han llevado a muchos trabajadores a tener más de un empleo o bien de recurrir a la informalidad, para 2002 los trabajadores informales habían llegado a 24.6 millones de mexicanos.<sup>96</sup>

Otras de las características del mercado laboral que se acrecentaron durante este sexenio fue la disminución de trabajadores afiliados al seguro social, esta disminución se debe a que muchos patrones en la actualidad no afilian a sus trabajadores al seguro social para no tener que pagar dicha afiliación, lo que restringe a este tipo de trabajadores el acceso a derechos básicos como el de la salud y la vivienda, precarizando aún más sus condiciones de vida.

En 2000 el número de afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social fue de 11.2 millones y para 2003 fueron 10.6 millones de afiliados,<sup>97</sup> demostrando que los derechos de los trabajadores están siendo cada vez más mermados con la flexibilización, a favor de las ganancias de los dueños del capital, que aumentan los niveles de explotación laboral.

En este sexenio se continuó con el debate en favor de la reforma de la Ley federal del trabajo, sobre todo por las organizaciones empresariales, que pensaban que con el gobierno panista la reforma sería impulsada, que permitiría medidas benéficas para tales organizaciones a favor de la productividad y la competitividad.

Sin embargo ninguna reforma laboral fue aprobada, y los sindicatos oficiales, ante la pérdida adquisitiva de los trabajadores y de sus derechos, siguieron sin actuar, para mantener las prerrogativas que mantenían en la cámara de diputados, senadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.; un ejemplo de esto es el número de huelgas estalladas durante estos tres sexenios, que han ido disminuyendo en gran proporción.

---

<sup>96</sup>Ibid, p.171.

<sup>97</sup>Ibid, p. 159.

**Cuadro 13. Total de huelgas estallas registradas en la central obrera (Confederaciones y sindicatos integrantes del congreso del trabajo, autónomos e independientes).**

Período	Total
1994	116
1995	96
1996	51
1997	39
1998	33
1999	32
2000	26
2001	35
2002	45
2003	44
2004	38
2005	50
2006	55

Fuente: Elaboración propia con datos en Ruiz Durán Clemente, *México: las dimensiones de la flexibilidad laboral*, Santiago de Chile, CEPAL, 2009, p.27.

Una de las justificaciones que se dio a los niveles tan bajos de empleo, fue que la mano de obra mexicana no contaba con la suficiente capacidad para insertarse en el mercado laboral y a la nueva dinámica tecnológica en los centros de trabajo. Para solucionar esto una medida que trató de implementar Vicente Fox, fue la creación de programas en apoyo al empleo, como el Sistema de Capacitación para el trabajo, SICAT, que proporcionaba capacitación a los trabajadores desempleados para que contaran con mejores elementos para competir en el mercado laboral. Otro programa es el sistema de apoyos económicos a buscadores de empleo (SAEBE) que asesora a las personas desempleadas para encontrar trabajo, las ferias del empleo, CHAMBATEL, CHAMBANET y CHAMBAPAR.

Este sexenio y el siguiente marcará de manera profunda el deterioro del mercado laboral en nuestro país, ya que, según datos del INEGI y del IMSS del inicio de los gobiernos panistas 2000 al 2011, el número de trabajadores que se han insertado al mercado laboral lo han hecho en el mercado informal, uno de cada cuatro puestos de trabajo, fue generado en el mercado formal de los 10.8 millones que aumentó la población ocupada en este período, y mientras que los tres restantes se crearon en el sector informal.<sup>98</sup>

### **2.2.5 Flexibilidad laboral en el sexenio de Felipe Calderón.**

Durante el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, las características del mercado laboral se agravaron, debido a una serie de decisiones políticas que se implementaron. Para comenzar, podemos decir que Felipe Calderón impulsó fuertemente las determinaciones dictadas por los Organismos Internacionales y las tendencias de la apertura comercial y productiva, que puso en marcha el modelo neoliberal.

En su Plan Nacional de Desarrollo planteó claramente una de las políticas rectoras de su gestión: la generación de una economía competitiva, que permitiera un crecimiento anual del PIB del 5 por ciento y un crecimiento de la economía del 3.5 por ciento,<sup>99</sup> buscando que nuestro país, se encontrara dentro las 30 economías más competitivas.

Esta competitividad se propuso generarla a partir de la atracción de inversionistas y empresas transnacionales a nuestro país, con la disminución en impuestos y costos arancelarios, con la garantía de que las empresas gozaran de una mano de obra flexible y barata, lo que ocasionó, que las empresas transnacionales compitieran con las empresas nacionales de una manera desigual.

Con ello las empresas nacionales vieron disminuida su competitividad en los mercados locales, lo que ocasionó, que en los últimos años, se reestructuraran disminuyendo los costos en mano de obra, a través de la flexibilización directa de las condiciones laborales o utilizando la subcontratación. Muchas empresas nacionales no tuvieron éxito y llegaron a la bancarrota, dejando a varios de los trabajadores sin empleo.

El Plan Nacional de Desarrollo estableció que acompañado de la apertura a inversionistas y empresas transnacionales, la generación de una economía competitiva debería

---

<sup>98</sup> Zúñiga Juan Antonio, "El Sector informal generó 3 de cada 4 empleos en 11 años del PAN", (en línea), México, Periódico *La Jornada.com.mx*, sección Economía, lunes 9 de enero del 2012, <http://www.jornada.unam.mx/2012/01/09/> (consulta: 9 de enero del 2012).

<sup>99</sup> Calderón Hinojosa Felipe, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Poder Ejecutivo Federal, Presidencia de la Republica, México, 2006, <http://pnd.presidencia.gob.mx/> (consulta: 12 de enero 2012).

estar apoyada por la implementación de nuevas tecnologías y de nuevas relaciones laborales que permitan fomentar la productividad y la competitividad, promoviendo el diálogo entre sectores laborales y empresariales.

Se habla claramente de una cultura laboral flexible y que sea capaz de adecuarse a la modernización que requieran las empresas, proponiendo modificar el marco normativo laboral para permitir la productividad.

Por otro lado se pone énfasis en el apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, para promover su desarrollo y generar la creación de empleo. Los resultados obtenidos de dicha política, durante este sexenio pueden observarse en la siguientes tabla, los cuales muestran que para la Población Económicamente Activa en el cuarto trimestre del 2012, que equivale a 50,693,306 personas, la micro empresa empleo a 18,819,212<sup>100</sup> trabajadores, siendo la que mayor número de trabajadores integra. Este tipo de empresas se caracterizan por ser micro negocios, con baja tecnificación, la cual no ha obtenido grandes beneficios, de las políticas emprendidas por el gobierno.

La pequeña empresa tiene a 7, 368,144 trabajadores de la PEA, estas empresas son las que tienen una gran presencia en el sector de servicios, se caracterizan por tener un atraso tecnológico y por casi no estar encadenada a circuitos de producción.

La mediana empresa tiene 4, 781,522 trabajadores, y la grande empresa a 4, 062,157 personas trabajando. Estas dos últimas han tenido una pérdida de trabajadores, lo que permite concluir, hasta estos años, que la política emprendida por el presidente Calderón para generar empleos, a través de la apertura económica, no ha logrado los rendimientos deseados.

**Cuadro 14. Evolución de la PEA.**

Periodo	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Gobierno	Empleo informal en millones
2006 IV	17,295,981	6,647,136	4,290,720	3,884,752	2,045,489	11,404,691
2007 IV	17,983,040	6,649,979	4,329,259	3,901,138	2,175,038	12,005,795
2008 IV	17,282,832	6,744,194	4,321,114	3,691,037	2,187,703	11,674,659
2009 IV	18,363,894	6,763,093	4,262,499	3,519,105	2,204,475	12,612,617

<sup>100</sup> Véase en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. (Consultado el 22 de Marzo del 2013)

2010 IV	17,276,814	6,940,247	4,319,908	3,690,705	2,265,037	12,317,489
2011 IV	19,576,538	7,147,917	4,465,062	3,880,943	2,379,232	13,966,414
2012 IV	18,819,212	7,368,144	4,781,522	4,062,157	2,353,192	13,456,589

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. (Consultado el 22 de marzo del 2013)

En el Censo Económico realizado en el 2009, el total de Unidades Económicas fue de 5, 144,056 empresas, las que cuentan con un personal de 27, 727, 406 trabajadores. De este total de unidades económicas, el 94.3 por ciento pertenece al sector privado y paraestatal, con un personal ocupado de 20, 116,834 que equivale a 80.6 por ciento. El personal remunerado es 56.6 por ciento, 29.8 por ciento es personal que no recibe ninguna remuneración y 13.6 por ciento es personal ocupado no dependiente de la razón social o bien subcontratado. Véase siguiente cuadro.

**Cuadro 15. Personal remunerado, no remunerado y subcontratado del sector privado y paraestatal.**

	<b>Personal ocupado total del Sector Privado y paraestatal (20,116,834)</b>	<b>Porcentaje de Personal ocupado del Sector Privado y paraestatal.</b>
Remunerado	11,385,905	56.6%
Propietarios, Familiar y otras personas que participaron sin recibir remuneración.	6,009,905	29.8%
Personal ocupado no dependiente de la razón social.*	2,732,056	13.6%

Fuente: Elaboración propia con base en el Censo Económico 2009, INEGI (en línea), México, <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/RD09-resumen.pdf>, (consulta: 22 de septiembre del 2011).

Estas cifras nos permite mostrar que 6, 009,905 de personas no reciben ningún salario dentro de estas unidades económicas, situación que viola los derechos de cualquier trabajador y vulnera su desenvolvimiento dentro de la sociedad.

Por otro lado, 2, 732,056 trabajadores son contratados por subcontratistas; este personal no recibe los mismos salarios y prestaciones que los trabajadores que son contratados directamente por las unidades económicas, delegando a la empresa

subcontratista el pago de salarios y prestaciones de estos trabajadores, cuestión que es muy discutida en las actuales iniciativas de reglamentación de la subcontratación, porque en nuestro país, se está recurriendo a la subcontratación para reducir los costos generados por la mano de obra, al otorgarle menores salarios y pocas prestaciones sociales, ya que las empresas subcontratistas no cuentan con el capital suficiente o comparable que tienen las unidades económicas a las que otorgan el personal.

Algunas empresas, utilizan la subcontratación como una herramienta para evadir las responsabilidades que tienen con sus trabajadores, es muy común encontrar empresas que han traspasado su personal a subcontratistas para que el pago de utilidades sea menor.

Dentro de este Censo Económico no se incluye al personal subcontratado para los servicios de limpieza, mantenimiento y vigilancia de las unidades económicas censadas<sup>101</sup>, lo que no permite observar la cifra real de personal subcontratado de dichas empresas.

En algunas empresas o establecimientos el personal subcontratado ha superado en gran porcentaje, al personal contratado directamente por la empresa, por ejemplo en la Estadística Mensual del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación se observa que en Enero de 2010 a Enero de 2012 el personal subcontratado es superior al que es contratado directamente, incluso supera más de la mitad del total del personal contratado, lo que demuestra que estos trabajadores disfrutaban de condiciones laborales diferentes al personal contratado directamente, lo anterior puede observarse en la tabla siguiente.

**Cuadro 16. Número de Establecimientos no manufactureros con programa INMEX<sup>102</sup> y personal ocupado según condición de contratación.**

Año	Personal Ocupado Contratado Directamente.	Subcontratado	Total del Personal Contratado.	Porcentaje de personal Subcontratado.
ENERO 2010	1002	1731	2733	63.33%
ENERO 2011	844	2482	3326	74.40%

<sup>101</sup> Dentro de la batería de preguntas que se les realiza a las unidades económicas, se pregunta el número de personal que depende de otra razón social, pero se le pide que no incluyan al personal de limpieza, vigilancia y mantenimiento. Véase: Censo económico 2009, México, INEGI (en línea), <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/default.asp?s=est&c=14220>, (consulta: 25 de octubre del 2011).

<sup>102</sup> Índice México de Rendimiento Total.

ENERO 2012	428	1258	1686	74.61%
------------	-----	------	------	--------

\*En INEGI, Estadística Mensual del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 14 de Junio de 2012.

En cuanto a las características del mercado de trabajo en la actualidad, se muestra una precarización de las condiciones laborales; en primer lugar, por una disminución de empleos con afiliación al seguro social, ya que del 2007 al 2008 se presentó una disminución en el número de trabajadores afiliados al IMSS de 59,324 trabajadores permanentes y para el año 2009 hubo de nuevo una disminución de 255,273 afiliados permanentes, aumentando en 21,789 el número de trabajadores afiliados al IMSS en empleos eventuales; lo que permite demostrar cómo la flexibilidad ha aumentado año con año en el mercado laboral, generando en el trabajador una incertidumbre e imposibilitándolo para crear proyectos a largo plazo.

La pérdida de capacidad adquisitiva sigue aumentando: de la Población Ocupada en el último trimestre de 2012 (48, 203,851) el 58 por ciento ganaba entre 1 y 3 salarios mínimos,<sup>103</sup> el 8 por ciento de la población ocupada ganaba 5 salarios mínimos y el 8. 4 por ciento no recibía ingresos.

La Población Desocupada para 2010 era de 2, 485,925 que representaban el 5.3 por ciento de la PEA, para primer trimestre del 2011, 2 761 703 representando el 5.6 por ciento, teniendo un incremento de 3 puntos porcentuales, para el último trimestre de 2012 fue de 2, 489,455 y representa el 4.9 por ciento de la PEA.<sup>104</sup>

Además sabemos que el porcentaje de desempleo no es plenamente representado en estas cifras, ya que existe una población la cual no es considerada dentro de este porcentaje, la población no económicamente activa (PNEA):

(...) se refiere a la población que, por diversas razones, no tiene una ocupación o empleo y no lo demanda. Se le divide en dos partes, aquella población que no está ocupada ni demanda empleo por edad, enfermedad, o porque estudia o se dedica al hogar, denominada como no disponible, y otra parte de esta población a la que se le nombra disponible, es aquella con edad para trabajar pero que ha perdido toda expectativa de conseguir empleo, por lo tanto, se les considera fuera de la estadística de

<sup>103</sup> El salario mínimo en el 2012 para el área geográfica A era de 62.33 pesos y para el área geográfica B de 59.08 pesos. Véase Salarios Mínimos, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, [http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla\\_salarios\\_minimos/2012/27\\_11\\_2012.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2012/27_11_2012.pdf), (consulta el 1 de Abril de 2013).

<sup>104</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (en línea), México, <http://www.inegi.org.mx/>, (consulta: 23 de enero de 2012).

desempleo ya que no presionan al mercado laboral, aunque son realmente desempleados abiertos; lo anterior, permite que la Tasa de desempleo abierto se mantenga en porcentajes bajos.<sup>105</sup>

Si hacemos un ejercicio en el que tomamos la cifra de desocupación del cuarto trimestre de 2012 de 2, 489,455 y le sumamos la población disponible de la Población no Económicamente Activa 6, 260,030, tendríamos 8, 749,485<sup>106</sup>desempleados, cifra que permitiría ejemplificar la carente creación de empleos, ante un crecimiento de personas en edad de trabajar.

La creación de empleos en el sector informal es en donde ha existido un gran aumento, en estos dos últimos periodos de gobierno panistas, los cuales ante la ineficiencia de crear empleo formales y bien remunerados, se orillan a la población a insertarse en el mercado informal.<sup>107</sup>El siguiente cuadro ilustra el fenómeno de la informalidad:

**Cuadro 17. Población inserta en la informalidad y subocupada del 2006 al 2011.**

Trimestre	Población subocupada	Población en Informalidad
2006 IV	3, 008, 027	11, 404,691
2007 IV	3,141,516	12,005,795
2008 IV	3, 083, 301	11,674,659,
2009 IV	3, 899,692	12,612,617
2010 IV	3,458,859	12,317,484
2011 IV	4,293,705	13,966,414
2012 IV	3,875,501	13,456,589

\*Datos actualizados con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI (en línea), México, <http://www.inegi.org.mx/>, (consulta: 27 de enero del 2012).

Fuente: Secretaria del Trabajo y Fomento al empleo, Dirección de Estudios de Estadísticas del Trabajo, La carpeta DEET, Núm. 12 de Agosto, p. 11

La tabla anterior nos muestra que de 2006 al último trimestre del 2012, la población en la informalidad creció 2, 051,898 personas trabajando en la informalidad, mostrando un incremento de trabajadores que no tienen acceso a servicios de salud, ni a prestaciones para adquirir una vivienda, lo que conlleva a no contar con un hogar seguro. La informalidad puede

<sup>105</sup>Secretaria del Trabajo y Fomento al empleo, Dirección de Estudios de Estadísticas del Trabajo, La carpeta DEET, Núm. 12 de Agosto,

<sup>106</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo III trimestre del 2011, INEGI (en línea), México, <http://www.inegi.org.mx/>, (consulta: 27 de enero del 2011).

replegar a la sociedad a un estado de incertidumbre y a vivir el día a día, careciendo de la oportunidad de acceder a servicios de salud, educación y vivienda de calidad.

Dentro de la población ocupada, el sector terciario es el que en los últimos años ha incrementado su número de trabajadores, debido, principalmente, a una disminución de empleos y ocupaciones en los dos otros sectores.

El sector servicios se caracteriza por ser un sector que en los últimos años ha implementado la subcontratación como una forma de contratación dentro de las áreas que integra; son numerosos los call center que brindan infinidad de servicios a otras empresas o como veremos más adelante la propagación en empresas subcontratistas que brindan, servicios de limpieza, mantenimiento y vigilancia a empresas públicas y privadas.

**Cuadro 18. Población ocupada en los tres sectores económicos:**

Sector	2006 IV	2010 I	2010 II	DIF. Trimestral	DIF. Sexenal
Primario	6,042,851	5,594,767	5,899,290	304,523	(-) 143,561
Secundario	11,002,412	10,619,359	10,594, 481	(-) 24,878	(-) 383,053
Terciario	25,481,547	27,131,200	27,860,436	729,236	2,378,889

Fuente: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, La CARPETA DEET, Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo, Núm. 12 Agosto, pp. 17 y 18.

Algunas de las empresas que se han instaurado dentro del sector servicios, son las Agencias de empleo temporal o de suministro de personal, un tipo de subcontratación que se dedica principalmente, a proporcionar trabajadores a otras empresas.

Un ejemplo de Agencias de empleo temporal es Manpower, empresa que proporciona, en su mayoría, personal calificado a otras empresas, por un periodo, sin ningún tipo de responsabilidad laboral y que no proporciona las mismas condiciones que tienen sus trabajadores de planta o contratados directamente. La siguiente tabla muestra el incremento de este tipo de empresas del 2003 al 2008 que generan, en pocas palabras, trabajadores flexibles:

**Cuadro 19. Número de agencias de empleo temporal y personal contratado en el 2003 y 2008.**

Clase de actividades SCIAN	Unidades económicas 2003	Unidades económicas 2008	Tasa de crecimiento	Personal Ocupado 2003	Personal Ocupado 2008	Tasa de crecimiento
Agencia de empleo temporal	240	349	45.4	49 741	47 515	-4.5%
Suministro de personal permanente	1380	1420	2.6	297 655	610 530	105.1%

Fuente: Censo económico 2009, Resumen 2009, INEGI (en línea), México, [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/M\\_Per\\_no\\_dep\\_razon\\_social.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/M_Per_no_dep_razon_social.pdf), (consulta: 14 de octubre del 2011).

Las empresas subcontratistas dedicadas al suministro de personal muestran una tasa de crecimiento de 105.1 por ciento en tan sólo seis años, lo que demuestra el aumento de la subcontratación en la contratación de personal, que se caracteriza por ser una forma flexible de trabajo y de precarizar las condiciones laborales de los trabajadores, pero, sobre todo, de quitarle responsabilidades tanto a la empresa subcontratista como a la que utiliza el servicio de contratación de personal, desdibujando en la práctica quién debe proporcionar al trabajador los derechos y condiciones que por ley le corresponden y violar con ello la propia Ley federal del trabajo.

Finalmente, uno de los datos más claros del desempleo generado en los últimos años fue el despido de 44 572 trabajadores, con el decreto que emitió Felipe Calderón en el que extinguió la compañía de Luz y Fuerza el 11 de octubre del 2009, bajo el argumento de que la empresa era ineficiente para el suministro del servicio y se había registrado en el 2008 una pérdida de 32.5 por ciento<sup>108</sup> de la energía que compra y genera para vender la extinta compañía.

El suministro de energía que ésta compañía proporcionaba fue delegado a la Comisión Federal de Electricidad CFE, la cual ha tenido problemas para proporcionar el servicio eficientemente, ya que no cuenta con el personal suficiente y capacitado para su ejecución.

<sup>108</sup> Martínez Fabiola, Castillo Gustavo y Salgado Agustín, "Decreto Calderón la extinción de Luz y Fuerza; es inconstitucional: SME", Periódico La jornada (en línea), México, Domingo 11 de octubre del 2009, <http://www.jornada.unam.mx/2009/10/11/index.php?section=politica&article=005n1pol>, (consulta: 28 de enero del 2011).

Los primeros meses después del decreto presidencial, CFE se valió de pequeñas empresas subcontratistas que le proporcionaban personal, para responder a la demanda del servicio. Muchas de estas empresas contrataban a trabajadores liquidados de la compañía Luz y Fuerza, quienes gozaban de sueldos muy bajos y sin ninguna prestación social.<sup>109</sup>

### **2.3 Impacto en la clase trabajadora con la Subcontratación laboral.**

Después de haber desarrollado los dos principales procesos que permiten entender el cambio en la organización del trabajo y de las relaciones laborales en nuestro país, en este apartado, describiremos algunos casos concretos de empresas e industrias nacionales y transnacionales, que han hecho uso de la subcontratación.

Se destaca las afectaciones que ha tenido la clase trabajadora en sus condiciones y derechos laborales, que permite demostrar que la subcontratación en algunos de estos casos, está lejos de mejorar la calidad de los empleos y por el contrario los precariza y vuelve inseguros.

La primera empresa transnacional de la que hablaremos es de Volkswagen, en nuestro país ésta empresa estableció unidades dedicadas al ensamblaje de los automóviles, es una de las empresas en las que se ha llevado a cabo modificaciones continuas en la organización del trabajo y uso de tecnología para ser más competitivos en el mercado global.

Esta empresa cuenta con un número elevado de proveedores o subcontratistas locales e internacionales, que le suministran diferentes insumos, servicios y mano de obra. Volkswagen se caracteriza por mantener una estrecha coordinación de producción y de reglamentación del personal subcontratado de las otras empresas,<sup>110</sup> nos demuestra el impacto que la empresa principal puede generar en las condiciones de los trabajadores subcontratados, si esta exige una serie de requisitos y responsabilidades a la empresa subcontratadora con la que debe contar su personal, manteniendo una constante vigilancia, en la medida en que esto

---

<sup>109</sup> Varias fueron las posiciones de los grupos sindicales, quienes apoyaron en grandes marchas masivas, para echar atrás esta decisión. Se mantuvo un plantón de trabajadores que no se han liquidado en el zócalo de la Ciudad de México, por varios meses, hasta que el gobierno federal negoció con los trabajadores el levantamiento del plantón, prometiendo la apertura de una empresa que permitiera recontractar a los trabajadores. Hasta el momento dicha recontractación no se ha llevado a cabo, orillando a los trabajadores, a vivir en la total incertidumbre y sin la oportunidad de obtener un empleo digno. Este hecho representó un gran golpe para la población trabajadora y a la lucha emprendida de los trabajadores de este sindicato por derechos laborales.

<sup>110</sup> Véase: Martínez Muñoz Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, Tesis de Maestría, (en línea), México, FLACSO México, 27 de agosto de 2008, <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/280>, (consulta 20 de marzo del 2011).

le genera mejores rendimientos productivos con un personal calificado, que reciba las condiciones laborales y derechos que la ley establece.

Porque al contar con ello fomenta un personal satisfecho, con buena salud, que se obtiene al trabajar en un espacio bien acondicionado y con las herramientas necesarias para su desenvolvimiento.

En ésta empresa con la reestructuración productiva que ocurrió en los años noventa, se perdieron muchos empleos, por la desaparición de áreas y puestos de trabajo, adelgazando la plantilla laboral y debilitando al sindicato, que propició la modificación de las prestaciones salariales de los trabajadores que permanecieron en la empresa.

A pesar de ello Volkswagen mantiene una relación de vigilancia con el primer eslabón de empresas subcontratistas, porque para que éstas últimas puedan realizar alguna parte de su producción, Volkswagen realiza una investigación exhaustiva sobre sus condiciones generales, y mantiene una fiscalización sobre la organización del trabajo y los niveles de productividad, que permiten garantizar a los trabajadores los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo de la empresa subcontratista.

Es importante destacar que las condiciones salariales y prestaciones sociales, no son iguales entre los trabajadores de la empresa de Volkswagen y las empresas subcontratistas, éstas últimas lograron constituir sus propias organizaciones sindicales, por la falta de representación laboral de confederaciones como la CTM y CROM, quienes no garantizaban un respaldo y apoyo en la búsqueda de mejores condiciones laborales de los trabajadores de las empresas subcontratistas.

Sin embargo, hoy en día algunas de las empresas que trabajan para Volkswagen, siguen teniendo la representación de dichas confederaciones quienes han permitido una mayor flexibilización laboral y precarización de las condiciones de los trabajadores.

El mayor problema en esta empresa automotriz, se presenta en la relación entre empresas subcontratistas con otras empresas subcontratistas, que suministran materia prima o servicios, en las que no se establece una relación y vigilancia por parte de la empresa automotriz para fiscalizar y garantizar buenas condiciones laborales de los trabajadores que son contratados.

Esto último posibilita que las empresas subcontratistas más alejadas dentro del encadenamiento productivo violen y no garanticen salarios justos y condiciones óptimas dentro del lugar de trabajo.

En resumen en ésta industria con la reestructuración y la subcontratación ocurrida en los noventa, se generó los siguientes problemas:

En primer lugar se modificó la organización del trabajo, que implicó la fragmentación de los procesos productivos, desapareciendo ciertos departamentos de producción de la empresa principal, que pasaron a manos de los subcontratistas, lo que conllevó la pérdida de plazas laborales y condiciones laborales diferenciadas.

Es de destacar que uno de los primeros departamentos que se descentralizaron no sólo en esta industria, sino en otras también, son los servicios de limpieza, comedor y mantenimiento.

En segundo lugar existe la presencia de diferentes tipos de contratos colectivos de trabajo, entre los trabajadores de la empresa principal y las subcontratistas, con una representación sindical más débil derivada de su fragmentación y de la presencia de ciertos sindicatos corporativos que representan a los trabajadores de las empresas subcontratistas en las que se permite la prácticas más flexibles de contratación, de remuneración y de temporalidad en el puesto de trabajo.

Este último punto genera la falta de cumplimiento en la responsabilidad solidaria por la empresa Volkswagen, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15<sup>111</sup>al no otorgar a los trabajadores de las subcontratadoras las mismas condiciones y retribuciones económicas por su trabajo.

La empresa automotriz, al observar que sus empresas subcontratadoras no le otorgan lo que corresponde a los trabajadores, por falta de solvencia económica, debería de hacerse

---

<sup>111</sup> Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo. Véase en Ley Federal de Trabajo en línea: <http://www.stps.gob.mx> .<sup>111</sup>

responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores tal y como lo establece el artículo precedente, ya que al final de cuentas el trabajo que realizan dicho personal es parte de su proceso productivo.

La omisión en el cumplimiento del artículo 15 nos deja observar dos cosas: en primer lugar, la falta de vigilancia por parte de los inspectores del trabajo que deberían tener conocimiento de esta diferenciación de condiciones y retribuciones entre los trabajadores de la empresa beneficiaria y la empresa subcontratista y la falta de cumplimiento de la responsabilidad solidaria.

Y en segundo lugar nos permite observar que muchas empresas lejos de buscar competitividad a través de la especialización y la eficiencia de los procesos productivos (justificación que dieron de su proceso de reestructuración), están utilizando la subcontratación como un medio para reducir los costos generados de una plantilla numerosa de trabajadores, que necesitan industrias como la automotriz para su producción y que implica elevados costos para suministrar a todos las prestaciones y condiciones laborales para su reproducción.

Ahora bien la empresa Volkswagen no es el único caso en que la subcontratación ha sido utilizada para flexibilizar la mano de obra y para reducir sus costos, sino existen otros casos que iremos mencionando a partir de las prácticas concretas con las que se ha utilizado la subcontratación en perjuicio de los trabajadores.

Otra práctica por la que se utiliza la subcontratación, es el traspaso de toda la plantilla laboral de una empresa a otra empresa subcontratista, que en algunos casos es creada por la misma empresa para modificar los contratos colectivos de trabajo, en los que se disminuyen salarios, prestaciones, horarios laborales, y en algunos casos la anulación del pago de utilidades y en otros casos su disminución, perdiendo la capacidad de creación y afiliación sindical.

La Industria Vidriera del Potosí y el caso de la cervecería en Zacatecas pertenecientes a Grupo Modelo, son casos concretos en donde la mano de obra pasó a ser contratada por un subcontratista bajo el discurso de una nueva política para impulsar el desarrollo de la empresa.

En la cervecería de Zacatecas los trabajadores fueron despedidos y después fueron contratados por una nueva empresa, y en el caso de la Industria Vidriera del Potosí los trabajadores no se enteraron de esta modificación que se llevó a cabo en el 2002, hasta que el

sindicato pidió una explicación del monto tan bajo pagado a los trabajadores de las utilidades de la empresa.<sup>112</sup>

Los trabajadores y el sindicato descubrieron que en esta fecha se constituyó la sociedad anónima de capital variable “Vidriera Industrial Potosí” quien era dueña de la maquinaria, materias primas y el producto generado por los obreros de Industria Vidriera del Potosí, quedando esta última como una subcontratadora de Vidriera Industria Potosí, en donde no se tenía ninguna responsabilidad directa con los obreros de Industria Vidriera Potosí.

Casos similares en donde la subcontratación ha sido utilizada con estos objetivos es lo ocurrido con la sociedad mercantil Compañía Hulera el Popo, S. A. que se dedica a la fabricación de llantas de hule para automotores<sup>113</sup> y de los trabajadores de uno de los bancos más importantes en nuestro país BBVA-Bancomer, quienes fueron notificados de que dejarían de ser empleados para esta institución y pasaban a ser contratados por Operadora Bancomer, subcontratadora creada por dicha institución bancaria en el 2007.

Lo importante de destacar de estos últimos cuatro casos, es el proceso que se llevó a cabo para encubrir la flexibilización laboral y la violación de los derechos de los trabajadores, en el que los trabajadores no fueron informados y por lo tanto no pudieron realizar ninguna negociación. Además evidencia la necesidad de una urgente reglamentación para impedir la aplicación de estas medidas.

El resultado de este tipo de acciones, es la generación de mercados segmentados de trabajo, en donde existe personal calificado que se inserta en los sectores más especializados e importantes de la producción, y repliega a una mano de obra menos calificada a una posición más desfavorecida, sin la oportunidad de ingresar a los escalafones o puestos más altos, porque esta población no es capacitada por la empresa y desempeñan actividades que llegan a ser secundarias en el proceso productivo, discriminándola y negándole la oportunidad de ingresar a un escalafón mayor.

En la industria de la construcción existen diferentes niveles de subcontratación al igual que como vimos en la industria automotriz, esta tiene un número amplio de empresas subcontratistas que le proporcionan mano de obra o algún material especial para la obra que se pretende construir.

---

<sup>113</sup> Para conocer a fondo estos casos véase Bueno Rodríguez Luis y Dean Matteo (coordinadores), *Outsourcing (Tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, (en línea), México, Centro Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, Cuadernos de Investigación, 2009.

Este tipo de industrias tiene una cadena segmentada de trabajo, en donde existen trabajadores especializados y con alta calificación, contratados directamente por la constructora y además tiene personal eventual que es contratado dependiendo lo que demande la obra.

El personal es eventual según un estudio realizado por Anselmo García, Leonard Mertens y Roberto Wilde,<sup>114</sup> es contratado por obra, sin contrato escrito y sin tener acceso a seguro social, implicando un alto peligro para el trabajador sobre todo por el espacio de trabajo en el que se desenvuelve, en donde puede sufrir cualquier tipo de accidente

En este tipo de subcontratación los trabajadores no cuentan con un salario por jornada laboral, sino que muchos de los trabajadores de la construcción que trabajan con subcontratistas, se le paga por destajo, trabajo que implica mayor desgaste físico, ya que los trabajadores tratan de producir más para que les paguen a partir del salario establecido por los jefes de la empresa subcontratistas.

Los ejemplos mostrados pertenecen al sector secundario, sin embargo, en la actualidad la subcontratación no sólo está presente en éste sector, sino que en los últimos años ha proliferado su utilización en el sector terciario, especialmente en el área de servicios, a través de la creación de agencias de colocación que ahora suministran al personal requerido por una empresa, suplantando el área de recursos humanos.

En nuestro país existe una serie de empresas que se dedican al suministro de personal, el ejemplo más importante es la empresa Manpower, quienes tienen una fuerte presencia en nuestro país.

Manpower se dedica a suministrar trabajadores temporales, para cualquier tipo de actividad y además ofrece el servicio de administración de nómina, bajo una estrategia comercial que ofrece a sus clientes el olvidarse de la administración y obligaciones patronales del personal que suministre, para que el cliente pueda dedicarse en tiempo completo a su negocio.<sup>115</sup>

La empresa que solicita personal a Manpower le paga por el costo generado del servicio que le está otorgando la agencia de colocación y además de los costos del personal, pero lo más importante es que se establece la no existencia laboral entre el personal temporal y el cliente.

---

<sup>114</sup> Véase: García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *op. cit.* p. 21.

<sup>115</sup> Véase: Bueno Rodríguez Luis y Dean Matteo, *op. cit.* p. 142.

Otra modalidad que ofrece ésta agencia de colocación para la contratación de personal, es la asignación directa de personal, pero la empresa canaliza al trabajador con Manpower, para que ésta lo contrate, quien no negocia directamente con su patrón sino con un intermediario en el que recae el establecimiento del salario y prestaciones. Dejando al trabajador desprotegido porque su verdadero patrón no está contrayendo con él una responsabilidad, impidiéndole que en el futuro le demande alguna obligación en caso de incumplimiento o de surgimiento de algún problema dentro del área del trabajo.

Otro ejemplo de la proliferación de agencias de colocación lo tenemos en el estado de Jalisco, las cuales han tenido un gran crecimiento al ser las principales suministradoras de personal temporal para empresas subcontratistas, que trabajan para el sector de la electrónica como IBM<sup>116</sup>, Hewlett-Packard y Dell.<sup>117</sup>

Finalmente esta serie de ejemplos nos demuestran que la subcontratación laboral ha sido utilizada como mecanismo para abaratar la mano de obra, permitiendo la reducción y anulación de derechos que habían sido obtenidos por los trabajadores en años anteriores, con el apoyo e intermediación del Estado para volver menos inequitativa la relación entre patrón y trabajador.

El patrón pretende bajo la lógica de reducir los costos necesarios para la producción, flexibilizar la relación laboral entre él y trabajador, para que éste no genere altos costos y su ganancia sea mayor, permitiéndole ser más competitivo en el mercado global.

Por otro lado logra observarse que la especialización o la creación de encadenamientos productivos que posibilite la relación entre empresas, no son los objetivos que persiguen las industrias y empresas en nuestro país, al contrario la subcontratación está siendo utilizada como una forma que permite al patrón otorgarle al trabajador sólo una retribución salarial, que puede estar sujeta a los rendimientos generados por la empresa y no por la

---

<sup>116</sup> “En 1993 hubo una innovación decisiva, cuando la empresa introdujo el principio de Jetway, el cual permite que se siga realizando toda la producción en las instalaciones de la empresa pero por parte de proveedores y contratistas, quienes para efectos de la producción y el almacenamiento alquilan partes de las instalaciones fuera de la planta principal. Este sistema permite una combinación de los principios de *Just in time* (justo a tiempo) y *Just in place* (en el punto preciso) y se distingue por una gran flexibilización, como se requiere en tiempos de creciente competencia internacional (Dussel 1998, pp. 362 y ss.; CAFOD 2003, p.24) No fue sino hasta 2003 cuando IBM abandono este principio y decidió asignar todos los procesos de producción a un solo contratista: la empresa SCI. Una decisión interesante, pues esta empresa durante mucho tiempo había sido la encargada de toda la producción de Hewlett-Packard en Jalisco”. Fressman Rebecca, *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación Legal y Realidad Sociopolítica*, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung representación en México, 2005, p. 13.

<sup>117</sup> *Ibid.*, p 9.

reglamentación que establece la ley federal del trabajo, misma que en la actualidad es un factor más que posibilita que la subcontratación se vuelva una forma de trabajo flexible, precario e inseguro.

El discurso que apoya a la flexibilización laboral para permitir la competencia de las empresas nacionales en el mercado global, es un discurso que está siendo refutado por los hechos, en la actualidad las empresas que han flexibilizado su mano de obra y sus sistemas de producción, se están topando con los problemas que genera una mano de obra poco calificada y poco remunerada, que permite por el contrario y a largo plazo obtener peores resultados que los esperados.

Tener una mano de obra precaria puede ser un grave problema en un futuro no sólo para las empresas sino para la economía de nuestro país, ya que necesitas consumo de los bienes generados, y el tener un mercado con poca capacidad adquisitiva creada de las bajas remuneraciones salariales, estancará el consumo y el crecimiento.

La subcontratación debe ser vista como un fenómeno que posibilite el crecimiento de las empresas, sin que ello implique la precarización de la mano de obra, la idea de utilizarla como incentivo que permita potenciar e insertarse en encadenamientos productivos es algo que puede proporcionar buenos resultados, e incluso propiciar la demanda de mano de obra calificada, con buenos salarios y con las prestaciones que permiten su reproducción y estabilidad.

### **Conclusiones de capítulo.**

La explicación detallada de dos de los procesos más importantes que han generado en la clase trabajadora mexicana una disminución de sus derechos laborales y con ello su capacidad adquisitiva, que le permitía acceder a servicios de salud o bien a adquirir los bienes necesarios para su sobrevivencia, nos permite entender la manera en que el Estado ha ido acoplado las medidas neoliberales sin importar las consecuencias que ello provoque.

Además de las consecuencias generadas a los trabajadores hemos podido observar que la falta de crecimiento e impulso de las empresas nacionales ha impactado a sectores estratégicos de la economía que generaban importantes ganancias y permitían su desarrollo.

Nuestro país implementó las medidas neoliberales sin analizar antes los efectos que ocurrirían con su adopción, alejó el apoyo e impulso a los sectores nacionales, lo que ocasionó

que muchas empresas desaparecieran y otros tantos recurrieran a la flexibilización laboral para reducir los costos de sus producciones y con ello ser más competitivos.

Antes de adoptar dichas medidas el gobierno mexicano debió implementar una política económica que contemplara como fin el pleno apoyo y crecimiento de las empresas nacionales, que permitiera competir y ampliar su mercado al extranjero; y que la entrada de empresas extranjeras fuera permitida en la medida que apoyara a dicho proceso.

La flexibilidad laboral ha colocado a los trabajadores/as de nuestro país en una posición muy vulnerable, carecen de mecanismo institucionales que los apoyen y hagan cumplir sus derechos. Hoy en día los salarios obtenidos impiden consumir una dieta balanceada y rica en nutrimentos que genere una mano de obra saludable. Las jornadas laborales contemplan más número de horas que las permitidas por la ley y los espacios de trabajo son insalubres y no contienen todas las medidas de protección necesarias para un buen desempeño.

Con la disminución de prestaciones laborales que comenzaron con el presidente Miguel de la Madrid y continúan en la actualidad, el acceso a instituciones de salud y préstamos para obtener una vivienda, son cada vez más restringidos, lo que provoca que muchas familias tengan que emplearse en más de un empleo o bien que varios integrantes trabajen para pagar los gastos de la compra de una casa o del pago de servicios de salud privados.

Esta disminución en derechos y prestaciones está generando una sociedad cada vez más polarizada y desigual, ampliando con ello los márgenes de pobreza y exclusión.

Se necesita frenar y analizar las medidas implementadas por los gobiernos anteriores en contra de los trabajadores/as, y no permitir que el desarrollo este sustentado únicamente en la explotación y obtención de ganancias del capital nacional y extranjero.

Se debe utilizar a la subcontratación como un proceso que permita eficientar los procesos productivos y no para disminuir los costos laborales. Una empresa debe contratar subcontratistas en la medida en que ello le permita mejorar sus productos y obtener mejores resultados, con más calidad; a través de subcontratistas especializadas, que respeten y cumplan los derechos laborales de sus trabajadores.

Además para lograr esto las empresas usuarias deben mantener una constante vigilancia de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas subcontratista que

contrata, porque esto también impacta en el resultado de los productos que ofrece al mercado.

### **Capítulo 3.Contexto del mercado de trabajo y de la subcontratación de servicios de limpieza en el Distrito Federal.**

La subcontratación de servicios de limpieza es una práctica que se introdujo con más auge a partir de la reestructuración productiva de los años noventa, fue uno de los primeros servicios que se descentralizó en algunas empresas e industrias de nuestro país,<sup>118</sup> lo que dio pie al crecimiento de empresas dedicadas a suministrar dicho servicio.

En el Distrito Federal se ha visto una gran proliferación de éstas empresas, brindando el servicio tanto a privados, como a edificios del gobierno federal y local, con características muy particulares que iremos desarrollando a lo largo de este capítulo.

En este primer apartado mostraremos las principales características del mercado de trabajo en el Distrito Federal, destacando el incremento en el uso de la subcontratación para el suministro de mano de obra y de servicios, en el sector secundario y terciario. Este primer punto nos permitirá introducir el análisis central de nuestra investigación, basado en los resultados obtenidos de entrevistas a trabajadores de dos empresas de limpieza en el Distrito Federal, para conocer las prácticas y las percepciones en las condiciones y relaciones laborales de este tipo de subcontratación.

Posteriormente daremos algunas características y factores estructurales de las empresas de limpieza encontrados en otras investigaciones que justifica la realización de nuestro estudio de caso, en donde éstas demuestran que existe un problema de violación de derechos laborales en dicho sector.

Como parte fundamental de este capítulo se presentan los resultados obtenidos de nuestro estudio comparado a dos empresas de limpieza, donde se miden los grados de precarización e inseguridad laboral y la ausencia de participación, redes y solidaridad laboral.

Para concluir se muestra un primer análisis de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo, que implicó la ampliación de algunos artículos para la reglamentación de la subcontratación laboral.

#### **3.1. Características generales del mercado de trabajo en el Distrito Federal y la subcontratación de mano de obra y servicios en el sector secundario y terciario.**

El Distrito Federal cuenta con una población de 8, 861, 173 habitantes en el primer trimestre de este año, según estimaciones de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de los cuales 46.82 por ciento (4, 148,850) son hombres y 53.18 por ciento (4, 712,323)<sup>119</sup> son mujeres.

---

<sup>118</sup>Los primeros departamentos que descentralizó la Volkswagen en nuestro país, antes de llevar a cabo su proceso de reestructuración, fueron los servicios de limpieza, mantenimiento y alimentos. Véase Martínez Muñoz Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, Tesis de Maestría, (en línea), México, FLACSO México, 27 de agosto de 2008.

<sup>119</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, (en línea), México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/> (consulta 13 de julio de 2012).

Su población económicamente activa es de 4, 315, 911 personas, la población económicamente activa ocupada corresponde a 93.85 por ciento (4, 050,427) de trabajadores, 6.15 por ciento (265, 485)<sup>120</sup> son personas desocupadas y 7.79 por ciento (336, 304) son personas subocupadas.

De la PEA ocupada, 43.23 por ciento (1, 791,399) tienen acceso a instituciones de salud y 55.57 por ciento (2, 250, 648) carecen de ella, demostrando que en esta entidad más de la mitad de los trabajadores no tienen acceso a instituciones de salud y por lo tanto a otras prestaciones sociales, como el préstamo para vivienda y para pensiones por accidente y jubilaciones.

En el último sexenio su mercado laboral ha presentado algunos datos sobresalientes, por ejemplo en el tercer trimestre del 2009 y el segundo trimestre del 2010 presentó altas tasas de desempleo abierto, 8.7 por ciento y 7.4 por ciento respectivamente, ésta última fue la segunda tasa de desempleo abierto más alta del país después de Coahuila de 8.1 por ciento en el mismo período, lo cual podemos observarlo en la siguiente cuadro:

**Cuadro. 19 Datos de empleo en el Distrito Federal del 2006 a 2011.**

Trimestre	Población Total	Población de 14 años y más.	PEA	PEA ocupada	PEA desocupada	TDA
2006- IV	8,817,776	6,839,762	4,201,488	3,970,669	230,819	5.5%
2007- IV	8,831,997	6,888,451	4,243,180	3,995,629	247,551	5.8%
2008- IV	8,838,361	6,961,177	4,100,616	3,862,112	238,504	5.8%
2009-III	8,842,591	7,069,212	4,286,409	3,914,862	371,547	8.7%
2009- IV	8,843,912	7,094,279	4,192,800	3,918,777	274,023	6.5%
2010- II	8,846,223	7,076,925	4,244,274	3,928,222	316,052	7.4%
*2010- IV	8,848,270	7,058,565	4,169,387	3,894,344	275,043	6.6%
*2011- IV	8,859,244	7,026,208	4,366,972	4,101,633	265,339	6.1%
*2012-IV	8,856,660	7,056,144	4,458,452	4,181,526	276,926	6.2%

Fuente: Secretaría del Trabajo y Fomento al empleo, dirección de estudios de Estadística del trabajo, la carpeta DEET, No. 12 de Agosto, p. 28. (\*Datos actualizados con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, (en línea), México, <http://www.inegi.org.mx/> (consulta 13 de julio de 2012)

En el 2010 hubo una amplia pérdida de empleos en el sector primario, secundario y terciario, el sector secundario fue el más alto, perdió 37, 367 empleos del cuarto trimestre del 2006 al segundo del 2010, que explica en gran medida el alza que en 2010 tuvo la tasa de desempleo abierto del anterior cuadro.

<sup>120</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y empleo, INEGI, México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/> (Consulta, 13 de julio de 2012)

**Cuadro 20. Pérdida de empleos por sector productivo.**

Sector	2006 IV	2009 IV	2010 I	2010 II	Diferencia Trimestral	Diferencia Sexenal
Primario	21,710	12,445	14,318	16,022	1,704	-5688
Secundario	742,199	685,695	699,224	704,832	5,608	-37,367
Terciario	3,190,377	3,214,320	3,190,408	3,188,452	-1,956	-1925
No especificado	16,383	6,317	6,914	18,916	12,002	2,533

Fuente: Secretaría del Trabajo y Fomento al empleo, dirección de estudios de Estadística del trabajo, la carpeta DEET, No. 12 de Agosto, p. 30.

El Distrito Federal tiene una estructura económica tercerizada, el mayor número de empleos se encuentra en este sector, la anterior tabla lo demuestra ya que para 2009 tenía 3, 214,320 personas trabajando, aunque para 2010 había perdido 1, 925 trabajadores, pero aún con esto el 81.16 por ciento de la PEA ocupada estaba empleada en el sector.

Ahora bien como mencionamos en un principio, en el Distrito Federal la subcontratación ha sido una práctica cada vez más utilizada, según datos del último Censo Económico del 2009, en esta entidad existían 394,692 unidades económicas que ocupaban a 4, 094,968,<sup>121</sup> personas en el 2008.

En el sector privado y paraestatal se tenía un personal ocupado de 3, 299,325 trabajadores en 382,056 unidades económicas, de los cuales 79.39 por ciento (2, 619,227) son contratados directamente por la empresa y 20.61 por ciento (680, 098<sup>122</sup>) dependen de otra razón social.

En este Censo Económico la entidad con mayor personal subcontratado dentro de las unidades económicas, fue el Distrito Federal con 680, 098<sup>123</sup> trabajadores subcontratados, de esta cantidad el 60 por ciento son hombres y el 40 por ciento son mujeres.

Las unidades económicas que presentaron el mayor número de personal ocupado subcontratado, son sectores como el financiero, de seguros y el comercio al por menor (véase el siguiente cuadro).

**Cuadro 21. Personal subcontratado por sectores.**

Sectores Sistema de Clasificación de América del Norte.	Personal ocupado que no depende de la razón social.
Minería	3,083
Electricidad, Agua, Gas	694
Construcción	28 261
Industrias Manufactureras	61 205
Comercio al por mayor	59 901
Comercio al por menor	100 664

<sup>121</sup> Cifras del Censo Económico 2009. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/>. (Consulta 3 de noviembre del 2011)

<sup>122</sup> Ibidem.

<sup>123</sup> Ibidem.

Transportes, correo, almacenamiento	35 955
Información en medios masivos	46 294
Servicios financieros y de seguros	168 537
Servicios inmobiliarios y de alquiler	8 511
Servicios profesionales, científicos y técnicos.	34 528
Corporativos	8 147
Apoyo a los negocios y manejo de desechos.	30 646
Servicios educativos	8 915
Servicios de salud y asistencia social	12 804
Servicios de esparcimiento	8 947
Alojamiento y preparación de alimentos	51 408
Otros servicios excepto gobierno	12 598
Total	680 098

Fuente: Cuadro propio elaborado con datos de Minimonografía de Censo Económico 2009, INEGI (en línea), México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/> (consulta 3 de noviembre de 2011).

Debemos destacar que la anterior tabla con datos del último Censo Económico, no contabiliza al personal de limpieza, mantenimiento y vigilancia, que contrata las unidades económicas, que podría ser subcontratado y que incrementaría los porcentajes de personal que no depende de la razón social para la que trabaja, pero se encontró que en el país existen 360 compañías de limpieza y el 40%<sup>124</sup> de los servicios que otorgan dichas empresas se concentra en el Distrito Federal y en la zona conurbada según la Asociación Nacional de Empresas de limpieza ANEL.

Estos primeros datos generales sobre el mercado de trabajo y el personal subcontratado en diferentes sectores del Distrito Federal, nos permite comenzar con el análisis de la subcontratación de servicios de limpieza, las características de este sector y de las empresas que ofrecen dichos servicios.

### 3.1.1 Empresas de limpieza en el Distrito Federal.

Las empresas de limpieza en el Distrito Federal, brindan sus servicios al sector público y al sector privado. En éstas últimas las unidades económicas que subcontratan dicho servicio pueden pertenecer al sector secundario y terciario y en el sector público a edificios en los que están instaladas las diferentes secretarías y dependencias del gobierno federal y local.

El problema de estas empresas de limpieza que son subcontratadas por el sector público y privado, es que otorgan a sus trabajadores condiciones muy precarias e inseguras, que impiden el desarrollo de los trabajadores. Dichas empresas se desenvuelven en un contexto que les beneficia, por diferentes razones: en primer por lugar, por el incremento de la demanda de sus servicios a bajos costos, producto del proceso de reestructuración productiva de algunas empresas e industrias en el país, que hemos venido comentando en los dos primeros capítulos.

<sup>124</sup> Muñoz Mara, "Compañías de limpieza en México", en Graciela Bensusán, José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, 2007, p.153.

En segundo lugar la flexibilización de hecho, que exige un análisis y cambio en los marcos normativos laborales y de la Ley Federal del Trabajo para que se cumplan sus preceptos, que proteja nuevamente a los trabajadores; en tercer lugar y derivada de todas las anteriores, la corrupción existente en los sindicatos y demás instituciones laborales, como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, que impiden la creación de verdaderos sindicatos que representen a los trabajadores y vigilen el pleno cumplimiento de los derechos laborales de sus agremiados.

La primera razón que hemos establecido, es un argumento que desarrollamos en los primeros dos capítulos de una manera general dentro del proceso de globalización y con el cambio de modelo económico que provocó cambios y ajustes en las políticas de crecimiento y desarrollo en nuestro país, a partir de modificaciones en las formas de producción que propiciaron la precarización y la inseguridad laboral.

El segundo punto también ha sido analizado con varios ejemplos en otras industrias, pero en este primer apartado de este tercer capítulo abordaremos lo que está pasando con la subcontratación de servicios de limpieza y la calidad de los empleos que proporciona, estableciendo aquellos factores que propician que la subcontratación de empresas de limpieza sea vista como un negocio muy redituable para las empresas que hacen uso de ellas y las subcontratistas, sin importar las afectaciones que sus prácticas puedan tener en los trabajadores.

El último será abordado con el análisis de las características que presenta el tipo de contrato colectivo con el que son contratados algunos trabajadores que trabajan para el sector público en el Distrito Federal.

### **3.1.2 Factores que fomentan la subcontratación de empresas de limpieza en el Distrito Federal.**

La subcontratación de servicios de limpieza en el Distrito Federal es un claro ejemplo de la flexibilización del trabajo a favor de las empresas, en este tipo de subcontratación sólo se ve favorecida una parte de la relación laboral; por un lado la empresa que subcontrata y por el otro los dueños de la empresa subcontratista, dejando a los trabajadores en una gran vulnerabilidad.

Para poder comprender las ganancias tan amplias que obtiene una empresa subcontratista y quienes hacen uso de ellas, desarrollaremos los factores que posibilitan dichos beneficios.

Uno de los puntos centrales que propicia que los trabajadores que son contratados por estas empresas, tengan condiciones precarias de empleo, es el tipo de contrato colectivo con el que son contratados, los sindicatos y la corrupción existente en las instituciones y dependencias encargadas de vigilar, registrar y dar seguimiento a los asuntos laborales.

El contrato colectivo característico de este tipo de empresas es denominado por algunos especialistas como contrato colectivo de protección,<sup>125</sup> resultado de un proceso estructural que se desarrolló en nuestro país desde la misma promulgación de nuestra Ley federal del trabajo y del sindicalismo corporativo, factores que han inhibido el actuar de los sindicatos libremente en nuestro país y en el que han tenido que alinearse al partido en el poder si pretendían subsistir.

Los contratos colectivos de protección, son contratos elaborados por las empresas o por patrones mucho antes de que comience sus actividades, se establecen entre las empresas y un sindicato ya conformado, para que los trabajadores de la empresa no puedan conformar uno y negociar las características de su contrato.

Para María Xelhuantzi los contratos protección son:

(...) como aquel contrato colectivo de trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su conocimiento, en virtud de los arreglos y complicidades entre un patrón y un intermediario (dirigente, abogado, coyote), que es registrado y reconocido por las autoridades del trabajo y cuyos objetivos principales son, de una parte, evitar la posibilidad de que la misma empresa se constituya y registre un sindicato verdadero, representativo de los trabajadores y de otra parte garantizar condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia por la vía de reducir los salarios, las prestaciones y los derechos de los trabajadores.<sup>126</sup>

Este tipo de contratos no son nuevos, por el contrario las características contenidas en la Ley Federal del trabajo que rige las relaciones laborales y las prácticas de la Juntas de Conciliación y Arbitraje posibilitan su realización<sup>127</sup>.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federal y local de cada entidad del país, tienen la función de registrar a los sindicatos, de revisar y registrar los contratos laborales, de validar la toma de nota de los representantes y dirigentes de cada sindicato, son organismos encargados de aplicar justicia en materia laboral; los cuales no llevan a cabo su función de una manera imparcial, por el contrario en ellas subsisten prácticas corruptas e injustas, lo que favorece que las empresas puedan registrar un contrato ante esta instancia sin ser verdaderos representantes de los trabajadores que avalen las características del contrato con el que serán empleados.

Este tipo de contratos según un estudio de Mara Muñoz representan el 90% de los contratos colectivos de trabajo del sector limpieza que se encuentran depositados en la Junta

---

<sup>125</sup> Véase: Bensusàn Graciela, José Alfonso Bouzas Ortiz et. al., *Contratación Colectiva de Protección en México*, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México, UNAM, 2007.

<sup>126</sup> Xelhuantzi María, ¿Qué es un contrato de protección?, en Bensusàn Graciela, José Alfonso Bouzas Ortiz et. al., *Contratación Colectiva de Protección en México*, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), op cit., 2007, p. 99.

<sup>127</sup> "El sindicalismo mexicano aceptó su creciente degradación y participó activamente en la generalización de una práctica que en el viejo modelo económico solamente tenía presencia marginal en sectores atrasados del mismo de baja productividad, como era el caso del sector del vestido y de la construcción". Bensusàn Graciela, "Los determinantes institucionales de los contratos de protección", en Bensusàn Graciela, José Alfonso Bouzas Ortiz et. al., *Contratación Colectiva de Protección en México*, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México, UNAM, 2007.

de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal,<sup>128</sup> los cuales amparan mínimas condiciones laborales y además declaran tener un número menor de empleados de los que tienen.

En este mismo estudio se presentan algunos nombres de varios sindicatos que agremian a trabajadores de limpieza, los cuales pertenecen a diferentes confederaciones de trabajadores, por ejemplo a la Confederación de Trabajadores de México la CTM, la Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos CROC entre otras.

Algunos de estos sindicatos reciben entre uno y cuatro millones de pesos mensuales en el sector por sostener contratos de protección<sup>129</sup> y a los trabajadores les es descontado un 2% por cuota sindical, los cuales desconocen a sus representantes sindicales ya que no han tenido nunca relación con ellos aunque exista un conflicto laboral.

Una práctica que se da en los sindicatos, es que sus líderes sindicales y familiares de estos, son socios capitalistas de las empresas de limpieza a través de prestanombres, tal es el caso de Manuel Reyes López líder de la sección 15 de la CTM que tiene intereses en varias compañías de limpieza por ejemplo en Salman Servicios Profesionales S.A. de C.V la cual fue inhabilitada por la Secretaría de la Función Pública por presentar información falsa, además Manuel Reyes López trató de obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo de la empresa Lava Tap una de las empresas más grandes del sector limpieza.<sup>130</sup>

Otro caso es el de Carlos Aceves del Olmo quien también era líder de la sección 15 de la CTM, presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y vice coordinador de la fracción priista en el Senado de la República, tanto él y familiares son dueños de compañías de limpieza.

Hasta el momento podemos observar cómo en este sector, las características de un sistema institucional que presenta prácticas ilegales, de nepotismo y corrupción propician que la subcontratación de servicios de limpieza beneficie a los dueños de las empresas, que en algunos casos hacen uso de su poder adquirido en otros espacios, para violar los derechos de los trabajadores y que los sindicatos sean cómplices de dichos actos y que su función sea una muy distinta de la de velar por los intereses de los trabajadores.

Algunas otras prácticas muy recurrentes de las empresas de limpieza, documentadas por ANEL, es que las empresas de limpieza permanecen menos de 4 años en el mercado, "plazo que coincide con el tiempo en que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Seguro Social envían la primera auditoría para verificar el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales. Es común que los empresarios del aseo sigan en el sector con una denominación social diferente, aunque con los mismos trabajadores".<sup>131</sup>

En el Distrito Federal las compañías que brindan los servicios de limpieza en los edificios de gobierno federal y local, contratan dichas empresas bajo licitaciones, en donde las

---

<sup>128</sup> Este dato fue recabado gracias a fuentes internas de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F y se corroboro con datos recabados por Néstor de Buen Lozano en una entrevista que le realizó Mara Muñoz. Muñoz Mara, *op. cit.*, p. 153.

<sup>129</sup> *Ibid.*, p. 155.

<sup>130</sup> *Ibid.*, p. 159.

<sup>131</sup> Muñoz Mara, *op.cit.*, p.163.

compañías compiten por dicha licitación abaratando los costos para que las administraciones de dichos edificios las contraten, conociendo que las condiciones laborales no son la óptimas y recurrentemente infringen la Ley Federal del Trabajo.

La subcontratación de servicios de limpieza, por lo tanto está siendo un buen negocio para sus dueños y para los sujetos que hacen uso de ella, ya que reducen ampliamente los costos que genera la contratación de personal. Pero desafortunadamente los más afectados son los trabajadores, porque al ser contratados con empleos que les brindan las mínimas condiciones, vulneran su desarrollo y el de sus familias, además que las afectaciones impactan a institutos como el seguro social, en donde se evaden grandes cuotas, impuestos y pagos, que propician que dicho instituto no pueda solventar la demanda de derechohabientes que buscan los servicios de salud públicos, porque sus sueldos son muy bajos para poder pagar servicios de salud privada.

Entonces la subcontratación en general vulnera al propio Estado, porque las principales instituciones encargadas de recaudar impuestos, no obtienen los recursos que permiten ofrecer servicios de calidad a los habitantes de un país.

### **3.2 Construcción metodológica del análisis comparativo sobre las prácticas y percepciones de la situación laboral de los trabajadores subcontratados de la empresa ISS y Lava Tap.**

Para conocer más de cerca las características de las empresas subcontratistas de limpieza, las prácticas realizadas en asuntos laborales, la contratación de personal y las percepciones de sus trabajadores sobre el bienestar individual y familiar que proporciona este tipo de empleos, se eligió realizar un análisis comparativo de dos empresas de limpieza que dieran sus servicios a empresas del sector privado en el Distrito Federal, recolectando la información a través de una técnica cualitativa de investigación como la entrevista<sup>132</sup>.

Los objetivos e hipótesis de investigación determinaron la selección de esta técnica, ya que permite poner "(...) énfasis en la visión de los actores y el análisis contextual en el que se desarrolla centrándose en el significado de las relaciones sociales."<sup>133</sup>

Nuestros objetivos de investigación son los siguientes:

- ❖ Objetivo General: Investigar la situación laboral de los trabajadores subcontratados del sector limpieza en el D.F. en las empresas ISS y Lava Tap.
- ❖ Objetivos Particulares: Investigar el tipo de trabajador que es contratado por las empresas subcontratistas, su perfil profesional, su nivel educativo, y su lugar de procedencia.

---

<sup>132</sup> "La entrevista cualitativa proporciona una lectura de lo social a través de la reconstrucción del lenguaje, en el cual los entrevistados expresan los pensamientos, los deseos y el mismo inconsciente; es por tanto, una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales, para el análisis de los procesos de integración cultural y para el estudio de los sucesos presentes en la formación de identidades". Vela Pèon Fortino, "Un acto metodológico básico de la investigación social: entrevista cualitativa", en Tarrès María Luisa (coord.), *Observar, Escuchar y Comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, El Colegio de México, 2001, p. 68.

<sup>133</sup> Ibid, p. 63.

- ❖ Conocer el tipo de prácticas laborales que reconocen los trabajadores de las empresas subcontratistas que los contratan y de los lugares de trabajo.
- ❖ Conocer las percepciones de los trabajadores acerca de las relaciones con sus patrones, compañeros y espacio de trabajo, el bienestar material y personal generado.
- ❖ Investigar los recursos que tienen los trabajadores de estas empresas para mejorar sus condiciones de trabajo.

Todo esto con el interés primordial de conocer en qué medida la subcontratación de servicios de limpieza de estas dos empresas genera trabajo precario e inseguro, que impide al trabajador ejercer sus derechos básicos.

Dichos objetivos permitirán además comprobar las hipótesis de trabajo que se estableció al inicio de la investigación:

- a) La empresa subcontratista de limpieza ISS tiene una lógica de competencia global, que la lleva a la búsqueda de mejores rendimientos y eficiencia en los servicios que ofrece, tratando de dar una imagen positiva ante las empresas que buscan sus servicios de subcontratación, por lo tanto puede mantener algunas condiciones laborales básicas para evitar conflictos con sus trabajadores que provocaría que cambie esta dinámica. Pero la empresa Lava Tap al cubrir un mercado nacional y competir con empresas trasnacionales, retira las condiciones laborales básicas de la primera, para lograr atraer la demanda de empresas que requieran los servicios de limpieza, valiéndose de características del contexto nacional para llevarlo a cabo.
- b) Pero a pesar de esto, no se logra visualizar en las condiciones laborales y en las percepciones de los trabajadores, una diferencia entre las dos subcontratadoras de limpieza, debido a que las condiciones de trabajo entre una y otra no suponen un mejoramiento de las condiciones de vida y desarrollo de los trabajadores subcontratados, por el contrario proporcionan a sus trabajadores empleos precarios e inseguros que vulneran su desarrollo e impide el pleno ejercicio de sus derechos.

La técnica de investigación cualitativa al ser una técnica centrada en la “búsqueda de explicaciones teóricas desde los procesos sociales mismos”<sup>134</sup> nos permitió adentrarnos en las subjetividades de los trabajadores para conocer en qué medida el empleo en una empresa subcontratista de limpieza, es precario e inseguro, además de tratar de conocer las afectaciones, no sólo físicas sino emocionales que dichas características proporcionan a un trabajador en su día a día y como una población vulnerable por las deficiencias educativas, por su edad o sexo pueden ser agravadas con este tipo de empleos que incrementan el grado de desigualdad de acceso a oportunidades para su desarrollo.

La selección de las empresas surgió del planteamiento de las hipótesis de trabajo de esta investigación, que como se ha venido diciendo, se trata de encontrar una diferenciación entre las prácticas y percepciones de los trabajadores, contratados por una empresa de limpieza trasnacional y una empresa de limpieza nacional, ya que como se ha venido planteando la subcontratación en nuestro país es un recurso que tanto empresas o industrias

---

134

transnacionales y nacionales han utilizado, por la oferta de contratación de mano de obra barata resultado del proceso de flexibilidad laboral en nuestro país.

En primer lugar se recolectó información de empresas que proporcionaran servicios de limpieza en Distrito Federal y se seleccionó a la empresa ISS por ser la empresa transnacional más importante en otorgar sus servicios en empresas del sector privado y a la empresa Lava Tap que junto con la anterior y Prolim proporcionan en gran medida los servicios en el mercado.

Entonces se busca encontrar diferencias entre prácticas y percepciones de los dos tipos de empresas en las condiciones y relaciones laborales, para comprobar que a pesar que una practique mejores o peores prácticas, las percepciones de los trabajadores sobre la decadencia de su bienestar y falta de cumplimiento de sus derechos es igual para los trabajadores de las dos empresas.

Además, se intenta mostrar como la subcontratación en este sector está siendo un fenómeno muy utilizado por las ventajas económicas que brinda para la empresa subcontratista y para la empresa que contrata los servicios, gracias a un deterioro de las instituciones y organizaciones sindicales encargadas de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de estos trabajadores.

### **3.2.1 Características de empresas de análisis comparativo: empresa ISS y empresa Lava Tap.**

#### **Empresa ISS**

La primera empresa de limpieza que describiremos es la empresa ISS, es una empresa transnacional de origen Danés, fue creada en 1901 como una empresa de seguridad, pero posteriormente fue brindando otros servicios como el de limpieza, servicios de instalación, servicios de mantenimiento de edificios y servicios de catering.

Es una empresa transnacional con presencia en Europa, Asia, América del sur, América del norte y Australia, emplea a más de 500.000 personas en 50 países.<sup>135</sup>Llego a nuestro país en el 2006 a través de la adquisición de dos empresas mexicanas: Decoración y mantenimiento San Rafael y Tap New, logrando con su compra añadir a su capital ingresos anuales de 41 millones de euros y una plantilla de 10 mil trabajadores.<sup>136</sup>

Hasta el 2011 contaba en nuestro país con 16,000 trabajadores en los diferentes estados de la república en donde ofrece sus servicios, el 99% de ellos los realiza a empresas del sector privado, como el sector financiero, industrial y en edificios corporativos de diferentes empresas mexicanas y extranjeras; es una de las compañías líderes en el sector limpieza en nuestro país junto con dos empresas mexicanas Lava Tap y Prolim.

Algunos sindicatos a los que se encuentra afiliados sus trabajadores son: Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Oficinas Particulares de la República Mexicana, Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio en

---

<sup>135</sup> Ver: [www.mx.issworld.com](http://www.mx.issworld.com).

<sup>136</sup> Mara Muñoz, "Compañías de Limpieza en México", *op. cit.*, p.165.

General, Prestación de Servicios, Almacenaje, Similares y Conexos de República Mexicana, (CTM, sección 15) y a la Asociación Sindical de Obreros y Empleados de mantenimiento, Conservación, Limpieza, Seguridad y Servicios en General Similares y Conexos de la República Mexicana (CTM sección 15), además es miembro de la Asociación Nacional de Empresas de limpieza ANEL A.C y de la sección 18 de la CANACINTRA.

Según investigaciones realizadas por PODER<sup>137</sup> que lleva varios años de investigación sobre la violación de derechos laborales en este sector por empresas de limpieza en el sector público y privado en el Distrito Federal, ISS es una de las empresas que tiene un historial relativamente decente en el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores, ya que según un estudio que realizaron, el "96% de los trabajadores de ISS en el Distrito Federal tienen seguridad social, el 80.5% recibe INFONAVIT, el 84% recibe vacaciones pagadas y además sus trabajadores reciben un bono de productividad del 42%,"<sup>138</sup> sin embargo en muchas de las entrevistas que realizaron en su estudio de campo, observó que los datos pueden variar, porque no todos los trabajadores que dicen tener dichas prestaciones y derechos gozan permanentemente de ellos.

Se sabe que muchos trabajadores en este sector de la limpieza, tienen acceso por ejemplo a servicios de salud sólo por un tiempo y después son dados de baja. Otro ejemplo sobre esto lo muestra Mara Muñoz en donde logra encontrar que hasta la compra de las dos empresas San Rafael y Tap New por ISS, las dos empresas declaraban ante la Junta Local Laboral tener 1000 empleados, cuando su número de trabajadores era muy superior<sup>139</sup>.

#### **Empresa Lava Tap.**

La empresa Lava Tap es una empresa mexicana, fundada en 1958 por Bernardo Chico Mena, es una empresa familiar dirigida en la actualidad por los hijos de su fundador, es una de las dos empresas más importantes en este sector junto con PROLIM.

Sus servicios de igual manera que ISS los ofrece en un 99% al sector privado y 1% al sector público, tiene diferentes oficinas en la república mexicana como en: Monterrey, Guadalajara, Tuxtla Gutiérrez, Villa Hermosa, Mérida, Cancún, Veracruz y Puebla.

Los servicios que ofrece además de los de limpieza, son jardinería, recolección de basura, suministro de distribución, servicios de guardia de seguridad y además cuenta con varias marcas de máquinas de limpieza. Su cliente más importante y con el que ha mantenido una larga relación de trabajo, ha sido con el banco Banamex, al cual le brinda todos los servicios de limpieza de todas sus sucursales y edificios corporativos, pero también tiene como clientes a Banco Azteca, Televisa, TV Azteca, Telcel, Iusacell, Grupo Elektra y tiene un contrato permanente con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público entre otros.

El número de trabajadores que tiene es aproximadamente de 12,000 los cuales según Lava Tap están afiliados al Sindicato nacional de trabajadores y empleados de mantenimiento y aseo de edificios en general y pertenece a la sección 118 de la CANACINTRA y a ANEL A.C.

---

<sup>137</sup> Information obtenida de Project on Organizing, Development, Education, and Research, PODER.

<sup>138</sup> Información obtenida de PODER.

<sup>139</sup> Mara Muñoz, "Compañías de Limpieza en México", *op. cit.*, pp. 165-166.

### 3.2.2 Selección y características de los trabajadores de limpieza para realizar entrevistas. Construcción de guion para entrevista.

Después de seleccionar las empresas de limpieza, se definió los perfiles y el número de trabajadores que serían entrevistados a partir de la combinación de las siguientes variables: a) edad de 18-30 años, 31-50 años, mayor de 50 años, b) sexo femenino y masculino, c) nivel educativo: analfabeta, primaria, secundaria o más, d) puesto de trabajo supervisor y trabajador, e) discapacitado<sup>140</sup>.

De la combinación de estas variables dio como resultado setenta y dos perfiles de trabajadores para entrevistar, treinta seis para cada empresa de limpieza; esta primera muestra tuvo que ser reducida debido a lo limitado del tiempo y de recursos económicos con los que se contaba para hacer el estudio de caso, entonces se eliminó la variable de discapacitado para reducir la muestra a cuarenta personas, veinte trabajadores para cada empresa de limpieza.

Pero el acceso a los trabajadores de limpieza en campo fue muy limitado, por lo que sólo se pudo realizar 10 entrevistas para cada empresa, 5 mujeres y 5 hombres. Por lo que la población a analizar quedó limitada a 20 casos.

El guion de entrevista (véase anexo) se realizó a partir de una matriz que contiene dos dimensiones con diferentes variables y categorías que permiten medir los conceptos de precarización e inseguridad laboral (ver cuadro 3 en anexo).

Dentro de esta primera matriz se subdivide en dos dimensiones a dichos conceptos, la dimensión de las prácticas y la dimensión de las percepciones. Dentro de la primera dimensión se estableció algunos indicadores: características de las empresas, características de los trabajadores, características de la relación patrón y trabajador, características de las condiciones y retribuciones de puesto de trabajo, mecanismo de organización para resolver conflictos laborales, ejercicio de ciudadanía, establecimiento de redes sociales y relaciones entre trabajadores.

En la segunda dimensión de percepción los indicadores son: sentimientos e ideas generados por las prácticas laborales, control en la ejecución del trabajo y su organización, apreciaciones sobre el bienestar material, social e individual que genera su trabajo, canales o vías para resolver conflictos laborales.

De cada uno de estos indicadores se formuló preguntas que permitieran obtener la información correspondiente, dando como resultado el guion de preguntas para realizar la entrevista semiestructurada a los trabajadores de limpieza,<sup>141</sup> que contiene sesenta preguntas (véase anexo).

---

<sup>140</sup> En un principio se consideró esta variable porque en un primer acercamiento con los trabajadores se observó que existía personal trabajando con algunas discapacidades físicas y mentales.

<sup>141</sup> "En la entrevista semiestructurada, el entrevistador mantiene la conversación enfocada sobre un tema en particular, y le proporciona al informante el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de la discusión." Vela Peón Fortino, *op.cit.*, p. 76.

Antes de dar paso a la explicación metodológica del análisis de los resultados obtenidos en dichas entrevistas, quisiera comentar algunos problemas que se tuvieron al momento de aplicar las entrevistas.

Por un lado se tuvo poco acceso a los trabajadores de estas dos empresas ya que no salen con mucha regularidad de los edificios donde laboran, por lo que las entrevistas tuvieron que realizarse en los espacios de comida de aquellos que ocasionalmente se les permitía salir a comer fuera y en los horarios de salida.

Este factor de poco acceso a los trabajadores dificultó obtener la muestra de cuarenta entrevistas que se tenía previsto aplicar, y como lo mencionamos anteriormente sólo se logró realizar únicamente veinte entrevistas.

Otra dificultad que se tuvo, fue la falta de participación de algunos trabajadores, por temor a las repercusiones que pudieran ocasionarles con sus supervisores el realizar la entrevista, por lo tanto no se pudo concretar las entrevistas de algunos trabajadores a los que se tuvo acceso.

Y finalmente otro inconveniente que se presentó, fue el conseguir trabajadores a través de la técnica de bola de nieve, en donde a los trabajadores entrevistados se les solicitaba que se vinculara con otro trabajador para realizar la entrevista, lo cual en muchos casos no fue posible porque se observó que existe una carente relación entre compañeros de trabajo, quienes son vistos con muy poca confianza.

### **3.3 Resultados de Análisis Comparado de las prácticas y percepciones de trabajadores de las empresas de limpieza ISS y Lava Tap.**

Para nuestro análisis partiremos de los planteamientos fijados en las hipótesis de trabajo de esta investigación, en los que se establecía el conocimiento de un deterioro del mercado de trabajo, que era utilizado por las dos empresas, pero que suponía una diferenciación de condiciones laborales entre la empresa trasnacional ISS y la empresa nacional Lava Tap.

La empresa trasnacional ISS para ser más competitiva y evitar conflictos con su mano de obra, otorgaría mejores condiciones que la empresa subcontratista nacional y por lo tanto la empresa Lava Tap para competir con la empresa ISS disminuiría dichas condiciones.

Pero ni aún con esto, las prácticas laborales plantearían una diferencia en las percepciones de los trabajadores subcontratados de una u otra empresa, ya que las condiciones generales del mercado de trabajo en nuestro país, tienen una lógica de precarización e inseguridad laboral que provoca la vulnerabilidad del trabajador.

Para analizar dicha precarización e inseguridad presente en los trabajadores, se elaboró indicadores que permitieran medir el grado de estos dos conceptos con diferentes variables de análisis y poder concluir que el planteamiento antes señalado era cierto o no.

El concepto de precarización laboral como lo vimos en el primer capítulo, es una categoría de análisis que integra dentro de las características que define como empleo precario, la carencia u omisión de ciertos factores necesarios para el desarrollo del trabajador.

Por ello en esta investigación establecimos que entenderíamos como trabajo precario aquel que no garantizara la certidumbre en dos cuestiones básicas: 1) la permanencia en el empleo, garantizado con el establecimiento de un contrato laboral que cubra las prestaciones laborales, un salario que permita el desarrollo y bienestar del trabajador y 2) la protección de derechos.

Antes de comenzar con la primera dimensión es importante destacar que para cada una de ellas se elaboró un cuadro que permite ubicar a los trabajadores en cuatro cuadrantes dependiendo el grado de precariedad e inseguridad, determinadas con los resultados obtenidos de las variables que se establecen en el cuadro 4 del anexo.

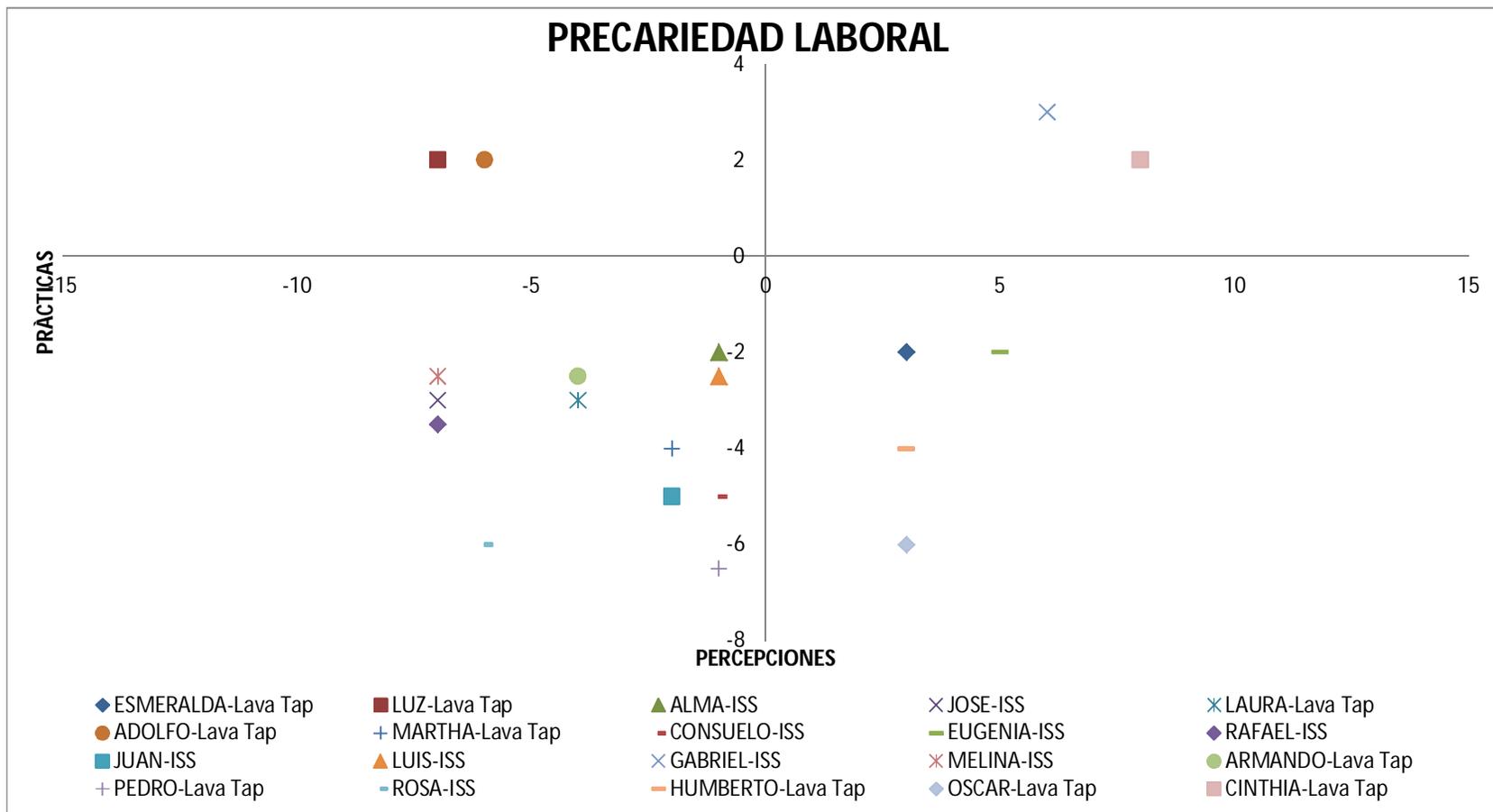
### 3.3.1 Precarización Laboral.

La mayor o menor presencia de precariedad dentro de las prácticas y percepciones mencionadas en las entrevistas, fueron medidas a partir de las respuestas otorgadas al indicador: permanencia en el empleo garantizado con el establecimiento de un contrato laboral que cubra las prestaciones laborales, un salario que permita el desarrollo y bienestar del trabajador y la protección de derechos a partir de las siguientes variables:

Variables del primer Indicador.

Dimensión Prácticas	Dimensión Percepciones
-Contrato	- Suficiencia del salario
-Salario	-Satisfacción con su salario
-Seguro Social	-Valoración de prestaciones
-Aguinaldo	-Incentivos y estímulos
-Prima Vacacional	
-Reparto de utilidades	
-Horario de trabajo	
-Días de trabajo a la semana	
-Descuentos por llegar tarde	
-Suministro de materiales por la empresa	

Las respuestas otorgadas para cada variable fueron valorándose y dependiendo del número de respuestas en donde el trabajador contestó contar o no contar con las prácticas se fue señalando en el plano cartesiano siguiente:



Como se puede observar en el plano anterior en el eje de las X se encuentra localizadas las prácticas y en el eje de las Y se encuentra las percepciones, las cuales también fueron analizadas y valoradas dependiendo el tipo de respuesta positiva o negativa que se obtuvo en cada una de las entrevistas.

Ahora bien para comenzar elaboraremos un análisis general para después ir especificando algunas diferencias importantes a partir de cuatro grados de precariedad encontrados, en donde podemos encontrar trabajadores con prácticas laborales muy precarias que se localizan en el cuadrante tres, o bien en el otro extremo donde sus prácticas pueden calificarse con un grado mayor de cumplimiento de sus derechos y se localizan en el cuadrante uno.

En cuanto a la primera variable de si cuenta con contrato escrito o no, cuatro trabajadores respondieron no contar con contrato escrito y dieciséis si cuentan con dicho contrato.

Los trabajadores que tienen contratos, se observa, que éstos son por periodos cortos y además con mucha movilidad horizontal. Los horarios exceden los máximos permitidos por las reglamentaciones correspondientes y los lugares de trabajo pueden cambiar muy fácilmente.

La ausencia de un contrato colectivo negociado entre las partes y defendido por un sindicato de trabajadores de limpieza, es una de las respuestas a la constante recurrencia a la violación e incumplimiento de los derechos laborales de estos trabajadores.

En nuestro país los sindicatos han sido una parte fundamental para que los trabajadores vigilen y demanden el cumplimiento de lo que establece la Ley Federal del Trabajo, pero debido a un debilitamiento de sus funciones por parte del Estado y por una deformación interna de los mismos, se ha perdido su misión principal.

Los contratos de protección permiten que los sindicatos ya no sean de los trabajadores, como era el objetivo principal en la fundación de muchos de ellos que existen nuestro país, los sindicatos ahora forman parte de una empresa y sirven en beneficio de la misma, perdiendo su sentido original.

En lo que respecta a los salarios, los trabajadores de las dos empresas va de mil cien pesos a mil cuatrocientos pesos a la catorcena, su variación depende del tipo de contrato que estén cubriendo:

*Esmeralda: "Según la empresa y según el contrato que tengamos es lo que les pagan, nosotros ganamos aquí en Torre Esmeralda mil trescientos treinta uno, pero catorcenalmente".*

Dentro de las prestaciones laborales, el seguro social y el aguinaldo son condiciones que los trabajadores tienen muy poca certeza de si cuentan con él, por lo cual la mayoría de las respuestas afirmativas no son comprobables al cien por ciento y existe un grado de incertidumbre en su asignación.

Dos prestaciones laborales que no se proporcionan en las dos empresas, es el pago de la prima vacacional y el pago de utilidades, incluso los trabajadores desconocen en qué consisten dichos pagos.

La jornada laboral varia, en primer lugar porque existen tres horarios el diurno, mixto y nocturno, su jornada laboral permitida para cada turno u horario es excedida en quince de los casos. La jornada nocturna es una de las más difíciles porque durante toda su jornada no tienen un sólo descanso<sup>142</sup> y además sobrepasa por una hora el tiempo permitido para dicha jornada.

*Alma Trabajadora de ISS: "Sólo tenemos una hora nada más los sábados, porque en la noche no tenemos permitido comer, no nos dan chance, en ese transcurso no podemos comer, porque son veinte pisos los que se limpian y tenemos el tiempo contado."*

Los días de trabajo de la mayoría de los trabajadores entrevistados es de lunes a sábado, pero los trabajadores que cubren los turnos nocturnos trabajan de sábado a jueves y descansan el viernes. Estos últimos trabajadores laboran en este horario, porque les permite trabajar por las mañana en otro trabajo y para algunas mujeres cubrir el trabajo del hogar y del cuidado de los hijos.

Lo bajo de sus salarios y el incremento en los productos y servicios de consumo básico orilla hoy en día a que muchos trabajadores tengan dos empleos para poder solventar dichos gastos. Los sistemas de vida tradicionales en donde una sola persona podía trabajar en un hogar y con ello subsanar todos los gastos, ocurre en muy pocos hogares mexicanos, incluso la mayor participación de la mujer en el mercado laboral es una de las soluciones que han encontrado muchas familias mexicanas.

Las sanciones que pueden llegar a tener estos trabajadores por alguna falta o por llegar tarde varía, se les descuenta desde 60 pesos hasta trescientos pesos por una falta, lo que implica que los trabajadores que ganan 1200 pesos (que son más del 50% de los entrevistados) se les reste el pago de toda una semana.

*Alma Trabajadora ISS: "Ahí es en donde está mal te descuentan Trecientos pesos de un día, imagínate cuanto ganamos a la semana, sería la mitad de mi sueldo de una semana".*

La última variable de las prácticas de precariedad, el suministro de materiales para trabajar, son proporcionados por la empresa, aunque su distribución es muy racionada y en algunas ocasiones los materiales vienen rebajados con agua o algún otro líquido para hacerlos más durables.

El uso de tecnología es muy limitado y su utilización radica en el manejo de pulidoras y aspiradoras, para los cuales reciben una capacitación.

Hasta aquí podemos observar de manera general que la reducción de costos de la mano de obra en estas empresas es muy grande, ya que desde el salario hasta el cumplimiento de prestaciones laborales no se practica en más del 50% de los entrevistados y las cuotas descontadas a cada trabajador de su salario para cubrir gastos de salud o para acceder a la compra de una vivienda, no se lleva acabo porque 10 de los entrevistados comentaron que al asistir a las clínicas de salud, no cuentan con dicho servicio.

---

<sup>142</sup> El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos". Ley Federal del Trabajo en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

Otro de los aspectos que sobresalen es la importancia en la falta de un sindicato formado por los trabajadores de limpieza que establezcan un contrato colectivo de trabajo que sea vigilado y en el que todos los trabajadores cuenten con los mismos derechos, prestaciones y condiciones laborales.

### **3.3.1.1 Hallazgos de primer cuadrante: prácticas positivas y percepciones positivas.**

En el cuadrante uno tenemos a dos de los supervisores entrevistados para cada una de las empresas, Gabriel pertenece a la empresa ISS y Cinthia a la empresa Lava Tap, en términos generales ellos fueron ubicados en dicho cuadrante porque sus prácticas de empleo son mejores que la de los demás trabajadores. Ellos cuentan con un salario más alto y además el cumplimiento de la mayoría de las variables de prácticas establecidas para este indicador son obtenidas, a excepción de la prima vacacional y del reparto de utilidades que durante un tiempo no fue entregado.

Las percepciones positivas de estos trabajadores se pueden explicar (ellos mismo lo observan así), debido a sus características sociodemográficas, ya que su edad, arriba de cincuenta años y el nivel educativo, primaria, no permiten que se inserten en otro tipo de empleos. Por ello la percepción positiva deriva en que ellos conocen dicha limitante y el tener un empleo sin importar tanto las características del mismo es positivo para ellos.

Debemos recordar algunos de los datos analizados en el segundo capítulo y primera parte de este tercer capítulo, en donde puntualizamos que en nuestro país, en los últimos dos sexenios el desempleo ha aumentado, si bien dicha tasa de desempleo no es tan alta como la de otros países, sí se observa que los empleos generados, carecen de las prestaciones y derechos laborales que establece la Ley Federal del Trabajo, proceso que los trabajadores conocen y por ello sus percepciones pueden ser positivas ante dicho panorama estructural.

La obtención de mayor escalafón como el puesto de supervisor, no deriva según las experiencias recogidas en las entrevistas, de una mayor preparación educativa, pero sí depende del número de años trabajados y de la valorización de la empresa sobre el desempeño del trabajador, ya que algunos trabajadores entrevistados, reconocieron que para poder ser supervisor es necesario ser responsable y ser valorado como tal por la empresa.

*Esmeralda Trabajadora de Lava Tap: ¿En qué consiste el ascenso? En la responsabilidad, en que uno no tenga faltas, la responsabilidad en cuanto a la que existe en cualquier trabajo, tratar de hacerlo lo mejor posible y ya dependiendo del carácter que tengamos, es como después de equis tiempo es como vienen los ascensos.*

Entonces podemos resaltar un primer hallazgo en este tipo de trabajos, donde la empresa subcontratista combina mecanismos tradicionales y modernos para permitir el ascenso de sus trabajadores, ya que utiliza la antigüedad y el mérito como factores para subir de escalafón.

La estructura organizacional en las dos empresas es difusa en sus niveles y funciones, muy pocos trabajadores identifican los puestos y cargos, sólo una trabajadora de cada

empresa los conocía, en el siguiente esquema podemos observar la estructura organizacional del trabajo:



La falta de conocimiento sobre el organigrama de trabajo y estructura de personal denota una ausencia de comunicación y relación con el personal de cargos superiores. La mayoría de los trabajadores sólo conocen las funciones de sus supervisores directos y todos los asuntos los resuelven con ellos, desconocen por tanto a su jefe directo o dueño de la empresa. Este desconocimiento de quien es su verdadero patrón es un factor documentado en otras investigaciones sobre subcontratación<sup>143</sup>.

### 3.3.1.2 Hallazgos del segundo cuadrante: prácticas negativas y percepciones positivas.

Ahora bien en el cuadrante dos en donde las prácticas son negativas pero las percepciones son positivas, se encuentran dos trabajadores de la misma empresa Lava Tap, ellos son los trabajadores entrevistados de mayor edad, la señora Luz de 72 años de edad y el señor Adolfo de 69 años.

La señora Luz no tiene contrato escrito, ella sólo fue contratada de palabra por el supervisor del edificio en donde trabaja, lo que implica una gran precariedad, ya que la falta de contrato por escrito no establece ninguna relación laboral y por lo tanto nadie asume la responsabilidad de otorgar los derechos y prestaciones que el trabajador debe obtener por su trabajo.

La falta de un contrato laboral es una violación al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art.24 Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán cuando menos dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte.<sup>144</sup>

El no contar con un contrato por escrito impide al trabajador tener una certidumbre sobre las retribuciones ganadas por realizar su trabajo y no permite demostrar que es trabajador de dicha empresa y exigir ante las instituciones laborales que el patrón cumpla con sus obligaciones.

<sup>143</sup> Véase García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *op.cit.*

<sup>144</sup> Ley Federal del Trabajo, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

En el caso que el patrón si reconozca la relación laboral, la falta de un contrato por escrito promueve que el patrón ofrezca al trabajador el salario y las condiciones que él quiera, permitiendo que el trabajador realice varias funciones, sin recibir las retribuciones correspondientes por realizarlas.

La falta de contratos escritos es una característica que trabajos como el de Mara Muñoz, Graciela Bensusàn, Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean entre otros, han encontrado dentro de la utilización de la subcontratación en otras industrias y sectores económicos.

Para Luz el no tener un contrato no es tan importante, ella tiene muy buenas percepciones de su empleo, ve en su trabajo una motivación y un incentivo para seguir adelante, ya que reconoce de nueva cuenta que su edad, baja preparación educativa y falta de experiencia le impiden obtener un mejor empleo:

*Luz trabajadora de Lava Tap: "Pues la verdad sí, yo le agradezco porque a mi edad no nos dan trabajo, porque yo voy a cumplir 72 años y ellos no nos hacen menos ellos nos dan trabajo y pues les agradecemos porque no donde quiera le dan a uno pues trabajo la verdad, son muy buenas gentes".*

El señor Adolfo a diferencia de Luz si tiene contrato escrito, trabaja para tres distintos edificios, lo que involucra más carga de trabajo. Reconoce que si bien le pagan un salario no le pagan los tiempos extras, ni los tiempos que cubren de otros compañeros, lo que implica que realice amplias tareas de trabajo que nos son pagadas por la empresa subcontratista Lava Tap.

El señor Adolfo tiene buenas percepciones de su empleo debido a que encuentra en él un sentido de utilidad y reconocimiento. Para él, el no tener empleo es sinónimo de inutilidad, le genera malestares físicos y emocionales. Reconoce que su trabajo implica una carga de trabajo excesiva y no retribuida salarialmente, pero ello no le interesa mientras siga teniendo trabajo.

Una respuesta a la necesidad de este trabajador a tener un empleo más allá de las necesidades económicas, es que éste es uno de los factores que le otorga certeza al individuo, sobre todo al hombre, debido a los roles y características que le han sido asignadas en las sociedades tradicionales. Según Santiago Copella Rodríguez<sup>145</sup> la presencia de desempleo y de las características que pueda tener el empleo, afectan la identidad de los hombres.

Para los hombres, la pérdida del empleo le impide reconocerse como sujeto con autoridad, ya que para él, dentro del hogar y demás círculos sociales, el estar desempleado es sinónimo de debilidad; dicha debilidad muchas veces es percibida debido a las valoraciones que la sociedad le da a un hombre que trabaja, recibe un salario y que cumple con su responsabilidad de proveedor económico.

Por otro lado la prevalencia de trabajadores de edad adulta en este tipo de empleos es muy notoria, derivado de muchas causas; una de ellas podría ser que el empleo no requiere alta educación y experiencia, otra causa es el aumento en nuestro país de empleos sin acceso a pensiones por cesantía o jubilaciones, que orilla a las personas adultas a seguir trabajando por más tiempo, y una última causa es que el mercado de trabajo en la actualidad discrimina a trabajadores de edad adulta por concebirlos como ineficientes por su edad.

---

<sup>145</sup>Copella Rodríguez Santiago, "¿Solo trabajadores/proveedores?", en Jiménez Guzmán Ma. Lucero y Olivia Tena, *Reflexiones sobre Masculinidades y Empleo*, México, UNAM, 2007, p 63.

### 3.3.1.3 Hallazgos del tercer cuadrante: prácticas negativas y percepciones negativas.

El tercer cuadrante es el de prácticas de precariedad negativas y percepciones negativas, es el nivel más alto de precariedad. En este cuadrante se encuentran la mayoría de los casos de trabajadores entrevistados, ocho son de la empresa ISS y cuatro de la empresa Lava Tap, permitiendo indicar que ISS tiene más trabajadores en precariedad.

Dicha precariedad proviene porque se encuentran tres casos en este cuadrante que no tienen contrato por escrito y trabajan para dicha empresa. El caso del señor José de 67 años es muy representativo de un fenómeno que está ocurriendo con la flexibilidad laboral, debido a que él ingreso a este empleo sólo para darse de alta en el seguro social para obtener su pensión por cesantía, pero éste trabajador no firmó ningún contrato por escrito.

*José trabajador de la empresa ISS: "Nosotros nos contrata la empresa y ya trabajamos para el edificio, aquí nada más estoy por lo de mi pensión, yo andaba arreglando lo de mi pensión y como deje de trabajar estaba congeladas mis cotizaciones y por eso tengo que trabajar un año para que pueda recibir la pensión por cesantía".*

Las pensiones en nuestro país siguen siendo un fuerte sostén de muchas personas en edad adulta, pero en la actualidad con el incremento de personal contratado informalmente o bajo condiciones en las que no se tiene acceso a prestaciones labores, se observa una población en edad adulta que tiene que seguir trabajando para poder subsistir, y por lo tanto se sigue ampliando la demanda de trabajo y la oferta se reduce, restringiendo el acceso a empleos formales y generando una población laboral sobreexplotada.

En nuestro país con la flexibilización laboral se está perdiendo la posibilidad de que un trabajador pueda retirarse del mercado laboral y vivir con una pensión, se está prolongando el tiempo de actividad laboral, lo que implica a su vez la demanda de más empleo no sólo para las personas que se van integrando al mercado laboral, sino para aquellos que no podrán dejar de trabajar durante toda su vida.

Esta población adulta que sigue en el mercado laboral, con la falta de oportunidades y discriminación se incorpora cada vez más al mercado informal o a empleos precarios, tal es el caso del personal de limpieza de estas dos empresas.

Rafael es otro de los casos de alta precariedad, se dedica a la limpieza de todos los vidrios del edificio en donde trabaja, la empresa ISS no cubre el derecho al seguro social, que implica una gran inseguridad y vulnerabilidad para este trabajador en caso de sufrir un accidente.

El edificio se hizo cargo de otorgarle el seguro social, lo que implica un caso de solidaridad responsable que marca la Ley federal del trabajo en su artículo 15,<sup>146</sup> donde la

---

<sup>146</sup> Art. 15 En las empresas que ejecuten obras o servicios de forma exclusiva o principal para otra, y que no disponga de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes: I La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; (...). Ley Federal del Trabajo, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

empresa usuaria debe hacerse responsable de otorgarlo en caso de que la empresa subcontratista no cuente con los elementos o no lo realice.

*Rafael trabajador de la empresa ISS: "Aquí en el edificio me dieron un seguro de vida, entonces el seguro va por el edificio no por la empresa".*

Este grupo de trabajadores tuvo muy malas percepciones sobre las prácticas de la empresa, reconocen que el salario no es suficiente y no retribuye el trabajo realizado, además destacan la rutina y falta de incentivos y estímulos por la empresa para generar una relación laboral más solidaria.

*Alma trabajadora de ISS: "pues prometen muchas cosas que no llevan a cabo, pues el sueldo es muy bajo entonces muchas veces, supuestamente esta empresa es extranjera pero le faltan muchas cosas, estimulación a los empresarios, en lo económico sobre todo".*

El nivel educativo de más de la mitad de estos trabajadores es de secundaria, sólo dos casos tienen mayor preparación, Martha tiene preparatoria y Juan está terminado la universidad, trabaja para concluir sus estudios y resaltan la intención de dejar de trabajar en cuanto logré encontrar algo mejor.

A diferencia de ellos, los demás trabajadores de las dos empresas piensan que tienen muy pocas oportunidades de conseguir otro empleo con mejor salario y prestaciones, debido a su bajo nivel educativo. Se consideran poco productivos y con poca experiencia; saben que lo único que los lleva a aceptar las condiciones de ese empleo es que cuentan con algunas prestaciones y derechos.

*Alma: "Ganamos Seiscientos a la semana, Mil trecientos a la catorcena, pero muchos estamos aquí por las prestaciones, por el seguro, no creas que por el sueldo, pero hay otras empresas que no te dan nada, te dan el sueldo mínimo y ya no te dan nada, el puro sueldo".*

#### **3.3.1.4 Hallazgos del cuarto cuadrante: prácticas positivas y percepciones negativas.**

En el último cuadrante se localizan cuatro trabajadores, tres de ellos pertenecen a la empresa Lava Tap y uno a la empresa ISS. Estos trabajadores presentan prácticas de precariedad menor, pero sus percepciones son muy negativas.

Los tres trabajadores de la empresa Lava Tap respondieron que contaban con la mayoría de las condiciones laborales, a excepción del reparto de utilidades y de la prima vacacional.

Esmeralda y Eugenia son amas de casa que tuvieron que salir al mercado de trabajo para ayudar a su pareja con los gastos del hogar.

Eugenia es una trabajadora que tiene la experiencia de trabajar con otras empresas de limpieza y destaca la diferencia de condiciones laborales entre la empresa ISS y la anterior empresa de limpieza con la que trabajaba. Para ella la empresa ISS es una empresa responsable y que le brinda lo necesario, sin embargo el trato de sus jefes y el ambiente de trabajo es lo que la lleva a tener muy malas percepciones.

Los trabajadores de Lava Tap Esmeralda, Oscar y Humberto, son similares al caso de Eugenia, pero ellos no están nada conformes porque el trabajo es muy agotador y la relación con sus jefes y compañeros de edificios no es buena, ya que no respetan sus tiempos de descanso y de trabajo.

*Esmeralda trabajadora de Lava Tap: "Es que supuestamente nos dan un programa donde especifica que tenemos que hacer, pero bueno a veces si nos piden el favor de llevarle el café a su jefe pues son labores de la secretaria, pero bueno a veces están ocupadas es cuando nos dicen: señora podría llevarle el café a mi jefe con tanto de azúcar, el cenicero podría lavarle el cenicero a mi jefe, o entrar a dejárselos, pero algún otro accesorio particular ellas se lo entregan, pero salir a la calle no, al menos aquí no.*

*Lo que sí es que no me gusta quedarme a la hora de la comida porque cuando estoy comiendo, luego van y me piden cosas y pues ya no me queda tanto tiempo para comer".*

Las percepciones negativas sobre la satisfacción del salario es lo más destacable de estos casos, ya que los obliga a tener otro empleo informal, en actividades y oficios para cubrir los gastos de su hogar, permitiendo corroborar que el salario mínimo no permite adquirir la canasta alimentaria ni cubrir los gastos de los servicios básicos que requiere esta clase trabajadora.

Los horarios de trabajo son agotadores ya que son de Lunes a Sábado, les permite descansar un sólo día y convivir muy poco con sus familias.

Como una primera conclusión para este apartado sobre precariedad podemos destacar lo siguiente. En primer lugar la subcontratación de servicios de limpieza de estas dos empresas muestra algunas diferencias menores en cuanto a niveles de precariedad, ya que la empresa de limpieza ISS tiene más trabajadores con prácticas y percepciones negativas que la empresa Lava Tap, sobre todo porque se entrevistaron a tres trabajadores que no tenían contrato por escrito.

Pero la localización de menor número de trabajadores de la empresa Lava Tap con prácticas y percepciones negativas, no es un hecho que pueda respaldar la suposición de que en ella existe menos precariedad, porque un dato importante que se encontró es que el salario, horario y permanencia en un espacio de trabajo, varía dependiendo la temporalidad del contrato que haya establecido la empresa usuaria con la empresa de limpieza subcontratista.

Las empresas de limpieza brindan a diferentes empresas o edificios sus servicios por un tiempo determinado, que puede ir desde menos de 6 meses a más de un año; las condiciones fijadas como salario, número de personal, actividades, horario depende de ello.

Por ello éstos trabajadores pueden llevar trabajando con una empresa de limpieza un año, pero en ese lapso no percibieron el mismo salario o horario de trabajo, porque en ese periodo pudieron estar cubriendo dos o tres contratos distintos, lo que vuelve muy inestable algunas condiciones laborales y por lo tanto no se puede establecer y afirmar definitivamente que la empresa ISS tiene más o menos grados de precariedad.

Lo que sí se puede afirmar, según una de las trabajadoras de la empresa ISS, es que el salario es muy inferior a lo que paga la empresa usuaria por la subcontratación de servicios de

limpieza por un trabajador, pagan diez mil pesos a la catorcena, y a los trabajadores les dan mil y tantos pesos como salario, lo que implica grandes ganancias para la empresa subcontratista.

*Rosa: Los servicios a la empresa le pagan por cabeza, en la secretaria de seguridad pública por cabeza les pagaban diez mil pesos a la catorcena y nos vienen dando mil y tantos a la catorcena, según lo demás es para el materia, pero material que nos dan diluido y no nos dan completo.*

Otro punto importante que se destaca de la subcontratación, es que en este tipo de servicios se presenta la falta de cumplimiento de prestaciones como la prima vacacional y las utilidades y que tampoco son cubiertas por la empresa usuaria.

### 3.3.2 Inseguridad Laboral.

De igual manera que en el caso de la precariedad, se ubicó a los trabajadores según el grado de inseguridad laboral obtenida de las prácticas y percepciones de las variables asignadas al indicador: Estabilidad con un espacio de trabajo seguro y salubre.

Las variables que ocupamos para observar dicho proceso son las siguientes:

Dimensión prácticas	Dimensión percepciones
-Tiempo en el trabajo	-Miedo de perder su empleo
-Dobles Turnos	-Certidumbre laboral
-Asignación de funciones y tareas de trabajo.	-Bienestar Físico
-Tiempo para comer	-Bienestar Emocional
-Descansos	-Bienestar Laboral
-Protección	-Siente riesgo en el lugar de trabajo
-Accidentes	-Sentimiento de pertenencia
-Manejo de materiales y actividades peligrosas.	-Se siente valorado por la empresa
	-Presión en el espacio de trabajo
	-Rutina.

La inseguridad laboral puede ser desencadenada por tres factores distintos como lo mencionamos en el primer capítulo: 1) por la falta de oferta de empleos, 2) la falta de certeza en la permanencia del empleo y 3) por las condiciones laborales establecidas dentro de un empleo.

La falta de oferta de empleo es un factor que los trabajadores de limpieza sufren, dicha carencia es reconocida en cada una de las diferentes entrevistas, orillándolos aceptar empleos en donde su salario no es suficiente para abastecer sus necesidades diarias, con jornadas de trabajo pesado y con el incumplimiento de muchos de sus derechos laborales.

Ya mencionamos en el apartado anterior, la presencia de trabajadores que aceptan laborar en este tipo de empleos, porque no encuentran otras oportunidades, y el acceso a algunas prestaciones es su mayor atractivo; ante una oferta de empleos en el mercado laboral que no proporciona todas las prestaciones y derechos que un trabajador tiene.

El segundo factor referido a la permanencia en el empleo, que es un elemento indispensable para generar certidumbre, estabilidad y acceso algunas prestaciones como el aguinaldo, el seguro social, pensiones de cesantía o jubilación, se encontró en términos generales que los trabajadores/as de más o menor tiempo no presentan una diferencia específica en cuanto al pleno cumplimiento de sus derechos, tanto los que tienen más tiempo, como menor tiempo trabajando lo hacen sin obtener todo lo que les corresponde por Ley.

El tiempo de permanencia en el trabajo de la población entrevistada varía ampliamente, encontramos personal que lleva desde un par de semanas hasta más de tres años laborando.

Algunos de los entrevistados dijeron no tener miedo de perder su empleo porque saben que en ese lugar no los despiden, sino que ellos se despiden solos, esto porque admiten que la gente no aguanta el ritmo de trabajo y el bajo salario y optan por renunciar.

Un factor importante en la permanencia del empleo es que éste no siempre se lleva a cabo en un mismo lugar y con las mismas prácticas, esto va a depender del contrato que esté cumpliendo la empresa de limpieza.

El tercer factor que puede hacer inseguro a un empleo, es la ausencia de condiciones laborales; las variables que asignamos para medirlas son las siguientes: dobles turnos, porque implica la insuficiencia de salario para cubrir los gastos de cada individuo, asignación de actividades y tareas, tiempos para comer, descansos, protección, la incidencia de accidentes y el manejo de materiales peligrosos.

El laborar dobles turnos no es una práctica regular en los trabajadores, por dos cuestiones: en primer lugar por lo pesado de las actividades y en segundo lugar porque la empresa no les paga los dobles turnos. Hay una fuerte rotación en el empleo.

La asignación de actividades y tareas depende del lugar en donde realicen las actividades y del personal de planta del edificio en donde limpian, ya que el personal de planta en algunos casos les asigna más tareas de las que deberían realizar.

Los trabajadores se vuelven polivalentes, porque realizan las funciones que la empresa le asignó y además en caso de que falte el personal, realizan las labores del trabajador ausente.

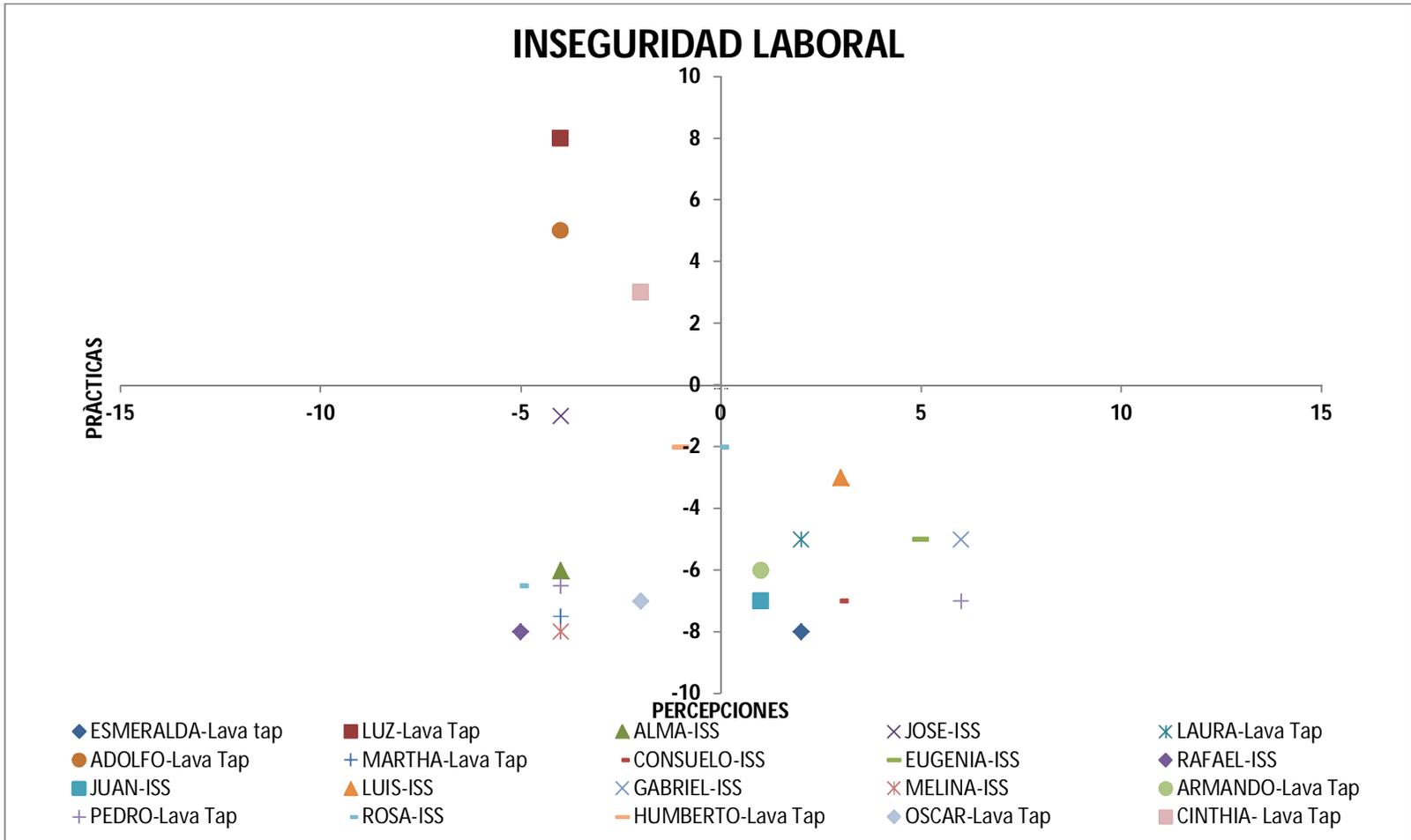
Los tiempos para comer y el descanso es similar para los que laboran una jornada diurna y mixta. Tiene en promedio una hora, que es dividida en 15 minutos para desayunar y 45 minutos para comer. Los trabajadores de jornada nocturna como mencionamos en el apartado anterior carecen de descansos y de horas para comer durante sus labores, implicando un alto grado de fatiga y cansancio que puede derivar en accidentes y enfermedades para el trabajador/a.

Las respuestas a las variables de uso de protección y manejo de materiales y residuos peligrosos no fueron tan negativos, ya que las empresas les proporcionan los

materiales de protección mínimos como guantes, botas y cubre botas, además de que son muy pocos los que utilizan materiales peligrosos para sus labores.

En cuanto a la realización de actividades peligrosas se encontró el caso de dos trabajadores que si realizan actividades de este tipo, tal es el caso del señor Rafael que limpia los vidrios por fuera de un edificio de más de veinte pisos y que comentamos anteriormente que la empresa ISS no le proporcionó el seguro social.

Ahora bien en los siguientes tres apartados se detallara los grados de inseguridad laboral existente en las dos empresas de limpieza, destacando que para esta dimensión no se localizó a ningún trabajador en prácticas y percepciones positivas que permitieran establecer seguridad laboral. La falta de seguridad laboral en todos estos trabajadores responde a la carencia de una oferta de empleos bien remunerados, con plena protección de sus derechos y con alto grado de certeza en su permanencia, todo esto se deriva de los procesos estructurales descritos y del proceso de flexibilización y abaratamiento de la mano de obra que impiden que los trabajadores pueden buscar una alternativa mejor de trabajo.



### 3.3.2.1 Hallazgos del segundo cuadrante: prácticas negativas y percepción positiva.

En este cuadrante podemos ubicar a tres trabajadores de la empresa Lava Tap. Los trabajadores Luz y Alfonso vuelven a ubicarse en este cuadrante, debido a que cuentan con prácticas negativas pero percepciones muy positivas.

Luz como ya lo mencionamos carece de contrato laboral, cuestión que por sí sola no puede ubicarla dentro de un espacio de trabajo seguro y estable, porque no tiene garantizado recibir y ser respetadas sus condiciones y derechos laborales. Tanto Luz como el señor Adolfo no trabajan dobles turnos o tiempos extras porque la empresa no les paga; mencionó que varios de sus compañeros tienen frecuentes problemas con la empresa por la falta de cumplimiento de sus pagos por esta doble jornada laboral.

Sus tareas son asignadas desde la empresa pero realizan otras labores además de las estipuladas, por ejemplo el señor Adolfo realiza las actividades en tres edificios que pertenecen a la misma empresa usuaria, pero en su contrato no venía especificado que realizaría los servicios de limpieza para los tres edificios.

Este mismo trabajador comentó que cuando un trabajador llega a faltar, sus actividades son repartidas entre trabajadores presentes, lo que implica una sobrecarga de trabajo y dichas actividades extras no son compensadas económicamente.

El señor Adolfo a pesar de tener prácticas inseguras que implican sobrecarga de trabajo no remunerado, tiene percepciones muy positivas, se siente bien trabajando, le brinda una certidumbre seguir realizando una actividad.

El desempleo para él, fue un momento que le ocasionó malestares físicos y emocionales y a pesar de la insistencia de familiares de que no labore, él sigue trabajando: *Adolfo: "No, pero lo bueno, no sería trabajar, mis hijos me dicen que ya no trabaje pero a mí me hace falta el ejercicio porque si me quedo en casa, me aburro, no me hallo, tengo que estar haciendo algo. Trabajaba en un hotel, era yo planchador, estuve trabajando cuarenta años, del sesenta ocho al dos mil ocho, estuve algún tiempo sin trabajar pero no, no me acomodo, ya me había acostumbrado a trabajar y no me importa levantarme temprano, estoy despierto desde las tres o cuatro de la mañana. Pues cuando no trabajo me siento mal, se me olvida todo, con la mente ocupada se te olvida todo. Me afecta físicamente, porque no trabajo, y me duelen las rodillas, me duelen los huesos porque me hace falta actividad."*

El no sentirse útil, ya que no realizan una actividad remunerada es un aprendizaje adquirido en la sociedad en la que se desenvuelven, el hombre necesita que se le reconozca el papel que ejerce en la sociedad, por lo tanto, dejar de trabajar después de tantos años puede afectarlos más que beneficiarlos.

De igual manera Luz se siente segura después de varios años de trabajo, aunque carezca de un contrato que le garantice los derechos y prestaciones, ella reconoce que le da miedo perder su empleo sobre todo por perder el acceso al seguro social y a su pensión, pero tiene el apoyo económico de su familia y de otro apoyo económico que recibe del gobierno del Distrito Federal.

En estos dos trabajadores su inseguridad proviene no tanto de las condiciones laborales con las que cuentan en su empleo, sino de la carencia de no tener un empleo, ya que les proporciona una identidad y utilidad después de tantos años de trabajar, que el quedar desempleados les generaría un gran malestar físico y emocional.

El último caso de este cuadrante es el caso de Cinthia, su inseguridad proviene de prácticas laborales que implican una sobre carga de trabajo, ya que se dedica a supervisar un amplio número de trabajadores, con muy pocas herramientas para realizarlo.

Tiene temor de perder su empleo porque sabe que es difícil obtener otro que le proporcionen algunas prestaciones, sabe que no podrá obtener otro cargo o puesto más alto, pero sus percepciones positivas sobre su empleo se derivan de su permanencia en el trabajo y de que cuenta con un empleo.

### 3.3.2.2 Hallazgos de tercer cuadrante: prácticas negativas y percepciones negativas.

En este tercer cuadrante se ubicaron a nueve trabajadores, cuatro de la empresa ISS y cinco de la empresa Lava Tap. Su alta inseguridad proviene de diferentes prácticas laborales, en primer lugar están los tres trabajadores que no tienen contrato escrito, en segundo lugar existe un fuerte grado de incumplimiento en algunas condiciones laborales, por ejemplo en el pago de dobles turnos que genera una sobrecarga de trabajo que no es remunerado.

Los trabajadores de las dos empresas manifestaron que las actividades de trabajo que realizan les generan muchos malestares físicos, sobre todo los días en que realizan la limpieza profunda de los edificios en donde sus actividades no son solamente barrer y trapear, sino que lavan y pulen pisos, aspiran alfombras entre otras actividades.

*Gabriel trabajador de ISS: ¿Cómo se siente últimamente físicamente? pues cansado si, pues todos los días de corridito, en ese sentido ya estamos cansados, por ejemplo ahora en el fin de semana, salimos a las nueve y dormimos cuatro horas y levántate a las cinco, para venir aquí otra vez, eso es lo pesado.*

No se sienten bien en su espacio de trabajo y por tanto no se sienten parte de la empresa, consideran que la empresa no piensa en ellos ni en su bienestar, por tanto se sienten desechables y reemplazables, lo que les genera una fuerte incertidumbre.

La empresa usuaria no respeta sus tiempos de comida y descansos, ya que suelen asignarles tareas durante ese espacio que les impide por tanto alimentarse o descansar.

La rutina es un aspecto común en estos nueve trabajadores, les gustaría que existieran más incentivos y estímulos para poder tener mayor aprendizaje en otras áreas y realizar otras actividades.

*Martha trabajadora de Lava Tap: No, estaba mejor en el otro, porque no era tan pesado y no era tan aburrido, era una farmacia, todo el día atendiendo los mostradores, estaba activa todo el tiempo. Y en el aeropuerto, pues la verdad nos agradaba estar más allá, estábamos también todo el tiempo paradas, pero se nos pasaba más rápido, sin embargo aquí haces una cosa, haces otra y el tiempo se te hace largo.*

Si bien ninguno mencionó haber tenido algún accidente durante su jornada de trabajo, se sienten vulnerables de que les ocurra, por el tipo de actividades y por la presión ejercida para terminar sus labores durante la jornada.

La respuesta a la pregunta sobre las percepciones de su bienestar emocional fue muy negativa, la mayoría no se siente bien con lo que hace, reconocen que sus empleos anteriores eran mejores y no implicaba tanto desgaste físico.

Se observa una fuerte apatía e inconformidad en estos trabajadores, les gustaría emplearse en otros lugares en donde se les garantice todos sus derechos y prestaciones. Algunos de ellos tienen que trabajar en otros lugares para poder solventar sus gastos y los de sus familias.

Algunas de estas mujeres presentan un grado mayor de hartazgo porque mencionan que la rutina en sus actividades es doble ya que realizan labores de limpieza en su trabajo y en su casa, lo que les disgusta y les genera malestar.

La inseguridad laboral en estos trabajadores es constante, no tienen una estabilidad del lugar de trabajo, ya que al cubrir durante diferentes periodos, distintos contratos, su lugar no es fijo. En algunas ocasiones el tiempo de desplazamiento puede ser mayor o bien el espacio de trabajo puede implicar mayor carga de trabajo, ya que los edificios en donde laboran, son edificios de grandes dimensiones.

Es importante resaltar que una variable constante que determina la inseguridad laboral en este tipo de empleos, es el cambio frecuente de contratos con empresas usuarias, donde la empresa subcontratista debería garantizar siempre las mismas condiciones, sin importar el contrato o servicio que cubra, ya que esta variable genera una alta inestabilidad en las condiciones y permanencia en un mismo espacio de trabajo.

### **3.3.2.3 Hallazgos de cuarto cuadrante: prácticas positivas y percepciones negativas.**

En este cuarto cuadrante tenemos diez trabajadores, seis de la empresa ISS y cuatro de la empresa Lava Tap, estos trabajadores presentan mejores prácticas, pero sus percepciones son muy negativas, principalmente porque no están conformes con el tipo de actividad que desempeñan.

Laura y Martha son trabajadoras que tenían poco tiempo de estar trabajando para el edificio donde fueron entrevistadas, pero llevaban más de 6 meses trabajando para la empresa Lava Tap. El servicio de limpieza que habían realizado anteriormente en el aeropuerto de la Ciudad de México les generó una gran desconfianza e incertidumbre en su empleo, resultado de una problemática con su supervisor.

Ellas se sienten muy inconformes realizando dichas labores, en específico Martha porque cree que puede estar en otro empleo mejor remunerado y con otro tipo de preparación, ya que tiene 26 años y un nivel de estudios de preparatoria, pero sabe que no existen muchas oportunidades en las que pueda obtener un empleo con seguro social.

Martha se siente con una gran incertidumbre de encontrar un empleo mejor remunerado que le permita solventar los gastos de su hija y convivir con ella, ya que al ser madre soltera debe equilibrar los tiempos para poder cuidarla y trabajar.

Un caso parecido a este es el de Juan, quien tiene también 25 años, es padre soltero y estudia la universidad, aceptó este empleo porque le permite compaginar el estudio con el trabajo. En algunos momentos tiene miedo de perder su empleo sobre todo por su hija, pero admite que en cuanto termine la universidad deja el trabajo, para buscar empleo en la profesión que estudio.

En estos dos casos, como en los demás trabajadores ubicados en este cuadrante tienen miedo de perder su empleo y encontrar otro rápidamente, saben que el trabajo de limpieza es un empleo en donde siempre se solicita personal, pero aún con ello admiten que no les gustaría perderlo.

Un aspecto común en los trabajadores/as de mayor edad en este cuadrante es una inseguridad originada por las pocas oportunidades que existen en el mercado de trabajo, lo que los orilla a aceptar y mantenerse en este tipo de empleos.

Las valoraciones en cuanto al lugar de trabajo como el sentido de pertenencia es muy negativo en algunos casos, de igual manera que en el caso anterior no se sienten valorados por la empresa y la rutina es una característica recurrente en sus comentarios sobre el empleo.

Sobre el bienestar físico algunos hombres comentan no sentir cansancio, pero las mujeres si lo aceptan. Este tipo de diferencias sobre su apreciación sobre el bienestar físico también puede ser analizado a partir de los aprendizajes que tienen los hombres sobre sentir fatiga o cansancio, que puede implicar debilidad y por lo tanto ser menos fuerte que los demás hombres.

En las percepciones sobre su bienestar emocional, es interesante cómo algunos hombres y mujeres reconocieron sentirse mal, desanimados y en algunas ocasiones inseguros. Este tipo de emociones pueden derivarse de la inestabilidad de las condiciones laborales, por la falta de incentivos y por la rutina de sus empleos, reflejando una gran inseguridad individual y familiar derivada de la inseguridad laboral.

*Martha trabajadora de Lava Tap: ¿Cómo te sientes últimamente emocionalmente? Pues ahorita tengo muchas preocupaciones, estoy muy estresada, emocionalmente ando muy mal, ando desanimada.*

En términos generales la inseguridad laboral es muy semejante para las dos empresas, algunas prácticas se reproducen de igual manera como la falta de pago de los dobles turnos o la falta de descansos y tiempos para comer.

Las percepciones negativas provienen de tres factores fundamentales, primero de la falta de reconocimiento y pertenencia con la empresa, de la generación de malestares físicos y emocionales derivado de las condiciones de empleo y por último del

conocimiento de la ausencia de oportunidades en el mercado de trabajo que les permita mejorar sus niveles de vida.

La inseguridad laboral está presente en los diferentes rangos de edad y las apreciaciones emocionales y físicas varían dependiendo de la misma. En el caso de las trabajadoras su desgaste físico es mayor debido a que realizan doble jornada laboral en la que reciben poca o nula ayuda por parte de sus familiares en las tareas domésticas del hogar.

Los trabajadores/as que laboran durante la noche reconocen que su desgaste es también mayor debido a que no duermen bien y que no tienen descansos durante su horario.

Por lo tanto, podemos concluir que estos trabajadores/as presentan diversas características que los colocan en una posición muy insegura y desgastante, en la que no obtienen las retribuciones justas ni la protección necesaria para realizar sus tareas, es una sobreexplotación laboral la que llevan a cabo sus patrones.

### **3.3.3 Participación, redes y vínculos laborales.**

Los hallazgos encontrados en los dos primeros indicadores que corresponden a los conceptos de precarización e inseguridad laboral pueden ser mejor entendidos si se conoce el tipo de trabajador/a que es contratado por este tipo de empresa.

Es importante conocer su grado de participación en la toma de decisiones o bien en la resolución de un problema; las redes y vínculos laborales que tiene con sus jefes y compañeros/as de trabajo, para ver en qué medida contribuye a mejorar o agravar sus condiciones de empleo.

Un trabajador tiene el derecho de vigilar y exigir los derechos que le corresponden, tal vigilancia la puede llevar a cabo con la organización de grupos sindicales que participan y mantienen una comunicación activa con los patrones que los emplean, para la búsqueda y cumplimiento de sus derechos.

Para poder organizarse dentro de sindicatos los trabajadores deben tener un conocimiento sobre el tipo de derechos que pueden obtener en su empleo, ello les da las herramientas necesarias para negociar con las empresas que los contratan, las prestaciones y derechos que tiene como trabajador.

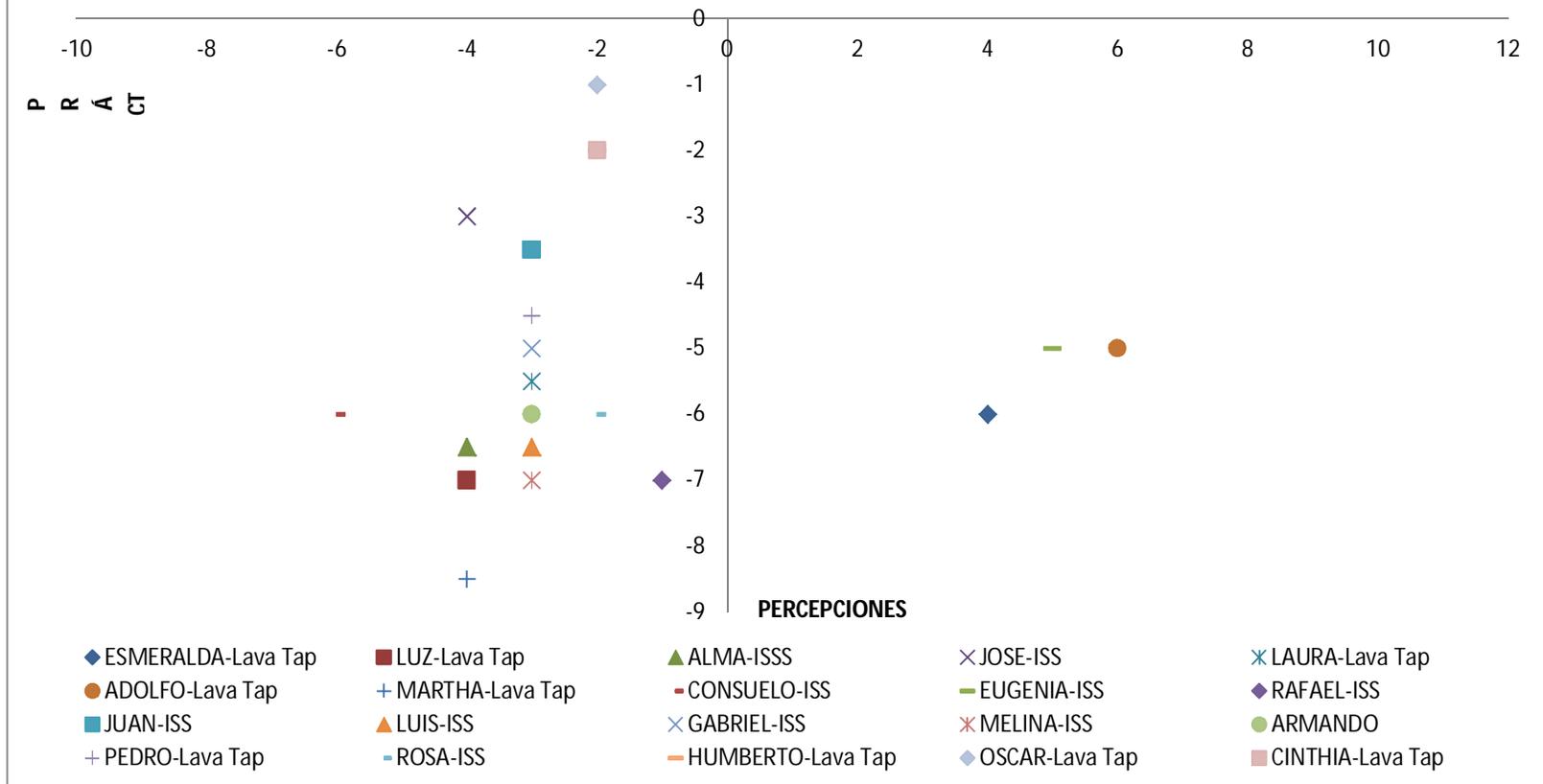
Para esta investigación es importante conocer el grado de participación, redes y vínculos laborales que existe en los trabajadores/as subcontratados, por lo cual se establecieron las siguientes variables para medirlo:

### Variables

Dimensión Prácticas	Dimensión Percepciones
-Conoce a sus Jefes	-Tiene derechos
-Sindicato	-Conoce sus derechos
-Agresión por parte de sus jefes	-Valoración de relaciones laborales
-Agresión por parte de sus compañeros	-Existen canales de organización y representación.
-Participación en la toma de decisiones	-Disciplina
-Capacitación	-Existen redes
	-Solidaridad entre trabajadores
	-Tiene amigos dentro del trabajo
	-Trato de trabajadores de base de la empresa usuaria.
	-Relaciones entre trabajadores

En esta dimensión sólo se ubicaron en dos cuadrantes a los trabajadores de limpieza como los muestra el siguiente cuadro:

## Participación, redes y vínculos laborales



Los resultados obtenidos no fueron muy positivos. En primer lugar se encontró un trabajador poco informado sobre sus derechos laborales, que impide su exigencia y demanda. En segundo lugar y como consecuencia de este trabajador desinformado, se observa una falta de organización y relación solidaria entre trabajadores para obtener sus derechos, lo que deriva en la ausencia de sindicatos que representen y negocien a los trabajadores frente a la empresa.

*Alma trabajadora de ISS: ¿Sabe lo que son sus derechos? Pues la verdad no, pero nunca me he puesto a ver lo que me corresponde como trabajador, a veces uno es conformista, no nos preocupamos.*

Los sindicatos existentes en las dos empresas no mantienen una relación estrecha con sus agremiados, en la mayoría de los casos los trabajadores desconocen su existencia y por lo tanto nunca han tenido comunicación con sus líderes o representantes.

La existencia de contratos individuales es un factor que promueve el individualismo entre trabajadores y no fomenta la participación y organización de los trabajadores para crear un sindicato, además la prevalencia de contratos de protección en este sector, que mencionamos al principio de este capítulo, impide que algún otro sindicato sea reconocido por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El trabajador además de estar desinformado sobre sus derechos, también no cuenta con información sobre quien es su patrón, desconoce el nombre de sus supervisores directos y por lo tanto desconoce quién es el responsable de cumplir con sus derechos, prestaciones y condiciones laborales.

*Alma Trabajadora de ISS: ¿Conoce a sus jefes? No, puros encargados, el encargado del encargado.*

Este fenómeno de desinformación y desconocimiento propicia que con la subcontratación se difumine quien es el verdadero patrón y con ello quien es el responsable de garantizar aquello que fue establecido en un contrato escrito, sin sumarle a ello los casos en donde no existe tal contrato escrito, que implicaría la falta de elementos tangibles que permita comprobar una responsabilidad y cumplimiento de derechos entre patrón y trabajador.

### **3.3.3.1 Hallazgos de tercer cuadrante: prácticas negativas y percepciones negativas.**

En este cuadrante se localizan la mayoría de los trabajadores entrevistados, nueve de la empresa ISS y ocho de la empresa Lava Tap. Las variables que establecimos dentro de las prácticas para conocer el grado de participación, redes y vínculos laborales, mostraron una gran desinformación en cuanto al conocimiento de nombres, cargos y funciones de sus jefes directos e indirectos y también se desconoce la existencia de sindicatos y por tanto de dirigentes.

Uno de los elementos de mayor importancia que se encontró es el desconocimiento de qué es un derecho y por tanto cuáles son sus derechos como trabajador.

En las preguntas sobre las variables conoce sus derechos y tiene derechos, las respuestas variaron entre el desconocimiento y la confusión, por lo que el pleno cumplimiento de las prestaciones y derechos, en el lugar de trabajo dentro de estas empresas es muy factible de ser violado.

Los trabajadores desconocen derechos tan elementales como el salario o seguro social y por lo tanto carecen de información sobre las condiciones indispensables con las que deben contar para trabajar como la jornada máxima de trabajo, el reparto de utilidades, el pago de aguinaldo, el pago de prima vacacional entre otras.

En cuanto a las relaciones laborales, el trato no es muy respetuoso, trabajadoras como Alma y Consuelo se quejaron de agresiones verbales y físicas que las llevaron en un determinado momento a renunciar.

La participación en la toma de decisiones es nula, los supervisores sólo informan a los trabajadores de las actividades que deben realizar sin consultar con ellos y sin permitir sugerencias o modificaciones.

El trato entre supervisores y trabajadores en algunas ocasiones es desigual, ocurren tratos preferenciales hacia amigos o con personas que se sostenga alguna relación sentimental, dado que la mayoría de los supervisores proviene de ser trabajadores de limpieza.

Aquellos trabajadores con lo que estableció un lazo más estrecho suelen ser favorecidos en actividades y jornadas laborales, fomentando una inconformidad y rivalidad entre los que nos favorecidos por esas redes de amistad.

La valoración de las relaciones entre supervisor y trabajador en su mayoría son muy negativas, por prácticas como las antes descritas y las relaciones entre trabajadores existe poca solidaridad; es recurrente la ausencia de compañerismo y respeto.

Las problemáticas entre trabajadores/as es indistinta entre géneros, los trabajadores reconocen que tanto hombres como mujeres tienen dificultades, pero los hombres afirman que las dificultades entre mujeres han llevado a reasignar sus lugares de trabajo.

Existe una carencia de organización entre trabajadores, la falta de compañerismo y apoyo, impide que los trabajadores/as cooperen entre ellos para generar un beneficio o demandar alguna carencia.

Existen muy pocas redes que posibiliten la incorporación al trabajo o bien que generen capital social; sólo se encontró un caso en donde un grupo de trabajadoras se organizó para pedir que fuera destituida la supervisora por agresiones físicas y verbales, en donde las trabajadoras adquirieron información valiosa sobre sus contrataciones y sobre el tipo de instancias a las que pueden acudir para recibir apoyo y orientación en caso de problemas laborales, formando por tanto capital social valioso.

El capital social que se ha generado y que les proporciona herramientas a los trabajadores/as ha ocurrido debido a su organización, ya que los bajos niveles educativos con los que cuentan impiden que los trabajadores tengan un conocimiento previo de sus derechos.

La capacitación es una práctica más frecuente en la empresa ISS, proporcionando mayores habilidades y herramientas al trabajador y en algunos casos genera que puedan recibir más salario por realizar actividades que requiere una capacitación y establecimiento previo para realizarlo.

Una de los factores que resultaron positivos es la relación con los trabajadores de base, a pesar de que este les asigna más labores de las que le fueron establecidas, los trabajadores de base respetan y generan un lazo de amistad con los trabajadores de limpieza, fueron muy pocos casos en donde un trabajador de limpieza se quejara del personal fijo.

Por último la disciplina es aplicada sólo para algunos compañeros, existe como lo decíamos una preferencia hacia algunos trabajadores.

#### **3.3.3.2 Hallazgos de cuarto cuadrante: prácticas positivas y percepciones negativas.**

Los tres casos ubicados en este cuadrante corresponden a dos trabajadores de la empresa Lava Tap y una de la empresa ISS. Tienen mejores prácticas que los otros debido a que cuentan con más información.

Son los trabajadores que brindaron más información sobre los cargos y funciones de los trabajadores de la empresa, además que conocen cuáles son sus derechos e instancias laborales a las cuales pueden acudir para solicitar asesoría o apoyo.

El señor Adolfo sabe de la existencia de un sindicato debido a que en el existe un fondo de ahorro el cual obtiene, por lo que conoce las oficinas del sindicato y algunos de sus dirigentes, menciona que en alguna ocasión les brindaron apoyo.

*Adolfo trabajador de Lava Tap: "Sí, he ido algunas veces porque la caja de ahorro está en el sindicato y la vamos a cobrar aquí en ahí por donde está el metro de insurgentes sur, ¿cómo se llama? Puente de Alvarado creo que número treinta".*

Estos tres trabajadores no han sufrido agresión por parte de sus compañeros ni de sus supervisores, por el contrario Eugenia y Alfonso mantiene una muy buena relación con sus supervisores lo que les permite no ser sancionados cuando llegan a cometer algún error o falta, además comentaron haber recibido capacitación por parte de la empresa para realizar otras actividades e incrementar su salario.

Las percepciones negativas de estos trabajadores provienen de la falta de compañerismo entre trabajadores y la sobrecarga de trabajo por parte de los trabajadores de base del edificio en donde trabajan ya que no respetan sus tiempos de descanso y además les asignan labores que están fuera de lo que la empresa le asigna.

En términos generales la participación, redes y vínculos laborales son muy bajos en estas dos empresas de limpieza, los trabajadores carecen de la educación e información pertinente para exigir sus derechos y generar capital social dentro de sus lugares de trabajo.

Estos dos elementos, la falta de educación y la desinformación, se suman a factores como las contrataciones individuales, que impiden o crean una barrera que posibilite la solidaridad y genere valores comunes que impulsen la organización y apoyo entre trabajadores.

El persistente incumplimiento en prácticas laborales como el pago de utilidades y de la prima vacacional, se debe al desconocimiento de dichos derechos pero también a la falta de exigencia en su cumplimiento.

Dado que los trabajadores reconocen que en el mercado laboral existen muy pocas oportunidades de empleo, el temor a quedar desempleado puede ser un factor que orille a los trabajadores aceptar las condiciones que la empresa subcontratista le proporciona.

En la subcontratación de servicios de limpieza de estos trabajadores podemos concluir que la presencia de ciertos factores como la baja calificación, la presencia de grupos vulnerables como el personal de edad adulta o jóvenes con poca experiencia, son elementos que son utilizados a favor de las empresas y que permite que incumplan y empleen una fuerza laboral en condiciones precarias e inseguras, que lejos de generar capital social, encarecen aún más el personal utilizado con el poco acceso a información e instituciones que los protejan.

El estudio de esta clase trabajadora nos permite mostrar las consecuencias de la flexibilidad laboral implementada desde los años 80 en nuestro país.

Las características y perfil del trabajador de limpieza nos indican un amplio número de personas en edad productiva y no productiva con muy baja preparación y por lo tanto con poco acceso a oportunidades.

Demuestra la ampliación de la vida laboral de los individuos, ante el retiro de beneficios sociales implementados durante el Estado proteccionista o de bienestar, que permitía que después de determinados años los trabajadores pudieran dejar de trabajar gracias al ahorro realizado durante su vida productiva.

Los sistemas de vida tradicionales de las personas han sido modificados con esta ampliación del tiempo de trabajo, ya que anteriormente un trabajador sabía que a determinada edad podía dejar de trabajar y subsistir con su jubilación, permitiendo la oportunidad a otras personas que recién se integraban al mercado de trabajo de ocupar dicho puesto.

Hoy en día esas plazas o puestos de empleo son ocupados por un mismo trabajador por más tiempo y cuando se retiran muchos de esos empleos no son cubiertos por nueva fuerza laboral, pero en el caso de ser cubiertos las características laborales de dichos empleos

son modificadas, estableciendo empleos temporales, con salarios más bajos y retiro de prestaciones.

La subcontratación laboral de servicios de limpieza es un ejemplo claro de la flexibilidad voraz que es utilizada por el capitalista para reducir los costos de la mano de obra. Se inhabilitan todos aquellos derechos y prestaciones sociales que se habían otorgado al trabajador durante el anterior modelo de acumulación en donde el Estado era una parte importante para mediar y regular las relaciones entre capital y trabajo.

Con este tipo de contrataciones todos los riesgos del mercado son absorbidos por el trabajador, dejando en una total vulnerabilidad su desarrollo y crecimiento, imposibilitando por tanto que este tenga certidumbre y pueda establecer un proyecto de vida encaminado al progreso.

El trabajador de hoy, vive el día a día, con inestabilidad, con un salario bajo que no retribuye sus labores y que no le permite adquirir lo necesario para su reproducción y bienestar.

La subcontratación es una práctica más utilizada debido a que esta permite delegar responsabilidades a un tercero, y por lo tanto los costos generados de esta mano de obra son absorbidos por los subcontratistas; es una manera de conseguir mano de obra con un muy bajo costo.

Una diferencia encontrada entre este tipo de subcontratación de limpieza y las analizadas en el segundo capítulo en industrias como la automotriz, es que la empresa subcontratista emplea personal con condiciones laborales distintas a la empresa Volkswagen, pero dichas condiciones son fijas y no son modificadas cada determinado tiempo, como ocurre en el caso de estas dos empresas de limpieza.

La característica general que podemos otorgar a este tipo de subcontratación de limpieza, es la inestabilidad de condiciones y prácticas laborales, generada ante la falta de un contrato fijo, que establezca condiciones que sean respetadas durante todo el tiempo de trabajo, sin importar el contrato establecido entre empresas usuarias y empresas subcontratistas.

La falta de un contrato que asegure al trabajador que su salario, jornada laboral, prestaciones laborales y tiempo de la relación laboral serán las mismas sin importar dónde lleve a cabo sus labores de limpieza vulnera al trabajador ampliamente, además de que posibilita el incumplimiento de derechos y prestaciones.

Estas características del contrato permiten que la empresa de subcontratación incumpla recurrentemente en sus responsabilidades establecidas dentro de la relación laboral, promoviendo por tanto la inseguridad laboral y la precariedad.

Los distintos grados de precariedad e inseguridad laboral, hallados en el análisis de las entrevistas realizadas, son derivados en parte a esta carencia de un contrato que garantice las mismas condiciones de empleo durante todo el tiempo que el trabajador labore para dicha empresa, sin importar los cambios establecidos al proporcionar servicios de limpieza a diferentes clientes.

Los empleos que genera esta industria de limpieza utilizan factores como la flexibilidad de hecho, la falta de instituciones laborales encargadas de vigilar el cumplimiento de derechos y prestaciones, la falta de una correcta legislación laboral que proteja al trabajador, de todos los cambios ocurridos desde la adopción del modelo neoliberal y de la reestructuración productiva que ha establecido nuevas formas de empleo y la propagación de contrataciones que no están reglamentadas.

A todos estos factores se suma la presencia del debilitamiento de los sindicatos, la falta de organización de los trabajadores para demandar el cumplimiento de sus derechos, debido a su baja educación y capital social, resultado de una problemática más general en la que tenemos una clase trabajadora poco preparada y competitiva.

La poca preparación y los bajos niveles educativos que tiene nuestra clase trabajadora no permite que pueda emplearse en mejores cargos y el bajo porcentaje de clase trabajadora preparada no tiene las oportunidades suficientes para poder acceder a un empleo bien remunerado y en donde se valore su capacidad y preparación.

La Flexibilidad laboral ha generado por tanto empleos precarios e inseguros, en donde prevalece una clase trabajadora con poca y mucha preparación que no puede obtener un empleo digno, que le permita adquirir los bienes necesarios para su subsistencia y mejorar sus capacidades.

Tenemos en nuestro país una clase trabajadora heterogénea con múltiples características que intentan insertarse en el mercado laboral con muy pocas posibilidades de lograrlo y en el que se obtenga un salario justo y el pleno cumplimiento de sus derechos laborales.

### 3.4 La Reglamentación de la Subcontratación en México.

Nuestro país tiene una reglamentación muy deficiente sobre el uso de la subcontratación, a diferencia de otros países en el mundo que han avanzado desde hace ya muchos años, tal es el caso de Chile, Perú, Uruguay, Colombia, Brasil, Argentina y Ecuador.

Chile es uno de los lugares en donde la subcontratación es utilizada en amplios sectores e industrias, con grandes porcentajes de la plantilla contratada bajo este esquema, "(...) el 41% de las empresas subcontrata, la mayor parte en la actividad principal (33% del total). La subcontratación se concentra en las empresas grandes y medianas (entre 60% y 70%), pero también a la pequeñas y micro (entre 30 y 40%).<sup>147</sup> En el campo llega a 76% la mano de obra subcontratada y en otros sectores en donde interviene es en la forestación, la pesca y la minería (tanto privada como pública)".

En 2006 se aprobó la ley 20123 que estableció la responsabilidad solidaria de la empresa principal. Esta ley permitió la inspección de varias empresas y sectores en donde fueron encontradas varias irregularidades, que no pudieron ser sancionadas por una carencia de capacidad de sanción de la dirección del trabajo.

Otros países en los que se ha reglamentado la subcontratación con ciertas barreras, son los casos de Perú, Uruguay y Argentina en donde se ha establecido la responsabilidad solidaria de la relación triangular que se establece con la subcontratación, responsabilizando tanto a la empresa usuaria como a la empresa subcontratista de cumplir con los derechos y prestaciones de trabajadores de estos países.

Algunas características que tienen las legislaciones de Perú, Chile, Colombia y Argentina es que además de la responsabilidad solidaria, definen lo que entenderán por trabajo en régimen de subcontratación, las actividades en donde sólo puede utilizarse esta contratación, las sanciones en caso de incumplimiento y en todos estos casos la característica de que la subcontratación sólo puede ser utilizada para empleos temporales o de corta duración, resaltando sobre todo en el caso de Perú esta característica, además del porcentaje máximo (20%) de trabajadores que puede subcontratar una empresa o industria.

A diferencia de estos países Ecuador prohíbe constitucionalmente la subcontratación debido a "que muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza de trabajo en simple mercancía."<sup>148</sup> Sólo se permite la subcontratación en aquellas tareas que no sean habituales al proceso productivo, como la vigilancia, la mensajería, alimentación y limpieza.

---

<sup>147</sup>Bueno Rodríguez y Dean Matteo, *Outsourcing (tercerización) Respuestas desde los trabajadores*, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, 2009, p. 179.

<sup>148</sup> Ibid, pp.118-119.

Si bien muchos de estos países, carecen de reglamentaciones que protejan ampliamente a los trabajadores, se intenta intervenir en aquellos aspectos que más vulneran al trabajador. En nuestro país es hasta hace apenas un par de años que se puso sobre la mesa la discusión de la reglamentación de la subcontratación.

Hasta el año 2010 se habían presentado ante la cámara de diputados 332 iniciativas de reforma a la Ley federal del trabajo, la cual no había tenido modificaciones desde 1970 cuando gobernaba en el país el ex presidente Gustavo Díaz Ordaz.

En el 2012 en la Cámara de Diputados se aprobó una reforma propuesta por el presidente Felipe Calderón Hinojosa, en donde los posicionamientos de dos de los partidos (PRI y PAN) más importantes en el país fue muy clara; ajustar la ley a las actuales características del mercado laboral que demandan mano de obra más barata y flexible.

La flexibilidad en la contratación es una de las características particulares de ésta reforma, en donde se reglamentan actuales formas de empleo, todas encaminadas a moldear a la fuerza laboral a lo que el mercado requiera.

Se propone diversas modalidades de contratación como la subcontratación, el tiempo aprueba o el tiempo para capacitación, en éstas dos últimas el trabajador puede ser empleado hasta por un año y cumplido este período si el trabajador no cumple con lo necesario para el patrón, es despedido sin ningún tipo de indemnización.<sup>149</sup>

La subcontratación es un tema que no se discutió a fondo en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la cámara de diputados y senadores. Se omitieron diversos análisis que corroboran que en la actualidad la subcontratación ha sido más utilizada para retirar derechos y prestaciones a los trabajadores, que para potenciar el crecimiento entre empresas a través de la utilización de subcontratistas especializadas.

No se contempló la serie de acciones y prácticas que llevan a cabo las empresas usuarias y subcontratistas, para incumplir con sus responsabilidades con los trabajadores y con ciertas instituciones como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el IMSS.

En pocas palabras la reforma que se aprobó reglamenta e incentiva el uso de la subcontratación como una forma más de empleo flexible.

En la pasada ley federal del trabajo existían cuatro artículos (artículos 12, 13, 14, 15) que mencionaban algunas normas para utilizar la subcontratación, los cuales presentan algunas modificaciones con la reforma. Además de estos artículos existen dos artículos 8 y 10, que no fueron modificados y que en principio resulta un primer argumento para mencionar que la reforma no reglamentará eficazmente a la subcontratación.

---

<sup>149</sup> Revisar Iniciativa de Reforma de la Ley Federal del Trabajo 4 de septiembre de 2012, artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F en [www.gacetadiputados.gob.mx](http://www.gacetadiputados.gob.mx).

Los dos últimos artículos hablan de dos cuestiones fundamentales: que se entiende por trabajador (art.8) y por patrón (art. 10). El artículo 8 define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”<sup>150</sup> y el artículo 10 define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”<sup>151</sup>

Estos dos artículos hablan del establecimiento de una relación entre dos actores, una relación dual, que no se manifiesta en la subcontratación, porque en ésta, son tres los actores que intervienen y por lo tanto no se reconoce quién asume la figura de patrón.

Tal y como se encuentra el artículo 8 podríamos entender que en la subcontratación quien debe cumplir con los derechos laborales y prestaciones, es la empresa usuaria, porque el trabajo que realiza el trabajador está subordinado a ésta, ya que la subcontratista no es quien le asigna tareas ni actividades. Pero esto no es así si observamos el artículo 13 que dice: “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajo para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”<sup>152</sup> En este artículo se reconoce que el patrón es el subcontratista y por lo tanto es quien debe proporcionar al trabajador las obligaciones de la relación laboral.

Esto demuestra que para reglamentar correctamente la subcontratación, primero debe introducirse en los conceptos básicos los actores que intervienen en una relación laboral y las nuevas características que se adquieren con la subcontratación para que no se preste a diferentes interpretaciones al momento de aplicar la ley.

Ahora bien el artículo 12 no fue modificado, especifica lo que se entenderá por intermediario, que para términos de esta ley sólo es el encargado de reclutar personal para una empresa, sin asumir ninguna responsabilidad y obligación con el trabajador. Pero en la práctica este intermediario sí asume las obligaciones de una relación laboral, para que la empresa usuaria reduzca prestaciones de los trabajadores, como el pago de utilidades que le corresponderían a un trabajador de ser contratado directamente por la empresa.

La intermediación es utilizada por varias empresas a través de varias agencias de colocación, como ManPower, que seleccionan personal capacitado, donde la empresa usuaria le paga a la agencia por el trabajador, integrando en este pago su salario y algunas cuotas para pagar seguro social, pero además integra el pago de los servicios de la agencia de colocación,<sup>153</sup> lo que está prohibido en la ley federal del trabajo en el artículo 14.

---

<sup>150</sup> Ley Federal del Trabajo, Ley Federal del Trabajo (en línea), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

<sup>151</sup> Ibid.

<sup>152</sup> Ibid.

<sup>153</sup> Revisar Fressman Rebecca, *Subcontratación de Mano de Obra en México. Reglamentación Legal y Realidad Sociopolítica*, México, Friedrich Stiftung, 2005.

Es así que la intermediación es utilizada como una simulación para disminuir los costos de la mano de obra y para que las empresas no cumplan con las obligaciones que especifica la ley laboral; y la reforma no contempla ninguna sanción para las agencias de colocación que simulen el establecimiento de una relación laboral a favor de la empresa usuaria.

El artículo 13 especifica que no serán consideradas intermediarios sino patrones las empresas que cuenten con los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones de la relación laboral, pero a pesar de esto, las agencias de colocación no asumen dicha responsabilidad y en caso de hacerlo, las retribuciones no son iguales a las que podría contar el trabajador de ser contratado directamente por la empresa, cuestión que el artículo 14 deja establecido al mencionar que los trabajadores “prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento (...)”<sup>154</sup>

El último artículo que habla sobre subcontratación en la Ley Federal del Trabajo es el 15, al cual se le adhiere varias fracciones con la reforma.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios de forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observaran las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores de trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Este artículo es muy importante porque responsabiliza a la empresa usuaria y a la empresa subcontratista de las obligaciones con el trabajador, pero ésta responsabilidad se interpreta de forma tal que es asumida en primer lugar por la empresa subcontratista y de no contar con los elementos suficientes para hacerlo, la empresa usuaria es solidaria en la responsabilidad, lo que según la jurisprudencia<sup>155</sup> está mal interpretado ya que los dos son responsables desde el momento en que se contrae la relación laboral.

La responsabilidad solidaria, tal y como está redactado este artículo sólo podrá aplicarse cuando de forma exclusiva y principal una empresa le suministre personal o provea algún servicio a otra empresa, en los casos en donde las actividades suministradas sean secundarias o se proporcione a diferentes empresas servicios, no podrá aplicarse dicha responsabilidad. Por lo tanto se debe modificar este artículo porque limita la regulación de

---

<sup>154</sup> Ley Federal del Trabajo (en línea), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

<sup>155</sup> Véase Sánchez Castañeda Alfredo, Reynoso Castillo Carlos y Palli Bárbara, La subcontratación: un fenómeno global, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

muchas subcontratistas que tienen múltiples clientes, como es el caso de los servicios de limpieza, y que además realizan una actividad secundaria que no interviene directamente en la producción.

Los índices agregados a este artículo que contempla la nueva ley, incluyen la definición de lo que se entenderá por trabajo en régimen de subcontratación en el artículo 15-A El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor del contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considera patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>156</sup>

En este primer inciso puede observarse algunos avances, en primer lugar, establece que una empresa no podrá subcontratar a todo el personal que utilice, en segundo lugar, el uso de la subcontratación deberá ser justificado por su carácter especializado; y en último lugar no podrá subcontratar personal que realicen tareas iguales o similares dentro de la empresa porque eso implicaría una diferenciación en salario y prestaciones laborales.

En el artículo 15-B se establece que entre el subcontratista y la empresa usuaria deberá existir un contrato por escrito y al momento de celebrar dicho contrato la empresa usuaria deberá cerciorarse de que la subcontratista cuente con los elementos propios para cumplir sus responsabilidades con sus trabajadores y demás actividades pactadas. Pero no menciona que también debe de existir un contrato entre trabajadores y la empresa subcontratista, elemento fundamental para que los trabajadores tengan constancia del establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria y la empresa subcontratista y que le permita exigir y vigilar lo establecido en dicho contrato.

Observamos en el estudio comparado de las dos empresas de limpieza la inexistencia de contratos escritos, que vulneraba al trabajador en tal manera que presentan los grados más altos de precariedad e inseguridad.

El contrato que es celebrado por la empresa usuaria y subcontratista es de carácter civil, se utiliza normalmente un contrato de prestación de servicios profesionales entre empresas: "el contrato de servicios profesionales ha servido en el caso mexicano para regular la

---

<sup>156</sup> Ley Federal del Trabajo (en línea), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

presentación de la subcontratación. En el contrato pueden aparecer diversas modalidades por ejemplo recursos humanos de acuerdo a un perfil y características específicas de una empresa, la realización con recursos propios, tanto humanos como materiales, de dicho proceso, etc.”<sup>157</sup>

Este tipo de contratos promueve liberar a la empresa usuaria de cualquier contingencia de tipo laboral y esto fue comprobado con una solicitud de acceso a información al Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal Info D.F, sobre los contratos de servicios de limpieza en diversas instituciones y dependencias de esta entidad. En donde se encontró un contrato de la empresa de limpieza Lava Tap (No. de Contrato 025/SERV/DRMSG/2010), para brindar servicios de limpieza a la delegación Miguel Hidalgo en el 2010, donde se le liberaba de cualquier responsabilidad laboral a la delegación Miguel Hidalgo sobre el personal para limpiar sus instalaciones.

Este tipo de prácticas fue encontrado en varios de los contratos obtenidos incluyendo a la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del D.F y a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El artículo 15-C establece que la empresa beneficiaria deberá cerciorarse permanentemente que la empresa subcontratista cumple con lo dispuesto en materia de seguridad, salud, medio ambiente de los trabajadores, pero omite quien deberá vigilar todos estos factores dentro de la empresa que utiliza la subcontratación en caso de que los trabajadores estén al interior de sus instalaciones.

En el artículo 15-D se propone la sanción para cuando la subcontratación sea utilizada de forma dolosa para disminuir salarios y prestaciones. Este apartado podría ser un avance en esta materia pero dado que no existe un buen funcionamiento de las instituciones que vigilan e inspeccionan a las empresas puede resultar inaplicable.

Pues bien en cuanto a los artículos y modificaciones que se establecen en la ley federal del trabajo se puede observar muchos vacíos, por lo cual esta reglamentación no viene a mejorar, ni a resolver los problemas laborales que se presentan, como definir claramente quién es el patrón y por lo tanto quién es responsable de cumplir con las obligaciones que tienen derecho los trabajadores en este régimen de contratación.

Existen otras reglamentaciones que pueden incidir en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, tal es el caso de la reforma que se llevó a cabo a la ley del seguro social de julio de 2009, en donde el instituto reconoció que existen múltiples empresas subcontratistas que evaden el pago de cuotas de sus trabajadores para obtener seguro social o bien realizan pagos inferiores.

Para hacer cumplir a las empresas del pago de las cuotas sociales, en la ley se diferenció la participación de los dos tipos de patrones que existen en la subcontratación, el patrón contratista o subcontratista y el patrón beneficiario, en donde si el patrón contratista

---

<sup>157</sup>Sánchez Castañeda Alfredo, Reynoso Castillo Carlos y Palli Bárbara, *op.cit.*, p. 133.

incumple con sus pagos, el otro patrón deberá cumplirlo, para lo cual la empresa subcontratista debe informar al IMSS trimestralmente de las modificaciones de su contrato en la que se establece el número de trabajadores.

Usualmente el número de trabajadores es menor a la plantilla laboral que en realidad se tiene, un ejemplo son las empresas de limpieza que para no cumplir con esta obligación, cambian cada tres meses su razón social para realizar un nuevo contrato que le permita evadir las responsabilidades, como el pago de utilidades o el pago de los trabajadores para recibir su pensión por cesantía.

Otras de las instituciones que se ve afectada con la incorrecta reglamentación de la subcontratación es la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, ya que existen muchas subcontratadoras que se encuentran en la informalidad y que por lo tanto no pagan impuestos, como el impuesto sobre la renta en el que pueden llegar a evadir aproximadamente seis mil millones de pesos anuales<sup>158</sup>

En términos generales para concluir este capítulo y presentados los resultados en cuanto a la subcontratación de servicios de limpieza, es urgente que el gobierno realice una correcta reglamentación a favor de los trabajadores y no del capital, si bien los principios del modelo neoliberal proponen la flexibilización de los derechos y prestaciones de los trabajadores, en la actualidad se observa con la adopción indiscriminada de sus preceptos, una desigualdad cada vez amplia de las clases sociales y con ello el aumento del número de pobres y la disminución de los beneficiados.

La subcontratación de servicios de limpieza no debe ser un tema desvalorado porque no genere valor económico para los capitalistas o para la sociedad en sí, al contrario son actividades que son indispensables para el funcionamiento de cualquier sociedad y del individuo. Los trabajadores de limpieza son sujetos que realizan una actividad que permite la convivencia en un ambiente seguro y salubre en la que se desenvuelven otros trabajadores que son indispensables dentro de actividades de una industria o sector económico.

---

<sup>158</sup>Sánchez Castañeda Alfredo, Reynoso Castillo Carlos y Palli Bárbara, *op.cit.*, p. 133.

#### **4. Conclusiones finales.**

La subcontratación de servicios de limpieza en varios sectores industriales tiene mucho de llevarse a cabo, fue uno de los primeros servicios que se externalizó y el suministro paso a manos de terceros. En la actualidad diferentes empresas privadas e instituciones públicas ubicadas en el Distrito Federal, contratan a empresas subcontratistas para llevar a cabo estas labores.

Dicha actividad no es parte del proceso productivo y por lo tanto no es generadora de valor, pero su importancia radica en la generación de un espacio salubre y seguro para el trabajador. El que existan empresas dedicadas a ello amplía su utilidad y genera beneficios para las personas que las dirigen y crean.

Todo esto son factores suficientes para cambiar la dinámica y las características negativas con las que emplean a sus trabajadores. Las empresas subcontratistas de limpieza podrían modificar la organización y contratación de su personal, adquiriendo un poco de mayor responsabilidad que le traería mejores resultados en eficiencia y ganancias.

Esta investigación permitió observar que existe un contexto general que apuesta en el crecimiento de ganancias a través de la reducción de los gastos que genera la mano de obra, pero ésta idea deja de lado factores que pueden llegar a impedir la generación de dichas ganancias.

Uno de esos factores es que el contar con mano de obra barata no permite la reproducción no sólo de la misma, sino del propio capitalismo. Los trabajadores necesitan un salario suficiente que le permita consumir los productos que el capitalista produce, desde los alimenticios hasta los que promueven cada vez más el uso de nuevas tecnologías para comunicarse.

Nuestra clase trabajadora se polariza cada vez más, con la adopción de la flexibilidad laboral que promueve formas de empleo más inestables, con menos derechos y prestaciones y que no permite comprar alimento, un hogar propio, un automóvil o bien servicios de salud.

Tenemos una sociedad más pobre que carece de educación suficiente para competir por empleos mejor remunerados, los trabajadores de limpieza es un claro ejemplo de ello. Si bien encontramos algunos trabajadores con preparatoria y universidad, la mayoría tiene una educación de primaria y secundaria.

Pero este argumento no es determinista, hoy en día con todos los procesos descritos en los capítulos anteriores podemos observar que en la actualidad se está rompiendo con paradigmas.

Trabajadores con alta calificación pueden estar empleados en este tipo de labores, que su preparación en años anteriores los colocaría en puestos y áreas de trabajo diferentes.

El actual contexto es de total incertidumbre para mujeres, que para hombres, para migrantes o para nativos, para jóvenes que para viejos y para más calificado y menos calificado.

La incertidumbre acarrea problemas no sólo económicos sino también físicos, familiares y emocionales. Los anclajes sociales que le brindaban certidumbre e identidad a las sociedades están siendo transformados y con ello su deterioro.

En la subcontratación laboral analizada en esta investigación se observó un ejemplo claro de lo que está pasando con el empleo hoy en día. Se identificó una clase trabajadora en la precariedad debido a la serie de características que obtienen de las condiciones laborales con los que los contratan, salarios muy bajos para las actividades que realizan y un gran desgaste físico que conllevan jornadas amplias de trabajo, en los que no se respeta sus descansos, ni horas de comida.

Un personal que su salario no logra cubrir los gastos individuales, como comida y transporte, comida barata y con pocos nutrientes.

Las prestaciones sociales que llegan a recibir como el seguro social, no en todos los casos pueden garantizarse su cumplimiento, y menos en aquellos casos en donde no se firmó un contrato laboral.

La carencia de contrato escrito promueve una gran precariedad e inseguridad laboral, ya que el trabajador desconoce cuáles son las condiciones con las que es contratado y además carece de un papel que compruebe y responsabilice a un patrón de las responsabilidades contraídas de la relación laboral.

Los datos obtenidos del pago de prestaciones como el pago de utilidades y prima vacacional, permite establecer un incumplimiento en su suministro, ya que los trabajadores de más tiempo desconocen si reciben dicho pago.

En términos generales los indicadores asignados para medir los grados de precariedad en este tipo de empleos permitió observar que el grado es muy alto sobre todo en los casos en donde no hay contrato laboral.

Estas prácticas de precariedad promueven en el trabajador/a subcontratado una insatisfacción salarial y una incertidumbre muy amplia sobre su subsistencia y cumplimiento de sus necesidades fundamentales para sobrevivir.

En el caso de la inseguridad los factores antes descritos se suman a otros que la agudizan, por ejemplo si bien los trabajadores/as reciben el salario mínimo que es insuficiente, de este se les descuenta cierto porcentaje por llegar tarde, que puede llegar a equivaler a una semana de trabajo completa, si el trabajador gana 1200 pesos al mes y se le descuenta trescientos pesos sólo tiene 900 pesos para vivir un mes, de donde tiene que pagar los gastos del hogar, su comida y el costo por el transporte a su trabajo, resultando insuficiente dicho

monto, si observamos que en los último años el incremento en los alimentos y en los servicios básicos se ha incrementado gradualmente.

Además del descuento por llegar tarde, su tiempo para comer es el mínimo permitido por ley federal del trabajo, que en algunas ocasiones no es respetado por el personal de base de las empresas en donde laboran.

No existen tiempo de comida ni descanso para los trabajadores que cubren los turnos nocturnos, tienen que laborar todo su turno sin ningún tipo de descanso y realizando actividades muy agotadoras, que implican un gran desgaste físico.

Las impresiones generadas sobre seguridad en el trabajo, resultaron muy negativas, los trabajadores/as tienen una gran incertidumbre debido a la malas prácticas laborales y a la falta de oportunidades en el mercado de trabajo, que les genera miedo ante la posibilidad de perder su empleo pero también de trabajar con las condiciones que tienen en dicho trabajo.

Las personas adultas tienen una mejor perspectiva sobre su empleo en este sector aunque tengan las mismas características antes descritas, debido a que ven en el trabajo un sentido de identidad y utilidad, que les permite seguir valiéndose por sí mismos y los hace sentir parte de algo.

En las dos empresas de subcontratación existen diferentes grados de inseguridad, pero nuevamente la carencia de un contrato amplia dicha características, ya que no le garantiza al trabajador un horario de trabajo y descansos y horas de comida.

Por último la participación, las redes y vínculos laborales que tienen estos trabajadores es muy baja, en primer lugar por la falta de conocimiento sobre los derechos que tienen en su empleo, que puede derivarse de los niveles tan bajos de instrucción y en segundo lugar por la falta de organización y solidaridad entre trabajadores.

Existe un espacio de trabajo conflictivo y en el que no se generan redes de intercambio que puedan ayudar a mejorar sus condiciones de empleo. Además las relaciones entre supervisores y trabajadores son poco cordiales y en algunos casos los trabajadores han llegado a sufrir agresiones por parte de sus supervisores.

En términos generales podemos encontrar que los grados encontrados de precariedad e inseguridad laboral son los más altos y existe una gran carencia de participación y vínculos laborales que permitan y abonen al incumplimiento de los derechos laborales en este sector.

Todos los hallazgos encontrados de las condiciones laborales son generados principalmente por la ausencia de un contrato que fije condiciones iguales para el trabajador durante todo el tiempo que labore para la empresa subcontratista, sin importar que su espacio de trabajo cambie cada determinado tiempo, porque esto hace más vulnerable al trabajador, ya que cada que es reasignado para limpiar en una nueva empresa sus condiciones

cambian dependiendo del monto que le paguen a la empresa subcontratista por realizar servicios de limpieza.

Por lo tanto, la empresa subcontratista debe proporcionar las mismas condiciones de empleo al trabajador durante el tiempo que trabaje para ella.

Este factor permite diferenciar a este tipo de subcontratación de otro tipo de subcontratación laboral de otros sectores e industrias y permite proporcionar un ejemplo más en donde es necesaria una correcta reglamentación que fije este principio de igualdad de condiciones laborales del trabajador durante el tiempo que trabaje en la empresa subcontratista.

Un aspecto más que pudo encontrar esta investigación y que está ligado con el punto anterior, es la relación existente entre las empresas usuaria y la empresa subcontratista. En este tema se encontró que en algunos casos las empresas usuarias pagan lo suficiente a las empresas subcontratistas para que cubran los gastos generados no sólo del pago de salario, sino incluso de las demás prestaciones, supuesto que no es cumplido por la empresa subcontratista ya que no otorga los salarios justos a los trabajadores que contrata, ni las prestaciones que por ley tienen.

Se puede observar con todo esto que la empresa subcontratista incumple con las responsabilidades laborales que tiene como patrón, pero ante esto la empresa usuaria debería vigilar a la empresa que le brinda los servicios de su responsabilidad laboral, ya que en la reglamentación vigente la empresa usuaria es responsable solidaria del cumplimiento de derechos de la relación laboral.

Finalmente con esta investigación se puede aportar diferentes elementos para una correcta reglamentación de la subcontratación en la que las dos empresas que participan en la relación triangular tengan responsabilidad de cumplir con sus obligaciones y no se desdibuje como ocurre en la actualidad quien debe cumplir con los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.

Los hallazgos encontrados permiten aportar al análisis de la subcontratación las características de uno de los primeros sectores que fueron descentralizados dentro de las empresas con la reestructuración productiva y que han sido muy poco estudiados, y que por lo tanto se desconoce los grados tan altos de flexibilidad y de precarización e inseguridad laboral que existen.

## Anexo

### Guion de entrevista: trabajadores de limpieza.

#### **PRÁCTICAS**

##### Características de los trabajadores

###### **Ficha Técnica**

- 1) Sexo
- 2) Edad
- 3) Nivel de estudios.
- 4) Donde nació
- 5) Delegación o Municipio ¿dónde vive?
- 6) Estado Civil.
- 7) ¿Cuántos hijos tiene?
- 8) Es el Jefe o Jefa del hogar.
- 9) Número de dependientes económicos.
- 10) Actividades del resto de la familia.

##### Características de las empresas

- 11.-Para comenzar, cuénteme un poco sobre su trabajo: ¿cuánto tiempo hace que trabaja aquí? (en la empresa y en el lugar).
- 12.- ¿Quiénes son sus jefes? ¿Con quién se tiene que reportar directamente?
- 13.- ¿Cómo diría que es la empresa para la que trabaja?, ¿Es responsable? , ¿Cómo tratan a los trabajadores? (en caso de valoración negativa) ¿por qué cree que pasan esas cosas?

##### Características de la relación patrón y trabajador

- 14.- ¿Cómo diría que es la relación con su jefe?
- 15.- ¿Cómo cree que su jefe toma decisiones en su trabajo? ¿Lo consulta con ustedes? ¿Cómo se los comunica?
- 16.- ¿Usted se siente parte de su empresa?

17.- ¿Qué tanta disciplina hay en su trabajo?

18.- ¿Alguna vez se ha sentido amenazado (a) por sus jefes? ¿Alguna vez su jefes lo han agredido (a)? Si la respuesta es afirmativa ¿Qué sucedió?

### **Características de las condiciones y retribuciones del puesto de trabajo**

19.- ¿En este empleo cuenta con un contrato por escrito?

20.- ¿En este empleo pertenece algún sindicato?

21.- ¿En este trabajo recibe un pago?

22.- ¿Por su trabajo le dan:

- a) Aguinaldo
- b) Vacaciones con goce de sueldo
- c) Reparto de utilidades

23.- ¿Tiene seguro social? ¿Lo ha utilizado? No ¿Por qué? Si ¿Cómo fue la atención?

24.- ¿Cuántas horas al día trabaja y cuántos días a la semana? ¿Trabaja dobles turnos?

25.- ¿Cuánto tiempo tiene para comer? ¿Cuántos descansos tiene y de qué duración? ¿Cree que son suficientes?

26.- ¿Te descuentan días si llegas tarde?

### **Mecanismos de organización formal para resolver conflictos laborales.**

26.- ¿Conoce a sus representantes sindicales? ¿Ha podido acudir a ellos para resolver algún conflicto?

27.- ¿Conoce alguna institución a la que pueda acudir para hacer valer sus derechos? ¿Ha acudido alguna vez? No ¿Por qué? Si ¿Por qué?

## ***PERCEPCIONES***

### **Sentimientos e ideas generados por las prácticas laborales.**

28.- ¿Qué tan satisfecho está con su pago? ¿En qué gasta principalmente? ¿Usted cree que es suficiente o no es suficiente lo que gana?

29.- ¿Qué tan importante cree que son estas cosas? (aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades)

30.- ¿Qué es lo más difícil de hacer dentro de su trabajo?

### **Control en la ejecución del trabajo y en su organización**

31.- ¿Cuáles son las tareas y funciones que desempeña en su trabajo?

32.- ¿Usa protección? ¿Quién le proporciona los materiales con los que trabaja?

**Apreciaciones sobre el bienestar material, social, familiar e individual que genera su trabajo.**

33.- ¿Cómo se siente en su trabajo?

34.- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

35.- ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?

36.- ¿Le gustaría trabajar en otro lado? ¿Por qué?

37.- ¿Cómo se siente últimamente:

a) Emocionalmente

b) Físicamente

38.- ¿Cree que influye el trabajo en su estado emocional? ¿Y físico?

39.- ¿Cuánto tiempo más cree que va a permanecer en este trabajo? ¿Por qué?

40.- ¿Tiene miedo de perder su trabajo? ¿Piensa en esas cosas?

41.- ¿Qué tanto le preocupa quedarse sin trabajo? ¿A quién le afectaría si pierde su empleo?

42.- Comparado con sus trabajos anteriores ¿Usted diría que está mejor o peor? ¿Por qué?

43.- Además de este trabajo ¿hace otras cosas? ¿Qué hace en su tiempo libre?

44.- ¿Ha sufrido algún accidente?

**Canales o vías para resolver conflictos laborales.**

45.- En caso de que surja algún problema dentro del trabajo ¿a quién puede acudir para resolverlo? ¿Le ha pasado? ¿Qué problemas, en general, se generan en su trabajo? ¿Cómo se resuelven?

46.- ¿Cuándo hay un problema, sus compañeros y usted lo resuelven juntos?

47.- ¿Qué sucede cuando un trabajador comete un error?

**Ejercicio de derechos.**

48.- ¿Qué derechos cree usted que tiene como trabajador?

49.- ¿Sabe lo que son los derechos?

50.- ¿Usted cree que tiene o no tiene derechos en el lugar en el que trabaja? ¿Por qué? ¿Qué cree que pueda hacerse al respecto?

51.- ¿Cree que puede acceder a otro trabajo diferente a este?

52.- ¿Han acudido con sus jefes para mejorar las condiciones laborales?

**Establecimiento de redes sociales y relaciones entre trabajadores.**

53.- ¿Cómo consiguió este trabajo?

54.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?

55.- ¿Existen familiares, amigos o conocidos trabajando con usted?

56.- ¿Alguna vez se ha sido agredido por algún compañero (a)? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué sucedió?

57.- ¿Se ha hecho amigos dentro del trabajo? ¿Qué tan fácil o difícil es hacerse de amigos?

58.- ¿Conoce personas que tienen una relación sentimental dentro de la empresa? ¿A usted le ha pasado?

59.- ¿Sabe cuántos trabajadores tiene la empresa para la que trabaja?

60.- ¿Cómo se lleva con los trabajadores de base de la empresa para la que trabaja?

**Cuadro 3. Matriz para redactar guion de entrevistas.**

	<b>Empresa Trasnacional en el Sector Privado. Empresa de Limpieza ISS y Lava Tap.</b>
<b>PRÁCTICAS</b>	-Características de las empresas.
	-Características de los trabajadores contratados.
	-Características de la relación patrón y trabajador.
	-Características de las condiciones y retribuciones del puesto de trabajo.
	-Mecanismos de organización para resolver conflictos laborales.
	-Ejercicio de ciudadanía.
	-Establecimiento de redes sociales y relaciones entre trabajadores.
<b>PERCEPCIONES</b>	-Sentimientos e ideas generados por las prácticas laborales.
	-Control en la ejecución del trabajo y en su organización.
	-Apreciaciones sobre el bienestar material, social e individual que genera su trabajo.
	-Canales o vías para resolver conflictos laborales.

**Cuadro 4. Operacionalización de conceptos.**

Concepto	Indicadores	Variables para Prácticas	Variables para Percepciones
Precarización laboral	1) Permanencia en el empleo garantizado con el establecimiento de un contrato laboral que cubra las prestaciones laborales, un salario que permita el desarrollo y bienestar del trabajador, la protección de derechos.	-Contrato -Salario -Seguro Social -Aguinaldo -Prima Vacacional -Reparto de utilidades -Horario de trabajo -Días de trabajo a la semana.	-Suficiencia de salario. -Satisfacción con su salario -Valoración de prestaciones -Incentivos y estímulos
Inseguridad Laboral	2) Estabilidad con un espacio de trabajo seguro y salubre.	-Descuentos por llegar tarde. -Quien proporciona materiales de trabajo.  -Tiempo en el trabajo. -Dobles turnos. -Asignación de funciones y tareas de trabajo. -Tiempo para comer. -Descansos -Usa protección -Accidentes -Manejo de	-Miedo de perder su empleo. -Certidumbre laboral. -Bienestar Físico. -Bienestar Laboral. -Siente riesgo en lugar de trabajo. -Sentimiento de pertenencia. -Se siente valorado por la empresa. -Presión en el espacio de trabajo. -Rutina.

	<p>3) Participación, redes y vínculos laborales.</p>	<p>materiales y actividades peligrosas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conoce a sus jefes</li> <li>-Sindicato.</li> <li>-Agresión por parte de sus jefes.</li> <li>-Agresión por parte de sus compañeros.</li> <li>-Participación en la toma de decisiones.</li> <li>-Capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiene derechos.</li> <li>-Conoce sus derechos.</li> <li>-Valoración de las relaciones laborales.</li> <li>-Existen canales de organización y representación.</li> <li>-Disciplina</li> <li>-Existen redes</li> <li>-Solidaridad entre trabajadores.</li> <li>-Tiene amigos dentro del trabajo.</li> <li>-Trato de trabajadores de base de la empresa que subcontrata.</li> <li>-Relaciones entre trabajadores.</li> </ul>
--	--	--	---

## Bibliografía

Aguilar García Javier; Vargas Guzmán Reyna, *La CTM en el periodo de la globalización, Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, UNAM, 2006, Primera Edición.

Alonso Benito Enrique Luis, *Trabajo y ciudadanía*, Madrid, Trotta, 1999.

Alonso Benito Enrique Luis, *La crisis de ciudadanía laboral*, España, Anthropos, 2007.

Beck Ulrich, *Que es la globalización, Falacias del Globalismo respuestas a la Globalización*, España, Paidós, 1998.

Bensusàn Graciela, José Alfonso Bouzas Ortiz et. al., *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, 2007.

Bueno Rodríguez Luis y Dean Matteo (coordinadores), *Outsourcing (Tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, (en línea), México, Centro Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, Cuadernos de Investigación, 2009.

Bouzas Ortiz Alfonso (coord.), Reyes Ramos Luis Oliver y Vega Huerta Mario, *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert, Primera Edición, 2009.

Braverman Harry, *Trabajo y Capital Monopolista*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1975.

Bronstein S. Arturo, "La subcontratación laboral", en Cuadernos de Integración Andina. *La subcontratación laboral. Análisis y perspectivas*, Lima, 2007, pp. 10-27.

De la Garza Toledo Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2000.

De la Garza Toledo Enrique, *Reestructuración productiva, empresas trabajadores en México*, México, Fondo de Cultura Económica, 2006.

Dussel Enrique, *La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa*, Santiago de Chile, CEPAL, Julio de 1999.

Dasgupta Suskti, Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, International Labour Office Geneva, April 2001, pp. 33. Dirección:<http://www.ilo.int/public/english/protection/ses/download/docs/employ.pdf>. (Consultado 17 de febrero de 2012).

Ermida Uriarte Oscar y Natalia Colotuzzo, *Descentralización, Terceerización, Subcontratación*, Lima, OIT Proyecto FSAL, 2009 en [www.white.oit.org.pe](http://www.white.oit.org.pe).

Engels, Federico. Introducción a la dialéctica de la naturaleza. El papel del trabajo en la transformación del Mono en Hombre, Quinto Sol.

Fressmann Rebecca, *Subcontratación de Mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005.

García Anselmo, Mertens Leonard y Roberto Wilde, *Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, (en línea), CEPAL, Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y empresarial, Santiago de Chile, agosto de 1999, <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4624/lcl1182e.pdf>.

González Chávez Gerardo, *El Estado y la Globalización en la industria siderúrgica mexicana*, México, UNAM, 2008.

Ianni Octavio, "La gran transformación", en Octavio Ianni, *La Sociedad Global*, México, Siglo XXI Editores, 2004, pp. 3-19.

Iranzo Consuelo y Marcia de Paula Leite, "La subcontratación laboral en América Latina", en *Teorías sociales y Estudios del Trabajo*, UAM, 2006, pp. 268-288.

Leiva Sandra, "El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género", Santiago de Chile, Serie Mujer y desarrollo, CEPAL, no. 26, 2000, p. 13. Dirección <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>

Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *La flexibilización de los Derechos Laborales en la recomposición del capitalismo*, México, UAM-Azcapotzalco, 1997.

Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Neoliberalismo y Flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM Azcapotzalco, Miguel Ángel Porrúa, 2002.

Martínez Muñoz Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, Tesis de Maestría, (en línea), México, FLACSO México, 27 de agosto de 2008, <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/280>.

Martínez Gutiérrez Javier, *Outsourcing aspectos laborales y Fiscales: ventajas y riesgos*, México, Ediciones Fiscales, ISEF, 2008.

Martínez Zarate Enrique, "El derecho laboral mexicano y la tercerización", en Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean (coord.), Outsourcing (Tercerización). *Respuesta desde los trabajadores, México, Cuadernos de Investigación CILAS*, 2009, pp.27-83.

Marx Karl, *Salario, Precio y Ganancia, Trabajo Asalariado y Capital, Introducción a la Crítica de la Economía Política*, México, Ediciones Quinto Sol, 2001.

Marx Karl, *El capital. Crítica de la economía política*, México, Fondo de Cultura Económica, 1999, Tomo I.

Mocelin Daniel Gustavo, *¿Del Trabajo Precario al Trabajo Decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica*, Buenos Aires- Argentina, VI Congreso Regional de las Américas 2008, "Relaciones Laborales: Claves para el desarrollo económico con inclusión social".

Mora Salas Minor, "Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado", (en línea), San José, Costa Rica, Revista Ciencias Sociales, año/vol. II, número 108, 2005, pp. 27-39. Dirección: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15310803>.

Recio Andreu Albert, Precariedad Laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada. Dirección: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1\\_Derechos/2\\_Albert-Recio.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf).

Rifkin Jeremy, *El fin del trabajo nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de la nueva era*, México, Paidós, 1996.

Ruiz Durán Clemente, *México: las dimensiones de la flexiguridad laboral*, Santiago de Chile, CEPAL, 2009.

Sánchez Castañeda Alfredo, Reynoso Castillo Carlos y Palli Bárbara, La subcontratación: un fenómeno global, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

Saxe-Fernandez y James Petras, *Globalización, Imperialismo y clase social*, Buenos Aires,- México, Grupo Editorial Lumen Humanitas, 2001.

Vela Pèon Fortino, "Un acto metodológico básico de la investigación social: entrevista cualitativa", en Tarrès María Luisa (coord.), *Observar, Escuchar y Comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, El Colegio de México, 2001.

Villareal Rene, *Industrial, competencia y desequilibrio externo en México. Un enfoque macroindustrial y financiero (1929-2010)*, México, F.C.E, 2005.

### **Bases de Datos y Leyes.**

- Secretaria del Trabajo y Fomento al empleo, dirección de estudios de Estadística del trabajo, la carpeta DEET, No. 12 de Agosto.

-Quinto Informe de Gobierno, 1 de septiembre 2011, <http://quinto.informe.gob.mx/informe-de-gobierno/quinto-informe-de-gobierno/>.

-Ley Federal del Trabajo (en línea), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

-Sistema para la Subcontratación Industrial, (en línea), [www.contactopyme.gob.mx/ssi/conofertasql/Intranet](http://www.contactopyme.gob.mx/ssi/conofertasql/Intranet).

-Censo Económico 2009, INEGI (en línea), México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/>

-Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, (en línea), México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/>.

- Secretaria del Trabajo y Fomento al empleo, dirección de estudios de Estadística del trabajo, la carpeta DEET, No. 12 de Agosto.

-Información de empresa ISS dirección: [www.mx.issworld.com](http://www.mx.issworld.com).

-Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, (en línea), México. Dirección: <http://www.inegi.org.mx/>.