



Nueva Antropología

ISSN: 0185-0636

nuevaantropologia@hotmail.com

Asociación Nueva Antropología A.C.

México

Belmont Cortés, Edgar

LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO: LA MITIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y LOS AJUSTES EN  
LAS RELACIONES LABORALES

Nueva Antropología, vol. XXVII, núm. 80, enero-junio, 2014, pp. 35-58

Asociación Nueva Antropología A.C.

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15935740003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO: LA MITIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y LOS AJUSTES EN LAS RELACIONES LABORALES

Edgar Belmont Cortés\*

---

*Resumen:* Se plantea que los supuestos de que la flexibilidad del mercado de trabajo, o el relajamiento de las obligaciones patronales, favorece la inversión y la adaptación de las empresas a los cambios impuestos por el mercado que justificaron las reformas laborales en América Latina en la década de los noventa, persisten en el caso mexicano como paradigma hegemónico. El argumento desarrollado en este artículo es, en primer lugar, que los ajustes en la legislación laboral se inscriben en una lógica de corto plazo al anteponer la ganancia inmediata, imperativo del capitalismo financiero; y segundo, que dichos ajustes se inscriben en una dimensión histórica al articularse con cambios en los procesos productivos y en las relaciones sociales que se construyen en el trabajo; por ejemplo, con la redefinición de los mecanismos y criterios que intervienen en la movilidad interna de las empresas, o bien con la incorporación de los principios que se encuadran en el modelo de gestión por competencias.

*Palabras clave:* reforma laboral, ajustes productivos, conflictividad laboral, dominación en el trabajo.

*Abstract:* The author argues that the assumption that labor market flexibility, or the relaxation of employer obligations, promotes investment and the adaptation of companies to changes imposed by the market, which justified the labor reforms in Latin America in the 1990s, persist as a hegemonic paradigm in Mexico. The author maintains that adjustments in labor law are first part of a short-term logic of financial capitalism that prioritizes immediate gain; and second, that such adjustments are part of a historical dimension that arise with changes in production processes and social relations that are built around work. For example, this occurs with the redefinition of mechanisms and criteria that affect internal mobility in companies or with the incorporation of principles that fit the competency-based management model.

*Keywords:* Labor reform, productive adjustments, labor dispute, control over working relations.

**E**n *La producción de la ideología dominante* Bourdieu y Boltanski (2008) señalan que quienes dominan están obligados a justificar la dominación; es decir, a transmitir es-

quemas narrativos y categorías que orientan la percepción y las prácticas de los actores que detentan el poder económico, político y simbólico (empresarios, funcionarios de instituciones públicas y privadas, académicos, intelectuales, etcétera) con el objetivo de construir una hegemonía más o menos

\*Profesor-investigador de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro.

estable. En esta misma tesitura, los ajustes en los modelos productivos (Linhart, 2011) se acompañan de cambios en las representaciones sociales, reorientando el sentido del trabajo.

A partir de estos planteamientos hemos desarrollado el interés por comprender los ajustes estructurales y la reconstrucción de los acuerdos socio-productivos en México, en el marco de un modelo productivo que mitifica a la empresa y se apoya en la continuidad de prácticas de control social y político sobre el sector laboral; es así que nos proponemos analizar la reforma laboral más allá de los cambios en la legislación laboral e identificar los cambios estructurales de la economía mexicana, algunos componentes de la transformación de los procesos productivos y de los ajustes ideológicos que intervienen en la reconfiguración del sindicalismo y el dismantelamiento de los mecanismos de protección social asociados al empleo estable y protegido.

Tales ajustes se inscriben en la premisa de crear los espacios que favorezcan el flujo de capital (Harvey, 2007a), así como en el interés de redefinir las reglas del juego económico mediante las reformas integradas en la “agenda de la competitividad”; éstas, desde la perspectiva gubernamental y empresarial, permitirán la modernización del país, el crecimiento económico, la apertura de “oportunidades de inversión” al capital y la creación de empleos. En materia laboral, la perspectiva dominante se apega a la teoría neo-clásica (De la Garza, 2007) y a los postulados enmarcados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Econó-

mico (OCDE); particularmente al proponer la flexibilidad del mercado de trabajo, mediante el relajamiento de las obligaciones patronales en la contratación y en el despido, y ajustar la relación salarial a los imperativos del modelo de competencias.

Ahora bien, comprender el significado histórico de la reforma laboral aprobada en noviembre de 2012 (Decreto, 2012) implica considerar por lo menos tres aspectos relevantes. Primero, el apuntalamiento del régimen económico y político neo-liberal mediante una fuerte intervención del Estado en la redefinición de las relaciones laborales; segundo, los soportes ideológicos que mitifican a la empresa (Enríquez, 1992; Sainsaulieu, 1992) y que intervienen en la reorientación de la política de empleo; y tercero, el dominio de la lógica económica sobre lo social y lo político, lo cual se expresa en el interés supremo de asegurar la continuidad de la empresa mediante estrategias que reducen costos laborales y fiscales, y relajan las obligaciones patronales con el propósito de hacer atractivo los territorios para la inversión.

Desde esta perspectiva, analizar los contenidos de la reforma laboral implica situar los cambios jurídicos en una dimensión histórica. El argumento a desarrollar es que los ajustes en la legislación laboral se inscriben en el dominio de una lógica económica que antepone la ganancia inmediata y que éstos cambios se engarzan con los ajustes experimentados en el espacio productivo; por ejemplo, con la descentralización de la producción, la extensión de la subcontratación y la

instrumentalización del modelo de gestión por competencias.

Al entrecruzar estas dimensiones sostendremos que la reforma laboral no sólo trastoca el vínculo jurídico con el trabajo y los referentes ético-políticos que emanaron de un modelo de regulación laboral heredado de la Revolución mexicana (De la Garza, 1995; Bensúsán, 2000), tales como la estabilidad y seguridad en el empleo, la protección social al trabajador asalariado y el derecho a la negociación colectiva; sino también los referentes del sindicalismo mexicano y los compromisos socio-productivos que se construyeron alrededor del corporativismo mexicano y de un modelo de regulación laboral centrado en la cualificación.

Ahora bien, entre las razones para justificar la reforma laboral el Poder Ejecutivo adujo las siguientes (Decreto, 2012):

[...]

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que

propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral. [...].

Nuestra propuesta es analizar la reforma jurídica en el marco de un retraimiento de los referentes del sindicalismo y del mundo cívico en la mediación de las relaciones laborales y de la protección social al trabajo, pues la aspiración de democratizar el espacio productivo se constriñe básicamente a la idea de transparentar la “vida” sindical: “Hoy más que nunca se requiere construir un entorno que favorezca la transparencia, la rendición de cuentas, y el diálogo social entre los distintos actores del mundo laboral” (Decreto, 2012), mientras los ajustes jurídicos se plantean como necesarios para crear garantías e incentivar el incremento en la productividad y en la competitividad de las empresas:

- flexibilizar la contratación de personal (contrato de prueba, de capacitación inicial, de temporada, etcétera),
- individualizar la relación salarial, con mecanismos que vinculen la retribución a la productividad y el desempeño individual de los trabajadores,
- descentralizar la negociación colectiva,
- reducir los costos del despido,
- eliminar la antigüedad, como un criterio en la movilidad de los trabajadores,
- flexibilizar la jornada de trabajo,
- reducir las sanciones a la empresa en caso de que se demuestre el despido injustificado (excepto salarios caídos),
- regular la subcontratación.

En este contexto, el objetivo del presente artículo es identificar las paradojas creadas alrededor de la reforma laboral, así como los soportes ideológicos que enmarca los cambios en las relaciones laborales (mediadas por un contrato) y en el espacio productivo.

#### DEL “PACTO POR LA ESTABILIDAD ECONÓMICA” AL “PACTO POR LA COMPETITIVIDAD”

En la década de 1980 la crisis del modelo de desarrollo “nacional revolucionario”, y en particular la crisis financiera del Estado mexicano, enmarcan un giro en la regulación del mercado y el ascenso de un grupo de poder que ha sostenido, hasta hoy en día, las premisas y recetas neo-liberales como la panacea a los males que aquejan a la sociedad. La consigna de alcanzar la “estabilidad” macroeconómica, mediante un uso eficiente de los recursos financieros y una austeridad presupuestaria, sirvió de telón para encuadrar la “modernización” del Estado, mediante un conjunto de reformas que incluían la reducción del gasto público, las privatizaciones de empresas del Estado, etcétera. En ese contexto de ajustes estructurales y de cambios políticos e ideológicos, los actores dominantes se han apoyado en un conjunto de técnicas y de indicadores que neutralizan lo político y justifican, desde su perspectiva, la reorientación y reorganización del Estado.

En ese contexto, las estructuras políticas corporativas más que entrar en un desfase con el proceso de modernización de las estructuras económicas

(Bizberg, 1990) se acomodarían a la redefinición de arreglos políticos con una actitud pasiva y hasta pragmática, resignificando en algunos casos las prácticas de control (laboral y sindical) sobre los trabajadores. Así, la promoción de una “nueva” cultura laboral se enmarcaría en la “dramatización”, pregonada por actores políticos y económicos, de quedar atrás en el juego económico internacional. En tal escenario, el margen de negociación de las organizaciones sindicales se vería reducido —en buena medida— por una pérdida de control sobre los procesos de reorganización productiva (Zapata, 1994), pues aun cuando éstas habrían jugado un papel importante en la contención del conflicto laboral, la re-conversión productiva, más o menos forzada, combinaba flexibilidad y precariedad laboral. Esta situación, a la larga, las colocó en medio de una fuerte crítica social que explica, en buena medida, una especie de vacío ideológico en las estructuras sindicales.

Ahora bien, los ajustes estructurales y los procesos de re-conversión productiva, como bien apunta De la Garza (1994), trastocaron no sólo los marcos de acción de las dirigencias sindicales, sino también los referentes encuadrados en el modelo contractual que emerge con la revolución mexicana.

Es en este escenario que las reformas experimentadas durante la década de 1990 en los sectores estratégicos de la economía mexicana pondrían a prueba, en el marco del rediseño del Estado, el margen de negociación de las dirigencias sindicales, así como la disposición de los actores para crear

mediaciones políticas y productivas. De ahí el juego diferenciado que se observa en diferentes sectores de la economía, pues en algunos casos las dirigencias sindicales vinculadas al poder —por ejemplo el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)—, habrían jugado un papel importante en la recomposición de las empresas públicas Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Petróleos Mexicanos (Pemex) y en los ajustes contractuales; en otros casos, la resistencia y oposición a los ajustes estructurales se traducirían no sólo en una reducción en el margen de maniobra de las dirigencias sindicales, sino además en un *impasse* en los procesos de reorganización productiva, con efectos negativos para trabajadores y consumidores/usuarios. El ejemplo paradigmático es el de Luz y Fuerza del Centro, el cual ha sido estudiado por varios autores desde diferentes ángulos (Melgoza y Ortega, 1998; Melgoza y Montesinos, 2002; Bensusán, 2005; Belmont, 2011 y 2012).

La indisposición de los actores para crear mediaciones políticas y productivas se expresa no sólo en el ataque a los referentes del sindicalismo; sino en la descalificación y el uso de la violencia que permea en los procesos de reorganización productiva. Ello es importante tenerlo claro, pues el desalojo (junio de 2010) de los trabajadores mineros, tras declararse inexistente la huelga de Cananea de julio de 2007, el cierre de Luz y Fuerza del Centro (octubre de 2009) y el “quiebre financiero”

de la empresa Mexicana de Aviación (julio 2010) expresan no sólo una recomposición de fuerzas —y una convergencia de intereses entre el Gobierno Federal y los actores económicos que han acusado la indisposición de los trabajadores y de los dirigentes sindicales a asumir los ajustes que conllevan a la *modernización* de las empresas, a la mejora continua y permanente de los procesos de trabajo, a la calidad de los bienes y de los servicios, incluyendo la satisfacción del consumidor/cliente/usuario y la reducción de los costos—, sino el ataque frontal a los referentes del sindicalismo y del empleo estable y protegido.

En la reducción del margen de negociación de la clase trabajadora y en la “crisis” de las organizaciones sindicales se combinan, por tanto, el uso de discursos y técnicas que neutralizan el conflicto e inciden en la descalificación laboral y política de los trabajadores. Así, por ejemplo, para la perspectiva dominante de empresarios y representantes del gobierno, una huelga produce efectos negativos en la economía local y en la confianza de los inversionistas. El ataque a los referentes de la huelga, del empleo estable y protegido y de la negociación colectiva ocurre, sin embargo, en un escenario donde impera la fragmentación y/o desarticulación de las organizaciones sindicales.

Tales elementos debilitan la seguridad del empleo y se articulan con una fragilidad institucional que acentúa las repercusiones sociales del dominio de la lógica económica en el tejido social; un ejemplo de ello son las maquiladoras, pues varios autores señalan

que la combinatoria creada alrededor de la flexibilidad, la inseguridad y la precariedad laboral (De la Garza, 2006; Sánchez, 2011) se engarza con una estrategia de ganancia de corto plazo que descansa en salarios bajos, la intensificación del trabajo y la continuidad de mecanismos de control social y corporativo sobre los trabajadores.

El dominio de lo económico sobre lo social y lo político se expresa en la convergencia de intereses que existe entre los actores económicos y políticos, y en una política laboral que se apoya en la neutralización de lo político mediante el uso de indicadores que descontextualizan las condiciones en que se producen bienes y servicios. Un ejemplo son los indicadores *Doing Business* del (Banco Mundial), empleados para justificar la flexibilidad del mercado de trabajo. El uso de estos indicadores (*ranking* de competitividad) entre organismos como el Instituto Mexicano por la Competitividad (Imco, 2012) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) crea un juego autorreferencial entre actores políticos y económicos al presentar, por ejemplo, las reformas estructurales como algo ineludible e inevitable; sobre todo al comparar el comportamiento de economías emergentes (México, Brasil, China, India y Sudáfrica, principalmente) (Imco, 2009), y entonces convocar a los actores políticos a profundizar en los cambios estructurales que permitan la atracción de capital.

En este tenor, la reforma laboral de 2012 se apoyó en la idea de construir un nuevo arreglo o “pacto por la competitividad” (Belmont, Carrillo *et al.*,

2012) y en un esquema de individualización de las relaciones laborales cuyos soportes se encuentran no sólo en los cambios de los procesos productivos, sino también en los referentes ideológicos asociados a la mitificación de la empresa y a la ideología de igualdad de oportunidades, mediante la cual se responsabiliza al individuo de su condición social. Tales ajustes, como veremos enseguida, estarían cerrando el círculo de un modelo que combina flexibilidad de los procesos de trabajo, individualización de las relaciones laborales y precarización del empleo.

Ahora bien, considerando que la libertad constituye un valor exaltado por el discurso neoliberal (Harvey, 2007b), la evaluación del mérito y/o del esfuerzo individual se combinan con la transformación de los espacios productivos y de las relaciones sociales, este proceso de incivilización merma el carácter colectivo y socializador del trabajo (Linhart, 2005). Desde esta perspectiva, la valoración del individuo —a través de la validación de sus competencias, emprendimiento y empleabilidad— es un componente ideológico que acompaña la transformación de las dinámicas productivas y el dismantelamiento de compromisos sociales (propios de la sociedad salarial); sin embargo, dicho proceso encierra una contradicción señalada con insistencia por Robert Castel (1995, 2009), pues si bien se responsabiliza al individuo de salir adelante por sí mismo, los soportes sociales que le permiten un desarrollo pleno como tal le son retirados con el retraimiento de la protección social y el dismantelamiento de una

política social que se apoyó, en otro momento, en los ideales de la justicia social redistributiva.

La reciente reforma laboral aprobada en México se inscribe, por tanto, en una transformación de las instituciones y de las reglas de uso de la fuerza de trabajo (Neffa, 2010), así como en una transformación social más amplia en la que entran en juego nuestras representaciones sociales sobre la noción de justicia social, las cuales tienen un impacto en el régimen de movilización de los trabajadores (Durand, 2011).

En ese sentido, aun cuando es posible sostener que la reforma laboral se acompaña de la reforma política que revitalice las dinámicas internas de las organizaciones sindicales y acote las prácticas de control político corporativo, resulta evidente que los cambios en las relaciones de trabajo y en el espacio productivo colocan a los individuos en una condición de mayor fragilidad (Ségol, 2005). Bajo esta lógica, las formas en que se enmarcan las relaciones sociales en el trabajo implican reconocer que los individuos se encuentran estructuralmente sumergidos en relaciones de poder y de dominación por y en el trabajo (Renault, 2011; Deranty, 2011). Un ejemplo de lo anterior se expresa en el siguiente párrafo, en el cual se codifica la situación vivida por trabajadores que se ven forzados a “renunciar” al reclamo de derechos laborales en “aras” de mantener o preservar la fuente de trabajo:

[...] un esquema de productividad debe procurar siempre obtener resultados que benefician a los trabajado-

res, a las empresas y a la sociedad; no obstante, debe quedar abierta la posibilidad de modificar, suspender o dar por terminadas las condiciones originalmente pactadas, cuando ocurran circunstancias que así lo ameriten, considerando valores superiores como el empleo y la subsistencia misma de la empresa [...] (Secretaría del Trabajo, 2009).

Es así que a lo largo del debate que antecedió a la aprobación de la reforma laboral se expresó un juego ideológico y la confrontación de un discurso técnico contra los referentes del sindicalismo, la conflictividad entre capital-trabajo y el colectivo de trabajo; desde esta perspectiva, el uso de indicadores y el dominio de una lógica de evaluación centrada en el desempeño individual y en la consecución de resultados se inscribirían claramente en una política que busca neutralizar el conflicto. Analizar los componentes de esta lógica será lo que nos ocupe en los siguientes apartados.

#### EL ENTORNO DEL TRABAJO: LÓGICAS PRODUCTIVAS Y COMPONENTES DEL CONTROL SOCIAL Y POLÍTICO

##### *Primer componente*

Negar la conflictividad laboral y asegurar la permanencia de la empresa como *leitmotiv* de la reforma laboral: “[...] necesitamos una reforma laboral porque necesitamos ser competitivos, México necesita dar otra cara al mundo, México necesita crear certeza, otor-

gar certeza jurídica, precisamente para poder atraer inversión tanto nacional como extranjera” (Marcelo Torres, diputado del PAN, entrevista realizada el 25 de septiembre de 2012 en el programa “Al empezar el día”)

El “interés” supremo en el contexto de crisis económica —consideran políticos y empresarios— es crear empleos a cualquier precio y asegurar la permanencia de las empresas. Tal premisa se extiende a los compromisos contruidos con la participación de las dirigencias o burocracias sindicales, en el ideal de preservar y de asegurar la *paz laboral* como un bien común; de allí que actores políticos hayan sostenido que el *outsourcing* genera competitividad entre las empresas. La *paz laboral* representa una política que se inscribe en una gramática de poder que justifica la continuidad de prácticas de control sobre el sector laboral, las cuales acotan la participación de trabajadores en la toma de decisiones en la organización sindical, así como el derecho a disentir ante las prácticas gerenciales consideradas agresivas por parte de los trabajadores o por las situaciones sociales vividas e interpretadas como injustas.

Tales prácticas encontraron un soporte importante en los referentes ideológicos del nacionalismo revolucionario y en el modelo de economía planificada; sin embargo la continuidad de las mismas refleja la injerencia del Estado en las relaciones laborales no sólo porque las autoridades laborales se subordinan a los arreglos políticos y económicos hegemónicos y a las premisas que encuadran la acción del

Estado en la regulación del mercado laboral; sino también porque existe un fuerte control sobre el comportamiento de las dirigencias sindicales, y porque el Estado mismo tolera y simula la negociación colectiva (Bouzas, 2009). Hacer atractivo el territorio y asegurar la paz laboral son consignas inscritas en la política laboral que encuadra la intervención del Poder Ejecutivo en la solución de controversias, por ejemplo, sobre la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

La premisa de la *paz laboral* se ha empleado para justificar el rol de las organizaciones sindicales como instancias contenedoras de conflictos laborales, y como entidades funcionales para la reproducción de un esquema productivo que reposa en la flexibilidad y precariedad del trabajo y del empleo. En todo caso, la tensión creada por la fragilidad de los compromisos productivos recae en los individuos y en las familias, acentuando la incertidumbre y las tensiones sociales vividas fuera del espacio de trabajo.

Ello explicaría por qué la polémica creada sobre la democratización de las organizaciones sindicales, que apareció en la negociación de la reforma laboral, pasaría a un segundo plano, al igual que la discusión sobre las tensiones vividas en el espacio de trabajo. Desde esta lógica, la política de la paz laboral genera costos en el plano institucional y social, al tiempo que apun-tala el régimen actual económico, pues los actores políticos y económicos dominantes hacen referencia al sector laboral organizado (corporativo) como un actor clave en la recomposición del

espacio productivo y de los territorios atractivos para el capital.

En contraparte, al sindicalismo considerado “beligerante” se le acusa de poner en riesgo la continuidad del empleo y de preservar un marco de acción centrado en la negociación conflictiva. Desde la perspectiva gubernamental, lo anterior resultaría algo insostenible frente al *leitmotiv* de la reforma laboral: asegurar la continuidad de las empresas.

A partir de lo anterior, el reconocimiento administrativo de las representaciones sindicales se ha convertido en un mecanismo de control político, en tanto el comportamiento de las dirigencias sindicales se pone a prueba. La intervención del Poder Ejecutivo en las relaciones laborales, mediante la aplicación de diversos dispositivos que constriñen la conflictividad laboral y la libertad sindical, ponen en evidencia la compatibilidad entre los mecanismos de control político, la búsqueda de la eficiencia y la ganancia, pues más allá de las inconsistencias instauradas entre el mundo cívico y el mundo de la empresa, el derecho de los trabajadores a conocer el contenido del contrato colectivo, a disentir y a participar en la toma de decisiones quedan acotadas frente al imperativo de la paz laboral:

Para garantizar la paz laboral a largo plazo, conviene olvidar las concepciones que ubican a las relaciones laborales, como una sociedad de suma cero, en donde los derechos de unos son pérdidas para los otros, dado que patrones y trabajadores comparten en los mismos términos los objetivos

estratégicos del desarrollo nacional. Por ello, el análisis y la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo debe buscar lograr una mejor productividad y competitividad como país, pero en términos de cooperación y equilibrio entre los factores productivos, pues todos formamos parte de un solo proyecto y los costos y beneficios deben ser compartidos (Partido Revolucionario Institucional, 2011)

“[...] en la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin), y en lo personal, llevo una extraordinaria relación con los diferentes líderes obreros de nuestro país; gracias a ellos, la industria también trabaja en paz laboral, en armonía. Somos los factores de la producción y necesariamente tenemos que estar juntos” (Francisco Javier Funtanet Mange, presidente de la Concamin. Entrevista radiofónica realizada el 11 de septiembre de 2012 en el programa “Enfoque”).

La *paz laboral*, más que un resultado de la conciliación laboral, es representada como un indicador que evalúa el desempeño de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que promueve la confianza del empresariado. Ahora bien, la injerencia del Estado en las relaciones laborales se expresa en una pluralidad de anécdotas que muestran la intervención de autoridades laborales en la vida interna del sindicato; así, al intervenir en disputas por la titularidad de contratos colectivos de trabajo obstruyen los principios de la libertad sindical.

La definición de mecanismos que garanticen la participación de los trabajadores en la definición y en la toma de decisiones sindicales, mediante la protección del derecho a disentir, fue un tema obviado en el debate sobre la reforma (Decreto, 2012):

El pago de la cuota sindical en cuestión.

Iniciativa preferente del Poder Ejecutivo.

Artículo 373

[...]

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

Artículo 894

En el caso de los conflictos a que se refiere el artículo 373, párrafo quinto de esta Ley, la Junta requerirá al sindicato omiso para que proporcione la información o subsane las inconformidades respectivas. De subsistir el incumplimiento, ordenará la suspensión del pago de las cuotas sindicales de los trabajadores inconformes.

Si bien la iniciativa del Poder Ejecutivo preveía la obligación de instituir mecanismos que aseguraran la elección de las dirigencias sindicales me-

dante el voto libre, directo y secreto, el texto aprobado le otorga facultad a las asambleas de los sindicatos de definir el método de elección y de toma de decisiones: “Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta” (Decreto, 2012).

De igual forma, la garantía del trabajador de conocer el uso de los recursos financieros de los sindicatos, *so pena* de suspender el pago de la cuota sindical, con la mediación de la autoridad laboral, quedó sin efecto al no ser aprobada la propuesta, pues al final del debate parlamentario las representaciones del PAN y del PRI reformaron el marco jurídico sin trastocar los intereses de las dirigencias sindicales vinculadas a las estructuras corporativas controladas por el Estado.

Ante ello, la “agenda de la competitividad”, aun cuando descansa en la idea de modernizar las estructuras económicas, políticas y sociales del país, se apoya en viejas estructuras y prácticas de control político-laboral, pero resignificadas en un marco discursivo que apela a la neutralidad política mediante la evaluación de indicadores de desempeño y el culto por los resultados, pues mediante el uso de indicadores y de datos técnicos se neutraliza lo político, creando múltiples paradojas. Por ejemplo, la premisa de asegurar el cambio permanente y continuo en la empresa implica —desde la lógica do-

minante—hacer frente a los obstáculos y a las oposiciones creadas alrededor de los ajustes estructurales, lo que se traduce en actos violentos frente a la indisposición de crear las mediaciones políticas y productivas. En otras palabras, la obsesión por la modernización se apoya en el uso de referentes positivos, pero también en la descalificación de quienes se oponen o se resisten a integrar los cambios. Desde esta perspectiva, aun cuando se busca contener la conflictividad laboral, ésta se expresa no necesariamente a través de la movilización colectiva o la huelga, como se ha conceptualizado tradicionalmente, sino en diferentes planos: tanto en la batalla política e ideológica, alrededor de los contenidos de la modernización, como en las resistencias cotidianas a los ajustes en los procesos productivos.

Así, la contención de la conflictividad ha creado una simulación sobre la modernización de las estructuras de control corporativo, pues éstas mantienen su funcionalidad al mismo tiempo que experimentan un vacío político e ideológico que genera importantes costos para los trabajadores; además, ese vacío no impide a las burocracias sindicales acomodarse, con una actitud pragmática, a los intereses dominantes.

La reforma laboral en México trasciende la trayectorias de las instituciones laborales y representa un proceso de rupturas y continuidades alrededor de los arreglos o compromisos políticos y productivos contruidos de arriba hacia abajo, con el interés de mantener control sobre los procesos de circulación del capital en los territorios y

asegurar la reproducción de una combinatoria productiva, que si bien es dominante en diversas partes, adquiere formas diferenciadas en distintos espacios (Amable, Barré y Boyer, 2008). Ahora bien, en el marco de una fuerte mitificación de la empresa, el reconocimiento de prácticas como el *outsourcing*—so pretexto de regular el pago de impuestos y de definir mecanismos que distribuyan responsabilidades en la compleja triangulación de la relación laboral y salarial—omite el debate sobre las consecuencias sociales que éstas dinámicas producen dentro y fuera del espacio de trabajo. Por ejemplo, al desvalorizar el trabajo frente al capital y fragmentar los colectivos de trabajo mediante la puesta en escena de un juego de “competencia” entre los trabajadores por asegurar su permanencia en la empresa, construyéndose situaciones conflictivas y sentimientos de injusticia a partir de la construcción de un mercado interno de la empresa sobre el cual se despliegan estrategias individuales más que colectivas, pues aun cuando trabajadores desarrollan una misma actividad, la contratación por *outsourcing* crea situaciones tensas entre los trabajadores que comparten el piso o el mostrador de atención a clientes.

Las anécdotas de este juego son variadas. Por ejemplo, el *outsourcing* crea un sentimiento de inequidad en el reconocimiento de derechos y de garantías de protección laboral, con lo que se crean enemistades o rencores sociales al interior del espacio de trabajo, tales situaciones se agudizan ante la dificultad que enfrentan los

trabajadores para visualizar las causas y/o los dispositivos que intervienen en la fragmentación del colectivo de trabajo, toda vez que las dirigencias sindicales han consentido este tipo de prácticas.<sup>1</sup> Por ejemplo, en el artículo 25 del decreto citado se afirma: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Desde esta perspectiva, la flexibilidad en el mercado laboral merma el tejido social y la institucionalidad laboral en México, en tanto no se instituyen mecanismos que otorguen seguridad a los individuos, pues los costos sociales y/o las repercusiones del despido y del desempleo recaen, por lo general, en las familias. En México, por tanto, la reducción de los costos laborales y fiscales a las empresas, vía la desprotección y la precarización del trabajo, genera un conjunto de costos sociales que van más allá del debate sobre la incertidumbre o las repercusiones de ésta lógica en la subjetividad de los individuos; entre otros trabajos de investigación, en Sánchez (2011) se

muestran los costos sociales al combinarse en torno a las maquilas la violencia de género en el trabajo, la desprotección laboral, la cultura de la ilegalidad y la debilidad de Estado. Escenario que se agudiza con los quiebres en el modelo de regulación de la sociedad salarial y los principios de justicia social redistributiva; pero también con la negación del conflicto inherente a la relación capital/trabajo y el desdén para reconocer derechos y obligaciones tendientes a equilibrar las relaciones laborales.

*Segundo componente: modelo de competencias y trabajar por objetivos / resultados*

Hemos señalado que la reforma laboral trastoca referentes del sindicalismo y del empleo estable y protegido; ahora bien, esos ajustes se articulan con la transformación del aparato productivo en el marco de una combinatoria centrada en la calidad/costo/variedad (Durand, 2011) de los ajustes a principios organizacionales de las empresas y la hegemonía de un discurso gerencial que reorienta los contenidos del trabajo y del empleo; desde esta perspectiva, los cambios productivos implican cambios en las relaciones sociales y en los vínculos (jurídico y subjetivo) que el individuo construye alrededor de su actividad laboral.

En el marco de una mayor competencia de bienes y servicios, las relaciones sociales que se construyen en el espacio de trabajo se transforman con la emergencia de nuevos criterios en la evaluación del desempeño individual y

<sup>1</sup>La paradoja de esta situación es que la crítica social que se ejerce a las dirigencias sindicales y a la continuidad de las prácticas de control corporativo, terminan por deslegitimar aún más el rol de las organizaciones sindicales frente a las situaciones sociales consideradas como *injustas* por los trabajadores que las viven, pues éstas cuestionan no sólo la debilidad de los sindicatos, sino también el *sentido* de la militancia como actividad de los dirigentes o de los “asesores” sindicales.

colectivo de los trabajadores, pues el modelo de cualificación donde el salario estaba asociado de manera dominante a la definición de categorías y puestos de trabajo, se trastoca a fondo al individualizar la relación salarial y la racionalización de la implicación subjetiva en el trabajo, mediante la valorización de la empleabilidad, la validación y certificación de las competencias laborales (Ségal, 2005, 2011):

¿Qué es la certificación de las competencias?

Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral.

La certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia.

Un Estándar de Competencia es un documento oficial aplicable en toda la República Mexicana que sirve de referencia para evaluar y certificar la competencia de las personas (Secretaría de Educación Pública, 2012).

La transformación de estas dinámicas trastoca, por ejemplo, la premisa de que “quien es primero es primero en derechos”, pues la antigüedad, como criterio empleado en la movilidad interna de

los trabajadores, deja de ser utilizada frente a la evaluación del desempeño individual y la ponderación del mérito y los comportamientos en situación de trabajo.

Desde esta perspectiva, la reforma laboral integra un conjunto de premisas que se dirigen al espacio productivo e individualizan las relaciones salariales a través de un culto por los resultados y la instrumentalización de dispositivos que exigen una mayor implicación de los trabajadores en el trabajo. En este ámbito de la movilidad interna en las empresas, la iniciativa del Poder Ejecutivo propuso aplicar la siguiente regla: “Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos” (Decreto, 2012).

En cuanto la redefinición de criterios de movilidad interna, en la misma disposición se señala:

#### Artículo 159.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad, si fuera apto para el puesto. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certi-

ficaciones de competencia laboral; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.

A partir de la combinación de estos principios, el Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo: De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores tuvo ajustes importantes al incorporar los imperativos de la competitividad en la tesis de que el incremento en la productividad asegura la permanencia de las empresas. Las estrategias que se proponen implementar se centran en la individualización de la relación salarial y la validación de actitudes y habilidades en situación de trabajo, así como de la disposición de trabajadores en el ejercicio de su actividad, en la relación con sus pares y superiores.

En ese tenor se propuso la creación del Comité Nacional de Productividad (artículo 153-K), el cual tiene entre sus encomiendas:

[...]

- Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción,
- impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y
- vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como

a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad, tomando en cuenta su grado de desarrollo actual [...] (*ibidem*).

Además de individualizar la relación salarial, la reforma contribuye a fragmentar el tiempo de trabajo bajo el supuesto de favorecer la incorporación de mujeres y de jóvenes cuyas actividades varían en función de las estrategias de reproducción que se desarrollan en el seno de la familia. Sin embargo, la fragmentación de la jornada de trabajo se combina con una lógica de evaluación del desempeño de los trabajadores centrada en los costos y en la obtención de objetivos y/o resultados. Dicha dinámica conduce a múltiples interrogantes sobre las condiciones de trabajo, pero también sobre el incremento en la intensidad del trabajo y sus implicaciones en la subjetividad de los trabajadores.

En este sentido, los procesos de reorganización productiva implementados en las empresas con la descentralización de los procesos de trabajo y la flexibilización numérica, funcional y salarial (De la Garza, 2007), se acompañan de cambios en las relaciones sociales y en las representaciones sociales que los trabajadores construyen sobre sí mismos y su actividad; la reforma laboral integra cambios ideológicos que se expresan en el espacio de trabajo y en el régimen de movilización de los trabajadores; es decir, formas de control (objetivas y subjetivas) interiorizadas a partir de las exigencias que resienten los trabajadores por integrar los impera-

tivos de la competitividad y los ajustes en los procesos de trabajo; pero también por ajustar sus comportamientos y mostrar las actitudes exigidas en la reconfiguración del espacio productivo.

En este sentido, la reforma laboral tiene implicaciones concretas en el dismantelamiento de derechos colectivos y en el régimen de movilización de los trabajadores, pues la mitificación de la empresa, la evaluación y certificación de competencias y la presión por elevar la productividad se apoyan en el dominio de una lógica donde impera la evaluación de resultados, así como en el control subjetivo que deriva de las condiciones de desempleo y del “interés supremo” de preservar la fuente de trabajo a cualquier precio. Como diría Bourdieu (2002), se hace del miedo a perder el trabajo una política de gestión en el mundo de las empresas:

Acuerdo Nacional para a Productividad Laboral

Considerando:

[...]

- Que para el caso de un esquema de retribución convenido entre trabajadores y patrones, la productividad debe entenderse como el resultado del desempeño individual y/o de equipo de los trabajadores, adicional al que normalmente llevan a cabo, con los elementos disponibles en la empresa deduciendo de ello los costos que provoquen los cambios tecnológicos y el número de personal empleado, así como el aumento de la inversión productiva.
- Que existen causas de fuerza mayor o caso fortuito que pueden afectar la

productividad, como sería la caída del mercado y la variabilidad en la paridad cambiaria, entre otros, circunstancias que pueden incidir en los resultados obtenidos y, por ende, en el reparto de los beneficios exigibles, por lo cual todo esquema de productividad debe tener como base el principio de corresponsabilidad de las partes.

[...]

- Que el incremento de la productividad laboral se traduce en mayor competitividad de las empresas y la economía nacional, así como en la conservación y creación de empleos y, como consecuencia, en bienestar de los trabajadores y las familias mexicanas, y

[...]

Por lo tanto y para los efectos de este acuerdo, los sectores productivos establecen que la definición de productividad es:

El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores (Secretaría del Trabajo, 2009).

Desde esta perspectiva, la reforma laboral fue interpretada en lo general como la codificación de una “realidad

vivida” en diversos espacios laborales, por lo que para unos ésta carecía de *sentido* ante el férreo control de empresarios y mandos medios sobre los ajustes en los procesos productivos; mientras para otros representaba una adecuación del marco jurídico a las diversas situaciones sociales que se construyen en los espacios de trabajo. Entre las posturas más críticas, la reforma debía más bien asegurar la protección social y revertir los costos sociales de la lógica económica y productiva dominante, lo que implicaba, en principio, aplicar la legislación laboral existente. Es por ello que dicha crítica se apoyaba en las combinaciones de referentes del mundo cívico y en la medicación del Estado para mitigar los efectos negativos del dominio de lo económico sobre lo social. Tales controversias se resolvieron en el Congreso de la Unión en medio de una escasa respuesta articulada y de una crisis del sindicalismo, pues aun cuando el debate sobre la reforma es una cuestión de sociedad, habría de dominar una justificación económica sobre la instrumentalización de estrategias de ganancia n fncadas en la flexibilidad y en la precarización de las condiciones laborales (Carrillo, 2012).

Ahora bien, aunque la reforma laboral parece estar dirigida a quienes tienen un contrato escrito<sup>2</sup> o quienes

buscan insertarse en el mercado de trabajo, ésta modificaría no sólo el vínculo jurídico entre el individuo y el trabajo, sino también las representaciones sociales sobre el trabajo, en tanto se institucionaliza la precariedad y la inseguridad laboral. Tales cambios ocurrieron sin contrapesos o sin el reconocimiento de otros mecanismos de protección social que articulan el incremento de productividad con los vínculos positivos creados entre la estabilidad laboral y la formación de recursos humanos (Weller, 2009).

Así, la reforma laboral va más allá de la precarización de las condiciones laborales y del relajamiento de las obligaciones patronales; pues ésta integra los discursos y las reglas aplicadas hoy en día en el reclutamiento del personal y en la evaluación del desempeño en el trabajo, los cuales tienen implicaciones más allá del espacio de trabajo al reconfigurar las relaciones sociales y los vínculos entre el individuo y el colectivo. En este sentido, la reforma a la legislación laboral incorporó referentes de la actual política de empleo, en los cuales se pondera el mérito y se responsabiliza a los individuos de salir adelante por sí mismos, mostrándose disponibles en todo momento:

<sup>2</sup> Recientemente el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática aplicó un nuevo marco conceptual y metodológico para medir la informalidad laboral en el país, la cual es entendida como “El conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que co-

rresponda a su inserción económica y será entonces ocupación o empleo informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia.” Los resultados de dicha encuesta señalan que 60.1% (29 millones de personas) de la población que labora se ocupa en el condiciones de informalidad (INEGI, 2012).

Consejos para conservar tu empleo

- Pon interés en saber bien lo que haces. Capacítate. Acude a cursos relacionados con tu trabajo. Aprender es ganar un lugar en el futuro.

[...]

- Guarda discreción sobre la información, fórmulas, claves y documentos reservados. No saques de la empresa ningún material, producto o informe que comprometa tu relación de trabajo.

[...]

- No faltes. Pide permiso sólo en los casos urgentes. Siempre procura reponer el tiempo.
- No propagues rumores o comentarios mal intencionados. Evita crear situaciones que te causen conflictos con tus compañeros de trabajo.
- Sé cooperativo y colabora con las metas de su empresa. Que tu límite sea tu capacidad.
- Infórmate y comprende a la perfección la forma en la que la empresa mide el cumplimiento de tus ocupaciones. Recuerda que la evaluación del desempeño de los trabajadores forma parte de los procedimientos que los centros de trabajo llevan a cabo para conocer y reconocer tu esfuerzo.
- Sé respetuoso con los jefes, cordial con tus compañeros y amable con el personal a tu cargo.
- Sé puntual, sobre todo si tu trabajo involucra la atención al público. El horario de atención forma parte de los criterios de calidad en el servicio de muchas empresas e instituciones. Las personas que acuden a ti para realizar gestiones administran

su tiempo en función del horario de servicios que se anuncia (Secretaría del Trabajo, 2012).

En otros términos, la flexibilización del mercado de trabajo, la individualización de las relaciones salariales y el relajamiento de las obligaciones patronales se engarzan con la continuidad de estrategias de control corporativo, incorporando el uso de discursos y de dispositivos técnicos e ideológicos que acentúan el control sobre la fuerza de trabajo, y con ello crean más tensiones dentro y fuera de los espacios laborales a partir de que la fragilidad de los compromisos productivos recaen sobre los trabajadores mismos. Frente a este escenario se desprenden interrogantes que invitan a reflexionar hasta dónde será posible resistir al dominio de esta lógica productiva y cuáles serán los costos sociales que podrían generarse dentro y fuera del trabajo, tanto en las relaciones entre pares como en el seno de las familias.

*Salir de la lógica dominante: un ejercicio reflexivo en construcción, una tarea colectiva*

La premisa de que la sociedad mexicana es menos competitiva se engancha con el *leitmotiv* de la reforma laboral: la creación de empleos. Tales premisas, es de suponer, se emplearán en las iniciativas de reforma o en los ajustes estructurales que se propongan en el sexenio (2012-2018), pues el uso de estas consignas —así como de indicadores de desempeño que descontextualizan el debate sobre las condiciones laborales— dejarán poco espacio para

debatir a fondo la definición y contenidos de la competitividad. En ese sentido, para dejar de lado una visión de corto plazo en el dominio de lo económico se requiere explorar otras definiciones de competitividad que incorporen una visión sistémica: identificar los factores estructurales y culturales que intervienen en las configuración de los sistemas productivos en un plano local; esto es considerar no sólo los mecanismos que hacen atractivo el territorio para la inversión —como el costo de la mano de obra y el control del sector laboral, aspectos que hemos analizado más arriba—, sino también la disponibilidad de infraestructura y servicios públicos, de investigación tecnológica, científica y formación de recursos humanos y, no menos importante, de mecanismos que aseguren una mayor participación de los trabajadores en los procesos productivos mediante esquemas que promuevan un equilibrio entre reconocimiento y retribución, pues existe la tesis de que la creación de mediaciones productivas y las expectativas de hacer carrera en las empresas constituyen también elementos de la competitividad de las empresas. Por ahora lo que domina en los espacios laborales es la aplicación de metodologías apoyadas en la siguiente premisa: “lo que no se mide, no se mejora”, dicha lógica, centrada en el culto por el resultado, se ha empleado en un doble sentido: para neutralizar el conflicto, y para exigir un mayor “compromiso” con la empresa e implicación en el trabajo.

El dominio de esta lógica genera situaciones conflictivas y juego de simulaciones en el espacio laboral, pero

también tensiones en la subjetividad de los trabajadores al verse confrontado ante lógicas divergentes y contradictorias. Un ejemplo paradigmático es el trabajo de los médicos, pues el tiempo estimado para realizar un diagnóstico a pacientes es de 10-15 minutos en hospitales públicos, considerando que se produce un servicio en masa y los hospitales en general se organizan con mayor énfasis en una lógica donde imperan criterios administrativos en la evaluación del trabajo: los resultados e indicadores; el dominio de esta lógica crea situaciones conflictivas con los pacientes, pero también conflictos éticos al ponerse a prueba el compromiso con la profesión.

Los imperativos de la competitividad articulan dispositivos sociales y productivos en el interés de reducir los costos laborales (vía la precarización del trabajo y del empleo) y de asegurar la continuidad de una lógica productiva que exige una mayor implicación en el trabajo. Desde esta perspectiva, en los procesos de reorganización productiva se articulan aspectos técnicos y sociales, pues la innovación en las herramientas y metodologías de trabajo trastocan las relaciones sociales en espacio productivo, por ejemplo al acotar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y mermar el colectivo de trabajo.

Alrededor de la consigna de elevar la productividad se esconde el ataque a los referentes del sindicalismo y la extensión de una lógica de ganancia que se apoya en la reducción de los costos laborales, en una perspectiva de corto plazo y en la implicación forzada, com-

binando el flujo tenso (Durand, 2011) y el trabajar por objetivos/resultados. Tales imperativos se entrecruzan con el fuerte control que se ejerce sobre el sector laboral y la negación de la conflictividad laboral, pues aun cuando ésta es inherente a las relaciones de trabajo, impera una violencia que no sólo es salarial, sino también política: real y simbólica. Así, lejos de construir las mediaciones políticas y productivas que permita consensuar los ajustes productivos y la cooperación de trabajadores alrededor del proyecto de las empresas (Zarifian, 1990), impera la implicación forzada y la evaluación de competencias.

Frente a ello, otros autores han propuesto salir del dominio de la lógica de corto plazo y la reconstrucción de indicadores al incorporar una dimensión social y ambiental (Bachet, 2007) en la evaluación de los resultados y los procesos de trabajo, así como la importancia de garantizar mecanismos que permitan la construcción de mediaciones política y productivas que legitimen los procesos de reorganización productiva.

Ello significaría una evaluación y valoración del trabajo en tanto que actividad y no sólo como resultado, pues Marco Carrillo (2012) afirma que discutir la productividad implica considerar aspectos macro y micro (económicos y sociales) que permitan no sólo asegurar la permanencia de las empresas, sino también una mejora en las condiciones de trabajo y la sustentabilidad de las empresas. La reforma laboral se inscribe en una lógica económica de corto plazo que busca hacer atractivo

los territorios al capital a través de la reducción de costos laborales y fiscales; codificando situaciones sociales que individualizan la relación salarial y que fragmentan el colectivo de trabajo.

Tales paradojas exigirían un debate social mucho más amplio, en tanto los costos sociales creados en el territorio constituyen un asunto de interés público. Sin embargo, lejos de atenderse tales problemáticas, la supresión de la propuesta de incluir un capítulo que regulaba el trabajo en las minas y prohibía los “tiros” verticales de carbón (pozos), en virtud de los riesgos de trabajo, es un reflejo del dominio de lo económico sobre lo social y lo político:

Regular el trabajo en minas y prohibir los tiros verticales (pozos) en la extracción de carbón. Contenido de la reforma:

20. Incluir en el Título Sexto de la Ley un nuevo Capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas. A raíz de los lamentables accidentes ocurridos en la industria minera, es indispensable establecer disposiciones específicas para regular este tipo de actividades [...]

Se incorporan obligaciones específicas para los patrones, tales como:

- Contar con planos, estudios y análisis apropiados para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier lugar de trabajo, comunicadas entre sí.

- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización y funcionamiento.
- Establecer un sistema que permita saber con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación [...]

Por otra parte, se propone que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitarlos y realizar sus labores en condiciones de seguridad, así como en aquellos casos en que el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su utilización. Estas acciones son consistentes con las disposiciones que prevé el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la seguridad y salud en las minas, por lo que se avanzaría significativamente hacia su eventual ratificación, ya que la legislación nacional tendría disposiciones equivalentes, lo que favorecería la aplicación y cumplimiento de este instrumento internacional.

Destaca también la propuesta para fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo, pues incluso se otorga a la Inspección del Trabajo la facultad de ordenar la suspensión de actividades y la restricción de acceso de

los trabajadores a la mina, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad ante un riesgo inminente.

Finalmente, se incluyen sanciones y penas privativas de libertad, a los patrones que dolosamente o por culpa grave omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores, o bien, los fallecimientos ocurran en los tiros verticales de carbón, a pesar de la prohibición a que se ha hecho referencia anteriormente.

Con estas medidas se propician mejores condiciones de seguridad en favor de los trabajadores mineros, sin que por ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional (Poder Ejecutivo, 2012).

Hemos sostenido que los ajustes en la reforma laboral se articulan claramente con las estrategias de ganancia que recaen en la reducción de los costos laborales, con la precariedad del trabajo y del empleo y flexibilidad del mercado laboral; por ello en la lógica productiva dominante se combinan discursos, dispositivos jurídicos, técnicos e ideológicos que fragilizan la posición de los trabajadores frente al capital y acentúan las tensiones en el espacio de trabajo.

En ese sentido conviene concluir con el señalamiento de que la reforma laboral no dispuso de medidas para combinar la flexibilidad y la seguridad en el trabajo que permitieran resarcir

los rezagos en las instituciones laborales y en el acceso a la justicia laboral; que acotaran la simulación en la contratación colectiva, que garantizaran la participación de los trabajadores en la construcción de mediaciones productivas; que acotaran la simulación en cuanto al pago de utilidades, y equilibrara el reconocimiento y la retribución en el trabajo, entre otras tantas demandas pendientes que bien podrían contribuir a lograr un mayor equilibrio entre lo social, lo económico y lo ambiental.

## CONCLUSIONES

La economía financiera y los cambios observados en el espacio productivo han generado un debate importante en el campo académico, particularmente al interrogarse sobre las consecuencias creadas con el dominio de una lógica económica de corto plazo, centrada en la evaluación de resultados y no de proceso de trabajo. Entre estas reflexiones aparece la tesis de que el trabajo crea patologías que van más allá de los síntomas expresados en torno al estrés laboral, pues la reorientación y reorganización del trabajo se apoya en una creciente individualización de las relaciones laborales que atenta contra el carácter socializador del trabajo y contra la constitución de colectivos de trabajo. Esto ya se ha visto en relación con las prácticas que fragmentan el mercado interno de las empresas y justifican el *outsourcing* en nombre de la competitividad, pero crean dinámicas sociales en los espacios productivos donde impera la desconfianza y la deslealtad entre cole-

gas de trabajo; así, la figura del compañero de trabajo es suplantada por la de cliente interno o por la de un socio que debe optimizar, como cualquier otro, la inversión de su tiempo, mostrándose disponible y competente.

Evidentemente, alrededor de estas lógicas se crean juegos sociales donde se pone a prueba el margen de maniobra de los trabajadores; sin embargo, a través de la reforma laboral se articulan con mayor claridad, primero, los cambios experimentados en las empresas con la descentralización de los procesos productivos y la flexibilidad salarial, numérica y funcional de las mismas (De la Garza, 2007); segundo, mediante la instrumentalización de un discurso gerencial que intervienen en la racionalización de la subjetividad de los trabajadores y la individualización de las relaciones laborales; tercero con el desmantelamiento de los referentes del sindicalismo y del empleo estable y protegido —es decir, con un marco de referencia aparentemente anacrónico e identificado como componente de un pasado incómodo para los intereses hegemónicos—, y cuarto, mediante la mitificación de la empresa y la negación de la conflictividad entre capital/trabajo.

El debate sobre la reforma laboral dejó fuera del análisis la definición de procedimientos y mecanismos que permitan romper con los monopolios en la representación sindical; que garanticen el ejercicio de la libertad sindical y la competencia por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo; así como la definición de mecanismos de protección social capaces

de mitigar los costos sociales de la flexibilización del mercado de trabajo y del relajamiento de las obligaciones patronales frente al despido. Queda claro que la definición de la competitividad que aparece en la reforma laboral es bastante “chata”, y se articula con la premisa de hacer atractivo el territorio para la inversión y con el dominio de una estrategia de ganancia centrada en la reducción de costos laborales.

Consideramos importante salir de la lógica económica de corto plazo y debatir sobre los contenidos de la llamada agenda de la competitividad; definir estrategias de largo plazo para incentivar, por ejemplo, la formación de recursos humanos y la cooperación entre los actores productivos, los gobiernos y las universidades alrededor de la educación y la investigación; pero también para observar los límites del juego económico y sus consecuencias sociales y ambientales. Ello implica dar sentido a lo político, contrario a la estrategia de neutralización del conflicto, para que los trabajadores participen en la definición de mediaciones política y productivas y en la construcción de las metodologías que intervienen en la evaluación del trabajo, la cual no puede encuadrarse sólo en la evaluación de indicadores de desempeño. Por ahora, sin embargo, la reforma laboral aprobada recientemente en México —además de flexibilizar el mercado, articulándose los discursos y prácticas que justifican los ajustes productivos— es una viga más en el apuntalamiento del régimen neo-liberal.

## BIBLIOGRAFÍA

- AMABLE, Bruno, Rémi BARRE y Robert BOYER (2008), *Los sistemas de innovación en la era de la globalización*, Buenos Aires, CIEL-PIETTE.
- BACHET, Daniel (2007), *Les fondements de l'entreprise. Construire une alternative a la domination financière*, París, L'Atelier.
- BELMONT, Edgar, Marco CARRILLO *et al.* (2012), “Las paradojas de la competitividad, la subcontratación, el *outsourcing* y la reforma laboral en México”, en Juan Celis (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Buenos Aires, CLACSO.
- BELMONT, Edgar (2011), “El buen servicio y el buen trato: las controversias sobre la reorganización del servicio público de energía eléctrica en la zona centro del país”, en Alejandro Gálvez (coord.), *Los retos de la energía y el futuro de México*, México, UAM-X.
- \_\_\_\_ (2012), “Luz y Fuerza del Centro: ejes del conflicto entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y el gobierno federal”, *Revista Estudios Sociológicos*, vol. XXX, núm. 89, mayo-agosto, pp. 331-365.
- BENSUSÁN, Graciela (2000), *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, FES/Plaza y Valdés/FLACSO/UAM-X.
- \_\_\_\_ (2005), “El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del Centro”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 67, núm. 3, UNAM, pp. 543-591.
- BIZBERG, Ilán (1990), “La crisis del corporativismo mexicano”, *Foro Internacional*, vol. XXX, núm. 4, abril-junio, pp. 695-735.

- BOURDIEU, Pierre (2002), *Las estructuras sociales de la economía*, Buenos Aires, Manantial.
- BOURDIEU, Pierre y Luc BOLTANSKI (2008), *La producción de la ideología dominante*, París, Démopolis.
- BOUZAS, Alfonso (2009), "Contratación colectiva de protección", *Revista Latinoamericana de derecho social*, núm. 9, julio-diciembre, en línea [<http://bit.ly/1lrTuOJ>], consultada el 10 de diciembre de 2012.
- CARRILLO, Marco (2012), "El contrasentido de la reforma laboral mexicana" (mecanoescrito).
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une Chronique du salariat*, París, Gallimard.
- \_\_\_\_ (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protection, status des individus*, París, Seuil.
- DE LA GARZA, Enrique (1994), "Sindicato y reestructuración productiva", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 56, núm. 1, pp. 3-28.
- \_\_\_\_ (1995), "El Tratado de Libre Comercio y el futuro de la contratación colectiva en México", *Vínculo Jurídico*, núm. 21, enero-marzo.
- \_\_\_\_ (comp.) (2006), *Modelos de producción en la maquila de exportación*, México, Plaza y Valdés/UAM-I.
- \_\_\_\_ (comp.) (2007), *Convenios y bonos de productividad en empresas mexicanas*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto (2012), "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo", *Diario Oficial de la Federación*, 30/11/2012, en línea [[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)], consultada el 5 de diciembre de 2012.
- DERANTY, Jean-Philippe (2011), "Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme contemporaine", *Actuel Marx*, núm. 49, pp. 73-89.
- DURAND, Jean-Pierre (2011), *La cadena invisible: flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México, FCE.
- ENRIQUEZ, Eugène (1992), "L'entreprise comme lien social, un colosse aux pieds d'argile", en Renaud SAINSAULIEU (coord.), *L'entreprise, une affaire de société*, París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- HARVEY, David (2007a), *Espacios del capital. Hacia una geografía crítica*, Madrid, Akal.
- \_\_\_\_ (2007b), *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- INEGI (2012), "ENOE Informalidad laboral: nueva medición del trabajo informal en México", en línea [<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>], consultada el 14 de diciembre de 2012.
- Instituto Mexicano por la Competitividad, A.C. (2011), "Índice de competitividad internacional 2009. México ante la crisis que cambió al mundo", en línea [<http://imco.org.mx/es/indices/>], consultada el 17 de marzo de 2011.
- \_\_\_\_ (2012), en línea [[http://imco.org.mx/es/temas/competitividad\\_general](http://imco.org.mx/es/temas/competitividad_general)], consultada el 10 de noviembre de 2012.
- LINHART, Danièle (2011), "De la domination et de son déni", *Actuel Marx*, núm. 49, pp. 90-103.
- LINHART, Danièle et al. (eds.) (2005), *Perte d'emploi, perte de soi*, Toulouse, Érès.
- MELGOZA, Javier y Rafael MONTESINOS (2002), *Representatividad, democracia y legiti-*

*midad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*, México, UAM/Plaza y Valdés.

MELGOZA, Javier y Carmen ORTEGA (1998), “La industria eléctrica”, en Enrique DE LA GARZA (coord.), *La privatización en México: consecuencias sociales y laborales*, México, IERD.

NEFFA, Julio (2010), “Las políticas de empleo recomendadas por los organismos internacionales”, en J. NEFFA, Breda BROWN y Emiliano LÓPEZ (coords.), *El funcionamiento del mercado de trabajo según los organismos internacionales y sus propuestas de políticas de empleo*, Buenos Aires, CEIL-Conicet.

Partido Revolucionario Institucional (2011), “Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, *Gaceta Parlamentaria*, año XIV, núm. 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011, en línea [<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2011/mar/20110310-II.html#Iniciativa5>], consultada el 30 de noviembre de 2012.

Poder Ejecutivo (2012), “Iniciativa preferente: Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, 1 de septiembre de 2012, en línea, [[http://www.diputados.gob.mx/iniciativa\\_preferente.html](http://www.diputados.gob.mx/iniciativa_preferente.html)], consultada el 3 de noviembre de 2012.

RENAULT, Emmanuel (2011), “Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination”, *Actuel Marx*, núm. 49, pp. 15-31.

SAINSAULIEU, Renaud (1992), *L'entreprise. Une affaire de société*, París, Presses de

la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

SÁNCHEZ, Sergio (2011), *Diálogos desde la subalternidad, la resistencia y la resiliencia. Cultura obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez*, México, Eón/UAM.

Secretaría de Educación Pública (2012), “¿Qué es la certificación de las competencias?”, en línea [<http://www.conocer.gob.mx>], consultada el 5 de diciembre de 2012.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2009), “Acuerdo Nacional para la productividad laboral”, 22 de mayo de 2009, en línea [[http://www.stps.gob.mx/PRODUCTIVIDAD\\_LABORAL/PL\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/PRODUCTIVIDAD_LABORAL/PL_stps.html)], consultada el 4 de noviembre de 2012.

\_\_\_\_ (2012), “Consejos para conservar tu empleo”, en línea [[http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/Consejos\\_para\\_conservar\\_tu\\_empleo](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/Consejos_para_conservar_tu_empleo)], en línea, consultada el 5 de diciembre de 2012.

Ségal, Elodie (2005), *Les competentes relationnelles en question*, Evry, Université d'Evry (Centre Pierre Naville).

\_\_\_\_ (2011), “Tipos de regulación productiva y su impacto sobre los recursos humanos”, *Economía Informa*, núm. 370, septiembre-octubre.

WELLER, Jürgen (2009), “Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina”, en J. Weller (coord.), *El nuevo escenario laboral latinoamericano*, Buenos Aires, Siglo XXI/CEPAL.

ZARIFIAN, Philippe (1990), *La nouvelle productivité*, París, L'Harmattan.