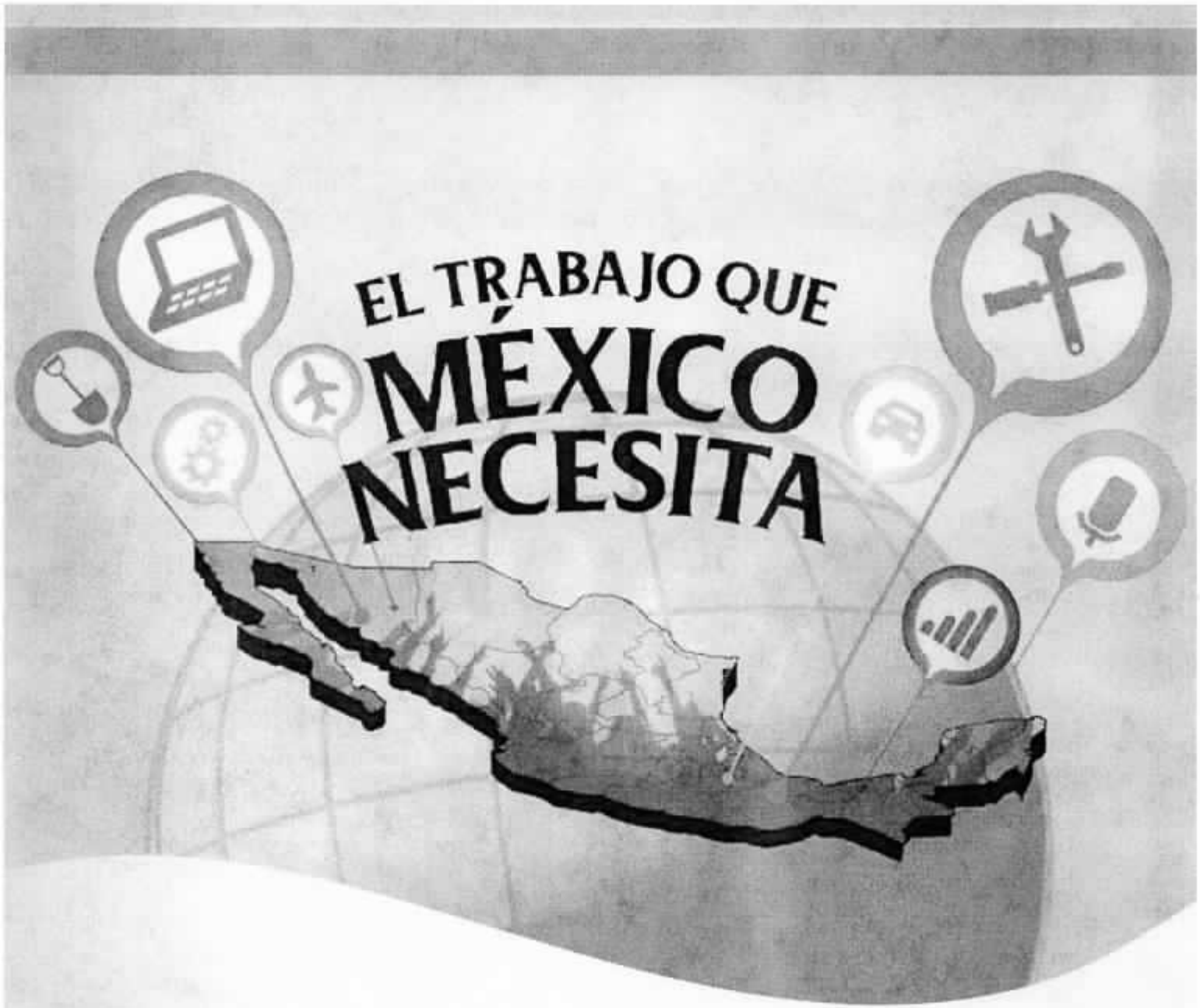

EL TRABAJO QUE MÉXICO NECESITA

COORDINADORES

Octavio Maza Díaz Cortés
Juan José Morales Márquez
J. Guadalupe Rodriguez Gutiérrez
Jesús Rubio Campos

EL TRABAJO QUE MÉXICO NECESITA

AMET
asociación mexicana
de estudios del trabajo

FOMIX
Fondos Mixtos

©2015 Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
Primera edición
ISBN 978-607-96476-1-2

•●•

DISEÑO E IMAGEN
Rosa María Santos Bernal

EQUIPO DE APOYO EDITORIAL
Dolly Anabel Ortiz Lazcano
Alejandro Pocoroba García
Omar Pasillas López

•●•

Reservados todos los derechos de ésta edición.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, toda vez que se manifieste la autoría.

Ejemplar gratuito, prohibida su venta.

Esta publicación se realizó con el apoyo del Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo de Capital Humano con el financiamiento de Fondos Mixtos del CONCYTEQ.

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
amet.oficial@gmail.com
www.redamet.mx

•●•

EL TRABAJO: ¿UNA REALIDAD O UN IDEAL SOCIAL POR TRANSFORMAR?

SIBYL ITALIA PINEDA SALAZAR[1]
CRISTHIAN VILLEGAS HERRERA[2]

Resumen

En un sentido teórico, el objetivo de este documento es doble. Por un lado, discutir las implicaciones de la precarización en la construcción de una nueva subjetividad del trabajador, en cuanto a que a partir de estas formas aparentemente "autónomas" de trabajo, éste ya no se percibe como un asalariado, sino como un individuo-empresario que toma decisiones y asume los riesgos de su vida laboral presente y futura. Por otro lado, también pretende mostrar que esta nueva subjetividad se construye alrededor de una creencia generalizada de un "capital humano"; concepto ortodoxo, que equivocadamente se fundamenta en la idea de que el trabajador es un capital en sí mismo, y que modifica por completo la forma en que los trabajadores perciben el papel que desempeñan en las sociedades capitalistas y los conduce a aceptar su condición de precariedad. En la parte práctica, se toman algunos datos de la economía mexicana, que permiten dar claridad al análisis teórico.

Palabras Clave: Precariedad, Subjetividad, Capital Humano, México

---

[1] Licenciada en Economía por la Universidad Rafael Landívar, Maestra y actualmente Doctorante en Ciencias Económicas por Universidad Autónoma Metropolitana.

[2] Licenciado en Economía, Maestro y actualmente Doctorante en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor de la Dirección Académica de Contaduría Pública, Economía y Finanzas de la Universidad Tecnológica de México, Campus Sur.

Introducción

A finales de los años setenta, se puede identificar un giro radical en las economías a nivel mundial, no sólo porque éstas pasaban por una fuerte crisis provocada por el alza del petróleo que se tradujo en un alza en las tasas de interés internacionales, sino porque en este momento se empezaba hacer evidente que éstas tomarían un nuevo camino que las dirigía hacia la implementación de un proyecto económico y político basado en la premisa del *laissez-faire*, [3] la expansión global del capital y una fuerte predominancia del sector financiero. Este periodo marcó un punto de inflexión en la historia de las economías en cuanto a que significó que todos estos elementos se constituirían en los pilares de cambios estructurales, que inevitablemente generarían transformaciones profundas en la forma en la que se desarrollarían las relaciones laborales.

Esta nueva etapa conocida como "neoliberal" (Navarro, 2013), ha generado tendencias laborales complejas, heterogéneas, fragmentadas, pero sobre todo, altamente contradictorias, que a lo largo de los años se han hecho evidentes a través de un crecimiento acelerado en los niveles de desempleo y en la caída de la participación de los salarios a nivel global, pero que de forma paralela, han significado el surgimiento de un fenómeno generalizado y cada vez más profundo de corrosión del trabajo (Antunes, 2000). Para Antunes (2002) estas nuevas configuraciones contemporáneas pueden considerarse como una "metamorfosis en el mundo del trabajo", debido a que implican una transformación radical, tanto en las formas de inserción en el mundo laboral, como en un cambio profundo en las identidades sociales y laborales que marcan un nuevo momento en la lucha de clases.[4]

En el caso de México, si bien existe una multiplicidad de tendencias laborales fuertemente influenciadas por el rumbo que toma la economía norteamericana, éstas en su mayoría presentan un elemento común: la precariedad. Dicho fenómeno adquiere una relevancia fundamental, ya que representa uno de los pilares bajo los cuales opera la economía mexicana, que a su vez, se traduce en un deterioro generalizado de las condiciones de bienestar de los trabajadores. Las formas precarias de empleo han ocasionado que los trabajadores busquen formas alternativas de empleo en la informalidad, como lo son la tercerización, el auto empleo y los micro negocios, siendo estas formas de empleo conducentes a la construcción de nuevos ideales sociales que modifican la subjetividad del trabajador.

---

[3] La capacidad del mercado de regularse a través del mecanismo de precios.

[4] El concepto de lucha de clases es propia de la teoría objetiva del valor, donde la distribución no es un caso particular de la teoría de los precios, en ésta la ganancia emerge como una parte del salario no pagado a los trabajadores, y se suscribe una diferencia muy clara entre éstos y los capitalistas. Al existir un conflicto en sus intereses, se dice que existe lucha de clases.

El objetivo de este documento es discutir las implicaciones del modelo neoliberal en las relaciones laborales, en términos objetivos y subjetivos, y la manera en que éstas formas supuestamente autónomas han conducido a que equivocadamente, se sostenga la creencia generalizada de la existencia de un capital humano. En el caso de México la evidencia muestra que las transformaciones tanto objetivas como subjetivas han conducido a los trabajadores a aceptar su condición de precariedad, por lo que es necesaria una transformación en la concepción del trabajo, como el fundamento a partir del cual se puede plantear un verdadero cambio en el ámbito laboral, así como una mejora en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en México.

Para lograr este objetivo el artículo se organiza de la forma siguiente: en el primer apartado se desarrolla una síntesis de la visión dominante del trabajo; en el segundo, se presentan argumentos que explican el origen de las transformaciones que consideramos objetivas y subjetivas; el tercero, aborda brevemente las implicaciones de la teoría del capital humano; el cuarto muestra algunos datos relevantes para la economía mexicana; y por último, los comentarios finales respecto a la situación general del trabajo y el caso particular de México en este contexto.

La visión dominante

Toda política económica está fundamentada en los resultados que se derivan de la teoría económica, el fracaso o éxito de dicha política, está sostenida no sólo en su correcta aplicación, sino en la consistencia lógica y la elección metodológica idónea, en este sentido, es claro que los resultados que emanan de la teoría tradicional no han sido los correctos y se ha distinguido por engendrar situaciones de precariedad laboral, desempleo masivo, estancamiento, etc., y por todo ello en quebrantos al bienestar de la población.

El cuerpo teórico *mainstream* considera al trabajo como cualquier otra mercancía del sistema económico, y de hecho todos los factores productivos son tratados de esta forma, por lo que la teoría de la distribución es sólo un caso particular de la teoría de los precios, y en términos rigurosos, el único elemento distributivo que contempla la teoría tradicional, es aquel que se realiza antes del proceso de intercambio, y que determina las dotaciones iniciales de los agentes económicos, pero dicha distribución no sigue ninguna regla que se deduzca de la teoría económica, es un ámbito *ex ante* y *extraeconómico*.

Dado que el trabajo es considerado como cualquier otra mercancía, de la relación entre oferentes, demandantes y un precio que vincula sus decisiones (el salario real), resulta el mercado de trabajo, en el que la oferta mantiene una relación positiva con dicho precio a través de la desutilidad marginal del trabajo; y la demanda una

relación negativa, porque éste aparece como un costo para las empresas. Bajo este esquema, queda claro que la patología del desempleo, aparece sólo cuando el salario vigente está por encima del salario walrasiano.[5]

Las soluciones que se han planteado a esta patología, están en dos ámbitos, el primero de ellos se refiere a políticas contingentes, que se traducen en aumentos en el salario nominal, menos que proporcionales a los inflacionarios, logrando con ello que el salario real se reduzca; el segundo tiene que ver con cambios estructurales al sistema económico que permitan la reducción del salario real, a través de la eliminación de sindicatos, contratos de largo plazo, prestaciones, y en general, todo aquello que se considere una rigidez y que evite la plena flexibilidad del salario real.

La crisis de la deuda en los años ochenta fue un punto de inflexión en la estructura que mantenían las economías de América Latina, pues mediante el llamado Consenso de Washington, se les recomendaba realizar políticas de liberalización de los mercados, reducciones en la intervención del Estado en la economía y procesos que favorecieran una mayor apertura comercial, todo ello con la finalidad de procurar mayores tasas de crecimiento y la generación de divisas, para hacer frente a la sofocante deuda que los atañía.

Todas estas recomendaciones se sostenían en los resultados de la teoría dominante[6], en la que se demuestra que una economía de competencia perfecta, con descentralización plena de las decisiones individuales y propiedad privada, el mecanismo de precios permite el acoplamiento de las decisiones individuales, garantizando que cada individuo que participa en el sistema económico, logre comprar y vender todo lo que desea a los precios vigentes.

La categorización del trabajo como cualquier otra mercancía y su estudio a partir del mecanismo de mercado como asignador eficiente, invitó a los teóricos tradicionales a sugerir la aplicación de políticas liberalizadoras a dicho mercado, fomentando la eliminación de cualquier rigidez nominal o real, que evitara el ajuste idóneo entre oferentes y demandantes, esperando que con ello se resolviera la patología del desempleo.

Finalmente, debe tenerse presente que en esta teoría, el ámbito de la distribución no tiene cabida, pues todas las relaciones económicas se realizan vía precios a través de los mercados, lográndose el intercambio bajo la premisa del *quid pro quo*, lo que

[5] Es necesario hacer vigente que en la teoría tradicional el fenómeno de la lucha de clases no existe, pues los factores son remunerados según su productividad marginal y la ganancia se presenta como un mero excedente tecnológico. Además no existe una diferencia clara entre consumidores y productores, pues los consumidores son dueños de las unidades productivas y reciben las ganancias que éstas generan, y tendrán lugar cuando la economía esté en una situación de rendimientos decrecientes a escala.

[6] A lo largo del texto, se usará teoría dominante, teoría mainstream o teoría tradicional de manera indistinta, considerando que nos referimos al cuerpo teórico de base neoclásica.

ha permitido a los teóricos tradicionales sostener que el mercado es un mecanismo asignador eficiente, y no redistribuye las dotaciones iniciales, únicamente las reasigna, logrando que los agentes que concurren en los mercados, tengan después del intercambio una canasta de bienes distinta, pero igual en términos de valor a su dotación inicial.

Hacia la crítica

La visión de la economía desde una perspectiva tradicional, como ya se discutió, ha significado una concepción bastante particular de los fenómenos laborales, y al mismo tiempo, ha generado una serie de políticas que innegablemente han dirigido a los trabajadores a un nuevo destino que se encuentra plagado de incertidumbres, debido a que el fomento a la eliminación de lo que esta teoría considera rigideces, como lo son la eliminación de contratos de largo plazo, trabajadores sin acceso a la seguridad social, prestaciones, utilidades, cajas de ahorro, entre otros beneficios que se lograron en la época del auge y esplendor del sindicalismo, no se han materializado en menores tasas de desempleo, sino en una situación generalizada de precariedad laboral. Siendo prueba de esto el surgimiento de elevadas tasas de desempleo que han sido acompañadas por una fuerte tendencia decreciente en la participación de los salarios a nivel mundial (Husson, 2008), así como una profundización de las condiciones de informalidad, precariedad y marginalización generalizada.

Estos elementos son suficientes para pensar que las economías en las que han sido aplicadas las políticas económicas que se derivan de la concepción teórica tradicional, han sido incapaces de generar oportunidades laborales adecuadas para los trabajadores, y al mismo tiempo, han sido completamente fallidas para promover que éstos logren alcanzar mejores condiciones de vida. De manera que ante dicha incapacidad, es natural preguntarse cuál es la realidad del trabajo hoy, y la razón por la que dicho marco teórico no logra dar una explicación adecuada a la complejidad de las relaciones laborales; considerando que sus ámbitos, agentes y categorías, en realidad no son lo suficientemente rigurosos para dar cuenta ni de las transformaciones, ni de las políticas que podrían ser adecuadas para dar un impulso por el cual se logre el bienestar de los trabajadores.

Considerando que este período neoliberal ha estado marcado por cambios estructurales, desde la perspectiva laboral mucho puede discutirse, pues no solamente han surgido tendencias altamente complejas y heterogéneas, sino que ha ocurrido un cambio radical en la forma en que se concibe el papel del trabajo a partir de dichas condiciones. En ese sentido, la gran mayoría de las transformaciones en el mundo del trabajo se han reflejado en una serie de cambios que pueden considerarse

como objetivos, es decir, modificaciones que se generan en la forma de producción de la vida material, y que se refieren específicamente a cambios radicales en la composición de los distintos sectores productivos, innovaciones organizativas que alteran tanto los procesos productivos como la forma en la que los trabajadores se insertan a ellos, y finalmente, la manera en que los trabajadores desempeñan en la actualidad sus actividades laborales y las estructuras salariales bajo las cuales comprometen su trabajo.

Para entender las transformaciones objetivas, la historia económica se convierte en una herramienta sumamente útil, ya que a partir de ella se puede trazar no solamente su origen, también permite comprender cómo han evolucionado, y las razones por las que se han convertido en tendencias dominantes. Los años ochenta se constituyen en un periodo sumamente relevante, no sólo porque se empieza a dar paso al proyecto del *mainstream*, tanto a nivel político como económico, sino porque es a partir de este momento que empiezan a suceder cambios estructurales que tuvieron un fuerte impacto en las relaciones laborales contemporáneas.

Por un lado, es sumamente relevante mencionar que fue a partir de un nuevo modelo industrial organizativo conocido como toyotista, que se empezó a gestar la transformación radical en los modos de producción. El toyotismo es un modelo de gestión industrial que surge en Japón, debido a fuertes presiones financieras en la fábrica Toyota, y cuya influencia marcaría el rumbo no sólo del trabajo industrial, sino que ejercería una fuerte presión en la forma en que se organizaban los distintos sectores de las economías, en cuanto a que, es a partir de sus principios, que se modificarían los procesos productivos y los criterios imperantes en la esfera del consumo, y tomarían una fuerte relevancia los criterios financieros para dar marcha a cualquier estrategia organizativa dentro de las empresas.[7]

A partir de este modelo, concretizado en las políticas que empezaban a implementarse en el ámbito económico y político, se comienzan a pregonar principios que en la actualidad, no son ajenos a la realidad que se vive en todas aquellas economías que buscan racionalizar el trabajo para obtener un máximo rendimiento:

a) El principio de flexibilidad

b) La necesidad de establecer criterios polivalentes en los puestos de trabajo, que básicamente implicaban exigir a los trabajadores el desarrollo de un conjunto de capacidades que les permitiera enfrentar la desaparición de jerarquías antes bien establecidas (ingenieros/supervisores y obreros) y las estrategias de control de los

[7] De acuerdo a Coriat (2000), este nuevo modelo dio paso al surgimiento de sectores de la producción enteramente nuevos, nuevas maneras de proveerse servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, altas tasas de innovación comercial, tecnológica y organización altamente intensificadas en las que el criterio "*Just-in-Time*" marcaría la nueva pauta.

procesos laborales.

c) Una forma de organización con características menos estables y diversificadas (Coriat, 2000), en cuanto a que se plantea necesario para esta nueva forma organizativa una fuerte convivencia de trabajadores que se desempeñan en el proceso laboral en condiciones sumamente favorables (formales), con trabajadores que no cuentan con acceso a prestaciones de salud, contratos de largo plazo, y por tanto, bajo fuertes condiciones de precariedad (informales).

Conforme se expandía este modelo del Japón hacia otras economías, sucedía paralelamente el restablecimiento de la globalización, [8] que permitiría que los principios de flexibilidad alcanzaran nuevos niveles, ya que la fragmentación del capital a nivel mundial y la posibilidad de que los flujos de éste circularan libremente, le permitirían a los capitales movilizarse hacia espacios en los que el costo del trabajo es mucho más barato, y con esto, los procesos de subcontratación, tercerización y precarización se verían acelerados. Al mismo tiempo, la expansión del capital ha significado que las negociaciones usuales entre el trabajador y el capitalista ya no tengan lugar, pues el trabajador bien puede desempeñar sus actividades en Bangladesh, pero los accionistas que toman las decisiones organizacionales que le afectan directamente pueden estar localizados al otro lado del mundo. Asimismo, los avances en la ciencia y tecnología permitirían que estas tendencias se consolidaran a lo largo de los años de manera que se acelerara no solamente el desempleo, sino las exigencias de las empresas hacia los trabajadores, posibilitando con ello una profundización de las condiciones precarias.

Ahora bien, cabe destacar que dentro de todos estos elementos la esfera financiera ha sido fundamental para determinar la forma en la que ha evolucionado el trabajo, no sólo porque en la actualidad se presenta como la forma dominante del capital, sino porque ha permitido de cierta manera, acelerar el movimiento (velocidad de rotación) de los capitales, modificar por completo los criterios de las estrategias empresariales de manera que los valores accionarios se han vuelto determinantes, así como la introducción de la posibilidad de expandir las esferas de valorización de los capitales hacia nuevos espacios en los que los trabajadores se han convertido

[8] Muchos acercamientos teóricos a la globalización argumentan que éste es un fenómeno novedoso, característico y único en el periodo neoliberal; sin embargo, para nuestra investigación aceptamos la tesis de Paul Bairoch, aceptando que la globalización es un proceso que ha estado presente en los sistemas económicos siglos atrás. Datos empíricos presentados por Bairoch (1993) demuestran que las relaciones comerciales a nivel mundial ya eran extremadamente relevantes para las economías del siglo XVIII, por lo que la globalización siempre ha ejercido una influencia directa en la forma de organización y desarrollo de los procesos laborales, es decir, sobre las condiciones objetivas. Lo que hace de la globalización neoliberal un elemento particular es precisamente la idea de que ésta ha sido acompañada de políticas económicas generalizadas que reducen la regulación y que fomentan la flexibilidad laboral, así como del desarrollo acelerado de mecanismos financieros, de tal manera que este proceso profundiza las condiciones de inestabilidad de los trabajadores.

en fundamentales, y con esto, se ha dado paso a lo que consideramos como interpretaciones equivocadas del trabajo.

En este sentido, es relevante mencionar tres aspectos notables del sector financiero que tienen un impacto directo en las relaciones laborales:

1. Los consejos de dirección y de accionistas recompensan positivamente a aquellas empresas que favorecen el rompimiento, re-dimensionamiento y des-asociación de cualquier rigidez (Boyer, 2011), es decir, aquellas empresas que no se vinculan en una relación de largo plazo, incluyendo los trabajadores, tiene mayores posibilidades de generar ganancias.

2. De la misma forma, la esfera financiera ha permitido la construcción de un vínculo muy particular entre el capital y los trabajadores, que ha ocasionado transformaciones en la esfera del consumo. Un ejemplo claro se presenta en el caso de los salarios, que en la última década, son claramente más sensibles ante cambios en los resultados financieros de las empresas, así como de la economía en general (Lapavitsas, 2011) y, al mismo tiempo, el "patrimonio financiero" de los trabajadores se ha visto ampliamente desarrollado alrededor de sistemas de fondos de pensiones, ahorros, fondos mutuos, entre otros, por lo que desempeñan un papel cada vez más importante en la disponibilidad de liquidez en el mercado financiero y, en consecuencia, marcan el nivel del flujo de capital para las inversiones. Claramente la variación en el valor de dicho patrimonio impacta positiva o negativamente los niveles posibles de consumo de los trabajadores, debido a que se ha registrado una tendencia creciente en el sobreendeudamiento de los hogares, explicado por un gasto que crece con mayor velocidad que los ingresos salariales y que se ha caracterizado por un decreciente valor real y una creciente volatilidad.

3. La primacía de los criterios de los valores accionarios han conducido a que las empresas consideren a los trabajadores y sus capacidades como activos intangibles; activos que utilizan como instrumentos de valorización bursátil positiva. Esto en particular se vuelve fundamental, no sólo para llegar a concepciones erróneas como lo son el "capital humano", sino para dar paso a un modelo que ha encontrado su piedra angular en el trabajador, en cuanto a que no solamente se espera aportes de esfuerzo físico, sino conocimientos, ideas innovadoras a los procesos productivos y, al mismo tiempo, se constituya como responsable del éxito de la evolución de su valorización, tanto en la esfera de circulación como en la reproducción de clase.

Es así que hoy, más que nunca, la vida laboral está plagada de incertidumbres, y ante esto, un mercado de trabajo flexible significa en general la posibilidad de que una población sea lo suficientemente dócil, que no desea ni es capaz de ofrecer ningún tipo de resistencia a cualquiera de las decisiones que el capital pueda

tomar, y particularmente vulnerable a aceptar las condiciones de precariedad del cual es sujeto (Bauman, 2008). Esto es evidente en cuanto a que para el capital, la búsqueda de un patrimonio duradero y estable que se desarrollaba a lo largo de una vida e incluso de generaciones, se ha desvanecido, y ahora la velocidad con la que se valoriza dicho capital, ya sea a nivel productivo o financiero, y la transitoriedad de éste, se vuelve primordial para su crecimiento y reproducción. Para los trabajadores, sin embargo, el impacto ha sido mayor pues todas estas transformaciones le conducen a enfrentar una incertidumbre plagada de situaciones precarias y a la plena conciencia que es su responsabilidad directa el resultado del sistema económico.

Esta visión implica que con los criterios cortoplacistas y flexibles, a los trabajadores se les ha despojado de sus perspectivas firmes y de largo plazo, tornándose en algo cada vez más normal las relaciones laborales episódicas y efímeras, y en el que la velocidad de su movimiento y su capacidad para adaptarse a un mundo cambiante se ha tornado un factor crucial en la forma de la estratificación social. En realidad, estos nuevos criterios realmente impiden que el trabajador tenga muchos motivos para desarrollar algún apego a su puesto de trabajo, y por tanto, una asociación duradera con sus colegas, de manera que la constante competencia entre cada uno de los miembros del llamado "equipo", les conduce a ser cautelosos con cualquier lealtad en el lugar de trabajo e incluso ha llevado a lo que Bauman (2008) identifica como una fuerza poderosamente individualizante.

Esto necesariamente tiene un impacto directo en la forma de organización de los trabajadores y sus incentivos, no solamente porque la búsqueda de un beneficio colectivo ha dejado de ser un imperativo, al predominar los intereses individuales, sino porque si antes las paredes de la fábrica delimitaban la confrontación directa entre el capital y el trabajo y hoy todo límite de dicha confrontación ha desaparecido y se ha vuelto cada vez más difuso. El trabajador en la actualidad se enfrenta a un capital disperso, a un capitalista desconocido, en el que los caprichos de inversionistas y accionistas misteriosos sobrepasan los límites de un puesto de trabajo, de los objetivos de éste y trasciende incluso el espacio en el cual se desarrolla.

Es entonces la precariedad un fenómeno sumamente relevante y uno de los principales pilares bajo el cual se ha construido este modelo, trastocando las relaciones laborales hasta el punto en que es a partir de ella que se han consolidado nuevas jerarquías de poder global y de control social (Bauman, 2008), puesto que las condiciones de vulnerabilidad a la cual han sido empujados los trabajadores les mantiene en jaque y totalmente incapacitados para transformar su condición y superar dicha situación precaria. Esto se hace evidente dentro de las fábricas u oficinas,

donde pareciera no necesitarse ya de mecanismos de regulaciones normativas de la conducta del personal, en tanto que los trabajadores son "piezas" descartables,[9] fácilmente reemplazables, y sus actitudes completamente predecibles. Similarmente, fuera de sus lugares de trabajo, los mecanismos financieros desempeñan un papel fundamental para fortalecer dicha vulnerabilidad, puesto que la clase trabajadora al ver reducidos sus salarios recurre al sobreendeudamiento para mantener su nivel de consumo (Lapavitsas, 2011) dejándole así a su propia suerte (Bauman, 2008), [10] al enfrentar las condiciones y riesgos de un mundo altamente volátil e incierto del cual no tienen ningún control. [11]

Es así como la inminente individualización, la existencia de un vínculo menos tangible y efímero del trabajo en los modos productivos, la globalización y los mecanismos financieros, inevitablemente han marcado el rumbo del trabajo y han ocasionado lo que podemos considerar como transformaciones *subjetivas*. La subjetividad se refiere a un concepto sociológico, que se define a partir del sentido de pertenencia, un conjunto de ideas, objetivos, sentidos o representaciones, tanto sociales como laborales, que representan un aspecto clave, y que permiten construir e interpretar el papel que los trabajadores creen desempeñar en la sociedad (Antón, 2008), es decir, un conjunto de conductas que los trabajadores han desarrollado para adaptarse a las condiciones inciertas en el ámbito laboral, al rechazo que sufren por parte de los mercados laborales tradicionales; estos comportamientos marcan no solamente la evolución de las identidades laborales, sino también las identidades sociales en un espacio y tiempo determinado.

Es en este punto anterior, a partir del cual consideramos que la teoría del capital humano toma una relevancia fundamental, pues ha conducido equivocadamente, a que el trabajador ya no tenga conciencia de sí mismo como un trabajador más, sino como un individuo-empresario "libre" de tomar decisiones de riesgo e inversión, [12]

9 Varias firmas reconocidas empiezan a utilizar fórmulas matemáticas, que a partir de una combinación de logaritmos, posibilitan la identificación de los trabajadores que son más propensos a renunciar a su puesto, y con dicha predicción, toman medidas correctivas. (Silverman & Waller, 2015)

10 Más allá de la teoría de la financiarización que explica que la sumisión de la clase trabajadora en esta forma de acumulación basada en los ingresos salariales, sociológicamente, esto implica que el trabajador tome decisiones en un presente incierto para un futuro que lo será aún más. Esto conlleva una vulnerabilidad adicional alrededor de las "decisiones" del trabajador, considerando que éste asume el riesgo y responsabilidad de su bienestar, tanto presente como futuro (Bauman, 2008).

11 Para Lazzarato (2011) lo financiero resulta en una transformación radical de la forma particular del *homo economicus* y que implica formas específicas de producción y de control de la subjetividad.

12 Si bien el concepto de Capital Humano desarrollado por Gary Becker (1983) se refiere a éste como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos, se considera que este concepto tiene un significado subyacente, relacionado con una concepción bastante particular del trabajo dentro del marco de la teoría neoclásica, que se refiere a la posibilidad que tienen los individuos (como agentes económicos) de hacer una valoración arbitrada entre trabajar o continuar una formación (que se considera como una inversión sujeta a una evaluación racional que se encuentra sujeta a la ley de rendimientos decrecientes y al riesgo que implica el carácter irreversible de dichos gastos) que le permitirá percibir salarios más elevados que los que percibe actualmente. Es esta la concepción del trabajo que

razones por las que acepta la precariedad y las condiciones de vulnerabilidad dentro y fuera de la fábrica u oficina.

El capital humano

La Teoría del Capital Humano (TCH) argumenta básicamente que el nuevo papel del trabajo en una economía como la que describimos, puede considerarse como capital. Esta teoría adopta el concepto amplio de capital desarrollado por Fisher, que sostenía que puede y debe considerarse como capital, y por tanto, inversión a todo aquello que se espera produzca un rendimiento (Selva Sevilla, 2004). Si bien dicha teoría se construye con el propósito de dar una explicación a los diferenciales entre productividad e ingresos, a partir de ella se pueden construir argumentos alrededor de la idea que cualquier "acción" que contribuya a la mejora de las capacidades de los trabajadores se puede entender como una "inversión" con miras a incrementar los ingresos futuros.[13] En ello la TCH recoge una premisa según la cual, pareciera haber desaparecido el hecho de que el trabajo se compromete por un salario, y en su lugar, el trabajo es un capital que recibe una renta (Agüero, 2013).[14]

Para Becker (1983), uno de los fundadores de la TCH, el consumo por ejemplo, no es un proceso de intercambio porque el hombre que consume es un productor, considerando que éste produce su propia satisfacción, por lo que el consumo representa entonces una actividad empresarial. El individuo, en consecuencia, con base en el capital de que dispone produce su propia satisfacción, y así, los gastos en educación, salud, etc., se consideran como inversiones que permiten alcanzar una condición óptima de bienestar.[15] En este sentido, esta teoría presenta una concepción completamente distinta del trabajo, que puede considerarse como un

consideramos se ha constituido como fundamental en la construcción de una subjetividad del trabajo que puede considerarse como un rompimiento en la concepción histórica del trabajo. Si bien, la teoría neoclásica en sí misma jamás ha considerado en su marco de construcción la posibilidad de la existencia de una explotación del trabajo, en esta investigación se considera que la creencia generalizada de la existencia de un "capital humano" ha conducido a la construcción de una conciencia de clase "individualizada".

[13] Es interesante notar que la teoría del capital humano trasciende el espacio de las decisiones al de las acciones. Uno de los conceptos económicos en el centro del paradigma austriaco se construye alrededor de la teoría de la acción humana entendida como un proceso dinámico (o praxeología). (Ver Huerta de Soto, 1997) Si bien autores como Blaug consideran a la teoría del capital humano un programa de investigación que se inserta en el programa neoclásico, en realidad, como argumenta Sevilla no puede ser reducido a una teoría única. Al concederle un lugar central al empresario, se pueden distinguir algunas concepciones centrales del paradigma austriaco.

[14] Becker formalizó la decisión individual de invertir en capital humano y su repercusión en la renta monetaria y psíquica futura a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos. Esto bajo la proposición que la productividad futura sólo puede aumentar mediante un costo, pues de lo contrario existiría una demanda ilimitada de formación, gastos en salud, entre otros (Selva Sevilla, 2004).

[15] La TCH busca generalizar las relaciones de mercado en la totalidad del tejido social transformando todo aquello que tradicionalmente no era considerado como económico en un modelo de mercado (Agüero, 2013).

rompimiento fundamental con la concepción de éste propia de la economía política;[16] y que encuentra su fundamento en la transformación de la economía y de la sociedad en unidades-empresas (Agüero, 2013).

Esto evidentemente ha tenido un impacto fundamental en el mundo del trabajo, porque alrededor de esta visión se gesta un escenario interesante sobre la forma en que el trabajador ha construido una visión particular sobre el papel que desempeña tanto en la empresa como en la sociedad. Dicha visión, sin embargo, no se basa solamente en percepciones subjetivas, sino en elementos objetivos resultado del nuevo vínculo de corto plazo con el capital y de las nuevas demandas de éste hacia los trabajadores, así como también en una serie de ideales que se han construido a partir de su acceso a la esfera financiera.[17]

A partir de esta transformación, en la que todo se presenta como empresa, entendida ésta como la forma básica de racionalización: una nueva forma del *homo economicus* que maximiza su beneficio como empresario de sí mismo y que se convierte en el protagonista de los procesos sociales bajo diferentes paradigmas. Este nuevo paradigma implica entonces que al trabajador, en el nivel de lo objetivo y subjetivo y de manera completamente equívoca, se le conciba como un individuo dotado de creatividad empresarial, un empresario en sí mismo o capitalista, que debe recurrir a sus capacidades físicas, intelectuales y a sus aptitudes (su capital) para adaptarse a los procesos productivos cambiantes, responsable de sus propias decisiones, y en la que su salario, como ingreso recurrente, se corresponde al rédito de ese capital sujeto al riesgo de sus malas decisiones. Esto necesariamente conlleva, que ante la predominancia financiera, el trabajador enfrente la posibilidad de, o incluso se vea obligado a, capitalizar sus ingresos y tome decisiones de "inversión" con el objetivo de incrementar sus rendimientos futuros.

El caso de México

El caso de México no ha sido una excepción de los fenómenos antes mencionados, la política económica desde los años ochenta, ha intensificado la aplicación de políticas económicas de liberalización de los mercados reales, las fronteras internacionales

[16] No se trata ya del uso de una cierta cantidad de fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo determinado ni tampoco de un problema de combinación eficiente de trabajo como factor de producción (Foucault, en Agüero, 2013).

[17] Ninguna persona racional en la actualidad esperaría pasar toda su vida, o gran parte de ella, en una única empresa. La mayoría de los ciudadanos racionales hoy, preferiría confiar sus economías a los fondos de inversión o a la bolsa de acciones y las compañías de seguros que, aparentemente, conllevan menos riesgo. Los trabajadores no tienen ya confianza en organizaciones que todo el tiempo están siendo reestructuradas, disminuidas y reorganizadas (Bauman, 2000), por lo que la esfera financiera desempeña un papel fundamental en el ideal del trabajador en alcanzar la independencia de un capital cada vez más disperso.

y la esfera financiera, basados en las premisas de la teoría tradicional, en la que se argumenta fundamentalmente, que el libre funcionamiento de los mercados permitirá que el mecanismo de precios ajuste las decisiones individuales de compra-venta, armonizando así las relaciones entre los agentes económicos, y con esta armonización, se garantizaría el máximo bienestar y ganancias para los agentes.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2014 el empleo informal en México representaba casi el 60 por ciento de la ocupación total, lo cual implica que más de la mitad de la población ocupada, labora en condiciones de precariedad e incertidumbre, pues el empleo informal, como bien afirma la misma OIT, está caracterizado por situaciones laborales carentes de protección social y que, al quedar fuera de la esfera de protección legal, también carece del amparo a sus derechos laborales.

Datos de la misma organización, muestran una gran heterogeneidad en las tasas de informalidad que se presentan entre las distintas entidades federativas, en las que Oaxaca aparece con una tasa de 81.2 por ciento y Nuevo León con una de 39.5 por ciento. Estos mismos datos, conviven con una tasa de desempleo abierto que se ha estabilizado actualmente en una tasa del 5 por ciento, lo que implica que la escases de empleos formales ha orillado a los trabajadores a insertarse en un sector laboral en el que se vuelven exponenciales las situaciones precarias y de incertidumbre.

La composición del empleo informal es relevante para este trabajo, pues da razón de los argumentos, según los cuales, las políticas económicas del periodo neoliberal han conducido al trabajador a considerarse como un productor, que a través de la inversión que realiza en su persona, es responsable único de sus decisiones, correctas o incorrectas, y sus ingresos y situación laboral, son producto de sus decisiones intertemporales.

La propia OIT muestra que en promedio de 2009 a 2013, el empleo informal que se desarrolla en el propio sector informal, es del 31.3 por ciento en promedio, y dentro de esta categoría, se encuentran aquellos trabajadores y empleadores por cuenta propia, y asalariados de unidades de producción que carecen de un registro legal; posteriormente están los trabajadores informales que realizan sus actividades en el mismo sector formal, que representan el 11.7 por ciento; y finalmente, el restante se refiere a los trabajadores que realizan sus labores en los hogares, compuestos principalmente por trabajo doméstico.

Si bien no es tema central de este trabajo, vale la pena mencionar, que este fenómeno de transformación del trabajo, evidencia un problema de género, en el que la mujer es quien se ve en mayor medida afectada por esta situación, por ejemplo del 50.1 por ciento de informalidad que se presentaba en 2009, 53.8 por ciento correspondía a

mujeres y el restante a los hombres, tendencia que se ha mantenido hasta la fecha.

Una forma de medir el impacto del ya explicado concepto erróneo de capital humano, es a través de la tasa de informalidad laboral en relación al nivel educativo, pues es de esperarse, que las capacidades de innovación, mayor productividad y capacidades de adaptación, estén estrechamente relacionadas con el nivel educativo de los trabajadores, como una medida del capital humano.

A diferencia de las tasas de informalidad en América Latina, el caso de México es muy particular, pues en ésta región del mundo, el 64.4 por ciento del empleo informal está concentrado en trabajadores que carecen de nivel educativo o cuentan como mínimo con la educación primaria, y sólo el 26.3 por ciento se concentra en trabajadores que cuentan con educación superior, de lo que podría deducirse que existe una relación positiva entre mayores niveles educativos, y menor propensión a caer en el empleo informal, considerando América Latina como un todo.

Se argumenta que el caso de México es particular, pues según el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, en 2005, la mayor tasa de desempleo abierto se presenta en personas que cuentan con educación superior, y la menor tasa de crecimiento en personas que no cuentan con educación básica, siendo de 4.5 por ciento en el primer caso y de 2.1 por ciento en el segundo.

Comparado con una economía desarrollada, como Estados Unidos, de igual forma México es un caso particular, pues en la economía de nuestro vecino del norte, los hombres con educación superior se enfrentan a una tasa de desempleo de 3 por ciento y las mujeres del 2.9, mientras que hombres con solo educación preescolar primaria, muestran una tasa de desempleo del 8.1 por ciento en el caso de los hombres y de 13.1 en el caso de las mujeres, todo esto en el año 2004.

Comentarios finales

Las políticas económicas que han sido aplicadas en las diversas economías, que se fundamentan en los resultados de la teoría tradicional, no han logrado cumplir sus objetivos, pues el desempleo ha sido una patología persistente en dichas economías, y han engendrado además, cambios objetivos y subjetivos que han conducido al trabajador hacia situaciones de precariedad y alta incertidumbre.

La construcción metodológica de la teoría *mainstream* se basa en la existencia de agentes consumidores y productores, cuyos objetivos no son contradictorios ni opuestos, lo que ha permitido mostrar que si un sistema está en un escenario de competencia perfecta, particularmente libre de rigideces reales o nominales, la compatibilidad de las decisiones es posible. La eliminación de lo que ésta teoría categoriza como rigideces, ha llevado al trabajador hacia un escenario donde

impera la precarización, pues compromete su trabajo en un atmósfera que carece de seguridad social, de estabilidad laboral, carente de prestaciones, días de descanso obligatorio, e incluso con jornadas de trabajo extenuantes que están muy por encima de las horas máximas que marcan las leyes internacionales, y además, en el marco de un sistema donde el desempleo sigue vigente e incluso con una tendencia creciente.

La teoría del capital humano, de la que es dudable pensar que ha logrado el tan esperado crecimiento de las economías emergentes, se ha traducido en una transformación de la auto concepción del trabajador, pues al decidir entre incorporarse inmediatamente al llegar a la edad legal a la esfera de la producción, o seguir su educación y convertirse en lo que la teoría tradicional considera capital humano, este debe responsabilizarse a plenitud de su decisión, pues la elección, acertada o errónea, es igualmente racional, tanto si logra el objetivo de una situación laboral privilegiada, como si fracasa y termina en un empleo precario o en el desempleo.

De los argumentos anteriores, se concluye que la teoría tradicional, no solo ha fracasado en sus intentos de evitar las patologías económicas que aquejan a las sociedad, sino que se ha sido el manantial de una serie de cambios objetivos y subjetivos del trabajo, que han llevado a que los trabajadores se enfrenten a situaciones donde imperan altas tasas de desempleo, y aquellos que logran incorporarse al sistema, conviven con el capital en un escenario de alta incertidumbre de su situación futura, y en la que la precariedad es el común denominador de estos trabajadores. Razón por la cual es necesaria la construcción o reconstrucción de una teoría que permita explicar con toda rigurosidad la situación actual del trabajo, en la que sea posible estudiar ámbitos como la distribución, la forma en la que el trabajo y el capital deben convivir, con harás de mejorar el bienestar material de los trabajadores.

El caso de México no escapa al tema tratado en este trabajo, incluso permite evidenciar con mayor claridad los argumentos, porque implica que la economía mexicana no ha logrado alcanzar situaciones de bienestar, en la que el 60 por ciento de la población ocupada está en una situación laboral informal y precaria, en la que existe un problema de género evidente, donde la informalidad está concentrada en los trabajadores con los mayores niveles educativos, y en la que a pesar del notorio fracaso de la implementación de las políticas económicas tradicionales, aún se espera que las reformas estructurales que, seguramente enfatizarán los problemas que hemos tratado en este trabajo, tengan resultados positivos para el bienestar de la población.

Bibliografía

Agüero, J. (2013). Implicancias de la gubernamentalidad financiera en las decisiones financieras de las cooperativas tabacaleras en Argentina. Vis. Futuro [online], Vol. 17 (2), pp. 0-0.

Antón, A. (2008). Cambios de identidades laborales y de clase. Revista Sociología del Trabajo No. 63. Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/aanton/publicacion/identidades_laborales.htm

Antunes, R. (2000). La Centralidad del trabajo hoy. Papeles de Población, 25, 83-96 .

Antunes, R. (2002). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Brasil: Dany Editora Ltda.

Bairoch, P. (1993). Economics & world history. Myths and paradoxes. Chicago: The University of Chicago Press

Bauman, Z. (2000). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa.

Bauman, Z. (2008). A sociedade individualizada. Vidas contadas e histórias vividas. Río de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda.

Becker, G. ([1983] 1993). Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press.

Boyer, R. (2011). Les financiers détruiront-ils le capitalisme? Paris: Economica.

Coriat, B. (2000). Pensar al revés. Trabajo y organizacion en la empresa japonesa. España: Siglo XXI Editores.

Huerta De Soto, J. (1997). La escuela neoclásica moderna frente a la neoclásica . Revista de Economía Aplicada , Volumen V.

Husson, M. (2008, Febrero 5). The upward trend in the rate of exploitation . Retrieved from International Viewpoint. News and analysis from the Fourth International: http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article1421

Lapavitsas, C. (2011). Theorizing financialization. Work, employment & society, 25, 611-626.

Lazzarato, M. (2011). The making of the indebted man. Cambridge: MIT Press.

Navarro, V. (2013, Enero 4). Teorías económicas sobre la crisis. Disponible en Vincenç Navarro Web site: http://www.vnavarro.org/?p=8296.

Selva Sevilla, C. (2004). El Capital humano y su contribución al crecimiento económico: Un análisis para Castilla La Mancha. España: Coleccion Monografias.

Silverman, R., & Waller, N. (20 de Abril de 2015). El algoritmo que le avisa al jefe sobre quién puede renunciar. Obtenido de The Wall Street Journal:

http://lat.wsj.com/articles/SB11340654013753224549404580562861069733930

Tinoco, E. (2014). El empleo informal en Mexico: situación actual, politicas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_245619.pdf

Tinoco, E. (2014). Panorama tematico laboral: transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf