

TRABAJO PRECARIZADO: EL EMPLEO DE LOS MEXICANOS

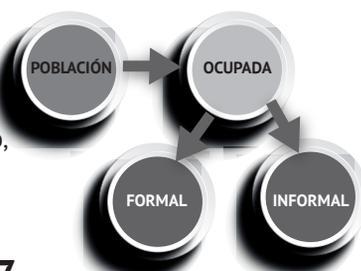


Foto: Mario Rosales

Panorama laboral en México

Existe una gran cantidad de precisiones que se utilizan para catalogar a una persona como ocupado, empleado, desocupado o en la informalidad. Aquí una guía para distinguirlas.

..... 6 y 7



Discapacidad y trabajo

Qué sucede con los derechos laborales cuando una persona tiene algún tipo de discapacidad y busca un trabajo digno.

..... 9



Editorial

Las preguntas detrás del desempleo

El desempleo está bajando, se están creando empleos como nunca, el sector informal está disminuyendo y todo parece ir mejor. Esto es al menos lo que cotidianamente recibimos de la información gubernamental y en algunos casos empresarial. ¿Será verdad tanta belleza? Seguramente las autoridades no nos dicen mentiras, pero eso no significa que haya una sola forma de leer sus verdades.

¿Qué significa estar desempleado o en la informalidad? ¿En qué condiciones se está trabajando en el sector formal? ¿Realmente trabajamos en condiciones dignas? ¿Qué pasa, por ejemplo, con las trabajadoras de la electrónica? ¿Cómo les va en términos laborales a las personas con discapacidad? ¿Cuánto gana un director general y cuánto un trabajador de base en una empresa mediana o grande? ¿Debemos de prepararnos o educarnos según lo que requiera actualmente la demanda de trabajo? ¿Han mejorado las condiciones de trabajo para las mujeres? ¿Los gobiernos están haciendo lo correcto para que tengamos empleo digno? ¿Debemos de buscar trabajadores esencialmente competitivos o solidarios?

Estas y otras preguntas son las que consideramos que deben ser abordadas en este número de *Clavigero*. Esperemos que les resulte de interés.

Paola Aldrete e Ignacio Román
Académicos del Departamento de Economía, Administración y Mercadología del ITESO



Foto: Luis Ponciano

PAOLA ALDRETE / Académica del Departamento de Economía, Administración y Mercadología del ITESO

Género y empleo

El trabajo se define como el conjunto de actividades humanas que pueden ser remuneradas o no y que producen bienes y servicios en una economía, para la satisfacción de las necesidades de una comunidad o para proveer los medios de sustento necesarios para los individuos (OIT, 2004).

En teoría, éste es el medio a través del cual hombres y mujeres logran cubrir sus necesidades básicas, sus metas y propósitos, la realización profesional, la afirmación de la dignidad personal, así como la manera de progresar hacia mejores condiciones de vida.

El trabajo es una actividad inherente al ser humano que puede desarrollarse en distintos ámbitos: familiar, social, barrial y comunitario, entre otros.

El trabajo remunerado es aquel por el cual se obtiene una retribución económica, generalmente en dinero, y cuenta con reconocimiento y valor social. El trabajo no económico, además de que no es remunerado —lo que puede suceder igualmente en algunos trabajos económicos, sobre todo familiares—, suele ser poco valorado y hasta desdeñado como trabajo —“la señora no trabaja”—. Muchas veces no somos conscientes de que estas actividades por las que no se paga son parte vital de la reproducción cotidiana de los individuos y sus familias, como la preparación de alimentos, los quehaceres del hogar, el cuidado de personas, el pago de servicios, llevar y recoger niños a la escuela, entre muchos más.

La mayoría del trabajo de reproducción social lo realizan mujeres, lo que limita de manera importante el número de horas que pueden dedicarle al trabajo remunerado. Cuando se insertan en la actividad económica suelen ubicarse en trabajos de tiempo parcial, efectuando quehaceres diversos como labores domésticas remuneradas o cuidado de niños, lo que ocasiona que estas mujeres no cuenten con contratos laborales, carezcan de prestaciones sociales o no gocen de vacaciones pagadas ni de aguinaldo, etc. En general tienen bajos ingresos, que equivalen a uno o dos salarios mínimos.

Muchas de las mujeres en México suelen estar insertas tanto en el mundo productivo como en el reproductivo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2015) la mayoría de las

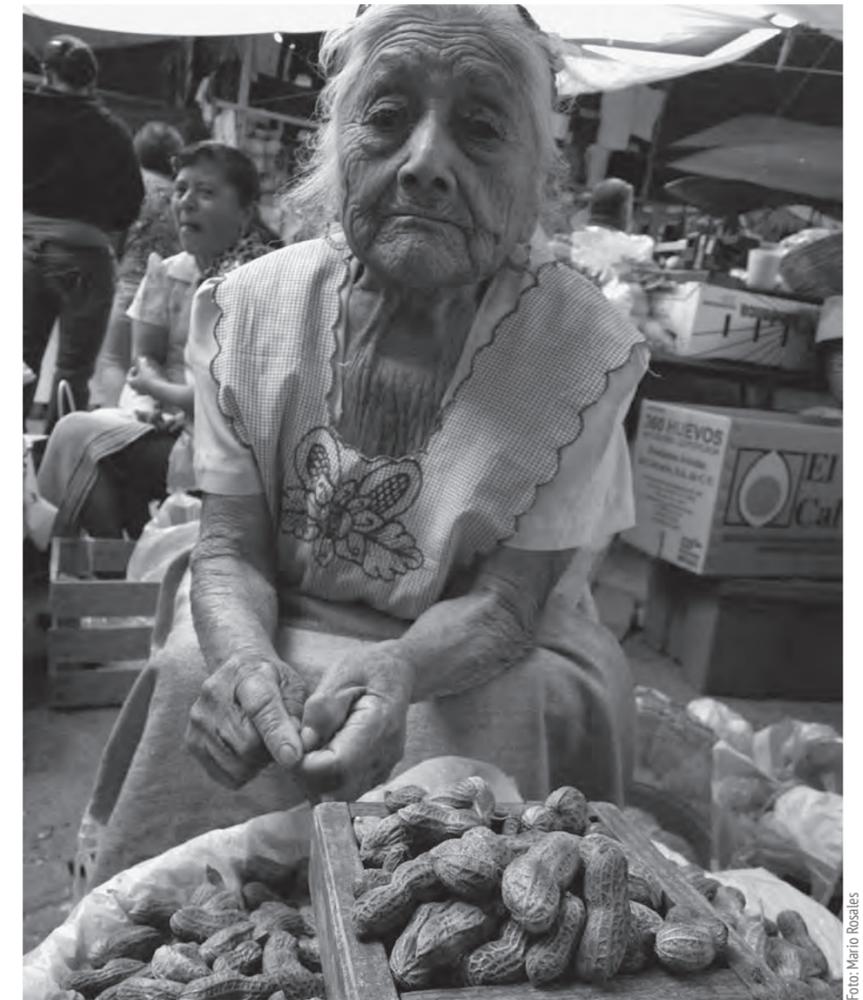


Foto: Mario Rosales

El trabajo debería ser un espacio y una actividad disfrutable donde las personas encontrarán las maneras para resolver las diversas necesidades cotidianas.

mujeres trabajan fuera de sus hogares entre 1 y 35 horas semanales, y dedican en promedio de 35 a 40 horas semanales a la realización de actividades de reproducción social y del hogar. En suma, las mujeres desempeñan de manera cotidiana dobles y triples jornadas de trabajo, lo que les provoca cansancio severo y las limita significativamente en sus posibilidades de recreación y descanso.

¿Esto significa que los hombres trabajan menos que las mujeres? No necesariamente: ellos, al igual que las mujeres, tienen que realizar dos o tres trabajos distintos para poder solventar los gastos del hogar y de los hijos ante los bajos salarios que hay en México. Por esta razón los hombres frecuentemente tienen jornadas semanales de trabajo de 48 horas o más, sin considerar el tiempo que se invierte en los traslados. La Ley Federal del Trabajo

establece que la jornada máxima de trabajo es de 48 horas por semana, aunque en la vida real tal cantidad de horas se excede de manera cotidiana, lo que limita los tiempos para la convivencia familiar y de pareja, social y comunitaria —es decir, del disfrute de la vida.

Para mayor información consulte las siguientes encuestas.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México

Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México

Si desea calcular el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar vea el simulador de trabajo no remunerado. INEGI, Simulador de trabajo no remunerado de los hogares. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/trnh/simulador.aspx>

Coordinadores del número: Paola Aldrete e Ignacio Román

EQUIPO EDITORIAL

Catalina González Cosío Diez de Sollano / Editora
Oficina de Publicaciones / Cuidado de la edición
Beatriz Díaz Corona J. / Diagramación

Foto de portada: Mario Rosales

CONSEJO CIENTÍFICO

Susana Herrera / Departamento de Estudios Socioculturales del ITESO
Ana Paola Aldrete / Departamento de Economía, Administración y Mercadología del ITESO
Noemí Gómez Gómez / Departamento de Psicología, Salud y Educación del ITESO
Sarah Obregón Davis / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social del ITESO
Sergio René de Dios Corona / Departamento de Estudios Socioculturales del ITESO
Enrique Luengo González / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social del ITESO
Jaime Morales Hernández / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social del ITESO

Clavigero, Año 1, Núm. 5, Agosto - Octubre 2017, es una publicación trimestral editada por el Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social, el Departamento de Psicología, Educación y Salud y el Departamento de Estudios Socioculturales del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, A.C. (ITESO), Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585, Col. ITESO, Tlaquepaque, Jal., México, C.P. 45604, tel. +52 (33) 3669 34 63. Editor responsable: Lic. Catalina González Cosío Diez de Sollano. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2016-062013464300-107, ISSN en trámite. Licitud de Título y de Contenido en trámite. Este número se terminó de imprimir en octubre de 2017 en los talleres de Innovación para el Diseño del ITESO, con un tiraje de 2,000 ejemplares. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, A.C. (ITESO).

Agosto - Octubre 2017

clavigero
COMUNIDADES DE SABERES

Clavigero es una publicación trimestral de: Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social, Departamento de Estudios Socioculturales, Departamento de Psicología, Salud y Educación

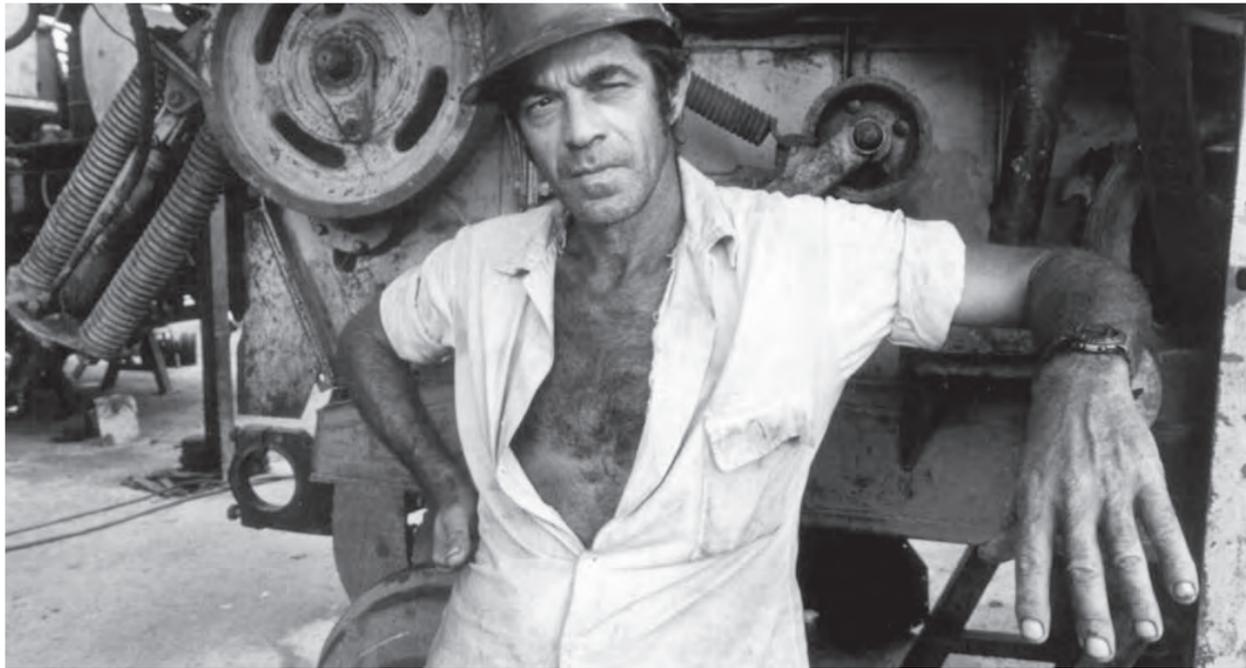


Foto: Mario Rosales

GABRIEL MENDOZA ZÁRATE, SJ / Autor del libro *La fábrica de la crítica*

Subcontratación en la industria electrónica

El Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), a principios de los años noventa, favoreció el flujo de la inversión extranjera directa en México, lo cual se tradujo en un impulso a la industria electrónica en Guadalajara. Los gobiernos dieron facilidades para la instalación de empresas multinacionales, con lo que esperaban afrontar el problema del desempleo y prometieron hacer de Jalisco un nuevo enclave de desarrollo económico en la región. Desde el principio promovieron las ventajas del estado por su ubicación estratégica respecto del mercado estadounidense, por su infraestructura de comunicación y por su mano de obra "competitiva"; es decir, abundante y de bajo costo.

A mediados de la década de los noventa el Área Metropolitana de Guadalajara se había convertido en uno de los principales destinos de las empresas manufactureras por contrato; empresas como Sanmina, Flextronics y Foxconn, entre otras, que producen para grandes marcas comerciales de dispositivos electrónicos, formaron el clúster de la electrónica. De 1996 a 2000 esta industria registró un aumento sostenido del número de trabajadores empleados y llegó a cubrir alrededor de 80 mil empleos directos en 1999. Aunque,

debido a una crisis de sobreproducción en el plano internacional, en 2001 llegaron a perderse aproximadamente 25 mil empleos y la industria sufrió una caída de 10% en sus exportaciones. Desde entonces las empresas instrumentaron diversas estrategias para reducir sus costos de producción sin afectar sus ganancias.

Debido a la interconectividad y la flexibilidad de estas empresas, el empleo depende, principalmente, del ritmo de la demanda internacional, de la reestructuración tecnológica y de la organización del trabajo. De allí que, para enfrentar las fluctuaciones del mercado, la industria electrónica haya emprendido una estrategia de subcontratación de empleo.

La subcontratación significa que los trabajadores, el eslabón más débil, cargue con el peso de la cadena de valor de la industria para hacerla competitiva. Así, las agencias de subcontratación pasaron a sustituir a las empresas en la relación laboral y se convirtieron en las principales operadoras de este modelo de producción de precariedad laboral.

Estas agencias de subcontratación ofrecen contratos temporales y seriados, desde 15 días, uno, tres, seis meses o hasta un año; piden disponibilidad de horarios para rotar turnos; privilegian la contratación de

mujeres jóvenes o adultas con escasa escolaridad; imponen jornadas de trabajo de 10 o 12 horas diarias, debido a las horas extraordinarias que exige la producción, y pagan salarios muy bajos, en promedio 130 pesos diarios, con los que se puede adquirir menos de 50% de una canasta básica alimentaria.

Por otra parte, la renovación constante del contrato de trabajo impide a los trabajadores generar antigüedad y permite a las empresas evadir los pagos por liquidación. Estas condiciones de empleo también han hecho difícil la organización de los trabajadores para exigir condiciones laborales más justas.

Los 23 años de TLCAN han dado como saldo una creciente precarización del trabajo y del empleo en la industria electrónica. Los trabajadores se quejan, principalmente, de la sobrecarga de trabajo y de la presión a que son sometidos en las líneas de producción, además de los bajos salarios, despidos sin previo aviso, pérdida de prestaciones y de la inestabilidad laboral.

Con este régimen de subcontratación de la mano de obra, en la industria electrónica se han estabilizado los empleos temporales, subcontratados, flexibles y mal pagados: el permanente empleo precario. •

JESÚS GONZÁLEZ DE LA ROSA / Socio fundador de Productivity Systems SC

Cuadros altos, los mejor remunerados en Jalisco

Es generalmente reconocida la heterogeneidad en las condiciones de producción, remuneración y acceso a los mercados en la economía mexicana.

Esta heterogeneidad no se limita a una dicotomía geográfica norte-sur o a un solo sector, sino que involucra a todos los estados y los sectores.

Otra dicotomía que frecuentemente se resalta es entre el sector formal y el informal o entre micro y pequeñas empresas frente a las medianas, grandes y gigantes.

¿Qué ocurre con las remuneraciones dentro de tales empresas en Jalisco?

La encuesta Remunera Pro, elaborada por Productivity Systems, ofrece un amplio espectro de las remuneraciones de empresas formales medianas, grandes y gigantes de Jalisco, aunque no representa estadísticamente los ingresos laborales del conjunto del estado.

Esta encuesta se integra con información de 40% de empresas medianas, 38% de medianas grandes y 22% de grandes, en sectores como el electrónico, metal-mecánico, alimenticio-agroindustrial, farmacéutico, de la transformación, automotriz, comercio y servicios, donde laboran 99,807 personas. •

Se entiende por remuneración todo aquello que recibe nominalmente un trabajador o empleado como sueldo base más las prestaciones en dinero, en especie, en servicios y en beneficios. Al estratificar los niveles jerárquicos detectamos la siguiente estructura de remuneraciones.

ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

Cuadros directivos (.047% del total de la muestra)

Los directores generales reciben en promedio un sueldo base mensual de 264,000 pesos, y al acumular las prestaciones alcanzan un ingreso de 369,200. Los directores de área tienen un sueldo promedio mensual de 140,000 pesos más 40% de prestaciones. Estamos refiriendo solo uno de cada 2,128 trabajadores de

estas empresas, cuyas remuneraciones integradas con el conjunto de prestaciones son de 40 a 75 veces mayores a las de un trabajador de base promedio. Esto muestra un mercado altamente concentrado, no imputable a un directivo, empresa o grupo de empresas, sino a un funcionamiento muy recurrente en México.

Cuadros de gerencias (2.53% del total de la muestra)

Las gerencias abarcan 54 veces más trabajadores que los directivos. Obtienen de 60,000 a 80,000 pesos de sueldo base mensual promedio y aproximadamente 50% adicional por concepto de

prestaciones, lo que supone ingresos alrededor de 14 veces mayores que los de un trabajador de base, pero cinco veces menores que los de un director general promedio.

Profesionistas (15.64% del total de la muestra)

El incremento en la escolarización y las características de las empresas en la muestra permiten que este estrato esté altamente profesionalizado. En promedio, los profesionistas perciben 25,000 pesos mensuales con un factor de prestaciones adicionales equivalente a 45%, similar al

de los gerentes. Estas remuneraciones son mayores a las ofrecidas por el conjunto de la economía, pues representan alrededor de 10 salarios mínimos, cuando según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI solo 6.5% de los trabajadores perciben más de cinco veces tales salarios.

Técnicos y puestos básicos (3.91% del total de la muestra)

Son minoritarios en las empresas consideradas, pero fuera de ellas representan la base laboral de gran parte de los trabajadores, especialmente en las micro y pequeñas empresas. Su sueldo promedio, ya compensado con prestaciones, ronda los 14,000 pesos mensuales, en tanto que los puestos básicos no sindicalizados oscilan

entre los 4,000 y los 5,000 pesos, es decir, entre uno y medio y dos salarios mínimos. Si bien en las empresas de la muestra de Remunera Pro rara vez se paga en el nivel del salario mínimo, en los puestos básicos solo es ligeramente superior, en concordancia con los ingresos con las que se está generando gran parte del empleo formal.

Personal sindicalizado (59.16% del total de la muestra)

Aunque la sindicalización es minoritaria en México y Jalisco, ésta comprende a la mayoría de los trabajadores de la muestra de empresas, lo que también las caracteriza y diferencia del conjunto del universo de unidades económicas nacional y de

Jalisco. Según su especialidad los sueldos, incluidas las prestaciones, van de los 8,000 a los 18,000 pesos mensuales, muy por encima del salario mínimo y aun de los ingresos promedio de los mexicanos, lo que muestra un entorno más estructurado.

En suma, las empresas formales medianas y de mayor tamaño tienen generalmente mejores niveles de remuneración, sindicalización y prestaciones, lo que no impide que también ahí se reproduzcan las marcadas diferencias que están presentes en el conjunto de la economía.

PANORAMA LABORAL EN MÉXICO

¿Qué significa ser económicamente activo, tener trabajo, estar ocupado, empleado, desocupado o en la informalidad? ¿Cuántos estamos viviendo en una u otra de estas situaciones? Aunque parece que estos conceptos son intuitivos, en realidad existe una gran cantidad de precisiones que se usan para catalogar a una persona en alguna de estas condiciones. El que el desempleo o la desocupación sean bajos no significa que no haya problemas de empleo; el que se cuente con un trabajo formal no necesariamente implica que sea un empleo digno; la informalidad no es sinónimo de comercio ambulante. Aquí presentamos brevemente algunos de los conceptos básicos sobre el empleo y su importancia en términos de la población ubicada en distintas categorías.

Población total de México
(al segundo trimestre de cada año):

2012: 116'884,725
2017: 123'364,426

Crecimiento anual promedio: 1.08%

Población en edad de trabajar: mayor de 15 años,
conforme a la prohibición legal del trabajo infantil

2012: 84'569,376
2017: 91'119,098

Crecimiento anual promedio: 1.5%

Población económicamente activa (PEA) y no económicamente activa (PNEA)

	2012	2017	Crecimiento anual (%)
PEA	51'477,178	54'068,791	0.99
PNEA	33'092,198	37'050,307	2.29
Ocupados	49'003,380	52'198,611	1.27
Economía formal	19'780,808	22'702,104	2.79
Economía informal	29'222,572	29'496,507	0.19
Sector informal	14'235,775	14'077,063	-0.22
Trabajo informal	14'986,797	15'419,444	0.58
Empresas, gobierno e instituciones	6'884,090	7'204,584	0.91
Trabajo doméstico remunerado	2'105,027	2'285,538	1.66
Sector agropecuario	5'997,680	5'929,322	-0.23
Desocupados	2'473,798	1'870,180	-5.44

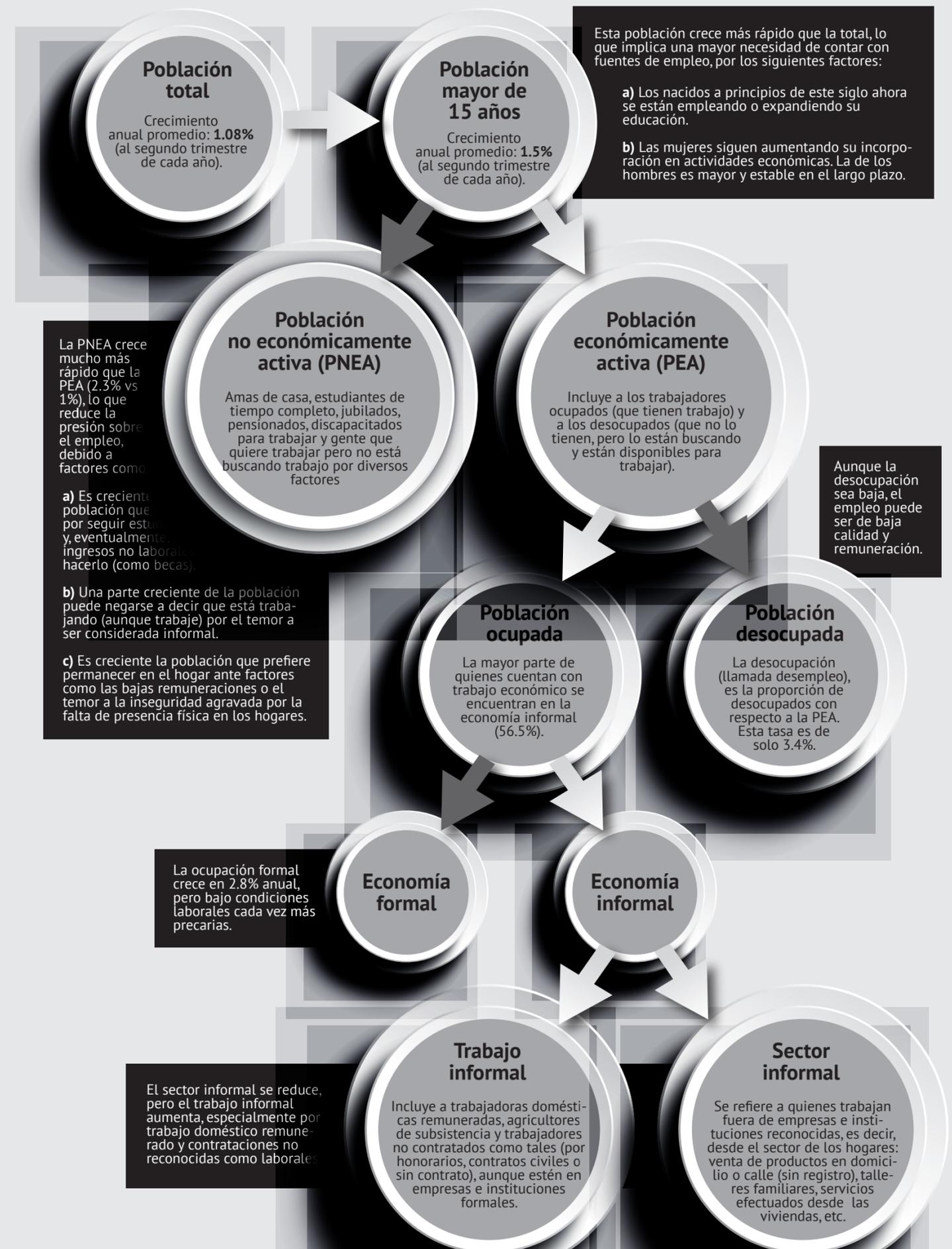
Población ocupada por nivel de ingresos

	2012	2017	Crecimiento anual (%)
No recibe ingresos	3'934,436	3'337,521	-3.24
Hasta un salario mínimo	6'756,039	7'566,408	2.29
Más de 1 hasta 2 sm	11'475,868	14'118,747	4.23
Más de 2 hasta 3 sm	10'758,849	10'939,869	0.33
Más de 3 hasta 5 sm	7'428,567	6'555,065	-2.47
Más de 5 sm	3,883,712	2'776,570	-6.49
No especificado	4'765,909	6'904,431	7.70
Total	49,003,380	52'198,611	1.27

Población ocupada por duración de la jornada de trabajo semanal

	2012	2017	Crecimiento anual (%)
Menos de 15 horas	3'507,275	3'231,594	-1.62
15 a 34 horas	9'629,515	9'835,223	0.42
34 a 48 horas	20'798,611	23'284,980	2.28
Más de 48 horas	13'370,214	14'079,201	1.04
Ausentes temporales	1'381,184	1'273,026	-1.62
No especificado	316,581	494,587	9.33
Total	49,003,380	52'198,611	1.27

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.



ENTREVISTA



Foto: Tradoc

Jesús Torres Nuño

IGNACIO ROMÁN / Académico del Departamento de Economía, Administración y Mercadología del ITESO
GRACIELA LARIOS / Periodista y comunicadora pública

Del sindicato a la cooperativa: una economía solidaria por el trabajo digno

Jesús Torres Nuño fue líder del sindicato independiente de los trabajadores de Euzkadi, que desarrolló un amplio movimiento laboral que culminó con la formación de la cooperativa de los trabajadores de Continental Tires, actualmente una de las principales llanteras en el país. Ahora en su papel de director general nos habla de la importancia de la cooperativa como alternativa de desarrollo y generación de empleo digno.

¿Cómo fue el proceso de la cooperativa posteriormente al movimiento?

Lo nuestro es un caso raro en un mundo tan dominado por las multinacionales y más en el ramo en que nos movemos —el de los neumáticos—. La industria llantera nacional está atravesando por graves problemas, a los que no somos ajenos. A partir del 2005 nosotros, un grupo de obreros que no sabíamos más que operar las máquinas, habilitamos la fábrica.

Sólo sacábamos algunas decenas y centenas de llantas por día; a través de varios cambios llegamos a los primeros niveles de producción a nivel nacional, incluso en competencia con las grandes empresas que operan en este país. Actualmente estamos llegando a las 20,000 llantas por día. Tenemos una membresía en nuestra cooperativa que de haber arrancado con 587 socios, ahora somos cerca de 1,400 socios.

¿Qué tipo de alternativas plantearías para los trabajadores?

Estamos seguros de que la alternativa es la organización de los propios trabajadores. Lo que hemos hecho es consolidar la cooperativa. Tendemos la mano a los compañeros que deseen organizarse para luchar por mejores prestaciones. Primero se tiene que defender el contrato de ley de la industria hulera, es uno de los últimos contratos con vigencia de esta naturaleza: colectivos de industria. Eventualmente, que pudiera haber un problema fuerte



Foto: Luis Porciano

con Trump por el TLC, estamos abriendo a mercados con Brasil, Colombia y Argentina, estamos volteando a ver de qué manera podemos enfrentar y que la cooperativa salga lo mejor librada.

¿Consideras las cooperativas como alternativas, no solamente para empresas grandes, sino también para pequeñas y medianas empresas?

Lo cierto es que la forma organizativa de cooperativa es, en efecto, mucho más solidaria e igualitaria. Tenemos que voltear hacia un mercado alternativo cada vez más alejado de los intereses de las multinacionales, son las que dominan al mundo, no es Trump. Tenemos que considerar al tipo de economía alternativa. Somos el vivo ejemplo de que se puede competir con los grandes tiburones. •

VIOLETA AZCONA / Consultora empresarial en materia laboral, especialista en estudios sobre trabajo y discapacidad

Discapacidad y trabajo

Vivimos en una economía de mercado. En ella requerimos de dinero para acceder a gran parte de todo lo que necesitamos para vivir. Ese dinero lo obtenemos mayormente mediante la remuneración que obtenemos de nuestros trabajos. Así, el trabajo es una clave para satisfacer las necesidades básicas y prioritarias de las personas, además de ser un factor esencial de la realización personal de gran parte de la población —al lado del trabajo de reproducción social en el hogar, la familia y la comunidad—. El trabajo digno y socialmente útil, nombrado igualmente "trabajo decente" en la Ley Federal del Trabajo, es también un derecho social y es el que sostiene la actividad económica de las sociedades.

El trabajo decente, el que la Organización Internacional del Trabajo promueve y exige a los países miembros como factor clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, "significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres".¹

Pero ¿qué pasa con ese derecho y esa necesidad de trabajar decente o dignamente cuando sufrimos alguna discapacidad? Si para una persona sin discapacidad es difícil conseguir trabajo, imaginemos lo complicado que es para una persona que enfrenta alguna.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente 15% de la población mundial, es decir, mil millones de personas, de las cuales 80% está en edad para trabajar. No obstante, su derecho al trabajo con frecuencia es denegado debido a barreras actitudinales, físicas y de información que les impiden el disfrute de la igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo. Por esta razón experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica, por lo que un gran porcentaje busca la protección social para reducir la pobreza.²

¿Qué hacer? Para la Organización Internacional del Trabajo es necesario un doble enfoque para la inclusión de las personas con discapacidad como compromiso de larga duración: un eje que se refiere a programas e iniciativas específicas para superar



Foto: Mario Rocales

desventajas o barreras particulares; y otro eje que busca garantizar su inclusión en los servicios y actividades de carácter general, como la formación profesional, promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica del INEGI, en 2014 la prevalencia de la población con alguna discapacidad es de 6%, y en Jalisco de 7.4% (aproximadamente 290 mil personas en el estado), aunque no existe un dato preciso, pues no existe a escala nacional, y mucho menos estatal, un padrón puntual del número de personas de acuerdo con su tipo de discapacidad.³

En Jalisco no existen políticas públicas para personas con discapacidad que les permitan ejercer plenamente sus derechos humanos, entre ellos el acceso a la salud y a la educación, lo que dificulta aún más su inclusión laboral. Lo único con lo que se cuenta es el Programa Nacional "Abriendo espacios" de la STPS, que se promueve a través del Servicio Nacional del Empleo, que tiene la finalidad de buscar espacios de trabajo para personas con discapacidad y adultos mayores. Adicionalmente, se otorga el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", con el cual se reconoce a las empresas que cuentan en su plantilla laboral con personas en situación de vulnerabilidad, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una tarea pendiente. "La peor discapacidad es no darnos cuenta de que todos los seres humanos somos iguales y, por lo tanto, debemos tener las mismas oportunidades". •

¹ OMS/Banco Mundial (2011). Informe mundial sobre la discapacidad.

² OIT (2003). "Trabajo decente, concepto e indicadores". *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 122, no. 2.

³ INEGI/ENADID, 2014.



MAYA VIESCA LOBATÓN
Académica del Centro de Promoción Cultural y coordinadora del Café Científico del ITESO

Trabajo y tecnología

“En el futuro no muy lejano robots y algoritmos van a remplazar a trabajadores que hagan tareas estructuradas y repetitivas, obreros en fábricas, incluso gente en oficinas que hagan cosas muy estructuradas podrán ser remplazados por la *artificial intelligence*.” Esto lo dijo Cipriano Santos, experto en matemáticas aplicadas, en la celebración del 13 aniversario del Café Científico el pasado 5 de septiembre. Aunque no escatimó en subrayar la imposibilidad de que la ciencia alcance a la inteligencia humana, pues “se trata de una arquitectura distinta, nosotros tenemos creatividad”.

Esta percepción de que la ciencia, y particularmente el desarrollo tecnológico, terminará por sustituir el trabajo humano es propia del pensamiento moderno. La revolución industrial trajo consigo una relación ambivalente con el desarrollo tecnológico, amado por unos y temido por otros. Según una encuesta del 2015 de Workmonitor, estudio trimestral de tendencias del mercado laboral de la consultora multinacional Randstad, 56% de los mexicanos piensa que su actual trabajo será automatizado durante la próxima década; más de la mitad de los chilenos; 70% en la India; 68% en China y 54% en Turquía.¹

Como también lo anotó Santos en su charla, pese a vivir en una sociedad del conocimiento, la ciencia tiene límites. La creatividad y la posibilidad del pensamiento abstracto son propias de las personas, por lo que “estudiar ingenierías, matemáticas, física, biología, ser poetas, pintores, músicos, crear empresas [...], hacer cosas que no las puedan hacer las máquinas” ofrecen grandes posibilidades de desarrollo. Curiosamente, las mismas cosas que están en la base del pensamiento científico: curiosidad y creatividad.

Si bien el trabajo y la tecnología han sido desde la prehistoria un binomio inseparable, en la actualidad la vertiginosidad del cambio ejerce una mayor presión social. De ahí que la comprensión de sus implicaciones y la responsabilidad ética que de ellas se derivan debieran de ubicarse en el campo de reflexión tanto de productores como de usuarios.²

* Consulta los audios de las sesiones del Café Científico ITESO: http://cultura.iteso.mx/cafe_scientifico

¹ Randstad Workmonitor 4th quarter 2015, en https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor_Global_Report_Q42015.pdf?submissionGuid=a37db76b-910b-446b-844c-a7ed0f973613

² Sobre una reflexión al respecto desde la economía puedes consultar la charla del doctor Guillermo Díaz: http://cultura.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=191678



La Pizca

Experiencias y pensamiento jesuita

DAVID FOUST RODRÍGUEZ
Académico del ITESO

El Dios verdadero es el que se opone a Mammón

Tal vez los hemos visto en las glorietas y en las avenidas principales de la metrópolis, en donde se venden casas por millares. Se protegen del sol con gorras, pañuelos y camisas de manga larga. Les pagan para agitar una flecha gigante que apunta a algún fraccionamiento que promete "vida plena", pero están ubicados al margen de ese río de tráfico infernal que son las avenidas de la periferia. Cuando los veo siem-

pre pienso: "¿No sería más práctico y, sobre todo, más barato simplemente poner una flechota y ya? ¿Será que es latoso o caro tramitar el permiso? ¿O será que un letrero vivo es más barato que un letrero muerto?"

Karl Marx decía que el capital es trabajo muerto que, como un vampiro, chupa la sangre del trabajo vivo. El Libro de la Sabiduría de la Biblia, al criticar la idolatría dice algo similar: "Ningún hombre puede modelar un dios semejante a él. Siendo mortal, produce con sus manos impías un ser muerto, pero él vale más que los objetos que adora, ya que él tiene vida, pero éstos jamás" (Sabiduría 15: 16-17). Este ídolo, falso dios, exige sacrificios humanos: jornadas más largas para gastarlas en las fábricas, pero también en los recorridos en camión o en automóvil particular; amaneceres y atardeceres hermosos que no son disfrutados por la prisa que tiene el capitalismo; sinfonías de pajarillos que son apagadas por el ruido de nuestro trájín.

No debe sorprendernos que la Escritura lo denuncie como idolatría y como opuesto a la adhe-

sión al Dios de la vida. Está por todas partes: en el Génesis, el -que- acumula (eso significa Caín) mata a su hermano; Dios le advierte que la Tierra le negará sus frutos (por su ruptura con ella). Caín se va de la presencia divina, anduvo errante (y errado, diría Rius) y su hijo funda la primera ciudad. En el Éxodo, Dios escucha la opresión de su pueblo y se asocia con su líder (Moisés) y con la naturaleza (las plagas) para liberarlo.

En Isaías, el pueblo recibe la promesa de un día glorioso en el que sí podrá gozar del fruto de su trabajo. En el Evangelio, Jesús dice que el sábado -el descanso, derecho laboral- es para el hombre, no el hombre para el sábado.

Jesús plantea la disyuntiva: no se puede servir al Dios de la vida y a Mammón, el dios-ganancia. Es el mismo mensaje que el papa Francisco recordó a empresarios y trabajadores en Ciudad Juárez. En suma, como decía el teólogo vasco Xabier Pikaza en un seminario sobre "Biblia, poder y dominación" para todo el Sistema Universitario Jesuita: "El Dios verdadero es el que se opone a Mammón".

GRACIELA LARIOS / Periodista y comunicadora pública

Defensa de los derechos laborales en la industria electrónica

En México existen empresas maquiladoras con procesos productivos altamente globalizados que incurren en la violación sistemática de los derechos humanos laborales.

Por ello, en 1997, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), proyecto originalmente de Fomento Cultural y Educativo, A.C., abrió sus oficinas en Guadalajara con la intención de proporcionar atención a los trabajadores de la industria maquiladora, principalmente del tipo electrónico. "En esa época lo que veíamos eran salarios cada vez más bajos y el poder adquisitivo cada vez más débil. Los sindicatos defendían al patrón, las empresas extranjeras imponían nuevas formas de trabajo, como la contratación temporal y negaban prestaciones básicas como las vacaciones", dijo Jorge Barajas, encargado del área de Comunicación y Análisis de CEREAL.

Según Barajas, entre 70% y 80% de los trabajadores en las maquilas electrónicas son mujeres. De ellas, 70% son madres sol-

teras o cabezas de familia y son regularmente subcontratadas, es decir, que cuentan con menos derechos que los que son directamente contratados. Los puestos más altos, como supervisores o gerentes son comúnmente hombres. "El acoso sexual es una violación muy recurrente. En 20 años que tenemos de existencia, hemos atendido alrededor de 25 casos, pero es muy difícil que una mujer denuncie una situación así, existen muchísimos más casos".

Algunos de los servicios que ofrece CEREAL son asesoría legal gratuita, talleres, capacitación para el trabajo (cursos técnicos); además realizan investigaciones e informes sobre las condiciones laborales, impulsan redes de organizaciones defensoras de los derechos laborales en el plano mundial y mantienen diálogos de negociación directa con algunas empresas. "Nuestros tres principales retos son: 1)

que los trabajadores pierdan el miedo de defender sus derechos; 2) que los sindicatos no defienden ni representan al trabajador, y 3) el salario, que es un problema nacional", explicó Jorge Barajas.

Actualmente, esta organización trabaja con cerca de 30 empresas como Flextronics, IBM y Hewlett Packard, "normalmente las empresas nos buscan a nosotros por algún motivo, pero ya es una relación de muchos años con las mismas", dijo Barajas. Gracias a la intervención de CEREAL las prácticas discriminatorias que afectaban a casi 90% de los trabajadores se redujeron hasta 30% y la tasa de accidentes, que era de 5%, ahora está por debajo de 1%.

A pesar de los retos y la dificultades por las que atraviesa CEREAL, su labor por la lucha de los derechos laborales es continua y son apoyados con donativos de personas y fundaciones. •

Conoce más en <http://www.cerealgdl.org/>

JORGE FRANCO / Economista, editorialista y ex enlace del Banco Mundial en México con las organizaciones de la sociedad civil

El empleo es el problema, ¿cuál es la solución?

La globalización nos ha heredado Estados nacionales debilitados, empobrecimiento, salarios reales deteriorados, empleo insuficiente y un futuro amenazador.

Ahora la preocupación de las elites mundiales es doble. De un lado observan una insurgencia política que se generaliza en los países industriales y cuestiona el libre comercio. Por otra parte, la debilidad de la demanda, emanada del rezago salarial con respecto a la productividad, se traduce en sobreproducción, lento crecimiento y apunta hacia guerras comerciales.

Sorpresivamente Estados Unidos encabeza la expresión política del malestar social. Ahí triunfó el rechazo a una globalización empobrecedora pero que se desfogaba culpabilizando al exterior y a los inmigrantes.

Las exigencias estadounidenses de eliminar su déficit comercial, de incremento salarial y de mayores importaciones agropecuarias en México son torpedos bajo la línea de flotación de la estrategia económica imperante. Las condiciones externas e internas exigen transformarnos rápidamente en los siguientes cuatro planos.

Uno. Se nos impone reducir el superávit con Estados Unidos. El gobierno de Trump nos acusa de venderles mucho y comprarles poco y, con lo que les vendemos obtenemos los dólares para importar de otros lados, especialmente de China. Proponen corregirlo por las malas, imponiendo sanciones comerciales para que nos compren menos, o por las buenas, si nosotros les compramos más. De uno u otro modo se pierden las divisas para importar del sureste asiático. Tendremos que instrumentar medidas que equilibren nuestro comercio no sólo con Estados Unidos, sino a escala global.

Dos. Reorientarnos hacia la integración del mercado interno; comprar lo que el país procese reactivará capacidades subutilizadas y elevará el empleo. Podemos aprovechar las exigencias estadounidenses y su abandono de la ideología globalizadora para reducir importaciones asiáticas y elevar el contenido nacional de las exportaciones, lo que permitiría incrementar salarios.

Tres. Contamos con muchas tecnologías inutilizadas por no ser competitivas en el



Foto: Luis Ponciano

mercado internacional. No obstante, con esas mismas tecnologías podríamos favorecer el autoabasto comunitario, regional y nacional.

Para ello se requiere redefinir al sector social de la economía como un espacio de intercambio entre productores excluidos. Un mercado social sustentado en una extensa red de distribución, en buena medida ya existente.

Los subsidios públicos a población vulnerable deben hacerse con instrumentos de pago (vales, cupones) para el consumo de la producción social y nacional, no

en grandes cadenas transnacionales, sino impulsando a las micro y pequeñas empresas, lo que duplicaría su impacto social y productivo.

Cuarto. Fortalecer el papel redistributivo del Estado elevando la captación fiscal al nivel medio de los países de la OCDE y fortaleciendo los programas sociales. Debemos transitar hacia el ingreso básico ciudadano universal. Siempre enlazado a la producción social y nacional.

Éstas son las cuatro claves de una política de producción, empleo, ingreso y bienestar incluyentes. •



Foto: Luis Ponciano

JORDI PLANAS / Profesor emérito de la Universidad de Barcelona, especialista en estudios sobre educación y empleo

¿Qué habrá que estudiar para tener trabajo y mantenerlo en el futuro?

¿Cuales serán los trabajos del futuro? Sobre esta pregunta se especula mucho, pero sólo sabemos que: a) una parte de los trabajos actuales desaparecerá porque serán sustituidos por "robots", algunos de los cuales ya existen, como los cajeros automáticos, pero aparecerán muchos más; b) otra parte de los trabajos que hoy existen se mantendrá pero cambiará una parte, más o menos importante, de sus tareas, por el efecto de innovaciones científico-técnicas muy variadas, y c) una parte importante de los trabajos del futuro no la conocemos porque no existe.

Aunque se han realizado intentos para "prever" y cuantificar estos cambios en el empleo, lo cierto es que se especula mucho al respecto, y las previsiones que se hacen son muy dispares y presentan elevados márgenes de error. Lo único cierto en este tema es que nos debemos habituar a la incertidumbre.

Precisemos lo que sabemos: los trabajos que desaparecerán por la robotización serán, en su gran mayoría, los más rutinarios y los que menor educación requieren para desempeñarlos.

Aquellas personas que verán desaparecer directamente sus trabajos o que estén en

peligro serán principalmente los que estén menos calificados.

Podemos pensar que la solución a la pérdida de un empleo que desaparece puede ser la de formarse para los nuevos empleos que surgirán y que aún no conocemos. El problema, en este caso, es que las personas que ocupaban los empleos que desaparecerán están poco escolarizadas en su mayoría, y es más difícil que aprendan aquello que requerirán los nuevos empleos porque, aunque no los conocemos, sabemos que casi todos requerirán un nivel educativo superior del que disponen los que perderán el trabajo.

En consecuencia, el panorama que se nos presenta es que los que podrán acceder a los trabajos que permanezcan y a los nuevos que habrán de crearse serán quienes estén más educados y no los que pierdan su empleo poco calificado, ello por dos razones: a) por estar más educados para acceder a los trabajos que se mantendrán o se crearán, y b) al estar más educados serán más educables, serán los más capaces para aprender lo que se necesite para acceder a los nuevos empleos que se crearán.

¿Esto significa que hay que estudiar carreras tecnológicas? También, pero no

únicamente; vamos a necesitar personas formadas en todos los campos y sabemos que en su mayoría no trabajarán en aquello que estudiaron, aunque sí en aquello que vayan escogiendo, dentro o fuera del ámbito temático de su formación escolar y universitaria. En realidad, no podemos dar respuestas exactas sobre la educación necesaria para los trabajos del futuro, más la de que requerirán de una preparación creciente, por lo que debemos evitar que la población permanezca en niveles inferiores a la "enseñanza obligatoria" (en México, recordémoslo, es la "prepa").

Aquellos que superen los niveles obligatorios de escolaridad deberán continuar educándose toda la vida, y muchos deberán seguir itinerarios educativos "híbridos" (con cambios de orientación, complementos imprevisibles, etc.), según los cambios en sus motivaciones y oportunidades laborales, porque durante su escolaridad inicial no podrán aprender lo que necesitarán durante toda su vida laboral, pues constantemente tendrán que aprender cosas que aún no existen.

En definitiva: lo que es importante estudiar es aquello que nos permita continuar aprendiendo durante toda la vida. •