



Revista de El Colegio de San Luis

ISSN: 1665-899X

ISSN: 2007-8846

El Colegio de San Luis A.C.

Jiménez-Bandala, Carlos Alberto; Contreras Álvarez, Andrés De Jesús
De la precarización a la degradación humana. Las condiciones
de trabajo en empresas proveedoras de la industria automotriz
Revista de El Colegio de San Luis, vol. IX, núm. 19, 2019, Mayo-Agosto, pp. 409-430
El Colegio de San Luis A.C.

DOI: 10.21696/rcsl9192019986

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426264756017>

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

UAEH redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

DE LA PRECARIZACIÓN A LA DEGRADACIÓN HUMANA

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS PROVEEDORAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

From precarization to human degradation

Working conditions in companies supplying the automotive industry

CARLOS ALBERTO JIMÉNEZ-BANDALA*

ANDRÉS DE JESÚS CONTRERAS ÁLVAREZ**

RESUMEN

Este artículo tiene por objetivo analizar las condiciones exacerbadas de precariedad laboral de los trabajadores de empresas subcontratadas en un clúster automotriz en el centro del país. Estas condiciones, resultado de la reestructuración productiva flexible y de las políticas económicas neoliberales del último cuarto del siglo XX, mantienen la competitividad en el mercado y son más profundas en las empresas con bajas composiciones orgánicas de capital. La investigación se realizó mediante un acercamiento cualitativo, desde el enfoque de la investigación acción participación. Los resultados develan situaciones alarmantes en las que, de forma estructural, se cosifica al trabajador, pues, en las dimensiones social, fisiológica y biológica, sus características humanas son degradadas, con lo cual se resignifica la empresa como un lugar de sufrimiento.

PALABRAS CLAVE: FLEXIBILIDAD LABORAL, METODOLOGÍA CUALITATIVA, REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, PROCESOS DE TRABAJO.

* Universidad La Salle-México. Correo electrónico: carlos_jimenez@ulsa.mx

** Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. Correo electrónico: bad_andreu@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to analyse the exacerbated conditions of precarious labour conditions of workers in subcontracted companies in an automotive cluster in the central part of the country. These conditions, resulting from the flexible productive restructuring and neoliberal economic policies of the last quarter of the 20th century, maintain market competitiveness and are deeper in companies with low organic capital compositions. The research was carried out by means of a qualitative approach, from the perspective of participatory action research. The results reveal alarming situations in which, structurally, the worker is reified, since, in the social, physiological and biological dimensions, their human characteristics are degraded, thus resignifying the company as a place of suffering.

KEYWORDS: LABOR FLEXIBILITY, QUALITATIVE METHODOLOGY, PRODUCTIVE RESTRUCTURING, WORK PROCESSES.

Recepción: 14 de febrero de 2018.

Dictamen 1: 19 de junio de 2018.

Dictamen 2: 25 de julio de 2018.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21696/rcsl9192019986>

INTRODUCCIÓN

La desregulación de los mercados como reacción a la crisis de una política fiscal deficitaria (Aglieta, 1979; Boyer, 1988; Coriat, 1990; Abramo, 1991), desde un nivel macro, y la reestructuración del modelo tecnoproduktivo en la empresa como reacción al agotamiento de un modelo rígido de corte burocrático-taylorista-fordista (Kochan, McKersie y Capelli, 1984; Katz y Sabel, 1985; Womack, 1992), desde un nivel micro, fueron las causas fundamentales de la configuración de las nuevas relaciones industriales que marcaron el último cuarto del siglo XX, y que algunos autores las han llamado relaciones neoliberales de trabajo o flexibilidad laboral (De la Garza, 2000).

Esto es, tenemos un mercado laboral en donde las fuerzas de oferta y demanda son las que determinan el salario como precio de la fuerza de trabajo, y en el piso de la empresa tenemos relaciones laborales individualizadas, flexibles a las necesidades productivas de cada organización. El resultado ha sido perjudicial para la clase trabajadora y ha configurado un tipo de empleo que llamamos precario, por ser inestable y someter al trabajador a condiciones inferiores (De la Garza, 2001).

La investigación que aquí se presenta comienza con el ingreso de un investigador a la empresa estudiada, de modo que empieza un proceso de acercamiento con los trabajadores, y, mediante un diálogo continuo, se empiezan a establecer las problemáticas en conjunto. De tal forma, el objetivo de este trabajo es analizar las condiciones exacerbadas de precariedad laboral de los trabajadores de empresas subcontratadas en un clúster automotriz en el centro de México, que devienen en la degradación humana en el lugar de trabajo. Se parte de la hipótesis de que las empresas con bajas composiciones orgánicas de capital resultan más precarias y, por lo tanto, profundizan la degradación humana en mayor medida que aquellas empresas con alta composición orgánica de capital.

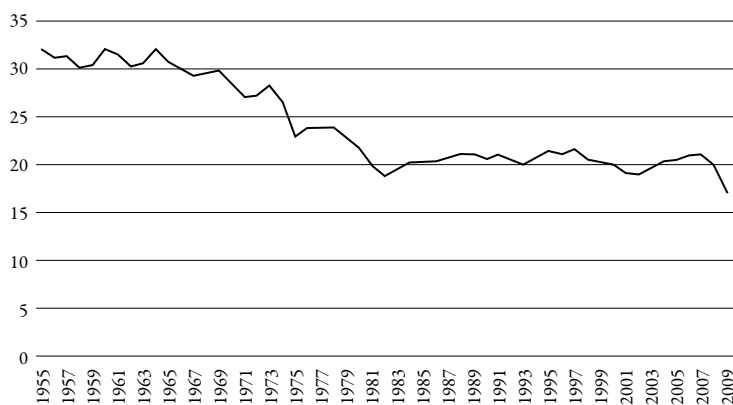
Se utilizó una metodología cualitativa desde el enfoque de la investigación acción participación, en la que uno de los investigadores ingresó a la compañía objeto de estudio y convivió con los trabajadores de forma directa desde una posición administrativa en el área de Recursos Humanos. La empresa es una proveedora de servicios de transporte, de la que guardaremos el anonimato, así como de los informantes clave. En consecuencia, no develaremos tampoco la ubicación del clúster automotriz; solo hacemos la precisión de que se encuentra en la región centro de México; pero, desde luego, es posible que la situación de esta empresa se repita en muchas partes del país y del mundo.

El trabajo se estructura de la siguiente forma: el primer apartado contiene una revisión teórica del significado de la reestructuración productiva y la flexibilidad laboral; en el segundo exponemos las dimensiones de la degradación humana como parte de un proceso continuo y acumulativo; en el tercero explicamos la metodología utilizada, para posteriormente exponer y discutir los resultados; en el cuarto apartado enunciaremos las reflexiones finales.

REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA Y FLEXIBILIDAD LABORAL

El último cuarto del siglo XX fue el escenario de la reestructuración de los modelos tecnoproductivos que respondía al agotamiento de un patrón de acumulación del cual el Estado había sido el actor central. Hasta ese momento, los modelos fordista y taylorista, al interior de la empresa, habían formado la mancuerna excepcional de una economía alentada por el consumo en masa, que le garantizó a los capitales altas tasas de ganancia (Valle, 1991). El quiebre sucedió poco antes de la crisis mundial de 1974-1975.

GRÁFICA 1. TASAS DE GANANCIA MUNDIALES (PORCENTAJES), PROMEDIOS SIMPLES, 1955-2010



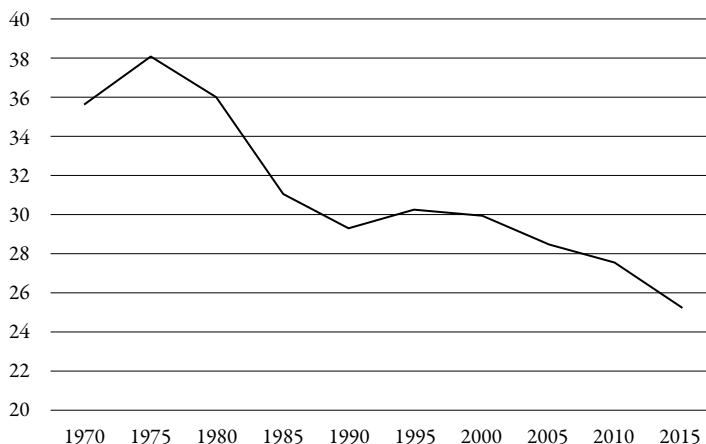
Fuente: Elaboración propia con datos de Maito, 2014.

La gráfica 1 muestra la tendencia decreciente de la tasa de ganancia en los capitales mundiales. A partir de 1974, una reestructuración productiva internacional estuvo marcada por un viraje hacia políticas económicas de corte neoclásico, donde el

Estado pasó a un plano secundario. De manera simultánea, las empresas pusieron la mirada en los modelos japoneses de tipo toyotista, que estaban orientados a la oferta —no a la demanda—, que más adelante se conocerían como “flexibles” (Coriat, 1992).

A pesar de que el sistema de relaciones laborales japonesas era mucho más complejo, a las empresas occidentales se trasladaron híbridos convenientes al capital. De esta forma, pasamos de un modelo que se caracterizaba, de igual manera, por la intervención estatal mediante un pacto tripartito que incluía también a patrones y obreros, elemento importante que sirvió como contrapeso en la relación capital-trabajo para garantizar que el salario conservara su poder adquisitivo (Valenzuela, 1984; Ros, 2015), a un modelo en el cual el desbalance del poder en el mercado de trabajo condujo a la precarización laboral. La gráfica 2 muestra la extrema caída de la participación de los salarios en el producto interno bruto (PIB), manifestación más concreta de esta precarización.

GRÁFICA 2. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LOS SALARIOS EN EL PIB, MÉXICO, 1970-2015



Fuente: Elaboración propia a partir del encadenamiento de datos del INEGI, 1970-2015.

En la gráfica 2 se observa con claridad la tendencia decreciente desde el periodo de ajuste estructural y durante todo el periodo neoliberal. En el periodo de ajuste, el sector productivo del Estado se desmanteló, lo que significó la pérdida de miles de fuentes de trabajo, ya fuese por cierre de empresas o por ajustes en las plantillas laborales (Anguiano y Ortiz, 2013). Ante la resistencia obrera, la respuesta del

Estado fue la promoción de un modelo de sindicalismo de protección y un sistema jurídico extremadamente rígido y contrario al trabajador (De la O y Quintero, 2001). Se estima que de la década de los ochenta a la fecha el salario ha perdido tres cuartas partes de su poder adquisitivo, lo que repercute gravemente en la calidad de vida de los trabajadores (Moreno-Brid, Garry y Monroy, 2014).

El modelo tecnoproductivo flexible puede comprenderse a partir de tres dimensiones: la flexibilidad en las relaciones industriales (FRI), que implica cambios en los procesos de gestión de los trabajadores; la flexibilidad para las nuevas formas de organización del trabajo (FNOT), en la que se emplea la fuerza de trabajo en el proceso productivo, y la flexibilidad precaria (FP), la cual tiene que ver con las prácticas salariales y numéricas que hacen más vulnerable al trabajador frente a las condiciones impuestas por el empresario (Jiménez-Bandala y Sánchez Daza, 2014). El cuadro 1 muestra las variables de cada dimensión.

CUADRO 1. VARIABLES QUE CONFORMAN
LOS DIFERENTES TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Flexibilidad en relaciones industriales (FRI)	Flexibilidad en nuevas formas de organización del trabajo (FNOT)	Flexibilidad precaria (FP)
<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puestos • Subcontratación • Toma de decisiones del trabajador • Círculos de calidad y equipos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Justo a tiempo (JIT) • Control de calidad total (TQM) • Control estadístico del proceso • Bonos de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo eventual • Trabajo por horas, tiempo parcial y honorarios • Sindicalización • Contrato colectivo • Cláusula de despido • Condición de antigüedad • Seguridad Social • Prestaciones

Fuente: Jiménez-Bandala y Sánchez Daza, 2014.

Tanto la FRI como la FNOT obedecen a prácticas próximas al modelo nipón: inserción tecnológica, procesos democráticos y de toma de decisiones, así como medios para la incentivación de la innovación. En contraste, la FP se basa en las condiciones del trabajo, la eliminación de prestaciones, la anulación de la organización obrera y la evasión de los compromisos de largo plazo entre el trabajador y la empresa.

Las consecuencias en el plano mundial han sido estudiadas por diversos investigadores, entre los que destaca Antunes (2000), que señala dos efectos principales: la desproletarización del trabajo fabril (es decir, la disminución del contingente

obrero) y la subproletarización (esto es, la pauperización de las condiciones de vida). Aunque, en cuanto al primer punto, parece que esta disminución se debe más bien a ciclos económicos, pues Guevara (2010) admite una disminución del número de trabajadores en la época de ajuste, pero también una recuperación en la primera década del siglo, al menos en Argentina.

Para el caso mexicano, Mora-Salas y Oliveira (2009) señalan que, durante la primera década del siglo XXI, 68 por ciento de la fuerza laboral en México se encontraba en alguna situación de precariedad y 30 por ciento del total se hallaba en una precariedad extrema, lo cual refleja lo alarmante de la situación.

Es preciso señalar que la precarización es mucho más que la inestabilidad laboral y la pérdida de beneficios económicos de los trabajadores, que incluyen otras dimensiones con cierta dificultad para la medición, entre las cuales están la pérdida del control sobre el propio tiempo, sobre el desarrollo de las capacidades propias, la pérdida de identidad, la utilización de mayores recursos en trabajo no remunerado (Standing, 2014), lo que trae como consecuencia un continuo deterioro de la calidad de vida. El hecho de que este deterioro a veces sea imperceptible, no significa que se haya frenado.

Por lo tanto, definimos que la precarización, más que un estado en el que se encuentran las relaciones industriales, es un proceso de deterioro (siempre continuo) de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, porque, debido a la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, el capitalista tiende a profundizarlas, por lo cual la precariedad se ha exacerbado. Este grado cada vez mayor de precariedad configura un nuevo proceso, el de degradación humana en el trabajo, que significa “adaptar las expectativas vitales a un empleo inestable, a una vida inestable” (Standing, 2014, p. 8).

La flexibilidad precaria necesitó la desregulación legal del mercado de trabajo, que se materializó en México en 2012 con la Reforma Laboral, de la que destacamos: legalización del *outsourcing*, contrataciones temporales y a tiempo parcial, facilitación de la rescisión laboral, incorporación del trabajo a distancia, pérdida de bilateralidad de las relaciones, reducción de la responsabilidad patronal en casos de riesgos de trabajo (Anguiano y Ortiz, 2013). Sin embargo, estas prácticas ya estaban presentes al menos 20 años antes, por lo que sería ingenuo suponer que la precariedad es una práctica que deriva de una subsunción formal; como siempre sucede, primero aparece la subsunción real.

La desregulación del mercado laboral aumentó la vulnerabilidad del trabajador, ya que mermó la capacidad de negociación de este, de modo que ahora debe

enfrentarse individualmente al capital. Es claro que las tasas salariales siempre serán presionadas a la baja en un mercado donde la población económicamente activa (PEA) crece más rápidamente que las tasas de ocupación y donde estructuralmente el mercado formal ha sido incapaz de absorber a la PEA, lo que ha generado informalidad, subocupación y desempleo (Jiménez-Bandala y Contreras 2018).

DEGRADACIÓN HUMANA Y EL PATRÓN DE ACUMULACIÓN

Para las empresas, la precarización laboral es una forma de responder a las lógicas de reestructuración del cambio en el modelo económico (Mora-Sala y Oliveira, 2009); por lo tanto, es la forma que tienen para sobrevivir. Jiménez-Bandala y Sánchez Daza (2014) demuestran que la precarización ha sido más recurrente en empresas cuyas actividades reportan menores tasas de ganancia, como las relacionadas a las industrias de los alimentos, la madera, textiles y papeles; mientras que industrias menos precarias, como las de petroquímica, las farmacéuticas, metalmecánicas (incluida la automotriz), microelectrónicas, tendían hacia otro tipo de prácticas flexibles.

Tokman y Klein (1995) explican que este fenómeno se debe a que los establecimientos con menor productividad y competitividad deben compensarlas con mayor sobreexplotación de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, estos fenómenos se repetirán en empresas pequeñas en relación con las grandes.

El nuevo modelo de políticas económicas modificó las relaciones entre economías centrales y periféricas, con lo cual se reafirmó la subyugación de estas últimas sobre las primeras. De este modo, se repite, en una escala ampliada, la hipótesis enunciada en el párrafo anterior. Por lo tanto, redefiniendo, tenemos diferenciales entre países, tamaños y ramas; así, las economías periféricas tienden a precarizar las condiciones de trabajo en mayor medida que las economías centrales; las empresas pequeñas son más precarias que las grandes, y las ramas más dinámicas son menos precarias que las menos dinámicas.

Esto no es un comportamiento novedoso para el capitalismo; ya fue explicado por Marx (1970) mediante la teoría del valor-trabajo, que supone la existencia de transferencia de valor de un sector a otro de la economía, siempre y cuando uno tenga una más alta composición orgánica de capital que el otro. La composición orgánica de capital (CCO) es la relación entre capital constante (maquinaria, equipo e insumos) y capital variable (salario de la fuerza de trabajo). Lo anterior significa

que una empresa con mayor inversión en maquinaria que en salarios absorbe (se apropia) el valor producido por una empresa con menor inversión en maquinaria.

Lo anterior puede enunciarse como a continuación lo hacemos.

Dado que:

$$\frac{C_I}{V_I} > \frac{C_{II}}{V_{II}} \quad (1)$$

Donde $\frac{C_\alpha}{V_\alpha}$ representa la CCO, siendo C el capital constante y V el capital variable. Cuando esta composición es mayor en el sector I que en el sector II, el primero absorberá del segundo el valor producido o plusvalor. Plusvalor que para un sector n estaría representado por:

$$S_n : c_1 + v_1 = p_1 \quad (2)$$

Que indica que el plusvalor es resultado del proceso en el que el trabajo vivo (capital variable) transforma el trabajo muerto (capital constante); al tener una condición como en (1), se tiene:

$$S_I : c_2 + v_2 + p_2 \quad (3)$$

$$= v_1 + v_2 + p_1 + p_2$$

$$S_{II} : c_1 + v_1 + p_1 = c_1 + c_2 \quad (4)$$

Que indica que S_{II} ha transferido su valor a S_I , y este ha transmutado sus costos en plusvalores, y S_{II} , de manera inversa, transmutó sus plusvalores en costos. Entonces, empresas más intensivas en capital se benefician de empresas más intensivas en trabajo, pues los valores generados en la segunda se traducen en ganancias para la primera mediante un menor nivel de costos (Valle, 1984).

Los nuevos esquemas de globalización y competitividad que se han desarrollado para estos fines avanzan desde firmas individuales a sistemas territoriales y redes de producción que adquieren diversas denominaciones como clúster (Porter, 1998) o, de forma más general, tramas productivas (Carrillo y Novick, 2006).

Una trama productiva es, de acuerdo con Carrillo y Novick (2006), un conjunto de empresas proveedoras y clientes con múltiples interrelaciones por los flujos de transacciones entre ellas, organizadas en torno a una empresa núcleo o central. En el marco de la reestructuración productiva flexible, esto permite que una gran empresa desconcentre su proceso de producción (*lean production*) de tal forma que pueda subcontratar a pequeñas empresas que realicen actividades intensivas en trabajo (bajo nivel de composición orgánica de capital) y la empresa central atienda

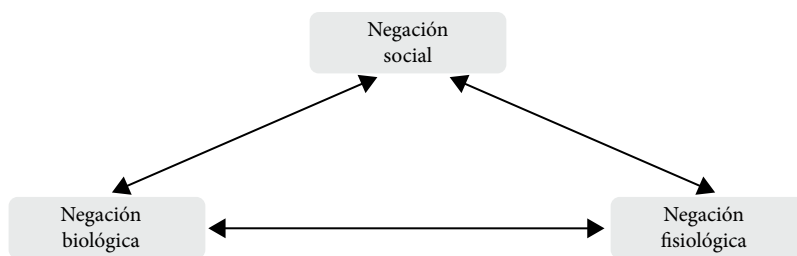
las actividades más intensivas en capital (alta composición orgánica de capital).

De lo anterior se desprende que, en esencia, las tramas productivas reproducen un esquema de transferencia de valor de las empresas periféricas a la central, por lo que es de esperarse que el nivel de precarización aumente conforme las empresas se alejan más de la empresa central, ya que las empresas subcontratadas pueden subcontratar a su vez sus procesos a empresas más intensivas en trabajo.

Si la precarización es un proceso continuo y si esta se exagera en la medida que los procesos económicos profundizan la reestructuración productiva, los niveles a los que llegue esta carencia pueden arrebatar incluso la condición humana al trabajador. Históricamente, la empresa capitalista ha sido el lugar de expoliación del trabajador, pero es en el neoliberalismo donde toma forma como “un medio que engendra sufrimiento, violencia física y psicológica, tedio y aún desesperanza” (Chanlat, 1994, p. 322), pues, para obtener un aumento de la plusvalía, no le bastan los métodos disciplinares, ya de por sí violentos, que la administración científica implementó (Aktouf, 1992).

La degradación de la condición humana en el lugar de trabajo consiste en negar las características inherentes que construyen al trabajador de forma social, fisiológica y biológica. Es un proceso continuo, y no necesariamente lineal y sucesivo (Jiménez-Bandala y Contreras, 2018).

GRÁFICA 3. DIMENSIONES DE LA DEGRADACIÓN HUMANA EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con base en Jiménez-Bandala y Contreras, 2018.

La primera dimensión se presenta cuando en la empresa se le niega al trabajador la condición social, pasa de *ser humano* a *homo economicus* u *homo administrativus* (Chanlat, 1998), lo que significa extirparle al trabajador su corazón y su alma, es decir, sus estados emocionales, y solo se le permite lo que es capaz de formalizarse en enunciados numéricos (Chanlat, 1994); se le desprende el sentido social de lo colectivo

por el de la preocupación individual exclusiva. Entonces, el trabajador se aliena del producto de su trabajo, se mira ajeno a su propia creación y se vuelve un autómata.

Una segunda dimensión se hace presente cuando en la empresa se le niega al trabajador la condición fisiológica humana, por ejemplo, el habla, el razonamiento, el aprendizaje, la capacidad de organización, el liderazgo, la postura erguida (ya que, de forma extendida, la postura de trabajo es incómoda, de encorvamiento, sentado u otra para adaptarse al proceso). Ello también lo lleva a alienarse de los elementos humanos (Aktouf, 1992), por ejemplo, de los saludos, la crítica, el disenter, la integración a grupos. Pasar mucho tiempo en silencio es un aislamiento virtual, pues, aunque estén rodeados de gente, no pueden hablarse entre sí.

Una tercera dimensión está presente cuando en la empresa se le niega al trabajador la condición biológica y, por lo tanto, el trabajador se reduce a una cosa. Las cosas no comen, no caminan, no defecan, no duermen, no tienen sexo. La estructura del proceso productivo está ordenada para que sean cosas las que trabajen; por eso está prohibido comer e ir al baño. Laboran largas jornadas, pues no tienen sueño, llegan a casa agotados y lo único que hacen es dormir para que al siguiente día se repita la rutina. Se ha consumado la cosificación del trabajador y se niega a sí mismo su esencia (*je est un autre*), deja de existir el Yo, pues forzosamente requiere al Otro para su reconocimiento (Chanlat y Bédard, 2000); el otro tampoco existe. El estrés, el sobretrabajo y el abrumador modo de no-identificarse en el espacio laboral reproducen los momentos de violencia, y sobreviene el sufrimiento del individuo.

Más allá de los efectos en el individuo, la degradación de la condición humana tiene un sentido económico; si el trabajador no se reconoce como ser humano, el valor que (se) tiene es inferior. Por lo tanto, sus relaciones económicas (bajos salarios, nulas prestaciones, jornadas extras sin pago) y sociales (abusos, maltrato, discriminación) serán aceptables, irrefutables y normalizadas en las relaciones laborales de la empresa.

METODOLOGÍA

La investigación inició con el ingreso de uno de los investigadores a la empresa, con un interés original muy diferente, que era estudiar el área de Recursos Humanos. Pero, en ese lugar, el investigador fue testigo de situaciones no previstas que lo llevaron a un mayor acercamiento con los actores. A partir de ese momento, se propuso la investigación acción participante (IAP) como el marco idóneo del

estudio y se delineó, junto con los trabajadores, el problema: hay un trato que ellos mismos calificaron de inhumano.

Los primeros diagnósticos nos llevaron a suponer que se trata de precarización; sin embargo, la misma IAP nos condujo hacia las propias necesidades de los trabajadores. Su primera necesidad es sentirse escuchado y sentirse cerca del otro. Así, retomamos el término “inhumano” y lo convertimos en nuestra categoría de análisis. Esta conexión entre nuestra concepción de precarización desde la academia y la concepción de inhumano desde el piso de la empresa trazó la línea para hablar de procesos de degradación humana como resultado de la exacerbación de la precariedad laboral.

Las necesidades sociales no son hechos empíricos, sino que requieren juicios de valor y una interpretación (Pereda, Prada y Actis, 2003); no pueden ser declarados de forma arbitraria por el investigador, sino que deben partir siempre de esquemas históricos coherentes con la realidad social que se pretende estudiar. En ese sentido, la precarización y, más aún, la degradación humana en el lugar de trabajo, como fenómenos de estudio, requieren ser (re)construidas desde los propios actores involucrados, lo cual significa ir más allá del discurso académico y considerar otros recursos de investigación que superen el abuso de técnicas que hacen de lado el estudio de los sujetos en sus contextos y los colocan fuera de todo proceso.

La investigación acción participación exige un gran acercamiento sujeto-sujeto, es decir, entre el que investiga y el que es investigado; sin duda, esta es su mayor ventaja (Gabarrón y Hernández, 1994). Además, es una vía para que el conocimiento transforme la realidad en contextos de desigualdad, explotación o carencia, primero haciendo conscientes a los actores y después articulando sus experiencias con el conocimiento científico (Fals Borda y Rodríguez Brandao, 1987), lo cual era nuestra intencionalidad. Una ventaja más de la IAP es que hace posible la comprensión de la realidad social como una totalidad compleja (Kemmis y McTaggart, 1992), por lo que es efectiva en trabajos interdisciplinarios como el que aquí se presenta.

Se consideró, además, la IAP por las condiciones de exclusión en las que encontramos a los trabajadores, por lo que era necesario buscar relaciones simétricas sujeto-sujeto por sobre otras perspectivas que ven a los sujetos como objetos-informantes o los tratan de forma aislada de su contexto, de manera que fragmentan la realidad al ignorar los espacios donde se desenvuelven los actores.

Sin embargo, la IAP tiene desventajas, que se volvieron riesgos para la investigación; entre ellas, la duración que exige un estudio como este, de al menos cinco meses de trabajo de campo (de enero a mayo de 2017); además, la siempre delgada

línea entre la teorización exclusiva y el activismo, solventada por la estrategia de tener un investigador dentro y otro fuera de la organización, pues permitió mantenernos en el medio.

Durante la intervención, usamos diarios de campo y entrevistas no estructuradas, esto es, diálogos prolongados y en sesiones diferentes en el lugar de trabajo, que se sistematizaron mediante notas escritas. No se recurrió a las grabaciones porque fue evidente el cambio de los actores ante un registro de audio y porque la intención no era solo extraer información, sino también construir con los actores un espacio de reflexión. Por esta razón, optamos por las charlas y las notas. La información recopilada se transcribió y se sometió a un microanálisis de datos; se construyeron matrices de categorías y de conceptos *in vivo*, y se llevaron de nuevo con el trabajador de manera individual, porque las dinámicas de su trabajo no permitían las asambleas. Así, el espacio de trabajo se convirtió, en este proceso, en un espacio reflexivo.

En el proceso, el investigador se volvió un confidente, un aliado, porque el resto de administrativos era visto con recelo y desconfianza. Así, los diálogos se sostenían sin haber hecho citas, de manera espontánea, en el autobús o mientras los agentes trabajaban, lo que nos llevó a expresiones genuinas.

Para guardar la confidencialidad de los informantes clave se ha omitido el nombre de la empresa; solo se menciona que el giro de esta es el transporte de personal en un clúster de la industria automotriz en el centro del país. Asimismo, se omiten los datos que la empresa nos otorgó que pudieran contener algún indicio de su identidad, así como cualquier otro con respecto del clúster en el que se encuentra.

Es evidente que una investigación de este tipo requiere un planteamiento más profundo. Para este artículo se han seleccionado solo algunos elementos de la investigación; algunos más fueron presentados en la tesis de grado y otros más se tendrán que presentar en otros espacios académicos.

Los resultados, que se expondrán en el siguiente apartado, fueron redactados de modo impersonal a petición de los trabajadores, ya que decían que no querían sentir que eran ellos los que hablaban, tampoco queríamos que los investigadores hablaran por ellos.

Este trabajo debe servir para que, en el marco de la metodología utilizada, les sea devuelto a nuestros informantes parte de lo que ellos nos concedieron, como un reflejo de sus vivencias, una sistematización de sus experiencias y sufrimientos; para que les ayude a comprender su realidad a partir de la toma de conciencia y les abra la posibilidad de transformarla.

Es importante señalar que no juzgamos el actuar de la gerencia ni le atribuimos la responsabilidad última de lo que ahí ocurre, pues, como lo afirmamos en las conclusiones, se trata de un problema estructural. Sin que dispensemos tampoco sus actos, debemos reconocer que las empresas están entrampadas entre seguir la condición necesaria en el capitalismo en su fase neoliberal para responder a la maximización de su tasa de ganancia y poder transferir valor a la empresa que la contrata o abandonar el mercado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado describimos las condiciones laborales de los operadores de autobuses de la empresa subcontratada en el clúster automotriz en el centro del país con la finalidad de demostrar que el nivel de precarización ha derivado en la degradación humana de los trabajadores.

Descripción de la organización

La empresa inició operaciones en la década de los noventa, justo en el contexto —descrito en la primera parte de este trabajo— de reestructuración productiva, formación de clústeres y esquemas de producción de subcontratación de empresas intensivas en trabajo a una empresa central intensiva en capital, que estuvieron focalizados en el centro del país, en la frontera norte y, más tarde, en el Bajío.

Se trata de una empresa de tamaño grande (más de 250 trabajadores), dedicada al transporte de personal, que labora en un clúster automotriz. Visto desde la economía política, las empresas de transporte no son solamente de servicio, sino además forman parte de la cadena productiva, puesto que esta actividad también valoriza la mercancía. Si consideramos que la fuerza de trabajo es una mercancía más del proceso, concluimos que esta empresa contribuye al proceso de valorización.

Es preciso señalar que las empresas de transporte ganan sus contratos de acuerdo con el mejor precio que puedan otorgarle a las empresas centrales, por lo que deben esforzarse por ser más competitivas, y dada su composición orgánica de capital de trabajo, basan su competitividad en la precarización del empleo.

Los operadores de autobuses son los sujetos de nuestro estudio. Se trata de personas entre 25 y 55 años de edad, de sexo masculino, con escolaridad primaria como promedio y una experiencia laboral de entre uno y cinco años en la conducción de

unidades de transporte de 3.5 toneladas o superiores. En el momento del estudio, el salario bruto mensual era de 7 mil 702 pesos (tres salarios mínimos), que está por debajo del promedio salarial de la industria (Jus Semper, 2018). Las prestaciones de un operador eran superiores a las descritas en la Ley Federal del Trabajo; se les otorgaban ocho días de vacaciones en el primer año, contra los seis que marca esta Ley, y recibían de aguinaldo 19 días de pago, contra los 15 de la Ley.

La jornada de trabajo es de ocho horas, en un esquema flexible. Su horario se limita al momento en que son requeridos. Dado que las empresas en el clúster trabajan jornadas de ocho horas, los recorridos del transporte están estructurados en función de esos horarios; por lo tanto, un operador debe cubrir en tres tantos su jornada. El primero, para entregar a los trabajadores del turno matutino y recoger a los del nocturno, de 4:30 a 7:00 horas. El segundo tanto, para entregar a los trabajadores del turno vespertino y recoger a los del matutino, de 12:30 a 15:30 horas. El tercer tanto, para recoger a los del turno vespertino y entregar a los del nocturno, de 21:30 a 0:00 horas.

Aquí están las primeras pruebas de precariedad. Se observan salarios por debajo de la media de la industria y un horario de trabajo que, a pesar de estar dentro de una supuesta jornada de ocho horas, el trabajador se encuentra prácticamente todo el día en la empresa. A continuación, describimos los indicios de las dimensiones de la degradación humana.

Negación biológica

Se observa que las dinámicas de trabajo están realizadas para una cosa y no para un ser vivo. De acuerdo con el horario de trabajo, los operadores se despiertan al menos una hora antes de entrar a trabajar, es decir, a las 3:30 horas. Más les vale ser puntuales, pues un retraso significaría que los trabajadores no lleguen a las empresas en que laboran y la línea de producción podría pararse. Si esto ocurriese, la empresa central multaría a la subcontratada, y la multa la pagarían los operadores. El primer tanto de la jornada lo inician a las 4:30 horas y lo concluyen a las 7:00 horas; en este hacen al menos dos recorridos al parque donde está el clúster por la ruta fijada. Al terminar, tienen cinco horas libres por lo menos. Si deciden ir a sus casas, ese tiempo se recorta a la mitad, por lo que muchos se quedan en el parque industrial o en el autobús.

Entre el segundo y tercer tantos de la jornada tienen seis horas libres, pero entre sus obligaciones está lavar el autobús, por lo que la mayoría ocupa ese horario para hacerlo. De su salida a su nueva entrada tienen solo cuatro horas, por lo que

la mayoría no va a su casa, sino que se queda en el autobús. Solo van a sus casas aquellos que viven cerca del parque industrial o cuyas viviendas están en la ruta que cubren, que son una minoría; el resto no verá a su familia hasta el día de descanso, que es un día a la semana. Los pocos que llegan a sus casas lo hacen a la una de la mañana y tendrán que salir a las 3:30 horas, por lo que encontrarán a sus familias durmiendo. Las cosas no tienen familia.

Como no van a sus casas hasta el día del descanso, los operadores deben llevar ropa para hacer sus cambios; la camisa suelen usarla hasta por tres días y el pantalón toda la semana. Tampoco se bañan, pues no hay regaderas ni vestidores en las instalaciones de la empresa; quienes pasan una semana fuera de sus casas, se bañan a escondidas dentro del propio autobús, con la misma agua con la que lo lavan. Las cosas se lavan con las cosas, operadores y autobuses.

Los operadores deben llevar sus alimentos o salir del parque industrial para comprarlos, ya que en los establecimientos dentro del parque no está permitido vender alimentos; deben caminar unos 2.5 kilómetros para entrar, comer y, luego, regresar. No pueden ir en el autobús, pues están controlados los accesos, el kilometraje y el consumo de combustible. Los que llevan alimentos los consumen fríos, ya que tampoco tienen medios para calentarlos. La mayoría de los operadores solo realiza una comida en todo el día, y ya no hablemos de que su dieta es baja en nutrientes y alta en grasas. Las cosas no comen.

Si las cosas no comen, mucho menos defecan. Los operadores no tienen baños y no pueden usar los del parque industrial. Los que van a sus casas son privilegiados, aunque, aun así, a veces solo defecan una vez al día; el resto debe usar pañal para adulto. Los trabajadores deben defecar en ese pañal y no se lo pueden cambiar hasta que llegue su hora libre, por lo que los problemas de rozadura y hemorroides son comunes en los operadores. Además, su empleo los obliga a estar sentados todo el tiempo, lo que agrava su incomodidad. Pero esta incomodidad es ínfima si se compara con la humillación que dicen sentir al tener que cambiarse el pañal, luego guardarlo y deshacerse de él sin que su familia lo vea.

Otras necesidades biológicas como el sexo también están inhibidas; no pasan tiempo en sus casas y no pueden tener intimidad con sus parejas. Su vida se reduce al autobús.

No bañarse, no cambiarse de ropa y usar pañales los lleva a oler mal, lo cual causa que los demás los eviten, que los trabajadores usuarios del transporte no los saluden, los ignoren. Así, el ciclo de degradación humana continua de forma ampliada.

Negación social

Se han quejado de esta situación, pero no han recibido respuestas favorables de los administradores, son ignorados, y al resto de los administrativos se les pide no hacer caso o no tomar en serio las quejas de los empleados. Por ello, reciben un trato déspota y cortante de los administrativos. Con frecuencia son presionados a renunciar si las quejas continúan, y el sindicato (que es blanco) no interviene. Hay, por lo tanto, una alta rotación de personal y un clima de incertidumbre, pues no se sabe “quién será el siguiente”, por lo que es mejor soportar. El *homo economicus* está más presionado por llevar comida a su casa y conservar su empleo que por defender sus derechos sociales.

Los reconocimientos están descartados, ni públicos, ni privados, ni materiales, ni simbólicos; para qué, si el *homo economicus* no siente. Tampoco se relacionan con los demás. En esa empresa nadie se saluda, salvo los administrativos entre sí, y pocas veces; pero los operadores, nunca. Tampoco cruzan palabra con los usuarios del transporte porque tienen prohibido platicar con ellos; no se miran siquiera. Los usuarios suben al autobús con la vista en otra parte, como si el operador no existiera; los operadores miran al frente o por la ventanilla, del lado contrario a la puerta. Es una rutina repetida, de la que ya, incluso, no son conscientes siquiera. Durante todo el trayecto, nadie cruza palabra con el operador; en la bajada es igual.

En algunas ocasiones, el operador oye burlas, risas, carcajadas, y piensa que son para él, pues siente que tiene un mal olor. Esto es, cuando en la empresa se le niega la posibilidad de asearse, se le está mutilando también la capacidad de relacionarse; así permanece en la exclusión.

El operador se ha vuelto inseguro, por eso dice que es mejor mirar por la ventanilla o el parabrisas, como resignado a seguir con el camino, como un burro o como un buey, justo como lo describe Taylor en *Los principios de la administración*, porque a veces los operadores también son animales.

Negación fisiológica

Vistos como animales, los operadores tienen prohibido el habla; se la pasan todo el día callados. Por eso, cuando se les pregunta, son huraños y de pocas palabras; pero, después, han liberado los millones de palabras que guardaron por mucho tiempo. También se les niega sus capacidades cognitivas; cuando un trabajador se acerca con un administrativo para preguntarle, solo lo ignora. Cuando se le pregunta al administrativo por qué lo hace, responde que es perder el tiempo, que ellos no

entienden, que apenas tienen educación primaria. El operador oye estas opiniones y sabe lo que dicen de él. Pero el administrativo tampoco es el culpable, pues a él también le han extirpado la esencia humana, lo han obligado a repetir los mismos gestos y la misma rutina como si tratara con máquinas.

Como los animales no hablan y no entienden, tampoco estrechan lazos. Le anulan al humano su animalidad gregaria porque su actividad les exige estar solos mucho tiempo. Le han arrebatado a su familia, y el operador sufre cuando dice que sus hijos ya no lo reconocen, casi no lo ven. Estos trabajadores han cedido todo, hasta desaparecer del plano humano, fisiológico y hasta biológico; son cosas que manejan.

REFLEXIONES FINALES

Dado que la precarización es un proceso siempre continuo, resultado de los procesos de reestructuración productiva flexible y del neoliberalismo, llega a niveles que degradan las condiciones humanas de los trabajadores. Está determinada por mantener la competitividad en el mercado y, por lo tanto, es mayor en empresas con baja composición orgánica de capital.

Aunque la degradación humana es resultado de un proceso de precarización, existen condiciones aparentes que numéricamente podrían encubrir el nivel de precariedad como salarios promedio, jornadas de duración legal, prestaciones por encima de la ley o la existencia de sindicatos, y que, sin embargo, haya prácticas degradantes, como en la empresa que analizamos en este documento. Es decir, no es ilegal lo que hace, porque la legalidad en el neoliberalismo se divorció de la justicia.

Se trata de prácticas invisibilizadas y normalizadas, que no se hicieron evidentes hasta que el investigador vio cómo al trabajador le tomaba por sorpresa hasta el saludo que se le daba. Descubrimos que se trataba de un sufrimiento en silencio, guardado, disimulado; era un sentimiento que el mismo trabajador desconocía, pero que le sabía a amargura. El proceso de investigación sirvió también para visibilizar y negar la normalidad de lo que le ocurría al trabajador.

Las prácticas de degradación humana tienen una funcionalidad dentro de la reestructuración productiva: ningún trabajador se quejó del salario. Cuando un trabajador se siente degradado tiene bajas expectativas de retribución; la violencia simbólica que se ejerce en su contra abre la puerta a la violencia salarial. Si estas condiciones son generales en una industria, rama o sector económico, los trabajadores las admiten, porque es mejor a no tener empleo, y este es uno de los motivos

por los que el trabajador no pone resistencia al despotismo del proceso productivo.

Por otro lado, si un trabajador no soportara y decidiera salir, como ocurre en la empresa estudiada, donde el índice de rotación es muy alto, los efectos no le serán negativos a la empresa, pues, al tratarse de empleos con bajas cualificaciones, los trabajadores suelen ser reemplazados rápidamente y los costos de inducción son muy bajos. Además, si se tiene el apoyo del sindicato, como en este caso, la salida del trabajador se hace de manera “voluntaria”; de lo contrario, podría ser vetado para conseguir otro empleo y someterse a un juicio largo e incosteable para el trabajador.

Parece, entonces, un callejón sin salida para el trabajador, cuya situación debe preocuparnos en la academia. Es cierto que una gestión humanitaria es necesaria para mitigar el sufrimiento, pero esta no basta; hay condiciones estructurales que primero deben ser develadas por la ciencia para después poder actuar en consecuencia. Nuestra ciencia, desde la transdisciplinariedad, nos debe conducir a resolver estos grandes problemas del mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMO, L. (1991). *El sindicalismo latinoamericano en los 90*. Santiago, Chile: ICOS, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- AGLIETA, M. (1979). *A Theory of Capitalist Regulation*. Londres, Reino Unido: New Left Review.
- AKTOUF, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990's: Toward a critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3): 407-431.
- ANGUIANO, A., y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: Precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182(noviembre-diciembre): 95-104. Recuperado de <http://elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/18210.pdf>
- ANTUNES, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25): 83-97. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v6n25/v6n25a5.pdf>
- BOYER, R. (1988). Alla ricerca di alternative al fordismo: Gli anni ottanta. *Stato e Mercato*, 24(3): 387-423.
- CARRILLO, J., y Novick, M. (2006). Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y experiencias en América Latina. En E. de la Garza (coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo* (pp. 243-267). Distrito Federal, México: Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

- CHANLAT, A., y Bédard, R. (2000). La gestion, une affaire de parole. En J. F. Chanlat (dir.). *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Québec, Canadá: Les Presses de l'Université Laval, Éditions ESKA.
- CHANLAT, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, 3(2): 317-364. Recuperado de http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.III_No.II_2dosem/CJ_Vol.III_No.II_2sem.pdf
- CHANLAT, J. F. (1998). *Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale*. Québec, Canadá: Les Presses de l'Université Laval, Éditions ESKA.
- CORIAT, B. (1990). Deindustrialization and tertiaritation: Towards a new economy regimen. En A. Amin y M. Dietrich (eds.). *Towards a New Europe?* Londres, Reino Unido: Aldershot.
- CORIAT, B. (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Distrito Federal, México: Siglo XXI Editores.
- CORIAT, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Distrito Federal, México: Siglo XXI Editores.
- DE LA GARZA, E. (2000). *Tratado latinoamericano de ciencias sociales*. Distrito Federal, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- DE LA GARZA, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. de la Garza y J. C. Neffa (comps.). *El futuro del trabajo-el trabajo del futuro*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- DE LA O, M., y Quintero, C. (2001). *Globalización, trabajo y maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Distrito Federal, México: Plaza y Valdés Editores.
- FALS BORDA, O., y Rodríguez Brandao, C. (1987). *Investigación participativa*. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental.
- GUEVARA, S. (2010). La acción gremial de los trabajadores automotrices en Argentina, desde la posdevaluación hasta la crisis actual. *Perfiles Latinoamericanos*, 18(36): 121-141. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532010000200005
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (varios años). Sistema de cuentas nacionales. Distrito Federal, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Banco de Información Económica. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- JIMÉNEZ-BANDALA, C., y Contreras, A. (2018). Transferencia de valor y degradación humana en empresas de un clúster automotriz en México. *Trabajo y Sociedad*, 31(invierno): 167-182. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/31%20BANDALA%20y%20CONTRERAS%20Automotrices%20en%20Mexico.pdf>

- JIMÉNEZ-BANDALA, C., y Sánchez Daza, G. (2014). La flexibilidad laboral en México. Los efectos de las relaciones neoliberales de trabajo. En T. Ventura (coord.), *Las expresiones del mundo laboral* (pp. 15-34). Puebla de Zaragoza, Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Jus Semper (2018). Informe 2018. Gráficas de brecha salarial para México frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996-2016). Distrito Federal, México: Alianza Global Jus Semper. Recuperado de <https://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Recursos%20Laborales/GBS-TEM/Resources/GrafsbrechasMexTEM.pdf>
- KATZ, H., y Sabel, C. (1985). Industrial relations and industrial adjustment in the car industry. *Industrial Relations*, 24(2): 295-315.
- KOCHAN, T.; McKersie, R., y Cappelli, P. (1984). Strategic choice and industrial relations theory. *Industrial Relations*, 23(1): 16-39. DOI: 10.1111/j.1468-232X.1984.tb00872.x.
- MAITO, E. (2014). *The historical transience of capital: The downward trend in the rate of profit since XIX century*. Múnich, Alemania: University Library of Munich. Recuperado de <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/55894/1/>
- MARX, C. (1970). *El capital. Crítica a la economía política*. Tomo I. Distrito Federal, México: Siglo XXI Editores.
- MORA-SALAS, M., y Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 15(61): 195-231. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8537/7247>
- MORENO-BRID, J. C.; Garry, S., y Monroy-Gómez Franco, L. A. (2014). El salario mínimo en México. *EconomíaUNAM*, 11(33): 78-93. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/47075/42379>
- PEREDA, C.; Prada, M. A., y Actis, W. (2003). *Investigación acción participativa: Propuesta para un ejercicio activo de la ciudadanía*. Madrid, España: Colectivo Ioé. Recuperado de <https://www.colectivoioe.org/uploads/89050a31b85b9e19068a9beb6db3dec136885013.pdf>
- PORTER, M. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*, 76(6): 77-90. PMID: 10187248.
- ROS, J. (2015). ¿Por qué cae la participación de los salarios en el ingreso total en México? *EconomíaUNAM*, 12(36): 3-15. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/52423/46662>
- STANDING, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. *Sociología del Trabajo* (82): 7-15. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/viewFile/60419/4564456547333>

- TOKMAN, V., y Klein, E. (eds.) (1995). *Regulation and the informal economy: Microenterprises in Chile, Ecuador and Jamaica*. Boulder, Colorado, Estados Unidos: Lynne Renier.
- VALENZUELA, J. C. (1984). Productividad en bienes salarios: Tendencias y problemas. *Investigación Económica*, 43(163): 125-148.
- VALLE, A. (1984). La composición técnica del capital y la tasa de ganancia. *Ensayos. Economía, Política e Historia*, 1(1): 19-28.
- VALLE, A. (1991). Productividad: Las visiones neoclásicas y marxista. *Investigación Económica*, 50(198): 45-69.
- Wageindicator (2017). Comparativo salarial. Recuperado de <http://www.wageindicator.org/main>
- WOMACK, J. (1992). *La máquina que cambió al mundo*. Distrito Federal, México: McGraw Hill.