



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

**LA SALUD MENTAL COMO PROBLEMA EN LA
REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA
P R E S E N T A:
RICARDO DE JESUS MENDOZA CHAVEZ

ASESOR:
DR. ENRIQUE RAJCHENBERG SZNAJER



MÉXICO, 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

Gracias Angelín y Coco.

Tú Coco, porque siempre estas detrás de mi diciéndome al oído que no hay imposibles, que tenemos que soñar y trabajar por lo que queremos, un gran ejemplo es tu vida.

Desde niña siempre has luchado, no solo por superarte, también por sobrevivir, te veo ahora y eres un ejemplo de valentía, de coraje, y de amor. Te amo.

Angelín, gracias por apoyarme en todas mis ideas locas, por dejarme volar, porque siempre me has enseñado a tener una visión crítica de las cosas, pero sobre todo, por tu amor incondicional. Te amo.

Gracias Auris.

Principalmente por soportarme, porque no importa lo que pase siempre estas ahí, y porque cada vez nos hacemos grandes cómplices de vida. Nos hace falta mucho por delante. Para los próximos agradecimientos, seguirás siendo la burbuja de 4 años. Te amo.

Gracias familia y amigos.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. ACERCAMIENTO AL PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO, CONVERSIÓN DE EMPLEOS SEGUROS A FLEXIBLES.....	3
1.1 SEGURIDAD Y FORMALIDAD EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO DE ACUERDO AL TIPO DE CONTRATO.....	3
1.2 DESEMPLEO E INFORMALIDAD.....	9
1.3 EMPLEOS “SEGUROS” Y “FORMALES” EN EL CAPITALISMO DE POSGUERRA.	15
1.3.1 AGOTAMIENTO DEL MODELO FORDISTA Y FIN DEL ESTADO DE BIENESTAR.....	20
1.4 EMPLEO FLEXIBLE.....	28
1.5 PRECARIEDAD EN LOS TRABAJOS.....	33
CAPÍTULO 2. EL TRABAJO Y LA SALUD MENTAL.....	36
2.1 LA SALUD MENTAL Y LOS MODELOS PRODUCTIVOS.....	38
2.2 MODELO TOYOTISTA DE ORGANIZACIÓN	41
2.3 LA FORMA EN QUE SURGE EL PROBLEMA DE SALUD MENTAL RELACIONADO AL TRABAJO.....	45
2.3.1 FORMAS DE CONTROL Y ACOSO.....	57
2.4 EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA RELACIÓN SALUD MENTAL Y EL TRABAJO ..	62
2.4.1 SALUD MENTAL Y CONDICIONES DE EMPLEO EN EUROPA.....	62
2.4.2 EVIDENCIA EMPÍRICA DE TRABAJOS PRECARIOS EN LA SALUD MENTAL	66
2.4.3 LA SITUACIÓN DEL DESEMPLEO Y LA SALUD MENTAL.....	68
CAPÍTULO 3. EL TRABAJO EN WAL-MART	72

3.1 ORGANIZACIÓN INTERNA EN WAL-MART Y SU RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES	73
3.2. EMPLEOS EN WAL-MART	78
3.3 LA ESTRATEGIA PARA LA NO ORGANIZACIÓN SINDICAL DENTRO DE WAL-MART	82
3.4 WAL-MART Y SUS ASUNTOS LEGALES COMO EMPLEADOR EN ESTADOS UNIDOS.....	86
3.5 WAL-MART EN MÉXICO.....	90
3.6 PRESIONES EN EL TRABAJO DENTRO DE WAL-MART	95
3.7 CONSECUENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN WAL-MART EN EL TRABAJADOR. ESPECIAL ATENCIÓN A LAS POSIBLES AFECTACIONES EN LA SALUD MENTAL.	97
3.7.1 SEGURIDAD EN EL EMPLEO PARA EL CASO WAL-MART	97
3.7.2 CONTROL POR ESTRÉS DENTRO DE WAL-MART	99
3.7.3 EMPRESAS QUE APLICAN EL MISMO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN QUE WAL-MART	103
CONCLUSIÓN	112
BIBLIOGRAFÍA	115

Introducción.

El derecho a trabajar de una forma digna se ha esfumado. Tal parece que el trabajo es un privilegio y se ha hecho creer, que contar con un empleo garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo. Lo cierto es que ésta cada vez se dificulta más, aun contando con un empleo.

Es evidente que la reproducción de la fuerza de trabajo involucra la reproducción misma de los individuos y la reproducción generacional; vale decir, la producción de la vida humana, que incluye la procreación, salud, socialización y manutención diaria. En este sentido, el debate laboral actual omite la salud de los trabajadores.

Por un lado, los capitalistas se centran en estudiar el constante cambio del proceso productivo para así afinar formas de control hacia los trabajadores y obtener el máximo de plusvalía; por otro, los trabajadores, acosados por la preocupación cotidiana de conservar u obtener un empleo, se han concentrado en el aspecto salarial, vale decir, en el precio de su fuerza de trabajo y no en su reproducción como seres humanos.

Se creería que por el simple pasar del tiempo las condiciones laborales han mejorado y que se alcanzaría la plena reproducción de la fuerza de trabajo, o sea, que el trabajo proporcionaría los medios de garantizar la capacidad de conservar a lo largo de la vida la fuerza de trabajo y de asegurar su remplazo generacional. No obstante, parece ser que en los últimos treinta años estas condiciones han ido en franco deterioro. Así, los salarios bajos, la inestabilidad laboral, la falta de seguridad social, etc., son constantes en el mercado de trabajo. La actual forma de organización del capitalismo no solamente afecta la manutención diaria por el bajo nivel de salarios o por la inestabilidad del mercado laboral, sino que también afecta la socialización y salud del individuo. Afecta la socialización y la salud en el sentido que el trabajador no puede realizar otras actividades o cuidar de su salud

debido a que el tiempo de trabajo es mayor que el que debería dedicar a la reproducción de la energía física y mental consumida en el proceso de trabajo. La plusvalía absoluta se incrementa al aumentar las horas de trabajo y la plusvalía relativa crece al aplicar sistemas de control propios de las nuevas formas de organización, es decir, una mayor explotación laboral que se esconde bajo las condiciones impuestas por el capitalismo actual.

La presente tesis aborda la relación entre trabajo y salud mental en el marco de la reorganización de los procesos de producción capitalistas. El trabajo se ha dividido en tres capítulos. El primero intenta describir las rasgos más representativos en los últimos años del mercado de trabajo en México, resaltando la seguridad, formalidad, flexibilidad, precariedad y el desempleo. También subraya el cambio en el proceso productivo, enmarcado por el agotamiento del modelo fordista y dando inicio al modelo toyotista.

El segundo capítulo analiza la forma de producción toyotista, es decir, cómo es que representa un problema en la reproducción de la fuerza de trabajo debido a las consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores y cómo es que se desarrolla dicho problema. De igual forma se incluyen evidencias de países europeos en los cuales se han asociado problemas de salud mental surgidos por el trabajo.

Finalmente el tercer capítulo es el retrato de una de las empresas más representativas del capitalismo actual, cómo contrata a sus trabajadores, cuáles son las condiciones que impone, así como las formas de control que utiliza para extraer la máxima plusvalía. A partir de estas características, se plantea cómo es que la estrategia de la empresa puede generar grandes problemas en la salud de sus trabajadores. Evidencias de la aplicación de este sistema de control también serán abordadas, demostrando con esto que la actual forma de organización en el proceso productivo tiene serias consecuencias en la salud mental de los individuos.

Capítulo 1. Acercamiento al panorama actual del trabajo, conversión de empleos seguros a flexibles.

1.1 Seguridad y formalidad en el mercado laboral mexicano de acuerdo al tipo de contrato.

Cuando se habla de empleo seguro y formal en la actualidad, parecería que se estuviera hablando de un cuento de hadas que los padres cuentan a los hijos y no de una visible realidad en el mercado laboral. Lamentablemente, como se verá en este capítulo, la mayoría de los empleos que se han generado durante los últimos años, han perdido la seguridad y formalidad que se tenía en la etapa del capitalismo de posguerra. El modelo productivo fordista-keynesiano ha cambiado por el modelo toyotista-neoliberal. Los mercados de bienes y servicios, la tecnología e inclusive el incremento demográfico, entre muchos otros factores, han influido sobremanera en el cómo, qué y cuánto producir y por tanto, en la participación del trabajador en la cadena productiva.

En este primer capítulo se hará notar las diferencias entre lo que se conoce como empleo seguro y formal, y lo que en los últimos años ha ido creciendo de manera exponencial, es decir, empleos mal pagados y cada vez menos seguros, flexibilidad. De igual manera se abordará la cuestión del desempleo, por considerarse un problema que no es ajeno a las condiciones actuales de organización en el mundo del trabajo.

En este sentido, la intención no es aquella de encontrar las mil y un formas en cómo se modifica el mercado laboral o la de clasificar los tipos de trabajo de una manera arbitraria. En cambio sí es intención y deseo, de tomar una fotografía a las características más relevantes en la actualidad en el mundo del trabajo, con especial atención al caso de México. Esta fotografía a color de la actualidad, será comparada con aquella del pasado que mostraba las condiciones previas al periodo de globalización y neoliberalismo, ejes rectores de la mayoría de interacciones en materia social, económica y política actualmente. Un antes y un

después. Para esto, es necesaria una descripción del tipo de empleos que existían previo al periodo de globalización. Este periodo se puede describir como aquel en que el crecimiento de la economía permitía la generación de nuevos empleos y una baja tasa de desempleo, lo que se conoce como pleno empleo¹, el cual fue un objetivo con la aplicación de políticas keynesianas en el periodo de posguerra, aquel en el que la participación del gobierno en la economía era de gran peso y aquel donde las condiciones de contratación eran de mayor seguridad. Además, este periodo fue también aquél en el que los avances por parte de las organizaciones sindicales obtuvieron los mayores logros, tanto en México como en el mundo. Aunque confrontadas aquellas condiciones del empleo a las actuales, la tentación de idealizarlas es enorme, me distancio estrictamente de tal pretensión.

Al hablar sobre empleo seguro y formal, son obligadas las referencias, por un lado, al contrato de trabajo y por otro, a las regulaciones legislativas que permiten denominar formal a un empleo. Indudablemente, tanto uno como otro, vale decir, las condiciones contractuales del trabajo como el marco regulatorio sobre el cual se compra o se vende la fuerza de trabajo y de su desempeño implican una amplia temática –ver keynesianismo, taylorismo, fordismo, rigidez, homogeneidad, etc.– que no abordaré ahora para concentrarme en los conceptos de seguridad y formalidad del empleo.

Se llama seguro al trabajo que permite mantener una considerable cantidad de años el empleo, es decir, un contrato de trabajo. En principio, el trabajador no vería interferida la renovación de su contrato de trabajo². Por otra parte, la

¹ Con pleno empleo no se quiere decir que no haya existido desempleo, si no que más bien se resalta la aplicación de políticas keynesianas en el periodo de posguerra, con esto, la participación del estado en la generación de empleos. El desempleo que existe cuando se encuentra en pleno empleo tiene por nombre desempleo friccional, el cual se describe como el resultado de la estructura del mercado de trabajo, es decir, de la naturaleza de los puestos de trabajo que hay en la economía y de los hábitos sociales y las instituciones del mercado de trabajo que afectan a la conducta de los trabajadores y de las empresas, ver *Macroeconomía*, Rudiger Dornbusch y Richard Startz (eds.), Mc Graw Hill, España, 2004.

² Assar Lindbeck , *The insider–outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1988.

formalidad la definen las regulaciones legales dentro de un país, las cuales permitirán llamar a un empleo, formal o informal.

Para el caso mexicano, la forma de medir la seguridad y formalidad en el empleo, es a través de la estadística generada por tres instituciones, a saber, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Básicamente la mayor fuente de información estadística referida al trabajo en México proviene de estas tres instituciones, aunque algunos otros datos se podrían consultar también en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero éstos se resumen a los datos que generan dichas instituciones. Para este trabajo, se ha seleccionado la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la cual es realizada en conjunto por el INEGI y la STPS. Esta encuesta sirve como fuente de información para hablar tanto de seguridad como de formalidad. Para la seguridad en el empleo, se ha tomado como variable los puestos de trabajo “base” que cuentan con un contrato a largo plazo. Por otra parte, para los empleos con baja o en su defecto nula seguridad, se han tomado las siguientes variables: empleos temporales, empleos con contrato no especificado y empleos sin contrato alguno.

Se han tomado dos tablas de la ENOE para describir la seguridad. La primera se divide en sectores económicos y la segunda en ramas de actividad. Con esto se pretende identificar en qué sector existe mayor seguridad.

Tabla 1.1³ México: tipo de contrato por sectores.

Sector	Temporal	Base	Cont. no espe.	Sin contrato	No esp.	Total
Primario	1.3	6.7	0.0	91.8	0.2	100.0
Secundario	10.3	42.0	0.2	46.6	0.9	100.0
Terciario	8.7	46.3	0.3	43.8	0.9	100.0
No Especificado	3.6	25.7	0.0	70.3	0.4	100.0
2005 Total	8.5	41.7	0.2	48.7	0.8	100.0
Primario	2.3	5.0	0.0	92.4	0.3	100.0
Secundario	9.9	42.8	0.2	46.3	0.8	100.0
Terciario	9.6	47.9	0.3	41.4	0.8	100.0
No Especificado	3.4	14.0	1.5	79.1	2.0	100.0
2010 Total	9.1	43.0	0.2	46.9	0.8	100.0

En esta primer tabla se ha tomado como referencia los segundos trimestres de cada año, cada uno está dividido en los sectores de actividad y a su vez en el tipo de contrato que se tiene; temporal, de base, contratos no especificados, sin contrato y por último no especificados. Se considera el número total de asalariados, es decir, personas que reciben un salario por un determinado tiempo de trabajo. Como se podrá observar en la tabla 1, la mayoría de asalariados se encuentran empleados sin ningún tipo de contrato. A su vez se puede saber que el sector económico⁴, donde existe la mayor parte de asalariados sin ningún tipo de

³ Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) INEGI, México, 2011. Cont. No Esp.: Contrato no especificado, No esp.: No especificado.

⁴ De acuerdo al INEGI: Sector Primario: Actividades económicas desarrolladas en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, Sector Secundario: Actividades económicas desarrolladas en la industria extractiva, de la electricidad, manufacturera y de la construcción y Sector Terciario: Actividades económicas desarrolladas en los servicios de comercio, restaurantes, alojamiento, transportes, correo, almacenamiento, profesionales, financieros, corporativos, sociales, servicios diversos y el gobierno.

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/glosario/Default.aspx?ClvGlo=EHENOE&s=est&c=10842>

contrato es en el sector primario; en el sector secundario el porcentaje sin ningún tipo de contrato es mayor que los trabajadores con contrato y resalta un porcentaje cercano al 10% de trabajadores con contratos temporales. Para el último sector, los trabajadores con contrato de tipo “base” mantienen un porcentaje más elevado que los que no tienen contrato y de igual manera que el sector secundario, se puede decir que los trabajadores con contrato temporal representan cerca del 10% de los asalariados en dicho sector.

Con una segunda tabla, se hace un desglose por el tipo de actividad, ya que dependiendo del empleo va a depender el tipo de contrato. Es decir, se podrá afirmar que hay ciertas actividades que no representan seguridad en lo absoluto, como puede ser el caso de la construcción, donde los trabajadores son contratados por periodos muy cortos o en su defecto sin contrato. Esto, debido a la propia forma de la actividad.

Tabla 1.2⁵ México: tipo de contrato según rama de actividad.

	Actividad	Temporal	Base	Cont. No espe	Sin Contrato	No Especificado	Total
2005	Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca	1.26	6.75	0.01	91.79	0.20	100.00
	Industria Extractiva y de la Electricidad	18.72	68.19	0.01	12.82	0.26	100.00
	Industria Manufacturera	11.01	53.30	0.25	34.47	0.98	100.00
	Construcción	7.09	11.06	0.21	80.96	0.69	100.00
	Comercio	7.76	42.07	0.33	48.52	1.32	100.00
	Restaurantes y hoteles	8.10	32.32	0.39	58.44	0.76	100.00
	Transportes	6.17	39.65	0.40	52.81	0.98	100.00
	Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos	15.64	49.46	0.50	32.97	1.43	100.00
	Servicios Sociales	10.51	76.52	0.22	12.11	0.65	100.00
	Servicios Diversos	2.45	10.35	0.06	86.58	0.57	100.00
	Gobierno y Organismos Internacionales	14.15	74.29	0.21	10.60	0.76	100.00
	No Especificado	3.59	25.71	0.00	70.29	0.40	100.00
	Total	8.53	41.70	0.24	48.69	0.84	100.00
	2010	Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca	2.31	5.00	0.02	92.37	0.30
Industria Extractiva y de la Electricidad		18.32	68.99	0.33	11.94	0.42	100.00
Industria Manufacturera		10.42	55.21	0.19	33.27	0.91	100.00
Construcción		7.63	13.72	0.15	77.76	0.74	100.00
Comercio		6.99	45.48	0.32	46.13	1.08	100.00
Restaurantes y hoteles		7.81	31.48	0.37	59.16	1.18	100.00
Transportes		6.41	43.24	0.17	49.30	0.88	100.00
Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos		15.82	55.18	0.39	27.54	1.07	100.00
Servicios Sociales		12.60	77.03	0.35	9.59	0.44	100.00
Servicios Diversos		2.96	11.19	0.08	85.21	0.56	100.00
Gobierno y Organismos Internacionales		18.37	73.96	0.31	6.74	0.61	100.00
No Especificado		3.44	13.99	1.47	79.11	1.98	100.00
Total		9.08	43.00	0.24	46.89	0.78	100.00

Esta segunda tabla al igual que la primera, presenta los segundos trimestres de los años 2005 y 2010. Aquí se muestra el tipo de contrato de acuerdo a la rama de actividad, así como las variaciones totales de un año a otro. El total de

⁵ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) STPS-INEGI, México, 2011.

asalariados para el segundo trimestre de 2005 es de 26 millones 230 mil, para el año 2010 el incremento de asalariados es cercano a 3 millones, representando un total de 29 millones 280 mil. La agricultura ha sido el sector con menor número de contratos “base”, seguido por los servicios diversos y posteriormente la construcción. Dentro de las ramas más seguras, que cuentan con un contrato de tipo “base”, se encuentran en primer lugar, los servicios sociales (referentes a la educación, sector salud, etc.), seguido por el gobierno y organismos internacionales, la industria extractiva y de electricidad, y en cuarto lugar la industria manufacturera. Este tipo de empleos, a pesar de ser los más seguros por contar con un mayor porcentaje de contratos tipo “base” han presentado un incremento en el porcentaje de contratos flexibles. Un claro ejemplo, es el del gobierno, el cual pasa del 14% de contratos flexibles en 2005, a un 18% para 2010. En este sentido, se puede hacer la afirmación, que de 2005 a 2010, el cambio en la seguridad del empleo casi no ha tenido movimientos: los contratos de tipo “base” siguen representando menos de la mitad del total de asalariados, los asalariados con mayor seguridad son aquellos que trabajan para el gobierno, prestadores de servicios sociales, la industria extractiva y de electricidad y la industria manufacturera. Se puede decir que en México algunos sectores son más seguros que otros, pero la realidad es que un poco más de la mitad de asalariados no cuentan con algún tipo de contrato, lo que vuelve a la incertidumbre en el empleo un tema de gran envergadura.

De esta manera, la seguridad e inseguridad forman parte de la fotografía del mercado laboral en México. Otros puntos a resaltar son la informalidad y el desempleo.

1.2 Desempleo e informalidad

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se considera desempleada a aquella persona que ha buscado empleo durante un mes y no lo ha encontrado. La tasa de desempleo actual en México es del 5.62% al tercer

trimestre de 2010⁶, si a esto se agrega que la Población Económicamente Activa es cercana a 47 millones, se habla entonces de un poco más de 2.5 millones de personas que están desempleadas.

El desempleo se ha presentado como un común denominador en las crisis del capitalismo. Cuando existe crecimiento económico, la tasa de desempleo se reduce, sin embargo nunca desaparece. Un ejemplo es el periodo de posguerra en los países desarrollados, donde a pesar de haberse registrado los mayores crecimientos en la producción en dichos países, el desempleo no desapareció.

Es entonces el desempleo no solamente un común denominador cuando existe un periodo de crisis en el capitalismo (se agrava cuando hay crisis). Es un patrón en los mercados laborales. En otras palabras, el régimen asalariado supone la existencia de un ejército de reserva. Más aun, la incertidumbre laboral, aun si puede ser reducida, es inherente al asalariado capitalista.

Si se registraba desempleo aun en los países desarrollados en el periodo de posguerra, qué se podrá decir de los países no desarrollados, y más aun, qué se podrá decir de un periodo donde el crecimiento se ha frenado para seguir con una etapa de estancamiento.

En el caso de los países desarrollados, las medidas para aminorar el golpe del desempleo han sido los apoyos gubernamentales o seguros de desempleo; para el caso de los países no desarrollados, las medidas o apoyos que podrían surgir para aminorar el golpe, no existen. A diferencia de los mercados laborales regulados de los países desarrollados, para el caso de los países no desarrollados, ha surgido una nueva forma en la economía, ésta es la informalidad. Tan sólo para el caso mexicano, se estima que cerca de 12 millones⁷ de personas se encuentran en el sector informal de la economía. Si a esto

⁶ *Ídem.*

⁷ *Ídem.*

sumamos los cerca de 2.5 millones de desempleados, lógicamente la tasa de desempleo en México no sería del 5.2%. si no mucho mayor. Para el caso mexicano, el desempleo no se ha combatido con la creación de apoyos por parte del gobierno o seguros de desempleo, mucho menos con la generación de empleos. Por tanto, la salida que la masa de desempleados ha encontrado es la informalidad.

Un empleo informal se desprende precisamente de la alternativa que los desempleados han encontrado para poder subsistir. El desarrollo de este tipo de economía se ha extendido en los últimos tiempos tanto en países no desarrollados como en desarrollados. La definición de empleo informal tiene que ver con la legislación de cada país y una de las principales características para definir la informalidad es que el tipo de empleos que se generan dentro de la misma informalidad, no contribuye a los impuestos propuestos por el fisco. Dichas regulaciones legales (contribución fiscal) no parecen preocuparse por las causas que conducen a la formación de una economía informal. Como se ha visto en los cuadros anteriores, las fluctuaciones en la ocupación son muy diversas dependiendo del sector de actividad. ¿Qué pasa con la construcción, con los servicios diversos y con el cerca del 50% de la población mexicana que no cuenta con seguridad en el empleo? La respuesta es simple para el mercado laboral mexicano. La economía informal y el desempleo.

De acuerdo a Sanchís y Miñana, la economía informal la conforman:

... actividades que escapan a la fiscalización –en sentido amplio- del Estado, las realizadas al margen de la legislación laboral o, más sencillamente, las no registradas por las distintas estadísticas en uso, bien porque son ilegales, porque se realizan al margen del mercado, por las propias limitaciones de los instrumentos de captación o por cualquier otro motivo.⁸

⁸ Enric Sanchis y José Miñana, "La otra economía. Trabajo negro y trabajo informal", Valencia, Ediciones Alfons El Magnanim, Institució Valenciana d'Etudis i investigació, Cantabria, España

Otra definición para la informalidad es la que presenta la Organización Internacional del Trabajo por medio del grupo Delhi⁹. Las actividades generadoras de bienes y servicios para el mercado son las encargadas de generar empleo, pero éstas mismas actividades se les considera dentro de la economía informal si no son capaces de generar algún tipo de cobertura de seguridad social, además de no permitir la posibilidad de ejercer derechos a los trabajadores debido a su situación.

Por su parte el INEGI ha dividido de tres formas al trabajo informal.

- A) Ocupación en el sector Informal (empresas hogares)
- B) Ocupación en otros hogares orientados a la producción (agricultura de subsistencia)
- C) Empleados que no pueden ejercer derechos laborales (trabajadores domésticos asalariados y trabajadores laborando para unidades económicas formales bajo modalidades en las que no se reconoce la existencia de un vínculo laboral).

Por consiguiente se puede describir la informalidad desde los tres puntos de vista antes mencionados (Sanchis y Miñana, INEGI y OIT). El primero adopta una definición jurídica que considera informales a las actividades creadoras de bienes y servicios que escapan a la fiscalización. Las otras dos tienen que ver con la forma en cómo se organiza la informalidad; trabajadores por cuenta

1988, p. 10, Visto en *Trabajo Formal y Trabajo Informal*, Néstor de Buen Lozano, Boletín Mexicano de derecho Comparado, Número 68, 1990.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/68/art/art1.pdf>

⁹ Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector no estructurado, comúnmente denominado “Grupo Delhi”, se creó en 1997 en el marco de los grupos de las ciudades de la Comisión de Estadística con el fin de abordar diversos asuntos metodológicos relativos al tratamiento del sector no estructurado. <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-22-DelhiGroup-S.pdf>

propia que no reciben ningún tipo de seguridad social ni de derechos laborales y, por último, los trabajadores asalariados que de igual manera no cuentan con algún tipo de vínculo laboral legal con los empleadores, es decir, que reciben salario pero no cuentan con derechos laborales y tampoco con seguridad social. En este sentido, es necesario hacer notar que de éstos que son empleados y no cuentan con derechos laborales (debido a que no cuentan con algún tipo de contrato que ya se vio son más de la mitad de los asalariados) necesariamente se desprende la precariedad, la cual será abordada en el punto 1.5 de este capítulo.

Por ahora algo que es necesario describir es saber cómo se ha comportado el sector informal en los últimos cinco años. Al igual que en el caso de la seguridad y la inseguridad, una de las herramientas estadísticas más utilizadas en México en materia de trabajo en la actualidad es la ENOE. La población ocupada ha pasado de 40 millones 791 mil en el segundo trimestre del 2005 a 44 millones 651 mil para el segundo trimestre de 2010. De este total de ocupación, los trabajadores informales (incluyendo a los trabajadores por cuenta propia y a los asalariados sin ningún tipo de prestación) pasaron de 18 millones 761 mil en 2005 a 21 millones 229 mil en 2010. Es decir, en términos de porcentaje se puede afirmar que la población ocupada creció en un 9.4%, mientras que la informalidad en el empleo creció un 13.1%. Lo que lleva a deducir que el sector informal de la economía creció más que el formal. Esto se puede atribuir a la crisis de finales de 2009, pero lo que es un hecho es que cada vez más, dicho sector capta un mayor número de personas. El siguiente cuadro ilustra la informalidad y sus componentes en los últimos 5 años.

Tabla 1.3¹⁰ Informalidad en México (%)

	<i>Sect. Inf.</i>	<i>Asal. sin prestaciones</i>	<i>Dom. sin prestaciones</i>	<i>No rem. Formales</i>	<i>Informalidad Pob. Ocup.</i>	
2005	28.11	12.22	3.95	1.71	45.99	100.00
2006	27.22	13.18	3.97	1.67	46.05	100.00
2007	27.13	12.77	4.11	1.71	45.72	100.00
2008	27.50	13.09	4.03	1.61	46.22	100.00
2009	28.12	13.50	4.14	1.54	47.30	100.00
2010	28.78	12.90	4.30	1.56	47.54	100.00

La tabla se ha formulado con base en la población ocupada. El sector informal representa en promedio para los 5 años un porcentaje del 27.8%, los asalariados sin prestaciones representan en promedio 12.9%, los trabajadores domésticos sin prestaciones el 4%, los no remunerados formales el 1.63% . Ello implica que aproximadamente el 47% de la población se encuentra en la informalidad, ya sea que se empleen por su cuenta o que sean asalariados sin prestaciones. En este sentido se puede afirmar que el 47% de los empleos se encuentra en el sector informal de la economía y que cerca del 50% del total de empleos no cuentan con algún tipo de contrato.

Siendo así, tanto los empleos informales como los empleos inseguros de acuerdo al tipo de contrato, son un pequeño vistazo al comportamiento del mercado laboral de los últimos años en México, ahora ¿cómo se comportaba el mercado laboral en el capitalismo de posguerra?

¹⁰ Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) STPS-INEGI, México, 2011.

Sect.Inf.: Sector Informal (parte de la economía que no contribuye al fisco), Asal. sin prestaciones: Asalariados sin prestaciones, Dom. sin prestaciones: domésticos sin prestaciones, No rem. Formales: No remuneraciones formales, Pob. Ocup: Población Ocupada.

1.3 Empleos “seguros” y “formales” en el capitalismo de posguerra.

Un acuerdo institucional entre empresas, estado, trabajadores, etc. que sin duda marcó al mundo del trabajo, debido a las condiciones para los trabajadores, fue el estado de bienestar. Dicho acuerdo institucional (en materia de trabajo) está marcado por la generación de empleos que respondían al modelo económico de crecimiento mejor conocido como fordista-keynesiano. Empleos que se conocen en el mundo del trabajo como “verdaderos empleos” o empleos seguros, Boyer y Neffa señalan:

... verdaderos empleos caracterizados por una relación salarial “fordista”. Sus principales elementos constitutivos eran en resumen los siguientes: se trataba de un trabajo asalariado regulado por la legislación en materia de contrato de trabajo, en el contexto de una economía desarrollada que crecía a buen ritmo y de manera regular, centrada en el mercado interno.¹¹

Esta generación de empleos verdaderos o seguros, naturalmente no nace de la nada, nace de la necesidad de reconstrucción en Europa después de la Segunda Guerra Mundial.

23La industria manufacturera donde predominaba el empleo masculino, las horas máximas de jornada laboral, y los contratos por tiempo indefinido¹², bien podrían ser algunos de los rasgos de la forma de producción fordista y por tanto de los empleos en el periodo de posguerra. La reconstrucción de las industrias arrasadas por la guerra, se convirtió en el eje rector de la economía mundial, encabezada por Estados Unidos. Industrias como la automotriz, la del vestido, la construcción, la agricultura, etc. Representaron una serie de encadenamientos a otros sectores y

¹¹ Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés Editores, México, 2010, p. 44.

¹² *Ídem*.

otras industrias, tanto en el mercado europeo como en el mercado internacional. El flujo comercial se incrementó pasada la Segunda Guerra Mundial, por lo que las exportaciones y los mercados internacionales así como el de México crecieron. Sin embargo, el rasgo más característico fue que los mercados internos se consolidaron y las propias industrias nacionales se desarrollaron, por lo que la generación de empleos fue acelerada y con fuertes niveles de seguridad. Seguridad que no necesariamente significaba tener un puesto de trabajo por el resto de la vida laboral, más bien, una seguridad que representaba permanecer empleado sin sufrir una interrupción durable durante el periodo de transición. Esto representó lo que nunca antes en la historia del capitalismo: se perfiló un panorama de ocupación y de creación de industrias tan acelerado como únicamente se ha vivido durante la posguerra.

Uno de los rasgos característicos que el fordismo utilizó en esta etapa de capitalismo de posguerra fue la producción en masa. Esta producción es quizá la responsable de incorporar a un número considerable de trabajadores a lo que se conoce como pleno empleo. Un papel importantísimo al respecto fue el que asumió la compañía Ford, encabezada por Henry Ford, quien a principios del siglo XX (mucho antes de las teorías keynesianas sobre la demanda efectiva) aseguraba que la clave para mantener un crecimiento constante en la economía, así como la producción en masa, serían los salarios. Señalaba Ford:

...nuestro propio éxito depende en parte de los salarios que paguemos. Si repartimos mucho dinero, ese dinero se gasta...; de ahí que... esta prosperidad se traduce en un aumento de la demanda (de nuestros automóviles)¹³

¹³ Henry Ford, "Ma vie, mon oeuvre", en *El taller y el Cronómetro, Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Benjamin Coriat, ed. Siglo XXI, México, 1979, p. 92.

Precisamente en los salarios es donde recae gran parte de la política del keynesianismo, lo mismo que planteaba Ford a principios del siglo XX.

De acuerdo a Coriat¹⁴ tres fueron las características más importantes para instaurar el modelo fordista-keynesiano.

- a) Fijación de un marco jurídico legal, el cual permite conjugar una serie de medidas entre el estado y la industria, tales como: jornada laboral, horas extras, salario, etc. Es decir las reglas entre el Estado y las industrias, para que bajo el marco legal se permitiera la expansión de las mismas.
- b) Instauración del salario indirecto, compuesto por las asignaciones familiares, seguro médico, subsidio al consumo, jubilación, etc. Con ello se confirmaba la intervención estatal para poder mantener la mano de obra barata y con esto, la producción en masa. La continuidad del ingreso monetario de los trabajadores a pesar de las interrupciones temporales de la relación laboral permitió sostener la demanda de bienes producidos por la industria fordista, o sea la producción en masa.
- c) Asistencia a los parados o accidentados, visto como un medio de incorporación y control de las fuerzas de trabajo coincidente en mantenerlas en reserva.

Así como lo fue el salario indirecto o la fijación de un marco jurídico y legal para la instauración del keynesianismo, y de ahí la institucionalización del Estado de bienestar, es necesario saber también cómo fue la organización dentro de las fábricas para mantener la seguridad y formalidad en el empleo. Como se ha mencionado ya, el rasgo característico en la manera de producir fue la producción en masa, que puesto en práctica en la cadena fordista no representa otra cosa, más que implementar controles taylorianos de organización del trabajo, los cuales

¹⁴ *Ibidem.*, p. 99.

consisten en asegurar un dominio extremadamente preciso en los tiempos de trabajo, ya que mientras más producción existe y más rápido se produce, el costo unitario de cada producto se reduce, y es precisamente en este punto donde recae la organización fordiana de producción: mayor producción, para que el costo unitario por mercancía se reduzca a su máxima expresión y con esto la masa de ganancias se incremente.

En todo esto, ¿dónde queda el empleo seguro y formal, siendo que la reducción de costos de producción mediante la maximización de la productividad (unidades producidas) dentro de la jornada de trabajo es lo que interesa a la organización fordista del trabajo?

Desde un principio, los planteamientos de Henry Ford representaban una propuesta social para un cambio en el mundo del trabajo, la reducción de los costos unitarios y la elevación de la ganancia como rasgos característicos, pero también seguridad para el trabajador. Boyer¹⁵ describe el proyecto inicial de Henry Ford como:

- a) Incremento de la productividad por medio de la mecanización y motivación de los asalariados.
- b) Búsqueda de la cooperación de los asalariados con la empresa.
- c) Acuerdo laboral específico dentro de cada empresa.
- d) Otorgar altos salarios según la evolución del costo de vida a cambio de la lealtad de sus trabajadores.
- e) Difundir el nuevo modelo de manera endógena en las demás empresas.

¹⁵ Julio César Neffa, *Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*, Ed. Lumen, Buenos Aires, 1998, p. 112.

Es por eso que la relación existente entre el trabajador y el dueño de la empresa, eran relaciones prolongadas de interdependencia. Seguridad en el empleo, a cambio de lealtad por el mismo empleo, salarios altos, seguridad social y aceptación de la monotonía del trabajo.

En gran medida esto fue posible debido a la producción homogénea de las mercancías, es decir, un gran número de mercancías con las mismas características y producidas mediante los mismos procesos. La producción homogénea respondía al incremento en el consumo en masa, la posibilidad de abrir más y más mercados con la misma mercancía, e inclusive una vez inundados en los límites territoriales de una nación, se procedía a continuar con la producción de la misma mercancía para abastecer nuevos mercados internacionales, y es justamente en la homogenización en donde cabía la seguridad, ya que los mismos trabajadores que alguna vez fueron capacitados para la realización de una sola actividad, se mantenían fieles a la empresa, ya que de despedir al trabajador, la cadena productiva se retrasaba y el periodo para conseguir y capacitar a un nuevo trabajador retardaban la cadena productiva y salía de los estándares taylorianos de organización:

Para asegurarse la retención de la mano de obra ya adaptada al nuevo proceso de trabajo, una elevada proporción de la fuerza de trabajo estaba empleada a tiempo completo, en condiciones de estabilidad, para operar sobre un puesto de trabajo, contrato de duración indeterminada.¹⁶

Las condiciones de buena coyuntura económica en el capitalismo de posguerra permitieron los aumentos de una demanda solvente. El asalariado fue además de productor un verdadero consumidor por lo que conservar y generar más empleos, respondía al modelo fordista de acumulación. De igual manera la expansión de la homogeneidad productiva permitió la seguridad en el empleo y la intervención

¹⁶ *Ibidem.*, p.121.

estatal (infraestructura económica y social, incentivos a la inversión, protección aduanera a las importaciones, etc.) otorgó las herramientas para mantener e incrementar las ganancias de las industrias.

El modelo fordista respondió al momento histórico-económico de la posguerra, así como el estado y las empresas ofrecían mejores condiciones a los trabajadores de las que se viven actualmente (posteriormente en este capítulo se describirán). A pesar de esto, es necesario aclarar que ni siquiera en los países desarrollados el fordismo se logró extender en su totalidad. Sí hubo una tendencia a copiar dicho modelo por parte de otras industrias, pero no se adoptó completamente. Lo que sí es un hecho, es que en el fordismo, los empleos formales y seguros, fueron una característica que respondió a las especificidades del propio modelo de acumulación.

1.3.1 Agotamiento del modelo fordista y fin del Estado de Bienestar

Hacia la década de 1970, el modelo fordista-keynesiano había expuesto prácticamente todas sus debilidades en conjunto, después de que se había logrado ocultar la crisis de este modelo por ya varios años y que aquellos 30 años de crecimiento y generación de empleos parecían haber llegado a su fin. Las explicaciones de la crisis de este modelo, en su mayoría, se atribuían a factores externos, shocks exógenos, tales como la crisis petrolera o el incremento acelerado en los precios. Lo cierto es que los problemas económicos que surgían en aquel entonces, no se debían a fenómenos externos que no tuvieran nada que ver con el modelo fordista. Los problemas surgían en la raíz del modelo. El modelo económico había llegado a su fin y por tanto una conversión hacia otro modelo era necesaria.

La homogeneidad en la producción así como la gran capacidad instalada parecían volverse cada vez más un factor que incrementaba los costos en lugar de reducirlos. La demanda estaba cambiando y, por tanto, la manera en cómo producir se estaba alterando día con día. Los patrones de acumulación se estaban transformando, para pasar de una producción homogénea en masa hacia una producción diferenciada debido al cambio en la demanda. Es decir, industrias que inundaban mercados (debido a la producción en masa) y que precisamente esa lógica llevó a fortalecerlas, se tradujo en la transnacionalización de muchas empresas de países desarrollados y con esto, se llegó a destruir a aquellas empresas que no habían logrado fortalecerse durante el capitalismo de posguerra (1945-1976). La misma instauración del fordismo y el hambre de conquistar cada vez más nuevos mercados, hizo que la competencia no fuera entre países, sino que más bien dicha competencia se comenzara a dar entre grandes firmas que tienen necesidad de más espacios para desplegarse.

El fin de este modelo productivo (fordista-keynesiano), lógicamente tuvo fuertes impactos en distintos campos sociales, culturales, económicos tecnológicos, etc. y la manera en cómo se producía y por tanto en cómo se trabajaba había sufrido una revolución. Una revolución que alteró las prácticas diarias de la sociedad.

Uno de los puntos centrales en la explicación de este fenómeno de gran amplitud, fue que el poder y la participación de los Estados-Nación¹⁷, en el plano político, económico y en general de la estructura social, perdió muchísima fuerza pasados los 30 años del capitalismo de posguerra, para que un nuevo patrón de organización cobrara poder y así las formas en cómo se relacionaría el Estado con la economía cambiaran por completo. Las empresas transnacionales, mismas

¹⁷ Hoy, el denominado Estado-Nación, fenómeno moderno caracterizado por la formación de un tipo de Estado que posee el monopolio del uso legítimo de la fuerza (idea de Weber) dentro de un territorio delimitado y por una intención integradora y de homogeneización de la población supone una serie de elementos como: organización política, ordenamiento jurídico, aparato de gobierno, población y territorio. Territorio, soberanía y seguridad aparecen íntimamente asociados en la idea moderna del Estado-nación. En: *Conceptos fundamentales de Ciencia Política*, Ignacio Molina, Alianza Editorial, Madrid, 1998.

<http://titulaciongeografia-sevilla.es/web/contenidos/profesores/materiales/archivos/estado.pdf>

que se habían desarrollado gracias al crecimiento exponencial durante los 30 años ya señalados, cobrarían fuerza y la globalización y el neoliberalismo sustituirían a las formas fondistas-keynesianas.

La crisis de los años setenta había dado pie a que una nueva forma de organización económica era necesaria para salir de la crisis. La producción en masa que había intentado relanzarse pasados los primeros años de la crisis había fracasado, los mercados se habían saturado y dichos patrones de acumulación no servirían más en las naciones desarrolladas, inclusive en países no desarrollados como el caso de México el modelo parecía haber terminado. Dice Boyer¹⁸ que el modelo fordista en dado caso, se puede imaginar pasada la crisis de los setenta en países muy poblados y donde se registran tasas altas de crecimiento, es decir países como China o la India y que al día de hoy, se puede ver cómo en dichos países existe un despegue económico continuo.

Por otra parte, ¿cuál sería el nuevo modelo a seguir una vez que (tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados) la población parecía haber dejado de crecer, una vez que la producción en masa no funcionaba y que la demanda era cambiante, una vez que parecía que el estancamiento y nulo crecimiento debido al fuerte impacto de la crisis había cambiado los patrones de organización en la sociedad en su conjunto? La respuesta la tenían las nuevas instituciones que se habían logrado expandir durante el capitalismo de posguerra, es decir, las empresas transnacionales. Este tipo de nueva empresa logró cobrar gran fuerza en las decisiones de sus países de origen así como también en los países donde se habían logrado instalar, debido a las grandes cantidades de capital que invierten.

A principios de los años ochenta en un contexto de estancamiento, de una demanda cambiante y por tanto de alta competitividad entre las empresas, el paso a seguir por las empresas con escaso capital tanto en los países desarrollados

¹⁸ Robert Boyer y Michel Freyssenet, *Los Modelos Productivos*, Ed. Fundamentos, España, 2003.

como en los no desarrollados, sería la disminución en la participación económica del sector en el cual se estuviera instaurado o de lo contrario el cierre absoluto de las mismas. Esto debido a que las empresas transnacionales habían logrado lo que Baran y Sweezy¹⁹ describen como la acumulación masiva tanto de medios de producción, como de diversos mercados geográficamente hablando, de influencia sobre los precios y por tanto, maximización en la ganancia, es decir, la constitución de monopolios.

Muchos fueron los factores que propiciaron que la empresa transnacional se instaurara como el eje rector económico, así como muchos serían los pasos que se seguirían después de este cambio.

Dentro de los factores que se pueden destacar se encuentran:

- a) La revolución tecnológica²⁰ que se iniciará a finales de los setenta y la década de los ochenta (que inclusive hasta el presente se sigue avanzando en esta materia) y que tuvo fuerte impacto en el manejo de la información, principalmente en el desarrollo de los microprocesadores.
- b) Un cambio notable en la participación de los sectores económicos, trasladó la acumulación y participación económica del segundo sector al tercero, de la producción manufacturera al sector servicios.
- c) Incremento acelerado en el comercio internacional.
- d) Incremento de la inversión extranjera directa, principalmente en el sector servicios²¹.

¹⁹ Paul Baran y Paul Sweezy, *El Capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de Estados Unidos*, Siglo XXI, México, 1980.

²⁰ Manuel Castells, *La era de la información*, Siglo XXI, México, 1999.

²¹ Julio César Neffa, *Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis, Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*, Ed. Lumen, Buenos Aires, 1998.

Esta serie de hechos propició que muchos mercados se abrieran para las empresas transnacionales y con esto que los procesos de producción, distribución y circulación se alteraran. Un nuevo escenario se presentaba para todo tipo de interacciones. Esta apertura de los mercados internos a la internacionalización, de rigidez en la forma productiva a la flexibilidad, de bajos a altos niveles de instrucción en la mano de obra, del cambio tecnológico, y muchos otros puntos, dieron surgimiento a nuevas formas de organización y a una nueva forma de reestructuración del capitalismo.

Globalización y neoliberalismo han sido las respuestas a los desafíos de la crisis de los setenta y ochenta. Desempleo, flexibilidad laboral y empleos precarios son algunas de las consecuencias en materia laboral. Estancamiento y concentración en materia económica y cambios culturales, sociales y políticos consecuencias propias de este cambio inminente.

Globalización y neoliberalismo son realidades que no nacen separadamente, podríamos decir que son todo lo contrario como si de siameses se estuviera hablando. No se puede hacer mención de la globalización sin tomar en cuenta al neoliberalismo y viceversa.

Hay quienes mencionan que la globalización y el neoliberalismo han sido fenómenos que responden a lo que anteriormente se ha señalado como la crisis de los setenta y ochenta, y hay quienes plantean que estos conceptos han sido planeaciones maquiavélicas para instaurar la empresa transnacional.

... la globalización real es, fundamentalmente, un programa impulsado por una serie de agencias internacionales y no es una consecuencia natural del desarrollo tecnológico o del mercado. La globalización por tanto, es un proceso histórico concreto y no es inevitable.²²

²² Antonio Antón, *Trabajo, Derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI*, Ed. TALASA, Madrid, 2000, p. 5.

Sin embargo lo que queda por decir es que son realidades ya instaladas en nuestra sociedad y que algo sumamente fuerte tiene que pasar para poder revertirlas.

Así como el capitalismo de posguerra se caracterizó por la manera fordista de producción, además de un fuerte estado intervencionista y un enfoque económico centrado en el mercado interno, es necesario ahora saber, cuáles son las características de la nueva forma capitalista.

Para irse adentrando en esta nueva forma de organización del capitalismo es necesario antes de pasar al escenario de la forma de producción, abordar el enfoque legal e institucionalista que se ha manejado por los organismos rectores de las políticas mundiales, o si se quiere ver de otra forma por los organismos rectores de la globalización económica.

Se está hablando por supuesto del Consenso de Washington mejor descrito como el conjunto de recetas políticas defendidas en los años ochenta por las instituciones internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial (inclusive se considera dentro de este conjunto al Departamento del Tesoro de los Estados Unidos). Estos organismos fueron los encargados a través de diez pasos de dictar un nuevo orden mundial en materia política y económica. Los pasos son²³:

1. Disciplina presupuestaria.
2. Reorientación del gasto público desde los subsidios indiscriminados a actividades ineficientes hacia la sanidad, la enseñanza primaria y las infraestructuras.
3. Reforma fiscal encaminada a ampliar la base imponible y mantener tipos marginales moderados.

²³Pablo Bustelo, *Desarrollo económico: del Consenso al Post-Consenso de Washington y más allá*, Ed. Complutense, Madrid, 2003.

4. Liberalización financiera.
5. Tipo de cambio competitivo.
6. Apertura Comercial.
7. Liberalización de la inversión extranjera directa.
8. Privatización de empresas públicas.
9. Desregulación (esto es, eliminación de barreras a la entrada y salida en los mercados de trabajo y de productos.
10. Derechos de propiedad Privada.

Es precisamente por estos puntos por los que el Consenso de Washington fue catalogado como propulsor del neoliberalismo. Se puede ver cómo hay dos ejes rectores en dichas medidas, a saber el aseguramiento de la propiedad privada y la liberalización, y los límites de intervención del Estado.

En esta misma lógica de medidas, el Consenso de Washington propuso seis puntos para la intervención del Estado²⁴:

1. Garantizar la estabilidad macroeconómica.
2. Efectuar inversiones públicas en capital humano y físico
3. Crear un entorno competitivo para el sector privado
4. Promover el desarrollo institucional
5. Salvaguardar el medio ambiente
6. Proteger a los grupos sociales vulnerables

Vale decir que habrá nula participación económica del Estado en el crecimiento, pero sí participación para la generación de un entorno seguro y confiable para la creación de empresas.

La instauración de este modelo y la prioritaria participación de las instituciones antes señaladas no han podido recuperar las altas tasas de crecimiento de la posguerra. Lo que este modelo sí pudo enfrentar fue la inflación de los ochenta,

²⁴ *Ídem*

darle estabilidad a los mercados financieros y mantener un pronunciado estancamiento que hasta la actualidad se puede observar si se analiza el crecimiento del PIB.

En América Latina y el Caribe, pese a una indudable recuperación, el ritmo de crecimiento no fue lo bastante alto como para reducir sustancialmente la pobreza. Además, la crisis financiera mexicana de 1994-95, registrada en un país que hasta entonces había sido alabado como el alumno más brillante y aventajado de las instituciones financieras internacionales, puso en solfa las pretendidas bondades del Consenso.²⁵

Es así como la instauración de este nuevo modelo se ha llevado a la práctica, cuyos protagonistas son las empresas transnacionales. Sin embargo ¿realmente pudo terminar con la crisis del modelo fordista-keynesiano, el cual fue eje rector en el modelo económico del capitalismo de posguerra?

La instauración del neoliberalismo y con esto una nueva forma de producción, así como el comportamiento de las empresas transnacionales y la interacción de los trabajadores es el tema que ahora concierne. Aquellas condiciones de salarios altos para mantener el crecimiento, la seguridad social, el empleo seguro, como actores en la economía, todas estas particularidades se han derrumbado. La lucha laboral prácticamente se ha extinguido con la propia desaparición de sindicatos y así las reglas y sistemas normativos de las empresas se transforman para obtener la máxima extracción de plusvalía y por tanto incrementar la ganancia. Se ha pasado pues, del fordismo al toyotismo.

No importa que no haya crecimiento y mejores condiciones laborales. La liberalización y el laissez faire, según la lógica neoliberal, permitirá que los mercados se acomoden y así sean eficientes, sin embargo, cerca de 30 años se sigue esperando este reacomodo en los distintos mercados.

²⁵ *Ibidem.*, p. 3.

1.4 Empleo Flexible

Al hablar de trabajo en la actualidad, es decir, en tiempos de neoliberalismo y globalización, la percepción de cada persona es diferente de la otra. Un primer individuo podrá expresarse del trabajo de una manera amable, respetuosa y en algunos casos haciendo notar la felicidad con la que realiza su trabajo. Por otra parte, un segundo individuo podrá afirmar desde la primera oración que pronuncie, un tono de resentimiento, dolor, coraje, ira y en general una completa insatisfacción hacia su trabajo. Finalmente, un último individuo podrá confrontar a aquel que odia su trabajo, con el simple hecho de decir que no tiene trabajo.

La realidad en el mundo del trabajo actual es esa: tener un trabajo, odiar el trabajo o simplemente no tenerlo (entre los más destacables tipos de clasificaciones, ya que es interminable la lista).

Hoy en día, ha desaparecido casi por completo la fuerza de las organizaciones sindicales. Nuevas formas de control por parte de las empresas han sido adoptadas, y la resistencia ha sido segmentada. Globalización y neoliberalismo son las formas que ha adoptado el capitalismo y en estas nuevas formas, el modelo toyotista de producción es la ruta adecuada, una vez agotado el modelo de producción en masa. A diferencia del modelo fordista de producción, el modelo toyotista se enfoca en la diversificación de mercancías en pequeñas cantidades.

Y es precisamente en este cambio tan sustancial donde reside el modelo toyotista-flexible de organización. Se ha dejado atrás la idea de reducir los costos de la empresa a través de la producción masificada, de la contratación de trabajadores a largo plazo, de tener almacenes llenos de mercancía y de satisfacer mercados con mercancías sin algún tipo de diferenciación, para así pasar a los dos pilares

sobre los que está construido el toyotismo²⁶: la producción en el momento preciso y la autoactivación de la producción, o sea, un cambio al modo occidental de producción, para así adaptar la forma de organización japonesa, es decir, un pensar al revés²⁷.

Productos diferenciados y variados, partir de las existencias y de los insumos generados por la producción indican y localizan las vías y los puntos de aplicación en los que se puede obtener ganancias de productividad: “eliminando las existencias también se elimina el exceso de personal y equipo”²⁸, cambiar por completo y actuar de forma inversa a lo que el modelo fordista había propuesto.

De igual manera, buscar en sentido legislativo los cambios necesarios para permitir al capital privado actuar de la manera más libre al momento de instaurar sus reglas, así como seguir los puntos ya antes mencionados en el Consenso de Washington “En la práctica los Estados han disminuido su intervención mediante la reducción de los bienes y servicios públicos que prestan. La desregulación de las relaciones laborales y el proceso de privatización han debilitado tanto la esfera pública como los valores colectivos”²⁹. A través de esta manera de organización, surge en escala exponencial una forma de producir flexible, lo que ha provocado un desmantelamiento en la organización de los trabajadores.

Para describir el trabajo flexible imperante en el modelo toyotista no existe una sola definición, ya que el trabajo flexible incluye diferentes formas. Entre ellas se encuentran: “Flexibilidad en la producción, flexibilidad técnica, flexibilidad organizacional, flexibilidad en el proceso de trabajo, de tiempo, de salario, financiera y de marketing”³⁰. Ello implica un completo contraste con la rigidez mostrada en el modelo fordista.

²⁶Taiichi Ohno, “Toyota Production System: Beyond large-scale production” p.16 en: *Pensar al revés, Trabajo y Organización en la empresa japonesa*, Benjamín Coriat, Siglo XXI, México, 1992.

²⁷*Idem.*

²⁸ *Ibidem.*, p.23.

²⁹Traducción propia tal como aparece en Luis Enrique Alonso y Miguel Martínez Lucio, *Assesing in the Post-Fordism Paradigm*, Palgrave Macmillan, Great Britain, 2006, p. 37.

³⁰Traducción propia tal como aparece en Chris Benner, *Work in the new economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Blackwell Publishing, U.S.A. 2002, p.4.

Para el trabajador en la época actual no existe un solo trabajo. Éste puede ser empleado en diferentes funciones dentro de la fábrica, tiene que desempeñar diferentes papeles, desde estar en la línea de producción pintando carros, hasta poner la puerta a los mismos. Por lo tanto se puede hablar de trabajadores capacitados para realizar distintas funciones dentro de la fábrica una flexibilidad interna de la empresa. De esta forma se habla de dos tipos de flexibilidad, (además de las diferentes formas antes mencionadas, a saber, flexibilidad de salarios, técnica, organizacional, etc.). flexibilidad interna o funcional y flexibilidad externa o numérica.

La flexibilidad interna se define como: "... una serie de prácticas de trabajo que aumentan la capacidad de los trabajadores dentro de la empresa para adaptarse a las demandas cambiantes"³¹, esto es bajo los dos pilares de la organización toyotista de producción al momento preciso y de autoactivación de la producción se cumplen ambos.

Por otra parte, la flexibilidad externa se define como: "...series de prácticas que permiten a las empresas tomar ventaja de las relaciones exteriores, ya sea para acceder a habilidades y conocimientos especializados o para ajustar las demandas de mano de obra fluctuante"³². En este sentido se cumplen de igual manera los pilares de organización toyotista, pero además se incluyen los mercados externos y por tanto una demanda globalizada, que hace cambiar la producción de manera rápida, así como la demanda por trabajo. En caso de que la demanda se incremente, se incrementará de igual manera la demanda por trabajadores, pero en caso de que ésta decaiga, la misma demanda de trabajadores caerá y por tanto hablamos de empleos poco seguros "... se considera que la reducción de personal es un medio para realizar la reducción de costos, que sin duda es una condición esencial para la supervivencia y

³¹ *Ibidem.*, p. 21.

³² *Ídem*

crecimiento de un negocio”³³. Se cumple la norma de justo a tiempo. La fórmula justo a tiempo se adopta para incrementar ganancias y producción, así como también justo a tiempo se despide personal para no incrementar costos.

En México desde el año de 1988 se ha intentado hacer reformas en materia laboral para legalizar la flexibilidad³⁴, sin embargo éstas aun no han sido aprobadas. La flexibilidad ha abarcado cuatro puntos, el numérico o externo, funcional, salarial y el de negociación por parte de los sindicatos. En cuanto a la flexibilidad numérica, las reformas proponen revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador, y el concepto de salario caído, así como replantear el proceso de rescisión del contrato. En materia funcional se plantea hacer cambios a la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad; en materia salarial establecer el salario en función de la productividad así como reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa y finalmente en materia flexible de negociación de los conflictos obreros patronales, prohibir las huelgas por solidaridad y establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas son declaradas inexistentes así como mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

Estas medidas, a pesar de que han buscado una reforma a la ley laboral desde finales de los ochenta, en México no ha cambiado la legislación (a pesar de las presiones empresariales nacionales y de empresas trasnacionales,) y a pesar también de que la legislación no ha cambiado, las demandas de las empresas en materia laboral, parecen cumplirse. Es decir, aunque no ha cambiado la legislación, se pueden ver contratos temporales, desaparición de contratos ley, ningún tipo de prestaciones, subcontratos (outsourcing), etc.

³³ Coriat, *op. cit.*, p.65.

³⁴ Enrique De la Garza, “*La Flexibilidad del Trabajo en México*” en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

La flexibilidad es una tendencia que aún no se logra instaurar por completo en México, en todo caso estamos hablando de un intento de adaptar este modelo a todos los sectores. De acuerdo a De la Garza la instauración del modelo toyotista en México, se puede observar en las grandes y medianas empresas donde hay un claro intento en algunos casos y en otros, el modelo toyotista flexible de producción ya está instrumentado. Un claro ejemplo de cómo se extiende el modelo toyotista-flexible así como de la gran empresa transnacional en México es la compañía Wal-Mart.

Wal-Mart, es uno de los mejores representantes de la extensión del modelo flexible del sector productivo al sector servicios. Pero además en la actualidad, esta compañía conecta dos de las ramas de la economía debido a que fija los precios, fija la cantidad y la calidad de los productos (produce y distribuye), se adecua a la demanda cambiante, así como determina los tiempos de entrega, es decir, se cumplen los dos pilares del toyotismo (la producción en el momento preciso y la autoactivación de la producción). Este modelo ha servido de maravilla a la empresa, pero a los trabajadores los ha perjudicado. Para dar una idea de qué tan exitoso ha sido adoptar este modelo para la compañía y saber qué tanto ha crecido Wal-Mart manteniendo este modelo, es necesario citar a Nelson Lichtenstein “Wal-Mart tiene mayores ingresos que Suiza, ... hace más negocios que Target, Home Depot, Sears, Kmart, Safeway, y Kroger juntos, ... emplea a más de 1,5 millones de trabajadores en todo el mundo, convirtiéndose en el mayor empleador privado de México, Canadá y Estados Unidos. Importa más productos procedentes de China que Reino Unido o Rusia”³⁵. No obstante las condiciones de los trabajadores se han visto seriamente dañadas; el salario que perciben los trabajadores no es suficiente, los horarios y descansos se manejan a conveniencia de la empresa, también se asignan actividades para las cuales no fueron contratados y no existe un fondo para liquidaciones.

³⁵ Traducción propia tal como aparece en: Nelson Lichtenstein, *Wal-Mart the face of Twenty-first-century capitalism*, The New Press, 2006, p.3.

En este sentido, si bien el modelo toyotista-flexible de producción no se ha instaurado por completo en México, la lógica de las empresas es adoptar este modelo y extenderlo hacia las distintas ramas de la economía (como el caso de Wal-Mart), dejando atrás la idea prevaleciente en el fordismo-keynesianismo sobre altos salarios y demanda creciente (mayores empleos y crecimiento) para cambiarla por la idea de precios bajos y salarios bajos (estancamiento).

1.5 Precariedad en los trabajos.

La precariedad es sinónimo de malas condiciones para los trabajadores; un ambiente hostil, bajos salarios, horas de trabajo no pagadas, ningún tipo de seguridad social, una permanente preocupación sobre la permanencia en el empleo, contratos a corto plazo, vigilancia por parte de la administración, individualidad en los procesos, represión a todo intento de organización de los trabajadores, etc. La lista es larguísima de querer abarcar todas las características de los empleos precarios.

Ahora, ¿por qué abordar la precariedad en el segundo apartado referente al modelo toyotista-flexible y no en el apartado del fordismo-taylorismo? La respuesta debe incluir necesariamente una diferencia central que me ha llevado a abordar la precariedad en este apartado. Con esto no quiero decir que en el modelo fordista-taylorista no existieran los tipos de condiciones antes señaladas para identificar la precariedad (malos salarios, flexibilidad, horas no pagadas, etc). Contrario a esto, la diferencia central radica en la idea sobre qué es lo que se pretende hacer en un caso y en otro. Mientras que en el viejo modelo las negociaciones sindicales pudieron lograr altos salarios que sirvieron para mantener el crecimiento debido al mantenimiento de la demanda, cooperación de los asalariados en la empresa,

lealtad mutua entre contratados y contratantes y una cierta seguridad en el empleo, el modelo imperante actual ha transformado esa forma de pensar (pensar al revés)³⁶, para adecuarlo al momento del capitalismo actual.

Gran parte de la explicación del fin de los altos salarios, de la cooperación entre asalariados, etc. y con esto el desarrollo exponencial de la precariedad, se debe a la transición del antiguo modelo en el que la demanda por fuerza de trabajo era amplia.

El desarrollo tecnológico y con esto el incremento en la productividad (entre muchos otros factores antes señalados), dieron pie al incremento en la flexibilidad y a un punto característico de la precariedad, el cual consiste en pensar en que es mejor tener un trabajo precario por más malo que sea a simplemente no tenerlo. Por otra parte, es necesario no confundir los términos de flexibilidad y precariedad. Puede existir la flexibilidad sin la precariedad y la precariedad se ha extendido porque existe la flexibilidad.

La flexibilidad puede ser definida como la aptitud de las empresas para reaccionar con rapidez a las señales de mercado, y para tomar decisiones racionales de administración ... por lo tanto, la precariedad aparece como el precio que se tiene que pagar si las empresas obtienen la flexibilidad organizacional que necesitan.³⁷

De esta forma, qué se puede decir sobre la existencia de dichos empleos en México. Ya se ha visto que el modelo predominante conduce hacia la flexibilidad y por tanto hacia la generación de este tipo de trabajos. A pesar de esto, como se vio en el punto 1.2 de este capítulo la legislación mexicana aún no ha sido reformada y la flexibilidad no está permitida (si nos vamos a las demandas de los

³⁶ Coriat, op. cit., p.27.

³⁷ Traducción propia tal como aparece en Sergio Ricca, "The behavior of the State and precarious work " en: Gerry and Janine Rodgers (coords), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation the growth of atypical employment in western europe*, Ed. International Institute for labor Studies, 1989, p. 288.

empresarios desde 1988), peor aún, cerca del 50% de la población trabaja sin ningún tipo de contrato³⁸, lo que abre las puertas a la precariedad legalizada. Se habla entonces de un juego en el cual sólo uno de los tres participantes del mercado laboral (las empresas, los trabajadores y el Estado) está siendo beneficiado por este modelo. Por una parte, las empresas maximizan su ganancia haciendo uso de las nuevas formas organizacionales; por otra parte el Estado ha disminuido su participación tanto política y económica, pero además cierra los ojos al dar pie a la precariedad en los empleos, y finalmente el trabajador queda olvidado, sin ningún tipo de derecho, con bajos salarios y sin ninguna capacidad organizativa debido a la segmentación entre los trabajadores. Por consiguiente, esta serie de malas condiciones en el trabajo han creado el clima propicio para que las afectaciones en el trabajador no sean únicamente de tipo salarial o de mantenimiento del empleo. Estas circunstancias han ido tan lejos, que en muchos casos el trabajador no puede explicar el estado en el que se encuentra. Un estado de agotamiento, de depresión de irritabilidad, de una baja salud mental explicada por las condiciones de trabajo.

En el siguiente capítulo se abordará la relación entre las condiciones de empleo y las afectaciones en la salud mental. La forma de organización, la flexibilidad, la precariedad, la inseguridad, etc., todas estas circunstancias propias del modelo económico, se ven reflejadas en el mercado laboral actual teniendo serias afectaciones en el común de los trabajadores.

³⁸ En base al cuadro 1 de este primer capítulo. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) STPS-INEGI, México, 2011.

Capítulo 2. El trabajo y la salud mental.

Habitualmente al abordar los temas de salud y trabajo, parecería que la salud física es la única que puede ser dañada por efectos del trabajo. La salud mental como parte importante de la salud en los humanos pasa a segundo o tercer término, e inclusive se puede decir que no aparece en el mapa de enfermedades que podrían ser relacionadas con el trabajo.

El vínculo entre salud mental y trabajo (de igual manera llamada salud mental ocupacional) ha sido estudiado ya desde hace tiempo³⁹, sin embargo parece ser que la relación existente es poco significativa para poder incluirla en los cuadros de riesgos de enfermedades causadas por el trabajo.

Debido a la dificultad que implica demostrar cómo puede surgir una psicopatología (esquizofrenia, trastornos bipolares, etc.) derivada del trabajo se tiene que diferenciar entre qué es una enfermedad y qué es la salud, ya que para el caso de la salud mental presentar alguna enfermedad mental (psicopatología) es símbolo de una salud mental deteriorada, no obstante, también puede existir el caso en que no mostrar alguna psicopatología signifique una salud mental deteriorada, llámese depresión o ansiedad (éstas últimas no son consideradas psicopatologías).

La salud y enfermedad constituyen una unidad dialéctica, son dos momentos en un solo fenómeno, la mera presencia de un suceso biológico anormal no es suficiente para que se presuma enfermedad⁴⁰. La ideología capitalista ha

³⁹ En la década de 1930 el término de "higiene mental" comenzó a surgir para referirse a los problemas emocionales asociados con el trabajo. Después para los años cincuenta, el término comenzó a llamarse "salud mental ocupacional", finalmente estos conocimientos comenzaron a formalizarse y difundirse en el año de 1965 con el libro "Mental Health of the Industrial Worker" del autor Arthur Kornhauser.

⁴⁰ Cristina Laurell, "Medicina y capitalismo en México", *Cuadernos políticos*, Ed. Era #5, D.F., julio-septiembre, 1975.

interferido en mucho respecto a la definición de enfermedad, la asume como aquel estadio último considerado un problema biológico único. De esta forma, el capitalismo se ha encargado de individualizar las enfermedades, de tal modo que no se puede responsabilizar a nadie; está por encima del bien y el mal, y simplemente es algo que pertenece a la naturaleza. No obstante, lo cierto es que cada enfermedad tiene su origen ya sea por un solo factor o múltiples. El ser humano no se enferma solo, sino en interacción con los demás y con la propia naturaleza. Cada formación social crea su propia patología, ejemplos de esta afirmación están en las causas de mortalidad de cada país, así, para el caso de Cuba⁴¹ en los años sesenta, la causa número uno de muerte eran los tumores malignos, para México la neumonía, y para Estados Unidos las enfermedades isquémicas del corazón.

De esta manera se podrá afirmar al término de este capítulo cómo la interacción actual en el trabajo es causante de problemas en la salud mental, quizá no desarrollando enfermedades psicopatológicas, pero si un deterioro en la salud mental (depresión, ansiedad, irritabilidad, etc.) debido a la organización actual del trabajo.

En el caso de México los organismos encargados de la salud y el trabajo (Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) no llevan algún tipo de estadística o estudio, que relacione la salud mental y el trabajo. La mayor parte de la investigación referente al tema se ha realizado en países europeos y las publicaciones se difunden a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, en el cuadro de enfermedades que señala la Ley Federal del Trabajo⁴², existen enfermedades derivadas del trabajo tales como; la neumocosis

⁴¹ *Idem*

⁴² *Ley Federal del Trabajo*, Ed. Esfinge, México, 2006.

(por la aspiración de gases y vapores), dermatosis (por el contacto de la piel con sustancias químicas), intoxicaciones, osteoartritis, cáncer, etc. No obstante, la salud mental en el ámbito del trabajo es un tema que parece completamente externo a la carga de trabajo y a las relaciones sociales en el proceso productivo. Tal parecería pues, que la salud mental se ve afectada únicamente fuera del trabajo.

El presente capítulo señala por qué se puede ver afectada la salud mental por causa del trabajo, así como algunos ejemplos de estudios que se han realizado en países europeos en los cuales se muestra claramente la correlación entre el trabajo y la salud mental. Por otra parte y como punto necesario a señalar, y para que no haya posibilidad a la equivocación, el presente capítulo no indica que las afectaciones a la salud mental sean causadas únicamente por la interacción con el trabajo. Es decir, así como la salud física se puede ver afectada dentro o fuera del trabajo, lo mismo pasa con la salud mental, ésta no es condición única del trabajo.

2.1 La salud mental y los modelos productivos.

La salud mental y el trabajo poseen vínculos sumamente fuertes que favorecen o afectan al individuo, desde el punto de vista que se le quiera ver, ya sea al relacionarse con otros individuos (compañeros de trabajo), al recibir un salario adecuado que refleje su trabajo, al desarrollar sus capacidades profesionales, al reconocer su trabajo, al recibir o dar órdenes, etc. En este sentido, disciplinas como la psicología, la sociología y la economía han investigado y relacionado la salud con el trabajo, por ser un campo sumamente amplio, y parte fundamental en la vida de los individuos.

En el caso de la psicología, se subraya la relación entre el trabajo y la autoestima; en el caso de la sociología, el trabajo se toma como símbolo de identidad y en el

caso de la economía el trabajo juega un papel principal en la reproducción de la fuerza de trabajo⁴³. En este sentido, el trabajo desempeña un rol central y definitorio en la vida de la mayoría de las personas.

En este apartado se relaciona la salud mental y los modelos productivos debido a que el trabajo y en particular la forma en cómo se organiza el trabajo presenta diferencias entre un modelo productivo y otro, lo que implica interacciones diferentes entre los propios trabajadores. Como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, el modelo productivo fordista cumplía con ciertos patrones que respondían al momento histórico en el que se vivía, es decir una demanda creciente que permitía la producción en cadena, el trabajo monótono, repetitivo, la rigidez laboral y por tanto contrataciones a largo plazo. Por otra parte, el toyotismo, modelo productivo vigente, toma a la flexibilidad como un pilar en la organización actual del trabajo, lo cual representa nuevas formas de interacción dentro del trabajo y por supuesto en la forma de contratación. Se ha puesto especial atención en el primer capítulo de esta tesis en la seguridad (contratación), en la monotonía, flexibilidad y en general en la organización del trabajo, debido a que estudios que se abordarán posteriormente en este capítulo, señalan que la condición de salud mental al contar con un trabajo, es simplemente mejor a la posibilidad de no tenerlo. En esto radica la diferencia de un modelo y otro, en la seguridad de mantener a largo plazo el empleo.

Se ha presentado al trabajo desde una visión panorámica pasada la Segunda Guerra Mundial y abarcando el modelo productivo fordista. También se ha abordado la flexibilidad como pilar en el modelo actual toyotista de producción, pero ¿por qué tomar cada modelo por separado?, ¿acaso el problema de salud mental es propio de un solo modelo?

⁴³ La medicina, además del trabajo en el ámbito económico es otro elemento que garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo. Se habla entonces del terreno de la economía de la salud. Cristina Laurell, "Medicina y capitalismo en México", *Cuadernos políticos*, Ed. Era #5 D.F., julio-septiembre, 1975.

El problema de salud mental derivado del trabajo se ha presentado en el fordismo y se presenta en el toyotismo. El papel fundamental que juega el trabajo en la vida del ser humano influye de manera directa en las condiciones del trabajador. Como se ha hecho referencia anteriormente, la seguridad en el empleo es una de las grandes disparidades entre el modelo fordista y toyotista, por consiguiente, el problema de salud mental (así como puede ser el problema de salud física que ha estado presente a lo largo de la Historia) y trabajo se presentará de forma diferente dependiendo del modelo productivo. A pesar de esto, lo que se puede decir al respecto es que el empeoramiento en la salud mental y de los trabajadores es notorio con el modelo toyotista debido a la forma en cómo se organiza el trabajo. Los factores tales como; el stress, la inseguridad en el empleo, o los salarios bajos son causantes en la relación con la salud mental y el trabajo.

Los factores antes señalados como el estrés, salarios bajos, etc., se presentaban también en el modelo productivo fordista, a pesar de esto se puede decir, que el factor riesgo (por la pérdida del empleo), el stress y la flexibilidad en la contratación, son factores que se intensifican en el modelo toyotista.

De esta manera, sabiendo que el problema de salud mental no es propio de un modelo productivo y que se puede agravar dadas las condiciones de organización, a continuación se abordarán las características principales del modelo actual toyotista por ser el modelo productivo imperante en la organización del trabajo.

2.2 Modelo toyotista de organización

Este modelo productivo comienza a utilizarse en la industria automotriz por las armadoras japonesas, tales como; Honda, Nissan, o Toyota⁴⁴.

Inició con el cambio de modelo productivo, una vez que la industria automotriz estadounidense registró grandes caídas de la demanda desde finales de la década de 1970. El incremento acelerado del stock de automóviles estadounidenses representaba un aumento en los costos de las armadoras y por tanto pérdidas que no se podían controlar. Por otra parte, la caída reflejada en esta industria estadounidense contrastaba con el éxito del modo de organización asiático. El modelo toyotista representó una válvula de escape para las grandes pérdidas de las armadoras, e inclusive la forma de organización toyotista que se había implantado en la industria del automóvil comenzó a extenderse a nuevas industrias e inclusive a otros sectores. El cambio del modelo fordista al modelo toyotista es un ejemplo de cómo el proceso productivo se revoluciona constantemente para aminorar las pérdidas o poder producir el máximo de plusvalía⁴⁵.

Una de las explicaciones que la economía de mercado ofrece sobre el cambio del modelo fordista al toyotista radica en el estancamiento económico. En este sentido, el cambio en la organización dentro de las empresas tendría que responder a una demanda sumamente fluctuante, además sería precisamente que de esta demanda fluctuante surgiría el término de sincronización de la producción, que para el tema que corresponde se nombrará como menciona Parker⁴⁶ “control por estrés”.

⁴⁴Mike Parker y Jane Slaughter, *Choosing sides: Unions and the team concept*, South End Press, Boston, 1988.

⁴⁵ Cristina Laurell, “Proceso de trabajo y salud”, *Cuadernos políticos*, Ed. Era #17 D.F., julio-septiembre, 1975.

⁴⁶ Parker y Slaughter, op. cit.

Control por estrés o sincronización de la producción (de acuerdo a la demanda), es uno de los rasgos característicos del modelo toyotista. Dentro de los rasgos fundamentales del control por estrés se encuentran los siguientes puntos⁴⁷:

1. La aceleración de la producción. La manera en que los trabajadores realicen mayor trabajo en menor tiempo.
2. “Just-in-time”. Organización del inventario y la producción
3. Uso extensivo de contrataciones externas
4. Tecnología diseñada para incrementar las cargas de trabajo.
5. Métodos para no desperdiciar materias que se utilicen en el proceso productivo.
6. Medidas más estrictas de control.

La aceleración en la producción corresponde al incremento en la productividad con la misma tecnología, lo que lleva consigo que los trabajadores tendrán fuertes cargas de trabajo en tiempos mucho más cortos. En términos prácticos, implica la intensificación de la jornada laboral. Si la demanda se incrementa y con el mismo número de trabajadores se puede maximizar la producción, entonces no será necesario la contratación de mayor número de trabajadores.

“Just in time” podría ser el punto que mejor caracteriza al toyotismo, fundamental en la organización del inventario y en la producción. La organización del inventario significa que los costos que anteriormente se tenían por almacenar las mercancías

⁴⁷ *Ídem*

se reducirán al máximo. La idea es intentar que ni siquiera existan inventarios, ya que esto incrementa los costos. Por su parte, la organización de la producción implica que la producción se ajusta inmediatamente a la demanda.

El uso extensivo de contrataciones externas responde precisamente al “just in time” ya que de incrementarse la demanda, la intensificación del trabajo es inmediata. Sin embargo, si los trabajadores no logran producir para la demanda creciente, se recurre a empresas de outsourcing (contratación externa). Trabajadores que no están oficialmente contratados por la empresa se incorporan al proceso productivo, lo que no genera un compromiso de seguridad del empleo y por tanto no existen muchos de los beneficios que sí recibe un trabajador que contrata directamente la empresa, como puede ser acceso a seguridad médica, días de vacaciones, horas extras bien remuneradas, etc. Este punto en particular es de especial atención para explicar por qué el modelo toyotista de organización tiene un factor de riesgo mucho más agravante (en la salud mental) que el modelo fordista. La empresa, al no tener compromiso legal con el trabajador, puede hacer uso de la fuerza de trabajo en momentos en que la demanda se incrementa, pero al disminuir la misma, el despido es inmediato, ya que de mantener a los trabajadores dentro de la empresa, los costos se incrementan y contradice el planteamiento toyotista de “just in time”. Por lo tanto, la inseguridad que genera al trabajador los contratos flexibles son un componente principal para la explicación del control por estrés. Mayores cargas de trabajo se consideran por parte del trabajador una motivación para mantener el empleo, pero al bajar la demanda y cuando los empleos se esfuman, también se esfuma la ilusión del trabajador por mantener un empleo. Es sin duda el uso extensivo de contrataciones externas, y la inseguridad del empleo uno de los ejemplos más claros para explicar el estrés en los trabajadores.

Otro de los puntos que sirven para describir esta forma de organización es el empleo de la tecnología (utilización de maquinaria moderna), la cual ha servido para reducir los costos laborales, pero también ha incrementado el ritmo de

trabajo, relacionándose así con lo que parece ser el mayor riesgo ocupacional bajo el capitalismo avanzado, el estrés⁴⁸. Mientras se cuente con menor número de trabajadores, los costos se podrán reducir cada vez más, la idea es emplear la mejor y más avanzada tecnología que facilite el proceso productivo para reducir los costos laborales.

Finalmente el último asunto a resaltar para la descripción de esta forma de organización toyotista concierne a los modos de control. El supervisor de piso que existía anteriormente en el fordismo se ha convertido ahora, en el modelo toyotista, en el igual número de trabajadores que tiene la empresa, vale decir, que cada trabajador es supervisor de su compañero. La idea de trabajar en equipo corresponde a un juego de palabras que confunden al trabajador, aislando toda posibilidad de un verdadero trabajo en equipo.

El supervisor como tal ha desaparecido, las fuertes cargas de trabajo, el estrés y el compañero de al lado son los principales supervisores: “El sistema asume que la presión es la manera más eficaz para motivar trabajador”⁴⁹. El modelo asume como supervisores a cada trabajador. De no salir bien realizada una tarea asignada para un determinado equipo, el error cae directamente sobre uno de los integrantes del equipo, y como la posibilidad al error no tiene cabida en el modelo, además de que cada trabajador del equipo sabe quién cometió el error, la competencia entre los integrantes de cada equipo se mantiene constante. Es por eso que no puede ser llamado trabajo en equipo, más bien debería ser llamado competencia en equipo para incrementar la productividad, reducir costos y mantener el empleo. Si a esto se agrega que la posibilidad de existir sindicatos en el modelo toyotista no existe, la forma de control llamada trabajo en equipo es sólo una ilusión.

⁴⁸ Laurell, op. cit.

⁴⁹ Parker y Slaughter, op. cit., p.18.

En este sentido y a manera de relacionar la salud mental con la forma de organización del trabajo, se puede mencionar que dos son las condiciones más estresantes en el modelo toyotista; la inseguridad en el empleo y la forma de control de “trabajo en equipo”. Con esto, lo que se trata de señalar, es que estas dos condiciones se suman al cúmulo de factores que pueden ser dañinos a la salud mental de los trabajadores, es decir, se agregan a las condiciones que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores. A continuación se presentará, el problema de salud mental como tal; qué factores se deben presentar para que un trabajador pueda ser afectado en las condiciones de salud mental debido al trabajo.

2.3 La forma en que surge el problema de salud mental relacionado al trabajo.

Se ha resaltado hasta el momento la forma de organización dentro de las empresas, como uno de los componentes que permiten establecer la relación entre la salud mental y el trabajo. No obstante, no es únicamente el componente de organización el que tiene relación directa con la salud mental. Se tiene que aclarar primeramente que este capítulo relaciona la salud mental y el trabajo.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, algunas de las disciplinas que ayudan a describir la relación entre el trabajo y la salud mental son la sociología, la economía y la psicología, esta última ayuda a relacionar las consecuencias en el trabajador de las cargas físicas y mentales dentro del trabajo.

Algunas de las corrientes de la psicología que han investigado la relación entre la salud mental y el trabajo son: la neuropsicología, la corriente escandinava, la corriente de Dejours y la psicología laboral.

- a) la neuropsicología se concentra en el estudio de cómo ciertos agentes externos como el ruido, la temperatura, pesticidas, solventes, etc., tienen

un efecto negativo sobre el sistema nervioso central e investiga qué tan tolerante puede ser el trabajador a dichos efectos.

- b) la corriente escandinava se ha encargado de estudiar cómo los ciclos de producción generan altas cargas de estrés, y de ahí que se puedan derivar problemas más graves. “Esta corriente ha realizado estudios muy serios acerca del efecto del trabajo en cadena, del trabajo con alta carga psíquica, de la monotonía de los turnos nocturnos, rotatorios, etc. Las neurosecreciones, los ritmos del sueño, el funcionamiento del aparato cardiocirculatorio y digestivo, el sistema inmunodefensivo y sobre la producción/secreción de hormonas en general”⁵⁰ han sido objeto de esta corriente.
- c) la corriente de Dejours se ha centrado en la patología del trabajador bajo un enfoque subjetivo, con lo que se otorga un lugar preponderante a la historia particular de cada trabajador, a sus miedos y gustos. Por tanto, describe cómo la combinación de su trabajo y sus propias vivencias pueden desatar una psicopatología.
- d) la psicología laboral es la corriente teórica sobre la que se sustentan las prácticas empresariales para seleccionar trabajadores que cumplan con las condiciones impuestas. El objetivo de la psicología laboral o también llamada psicología industrial es: “... el incremento del rendimiento del trabajador... el resultado de su quehacer es el incremento de la productividad, de la calidad, del rendimiento, del margen de utilidades. A veces el objetivo es puntual: la disminución del desperdicio, del ausentismo, de las distracciones, de los accidentes, etc.”⁵¹

⁵⁰ Miguel Matrajt, *Estudios en Salud Mental Ocupacional*, Ed. Taller abierto, México 1994, p. 17

⁵¹ Ídem,

Todas estas ramas de la psicología abordan la relación del trabajo y la salud mental, aunque cada corriente aborda de diferente manera el problema y en especial la psicología laboral no conceptualiza el problema de salud mental como una problemática que surja de la interacción del trabajador con su ambiente y condiciones de trabajo. Trata la salud mental como una condición para que el trabajador sea útil a la empresa, en la medida de la productividad que pueda aportar a la empresa y como condición para la contratación dentro de la misma. Las demás corrientes resaltan cómo la salud mental puede ser afectada por las condiciones de trabajo.

La psicología laboral ortodoxa indica cómo la salud mental es necesaria para la obtención de un trabajo o cómo ésta afecta de manera positiva o negativa en la productividad laboral⁵², no obstante esta rama de la psicología laboral toma como supuesto que las enfermedades de salud mental son ajenas a la organización del trabajo, a diferencia de la corriente de Dejours, la corriente escandinava o la neuropsicología que señalan que sí existen daños en la salud mental derivados del trabajo. Además de mantener una buena salud mental para la obtención de un empleo en la “psicología laboral ortodoxa”, se pueden tomar rasgos de ciertas enfermedades mentales como condiciones para adecuarse a un empleo. Para el estudio de la salud mental ocupacional, teniendo en cuenta los factores sociológicos y económicos, la corriente escandinava de la psicología es la que mejor se adapta a la explicación del problema. A pesar de esto, la corriente de Dejours, así como la neuropsicología tienen aportes que se suman a la mejor descripción del problema.

A continuación se dará una explicación de acuerdo a la psicología⁵³ del trabajo, de cuáles son los factores ambientales de convivencia dentro del trabajo que interfieren en una buena o una mala salud mental en los trabajadores. Son nueve

⁵² La psicología laboral ortodoxa vista como una rama de la psicología. La corriente escandinava, la corriente de Dejours y la corriente de la neuropsicología vistas como ramas críticas de la psicología laboral.

⁵³ Se ha tomado para los nueve puntos que influyen a: Paul Muchinsky, *Psychology applied to work*, Ed, Thomson, 2006.

los puntos que tienen relevancia en esta combinación; oportunidad de control, oportunidad de habilidades, metas del trabajador, ambiente variado, claridad del ambiente de trabajo, disponibilidad de dinero, seguridad física, oportunidad para tener contacto interpersonal y valorización de la posición social.

La oportunidad de control sobre uno mismo se refiere a la capacidad de los trabajadores para poder actuar en su entorno de trabajo de acuerdo a su propia libertad, sin tener que recibir ningún tipo de orden y asumiendo que tienen las habilidades para poder realizar su trabajo sin ningún tipo de supervisor o tipo de control, el control personal sobre uno mismo está asociado a una buena salud mental. Hay dos razones que explican la buena salud mental partiendo de la oportunidad de control sobre uno mismo. Éstas son:

- a) la oportunidad de elegir el comportamiento propio de la persona y la manera de conducir las acciones a partir del deseo.
- b) La relación que existe entre las acciones de cada persona y las consecuencias o resultados que siguen a partir de las mismas.

En este sentido, la falta de control sobre uno mismo y la dificultad que se pueda llegar a tener debido a una falta de toma de decisiones, tienen efectos de alto riesgo sobre la salud mental de los trabajadores.

La oportunidad de habilidades se refiere al uso de las habilidades que el trabajador ha podido desarrollar en el historial de su carrera, y de igual manera, se toma en cuenta la posibilidad de poder desarrollar nuevas habilidades, para no caer en el estancamiento intelectual, sino mantener una constante apropiación de nuevos conocimientos que se puedan aplicar dentro de su trabajo. De no poder aplicar las habilidades que ha logrado aprehender durante su carrera, el sentimiento del trabajador es de poca realización y consecuencias tales como la depresión o frustración son las más comunes, ya que el propio trabajador sabe

que puede obtener un puesto mucho mejor remunerado en la organización, pero hay ciertas trabas dentro del trabajo que no le permiten extraer todo su potencial.

Las metas de cada trabajador se refiere a los retos que el trabajo impone a la persona. De no existir desafíos, la motivación por el empleo y el proceso de superación y de logros decae. La ruta para lograr metas significa para el trabajador un proceso conductivo para una buena salud mental. De no existir retos, ni metas, el trabajo se vuelve monótono, provoca aburrimiento e insatisfacción hacia el empleo, ya que no genera ninguna carga de satisfacción ni de excitación para la persona.

El ambiente variado se refiere a la oportunidad del empleado para poder aplicar sus habilidades. Normalmente un trabajador se especializará en una actividad dentro del empleo, pero esto no quiere decir que no pueda participar en otros procesos dentro de la empresa. De realizar la misma actividad por un periodo largo, la monotonía, el aburrimiento y la insatisfacción son los primeros rasgos que comienza a presentar el trabajador al igual que cuando no existen metas para la persona el proceso conductivo se estanca.

Otro de los puntos que interfieren como rasgo característico de buena salud mental en el ambiente de trabajo es el que se refiere a la claridad del ambiente dentro de la empresa, es decir, los planteamientos que desde un principio se deben asignar al trabajador por parte de la organización para la que se trabaje. Estas son dos características principales;

- a) Reglas claras y estándares o normas dentro de la empresa, es decir, que desde un principio se deje muy en claro lo que puede o no realizar el trabajador dentro de la empresa, ya que de lo contrario puede existir confusión y en dado caso fracturar las relaciones de contratados y contratantes.

- b) Retroalimentación de acuerdo al comportamiento adecuado dentro de la empresa.

Este último rasgo contrasta con la oportunidad de control sobre uno mismo, ya que el trabajador espera una retroalimentación debido a su comportamiento, aun cuando éste no esté actuando con un propio control hacia su persona, si no que se alinea a las normas de la empresa. El punto diferenciador es el elemento de retroalimentación que se refleja en felicitaciones o bonos adicionales.

La disponibilidad de dinero sea quizá el rasgo más fácil de identificar, mucho más que la oportunidad de control, de habilidades o la posibilidad de crear metas, debido a su característica como objeto de deseo. “La presencia de dinero no garantiza la salud mental, pero la falta de dinero (la pobreza) aumenta la probabilidad de deterioro mental, físico y emocional. La falta de dinero afecta la salud mental al disminuir la cantidad de control y el número de opciones que una persona tiene cuando se toman decisiones de vida”⁵⁴ La limitación de dinero, por ejemplo cuando no se tiene trabajo o cuando el salario es bajo, impide las posibilidades de crecimiento y la oportunidades de tomar decisiones en la vida de sí mismo o inclusive en caso de que otras personas dependan de la misma persona, la posibilidad de toma de decisiones se acorta, por tanto el sentimiento de frustración se ve presente al contar con recursos limitados.

La seguridad física se refiere principalmente a dos necesidades esenciales en la vida del ser humano, éstas son, la necesidad de comer y la de dormir. Es imposible contar con una buena salud mental en caso de que estas dos necesidades no se cumplan. El factor estrés afecta el sueño, ya que las preocupaciones del trabajo son llevadas a la cama y por tanto, los periodos cortos de sueño, o el insomnio generan confusión, agotamiento y condiciones mucho más estresantes estando o no en el trabajo.

⁵⁴ Traducción propia tal como aparece en Muchinsky, *op. cit.*, p.348

Otra forma que afecta la salud del trabajador es que no exista la posibilidad de crear relaciones interpersonales, en el caso de que un trabajador esté completamente aislado y que no exista la posibilidad de platicar o interactuar con otro ser humano puede presentar daños en la salud mental. “Un ambiente que impide el contacto interpersonal, en la práctica coloca a la persona en el aislamiento social, que en gran medida puede perjudicar la salud mental.”⁵⁵

Finalmente, la valorización de la posición social implica el reconocimiento de las demás personas hacia la labor que se desempeñe dentro de la sociedad. La construcción de la autoestima está en dependencia del valor de las contribuciones que la persona pueda aportar a la sociedad. Contar con un trabajo proporciona un sentido de pertenencia hacia la sociedad y por tanto, no contar con uno, tiene consecuencias mucho más graves en la salud mental de las personas. En la misma medida, contar con un trabajo poco valorado por la sociedad, puede tener efectos negativos sobre autoestima de los trabajadores.

De esta forma se sabe pues, cuáles son los rasgos fundamentales que pueden afectar la salud mental del trabajador, ahora, lo que resta por señalar es la definición de salud mental. Una vez que se sabe cómo puede afectar la organización del trabajo a la salud mental, se necesita definir la salud mental como tal y son cinco los puntos que la caracterizan⁵⁶. Estos son:

1. Bienestar afectivo, el cual está compuesto por dos dimensiones, el placer y la excitación. Altos niveles de excitación y placer por cierta actividad reflejarán estados en el trabajador tales como; felicidad, alegría, energía, etc. Sin embargo, de no existirlos se pasa a estados tales como fatiga, aburrimiento, tristeza, ansiedad, depresión, insatisfacción, etc.
2. Competencia, refiriéndose a la persona como aquella que puede hacer frente a los problemas de la vida. Se señala al trabajador con buena salud

⁵⁵ *Ídem*

⁵⁶ *Ídem*

mental como aquel que puede ser exitoso no únicamente dentro de su trabajo, sino que también en las relaciones con las personas y que cuenta con cierto grado de adaptabilidad a las situaciones.

3. Autonomía, que representa autocontrol, significa poder tomar decisiones a través de uno mismo, sin miedo a las repercusiones que éstas puedan tener. “Las personas con una buena salud mental tienen la capacidad de expresar sus valores y preferencias cuando toman sus decisiones”⁵⁷
4. Aspiración, metas que el individuo crea dentro de su propia mente, la posibilidad de soñar en mejores condiciones para su vida. Bajos niveles de aspiración o abandonar la parte creativa del cerebro, afecta la satisfacción de los individuos, por tanto la frustración y depresión son rasgos que frecuentemente se presentan.
5. Finalmente como punto que interfiere en la salud mental de los individuos, es el comportamiento integral de la persona, es decir, la formación de la persona que actúa bajo sus experiencias y conocimientos a través de la vida, esto influye en la manera coherente en cómo funciona la persona, conociéndose a sí mismo y en la manera en cómo pueda actuar dependiendo de las circunstancias. “El funcionamiento integral se refiere a la persona como un todo. Las personas que se encuentran psicológicamente sanas muestran balance, armonía y una buena relación interna.”⁵⁸

Los cinco puntos antes mencionados, sirven para definir la salud mental, estos son los componentes que deben presentarse en el trabajador para el goce de una buena salud mental. Por otra parte, las nueve características que se abordaron (valorización de la posición social, posibilidad de crear relaciones interpersonales, seguridad física, disponibilidad de dinero, oportunidad del trabajador para aplicar sus habilidades, retroalimentación de trabajo, reglas

⁵⁷ *Ibidem.*, p.350.

⁵⁸ *Ídem*

claras dentro de la organización, metas del trabajador y la oportunidad de elegir un comportamiento propio dentro de la empresa) se refieren a los riesgos que se corren dentro de una empresa, debido al modo de organización.

Se ha dejado, para la parte final de esta sección, el factor estrés debido a que en experiencias de países donde se ha relacionado el tema de salud mental y el trabajo el estrés es el principal causante de las patologías que se pueden desarrollar dentro del trabajo.

Se presenta al estrés como el común denominador de los costos humanos de la productividad⁵⁹. Estos incrementos en la productividad se describen en incrementos en la carga cuantitativa de trabajo y en la carga cualitativa.

La carga cuantitativa de trabajo significa el incremento de actividades a realizar. Un ejemplo para el caso de un obrero representa producir mayor número de unidades, para el caso de un vendedor, vender más mercancías, y así para cada caso dependiendo del trabajo que se realice.

Por otra parte, la carga cualitativa implica actividades que son muy difíciles de realizar, que requieren de cierta experiencia y preparación para poder llevarlas a cabo⁶⁰. En ambas cargas, tanto en la cualitativa como en la cuantitativa, el papel de la actividad que se realice es un elemento fundamental para poder figurar el nivel de estrés. De esta manera, no será el mismo ambiente el de trabajar en aislamiento con una máquina, a el de trabajar directamente con personas. En ambas actividades se presenta la carga cualitativa y cuantitativa, pero con el elemento adicional para el caso de quien trabaja con personas, que

⁵⁹ Bertil Gardell, "Strategies for reform programmes on work organization and work environment", *Working life, a social contribution to work reform*, Bertil Gardell y Gunn Johansson (coords), John Willey and Sons, New York, 1981.

⁶⁰ Un ejemplo que engloba las condiciones estresantes tanto de la carga cuantitativa como de la carga cualitativa, es el caso de los controladores aéreos, éstos tienen una gran cantidad de trabajo debido al número de vuelos, además de la dificultad que genera el prevenir un accidente aéreo, provoca fuertes cargas de estrés. Véase: Sylvia Tesh, "The politics of stress: the case of air traffic control", *International Journal of Health Services*, Volume 14, Number 4 1984.

el carácter de los humanos es muy cambiante y puede llevar a vivir situaciones de estrés que quizá una persona enfrente de una computadora no podría experimentar. En este sentido, el estrés está presente en todos lados, ya que todos los trabajos producen estrés, sin embargo para resaltar las altas condiciones de estrés de un trabajo, se puede señalar que hay empleos altamente demandantes que generan condiciones altísimas de estrés.

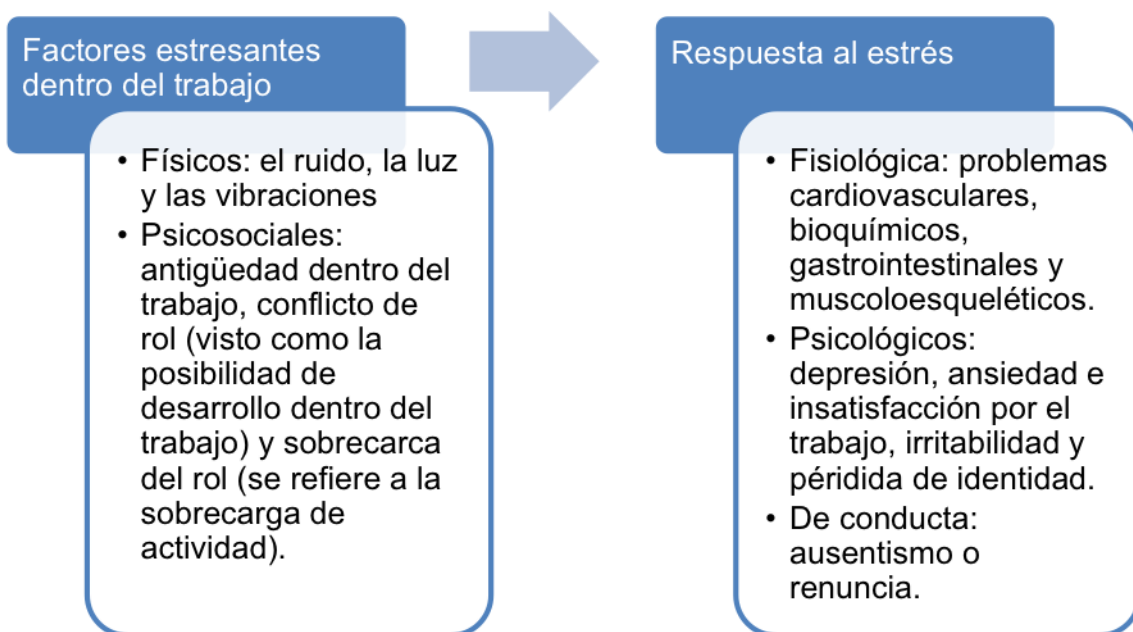
El siguiente cuadro muestra las reacciones en el corto y en el largo plazo, que puede generar el estrés.

Tabla 2.1⁶¹. Reacciones del estrés a corto y largo plazo.

Factores estresantes dentro y fuera del trabajo.	Reacciones a corto plazo	Reacciones a largo plazo.
Física, afectiva y de carácter. (Factores estresantes en el individuo).	<ul style="list-style-type: none"> - Reacciones fisiológicas. - Distorsión en el carácter - Accidentes - Caída en la productividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades físicas. - Malestar y problemas de salud mental
Factores estresantes dentro de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> - Renuncias - Elevado número de ausencias en el trabajo
Factores estresantes fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Lento desarrollo - Estados de ánimo alterados que se traspasan a la vida privada (problemas familiares) 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades físicas.

⁶¹ Muchinsky, op. cit.

El problema del estrés visto desde la forma de organización de la empresa afecta de dos maneras, la primera es la carga de trabajo y la segunda son los horarios de trabajo. El estrés también se puede presentar por las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Más adelante se señalará este último punto. En el cuadro anterior se relacionaron los efectos que pueden causar el estrés a corto y a largo plazo, pero no se precisó los males que se pueden provocar en la salud física y mental. A continuación se presenta un diagrama donde se relacionan los factores estresantes dentro del trabajo, la respuesta al estrés y las consecuencias⁶².



Los factores estresantes dentro del trabajo representan el mayor número de casos en el deterioro de la salud mental, no obstante, no se deben dejar de lado las condiciones subjetivas del trabajo que anteriormente se han descrito como la oportunidad de control sobre uno mismo, la oportunidad de aplicación y desarrollo de habilidades, las metas del trabajador, el ambiente variado, claridad del ambiente de trabajo, disponibilidad de dinero, seguridad física,

⁶² *Ídem*

oportunidad para tener contacto interpersonal y valorización de la posición social.

El estrés es ante todo una demanda física o psicológica fuera de lo habitual, que provoca un estado ansioso en el organismo. Está constituido a la vez por un agente estresante y por la reacción del organismo. Se conoce entonces al estrés como sobrecargas y malas condiciones de trabajo. El estrés no es malo por naturaleza, sin embargo, cuando las condiciones de trabajo comienzan a empeorar, el estrés se vuelve el primer detonante de las afectaciones en la salud mental. El estrés sólo es destructivo cuando es excesivo.

Se cuenta con una serie de factores que pueden afectar la salud mental del individuo, se sabe además, que los principales problemas de salud mental que se pueden originar a través de la forma de organización del trabajo son la irritabilidad, la depresión, ansiedad y la pérdida de identidad. A pesar de esto, el tema que tiene un impacto directo y catalizador en la salud mental es el acoso. Si bien se ha señalado que la existencia de estrés puede o no influir en la salud mental dependiendo del tiempo e intensidad del estrés, el acoso es fulminante: la salud mental se ve inmediatamente afectada.

2.3.1 Formas de control y acoso.

Este último apartado que relaciona el surgimiento de un problema de salud mental debido al trabajo se concentra en las características de las distintas formas de control y el acoso como principal efecto del abuso de control y poder dentro del trabajo.

Las distintas formas de control que existen dentro del trabajo son variadas debido a la forma de organización de la empresa, a la condición de los trabajadores (con contrato, sin contrato, con estudios, sin estudios, posición económica, etc.) e inclusive a la propia forma de organización de los trabajadores.

La forma de control manifiesta la relación entre los dueños del capital y los trabajadores. El acoso es, a su vez, un abuso de poder y de control, aun cuando los acosadores no sean los dueños del capital.

Las formas de control son las siguientes⁶³:

Forma de control burocrática: Este tipo de control se da principalmente en personas profesionales o técnicos asalariados, ya que representan una cierta autonomía, los trabajadores presentan una responsabilidad a distancia, medida por el trabajo que puedan realizar en un tiempo determinado. Se tiene confianza en las habilidades de los trabajadores, pero ésta se puede ver fracturada en caso de no cumplir con las cargas de trabajo en los tiempos que se señale.

Control técnico: Este tipo de control se da principalmente en trabajadores que están directamente relacionados con el proceso productivo, pueden ser trabajadores en una cadena productiva encargada de ensamblar autos, computadoras, partes de avión, etc., además este tipo de trabajadores pueden presentar una cierta resistencia a los modos de trabajo, esto es: trabajadores organizados, es decir, sindicatos. El tipo de control está representado por el salario, o las primas que puedan recibir por su gran calificación en el trabajo. Es un control técnico porque representa el nivel de engranaje entre la máquina y el individuo. En caso de presentar un error en la cadena de montaje, los castigos son fuertes y se recurre principalmente a la exposición de error ante los demás.

Arte de control: Este tipo de control a diferencia del control técnico, se encarga únicamente de sobresaltar los errores de los individuos, sin tener en consideración los logros que puedan tener y en muchos casos pueden ser trabajadores no organizados.

⁶³ James Loyola, Marymount University, Sept. 1999.
<http://myweb.lmu.edu/jdevine/notes/LaborMarketSegm.html>

Simple control: Se refiere a la forma de control más cruda y hostil en el trabajo, ya que se juega con el mantenimiento del empleo. Cometer un error en este tipo de trabajos recae directamente en la permanencia del mismo. Este tipo de empleos son otorgados principalmente a personas de muy bajos recursos, que están dispuestas a trabajar aunque sea por el salario mínimo ya que no encuentran otra forma de recibir ingresos. La forma de control va desde la exposición, la ridiculización, gritos o, en los casos más extremos, golpes.

El tipo de control depende de la actividad que se realice, del estrato social al que se pertenezca, del tipo de función en el organigrama de la empresa y de la forma de organización que pueda presentar el trabajador (sindicalizado o no). Las posiciones en el organigrama de una empresa han creado en el individuo una forma de aceptar su lugar en la sociedad. Así un jefe fuera de la empresa, adopta su condición de jefe en la sociedad y un asalariado adopta su misma condición fuera de él. Esto último no implica necesariamente que el trabajador fuera de su empleo asuma la posición que asume en el empleo. Hay que señalar que el jefe y el trabajador asumen posiciones sociales diversas fuera del trabajo (padre de familia, estudiante, hermano, etc.). El trabajo genera la identidad de cada individuo en sociedad. Dada esta situación, los altibajos que se puedan tener dentro del trabajo tienen una consecuencia directa fuera de él, con la relación en pareja, con los hijos, con los padres y con la sociedad en general. Como ya se ha señalado anteriormente, el trabajo representa gran parte de la configuración del individuo.

En este sentido, se sabe pues, cuáles son las formas de control, el abuso de este control y de poder significa acoso. El mayor número de casos que afectan la salud mental dentro del trabajo se deben al exceso de estrés, sin embargo en caso de existir acoso la afectación a la salud mental es inmediata, aun cuando el que esté sufriendo por acoso no se dé cuenta.

... acosar es: someter sin reposo a pequeños ataques repetidos⁶⁴

⁶⁴Marie-France Hirigoyen, *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Ed. Paidós Contextos, París, 2000. p. 17

El estrés, la falta de sueño, ansiedad e irritabilidad, son algunos de los síntomas que se presentan a causa del trabajo, sin que estos efectos sean en sí mismos necesariamente algún tipo de psicopatología. No obstante, el hecho de presentar este tipo de síntomas continuamente, indica un efecto que va mucho más allá de un exceso de carga de trabajo. El presentar estos síntomas por un largo periodo conduce en la mayoría de los casos a algún tipo de psicopatología. De esta manera se podrán presentar situaciones de gran estrés pero si se vive repetidamente así, es algo más que presión, puede que sea acoso.

El estrés es destructivo si es excesivo, el acoso es destructivo por su propia naturaleza. Ciertamente, el estrés profesional, generado por presiones o invasiones múltiples y repetitivas, puede desgastar a una persona e incluso conducirla hasta un burnout⁶⁵, es decir, una depresión por agotamiento.⁶⁶

El trabajador está en constante contacto con sus superiores, a través de los modos de control antes señalados, el trabajador a su vez, tiene distintos modos de interactuar dentro del trabajo ya sea que se encuentre completamente aislado, que esté en contacto con la maquinaria por tiempos prolongados, que esté recibiendo órdenes todo el tiempo o que trabaje en “equipo”. Las afectaciones causadas (depresión, ansiedad, etc.), por el acoso surgen necesariamente por rechazo, celos o discriminación. El acoso intenta destruir a la otra persona tratando de hacerla sentir mal emocionalmente.

La eliminación de una persona a través del acoso ha tenido fuertes consecuencias en el mundo, desde casos en que los trabajadores no asisten más al trabajo por miedo a ser regañados o expuestos por sus errores ante el

⁶⁵ El síndrome de “burn out”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Alejandra Apiquian, “*El síndrome del Burn-out en las empresas*”, Universidad Anáhuac Norte, México, 2007.

<http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/burnoutempresas.pdf>

⁶⁶ Hirigoyen, op. cit., p. 22

público, hasta casos de suicidio⁶⁷, debido a la carga desmedida de trabajo.

El trabajo por sí mismo no es el problema, el problema es la cantidad que se designa a cierta persona con la intención de destruirla. Si el que es acosado, no puede cumplir con su labor, su inmediato superior se ve con la posibilidad de adoptar mucho más control sobre él y de tal forma el individuo que es acosado adopta una posición depresiva, al creer que no es capaz de responder a las actividades del trabajo.

Si hay una reunión de trabajo y quien es acosado es expuesto ante el público debido al mal trabajo (de acuerdo al jefe) que ha realizado, esto implica para el acosado una actitud de miedo ante algún trabajo que pueda realizar.

Tras un determinado tiempo de evolución de los procedimientos de acoso, los trastornos psicossomáticos están casi siempre en primer plano. El cuerpo acusa la agresión antes que el cerebro, que se niega a ver lo que no consigue comprender. Más tarde, el cuerpo será también consciente del traumatismo y los síntomas corren el riesgo de venir seguidos del estrés postraumático.⁶⁸

Los abusos psicológicos en el trabajo resultan poco visibles para los trabajadores, ya que las consecuencias como la pérdida del sueño, el agotamiento, la confusión, son inexplicables en una primera instancia. Sin embargo, cuando el problema se refleja en la fisonomía (pérdida o aumento de peso, etc.) o en malestares físicos, el trabajador se da cuenta de que algo anda mal en su salud.

Igual que un asalto a mano armada o una violación, el acoso moral constituye indiscutiblemente un traumatismo. Para el psicoanálisis, el traumatismo es un concepto que incluye un acontecimiento intenso, eventualmente repetido, de la vida de un sujeto: la incapacidad con la que éste se encuentra a la hora de

⁶⁷ Se puede ver la noticia referente a los suicidios registrados en la empresa France Telecom. <http://pajamasurf.com/2009/09/suicidios-multiples-en-france-telecomm/>

⁶⁸ Hirigoyen, op. cit., p.141

responder a ello de manera adecuada y los efectos duraderos que este acontecimiento provoca sobre su psiquismo.⁶⁹

De este modo, los diferentes tipos de control y de sometimiento a los trabajadores, así como el daño a su salud mental, es un problema que a la luz de todos no es evidente, pero sólo basta con introducirse un poco al tema para ver cómo la explotación tiene efectos en la salud mental y en el comportamiento de cada individuo.

La aceptación por parte de las empresas o del gobierno de que existe maltrato psicológico en el trabajo es un tema del que no se habla, inclusive no hay algún tipo de procedimiento que ayude a los trabajadores para saber si se está incurriendo en un abuso. Los estudios que se han hecho en esta materia se han realizado en su mayoría en la Unión Europea, donde se reconoce que hay una genuina problemática en el ámbito de la salud mental de los trabajadores.

2.4 Evidencia empírica de la relación salud mental y el trabajo

2.4.1 Salud mental y condiciones de empleo en Europa

La gran parte de los trabajos que se han publicado sobre la relación que existe entre el trabajo y la salud mental se han realizado en la Unión Europea; otra pequeña parte, se ha realizado en los Estados Unidos. En estos estudios, se ha reconocido que el trabajo tiene afectaciones sobre las condiciones de salud mental.

De acuerdo al estudio de nombre “Mental Health and working conditions in European countries” realizado por el Instituto para el Estudio del Trabajo,⁷⁰ en Europa, el 20% de la población en edad de trabajar presenta alguna afectación en su salud mental (este 20% no quiere decir que el total se deba al trabajo), mientras que en los Estados Unidos cerca de 40 millones de personas

⁶⁹ *Idem*

⁷⁰ Elena Cottini y Claudio Lucifora, *Mental Health and working conditions in European countries*, Institute for the study of labor, 2010.

presentan algún tipo de afectación⁷¹. Esto ha llevado a que las enfermedades de salud mental ocupen un lugar dentro de los diez primeros sitios de incapacidad laboral dentro de los países desarrollados, lo que ha significado severas afectaciones en el mercado de trabajo ya que las tasas de ausentismo, de renuncia, y el número de accidentes, se han incrementado día a día.

El estudio ha sido realizado para un gran número de países integrantes de la Unión Europea, a lo largo de quince años, con un levantamiento de encuesta en 1995, 2000 y 2005, en 15,000 personas aproximadamente a lo largo de quince años, lo que se acerca a un número aproximado de 45,000 trabajadores en el total de la encuesta. El estudio ha tenido como objetivo relacionar las condiciones de salud mental, con los rasgos más característicos del trabajo y que se suponen los causantes de las afectaciones en la salud mental, tales como cambio de turnos, trabajo repetitivo, autonomía laboral o cargas severas de trabajo.

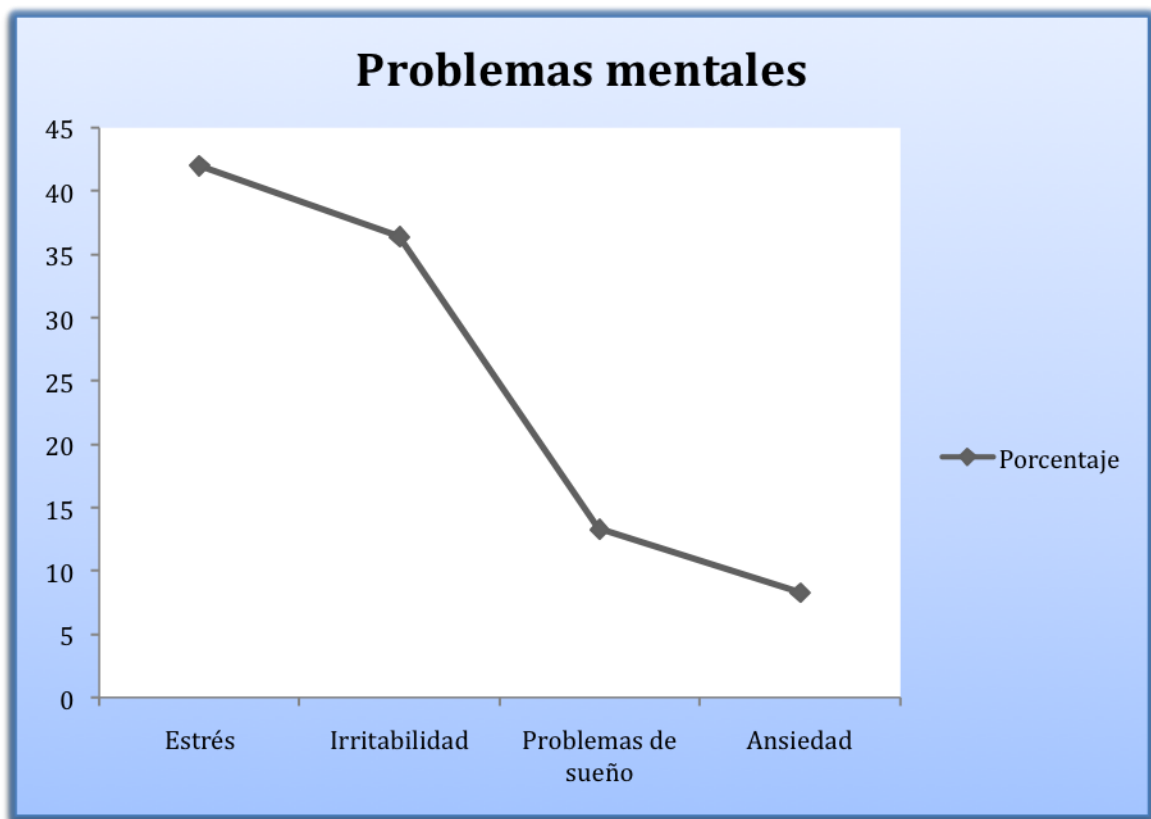
En este estudio se destaca que del 20% del total de población en edad de trabajar que presenta daños en su salud mental, el 16% se debe a la situación laboral del trabajador⁷². Características tales como la irritabilidad, problemas de sueño, estrés o ansiedad, son las afectaciones más comunes. De igual manera, se encontró que los países donde las condiciones de trabajo eran mucho más pesadas existía una mayor incidencia en casos, así como los países que presentan mayor intensidad en los problemas de salud mental, es decir que tenían más de un rasgo de problema de salud mental (estrés, irritabilidad, etc.) Dentro de las condiciones de trabajo que tenían fuertes afectaciones se encontraba la carga de trabajo con límite de fecha para la entrega (forma de control burocrática), el número de horas trabajadas, trabajo repetitivo, baja autonomía en la toma de decisiones, el trabajo con cambio de turno (la posibilidad de trabajar un día de mañana y otro de noche) y la imposibilidad de trabajar en equipo (el aislamiento).

⁷¹ *Ídem*

⁷² *Ibidem.*, p.13

En la gráfica 2.2 se muestra el porcentaje en que se presentan las condiciones de salud mental en Europa, así como los países con mayor incidencia⁷³ e intensidad. El estrés es el problema que ocupa el primer lugar en incidencia. Grecia es el país con el mayor porcentaje de incidencia y Francia presenta la mayor intensidad de los casos.

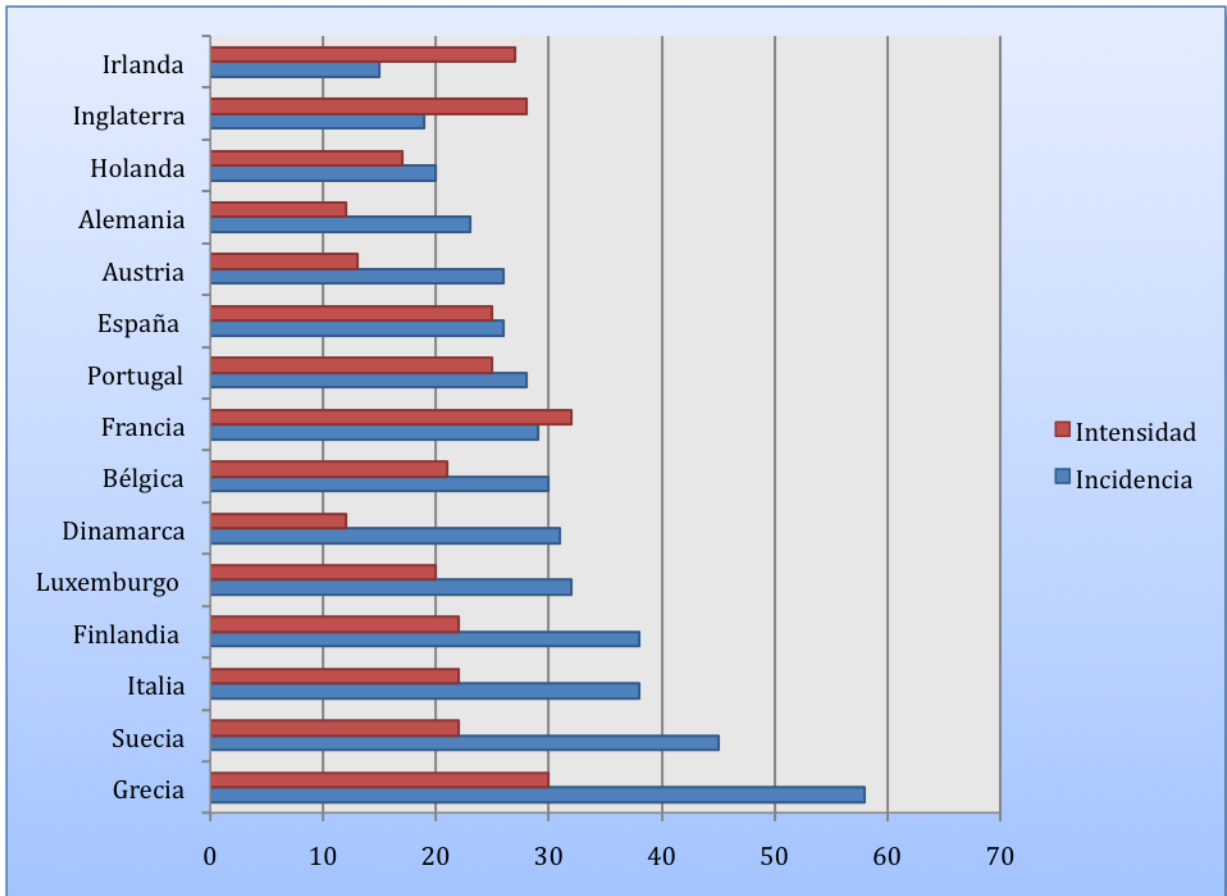
Gráfica 2.1⁷⁴ Porcentaje de trabajadores en países europeos seleccionados con estrés, irritabilidad, problemas de sueño y ansiedad.



⁷³ Incidencia descrita como el número de casos, intensidad como los casos con mayor afectación en la salud mental de los trabajadores.

⁷⁴ Cottini y Lucifora op. cit.

Gráfica 2.2⁷⁵ Intensidad e incidencia de la salud mental en los países seleccionados (Porcentaje).



Los problemas de salud mental relacionados con el trabajo están en franco aumento, ya sea por tener empleo o no tenerlo. El mercado laboral, así como la forma de organización del trabajo tiene fuertes repercusiones entre las personas en edad laboral, el 10% de los trabajadores sufre depresión⁷⁶, ansiedad, estrés y cansancio.

De acuerdo a la OIT las afectaciones en la salud mental tienen una repercusión en la economía. Para la Unión Europea, se calcula que entre el 3 y el 4 por ciento del PIB europeo se gasta en problemas de salud mental, en Estados

⁷⁵ *Ídem*

⁷⁶ Según informe de la OIT, uno de cada diez trabajadores sufre trastornos y problemas de salud mental, La Nación, 2011.

http://noticias.elemprego.com/colombia/noticias_laborales/problemas-mentales-en-el-trabajo/6585207

Unidos el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30,000 y 44, 000 millones de dólares al año. Por otra parte, las afectaciones son diferentes en cada país. En Finlandia⁷⁷ más del 50% de los trabajadores sufren algún tipo de síntoma relacionado con el estrés como la depresión, fatiga o ansiedad, en Alemania los trastornos depresivos son responsables del 7% de jubilaciones prematuras y de incapacidad laboral, en Inglaterra el 30% de los empleados padecen de algún tipo de problema de salud mental anualmente.

2.4.2 Evidencia empírica de trabajos precarios en la salud mental

Se han tomado como trabajos precarios de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, a los empleos de tiempo parcial y a los empleos con contrato flexible. Anteriormente, en la evidencia europea sobre salud mental se había tomado de antemano que los tipos de trabajo, eran trabajos con contrato indefinido y por tanto que representaban cierta seguridad en el empleo. Ahora, esta evidencia empírica que se pudo observar a través de un trabajo realizado por el Institute for Social and Economic Research⁷⁸, se enfocó específicamente a las afectaciones en la salud mental que pueden tener los trabajos de contrato flexible o empleos de tiempo parcial, los cuales como se comentó al inicio de este capítulo, son pilares del actual modo de producción.

Se señala en este estudio, que en las últimas dos décadas, el mercado laboral europeo y en particular el británico ha tenido que realizar cambios en su forma de organización, para poder obtener una mayor productividad por parte de los trabajadores. La flexibilidad ha sido el camino al cual más se ha recurrido.

Para este análisis se entrevistaron a 20 empresas británicas con una muestra de 6,754 personas entre hombres y mujeres. Entre las conclusiones que más destacan son las siguientes:

⁷⁷ *Ídem*

⁷⁸ Elena Bardasi y Francesconi Marco, *The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of british workers*, Institute for social and economic research, 2003-2.

- 1) Los trabajadores con contrato flexible, así como los trabajadores de medio tiempo, tienen las mismas afectaciones de salud mental que los trabajadores de contrato indefinido, es decir, irritabilidad, estrés, problemas de sueño y ansiedad, sólo que hay mayor número de casos en los trabajadores con contrato flexible.
- 2) Es más común que los trabajos precarios presenten mayor número de casos con este tipo de problemas de salud mental que aquellos trabajos con contrato indefinido.
- 3) El miedo a la pérdida del empleo se ha presentado en la actualidad no sólo en los trabajos atípicos, sino que también en los trabajadores con contrato indefinido, ya que la presión que ejerce el mercado laboral, vuelve endémica cualquier situación del empleo.

De esta manera, se puede indicar que el actual mercado laboral y su forma de contratación tiene los mismos efectos que en el pasado se tenían (ansiedad, estrés irritabilidad, pérdida de sueño). Sin embargo, es mucho más fácil que se presenten en la actualidad, en incidencia y en intensidad, debido a que el factor de seguridad en el empleo se ha esfumado casi en un 50% (para México) para que impere la flexibilidad en el mercado laboral.

2.4.3 La situación del desempleo y la salud mental

La fragilidad en el mercado laboral ha demostrado que la generación actual de empleos es sumamente fluctuante. El desempleo ha cambiado la forma en como se presentaba en el modelo fordista. Anteriormente el desempleo se incrementaba cuando había fuertes golpes a la economía. Ahora el desempleo es una constante del modelo, no importa si hay golpes a la economía o no, lo cierto es que parece que en el modelo actual se vive una constante crisis en materia de empleo. Se puede tener empleo y al día siguiente no se sabe.

El empleo es la máxima institución en la sociedad que proporciona de forma segura y eficiente el bienestar psicológico a los individuos,⁷⁹ y de no existir empleo, existen cuatro consecuencias en la salud mental. La primera es la imposición de una estructura temporal de vigilia, esto quiere decir que se deja de ser lo que era cuando se tenía empleo, para clausurar las relativas libertades que generaba el trabajo, principalmente la posibilidad de ser autosuficiente.

La segunda consecuencia tiene que ver con la imposibilidad de compartir experiencias y contactos de una forma regular con personas ajenas al núcleo familiar. Tercero, es la pérdida de objetivos y metas. Se tiene que nuevamente fijar objetivos con los recursos con los que se cuente y hasta cierto punto, se pierde la posibilidad de crear.

Finalmente otra consecuencia es la problemática con la definición de los aspectos de estatus e identidad personal.

Los problemas económicos son una importante preocupación para la mayoría de las personas desempleadas, y la falta de dinero es una de las causas subyacentes a los problemas en el mantenimiento de relaciones (sean familiares, de pareja o con amistades). Aunque la pérdida de ingresos sea inevitable, también hay una gran incertidumbre por la duración del desempleo,

⁷⁹ Muchinsky, op. cit.

es decir no se sabe cuánto tiempo pueda durar la condición de desempleado. Los escasos recursos de los desempleados los obliga a tener mucho menos discreción o libertad para optar por diversas decisiones, es decir, la toma de decisiones sale de sus manos para acomodarse a los escasos recursos con los que se cuente. El acto de elegir se ve restringido por el desempleo. El intento de solucionar los problemas con recursos limitados significa, que la calidad de la solución es más pobre o que simplemente no se puede dar una solución, lo que puede engendrar una sensación de fracaso y una reducción de autoestima. Por tanto, la pérdida de recursos económicos, limita las elecciones, asimismo, aumentan los sentimientos de limitación de control sobre la vida propia, en ese sentido se deteriora la salud mental.

Las afectaciones de salud mental son los nueve puntos que se tocaron en el punto 2.3 de este capítulo; oportunidad de control, oportunidad de habilidades, metas del trabajador, etc.

Cuando sobreviene una situación de desempleo, la persona pierde un papel aprobado por la sociedad y la autovaloración de su propia persona. La nueva posición de desempleo es percibida por todos como de inferior prestigio, diferente o sensación que no proporciona pertenencia plena a la sociedad, es decir como si se estuviera aislando al sujeto de la vida en sociedad.

Ahora el desempleo tiene todas estas características antes descritas, pero, es necesario resaltar que el desempleo tendrá diferentes significados para el sexo y para el rango de edad en el que se encuentre el individuo. El grupo de desempleados de acuerdo a Muchinsky⁸⁰ se ha segmentado en cuatro categorías; los hombres de mediana edad, las mujeres, los adolescentes y desempleados de larga duración.

Entre los hombres de mediana edad, básicamente la condición de desempleado representa una situación sumamente estresante, debido a que en la mayoría de las ocasiones, existen más individuos que dependen de él, en

⁸⁰ *Ídem*

este caso pueden ser los hijos o la esposa. La dificultad de planear, así como la edad, y la inseguridad de encontrar un nuevo trabajo son los rasgos que más afectan en la salud del individuo.

Para el caso de las mujeres que quedan desempleadas, la situación es un tanto diferente, por ello dependerá de la situación civil de la mujer. Si la mujer está casada y su pareja tiene un trabajo, las afectaciones son un poco menos negativas. Pero si la mujer es la jefa de familia o la proveedora principal de la casa, y el esposo no trabaja, las afectaciones son las mismas, tienen el mismo impacto entre hombres y mujeres.

La situación de los adolescentes desempleados es mucho menos problemática que la de los adultos en edad media, debido a que las necesidades económicas por lo general son mucho menores. También el componente de edad permite la creación de un futuro no lejano y la posibilidad de reconstruir las metas. Sin embargo, en caso de que los adolescentes no encuentren trabajo por un periodo extendido, tiene fuertes consecuencias, ya que el significado del trabajo en esta edad significa el final de la infancia y la entrada al mundo de los adultos. La autonomía se puede ver retrasada y la toma de decisiones truncada. De no encontrar trabajo por largos periodos, la depresión es la principal consecuencia. En el capítulo 3 se abordará un caso en que un adolescente no encuentra trabajo y lleva al límite esta depresión por no encontrar trabajo.

La situación de los desempleados de larga duración es la peor condición del desempleo, ya que se puede acabar por completo con la autoestima, el ingreso y las condiciones vitales que se necesitan para poder sobrevivir. Sin duda una situación de desempleo de más de tres meses⁸¹, para el caso de los hombres de mediana edad puede constituir un golpe durísimo hacia la persona, en el caso de las mujeres puede significar lo mismo, sin embargo, en los adolescentes el periodo de duración puede ser más largo.

⁸¹ *Ídem*

Se ha podido comprobar en base a los estudios en otros países, a los aportes de la psicología laboral y en general a la actual forma de organización en el empleo, que el trabajo juega un serio papel en la salud mental de los trabajadores. Ya sea que se tenga empleo o no. El factor que detona esta clase de problemas en la mayoría de los casos es el estrés si es que se trabaja, en el caso de no contar con un empleo, la autosuficiencia, la posibilidad de compartir experiencias, etc. se traducen en depresión para el desempleado.

El siguiente capítulo abordará un ejemplo que representa tanto las condiciones laborales actuales como las afectaciones de salud mental en el individuo. Es decir, cómo en la empresa privada que genera la mayor cantidad de empleos en América del Norte, Wal-Mart, existen las condiciones necesarias para generar problemas en la salud mental como la ansiedad, depresión e irritabilidad. Además de Wal-Mart, se abordarán ejemplos mucho más severos de otras empresas que han llevado a sus trabajadores al borde de la muerte, precisamente por aplicar los controles de organización laboral que utiliza Wal-Mart, el control por estrés propio del modelo toyotista.

Capítulo 3. El trabajo en Wal-Mart

En el primer capítulo de esta tesis se hizo referencia a la empresa Wal-Mart, como el claro ejemplo del modelo toyotista aplicado en el sector servicios. Ello no significa que esta empresa iniciara sus actividades económicas cuando nació el modelo toyotista, es decir, en la década de los ochenta; muy al contrario, Wal-Mart abre sus puertas desde principios de los sesenta, no obstante, los avances en la forma de organización actual de Wal-Mart son sin lugar a dudas resultado de los planteamientos toyotistas que se han mencionado antes en este trabajo, principalmente los dos pilares de este modelo; la autoactivación de la producción y la producción en el momento preciso, el just in time.

La venta intermediaria de productos entre el productor y el consumidor era la tarea principal de esta tienda. Posteriormente se ha transformado en una empresa con contratos en el sector primario así como en el industrial. En este sentido, Wal-Mart de manera excepcional no cumple con lo que anteriormente se había señalado en el capítulo uno, respecto a que el modelo toyotista se trasladó del sector industrial al sector servicios, Wal-Mart nace en el sector servicios para después influir de manera directa en los sectores industrial y agrícola.

Se considera a Wal-Mart como el ejemplo en esta tesis, debido a que las condiciones laborales de esta empresa encajan dentro de las características que se han resaltado en esta investigación tales como: salarios bajos, flexibilidad laboral, precariedad y desempleo. De igual manera, esta empresa juega un papel importantísimo dentro del mercado de trabajo en el territorio mexicano ya que es la empresa privada que contrata al mayor número de trabajadores.

En este sentido, se hará un análisis de esta empresa desde el interior de la organización hasta las consecuencias que tiene dentro de la economía y como problema en la reproducción de la fuerza de trabajo en base a la problemática

que se ha abordado en el segundo capítulo, principalmente las fuertes cargas de trabajo que tienen como resultado el estrés en el trabajador.

3.1 Organización interna en Wal-Mart y su relación con los trabajadores

Wal-Mart desde sus inicios en los años sesenta contaba con una estrategia de organización puntual en los procesos de manejo de personal, que iba desde la contratación hasta los despidos y la imposibilidad de formar sindicatos (tema que se abordará más adelante). Más aún, siempre ha contado con un plan de ventas y una forma estricta de organización que desde cualquier punto que se le quiera examinar está orientado (como todas las empresas capitalistas) a la maximización de la ganancia y por tanto, a la reducción de costos, ya sean laborales, de publicidad, de transacción, etc.

En este sentido, el tema laboral es el que más interesa por el momento. Y por ahora el tema de la selección de personal es el primer paso para entender cómo se configura el apartado laboral en la empresa.

Existen tres etapas en la selección del personal. La primera tiene que ver con el llenado de solicitudes. Una vez que se eligen a los futuros empleados de acuerdo al curriculum, se continúa con la segunda etapa, la cual consiste en la capacitación de los trabajadores. Una tercera etapa y última abarca el periodo de prueba al que se somete cada trabajador, regularmente abarcan periodos de tres meses. Si el trabajador supera dicho periodo de prueba entonces se formaliza su contratación dentro de la empresa.

La primer etapa que consiste en el llenado de solicitudes y con base en ello realizar la selección del personal, no ha podido ser analizada debido a que según la empresa, la elección corresponde a la decisión de acuerdo a los criterios del gerente que esté a cargo de la tienda y es más precisa en la parte correspondiente a la selección del personal.

Por otra parte, la segunda etapa correspondiente a los cursos de capacitación sí puede ser analizada gracias a un estudio realizado por Jane Dunett, un estudiante de la carrera de sociología quien investigó y trabajó dentro de Wal-Mart⁸². Con base en la experiencia que tuvo este estudiante, se puede saber que los cursos de capacitación están divididos en tres periodos:

- a) Primer periodo (metas). El curso orilla a que los futuros trabajadores de Wal-Mart (ya sea por el periodo de prueba de tres meses o en su defecto un contrato a largo plazo) no tengan metas propias y de crecimiento dentro de la organización, es decir, aspirar a una gerencia, o alcanzar niveles jerárquicos más altos dentro de la organización. Las metas de los trabajadores tienen que ser las metas de Wal-Mart. De esta forma los trabajadores tienen que presentar una actitud de servidumbre hacia los clientes de la empresa. La idea de que el cliente siempre tiene la razón o bien la imposibilidad de verter comentarios en la toma de decisiones de la clientela son algunos ejemplos. Por otra parte, orientar siempre el trabajo de acuerdo a las metas de la empresa, tendrá como resultado, teóricamente el beneficio para el trabajador de ascender jerárquicamente, aun si el asenso pueda llegar a tardar dos o tres años. Si esto es referido a lo que se mencionó en el capítulo dos respecto a los factores que pueden alterar los estados de ánimo en los empleados se está potencialmente ante un problema gravísimo ocasionado por el hecho de tener que apegarse a las metas de la empresa y no las del trabajador ya que de no existir metas propias, el trabajo se vuelve monótono, provoca aburrimiento e insatisfacción hacia él mismo e incluso pueden presentarse algunos rasgos de la depresión.
- b) Durante el segundo periodo es de resaltar el papel que la empresa atribuye a la formación de equipos de trabajo. Esta estructuración laboral que se utiliza en el modelo toyotista “el bien del grupo es el bien del

⁸² Stanley Brunn, *Wal-Mart World: The world's biggest corporation in the global economy*, Routledge, U.S.A. 2006.

individuo, y viceversa, el mal del grupo será el del individuo⁸³” rectifica la imposibilidad de cometer errores. Enfatiza el trabajo en equipo, pero éste resulta ser un trabajo donde la presión y el estrés para resolver los problemas dentro de la organización mantienen al trabajador con fuertes cargas de trabajo siempre. Como se había comentado en la primera parte de la tesis, el modelo toyotista se basa en la imposibilidad de cometer errores y dado esto, si un trabajador comete un error, el propio equipo será el que reclame al trabajador. Por ello, no será necesario contratar supervisores para cada equipo de trabajo ya que los supervisores son los propios compañeros de al lado. Este freno en la contratación de supervisores no significa que hayan desaparecido por completo de la organización de Wal-Mart, significa que este tipo de trabajos se ha reducido notablemente debido a la forma de trabajo en “equipo”, ya que cada integrante del equipo de trabajo se ha convertido en un vigilante de las acciones del compañero de al lado, resultado del incremento en la carga laboral para todo el equipo en caso de que un integrante cometa un error. Un ejemplo dentro de Wal-Mart podría ser el etiquetado de la mercancía; si el trabajador no terminó con dicha tarea en el tiempo señalado, los demás compañeros de equipo tendrán que ayudar aun cuando ya hayan terminado su turno. Esta forma de organización demuestra gran similitud entre el modelo Wal-Mart y el toyotista.

- c) El tercer periodo de los cursos que reciben los trabajadores de Wal-Mart consiste en la identificación de las inconsistencias entre la práctica de los trabajadores y la filosofía⁸⁴ de la empresa. Este último punto es al que la empresa le da más peso, debido a que la administración considera que el amalgamiento entre la práctica y el actuar es la herramienta que fortalece al sistema de Wal-Mart, pero también puede ser ahí donde se inicie la destrucción o el decaimiento de la empresa. Es decir que hablamos de controles severos en la forma de organización,

⁸³ Parker, op. cit.

⁸⁴ De acuerdo al propio enfoque de la empresa, se ha definido a la filosofía Wal-Mart como las formas puntuales de organización, los pasos a seguir para optimizar el funcionamiento de la empresa.

ya sea a través de la forma de trabajo en “equipo” o por medio del supervisor de cada tienda.

A través de estas tres etapas de capacitación que recibe el trabajador, la empresa finaliza el procedimiento para que las personas puedan trabajar. Se podría decir que éstos son los requerimientos básicos para que alguien pueda entrar a lo que la administración llama “la familia Wal-Mart”. Lógicamente son los iniciales, ya que posteriormente, una vez que se encuentra trabajando el personal, los mecanismos de corrección son parte importante de lo que Wal-Mart llama el engranaje organizacional, vale decir la consistencia entre lo que realizan los trabajadores y la filosofía de la empresa, ya sea en cualquier posición de la escalera jerárquica de la organización; cajeros, acomodadores, conductores de trailers, administradores, etc.

Una vez que los trabajadores han tomado el curso de capacitación, se continua con el periodo de prueba⁸⁵, en el cual la empresa mide y califica la manera en que el trabajador socializa y trabaja dentro de la empresa. Para esto, la estrategia se aboca a la manera en cómo trabajan los empleados antes y después de haber tomado el curso de capacitación. Cuando el futuro trabajador está tomando el curso de capacitación es tratado informalmente, en el sentido de que parecería que los cursos no fueran organizados para ocupar un lugar en el trabajo, sino más bien, como si se estuviese entre amigos o la propia familia, o sea con base en el trato informal estos cursos logran entablar un lenguaje de cierta confianza para que así sean buenos receptores de la capacitación. Sin embargo, una vez que son puestos en periodo de prueba, el trato es completamente diferente y, como menciona Jane Dunett, la estrategia es medir hasta qué grado el trabajador puede aguantar las altas cargas de trabajo. El periodo de prueba del trabajador es de 90 días.

La gran mayoría de los aportes y por tanto de las características que más han caracterizado a la cultura organizacional de Wal-Mart ha sido la idea de trabajar en equipo. Al igual que en la cultura toyotista, lo que se busca es que los

⁸⁵ Brunn, op. cit.

trabajadores se sientan con relativa libertad al no tener a un supervisor vigilando pero al mismo tiempo que no existan errores. Para el caso de Wal-Mart, la estrategia ha sido casi la misma, sólo que a diferencia de llamarle equipo, la empresa ha tomado el término de "la familia Wal-Mart". El aporte a la cultura organizacional es el lenguaje dentro de la empresa⁸⁶, ya que queda prohibido anteponer apodos a los compañeros de trabajo, la norma es llamarse por los nombres de pila de cada trabajador. Con esto, lo que la empresa busca es trasladar las formas de trabajo en equipo familiar hacia la empresa, y por tanto no perdiendo el objetivo referente a que las metas de la organización son las metas del individuo.

Otra característica una vez que el trabajador se encuentra en el periodo de prueba es la rotación en los diferentes puestos de trabajo. Se puede entrar trabajando como cajero, para después acomodar la mercancía en cualquier departamento, ya sea el de juguetes, automóviles, calzado, o también en la parte de atención a clientes, etc. De esta manera el trabajador en su periodo de prueba tiene que ser capaz de lograr los objetivos de la empresa en cada área a la cual sea asignado. Para esto, el salario juega un papel importante.

Señala Dunett⁸⁷ que en cada puesto de trabajo al cual era asignado, el salario cambiaba:

Cuando inicié a trabajar en la empresa ocupando un puesto de cajero, mi pago era de \$5.80 la hora. Este salario se redujo a \$5.60 la hora cuando fui movido hacia otro departamento para obtener una perspectiva diferente sobre la relación empleado-cliente. Fui informado que esta era una posición de menor responsabilidad debido a que ya no estaba manejado el dinero de la organización. Sin embargo, estaba mucho más involucrado en el servicio a clientes, teniendo interacciones con las personas y a un nivel más personal. Esta política de salarios parece entrar en conflicto con la filosofía de que el cliente es el "número uno" en términos de prioridades de la organización.⁸⁸

⁸⁶ *Ídem*

⁸⁷ *Ídem*

⁸⁸ Traducción propia. Brunn, op. cit., p.88.

Por lo tanto el trabajador puede encontrar la diferencia entre un puesto de trabajo y otro, la diferencia radica principalmente en el salario y no precisamente en esta cultura organizacional que maneja Wal-Mart de atender al cliente, darle el precio más bajo y demás herramientas publicitarias para que los clientes concurren a la tienda. Esto es claro para los empleados que se encuentran en el periodo de prueba, debido a que las aspiraciones del trabajador pueden ser ir escalando puestos jerárquicos en la organización. Sin embargo, de no asumir los lineamientos de la empresa puede que éste dure en el mismo puesto de trabajo por un largo tiempo.

Ahora ¿qué es lo que pasa una vez que se termina el periodo de prueba y son contratados?

3.2. Empleos en Wal-Mart

Gran parte de la coordinación de la maquinaria de Wal-Mart hace énfasis en la mano de obra. La idea central es reducir los costos y en este objetivo lógicamente se encuentran el pago de salarios y el de seguridad social.

Con base en la información recabada para el estudio de Estados Unidos⁸⁹ en materia de salarios, Wal-Mart es el supermercado que paga los salarios más bajos en todo Estados Unidos. Además, en materia de seguridad social, los empleados tienen que trabajar durante un año y hacerlo por una jornada de tiempo completo para poder recibir seguridad social. Una vez que la reciben los propios trabajadores tienen que hacerse cargo del 30% del seguro médico lo que demuestra también que es el supermercado que paga menos en cuanto a seguridad médica se refiere.

⁸⁹ *Ídem*

En Wal-Mart el 30% de la fuerza de trabajo son trabajadores de medio tiempo⁹⁰; los demás buscan trabajar más de 34 horas a la semana. No obstante, los supervisores son muy estrictos en que el personal que trabaja medio tiempo no exceda las 34 horas de trabajo, debido a que el pago de horas extras es prácticamente inadmisibles en la organización. En este sentido se puede decir que el 30% de trabajadores no tiene ningún tipo de seguridad social.

Por otra parte, se hablaba unas líneas atrás que durante el periodo de prueba los trabajadores rotaban entre las distintas actividades dentro de la tienda, aunque no se trata únicamente de la rotación de actividades, sino también la de jornadas y días de trabajo.

Una vez que los trabajadores son contratados, pueden ser asignados alternativamente en cualquiera de los turnos de la jornada laboral, teniendo en cuenta que gran parte de estas tiendas abren las 24 horas. Esta rotación se realiza de la siguiente manera. Las jornadas laborales se extienden de siete de la mañana a tres de la tarde, de tres a once de la noche y finalmente de once a siete de la mañana. Si un trabajador ha estado laborando el primer turno durante una semana es muy probable que la siguiente semana sea cambiado de turno y así según los requerimientos de la empresa, la rotación dependerá de la cantidad de trabajo que haya en cada turno. A su vez, esto depende de la demanda de los clientes. En contraste, cabe señalar que ningún empleado trabajará horas extras, con excepción de los supervisores.

En Wal-Mart el papel asignado a los empleos de supervisores es de suma importancia y se puede decir que son los empleos mejor remunerados.

Todos los supervisores trabajan tiempo completo, inclusive horas extras. De ellos depende que todo el proceso de organización se lleve a la perfección, desde acomodar la mercancía en el lugar adecuado hasta la cuestión de rolar

⁹⁰ Nelson Lichtenstein, "Why Working at Wal-Mart is Different", *Connecticut Law Review*, Volume 39, Number 4, May 2007.

turnos o despedir trabajadores. La importancia que delegan los directivos a los supervisores se ve reflejada en su salario.

En consecuencia, la voz de Wal-Mart dentro de cada tienda es el supervisor en persona. Éstos son elegidos mediante un proceso de prueba que puede durar desde un año hasta tiempo indefinido, dependiendo quién se adapte más a los requerimientos y lineamientos de la organización⁹¹. Se había señalado que durante el periodo de capacitación ningún trabajador podía tener aspiraciones propias, pues es justamente bajo este enfoque de la empresa que los trabajadores pueden aspirar a un puesto de supervisor o gerente dentro de la tienda. Los requisitos para obtener un ascenso en Wal-Mart son el compromiso y la dedicación a la compañía y al puesto de trabajo. Es decir, no importa el conocimiento, ni siquiera si se ha concluido alguna clase de estudios, etc. Todo dependerá de qué tan fiel se sea a la compañía, que tan callado se pueda ser y qué tan cautivo pueda comportarse. Es decir que aquel trabajador que no cuestione las formas de organización, que aquel que no haya reclamado el pago de horas extras, que se haya presentado todos los días a trabajar, que haya sido puntual con los horarios de trabajo y por supuesto que siga los lineamientos de la empresa acerca de los precios bajos y sonreír a los clientes, etc. podrá ser considerado para recibir un puesto de supervisor. De lo contrario, el trabajador puede pasar como sombra dentro de la empresa y, peor aún, ser despedido.

La comunicación entre el supervisor y la empresa (avisar sobre el comportamiento de los trabajadores) es parte de los factores para obtener un puesto gerencial, ya que la mayoría de este tipo de empleos sí son mejor pagados, pero las responsabilidades son mucho más elevadas y la compensación económica es menor a lo que podría ser debido a que en este tipo de empleo se trabaja más tiempo, aunque las horas extras no son pagadas.

⁹¹ Brunn, op. cit.

La política que utiliza Wal-Mart respecto a los tiempos de trabajo tiene que ver con llevar al límite los horarios. Para el caso de Estados Unidos, es sabido que la ley tiene como límite 40 horas a la semana. A pesar de esto, también se sabe que los supervisores y demás puestos gerenciales trabajan más allá de ese límite.

Supervisores y gerentes que han sido entrevistados⁹² afirman que los trabajadores cumplen más de las 40 horas de ley para trabajar debido al miedo a perder sus empleos. Hay casos en los que se ha llegado a señalar que los trabajadores ofrecen parte de su horario de comida para no tener problemas con la administración y la pérdida de su empleo. Es así como la administración de Wal-Mart puede ofrecer los puestos gerenciales, trabajando horas extras sin pago adicional y en general una relación de servidumbre entre la empresa y el supervisor. Aun siendo supervisor los salarios sí son más elevados que los puestos de cajero o acomodador pero siguen en el menor nivel si se comparan con otros supermercados de los Estados Unidos. El gran volumen de contratación en Wal-Mart se debe, entre otros, al igualmente alto número de despidos, lo cual califica a esta empresa como la primera en rotación laboral.

... lo que hace a Wal-Mart diferente de los otros minoristas es su altísima tasa de rotación, a menudo descrita como un 70 % al año. Cuando se contratan nuevos empleados, ellos inician en la escala salarial más baja. Bajos salarios así como los malos tratos de la empresa hacia el trabajador pueden ser la causa de la alta rotación.⁹³

Se ha visto pues tres tipos de trabajo dentro de la cadena Wal-Mart, los empleos de medio tiempo, los de tiempo completo y los de supervisores. Los de empleos de medio tiempo están caracterizados por no gozar del derecho a la seguridad social ni a trabajar horas extras. Los de tiempo completo tienen derecho a seguridad social pero con las particularidades que tampoco pueden trabajar horas extras pagadas además que sus salarios son muy bajos. Finalmente los trabajos de supervisores mejor descritos como aquellos en que

⁹² Lichtenstein, op. cit.

⁹³ Traducción propia. *Ídem* p.167.

trabajan horas extras sin el pago correspondiente, y con la particularidad que las cargas de trabajo son altísimas teniendo como características la de perder sus objetivos para asumir los de la propia empresa. Estos son los tres tipos de trabajo que se pueden encontrar dentro de una tienda de Wal-Mart a diario, sin dejar atrás por supuesto los otros encadenamientos de malos empleos en otros campos económicos ya sean los de las empresas subcontratadas para la seguridad, los empleos en otras ramas para satisfacer la demanda de las mercancías, etc. En cierto modo, por ahora solo se abordará los empleados que trabajan dentro de la tienda y que son contratados por medio tiempo o tiempo completo por parte de la empresa, precisamente los acomodadores, cajeros, supervisores, de limpieza, etc.

3.3 La estrategia para la no organización sindical dentro de Wal-Mart

Las condiciones deplorables de trabajo que he descrito son posibles entre algunas causas por la virtual prohibición de organización sindical. Precisamente ésta es una de las características principales de la organización Wal-Mart, y también otra de las características del modelo toyotista en la actualidad. Las empresas crean estrategias para que no haya forma en que los trabajadores se puedan organizar; más concretamente, no hay manera en cómo los trabajadores puedan formar sindicatos y así reclamar por las condiciones de empleo.

Para el caso de Wal-Mart, la organización crea todo un plan de acción, seguido de normas y supervisión respecto a los temas prohibidos dentro de la tienda. La peor palabra dentro de Wal-Mart es “sindicato”; la segunda “horas extra”. Las horas extra, como se ha descrito anteriormente, están prohibidas para el caso de quienes no son supervisores, debido a que incrementa los costos de mano de obra y en el caso de los supervisores las horas extra ni siquiera se pagan. Por tanto, la exigencia de la organización para que ningún trabajador

que no sea supervisor trabaje horas extra, y si de casualidad llega a trabajarlas no reclame por ese tiempo, si llegara a reclamar ese pago sería despedido.

Desde los inicios de Wal-Mart la política de no aceptar sindicatos siempre estuvo presente, debido a que los encargados de la eficiencia en la productividad argumentaron que los sindicatos retrasaban los aumentos de productividad⁹⁴. En primer término porque las negociaciones con los sindicatos, frenaban el crecimiento económico de la empresa y porque anticipaban a los empleados que la negociación colectiva muchas veces afectaba a cada uno de los trabajadores: si un trabajador pedía ayuda por algo que salía de las negociaciones sindicales, entonces no se podía trabajar en su defensa.

Estos puntos han sido las mismas razones que desde siempre ha desarrollado Wal-Mart para que no se formen sindicatos y que inclusive se mantienen a la fecha. En la empresa nunca se han formado sindicatos con excepción de Alemania e Inglaterra; en todos los demás países, Wal-Mart ha podido desvanecer los intentos de crear un sindicato, precisamente el hecho de que las negociaciones con los trabajadores frenen el crecimiento económico y reduzcan la ganancia son las principales razones que alarman a Wal-Mart.

Siendo que la reducción de costos principalmente en el manejo de personal es responsable en gran parte del crecimiento económico gracias al cual Wal-Mart ha logrado ser la tercera compañía con más ganancias en el mundo⁹⁵, el tema de la organización de los trabajadores es un asunto que Wal-Mart intenta borrar de las aspiraciones de los trabajadores. El hecho de no pagar seguridad social al 30% por ciento de sus empleados, bajos salarios y subcontrataciones es la mina de oro para la empresa. Además, lógicamente la gran cantidad de ventas son la ruta para la maximización de la ganancia. Por otra parte, la excusa para no formar sindicatos, basada en que las negociaciones colectivas no funcionan para necesidades individuales, es una de las respuestas de Wal-Mart para no formar sindicatos más sin sentido pero que ha funcionado. Un ejemplo es quizá las horas de trabajo. Si un trabajador estuviese sindicalizado, argumenta la

⁹⁴ Nelson Lichtenstein, *How Wal-Mart fight Unions*, University of California Santa Barbara, 2008.

⁹⁵ Véase: <http://www.neoteo.com/las-empresas-mas-grandes-del-mundo-fortune>

compañía, no podría salir de su horario de trabajo, ya que estaría forzado a cumplir con las ocho horas diarias de trabajo. Sin embargo, con la organización flexible de Wal-Mart, el trabajador puede negociar esa salida en horario de trabajo para que después sea compensada. Es decir, arguye que un sindicato es tedioso e inútil ya que las negociaciones pueden ser entre cada uno de los trabajadores y la empresa, ajustando los horarios, responsabilidades y necesidades, de cada uno de los trabajadores, no obstante, lo que es cierto, es que Wal-Mart cuenta con una política en la que 30% de los empleados no trabaja tiempo completo, lo que resta interacción con los demás trabajadores y donde las cargas de trabajo son altas, impidiendo los tiempos libres para relacionarse entre ellos. Es decir, que esta afirmación sobre que es mejor la negociación personal sobre la colectiva es una farsa para mostrar a primera vista una salida flexible de una empresa al momento de contratar o subcontratar a sus trabajadores, se habla pues de una individualización de las relaciones de trabajo.

Otra gran estrategia, además de dramatizar el término sindicato es la forma en cómo nombra a sus trabajadores. En base a la cultura organizacional dirigida desde la matriz de Wal-Mart (Bentonville, Arkansas), la manera más adecuada para poder dirigir un grupo, es a través del lenguaje. Aquello que se había comentado en la parte de los cursos de capacitación que reciben los empleados en Wal-Mart, referente a dirigirse por su nombre etc. también se aplica para llamar a los empleados. En este sentido, Wal-Mart no tiene empleados, sino asociados. Con este uso del lenguaje, lo que la empresa trata de señalar es que nadie trabaja para nadie y por tanto no es necesaria la organización sindical, ya que todos son hasta cierta medida copartícipes de la empresa.

Los asociados por supuesto son trabajadores, sólo que la palabra trabajadores para la cultura organizacional de esta empresa es significado de unión entre los empleados.

Ha sido una buena estrategia para la organización el horrorizar los sindicatos (con esto de la negociación grupal y la negociación individual) y nombrar a sus

trabajadores asociados. Sin duda, la palabra sindicato sería la última que se pronuncie dentro de una tienda. A pesar de ello, esto no quiere decir que no exista descontento por parte de los “asociados”. Algunos casos se citarán más adelante.

Las afirmaciones de Wal-Mart respecto a que los sindicatos son estorbos para el crecimiento es una consecuencia de los movimientos en Estados Unidos en los años treinta del siglo XX. La gran mayoría de los gerentes o managers que comenzaron a laborar cuando Wal-Mart iniciaba, formaron parte de aquel movimiento del lado de quienes se oponían a la existencia de sindicatos.

Experiencias pasadas con las huelgas de los sindicatos en los años treinta en Estados Unidos provocó que los supervisores que trabajaron después en Wal-Mart se negaran por completo a los sindicatos. Un ejemplo fue un gerente llamado John Tate⁹⁶ quien declaraba rotundamente que odiaba los sindicatos. Él había sido gerente en Reynolds Tobacco Company y sabía lo que significaba una huelga, así como también la manera en cómo combatirlas. Otro ejemplo sería Larry English, quien había sido uno de los gerentes más reconocidos por los dueños de Wal-Mart. Odiaba a los sindicatos, debido a que según su punto de vista, nadie tenía la capacidad de decirle qué hacer con sus trabajadores. Él sabía qué era lo que los trabajadores necesitaban, además que nadie cambiaría su manera de pensar.⁹⁷

En conjunto, la manera de pensar de los primeros gerentes de la tienda, aunado con la reducción de costos que conlleva la inexistencia de sindicatos creó la base inamovible de la estructuración organizativa dentro de Wal-Mart. La idea de que no pasará nada si se mantienen unidos y hacen bien su trabajo es la base central para no admitir sindicatos dentro de Wal-Mart. Los sindicatos bajan la productividad y vuelven sucio el trabajo, afirma la empresa.

Por otra parte y para llevar a cabo una de las metas principales para impedir los sindicatos, el apoyo del gobierno ha sido fundamental para el caso de los

⁹⁶ Lichtenstein, op. cit. 2008

⁹⁷ Interview with Larry English, Former Wal-Mart store manager, in Diamond Head (June 7, 2006). *Ídem*.

Estados Unidos que en los años treinta se había llegado a la conclusión que los sindicatos apoyarían al trabajador que tuviera algún tipo de problema. Sin embargo la negociación podría ser directa de la empresa con el trabajador, por lo que restaban poder a los sindicatos. Es decir, el apoyo del Estado estaría siempre de parte del trabajador pero con la condición de que las negociaciones fueran siempre entre cada trabajador y la empresa. De esta forma, en lo que se tradujo esta negociación, fue en el debilitamiento del apoyo tanto de las organizaciones sindicales como de la supuesta ayuda brindada por el gobierno. Muy al contrario, el papel que asumió el estado norteamericano fue un papel de complicidad con la empresa, ya que restó poder a la unión sindical.

Precisamente en este supuesto apoyo por parte del gobierno hacia los trabajadores es donde se han librado la totalidad de las batallas entre los trabajadores y la empresa. El hecho de no existir sindicatos, así como la utilización oculta del lenguaje llamando a todos los trabajadores “asociados”, no quiere decir que los empleados estén completamente alineados con la organización de Wal-Mart. La flexibilidad, las horas extras que no son pagadas, los salarios bajos, la inexistencia de seguridad social, son motivos de reclamo hacia la empresa, además, por supuesto de casos como los despidos injustificados debido a embarazos o accidentes, el acoso, etc.

3.4 Wal-Mart y sus asuntos legales como empleador en Estados Unidos

Además de ser una de las empresas privadas que más empleados tiene, también es una de las empresas con el mayor número de demandas por parte de los empleados. Se puede decir que Wal-Mart no ha tenido que dialogar con los sindicatos, pero sí con las cortes de los Estados Unidos. Los casos por los que más ha sido demandada la empresa han sido por; contratación de trabajadores ilegales, discriminación racial y de género, despidos injustificados, bajos salarios y compensaciones económicas por el no pago de seguridad social, principalmente cuando los trabajadores sufren algún tipo de accidente.

Como se había mencionado, Wal-Mart reduce costos al subcontratar trabajadores, no obstante no se había mencionado una característica, la de contratar trabajadores ilegales y que por tanto permite reducir los costos aún más debido a que el monto de los salarios es más bajo al ser trabajadores indocumentados.

Se tiene que resaltar que quizá éste no sea un ejemplo concreto para el caso de México debido a que no se vive un fenómeno de migración como en Estados Unidos, pero sí puede ejemplificar cómo Wal-Mart reduce costos no importando de qué manera.

...después de una investigación de cuatro años, los funcionarios federales de inmigración arrestaron a más de 250 migrantes indocumentados que trabajan en sesenta tiendas Wal-Mart de veintiún estados del país. Los cargos fueron retirados de los juicios después de que Wal-Mart acordó pagar al gobierno \$ 11 millones. Después de la redada, uno de los empleados ilegales explicó que había trabajado 56 horas a la semana ganando \$ 6.25 por hora, 363 noches al año (Navidad y Año Nuevo siendo las únicas excepciones).⁹⁸

Otra problemática además de las demandas que ha recibido la empresa por la contratación de trabajadores ilegales ha sido la discriminación por género. Wal-Mart es la empresa con el mayor número de mujeres contratadas, las dos terceras partes de los trabajadores dentro de la empresa son mujeres⁹⁹. Esta estrategia se debe principalmente a que el pago en salarios es menor que aquel que se le da a los hombres (otra forma de reducir costos).

...los demandantes alegan que las mujeres empleadas en tiendas Wal-Mart se les paga menos que a los hombres en puestos comparables, a pesar de tener mayores niveles de rendimiento y una mayor antigüedad,

⁹⁸ Traducción propia. Vander Velde, "Wal-Mart as a Phenomenon in the Legal World: Matters of Scale, Scale Matters", *Wal-Mart World: The world's biggest Corporation in the global economy*, Stanley Brunn, Routledge, U.S.A. 2006, p.125

⁹⁹ *Ídem*.

además de recibir un menor número de promociones a puestos de dirección en las tiendas, a los cuales los hombres son asignados, y aquellas mujeres que son promovidas deben esperar mucho más que sus homólogos masculinos para ocupar una mejor posición. Las mujeres también se quejan del trato degradante que se le da a la mujer en la cultura de la empresa.¹⁰⁰

Por otra parte, los accidentes de trabajo han sido la causa por la que Wal-Mart ha sido demandada el mayor número de ocasiones. Tan sólo para el año 2000 la cantidad de demandas ascendía a 4,851¹⁰¹, de las cuales la mayoría se debían a los pagos de indemnización, en su mayoría los accidentes causados por el manejo de mercancía. La manera de deslindarse de las acusaciones ha sido la forma de contratación. Se había mencionado anteriormente que Wal-Mart contrata a sus trabajadores por medio de outsourcing o en su defecto los trabajadores que se contratan directamente por la empresa y realizan actividades de riesgo, trabajan medio tiempo y por tanto no reciben seguro médico. Por tanto es una estrategia más para poder reducir costos. Así, si un trabajador sufre algún tipo de accidente, la empresa se deslinda de sus responsabilidades como empleador, dejando a la suerte la salud del empleado.

Los despidos injustificados han sido otra causa por la que la empresa Wal-Mart ha sido demandada. Gran parte de estos despidos injustificados se deben a la segunda peor palabra después de sindicatos dentro de la tienda; ésta es las horas-extras. Los empleados al trabajar horas extras, lógicamente y en base a las leyes, deberían recibir un pago adicional a su salario. Sin embargo para el caso que analizamos, dicha empresa procura a toda costa, nunca pagar horas extras. Su razón principal es que no es necesario quedarse más tiempo en la tienda. Si un trabajador no puede realizar en el transcurso de la jornada la carga que se asignó, debería dejar su lugar, alega Wal-Mart, a los formados en fila de espera para laborar en la empresa. Peor aun, los puestos de supervisores, quienes desde un principio saben que tendrán que trabajar horas

¹⁰⁰ *Ibidem.* p. 126

¹⁰¹ *Ídem.*

extras sin el pago de las mismas, siendo la excusa un poco similar a la que dan para un trabajador de caja o acomodador “todos los que están de acomodadores o cajeros quisieran ocupar tu puesto, así es que mejor dedícate a tu trabajo“. En este sentido si los trabajadores comienzan a reclamar por el pago de sus horas extras son despedidos casi de inmediato, por tanto las demandas hacia la empresa por despido injustificado son altísimas, se puede decir que ocupan el segundo lugar después de aquellas que se dan por el pago de indemnización.

Los empleados de Wal-Mart no cuentan con sindicatos y por tanto estos reclamos no pueden ser exitosos. La empresa considera que tendría muchas más pérdidas si tuviera sindicato a si gasta dinero en las demandas de los trabajadores. A final de cuentas, es posible que ciertas demandas las pueda ganar. A pesar de esta reputación de empresa explotadora, Wal-Mart ha sabido muy bien como posicionarse como el supermercado con menores precios. Su slogan publicitario de “precios bajos todos los días” ha llegado a valer muchísimo más que cualquier demanda en su contra. Y no es para menos, debido a que gran parte de sus ventas se deben a la publicidad. No importa su reputación, no importa si es demandada 1000 veces al año; lo importante para los directores de Wal-Mart es que la gente siga acudiendo a sus tiendas, y para esto su slogan es en lo que más han trabajado: prefieren gastar más en publicidad y formas en cómo seguir vendiendo que en las condiciones de los trabajadores. Los trabajadores para la empresa no significan asociados como ellos los llaman, tampoco son personas: son objetos que les permiten incrementar sus ganancias reduciendo sus costos.

Wal-Mart se ha consolidado como el supermercado más grande del mundo, siendo el principal empleador privado en Estados Unidos, México y Canadá, así como también el mayor comprador de mercancía importada de China. En gran medida ha desplazado a McDonalds como la empresa más representativa de los Estados Unidos y por tanto ha sido ejemplo en el modelo de organización para otras empresas. A pesar de esto, ¿el modelo de organización es el mismo en todas las partes donde hay un Wal-Mart? ¿Para el caso de México

ocurre lo mismo que en Estados Unidos? A continuación se presenta el caso particular en México.

3.5 Wal-Mart en México

Wal-Mart inició sus operaciones en el mercado mexicano en el año de 1991 y desde entonces, el incremento de sus ventas ha sido constante descontando la crisis de 1994. Por otra parte, México ha sido el primer país fuera de Estados Unidos donde se colocó un Wal-Mart seguido de Alemania e Inglaterra, no obstante el caso de mayor éxito es el de México.

La década de 1990 se caracteriza por el triunfo del libre mercado, esto mejor conocido como la aplicación de las reformas neoliberales comenzadas a principios de la década de los ochenta. Para la década de los noventa la eliminación de las barreras comerciales, así como el libre flujo de capital, son algunos de los hechos más significativos en apertura de mercados. Para el caso de Wal-Mart, haber iniciado operaciones en los noventa fue una buena estrategia, ya que en particular en el caso de México, el Tratado de Libre Comercio, redujo notablemente las barreras al comercio.

Por otra parte, es en esta década cuando surge el Wal-Mart que actualmente se conoce, si bien se habían aplicado controles estrictos dentro de la organización (en especial el control hacia los trabajadores) no se había logrado la sistematización en materia de movimiento de mercancías, o de reducción de precios que actualmente se conoce. En gran medida esto se debió a los avances tecnológicos que permitieron monitorear los precios a nivel internacional, además de poder implementar la lógica toyotista del “just in time” y con esto disminuir los costos en materia de almacén.

La aplicación de tecnología de gestión en la información se ejemplifica en la adopción de prácticas “just in time”, en el que los minoristas recogen en tiempo real en los puntos de venta datos que son

compartidos con los proveedores para lograr sistemas de contratación más eficientes y reducir los costos de almacenaje y de transacción¹⁰².

El Wal-Mart de hoy cuenta con todas las características del modo toyotista de producción, es casi como si se hubiera registrado el nacimiento de las mismas formas de organización en diferentes partes del mundo, Estados Unidos y Japón, pero lo cierto es que Wal-Mart es la aplicación del modelo toyotista en el sector servicios.

Wal-Mart a partir de la década de los noventa se coloca en el mercado internacional, siendo, las tiendas en México las que aportan más ganancias, inclusive más que aquellas que generan los países desarrollados como Japón o Alemania¹⁰³. Las tiendas que se encuentran en México aportan cerca del 25% del total de ventas fuera de Estados Unidos y éstas crecen con mayor velocidad inclusive que en los Estados Unidos.

Anteriormente se han señalado las características en cómo un trabajador ingresa a la empresa en los Estados Unidos, es decir, se ha descrito ya el proceso de capacitación, el periodo de prueba, y finalmente el trabajo como tal una vez que se es contratado tiempo completo o en su defecto medio tiempo. Las similitudes entre la empresa de Estados Unidos y la de México son muchas, Wal-Mart de México ha importado cinco características del Wal-Mart de Estados Unidos¹⁰⁴. Estas son:

- a) “Precios Bajos Siempre”, como slogan publicitario que también está presente en todas las partes donde existe un Wal-Mart
- b) automatización del inventario.
- c) presión en los oferentes para la reducción de los precios.
- d) la misma forma de contratación en el proceso de selección del personal.

¹⁰² Traducción propia. *Ibidem.*, p.344.

¹⁰³ *Ídem.*

¹⁰⁴ Chris Tilly, “Wal-Mart Goes South: Sizing Up the Chain’s Mexican Success Story” , en Brunn, op.cit.

e) bajos salarios y la imposibilidad de formación de sindicatos.

En estos cinco puntos se resume prácticamente todo el sistema Wal-Mart. El caso de México con respecto a las otras partes de mundo es el de más éxito y es que además de implementar la misma lógica organizacional que en Estados Unidos, el pago de salarios es menor y la ubicación geográfica es una característica adicional para la reducción de costos

La estrategia publicitaria referente a los “precios bajos todos los días”, es precisamente uno de los ejes en toda la organización a nivel mundial, es su slogan y nada más que eso, esto debido a que los precios de algunos artículos son en evidencia menores pero el grueso de las mercancías tiene un precio mayor respecto a las demás tiendas.

... la práctica de ofrecer increíbles precios bajos en un pequeño número de elementos muy visibles, mientras se está cargando precios normales en gran parte de su mercancía¹⁰⁵.

Para el caso de la automatización del inventario, la organización es la misma que la lógica toyotista, en la cual se tiene acceso a la información a nivel mundial y a partir de ello, localizar los lugares donde se está demandando cierta mercancía para poder satisfacer la demanda “just in time” y con esto, eliminar los costos de almacén. Por otra parte y una de las diferencias con los demás países donde también existe un Wal-Mart, es que México y Estados Unidos comparten frontera, por tanto, la reducción de costos en materia de transporte de mercancías es mayor e inclusive parte de la mercancía que se importa de China para Estados Unidos, viene hacia México.¹⁰⁶

Además de la automatización del inventario, la presión de Wal-Mart hacia los oferentes para reducir los precios es otra forma por la cual la empresa mantiene o incrementa sus ganancias. La manera en cómo opera para estas cuestiones es exigiéndole a los productores precios más bajos, poniendo como

¹⁰⁵ *Ídem*

¹⁰⁶ *Ídem*

excusa la compra de grandes cantidades a sus productos, sin embargo la reducción del precio representa una pérdida para el productor. Un empresario mexicano dedicado a la manufactura de ropa menciona:

Wal-Mart ha llevado a muchos proveedores a la quiebra. Wal-Mart mantiene su margen de ganancias... ellos nunca lo reducen. Se jactan de tener ahorros en el precio, pero a expensas de los fabricantes. Se puede incrementar la eficiencia en cierta cantidad, pero... por ejemplo, ellos lo hacen de la siguiente manera: se venderán camisetas con un descuento del 40%, tú, el productor tienes que reducir el 40% también. De esta manera los beneficios para los consumidores, pero al mismo tiempo se está llevando a la quiebra a los fabricantes que proveen puestos de trabajo.¹⁰⁷

De alguna u otra forma esta empresa tiene calculado cómo mantener su margen de ganancia intocable, ya sea subiendo los precios dentro de la tienda o reduciendo los precios a los productores, y por supuesto aplicando el mismo sistema de control y de organización para los trabajadores, es decir, tomando talleres en los cuales se trata de plasmar la filosofía de la empresa, aplicando un periodo de prueba para los trabajadores, dando seguridad social únicamente a aquellos que estén por tiempo completo, subcontratando y en general las mismas medidas que se han explicado líneas atrás referentes a las formas de organización de Wal-Mart para con sus empleados. (asociados, familia Wal-mart, etc.)

A pesar de aplicar casi los mismos procesos con los trabajadores hay grandes excepciones en el caso mexicano. En la cuestión de los salarios en Estados Unidos, Wal-Mart es la cadena que paga los menores salarios si es que se compara con los demás supermercados, los cuales la mayoría cuentan con sindicato. Para el caso mexicano, Wal-Mart es la cadena de supermercados que cuenta con los salarios más elevados (en caso que se le puedan llamar

¹⁰⁷ *Ibidem.* p. 360.

así) si se compara con sus competidores tales como; Comercial Mexicana o Soriana.

Se había mencionado en el apartado 3.3 que dos de las palabras que están prohibidas dentro de la organización de Wal-Mart, son; horas extras y sindicatos. Para las horas extras, en el caso de México, la situación sigue siendo la misma, los “asociados” trabajan horas adicionales sin que éstas sean pagadas, en caso de reclamar, los trabajadores son sustituidos por nuevo personal. No obstante para el caso del sindicato, la situación es contrastante a la de Estados Unidos.

Wal-Mart tiene contratos sindicales en todo México. Según Marco Antonio Torres del Centro para Estudios Laborales, Wal-Mart simplemente paga a una organización para negociar el contrato colectivo, para cumplir con las leyes laborales y mantiene los contratos a mano para enfrentar los requerimientos legales¹⁰⁸. Es decir, lo que se le llama un sindicato vendido, aquel que trabaja para la compañía teniendo como función que los trabajadores no se organicen, pero que en el aspecto legal la empresa no tenga ninguna complicación, y mientras tanto los trabajadores no tienen una verdadera representación para la negociación del pago de mejores salarios, horas extras, vacaciones, etc. De esta manera se puede decir que Wal-Mart de México (Walmex) cuenta con un sindicato a favor de la empresa y no de los trabajadores. Por tanto, desde este punto de vista, el caso mexicano y el estadounidense prácticamente son los mismos, no tienen una verdadera organización de trabajadores que puedan reclamar o negociar sus derechos.

¹⁰⁸ Nelson Liechtensein, *Wal-Mart El rostro del capitalismo del siglo XXI*, Ed. Popular, México, 2006 p.181.

3.6 Presiones en el trabajo dentro de Wal-Mart

La carga de trabajo en Wal-Mart proviene de dos razones principalmente, la primera es la tecnología de la información; la segunda es el bajo número de empleados para la enorme carga de trabajo.

La presión se genera por la tecnología y la administración en el momento en que se intentan ahorrar costos. Los administradores fuerzan a los trabajadores a trabajar a la velocidad de las nuevas máquinas. La administración depende del gran volumen de información que fluye y de los trabajadores que pueden mover la mercancía lo suficientemente rápido como para lograr eficiencia y precisión en el sistema. Un claro ejemplo de este tipo de presión es cuando la mercancía llega a la tienda. Cada una tiene que ser etiquetada con los precios indicados. A su vez, el número total de mercancías tiene que ser registrado y corroborado con el número total de mercancías que transportan los camiones. La labor se intensifica si la demanda de productos aumenta y por tanto el trabajo crece para aquellos que afilan los productos en los estantes de la tienda. Sin duda es un tipo de control burocrático, en el cual se le da cierta independencia al empleado pero el tiempo es el supervisor constante. Además si las mercancías no son alineadas en el tiempo correspondiente y no concuerdan con el total de mercancía que se registra en las facturas de los transportistas, los regañones ahora serán de los supervisores a cargo. La labor se vuelve mucho más pesada, si la tienda abre las 24 horas debido a que la jornada laboral de noche es en la que se realizan el tipo de labores más pesadas. Un trabajador comenta:

...el mayor problema era que después de las 10:00 p.m. los trabajadores estaban recluidos en las tiendas, ni siquiera se podían salir para una emergencia como un niño enfermo. Entonces, después que pateabas y llorabas, el supervisor podía dejarte salir por la puerta trasera...¹⁰⁹

¹⁰⁹ Liechtenstein, op. cit., 2006, p.239.

De igual forma, el bajo número de empleados es contrastante con la elevada labor que se tiene que realizar en la tienda: alinear y acomodar el sinfín de artículos, registrarlos en las computadoras, cambiar precios constantemente, etc. se vuelven funciones fatigantes para una sola persona en un departamento (juguetes, ropa, cereales, etc.). Si el total de esta mercancía no se logra vender, tiene que ser apilada en pequeñas habitaciones dentro de la tienda. Mientras más se llene este cuarto, el supervisor tiene que encontrar alternativas para lograr vender los productos, nada tiene que sobrar, Wal-Mart vende todas las mercancías que compra. En este sentido, si no se han podido vender, el supervisor puede inclusive anunciar sus productos en periódicos, siempre y cuando no se baje el precio más de 3.5%, si el supervisor no logra vender, el gerente general regaña al supervisor, ridiculizando a la persona en juntas locales, donde califican a los mejores y peores vendedores.

La carga de trabajo será la misma no importando el lugar jerárquico en el que se encuentre el trabajador. Los sistemas de control aplicados por la tecnología para reducir costos y maximizar la ganancia fuerzan a los trabajadores para vender lo más posible y bajo los enfoques de la empresa. Así, la escalera jerárquica en puestos de trabajo significará mucho mayor presión. Un ejemplo es una persona que fue ascendida de su último puesto de jefa de área hacia un empleo contable de oficina. Se encontraba entre los vendedores con los salarios más elevados, sin embargo la carga de trabajo era altísima. Al poco tiempo de asumir ese puesto, la persona comenzó a presentar ataques de ansiedad, fue al doctor quien le recetó medicamentos “tomaba Valium en el desayuno y en el almuerzo, sin duda enfermé”¹¹⁰, la presión estuvo al límite.

Cabe mencionar que la presión está presente en todos los puestos de trabajo dentro de Wal-mart, los empleados “asociados” que están encargados de la caja, de acomodar mercancías, de la limpieza, etc. tienen presión debido a la alta carga de trabajo, al tiempo, a la intolerancia de cometer errores y por supuesto si a esto se agrega que es un bajo salario, la presión aumenta. Por otra parte, un empleo de supervisor, gerente, jefe de zona, o cualquier otro

¹¹⁰ *Ibidem* p.243.

cargo que exija mayor tiempo de trabajo aunque con salarios altos, también sufre de fuertes cargas de presión, las cuales pueden resultar en graves problemas como el que anteriormente se ha señalado.

Es poca la contratación que Wal-Mart realiza si se compara con las altas cargas de trabajo para cada empleado. Aún siendo el mayor empleador en toda América del Norte, las altas cargas de trabajo es una constante para los empleados, no importando su rango jerárquico. Las exigencias de la administración radican en la filosofía de que todos los trabajadores “asociados” hagan más de lo que está en la descripción de sus puestos y más trabajo del que es posible en el tiempo asignado para sus turnos. Es decir, mayor trabajo en menor tiempo.

3.7 Consecuencias de la organización Wal-Mart en el trabajador. Especial atención a las posibles afectaciones en la salud mental.

3.7.1 Seguridad en el empleo para el caso Wal-Mart

Tomando como hipótesis dentro de esta tesis que una de las causas que afectan la salud mental de los trabajadores es el estrés generado por la seguridad en el empleo, se presenta el caso Wal-Mart que subcontrata al 30% de sus trabajadores donde al igual que el resto de trabajadores se mantienen bajo un inminente estrés debido a las cargas de trabajo, pero con un punto adicional, que es el no estar contratado directamente con la empresa y que en cualquier momento pueden perder su empleo.

En este capítulo se ha descrito el proceso de contratación; desde el llenado de solicitudes para incorporarse a la compañía, los cursos de capacitación, hasta el periodo de prueba. No obstante, la contratación puede ser de medio tiempo o tiempo completo. Los trabajadores de medio tiempo en su mayoría son contratados por empresas de outsourcing (que en este caso representan el

30% del total de empleados en Wal-Mart), aunque los empleados de tiempo completo sí cuentan con contrato fijo.¹¹¹

La conservación del empleo para los trabajadores de medio tiempo responde a las fluctuaciones de la demanda de trabajo por parte de la empresa. En caso de que la demanda de mercancías se incremente, la demanda por trabajadores aumentará pero en caso de que dicha demanda disminuya, el mismo efecto se registrará para la demanda de trabajo, es decir, disminuirá el número de trabajadores. Por tanto, se cumple una de las características del modelo de organización toyotista aplicado en Wal-Mart y quizá la más sobresaliente, el “just in time” ya que se contrata cuando incrementa la demanda y se despide cuando ésta disminuye.

La seguridad de mantener el empleo para el caso de los trabajadores de medio tiempo no existe en lo absoluto ya que ésta depende de las decisiones de la empresa para reducir costos.

En contraste, el hecho de ser empleados de tiempo completo contratados por Wal-Mart no implica la seguridad en el empleo. Las fluctuaciones de demanda por mercancía en Wal-Mart no afecta inmediatamente la seguridad de los empleados de tiempo completo; las cargas de trabajo, reglas y organización de la empresa, sí.

El 70% de los empleados de Wal-Mart son contratados por la propia empresa¹¹² y esto significa condiciones más elevadas de seguridad, debido a que en caso de suceder un despido se tiene que dar una remuneración al trabajador, mientras que en caso de ser trabajador de medio tiempo no. El contrato es con la empresa de outsourcing y, por tanto, Wal-Mart no tiene responsabilidad alguna con el empleado.

La seguridad en el empleo de los trabajadores contratados por Wal-Mart depende de cómo se comporte el trabajador ante las exigencias de la organización, principalmente ante la reacción de horas extra de trabajo sin

¹¹¹Brunn, op. cit.

¹¹² *Ídem*

pago adicional, a las fuertes cargas de trabajo, los bajos salarios y los altos niveles de estrés dado el modelo de organización.

No hay que olvidar, que la segunda razón por la cual Wal-Mart ha sido demandada el mayor número de ocasiones es por despidos injustificados. A su vez, los despidos injustificados se explican por la reacción de los trabajadores ante las condiciones de trabajo, tales como bajos salarios y horas extras que no son pagadas.

Siendo de esta manera la organización dentro de Wal-Mart, la seguridad es un tema tan oscuro como el caso de los salarios para sus trabajadores. Por un lado, están los trabajadores de medio tiempo los cuales son contratados por empresas de outsourcing y, por otra parte, los trabajadores de tiempo completo que se tienen que adecuar a las formas de organización, más en concreto, al control por estrés debido a las cargas de trabajo, y a la imposibilidad de reclamo debido al miedo a ser despedidos. Así, la seguridad para quienes son contratados por Wal-Mart depende de las reacciones ante la forma de organización de la empresa.

3.7.2 Control por estrés dentro de Wal-Mart

El control por estrés está relacionado con tres puntos de la organización dentro de Wal-Mart; los equipos de trabajo, las cargas de trabajo y el salario.

La forma de organización de Wal-Mart es la misma que se registra en el modelo toyotista, es decir, la formación de equipos de trabajo. Este primer punto del control por estrés describe que no son necesarios los supervisores como aquellas personas que vigilan constantemente, sino más bien los propios compañeros de al lado asumen esta labor, ya que una acción errónea implica mayores cargas de trabajo para los demás integrantes. Este control por estrés se describe también como la supuesta libertad para realizar el trabajo, no obstante el trabajador está constantemente sometido a un tipo de presión, ya

sea por su compañero o por los límites de tiempo que se asignan a ciertas tareas.

Las cargas de trabajo llevan al límite la presión que puede soportar un empleado, ya que el incremento de trabajo es constante pero el número de empleados se mantiene, las jornadas de trabajo se intensifican debido al tiempo y la carga de trabajo. Así si un empleado no logró finalizar con sus tareas durante la jornada de trabajo, son necesarias horas extras para poder terminar, pero con la característica que no son pagadas. El trabajador está en constante presión.

El último componente que describe al control por estrés es el dinero. Bajos niveles de salario implican una vida llena de presiones, ya que la posibilidad de adquirir mercancías que satisfagan las necesidades se torna mucho más difícil en contraste a si se contara con un buen salario. Para el caso de Wal-Mart, los salarios son los más bajos dentro de la rama de supermercados en Estados Unidos y para el caso de México son los más altos si es que se le puede llamar así (salarios que oscilan entre los 75 pesos diarios para vendedores y acomodadores)¹¹³.

En general, la organización laboral de Wal-Mart presenta las condiciones puntuales para generar estrés en los trabajadores, desde la seguridad en el empleo, presión por la forma de organización hasta los bajos niveles de salario. En este sentido, el significado del estrés muestra a corto plazo dentro de la empresa conflictos interpersonales y, a largo plazo, renuncias y un elevado número de ausencias. El significado del estrés a largo plazo para el individuo representa problemas de salud mental, principalmente depresión, ansiedad, irritabilidad e insatisfacción por el trabajo¹¹⁴.

A continuación se muestra el número de trabajadores que abandonaron su empleo por algún tipo de conflicto con sus superiores:

¹¹³ Contratos de negociación colectiva de las juntas locales de conciliación y arbitraje en Guadalajara y Leon, México. Liechtenstein op. cit. 2006, p. 181.

¹¹⁴ Muchinsky, op. cit.

Tabla 3.2¹¹⁵. Conflictos Laborales o con sus superiores.	
Sector Comercio	
Segundo trimestre 2005	7, 846
Segundo trimestre 2006	8, 030
Segundo trimestre 2007	7, 446
Segundo trimestre 2008	13, 246
Segundo trimestre 2009	202
Segundo trimestre 2010	1, 353

Este cuadro si bien no retrata el caso particular de Wal-Mart, sí da un acercamiento a la magnitud del problema, ya que la participación de Wal-Mart México (Walmex) en el sector comercio es de alrededor del 2.3% y del 50% en el rubro de supermercados.¹¹⁶ Esto significaría que alrededor de 35 personas para el segundo trimestre del 2010 tuvieron algún tipo de conflicto laboral dentro de Wal-Mart.¹¹⁷

Además de los conflictos laborales que se pueden generar por las altas cargas de estrés, existe también otro fenómeno producido por el estrés a largo plazo. Este es el abandono del empleo por las fuertes cargas laborales. A continuación se muestra el total de trabajadores que abandonaron su empleo por las fuertes cargas de trabajo.

¹¹⁵ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI-STPS 2011
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4#>

¹¹⁶ CNN en expansión, 28 de marzo del 2011.
<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2011/03/25/walmart-ganador-de-autoservicios-en-2010>

¹¹⁷ Se consideró para el cálculo el total de trabajadores dentro de Wal-Mart México para el 2010 (176, 463) respecto al total de trabajadores en el sector comercio al por menor, lo que arrojó una participación del 2.3% de trabajadores en el sector comercio al por menor.
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4#>

Tabla 3.3¹¹⁸. Abandono del empleo por no poder responder a las exigencias del trabajo.

<i>Sector Comercio</i>	
Segundo Trimestre 2005	2,319
Segundo Trimestre 2006	263
Segundo Trimestre 2007	1,503
Segundo Trimestre 2008	1,506
Segundo Trimestre 2009	No hay registro
Segundo Trimestre 2010	No hay registro

Si se considera que Wal-Mart representa el 2.3% de los trabajadores en el sector comercio, se supone entonces que para el segundo semestre del 2008, la cantidad de trabajadores que abandonaron su empleo debido a las fuertes exigencias de esta empresa representan un aproximado de 30 trabajadores, es decir, casi el mismo número de trabajadores que tienen algún conflicto laboral¹¹⁹.

Tanto los conflictos laborales como el abandono del empleo por no poder responder a las exigencias del trabajo son dos consecuencias del estrés a largo plazo dentro de una organización. Los efectos quizá no representen un gran porcentaje de trabajadores para el caso Wal-Mart sin embargo, se está hablando aquí de personas que no resistieron más a las condiciones laborales de la empresa.

La mayoría de los demás trabajadores que no abandonan el empleo no significa que no sufran de estrés, muy al contrario se puede inferir que la mayoría de los trabajadores presentan este problema debido a las condiciones de trabajo que se han presentado anteriormente. Sólo que su manera de resistir puede ser diferente y de no existir, la depresión, ansiedad e irritabilidad, son las principales consecuencias.

¹¹⁸ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI-STPS 2011
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4#>

¹¹⁹ Lamentablemente las cifras para los años 2009 y 2010 no están actualizadas.

3.7.3 Empresas que aplican el mismo sistema de organización que Wal-Mart

El caso Wal-Mart resume las principales características del modelo actual de organización toyotista en el sector servicios. Muestra claramente cómo las condiciones de trabajo han cambiado dramáticamente en materia de seguridad social y salarios. También expone cómo su principal característica del “Just in time” (activación o disminución de la producción en base a las variaciones de la oferta o demanda) ha tenido consecuencias en el mercado de trabajo como el uso de contrataciones externas o despidos injustificados. No obstante, todas estas características del modelo tienen como resultado la intensificación de la carga física y mental en el trabajo, lo que lleva a decir que se está bajo un modelo en donde existen las condiciones necesarias para generar estrés en el trabajador, el cual si es llevado al límite existirán consecuencias mucho más severas, entre las que destacan la depresión, irritabilidad, pérdida de identidad o ansiedad.

Wal-Mart no es la única empresa que trabaja bajo este esquema de organización. A lo largo del mundo existen empresas que aplican las mismas características del toyotismo, por lo tanto, se está hablando de un problema que no sólo compete a dicha empresa. Las altas cargas de estrés son una constante en el mundo actual del trabajo, el modelo toyotista es un catalizador del problema, características como; las demandas de trabajo bajo un tiempo determinado, la cantidad de tareas asignadas, la dificultad de adaptar el trabajo por el uso de nuevas tecnologías, la posibilidad de quedar sin empleo, los bajos salarios, el comportamiento emocional exigido por las empresas, etc. son algunas de las características que explican al estrés.

A continuación se presenta en forma de cuadro las causas y consecuencias más sobresalientes del estrés.

Tabla 3.4 Causas y consecuencias del estrés¹²⁰

Causas del Estrés	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> -Altas cargas de trabajo -Bajo control sobre las tareas que se realizan - Inseguridad laboral - Horas de trabajo no pagadas - Bajos salarios - Imposibilidad de Seguridad Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta presión arterial - Dependencia al alcohol - Problemas musculoesquelatales - Desordenes Psicológicos - Ansiedad, Depresión e Irritabilidad. - Burnout (crisis de estrés por agotamiento)

Se puede decir entonces, que aquellas empresas que siguen los lineamientos del modelo de organización toyotista son empresas que generan estrés. A partir del estrés como se ha mencionado anteriormente, se pueden desarrollar problemas mucho más severos. A continuación se presentarán una serie de ejemplos en los que la consecuencia principal ha sido el suicidio explicado por la depresión a largo plazo y la depresión a su vez, explicada por las altas cargas de estrés.

Caso 1¹²¹

Este primer ejemplo es de una empresa francesa dedicada a los servicios de telefonía celular, su nombre es Orange, la cual a su vez, pertenece a una de las compañías de telecomunicaciones más grandes en Francia, France Télécom. En dicha empresa se han registrado 23 suicidios a lo largo de 18 meses entre 2008 y 2009 además de 13 intentos de suicidio en el mismo periodo. En 2000, 28 empleados se suicidaron, y en 2002 se registraron 29. A raíz del número tan elevado de suicidios dentro de una misma compañía, las autoridades francesas comenzaron a investigar la razón de todas estas muertes. El común denominador, el trabajo.

¹²⁰ “European Foundation for the improvement of living and working conditions”, *Work-Related stress*, 2007. www.eurofound.europa.eu

¹²¹ *The Guardian*, 18 de septiembre del 2009. <http://www.guardian.co.uk/>

Un ejemplo de todas estas muertes es el caso de Michel¹²² de 51 años quien había trabajado en Orange por más de seis años en un puesto de supervisor, su familia comentó cómo las altas cargas de trabajo lo mantenían ocupado todo el día inclusive en la casa cuando llegaba de trabajar o los fines de semana que le hablaban a su celular para preguntarle sobre temas relacionados al trabajo, todas esas circunstancias se manifestaron en serios problemas para conciliar el sueño sobre todo por los constantes avisos de despido de personal. Finalmente, todas estas circunstancias de estrés llevaron a Michel a quitarse la vida dejando en una nota final lo siguiente: “la única razón por la que me he quitado la vida es el trabajo y su cultura de terror y estrés... me he convertido en un náufrago”.

Este caso ha sido un ejemplo de todos los demás suicidios que han pasado en toda la compañía, sin embargo existen quienes han intentado suicidarse y no lo han logrado, ellos explican que en definitiva las cargas de trabajo son las únicas responsables del problema de vivir con estrés todo el tiempo y a su vez, causar depresión en el individuo, por lo que un número considerable de los trabajadores de Orange están medicados con algún tipo de antidepresivo.

El sindicato de trabajadores de Orange ha puesto muy en claro que las cargas de trabajo tienen que disminuir, o en su defecto contratar a más personal, ya que de seguir así, el problema de suicidios se mantendrá. La compañía no ha dado una solución concreta, porque consideran que los suicidios no se deben adjudicar al trabajo. Por lo tanto, alegan, no tienen responsabilidad alguna para hacer cambios en su forma de organización. Además consideran que una razón del por qué de los suicidios es un efecto de contagio y no que todos los trabajadores estén bajo los mismos niveles de presión, sin embargo el gobierno francés ha forzado a la compañía para que ofrezca soluciones, el resultado ha sido, la contratación de médicos.

Está por demás decir que Orange ha hecho caso omiso a las exigencias del sindicato de trabajadores respecto a la contratación de nuevo personal o

¹²² No es el nombre verdadero por cuestiones de respeto a la familia. “The Guardian”

disminuir las cargas de trabajo, esto debido principalmente a las políticas de la empresa respecto al incremento en los costos si es que se contrata más personal.

Esta lógica responde al modelo toyotista de organización que se ha mencionado, ya que se lleva al límite las tareas que un solo trabajador puede realizar, no se contrata mayor personal debido al incremento en los costos de la empresa, influyendo en que las cargas de trabajo sean mucho más agudas y por tanto los niveles de estrés elevados, en muchos casos dicho estrés lleva a una depresión y si los casos son extremos se puede ocasionar la muerte.

Caso 2

El siguiente caso demuestra cómo el problema en las afectaciones de salud mental derivadas del trabajo, se encuentran alrededor del mundo y no es un caso específico de Europa o Estados Unidos en donde se ha estudiado más el problema, de igual forma se presenta cómo las condiciones de trabajo en Japón han orillado a que trabajadores se quiten la vida debido a las altas cargas de trabajo.

Yuji Uendan¹²³ un joven de 23 años se quitó la vida después de trabajar 16 meses para la empresa Nikon productora de equipos de fotografía. El incidente ocurrió en el año de 1999 y después de diez años la corte japonesa otorgó el juicio a favor de la madre del trabajador, quien había denunciado a la empresa por ser el causante del suicidio de su hijo.

Al igual que el caso 1, Yuji Uendan culpó a la empresa por haber sido la causante del suicidio dejando una nota acusando a la misma empresa. Uendan era un empleado subcontratado por la empresa Nextar, la cual se dedica a la subcontratación de personal en el rubro de manufactura en Japón, Uendan

¹²³ *Modern Tokyo Times*, "Supreme Court in Japan: Karoshi verdict after tragic work related suicide" 4 de Octubre de 2011. <http://www.hazards.org/suicide/>

trabajaba arriba de 11 horas por día, además de rotar turnos cada semana, y trabajar horas extras sin recibir pago adicional. Antes de su muerte, tuvo que trabajar 15 días sin día de descanso, con serios problemas como la falta de sueño, irritación y dolores de estómago.

En los dieciséis meses que el joven trabajó para la empresa Nikon, el riesgo de quedar sin empleo se mantuvo, lo que implicó niveles de estrés mucho más elevados. Los rasgos del joven mostraban una inminente depresión además de gran fatiga, estrés, y haber bajado trece kilos en ese periodo, su agotamiento físico y mental, y la gran depresión generada por periodos largos de estrés lo llevaron a quitarse la vida culpabilizando a la empresa Nikon, la cual ponía de defensa ante las acusaciones de la madre del fallecido que esta empresa no había sido quien había contratado al trabajador, que había sido la empresa de outsourcing. Finalmente el juicio fue ganado por la madre y Nikon tuvo que pagar una fuerte cantidad de dinero.

El gobierno japonés adjudica cerca de 5 mil suicidios al año ocasionados por las fuertes presiones en el trabajo, lo que significa un poco más de 50 mil personas en la primera década del siglo XXI en Japón, las razones; los bajos salarios, la inseguridad laboral y fuertes cargas de trabajo. Éstas son las mismas razones que el gobierno francés presenta para explicar las muertes, y son las mismas características que se presentan en las empresas antes descritas, France Télécom, Nikon y Wal-mart.

Caso 3

El siguiente ejemplo es de una compañía en China de nombre Foxconn¹²⁴. Esta compañía se dedica al ensamblaje de equipos de tecnología para Sony, Apple, Dell, HP, Nokia, Panasonic, Motorola, y 26 compañías más que se encuentran en el mismo rubro de tecnología. Foxconn es la empresa privada que contrata al mayor número de empleados en China. Al ser transnacional, dicha empresa

¹²⁴ CNN "Una fábrica en China ensambla suicidios en serie" 1 de Junio del 2010.
<http://mexico.cnn.com/mundo/2010/06/01/una-fabrica-en-china-ensambla-suicidios-en-serie>

ha colocado arriba de 20 armadoras alrededor del mundo en los países donde los salarios son bajos pero que estratégicamente sirve a la empresa para reducir costos en materia de traslado. De esta manera países como Eslovaquia, República Checa, Polonia, México, Brasil, India y China son las zonas de ensamblaje de cerca de 40 empresas tecnológicas para las que trabaja Foxconn.

A pesar de que esta compañía ensambla en siete países, los casos con mayor impacto en el trabajador se encuentran en la matriz de dicha compañía, es decir en China. Tan sólo en este país se tienen trece armadoras dentro de las que se incluye una ciudad llamada igual que el nombre de la compañía. En esta ciudad se tienen quince fábricas, dormitorios, restaurantes, hospitales, farmacias, e inclusive su propio canal de televisión todo comprimido en menos de 2.3 kilómetros cuadrados. Y no es para menos ya que en esta ciudad se emplean a más de 400 mil trabajadores quienes en su mayoría son jóvenes. La “Ciudad Foxconn” ha mantenido un promedio de suicidios casi igual al promedio de China el cual es de 14 por cada 100 mil habitantes en un año, sólo que para el caso de Foxconn todas estos suicidios se adjudican al trabajo, en especial a las fuertes cargas de trabajo y a la presión de vida dentro de dicha ciudad.

La totalidad de los trabajadores en esta empresa son personas muy jóvenes provenientes de las provincias de China las cuales además de estar trabajando la mayoría de ellas estudian materias tecnológicas dentro de la misma ciudad Foxconn. Un día común en cada uno de estos trabajadores-estudiantes señalan que es tan monótono que lleva al estrés y a la depresión, se trata de jóvenes del campo que nunca habían estado lejos de casa, que trabajan largas jornadas laborales y que se sienten solos y vulnerables. Estas circunstancias, sin duda conducen al trabajador al aislamiento y por tanto a la depresión que si es continua ocurre lo mismo que en los otros ejemplos, el suicidio.

... se despiertan, desayunan, van a trabajar, trabajan un turno pesado, en algunos casos van a la escuela, regresan a sus dormitorios, duermen... es un lugar deshumanizante, y los trabajadores son poco más que máquinas¹²⁵

La respuesta de la compañía para la serie de suicidios ha sido un escape y no una solución de fondo al problema de suicidios derivados de las fuertes cargas de trabajo y los bajos salarios. El presidente de la compañía Terry Gou ha ofrecido disculpas por el número de suicidios que han ocurrido a raíz del trabajo, también inició con un servicio de ayuda telefónica las 24 horas dentro de la ciudad Foxconn y por último abrió “cuartos estrés” en los cuales los trabajadores toman bates para golpear maniqués. Según el vocero de la compañía, estas medidas han ayudado notablemente en la reducción de suicidios.

No obstante, las medidas aplicadas dentro de Foxconn no resuelven el problema de suicidios, simplemente lo tratan de reducir. Por otra parte, el modelo de organización dentro de la empresa empuja a que las condiciones de trabajo sean sumamente estresantes y por tanto la reacción de los trabajadores sea la misma que se ha tocado en los casos anteriores; la depresión para posteriormente resultar en suicidio. Se habla entonces en este caso de una depresión surgida por el estrés y el aislamiento que produce vivir dentro de una ciudad construida para únicamente trabajar.

Caso 4

Los ejemplos que se han mencionado hasta ahora todos han manejado como base del problema en las afectaciones de salud mental (depresión para posteriormente el suicidio) las presiones laborales surgidas principalmente por fuertes cargas de trabajo, contrataciones externas, malos salarios, horas extras no pagadas, entre otras causas que se han resaltado anteriormente. Sin

¹²⁵ Geoffrey Crothall del Boletín Laboral de China, CNN “Una fábrica en China ensambla suicidios en serie” 1 de Junio del 2010.

<http://mexico.cnn.com/mundo/2010/06/01/una-fabrica-en-china-ensambla-suicidios-en-serie>

embargo, en el caso que se abordará a continuación se muestra la otra parte del problema, la de no contar con un horario laboral, la de no tener ningún tipo de presión, ni salario, ni seguridad social, es decir el desempleo.

En el último apartado del capítulo dos (2.4.3) de esta tesis se resaltan las principales características del desempleo, principalmente cuatro puntos; el dejar de ser autosuficiente, la imposibilidad de compartir experiencias con demás personas ya sean familiares o amigos, la pérdida de objetivos y metas, y finalmente los aspectos de estatus e identidad personal. A su vez, el desempleo se presenta de diferentes maneras dependiendo de la edad y el sexo. No será lo mismo quedar desempleado teniendo una familia de por medio a quedar desempleado sin nadie que dependa del trabajador. En contraste, el ejemplo al que se hará mención es de una joven británica de 21 años que en la búsqueda de trabajo derribó su autoestima por completo para caer en depresión y finalmente quitarse la vida.

Vick Harrison¹²⁶ estuvo interesada en iniciar una carrera como profesora o productora de televisión. Después de haber realizado estudios referentes a la televisión por algún tiempo en la universidad, Vick decidió que esa carrera no era la que tendría que estudiar sino más bien debía enfocarse en la carrera como profesora. Para esto, abandonó la carrera como productora de televisión e inició una búsqueda de trabajo para poder pagar sus estudios en la nueva carrera como profesora. Buscaba ser asistente de profesor para iniciar así buenas experiencias que le ayudarían en su vida profesional. La búsqueda de empleo por otra parte era necesaria para así poder pagar sus estudios, además de darle cierta autonomía. Después de haber buscado empleo en la actividad que fuese, Vick comenzó a deprimirse por no obtener empleo alguno, sus padres mencionan que llenó solicitudes en cerca de 200 lugares, como mesera, recepcionista, secretaria, vendedora, etc. pero en ninguno fue aceptada, no por el hecho de no estar apta o porque no se cubrieran los requerimientos de las

¹²⁶ *Dailymail*, "Job seeker, 21, with 3 A-levels and 10 GCSEs, kills herself after she was rejected for 200 jobs" 23 de abril del 2010.

<http://www.dailymail.co.uk/news/article-1267953/Job-seeker-Vicky-Harrison-commits-suicide-rejected-200-jobs.html#ixzz1fPNtU0GS>

empresas sino que simplemente daban como respuesta el que no había empleo. Al ver truncados los sueños y haber agotado las esperanzas por obtener un empleo Vick decidió quitarse la vida.

Las autoridades estadounidenses¹²⁷ señalan que el problema del desempleo, sobre todo cuando una economía se encuentra en periodo de crisis incrementa la tasa de suicidios relacionados con el trabajo, ya que largos periodos sin encontrar trabajo genera depresión y la depresión es la principal causa de suicidio. No obstante, el desempleo en la juventud puede no representar una depresión como la de mujeres y hombres en mediana edad, pero sí representa autonomía identidad y la posibilidad de compartir experiencias. Para el caso que se señaló la imposibilidad de obtener empleo tuvo como consecuencia una terrible depresión que llevo a la muerte.

Por último, las soluciones de las empresas (cuartos de estrés o contratación de médicos) que se han seleccionado como ejemplo (Foxconn, France Télécom o Nikon) no resuelven el problema de estrés, depresión o ansiedad que a largo plazo se convierten en muertes. Las características del mercado de trabajo han producido un terrible efecto dentro del trabajador, no solamente apropiándose de la fuerza de trabajo, sino que de la propia vida dentro y fuera del lugar de trabajo.

¹²⁷ *The Washington independent* 17 de agosto del 2010.
<http://washingtonindependent.com/94925/death-and-joblessness>

Conclusión

En esta tesis, he intentado dar cuenta de la relación entre trabajo y salud mental de los trabajadores en el contexto de la reconfiguración toyotista de la producción y el Estado neoliberal.

En términos generales, la relación entre trabajo y salud es de difícil estudio porque deben vencerse los obstáculos propios del ingreso de una persona ajena al lugar de trabajo, esto es, que el investigador frecuentemente debe tomar estudios que se hayan realizado anteriormente ~~sobre~~ en algún lugar centro de trabajo. Pero la dificultad no termina aquí. El vínculo entre trabajo y salud entraña epistemológicamente el reto de articular un fenómeno social como lo es el trabajo y otro biológico como lo es la salud y la enfermedad. Vencer este reto significa poder demostrar las determinaciones socioeconómicas que se ejercen sobre la salud y la enfermedad.

Ahora bien, las dificultades son aún mayores cuando se trata de abordar la salud mental porque éste es un conocimiento monopolizado por posturas científicas individualizantes, es decir, que rechazan toda relación entre la sociedad, la salud y la enfermedad.

Me tuve que enfrentar, por tanto a estos desafíos que no pudieron ser totalmente remontados aunque procuré establecer una suerte de indicios entre las nuevas formas de organización del trabajo y el estrés.

Si bien no se demuestra en esta tesis que se pueden desarrollar psicopatologías tan graves como la esquizofrenia o el trastorno bipolar por medio del trabajo, sí se ha podido demostrar cómo la forma de organización en el trabajo tiene consecuencias en la salud mental.

Se comprueba entonces en esta tesis que la organización actual del trabajo produce estrés. Éste por sí mismo no es negativo, ya que en cualquier empleo o casi en cualquier actividad se producen ciertas cargas de estrés, sin embargo, si es constante, las consecuencias tienen efectos en la salud mental.

Estas consecuencias son principalmente cuatro, a saber, depresión, irritabilidad, pérdida de identidad y ansiedad. Lamentablemente, no existen estudios formales acerca de estas consecuencias en México, cuestión que condujo a consultar investigaciones de países europeos, donde sí se han realizado trabajos de esta índole. Con base a estos, habría que considerar como la consecuencia más alarmante a la depresión, debido a su presencia en mayor número de personas y por la intensidad que presentan los casos; incluso los más graves han provocado el suicidio de trabajadores.

Cabe señalar que la depresión, irritabilidad, ansiedad y pérdida de identidad no son consideradas como enfermedades, no obstante, sí son analizadas como afectaciones en la salud mental. Cada una de estas consecuencias que surgen a raíz del trabajo tienen como inicio el estrés.

Para comprobar la relación del trabajo y las afectaciones en la salud mental se tuvo que tomar en cuenta no solamente la forma de organización dentro del trabajo, sino que también el hecho de no contar con un empleo, ya que se pudieron observar casos en los que la falta de empleo también generó la aparición de las consecuencias arriba mencionadas. En este sentido, el actual modelo económico y en particular el mercado de trabajo no muestra mejores condiciones hacia los trabajadores, al contrario, ofrece un panorama de explotación física y mental el cual se ve reflejado en las condiciones de salud, las cuales en la actualidad salen del debate laboral.

Es necesario tomar en consideración la salud de los trabajadores para futuros debates, no pueden seguir existiendo regresiones en las condiciones de los trabajadores, como la pérdida de seguridad social, salarios bajos, inseguridad en el empleo o informalidad que repercuten en la salud. Se está ante un escenario con una tendencia sumamente marcada hacia la precariedad. El sector privado, al igual que el gobierno, utilizan cada vez más herramientas organizacionales que permiten la reducción de costos en materia laboral, sin duda, la flexibilidad como estandarte en el mercado de trabajo.

La salud mental es un tema poco valorado por las empresas y también por los propios trabajadores, por lo tanto, así como existen medidas, aun si no son

siempre eficaces, para evitar accidentes dentro del trabajo, debería existir también la forma de evitar las afectaciones en la salud mental.

Las soluciones de las empresas donde se han registrado los peores casos en materia de salud mental no han sido significativas para terminar con el problema. Se sabe que el actual modelo de producción tiene como característica la generación de altas cargas de estrés ya sea por la sobrecarga de trabajo o por la dificultad de realizarlo. No obstante, las medidas a tomar tienen que ir enfocadas a terminar con las afectaciones de salud mental derivadas del trabajo, para lo cual, el paso a seguir es la divulgación del problema.

Por parte de las empresas, las medidas tienen que ir orientadas hacia el cambio de la forma de organización, es decir, el control por estrés debe desaparecer ya que no tiene razón de existir sabiendo que tiene reacciones negativas en la salud. Si una determinada empresa requiere de mayor producción para ampliar sus ganancias, no tiene que valerse más de las subcontrataciones, de las horas extra no pagadas, de la intensificación de la jornada laboral o cualquiera de las medidas que se han adoptado por el modelo neoliberal para reducir los costos en materia laboral.

Por parte del Estado, se tienen que hacer valer las leyes existentes, pero también proceder a profundas reformas en la legislación vigente en materia de salud mental, donde hay muy graves ausencias y rezagos. Si las empresas están bajo la ilegalidad al no pagar horas extras, al no permitir la organización de los trabajadores, etc., el Estado debe tener una participación directa para que los derechos de los trabajadores sean respetados.

Finalmente, es tiempo para que los trabajadores adopten nuevas medidas de organización y puedan abogar no solamente en su condición como fuerza de trabajo que exige incrementos salariales, sino que también luche por su propia reproducción como ser humano.

Bibliografía

ALMADA, Ignacio, *Salud y Crisis en México: Textos para un debate*, México, Siglo XXI, 1990.

ALONSO, Luis Enrique y Miguel MARTINEZ, *Assesing in the Post-Fordism Paradigm*, Great Britain, Palgrave Macmillan, 2006.

ANTÓN, Antonio, *Trabajo, Derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI*, Madrid, Ed. Talasa, 2000.

APIQUIÁN, Alejandra, *El síndrome del Burn-out en las empresas*, México, Universidad Anáhuac Norte, 2007.

<http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/burnoutempresas.pdf>

ARTACOS, Lucía y Joan, BNEACH, *Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial Health*, Barcelona, J. Epidemiol Community Health, 2004.

BARAN, Paul y Paul SWEEZY, *El Capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de Estados Unidos*, México, Siglo XXI 1980.

BARDASI, Elena y Marco, FRANCESCONI, *The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of british workers*, Institute for social and economic research, 2003-2.

BECARIA, Luis y Néstor, LÓPEZ (compiladores), *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Argentina, Unicef/Losada, 1997.

BENNER, Chris, *Work in the new economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, U.S.A., Blackwell Publishing, 2002.

BOYER, Robert y Michel FREYSSNET, *Los Modelos Productivos*, España, Ed. Fundamentos, 2003.

BRUNN, Stanley, *Wal-Mart World: The world's biggest corporation in the global economy*, U.S.A., Routledge, 2006.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Trabajo formal y trabajo informal*, Boletín Mexicano de derecho Comparado, Número 68, 1990.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/68/art/art1.pdf>

BUSTELO, Pablo, *Desarrollo económico: del Consenso al Post-Consenso de Washington y más allá*, Madrid, Ed. Complutense, 2003.

CASTEL, Robert, *Propiedad Privada, Propiedad Social, Propiedad de sí mismo: conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*, Rosario, Argentina, Homo Sapiens, 2003.

-----, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Argentina, Paidós, 2006.

CASTELLS, Manuel, *La era de la información*, México, Siglo XXI 1999.

CNN, "Una fábrica en China ensambla suicidios en serie" 1 de Junio del 2010.

<http://mexico.cnn.com/mundo/2010/06/01/una-fabrica-en-china-ensambla-suicidios-en-serie>

CNN en expansión, 28 de marzo del 2011.

<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2011/03/25/walmart-ganador-de-autoservicios-en-2010>

CORIAT, Benjamin, *El taller y el Cronómetro, Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Ed. Siglo XXI, 1979.

-----, *Pensar al revés, Trabajo y Organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI, 1992.

COTTINI, Elena y Claudio, LUCIFORA, *Mental Health and working conditions in European countries*, Institute for the study of labor, 2010.

DAILYMAIL, "Job seeker, 21, with 3 A-levels and 10 GCSEs, kills herself after she was rejected for 200 jobs" 23 de abril del 2010.

<http://www.dailymail.co.uk/news/article-1267953/Job-seeker-Vicky-Harrison-commits-suicide-rejected-200-jobs.html#ixzz1fPNtU0GS>

DORNBUSCH, Rudiger y Richard STARTZ (editores.), *Macroeconomía*, España, Mc Graw Hill 2004.

ENOE, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, INEGI, 2011.

EUROFOUND, "European Foundation for the improvement of living and working conditions", *Work-Related stress*, 2007. www.eurofound.europa.eu

-----, "European foundation for the Improvement of living and working conditions, living conditions, social exclusión and mental well being", *Second european quality of life survey*, Dinamarca, 2010. www.eurofound.europa.eu

GARDELL, Bertil y Gunn JOHANSSON(coordinadores), *Working life, a social contribution to work reform*, New York, John Willey and Sons, 1981.

GARZA, Enrique de la, *La Formación socioeconómica neoliberal: debate teórico acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*, México UAM, Plaza y Valdés, 199-?.

----- y Julio César NEFFA (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, Plaza y Valdés Editores, 2010.

-----, "La Flexibilidad del Trabajo en México" en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

GODIN, Isabelle y France, KITTEL. *Differential economic stability and psychosocial stress at work: associations with psychosomatic complaints and absenteeism*. Social Science and Medicine, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France, *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, París, Ed. Paidós Contextos, 2000.

INTERNATIONAL LABOUR FORCE, *Mental Health in the workplace*, Suiza, 2000.

LAURELL, Cristina, "Medicina y capitalismo en México", en *Cuadernos políticos*, D.F., Ed. Era #5, julio-septiembre, 1975.

-----, "Proceso de trabajo y salud", en *Cuadernos políticos*, D.F., Ed. Era #17, julio-septiembre, 1978.

-----, *El desgaste obrero en México: Proceso de producción y salud*, México, Era, 1983.

LA NACIÓN, Colombia, 2011.

http://noticias.elsempleo.com/colombia/noticias_laborales/problemas-mentales-en-el-trabajo/6585207

LEIGH, Andrew, JENKS, Christopher y Timothy, SMEEDING, *Health and Economic Inequality*, The Oxford Handbook of Economic Inequality, 2009.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Ed. Esfinge, 2006.

LICHTENSTEIN, Nelson, *Wal-Mart the face of twenty-first-century capitalism*, The New Press, 2006.

-----, "Why Working at Wal-Mart is Different", en *Connecticut Law Review*, Volume 39, Number 4, May 2007.

-----, *How Wal-Mart fight Unions*, U.S.A., University of California Santa Barbara, 2008.

LINDBECK, Assar, *The insider–outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press, 1988.

LLENA-NOZAL, Ana, *The effect of work on mental health: does occupation matter?*, Econometrics and Health Economics, 2004.

LOYOLA, James, *Labor market segmentartion notes*, Marymount University, Sept. 1999.

<http://myweb.lmu.edu/jdevine/notes/LaborMarketSegm.html>

MATRAJT, Miguel, *Estudios en Salud Mental Ocupacional*, México, Ed. Taller Abierto, 1994.

MODERN TOKYO TIMES, “Supreme Court in Japan: Karoshi verdict after tragic work related suicide” 4 de Octubre de 2011.
<http://www.hazards.org/suicide/>

MOLINA, Ignacio, *Conceptos fundamentales de Ciencia Política*, Madrid, Alianza Editorial, 1998.

MUCHINSKY, Paul, *Psychology applied to work*, Ed. Thomson, 2006.

NEFFA, Julio César, *Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*, Buenos Aires, Ed. Lumen 1998.

PARKER, Mike y Jane SLAUGHTER, *Choossing sides: Unions and the team concept*, Boston, South end Oress, 1988.

RODGERS, Gerry and Janine (coordinadores), *Precarious jobs in labour market regulation, the growth of atypical employment in Western Europe*, Ed. International Institute for labor Studies, 1989.

SCHNALL, P., LANDSBERGIS, P., PIEPER, C., SCWARTZ, J., DIETZ, D., GERIN, W., SCHLUSSEL, Y., WARREN, K., y PICKERING T., *The impact of anticipation of job loss on psychological distress and worksite blood pressure*, American Journal of Industrial Medicine, 1992.

TESH, Sylvia, "The politics of stress: the case of air traffic control", en *International Journal of Health Services*, Volume 14, Number 4, 1984.

THE GUARDIAN, 18 de septiembre del 2009. <http://www.guardian.co.uk/>

THE WASHINGTON INDEPENDENT, 17 de agosto del 2010.

<http://washingtonindependent.com/94925/death-and-joblessness>

VIINAMAKI, H., KOSKELA, K., y NISKANEN, L., *The impact of unemployment on psychosomatic symptoms and mental well-being*, The International Journal of Social Psychiatry, 1993.