



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**DE LA COERCIÓN AL CONSENTIMIENTO: IMPACTOS EN  
EL MUNDO DEL TRABAJO**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**PRESENTA:**

**ARIADNA HAYDEÉ LIZÁRRAGA REYES**

**TUTOR:**

**VÍCTOR MANUEL SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**Ciudad Universitaria, CD. MX. 2023**



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.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	6
<b>1.1. LA SOCIEDAD DISCIPLINARIA COMO PARADIGMA SOCIAL</b> .....	6
<b>1.2 LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL</b> .....	11
<b>1.3 EL MUNDO DEL TRABAJO EN LOS SIGLOS XVIII, XIX Y XX</b> .....	16
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	25
<b>2.1 LA SOCIEDAD DEL RENDIMIENTO COMO PARADIGMA SOCIAL</b> .....	25
<b>2.2 LA TRANSFORMACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE ESTADO Y MERCADO</b> .....	30
<b>2.3 EL MUNDO DEL TRABAJO A FINALES DEL SIGLO XX</b> .....	35
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	44
<b>3.1 EL MUNDO LABORAL MEXICANO Y EL MODELO DE PRODUCCIÓN EN MASA</b> .....	44
<b>3.2 EL MUNDO DEL TRABAJO EN MÉXICO Y EL MODELO DE PRODUCCIÓN FLEXIBLE</b> .....	53
<b>3.3 LA EMERGENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN MÉXICO</b> .....	64
<b>3.4 LA NORMA 035</b> .....	70
<b>CONCLUSIONES</b> .....	76
<b>REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA</b> .....	82

## INTRODUCCIÓN

Karl Marx en su obra “El capital” se da a la tarea de describir el proceso de producción y circulación del capital. Para ello, parte de la teoría del valor trabajo en la cual, los bienes tienen un valor de uso ya que pueden satisfacer las necesidades de supervivencia de los sujetos y un valor de cambio que resulta del intercambio de un bien por otro de distinta categoría, para lo cual es necesario establecer una medida común que permita sentar el valor de uso de cada una. El trabajo entendido como “la cantidad de sustancia generadora de valor [...] contenida en ese valor de uso” (Marx, 1985, p. 48), es decir, que el trabajo invertido a un objeto, es lo que le asigna el valor de cambio; por tanto, el valor de un bien depende de la cantidad de trabajo promedio en destreza e intensidad, socialmente, necesario para producirlo en condiciones normales (Mejia, 2018, Pp. 126).

En su forma más simple, el trabajo es la actividad humana en el proceso de producción de bienes que modifica los materiales de acuerdo a sus necesidades de supervivencia. Posee tres dimensiones: la primera definida como el valor extrínseco del trabajo que hace referencia justo a este proceso mediante el que se modifica un material para la obtención de un bien y se puede medir en las horas invertidas en este proceso; la segunda, a la manera en que esta actividad genera vínculos sociales e identidad; mientras que la tercera destaca la manera en que cada uno de los hombres aprende, crece y potencia sus capacidades mediante este proceso. Estas dos últimas constituyen los valores intrínsecos del trabajo. (Mejia, 2018, Pp. 127).

De manera tal que, el trabajo es indispensable en la historia de la humanidad, el proceso de producción y circulación del capital necesita de la actividad humana, sin embargo capital y trabajo se integran en condiciones desiguales a este proceso, por dos circunstancias: primera porque la propiedad de los medios de producción está en manos del capital y segunda por la super-valía o plusvalor, entendida como esa parte del trabajo del obrero que no es pagada, ya que el trabajador recibe menos de lo que trabaja, parte que se apropia el capital. Así, esta relación entre trabajo y

capital es una relación desigual en su origen que ha tenido muchas manifestaciones a lo largo de la historia (Mejia, 2018, Pp. 129).

Por tanto, el conflicto ha sido inevitable por el desigual reparto de poder. Algunos autores, como el sociólogo estadounidense Robert Blauner y la socióloga británica Joan Woodward consideraban que el avance tecnológico, que caracterizó la década de los años 70 del siglo pasado, sería la solución ante estas contradicciones e insatisfacciones laborales, debido a que cuanto más avanzaba la tecnología se facilitaría la organización, la estructuración y la dirección de las empresas (García Miguel, 1999).

Para dichos autores la tecnología conduciría a la armonía social debido a que los trabajadores tendrían mayor autonomía, entenderían y significarían su lugar en la cadena de producción, facilitando así la organización y el control e incluso sería prescindible la supervisión en la empresa.

Con la Revolución Industrial había nacido este modelo productivo y las primeras organizaciones de trabajadores. Esta forma particular de relación entre Estado, trabajadores y capital mostraba signos de cambio desde finales del siglo XIX, como bien lo resume Gonzalez-Posada:

La máquina de vapor y los sistemas de producción mecánica condujeron, a finales del siglo XVIII, a cambios también en la organización del trabajo, en las estructuras sociales y en la configuración de nuevas clases emergentes. Más tarde con el comienzo de la producción en masa y el nacimiento del Estado de bienestar, al final del siglo XIX la industrialización trajo nuevos problemas sociales y la creciente presión del trabajo organizado generaron las primeras reformas sociales (Gonzalez-Posadas, 2018, Pp.17).

Así, el modelo de relaciones entre Estado, trabajadores y capital nacido con la Revolución Industrial enfrentaba complicaciones desde finales del siglo XIX, las que se recrudecieron en el siglo XX, debido a que aumentaba la insatisfacción y el conflicto laboral, ejemplo de ello es el surgimiento simultáneo de olas de huelgas en la mayoría de los países occidentales a finales de la década de los sesenta.

Esta misma insatisfacción es considerada como problema de estudio en distintas disciplinas y es abordado desde distintos enfoques, habiendo consenso respecto a que en los últimos cuarenta años han ocurrido grandes transformaciones en el marco de las relaciones entre Estado y mercado y, por tanto, en el mundo del trabajo.

Hoy el trabajo está caracterizado por la subcontratación, la flexibilidad externa, la tercerización, el trabajo no registrado, la ausencia de sindicatos y en general de formas de organización, la creciente desigualdad, la polarización, la falta de derechos laborales y la deslaborización de las relaciones de trabajo.

Es un hecho que la llegada de la globalización ha traído cambios que han impactado en todas las esferas. De acuerdo con Byung Chul Han, ha habido un cambio de paradigma, la sociedad disciplinaria caracterizada por Foucault ya no se corresponde con la sociedad de hoy en día, la de hoy es una sociedad de gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos. La sociedad actual ya no es disciplinaria, sino “una sociedad de rendimiento, estamos ante nuevas formas de organización del trabajo, producto de la superproducción, el superrendimiento o la supercomunicación” (Han, 2012, Pp. 12). Producto de esta transición, las actividades humanas se han reducido a nivel del trabajo, resurgiendo con fuerza el tema de la insatisfacción laboral como problema de estudio.

Para el sociólogo británico Michael Burawoy, entre 1944 y 1974, ha habido un cambio importante en el ámbito del trabajo y las organizaciones. La coerción y el consentimiento, que siempre existe en esta relación entre capital y el trabajo, se ha modificado, “las proporciones relativas y su articulación cambiaron con el tiempo, ya que la importancia del consentimiento aumentó y la de la coerción disminuyó, siendo que, de hecho, la aplicación de la coerción en sí misma, se convirtió en un objeto de consentimiento” (Burawoy, 2012, Pp. 161). A este fenómeno es al que Burawoy llamaría la manufactura consensuada.

Es necesario entender que “las modificaciones que tienen lugar en el mercado laboral exigen la capacidad de leer los cambios sociales que están determinando una nueva forma de trabajar” (Gonzalez-Posadas, 2018, Pp.19).

Asimismo, que estas modificaciones por las que atraviesa el mundo del trabajo actual, son producto de una serie de variables:

Los actores, que son los empleadores, asalariados y sus organizaciones, así como los organismos gubernamentales especializados; el contexto que se identifica en torno a tres variables, la tecnológica, el mercado, y la situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad; las reglas del juego se refiere al tejido normativo existente, ya sean de producción legal y/o autónoma, como los convenios colectivos, o mecanismos de solución formal o informal de conflictos; y las ideas, se entiende por ellas el conjunto de creencias o convicciones generales compartidas por los actores, y que contribuyen a definir el papel y el lugar que ocupa cada uno de ellos (Gonzalez-Posadas, 2018, Pp.19).

Así, para entender el mundo del trabajo actual, es necesario estudiar todas las variables que hacen posible las nuevas formas de trabajo.

Con esto en mente, el objetivo general de la investigación es hacer un análisis de la manera en que la triada (Estado, trabajadores y capital) se relacionan actualmente en el mundo laboral y su impacto para los trabajadores en México. Para cumplir este objetivo se plantean tres objetivos específicos:

1. Caracterizar la transición de un modelo de organización social basado en la coerción a uno basado en el consentimiento.
2. Dimensionar los impactos de esta transición en el mundo del trabajo.
3. Esbozar el impacto del alcance de las medidas implementadas para combatir este fenómeno.

Todo esto, para corroborar la hipótesis de la presente investigación, la cual sostiene que la transición de un modelo de organización social basado en la coerción a uno basado en el consentimiento posibilita el maximizar la producción, contribuyendo a la sobreexplotación.

# CAPÍTULO 1

En el presente capítulo se esbozarán las transformaciones políticas, sociales, económicas e ideológicas que hicieron posible una sociedad disciplinaria, se describirá su funcionamiento y la manera en que se plasmó en las relaciones industriales con sus consecuentes modificaciones en el mundo del trabajo.

## 1.1. LA SOCIEDAD DISCIPLINARIA COMO PARADIGMA SOCIAL

El trabajo como lo conocemos nació con la sociedad disciplinaria, están intrínsecamente relacionados, por ello, para entender al primero nos detendremos en la segunda.

El concepto de sociedad disciplinaria es desarrollado ampliamente por Michel Foucault a lo largo de su obra. En general, es “un modelo disciplinario de gestión de conducta que otorgó sus respectivos papeles tanto a las clases sociales como a los dos sexos” (Han, 2012, Pp. 19).

Partiendo de un análisis del cuerpo durante los siglos XVII, XVIII y XIX, da cuenta de una serie de reglamentaciones que lo controlan, centrándose justo en estos mecanismos de poder que se disponen en torno a lo anormal, tanto para marcarlo, como para modificarlo, mismos que si bien son preexistentes a la época caracterizada, en el transcurso de los siglos XVIII y XIX, son las fórmulas generales de dominación.

Para el autor mencionado “la división constante de lo normal y de lo anormal, a la que todo individuo está sometido, prolonga la existencia de un conjunto de técnicas y de instituciones que se atribuyen como tarea medir, controlar y corregir a los anormales, haciendo funcionar los dispositivos disciplinarios” (Foucault, 2005, Pp. 144).

Es necesario entender que para Foucault, toda relación social es una relación de poder, es decir, que el poder circula en todo el entramado social, por lo cual para

visibilizarlo centra su estudio en las prácticas y en las instituciones en el escenario micro, lo que se le denomina la microfísica del poder (Fair, 2010, Pp. 150).

Estas relaciones de poder son asimétricas porque quienes participan en ellas no poseen el mismo poder y, a su vez, se hallan insertas en un campo de saber, mismo que se encuentra legitimado por diversas disciplinas particulares y sus respectivas instituciones (Fair, 2010, Pp. 15.8).

Fue su análisis de las instituciones el que dio cuenta de las complejas e imbricadas relaciones que componen el poder, particularmente el análisis de las prisiones.

Las instituciones disciplinarias se caracterizan por la disciplina, la vigilancia, la búsqueda de orden y la utilización del castigo y la recompensa. Tienen el pretexto de educar, reeducar, insertar, reinsertar, curar, rehabilitar o modificar conductas, pero su verdadera finalidad es homogeneizar las condiciones, los rasgos y las conductas particulares, alternativos o divergentes, definidos como disfuncionales o antisociales (Fair, 2010, Pp. 151).

Para Foucault la prisión es una institución que se ocupa de todos los aspectos de la vida de quienes ahí se encuentran, desde su educación física, su aptitud para el trabajo, su conducta cotidiana, la actitud moral y sus disposiciones. Lográndose mediante el aislamiento, el trabajo, los procedimientos de castigo y la vigilancia.

Cierto que antes existían mecanismos de control como la ejecución y el suplicio. Estos mecanismos dictados eran un castigo público que se ejercía directamente sobre el cuerpo, incluso su aplicación se disponía desde el Estado. Con la llegada del período conocido como la Modernidad, entre los siglos XVII y hasta el XX, estos fueron sustituidos por mecanismos ejercidos de manera más extensa y sutil. Esto debido a la desaparición del espectáculo punitivo y a la relajación de la acción sobre el cuerpo del individuo. En la Modernidad el castigo es la parte más oculta del proceso penal.

Así, lo que da identidad a este periodo, es la disciplina, las dos imágenes de las disciplinas que utiliza Foucault: la disciplina del bloqueo, materializada en las

diferentes instituciones encargadas de castigar y corregir la anormalidad; y el panoptismo como disciplina-mecanismo, que hace más eficaz el ejercicio del poder y por tanto la dominación.

Entendiendo así:

El movimiento que va de un proyecto al otro, de un esquema de disciplina de excepción al de una vigilancia generalizada, reposa sobre una transformación histórica: la extensión progresiva de los dispositivos de disciplina a lo largo de los siglos XVII y XVIII, su multiplicación a través de todo el cuerpo social, la formación de lo que podría llamarse en líneas generales la sociedad disciplinaria (Foucault, 2005, Pp. 212).

Estos mecanismos están presentes en todas las instituciones como los hospitales psiquiátricos donde los pacientes son controlados y disciplinados mediante la selección, distribución y aplicación de remedios o drogas que los normalizan para hacerlos funcionales al sistema de dominación, fijándose los horarios determinados para despertar, comer, dormir, etc., y evaluándose de manera constante. Por su parte, en las escuelas los alumnos son normalizados mediante los exámenes, las reglas de convivencia y la instrucción cívica. En relación con los presos y los mendigos estos eran controlados a través de diversas tácticas de antideserción, antivagabundeo y antiaglomeración.

Estas instituciones en su conjunto dan cuenta de las características específicas en las que se presenta el poder disciplinario:

- Se extiende pero se ejerce de manera sutil sobre su cuerpo y el detalle de todos sus movimientos. Ya no es un ejercicio directo, desproporcionado y público, sino una serie de mecanismos, que guían el accionar de los individuos y que, en caso de “desviación”, de manera individual, se darán a la tarea de regresarlo al camino. Recordemos que, el poder disciplinar tiene como función principal, la de enderezar conductas, y que sus efectos impactan no solo el cuerpo sino el alma del individuo.
- Utiliza instrumentos simples como la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es específico: el

examen.

- Opera de manera individualizada, ya que trabaja con mecanismos distintos e incluso personalizados para cada sujeto mediante un método de control sutil sobre su cuerpo activo y el detalle de sus movimientos: “en lugar de plegar uniformemente y en masa todo lo que está sometido, separa, analiza y diferencia, lleva los procedimientos de descomposición hasta las singularidades necesarias y suficientes” (Foucault, 2005, Pp. 175).
- Genera efectos homogéneos de poder, ya que, encauza fuerzas y multitudes, “es la técnica específica de un poder que se da a los individuos a la vez como objetos y como instrumentos de su propio ejercicio (Foucault, 2005, Pp. 175).
- El poder policial que hasta el momento era ejercido desde el Estado, se ejerce a través de distintas instituciones de manera velada, entendiendo que la policía, no es solo institución sino una técnica de gobierno propia del Estado, cuyas tendencias, autoritarias y despóticas, también se replican en el tejido social.

De acuerdo con Giraldo, lo que él denomina el arte de castigar, se hace posible mediante cinco operaciones:

Referir los actos, los hechos extraordinarios, las conductas similares a un conjunto que es a la vez campo de comparación, espacio de diferenciación y principio de una regla a seguir. Diferenciar a los individuos unos respecto de otros y en función de esta regla de conjunto. Medir en términos cuantitativos, jerarquizar en términos de valor las capacidades, el nivel, la naturaleza de los individuos, hacer que juegue, a través de esta medida que valoriza la coacción de una conformidad que realizar. Trazar el límite exterior de lo anormal, es decir, normalizar. La penalidad perfecta atraviesa todos los puntos y controla todos los instantes de las instituciones disciplinarias. Compara, diferencia, jerarquiza, homogeniza, excluye. En suma, normaliza, a través de las disciplinas aparece el poder de la norma (Giraldo, 2006, Pp. 25).

El objetivo máximo del arte de castigar es controlar el comportamiento de los individuos, evitando así los conflictos sociales y manteniendo el orden público, contribuyendo con cuerpos dóciles y obedientes para el funcionamiento del sistema.

En resumen, la modernidad se había caracterizado por el aumento de la riqueza, lo que desencadenó el aumento de los delitos contra la propiedad, afectando de manera directa a la emergente burguesía. En correspondencia con el pensamiento de la época, esta burguesía, exigía justicia, pero ejercida de manera más escrupulosa y diferenciada, ya que había delitos para los que el suplicio resultaba totalmente desmedido. No se trata de castigar menos sino castigar mejor y de manera más eficaz (Foucault, 2005, Pp. 78-79).

La sociedad disciplinaria es compatible con esta demanda, ya que el disciplinamiento social se centra en controlar las vidas de los individuos, logrando incluso, una total dependencia del individuo a la institución. Situación, que como adelantó Foucault, tomaría otras formas: “en cuanto la acción sobre el cuerpo, tampoco esta se encuentra suprimida por completo a mediados del siglo XIX. Sin duda, la pena ha dejado de estar centrada en el suplicio como técnica de sufrimiento: ha tomado como objeto principal la pérdida de un bien o de un derecho” (Foucault, 2005, Pp. 23).

La sociedad disciplinaria se caracteriza por construir una verdad universal, para asegurar la obediencia a sus reglas, procedimientos y mecanismos de inclusión y de exclusión. Lo logra a través de una red de dispositivos y aparatos que producen y regulan tanto costumbres como hábitos y prácticas sociales, como son la prisión, el asilo, el hospital, la universidad y la escuela (Foucault, 2005, Pp. 23). Entre ellas va a destacar la fábrica por el impacto de las transformaciones producto de la Revolución Industrial.

## **1.2 LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

Los mecanismos de control en general, y las instituciones disciplinarias en particular, a las que nos hemos referido en el apartado anterior, son resultado de transformaciones políticas, sociales, económicas e ideológicas, que podemos englobar en tres procesos: la Revolución Liberal, la Revolución Burguesa y la Revolución Industrial.

José Urquijo, con el objetivo de analizar las relaciones entre trabajadores, capital y Estado, retoma una división por etapas desde la Revolución Industrial hasta nuestros días (Urquijo, 2011, Pp. 95).

La primera de ellas inicia en el siglo XVIII y se extiende hasta 1848. Dio inicio con una serie de modificaciones a la máquina Newcomen que realizó el escocés James Watt, las cuales consistían en mejoras en el diseño y un condensador por separado que permitiría una mejor utilización de la energía, dando lugar a lo que se conoce como la máquina de vapor. Innovación que se patentó en 1769 y se popularizó alrededor de 1775, iniciando así en Gran Bretaña del siglo XVIII la Revolución Industrial.

El mercantilismo florecido en Europa desde el siglo XVI había posibilitado una gran acumulación de capital particularmente en Gran Bretaña, esto sumado al “descubrimiento de una energía nueva, diferente de la humana, la del animal, del aire o del agua, la energía del vapor” (De Buen Lozano, 1988, Pp.25) produjo transformaciones profundas. Con ese hallazgo y la inversión de capitales, la máquina de vapor se introdujo en muchos campos, por ejemplo, el transporte, la minería y el textil. Asimismo, incentivó la aparición de otros inventos como el telégrafo y la electricidad.

Herbert Spencer, Adam Smith y Ricardo sentaron las bases teóricas de la primacía del mercado y la no intervención del Estado en las relaciones económicas, al considerarlo innecesario, pregonaban por el libre intercambio entre las personas,

guiados por su propio interés, lo cual llevaría al equilibrio social a través de la ley de la oferta y la demanda. Así sentaban las bases teóricas del modelo económico denominado Capitalismo Liberal.

La segunda fase comienza en 1848 y termina en las primeras décadas del siglo XX, esta se caracteriza por el expansionismo del proceso de industrialización iniciado en los años anteriores, y extendiéndose por territorios europeos y no europeos, como el caso de Japón. Este proceso demandaba recursos naturales y nuevos mercados, los cuales fueron posibles mediante la incorporación de territorios como África.

Para Urquijo, el término de la segunda etapa y el inicio de la tercera estuvo vinculado a la Primera Guerra Mundial particularmente a la crisis que se dio al término de ésta en el año 1929.

Hasta este momento, y ya iniciada la Revolución Industrial, el liberalismo económico y político sólo había conocido la expansión, sin embargo, la crisis del 29, en Estados Unidos, dejaba sentir sus efectos a nivel mundial, poniendo en tela de juicio la autorregulación del mercado.

“El descenso de la producción y de los precios fue tan rápido e impresionante que es difícil desligarlo del crac: la producción industrial cayó un 10% entre octubre y diciembre, lo que supuso la caída más intensa desde 1920; y los precios y las importaciones también descendieron a velocidad de vértigo, un 20% en el último trimestre del año 1929” (Marín-Aceña, 2011, Pp. 62). Entre 1929 y 1933 la producción industrial descendió, aumentó el desempleo, los precios cayeron, el ingreso real disminuyó provocando una deflación e incluso muchos bancos suspendieron su actividad.

Este panorama demandó un giro en materia económica, se abogó por la participación activa del Estado como manera de mitigar e incluso solucionar la crisis. Ese Estado, que para el liberalismo resultaba secundario e incluso innecesario, era ahora el protagonista frente a la crisis. En Estados Unidos se efectuaron obras

públicas y de infraestructura con la intención de reactivar la económica y atender de manera inmediata el problema del desempleo. Esta iniciativa llevó el nombre de New Deal y estuvo inspirada en las ideas desarrolladas por John Keynes, quien no creía que el mercado llegaría al equilibrio por sí mismo, sino que había un desfase entre oferta y demanda, por lo cual era necesaria la intervención pública directa en materia de gasto público. Se esboza así, lo que conocemos como el Estado de bienestar, entendido como “la forma de organización política que crearon los países industrializados después de la Segunda Guerra Mundial, tras superar, gracias al desarrollo de las fuerzas productivas y tecnológicas, el problema de miseria material y pobreza de las mayorías” (Cortés, 2003, Pp. 04).

Por aquellos años, principios del siglo XX, Ford Company había adoptado un sistema de producción, el cual había generado grandes ventas para la empresa. Este sistema tomaría popularidad en la producción en general en los años 30. Este modelo sería conocido como el fordismo y junto con el taylorismo, se define como “el método de organización del trabajo que persigue el aumento de la productividad mediante la máxima división de funciones, la especialización del trabajador y el control estricto del tiempo necesario para cada tarea” (Real Academia de la Lengua, 2022), este predominó hasta la década de los 70.

Es este momento el comienzo de la cuarta etapa, correspondiente a la década de los 70, caracterizada por la puesta marcha de la producción a gran escala con tecnología, avances como la automatización y la electrónica en los sectores de producción y servicios, lo que se traducirá en un espectacular crecimiento técnico-industrial.

Estas etapas coinciden con la propuesta presentada por el mismo Urquijo, con el objetivo de analizar las relaciones entre trabajadores, capital y Estado, utilizando tres categorías: capital, trabajo y tecnología. Con ellas, dibuja cuatro etapas:

Primera etapa, que parte de los inicios de la Revolución Industrial en el siglo XVIII hasta finales del siglo XIX, el factor determinante fue el capital, que hizo posible la introducción de las máquinas de vapor y las nuevas formas de energía en el naciente sistema fabril; en una segunda etapa, de

afianzamiento industrial 1910-1945, el factor primordial pasó a ser el trabajo, es decir, los obreros, los empleados y los cuadros medios supervisores, como factores fundamentales de la productividad, impulsados por las nuevas filosofías científicas de la organización del trabajo como el fordismo, el fayolismo y el taylorismo; la tercera etapa, que comprendería de 1945 a 1975, se inicia con la introducción de la automatización y las primeras innovaciones electrónicas, bajo el paradigma del avance tecnológico, marcando pautas revolucionarias en las formas de producción, llegándose a transformaciones nunca imaginadas; y, en una cuarta etapa, de las llamadas tecnologías punta, que algunos denominan telemática o era de la universalización del conocimiento, que ha llevado a una especie de relativización del trabajo” (Urquijo, 2001, Pp. 93).

La quinta etapa retomada por Urquijo y la cuarta desarrollada por el mismo autor, se analizarán en el capítulo siguiente, con el objetivo de ilustrar el cambio cualitativo en la relación entre trabajadores, empresas y Estado.

De momento resulta suficiente resaltar que, la Revolución Industrial se caracterizó por: 1) la difusión de la máquina; 2) el aumento de la productividad agrícola permitiendo que el excedente de producción fuera comercializado en las grandes ciudades; 3) la migración de población rural a las ciudades como producto del aumento de la población que, a su vez generaba un excedente de trabajo en el campo; 4) los avances en campos como la medicina, la alimentación y la higiene teniendo como consecuencia directa el control de algunas enfermedades y epidemias, frenando así las muertes por estas causas y aumentando la esperanza de vida de la población y por tanto, la población misma; 5) una manera de producir hasta el momento desconocida, que transformó la vida de la población en campos y ciudades.

Este cambio en la manera de producir tuvo repercusiones sociales de fondo: una revolución burguesa. Hasta el siglo XVIII, principalmente en Europa, la manera de organización política fue la monarquía absoluta. En ella, el gobierno estaba en manos de un rey, el cual accedía al poder de manera hereditaria y lo ejercía de manera vitalicia. En este gobierno no existía la división de poderes y si bien existían algunas instituciones, principalmente parlamentarias, ninguna de ellas estaba por

encima del rey. Estamos hablando de una sociedad estamental, ya que estaba organizada en grupos cerrados que accedían al poder desde su nacimiento y en los cuales era poca o nula la movilidad.

Esa forma de producir generó un nuevo grupo de individuos que fue adquiriendo notoriedad, ya no por el origen de su sangre sino por los bienes materiales que poseían y cuyo poder económico demandaba su correspondiente poder político y social. La nobleza fue sustituida por la burguesía al pasar de una sociedad estamental a una sociedad de clases.

En el ámbito político la Revolución Liberal buscaba terminar con las prácticas políticas y sociales de la monarquía absoluta. Como mencionamos antes, en lo económico pugnaba por la liberalización del mercado en correspondencia con los intereses de la naciente burguesía; la defensa de las libertades y derechos de los individuos; la igualdad jurídica; la soberanía nacional; la división de los poderes; entre otros. Ideas que, en aquel entonces, habían minado la legitimidad de los reyes y por tanto, de la monarquía misma.

Así, la Revolución Industrial se puede resumir como “el proceso de evolución que conduce a la sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. La economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura” (De Buen Lozano, 1988, Pp.22).

Para entender sus implicaciones en la vida de los trabajadores, capital y Estado era necesario llegar al modelo productivo nacido en la sociedad industrial. Ahora, daremos paso a las primeras organizaciones de trabajadores construidas con la máquina de vapor, así como a los cambios en la organización del trabajo en las estructuras sociales y en la configuración de nuevas clases emergentes, a los que los sistemas de producción mecánica condujeron a finales del siglo XVIII.

### **1.3 EL MUNDO DEL TRABAJO EN LOS SIGLOS XVIII, XIX Y XX**

La sociedad disciplinaria tuvo su mayor expresión en el ámbito de las relaciones industriales en el taylorismo, y especialmente, en el fordismo, para entenderlos es necesario resaltar cómo cada una de las etapas enlistadas con anterioridad, impactaron al mundo del trabajo (Elgorriaga, 2018).

La primera etapa de la revolución fabril, que va del siglo XVIII a 1848, tuvo como principal característica la introducción de la máquina de vapor en los procesos productivos. Esta comenzaba recién, por lo cual, así también, las relaciones entre trabajadores y capital. Siendo nuevas estas relaciones, estaban caracterizadas por la improvisación y la visión pionera:

Las relaciones obrero-patronales se improvisaban en la dinámica de los contratos individuales de trabajo, que en su mayoría resultaban favorables para el empleador, pues en ellos prevalecía en forma casi absoluta la voluntad unilateral del empresario en la fijación de condiciones de trabajo. Proceso que se justificaba por referencia a las exigencias del juego de las reglas del mercado (Urquijo, 2011, Pp. 94).

Resalta la labor de los emprendedores que contribuyeron con capitales y empuje al desarrollo de las nuevas empresas.

En la segunda etapa que va de 1848 y termina en las primeras décadas del siglo XX y cuya principal característica es el expansionismo del proceso productivo, fue evidente el conflicto de intereses entre las dos partes que intervienen en dicho proceso; por un lado, el trabajo y los trabajadores asalariados y, por el otro, el capital y la naciente burguesía empresarial.

Estas dos primeras etapas estuvieron marcadas por el liberalismo económico y ya se vislumbraba que esta situación favorecía al capital. El trabajo era considerado como un elemento más en la cadena de producción y, por tanto, el trabajador era visto todavía como un factor más de la producción, integrado con frecuencia en las líneas de ensamblaje y de producción en serie.

Hasta ese momento el esquema de relaciones en el mundo del trabajo era bipartito, debido a la participación de trabajo y capital con ausencia de la participación estatal. Esta relación, como en la etapa anterior, estuvo reglamentada casi exclusivamente por el contrato individual de trabajo ya que existía poca legislación.

Sin límites claros, surgieron una serie de conflictos en países industrializados, en los que “predominaba una visión localizada en el contexto fabril inmediato, donde se desarrollaban los conflictos; acompañada de una visión solidaria de los trabajadores, pero en gran medida abstracta y casi mesiánica, inducida por los políticos y los teóricos del socialismo desde mediados del siglo XIX” (Urquijo, 2011, Pp. 95).

Posterior a la Primera Guerra Mundial, la tercera etapa estuvo caracterizada por la crisis, incentivando la intervención estatal como forma de mitigarla. Esta intervención, si bien tuvo diferentes grados y maneras de acuerdo a las condiciones de cada país, significó la intervención del Estado en el mundo laboral. En Estados Unidos esta política llevó el nombre de New Deal y se aplicó entre 1933 y 1938, mientras que en Europa Occidental el Plan Marshal contribuyó a la intervención estatal (1948 y 1952), que en opinión de algunos “exportó al viejo continente la ciencia del management (gerencia) más que capitales” (Urquijo, 2011, Pp. 97).

Derivado de la desigual relación entre trabajadores y empresas que favorece a estas últimas se impulsó desde diferentes ámbitos la intervención del Estado en defensa de los trabajadores. Al mismo tiempo, hubo una lucha de los trabajadores por incrementar la legislación para su protección, con ello crecieron los sindicatos como máxima instancia para la representación obrera. Entonces se fue conformando el mundo laboral por los intereses del capital personificado en los empresarios, del trabajador materializado en los sindicatos y el Estado.

Frederick Winslow Taylor planteó la división del trabajo y la producción en cadena. Derivado del análisis de las tareas y los tiempos en los que éstas se realizan, seleccionó a los trabajadores más adecuados para cada tarea, los preparó y subrayó la necesidad de capacitar también a los empresarios para la planificación.

Con ello, propuso un nuevo modelo de producción el cual consistía en producción a grandes cantidades, estandarización de procesos, análisis de la eficiencia, pago de primas a los trabajadores, planificación y supervisión. Todo con el objetivo de incrementar la producción y disminuir el costo de la mano de obra. Taylor contribuyó así a la organización científica del trabajo.

Por estos años comenzó la adopción de un sistema de producción, el cual había generado grandes ventas para la Ford Company. En la fabricación de vehículos se le asignó una tarea a cada trabajador, quien, al especializarse, la realizó en menor tiempo. Este método fue empleado con nuevas máquinas para todas las tareas, especialmente tareas pequeñas y acompañado por nuevas máquinas, aumentando significativamente la productividad. Asimismo, se incrementó el salario de los trabajadores, quienes ahora podían consumir productos generados a través de este sistema, el cual fue conocido como fordismo.

En lo que respecta a la dirección de las empresas, Henri Fayol, se enfocó en la planificación como parte sustancial del proceso productivo. Para él la tarea administrativa en la gerencia de la empresa tiene cinco elementos: planificación, organización, dirección, coordinación y control. De manera tal que, mientras Taylor introdujo un nuevo método para la empresa referente a la manufactura, Fayol lo hizo en el ámbito gerencial.

Taylorismo, fordismo y fayolismo serán fundamentales para la configuración de la cuarta etapa, cuya característica principal será la incorporación de avances tecnológicos como la automatización y la electrónica, si bien, la máquina de vapor ha sido la mayor aportación de la Revolución Industrial, durante esta cuarta etapa la acelerada aplicación de la tecnología tomará una dimensión hasta ese momento desconocida.

Fordismo es el nombre que se ha utilizado para hacer referencia a este modelo de producción en masa, sin embargo, resulta complicado tener una definición inequívoca, porque este modelo combina elementos diferentes, algunos hasta contradictorios, “combinaba las aportaciones originales de Ford con los principios y

aportaciones de otras organizaciones del trabajo, como el sloanismo, el taylorismo, la organización burocrática y la escuela de relaciones humanas, así como otros modelos previos, conformando el sistema de producción en masa” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 73).

Jaime Aja Valle, Macarena Vallejo Martín y Tomás Jesús López-Guzmán Guzmán en su estudio sobre la precariedad laboral, reconocen 5 niveles o dimensiones para definir el fordismo: como forma original de organización del trabajo, como forma general de organización, como forma de control del trabajo, como modelo de desarrollo y como acuerdo socioeconómico (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 70). Esta manera de abordar el concepto ayuda a entender y desentrañar los procesos de flexibilización del trabajo que se han vivido en las últimas décadas.

El fordismo como forma original de organización del trabajo aumentó la productividad mediante la máxima división de funciones, la especialización del trabajador y el control estricto del tiempo necesario para cada tarea.

Ford combinó la estandarización del producto y del proceso de trabajo, la integración del trabajo y la máquina (con el uso de la cadena de montaje) y la especialización en un único tipo de producto para conseguir rebajar el precio; de esta manera, consiguió que un producto de minorías pudiese ser comprado y utilizado por un público mucho más amplio (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 71).

El fordismo retomó elementos del taylorismo como la especialización del trabajo y la estandarización del producto y los combinó con innovaciones tecnológicas que modificaron la economía y los mercados. Sin embargo, rechazó la principal contribución del taylorismo, el exceso de organización y su rigurosidad en referencia directa al método científico impulsado por Taylor.

El fordismo como forma general de organización fue modificándose y combinando las siguientes aportaciones:

- La especialización del trabajo, la estandarización e intercambiabilidad de las piezas, la integración vertical y el impulso del consumo de masa de la fábrica Pope Manufacturing Company, fundada por Albert Augustus Pope.

- La organización científica del trabajo, tales como la estandarización de los procesos y los productos, la división entre diseño y ejecución, la selección centralizada y racional del personal y los sistemas de control centralizados del personal, de Frederick Winslow Taylor.
- El sistema de gestión multidivisional y los principios de la producción en masa para generar una diversidad de productos dirigidos a públicos segmentados, impulsando el marketing de Alfred P. Sloan.
- Los principios de la organización burocrática descritos por Max Weber, la jerarquía vertical y los sistemas de normas para definir puestos y procesos o la conformación de carreras profesionales, despreciados inicialmente por Ford.
- Las necesidades psicosociales en la productividad de los experimentos de Elton Mayo y la Escuela de Relaciones Humanas y la influencia en la productividad del contexto social del trabajo de las investigaciones de Henry S. Dennison (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 73).

El fordismo como forma de control social del trabajo capitaliza una de las principales aportaciones de la Revolución Industrial: el traslado del trabajo a las fábricas, siendo “el medio de conexión/totalización de las partes subdivididas del trabajo, el cual era necesariamente físico y suponía un espacio concentrado y concentrador de cientos de trabajadores” (González-Posada, 2018, Pp. 18).

Dentro de la empresa implementó “un sistema cerrado de normas, característico de la organización burocrática (Weber, 1964), que sistematiza, formaliza y despersonaliza el trabajo (Fleming, 2014), controlado en un espacio cerrado y en un horario delimitado” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 75).

El objetivo de despersonalizar el trabajo fue un esfuerzo constante para el fordismo, es decir separar el trabajo de la persona que lo realiza y así que el trabajo sea una categoría económica cuantificable. La principal estrategia fue el aumento de los salarios por encima de los salarios corrientes, la cual resultaba insuficiente para mantener el compromiso de los trabajadores, por lo cual la gestión empresarial será fundamental, la separación entre diseño y ejecución permitirá el aumento de control,

relegando a los trabajadores a la ejecución. Posteriormente se desarrollan las carreras profesionales, carreras internas o carreras de movilidad y los códigos de conducta.

Esta división de funciones en la fuerza laboral estaba generando dos grandes sectores, el de los trabajadores de cuello azul (obreros) -ahora en continua disminución- y el de los trabajadores de cuello blanco (empleados), en crecimiento. Los primeros eran los obreros que se dedicaban a tareas manuales y se encontraban en el escalón más bajo en la empresa, mientras que los segundos son trabajadores también, pero tenían asignadas tareas gerenciales, principalmente administrativas y técnicas, con una jerarquía mayor a los primeros. Pero esta división operaba solo en el sector primario del mercado de trabajo, es decir, aquellos que contaban con estabilidad, cualificación laboral, promoción laboral y derechos laborales, “un segmento superior, compuesto por directivos y profesionales, con mayor autonomía y un control basado en la interiorización de las normas, y un segmento inferior, más amplio, compuesto por puestos de trabajos rutinarios pero estables” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 75). El sector secundario estaba caracterizado por la inestabilidad, la descualificación, la ausencia de carreras profesionales y la arbitrariedad en las condiciones de trabajo. Así el sistema se integró de manera central y vertical.

Fuera de la empresa la principal estrategia fue el impulso al consumo de masas, no solo como manera de hacer crecer el mercado sino de mantener el orden social al ampliar la base social del capitalismo (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 76).

El fordismo como modelo de desarrollo es “la articulación específica de un régimen de acumulación del capital y de un modo de regulación dentro de cada formación social” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 77) y se desprende de la Teoría de la Regulación. El régimen de acumulación caracterizado por la producción en masa se articuló con “un modo de regulación monopolista que, apoyado en el desarrollo del Estado del Bienestar y la institucionalización de la negociación colectiva, permite la redistribución de las rentas y el consumo de masa” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 77), denominándose fordismo.

Recordemos que, para este momento se había consolidado el Estado de bienestar, “como forma de organización comprendía el conjunto de instituciones y regulaciones para la protección de aquellos sectores de la población que resultaban excluidos –ya fuera como desempleados o como incapacitados por enfermedad o vejez– en razón de la competencia propia del mercado” (Cortés, 2003, Pp. 04). Se reconocieron las luchas sociales y políticas de los trabajadores, se aplicaron políticas equitativas de justicia social y del desarrollo de los contenidos normativos de los derechos económicos y sociales, alcanzando altos niveles de inclusión social, de participación política y de prosperidad económica.

“El Estado de bienestar sirvió a la protección de la comunidad como una totalidad y al aseguramiento de las condiciones necesarias para que se desempeñará de manera óptima la economía moderna capitalista. Este tipo de Estado logró así un gran acercamiento entre las exigencias sistémicas de la economía capitalista, que demandaban la capacitación y profesionalización de la fuerza de trabajo, y las exigencias de bienestar material y seguridad a las que aspiraba la mayoría de la sociedad” (Cortés, 2003, Pp. 04).

El fordismo como compromiso socioeconómico hace referencia al pacto entre capital y trabajo, un pacto de origen económico pero que necesariamente tiene impacto social. En este sentido el fordismo se entiende “como un pacto social que combina la política económica keynesiana, un sistema de relaciones laborales corporativista y el desarrollo del Estado del Bienestar” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 78). Para incrementar las ganancias a través de la producción en masa, fue necesario el compromiso de los trabajadores y minimizar el conflicto.

El conflicto laboral es una de las diferentes formas del conflicto social donde los actores se enfrentan por la posición de dominación de unos sobre otros, producto de la diferente distribución de productos escasos, ya sea de naturaleza económica, política informática, etc. En este sentido, el conflicto laboral es un conflicto de intereses (Navarrete, 1995, Pp. 141) y tiene su expresión en las huelgas, las protestas públicas y otras formas de acción colectiva. Para hacerle frente, el fordismo desarrolla un modelo de sociedad a través del consumo de masas y la

canalización e institucionalización del conflicto laboral por medio de elecciones democráticas, la extensión de la educación, el sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva. Se democratiza este conflicto inherente al mundo del trabajo y con ello, la lucha de clases.

Ejemplo de ello es el surgimiento de las primeras leyes laborales en la segunda mitad del siglo XIX, teniendo su máxima expresión en la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Consecuencia de este proceso nacen también las disciplinas laborales como el Derecho Laboral y las denominadas relaciones laborales entendidas como:

El sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los trabajadores (que pueden participar o no en los sindicatos y otras entidades encargadas de su representación)” (Trebilcock, 1998, Pp. 21-.2).

Asimismo, se establecieron mecanismos para institucionalizar el diálogo entre los protagonistas del sistema productivo, contribuyendo a minimizar el conflicto de interés. El sindicato organizó la lucha de los trabajadores con negociaciones, promoviendo salarios mínimos y mejores horarios de trabajo, dando lugar a la protección al trabajador contra efectos de la competencia y del desempleo. Todo ello se convirtió en uno de los principales objetivos de la lucha sindical.

Burawoy analiza dos formas en las que se organiza el trabajo: la organización del trabajo de manera despótica, donde la coerción predomina sobre el consenso; y la organización del trabajo de manera hegemónica, donde el consentimiento predomina sobre la coerción, y cuyo denominador común es la obtención y el enmascaramiento de plusvalía.

Para Burawoy en la relación entre trabajadores y empresas, siempre coexisten la coerción y el consentimiento. Desde su nacimiento con la Revolución Industrial y hasta la Primera Guerra Mundial, la organización del trabajo fue despótica, mientras que, habiendo terminado la Segunda Guerra Mundial, entre 1944 a 1974, se dio una organización del trabajo hegemónica, “las proporciones relativas y su articulación cambiaron con el tiempo, ya que la importancia del consentimiento aumento y la de la coerción disminuyó, siendo que de hecho, la aplicación de la coerción en sí misma, se convirtió en un objeto de consentimiento” (Burawoy, 2012, Pp. 161). A este fenómeno es al que Burawoy llamaría la manufactura consensuada.

La transición de la coerción al consentimiento fue posible mediante el desarrollo de un mercado interno de trabajo, en el cual los trabajadores comenzaron a tener interés en permanecer al interior de las empresas, en constituirse en obreros con derechos y obligaciones, en pertenecer a organizaciones colectivas y por tanto ser parte de la negociación colectiva (Burawoy, 2012, Pp. 161).

Así, se concluye este primer capítulo con 4 puntos:

- La Revolución Industrial generó condiciones únicas: incrementó la tecnología, incrementó el número de trabajadores, trasladó y concentró a trabajadores en la fábrica, etc.
- Para traducir estas condiciones en un incremento de la productividad se echó mano del modelo de producción en masa conocido como fordismo, el cual fue hegemónico desde la Segunda Guerra Mundial hasta los años 70.
- Este progreso económico se realizó a costa de la miseria de los trabajadores que no tardaron en expresar su descontento, aunque de una forma muy primitiva” (Urquijo, 2011, Pp. 98), evidenciando el conflicto inherente entre trabajo y capital.
- El fordismo fue un modelo de producción en masa cuyo mayor acierto fue el trasladar el control de la fábrica a la sociedad mediante el consumo de masas, convirtiéndose en la mayor y más efectiva expresión de la sociedad disciplinaria en el ámbito de las relaciones industriales.

## **CAPÍTULO 2**

En el presente capítulo se analizarán las transformaciones políticas, sociales, económicas e ideológicas de los últimos 40 años, su impacto en el mundo del trabajo y la pertinencia o no de hablar de una sociedad de rendimiento.

### **2.1 LA SOCIEDAD DEL RENDIMIENTO COMO PARADIGMA SOCIAL**

Lo que caracteriza a la sociedad disciplinaria es la proliferación de distintos dispositivos de control, siendo las instituciones uno de los más representativos, específicamente de los hospitales, los psiquiátricos, las cárceles, los cuarteles y las fábricas. Esta sociedad tuvo lugar durante los siglos XVII, XVIII y XIX. Sin embargo, durante el siglo XX, ha habido cambios. Para Byung Chul Han, ha habido un cambio de paradigma, la sociedad caracterizada por Foucault ya no se corresponde con la sociedad de hoy en día, la de hoy, es una sociedad de gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos, la que denomina sociedad del rendimiento.

El concepto de rendimiento ha sido ampliamente desarrollado en los últimos años en el ámbito académico alemán (*Leistungsgesellschaft*) y se refiere a las dinámicas cuyo fin son la búsqueda de provecho o beneficio, que se presentan en muchos ámbitos de la vida social y que pareciera ser la norma social actual (Friedrich, 2018, Pp. 14).

Antes de ser utilizado para el análisis social, “tanto en alemán como en castellano (no así en otras lenguas) el rendimiento es algo que se aplica, en su uso común, a dos ámbitos: la economía y el deporte” (Friedrich, 2018, Pp. 14). Cuando se quiere obtener cierto logro o elevar el nivel deportivo es necesario entrenar más y mejor, con lo cual se terminará por mejorar el rendimiento. De la misma manera, cuando

se ha invertido en términos económicos se espera que el resultado sea un buen rendimiento financiero. En ambos casos el esquema se mantiene, el sujeto pone algo de su parte (esfuerzo, capital) y saca de ello un provecho (mejores resultados deportivos, beneficios económicos).

Cuando se habla del concepto de rendimiento aparece acompañado de otro concepto, la optimización de sí mismo (*Selbstoptimierung*). Esto se refiere a como el primero se internaliza y se aplica en todos los ámbitos de nuestra vida. Algunos autores lo equiparan con:

El concepto acuñado por Foucault cuando hablaba del sujeto como *entrepreneur de lui-même*, que usualmente se traduce al castellano como empresario de sí mismo: se refería a todos esos procesos por los que el sujeto ha de gestionar su yo como si de una empresa se tratase, la optimización de sí mismo podría ser uno de esos programas de racionalización de los recursos y la producción dentro de esa empresa que es el yo (Friedrich, 2018, Pp. 15).

Gestionar el yo como si de una empresa se tratase consiste en aplicar este esquema de racionalización, esto es una cuantificación cuyas unidades dependen del campo al que se dirige el afán de optimización. Este esfuerzo e interés debe invertirse en un campo que socialmente sea considerado valioso, seguido de una planificación y supervisión con el objetivo de incrementar nuestro rendimiento. Al igual que en la empresa, el tiempo es un factor clave de este proceso (Friedrich, 2018, Pp. 15).

Rendimiento y optimización -de sí mismo- son los dos elementos importantes de la sociedad del rendimiento, por un lado, la introducción de la lógica optimizadora en ámbitos que le eran ajenos, y por otro, la individualización de la responsabilidad en la gestión de las múltiples coacciones que pretenden ordenar nuestras vidas de acuerdo a ciertos patrones.

Si bien, el concepto rendimiento se ha localizado en campos de la realidad que requieren un aumento en su cantidad o calidad, ahora, para aplicarse en el trabajo, es necesario incorporar otro tipo de mecanismos. En el nivel más simple a cada persona se le promete una determinada recompensa por sus esfuerzos, en forma

de ventajas materiales y reconocimiento social, de este modo se garantiza su motivación e implicación. Quien se esfuerza en el trabajo y se queda más tiempo en la oficina será promocionado, recibirá un salario mayor y de esta manera ganará ante sus compañeros el atractivo y finalmente el éxito (Friedrich, 2018, Pp. 16).

Una de las explicaciones que adelanta Detlef Hartmann es que el individuo ya no puede diferenciar entre su persona y su fuerza de trabajo. Internaliza su personalidad y se vuelve un factor productivo, desapareciendo lo privado, cuando el esfuerzo en el trabajo no basta por sí mismo, resulta incluso necesario convertirse en una mejor persona y buscar otro apoyo para el Yo como fuerza de trabajo. “Cuando el taller de «competencias sociales», la visita al gimnasio, la nueva app de salud y el coaching para solicitar trabajo no traen consigo nada que se pueda convertir en dinero, conducen quizás al menos hacia un mayor atractivo en el mercado de parejas y amigos; a una bonita «vida privada». Y de ese modo, quién sabe, a un mayor equilibrio, y quizás también, si finalmente uno está menos tenso, ¿a un mayor éxito en el trabajo?” (Friedrich, 2018, Pp. 136).

La sociedad del rendimiento consiste en que traslada la coacción externa al interior del individuo haciendo imposible una separación entre heteronomía y autonomía. Esa coacción que durante la sociedad disciplinaria es ejercida por distintas instituciones ahora es ejercida por el individuo mismo. Este al tratar de mejorar, escoge para ello los campos que le parecen relevantes e invierte en ellos, tratando de hacer de sí un mejor producto. Antes la manipulación de las personas para el aumento de la productividad en el trabajo, se ejercía como presión de arriba a abajo, a través de la dirección de la empresa hacia los trabajadores, quienes en muchas ocasiones se revelaban, ahora este aumento de la productividad ha de ser un deseo de las propias personas. Una muestra de ello es la proliferación de espacios como gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos.

Así, el concepto de sociedad de rendimiento no está caracterizada por la coerción, por lo menos de aquella dictaba desde el exterior, el individuo ya no es determinado desde afuera, es decir, obligado a cumplir unas normas que dictan la manera en la

que debe comportarse para encajar en las expectativas que se construyen desde las instituciones bajo pena de castigo. El individuo se percibe hoy como capaz de construirse a sí mismo, situado constantemente frente a las exigencias para alcanzar su yo ideal, lo cual al verse permanentemente renovadas se vuelven un objetivo inalcanzable. “Es en ese punto donde se constituye el sujeto del rendimiento: su conducta ya no está regulada por los verbos modales negativos, el no-poder (Nicht-Dürfen) o el deber (Sollen), sino por la positividad del verbo poder-hacer (Können) ilimitado” (Han, 2012, Pp. 26-27).

Se deja de lado que la situación de un individuo depende de una serie de estructuras sociales, políticas y económicas para seleccionar aquellos campos que son potencialmente explotables. De manera tal, ya no se persiguen objetivos colectivos sino los esfuerzos de transformación sobre sí mismo, que, en caso de fracasar, encontrará su explicación en el individuo y no en el entramado social.

De ahí la importancia de referirnos más a explotación que a rendimiento, ya que este último no toma en cuenta todos los factores que intervienen para llegar a grados de productividad, una visión parcial que solo se centra en el producto final (Friedrich, 2018, Pp. 129).

A este fenómeno Byung Chul Han lo identifica como una positivización del mundo, la cual consiste en un abandono del modelo disciplinario de gestión de la conducta basado en lo autoritario y prohibitivo, a favor de una norma que induce al individuo a la iniciativa personal: que lo obliga a devenir él mismo:

El adiestramiento y entrenamiento racionales basados en tales cálculos alcanza manifiestamente sus mejores triunfos en el sistema americano del ‘scientific management’, el cual extrae las últimas consecuencias de la mecanización y organización disciplinaria de la empresa. El aparato psicofísico del hombre está aquí completamente adaptado a las exigencias que le plantea el mundo externo, el instrumento, la máquina, en suma, la función. De este modo se despoja al hombre del ritmo que le impone su propia estructura orgánica, y mediante una sistemática descomposición según las funciones de los diversos músculos y por medio de la creación de una economía de fuerzas llevada hasta el máximo rendimiento se establece

un nuevo ritmo que corresponde a las condiciones de trabajo. Lo mismo que en todas partes, y especialmente en la organización burocrática oficial, este proceso total de racionalización se desarrolla paralelamente con la centralización de los medios de explotación en manos del jefe. Con la racionalización de la satisfacción de las necesidades políticas y económicas tiene lugar inevitablemente, en cuanto fenómeno universal, la divulgación de la disciplina. Y esto reduce continuamente la importancia del carisma y del obrar individualmente diferenciado (Friedrich, 2018, Pp. 143).

Este primer acercamiento al concepto de rendimiento esboza un sujeto social cuyo principio de acción es el poder, es decir, la propia imposición, un individuo que se explota a sí mismo voluntariamente, sin coacción externa, que es al mismo tiempo, verdugo y víctima. Toda vez que se habla de un traslado de las dinámicas laborales a la vida privada o de un imperio del trabajo en todos los ámbitos de la vida, es menester entender lo que ha pasado en el mundo laboral en los últimos 40 años.

## **2.2 LA TRANSFORMACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE ESTADO Y MERCADO**

Ha habido importantes cambios en las últimas cuatro décadas, este contexto que hoy se caracteriza por la superproducción, el superrendimiento o la supercomunicación es producto de una serie de factores.

El proceso de globalización se entiende como “el resultado de un expansivo entrelazamiento de la economía mundial: la ampliación transnacional de los mercados, el comercio y la producción” (Cortés, 2003, Pp.08), iniciado al final de la Segunda Guerra Mundial. Fue durante los años 80 cuando se expandió, esto debido a que muchos países firmaron acuerdos comerciales entre sí y “las naciones de la periferia abandonaron progresivamente la política de sustitución de importaciones, abrieron sus mercados a la competencia transnacional y siguieron una estrategia de desarrollo orientada hacia las exportaciones, cuyos resultados se tradujeron en la incorporación de algunas de estas economías en el mercado mundial y a su participación en la producción internacional” (Cortés, 2003, Pp.08).

El proceso expansivo del capitalismo echó mano de las nuevas tecnologías de comunicación, el transporte, el procesamiento electrónico de datos y la automatización de los procesos productivos. En este contexto, el Estado que había protegido a los mercados nacionales en años anteriores, resultaba un obstáculo técnico y político.

El Estado durante todo el siglo XX había sido determinante en la vida nacional, debido a la doble función que había cumplido:

“Logró un gran acercamiento entre las exigencias sistémicas de la economía capitalista, que demandaban la capacitación y profesionalización de la fuerza de trabajo, y las exigencias de bienestar material y seguridad a las que aspiraba la mayoría de la sociedad. El Estado de bienestar pudo ocuparse de todas aquellas tareas sociales, educativas, políticas y culturales que no podían ser realizadas por las empresas, pero que resultaban necesarias para que la

sociedad siempre tuviera la capacidad de preparar la fuerza de trabajo que tales empresas requerían” (Cortés, 2003, Pp. 12).

El neoliberalismo, nueva versión del liberalismo clásico, como modelo económico y político, planteó el desarrollo del capitalismo con base en las leyes del mercado sin la intervención del Estado, fungió como el principal crítico del Estado de bienestar. Los teóricos del neoliberalismo Milton Friedman, Ludwig von Mises y Friedrich A. Hayek señalaron al Estado de bienestar en dos direcciones: técnica y políticamente. Técnicamente, porque argumentaban que el pleno empleo financiado por el Estado, desencadenada en altas inflaciones y estancamiento económico, al tiempo que, la alta tributación, las medidas proteccionistas y los intereses creados por el sindicalismo reducía aún más la rentabilidad privada y desincentivaban nuevas inversiones. Desde esta perspectiva el Estado de bienestar era ineficiente, incompetente e improductivo (Cortés, 2003, Pp. 13).

Políticamente, argumentaban que las políticas asistenciales emprendidas por el Estado de bienestar acrecentaban la corrupción, la ineficiencia, la vagancia y la exclusión laboral. Se favorecen los vicios sociales, porque se asistía a “parásitos sociales” con el dinero de los contribuyentes. En suma, el diagnóstico de los analistas neoliberales mostró que los problemas de las distintas economías nacionales eran en gran parte resultado de la improductividad de las empresas públicas y de los obstáculos que tenía la empresa privada para aumentar sus inversiones (Cortés, 2003, Pp. 12).

Para lo cual, fue necesario el desmantelamiento de la estructura social del Estado de bienestar y de la estructura política del Estado-nación mediante: la apertura de las economías nacionales, la reducción del gasto público, la privatización de las empresas estatales, la transferencia de sus funciones a las empresas privadas, conservando algunos servicios públicos esenciales, la ampliación de la base fiscal sin la consecuente elevación de impuestos a los sectores de mayor ingreso, incluso se redujeron, la reducción de salarios, el desconocimiento de las negociaciones

colectivas y derechos sindicales vigentes y el mayor flujo de capitales.

Hasta este momento, cuando se ha hablado de las transformaciones económicas, políticas y sociales nos hemos referido, en lo general, a lo acontecido en los países desarrollados. Esto, porque el interés es colocar un marco general que nos permita entender las relaciones laborales, no se pretende ser exhaustivo sino indicativo. En este punto resulta necesario, analizar las características del Estado de bienestar en los países periféricos, como nuestro país, sin la cuales sería imposible entender las condiciones del trabajo actual en México.

Como se ha mencionado ya, las políticas asistenciales implementadas por el Estado de bienestar, tuvieron como objetivo hacer frente a la crisis económica que azotaba a casi todos los países. Objetivo que, en los países desarrollados, en mayor o menor medida, se consiguió, ya que se pudo reducir en gran medida la miseria material, acompañada de inclusión social y política de las mayorías. No fue así para los países periféricos.

Los países periféricos también adoptaron el modelo del Estado de bienestar como estrategia política e ideológica para insertarse en los procesos de modernización e industrialización, pero los resultados estuvieron lejos de los esperados. La inclusión social y política de las mayorías no llegó. Las transformaciones se dieron en el ámbito de la producción y del trabajo, donde los mercados nacionales se ajustaron a las necesidades de los países desarrollados, proveyéndoles de materias primas, recursos naturales y mano de obra barata. No se “logró relacionar las estructuras políticas del Estado-nación con las estructuras sociales del Estado de bienestar (lo cual había sido determinante para alcanzar la paz social en los países desarrollados después de la segunda guerra)” (Cortés, 2003, Pp. 13). En la periferia, la protección de los estados nacionales fue limitada pero suficiente para fomentar la construcción de burguesías nacionales, mientras que la industrialización contribuyó al desmantelamiento de las formas productivas tradicionales e incorporó a estas naciones como mano de obra barata.

La inclusión que se logró fue mínima, el espacio de protección que pudo desarrollar

el Estado mediante el aseguramiento de algunos derechos y libertades siempre fue precario, por la limitación de recursos materiales, por la corrupción de las elites políticas, así como también por la ineficiencia y burocratización de las instituciones públicas.

De una u otra forma, la consecuencia fue la creación de dos tipos de espacios de acción con los que se relaciona el Estado: a) un espacio estructurado por las relaciones de intercambio entre propietarios, trabajadores y consumidores, regulado y contractualizado por el derecho positivo y asegurado por el Estado. Allí el Estado operó como Estado protector y pudo garantizar en cierta medida las condiciones formales y materiales para que el mercado funcionara, y los ciudadanos disfrutaran de sus derechos y libertades, y b) un espacio no estructurado por la economía moderna ni por el Estado; un espacio constituido por zonas no contractualizadas o zonas salvajes, creadas por las dinámicas de exclusión económica, social y política; un espacio al cual el Estado nunca llegó y que, entonces, se reprodujo bajo el imperio de la ley hobbesiana del más fuerte (Cortés, 2003, Pp. 14).

Esta diferencia va a ser fundamental y se retomará en el siguiente apartado.

En lo global, para Urquijo, la característica principal de esta quinta etapa que va de los años 80 a la fecha, es la telemática entendida como “una integración, global, de tecnologías de punta, que incluye desde las radios, televisores, ordenadores, servidores, faxes, celulares, y otros ingenios electrónicos, hasta los satélites y la red de redes planetaria (WEB), que ha hecho posible la conformación de la nueva sociedad virtual y la aldea global” (Urquijo, 2011, Pp. 100).

Así, la más importante característica es la alteración de los escenarios tradicionales: el Estado-nación y el Estado de bienestar, la cual fue favorecida por la culminación de la Guerra Fría que implicó el triunfo del capitalismo y el auge mundial del pensamiento único. Pero esta transformación demandaba legitimación, en la década de los 90:

existía, en efecto, una fuerte presión social por conformarse al orden impuesto que excedía el orden directamente estatal, por un lado, y el orden directamente coercitivo, por el otro. Es decir, la presión social no se ejercía sólo mediante la

represión del Estado a través de sus órganos policiales (como la policía y las fuerzas armadas). Se trataba, en cambio, de una dominación centrada en gran medida en el campo consensual o ideológico, esto es, en el campo de lo simbólico, un tipo de poder social imaginario que, con la ayuda de los grandes poderes y saberes, impedía a la sociedad oponerse (Fair, 2010, Pp. 148).

Así, las transformaciones materiales demandaban también transformaciones en las relaciones de poder. Toda vez que, el afán de maximizar la producción prevalece en este modo de producción, pareciera que, la técnica disciplinaria, es decir, el esquema negativo de la prohibición alcanza su límite en función de este objetivo.

El sujeto de rendimiento es más rápido y más productivo que el de obediencia. Sin embargo, el poder no anula el deber. El sujeto de rendimiento sigue disciplinado. Ya ha pasado por la fase disciplinaria. El poder eleva el nivel de productividad obtenida por la técnica disciplinaria, esto es, por el imperativo del deber. En relación con el incremento de productividad no se da ninguna ruptura entre el deber y el poder, sino una continuidad (Byung Chul Han, 2012, Pp. 17).

De manera tal que, no existe una incompatibilidad, si no una continuidad que permite la elevación de la producción: el cambio de paradigma de una sociedad disciplinaria a una sociedad de rendimiento denota una continuidad en un nivel determinado, posibilita la sobrevivencia del modelo capitalista.

Desde los años 30 hasta los años 70 del siglo XX el Estado había sido protagonista en el mundo laboral, ya que indujo, aunque no determinó, las relaciones de intercambio entre trabajadores y capital. Sin embargo, esta crisis del modelo de producción industrial hegemónico que puntualizaremos a continuación, lo ha relegado con sus respectivos cambios en la relación entre trabajo y capital.

## 2.3 EL MUNDO DEL TRABAJO A FINALES DEL SIGLO XX

En el mundo del trabajo el fordismo y el taylorismo predominaron en la producción industrial desde principios del siglo XX, llegando a su punto máximo alrededor de 1945 mientras finalizaba la Segunda Guerra Mundial. Es innegable que su metodología de la producción en masa había permitido que la producción aumentará considerablemente, sin embargo, en la década de los 70 comenzó a mostrar signos de agotamiento.

La cadena de montaje y la extrema mecanización de las tareas empezaron a llegar a un punto límite, los trabajadores realizaban una sola tarea que cada vez demandaba más intensidad. Así, su actividad estaba caracterizada por la monotonía y la explotación creando ambientes de descontento y pérdida de interés, incentivando diversas formas de resistencia dentro y fuera de la fábrica, desde sabotajes hasta huelgas. Este ambiente de hastío y molestia condujo a la presencia del conflicto, caracterizando las relaciones laborales.

Ante ello, fue necesario la reorganización de la apropiación y la respuesta fue la globalización de la economía de mercado y el debilitamiento del Estado, se abrieron los mercados internos a la competencia transnacional con una orientación a las exportaciones, abandonando progresivamente el modelo de sustitución de importaciones (Cortés, 2003, Pp. 08).

Teniendo como resultado nuevas formas de utilización del trabajo: crowdworking, crowdsourcing, crowdfunding, work on demand, de plataforma, externalizado, transnacionalizado, a pedido o a demanda, etc. Tal vez las más utilizada es el crowdsourcing entendido como “la práctica mediante la cual se abre una colaboración o externalización participativa a través de bolsas de trabajo en línea con una variedad de formas y dimensiones en la ejecución del trabajo” (González-Posada, 2018, Pp. 21-22). A todas ellas podemos englobarse dentro del concepto de empleo atípico, entendidas como aquellas formas de empleo que difieren del trabajo tradicional o convencional, cuya principal característica es que no siempre es fácil identificar la relación laboral.

Más allá de las distintas formas que ha tomado el trabajo, cuyas definiciones aún se discuten, recién aparecen y son sustituidas o modificadas, es fundamental desentrañar lo que subyace a ellos, cómo se llegó a esto y las implicaciones que tienen para el mundo del trabajo. Y para ello tenemos que referirnos a la flexibilidad, concepto que subyace y para dar cuenta de él, al igual que el de fordismo, retomaremos los 5 niveles o dimensiones de Jaime Aja Valle, Macarena Vallejo Martín y Tomás Jesús López-Guzmán Guzmán (como forma original de organización del trabajo, como forma general de organización, como forma de control del trabajo, como modelo de desarrollo y como acuerdo socioeconómico).

La flexibilidad como forma original de organización del trabajo fue posible mediante una serie de modificaciones, producto de la experiencia de la producción en masa. Recordemos que, uno de los grandes quiebres de este sistema fue la saturación de productos en el mercado, por lo cual Taiichi Ohno, director de Toyota, al tratar de implementar este sistema en Japón identificó 7 tipos de despilfarros: “de producción, de tiempo, de transporte, de procesos, de inventario, de movimiento de trabajadores y de calidad” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 71). Ante la imposibilidad para implementarlo, cambia el enfoque de producir más por si fuera necesario a producir lo ya vendido, esto significó producir en función de la demanda, en función del cliente. A ello contribuyeron, por un lado, Womack, James y Roos con la flexibilidad, el aprendizaje continuo y la innovación permanente que permitieron la adaptación a las necesidades del contexto, learn production lo denominaron. Y por otro, Piore y Sabel con la colaboración entre pequeñas y medianas empresas y el trabajo cualificado, apoyadas por instituciones no solo económicas sino políticas y sociales, buscando la creación de una comunidad industrial, lo que fue denominado como neoartesanal. Así, el sistema de producción Toyota, cambia la orientación de la producción, retoma la producción ligera y la especialización flexible (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 72), ya que la burocracia que había caracterizado el sistema de producción en masa resultaba inoperante en este contexto donde se requiere un control fuera de la empresa y respuestas más rápidas.

Otra de las modificaciones en la forma en que se organizó el trabajo está relacionado con la centralización y verticalidad que caracterizó al sistema de

producción en masa, recordemos que en este sistema todo está organizado alrededor y en la fábrica y se privilegiaba las jerarquías entre los trabajadores. Para lograr la flexibilidad fue necesario descentralizar, introduciendo la empresa flexible o empresa red, entendida como “aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos de sistemas autónomos de fines” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 72). Estas empresas se integran de manera horizontal, ya que ninguna está por encima de otra y hay un rechazo a las jerarquías, son autónomas, pero están interconectadas e incluso una misma empresa puede formar parte de distintas redes.

En este punto es importante destacar que, si bien, la mayoría o todo el proceso de producción se externaliza y subcontrata a través de estas empresas, quedando la organización fuera y deslocalizando, la empresa central toma las decisiones importantes de este proceso, como son las financieras y estratégicas.

La flexibilidad como forma general de organización del trabajo resulta de este sistema híbrido de organización vertical y horizontal, ya que esta particular forma de organización del trabajo va a ser fundamental para entender los diferentes tipos de mano de obra.

Los trabajadores se dividen en tres grandes grupos: primero, los trabajadores centrales, estables y con cierta autonomía, a los que se aplica la flexibilidad funcional (la capacidad para modificar las funciones y tareas); segundo, los trabajadores periféricos, temporales o a tiempo parcial y con formas de trabajo más reguladas, a los que se aplica la flexibilidad numérica (el ajuste del número de empleados a la demanda de fuerza de trabajo); y tercero, los trabajadores externos, que pueden ser autónomos o empleados de empresas subcontratadas o de empresas que intermedian en el empleo, como empresas de trabajo temporal (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 72).

Para dimensionarlo, la Organización Internacional de Trabajo, afirma que, a partir de 2017, “la relación de trabajo «típica» sólo abarca al 29% de la población mundial empleada” (Martinez, 2018, Pp. 80), es decir, trabajadores centrales, el 71% restante están en los otros dos grupos.

Así, en los últimos años ha ido en aumento exponencialmente el trabajo por cuenta propia, empleos con alta autonomía, sin horario de trabajo, por resultado, con condiciones de trabajo determinadas por el trabajador, etc., en los que la relación laboral es muy difusa y en ocasiones (como cuando el contratante y el contratado son y están en países diferentes) difícilmente perceptible. Prácticamente la relación está fuera de todas “las instituciones oficiales que fueron establecidas con base en los fundamentos de las relaciones colectivas (sindicalización, convenios sindicato-patronal, etc.)” (Martinez, 2018, Pp. 89).

Las condiciones de trabajo de cada uno de estos grupos van a ser determinada por su cercanía al centro y la importancia de su labor en el proceso productivo (cuántas personas tienen tus competencias en el proceso productivo), sin tomar en cuenta si son profesionistas o no. De esta manera, “la empresa flexible genera segmentación y la precarización de los trabajadores periféricos y externos, a los que se aplica la flexibilidad numérica y el distanciamiento, respectivamente. Para el conjunto de trabajadores, la posibilidad de la externalización y la deslocalización son una amenaza para sus condiciones laborales” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 72).

Para estas modificaciones se ha echado mano de terceros, agencias de trabajo temporal y contratistas de mano de obra y puestos de trabajo que no tienen control de los entornos laborales y por tanto, de la seguridad de los trabajadores. Toda vez que estas agencias, contratistas y trabajadores se encuentran en distintos países, incluso en otro continente, con leyes laborales distintas, han impactado adversamente en las relaciones laborales, ya que hay un vacío en la reglamentación, lo que plantea grandes desafíos al tipo de legislación y regulación laboral que debiera aplicarse. Lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina “relaciones triangulares”, que se refiere a la prestación de servicios a través de terceros, y que en última instancia no solo minimiza las obligaciones de la empresa para con el trabajador, sino que incluso anula la relación laboral en sí.

Y es que los contratos de los trabajadores periféricos, temporales o a tiempo parcial y de los trabajadores externos, que pueden ser autónomos o empleados de

empresas subcontratadas o de empresas que intermedian en el empleo, como empresas de trabajo temporal, se plantean como un intercambio temporal de una actividad laboral y comercial entre empresa y prestadores de servicios o individuos, logrando que se ponga en duda la relación laboral, es decir, el nexo jurídico entre trabajadores y empleadores, que da paso a contratos comerciales.

La flexibilidad como forma de control social plantea un gran reto. Y es que la deslocalización, externalización y la empresa red o flexible sacan del escenario tradicional a los procesos productivos, teniendo el riesgo de no coordinación y por tanto descontrol. Si durante la producción en masa el control se logró mediante el incremento de los salarios, la supervisión de las normas y la jerarquización al interior de la empresa, la empresa red o flexible va a fortalecer el compromiso de los trabajadores con la cultura de la empresa. Se trata de generar una imagen de empresa que sea compartida por todos los miembros que en ella trabajan, comprometiéndolos en un fin común, el trabajador se identifica y lo interioriza, llegando a una apropiación ya no solo de la mano de obra sino del tiempo libre y de las habilidades inmateriales, “el management liberador, rompe la división entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 76). El traslado del trabajo ha modificado la jornada de trabajo y con ello se ha ido cediendo espacio a la utilización de horarios más variados con una supervisión menos directa por parte de la empresa.

Esta estrategia se combina con instrumentos de control directo, para lo cual, los avances tecnológicos en general y en comunicación en particular, van a ser una gran herramienta. Estas modificaciones se dan en el marco de la confluencia y el rápido desarrollo de una amplia gama de tecnologías nuevas, entre ellas la inteligencia artificial, la robótica, la impresión en 3D, el internet de las cosas, la biotecnología y las cadenas de bloques, entre otras.

Asimismo, el paro y la precariedad laboral en sí misma son un gran aliciente para la autodisciplina y la cultura organizativa, ya que ningún trabajador quiere sufrir tales condiciones.

La flexibilidad como modelo de desarrollo se caracteriza por la flexibilización de los procesos laborales y las pautas de consumo, la innovación comercial, tecnológica y organizativa como condición permanente y el predominio del capital financiero. En el modelo fordista fue posible el trabajo asalariado, estable, con derechos y sindicatos donde si bien existía la precariedad, “esta se veía compensada por las altas tasas de actividad y movilidad laboral” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 80). Si el modelo de desarrollo fordista hace referencia a la articulación de la producción en masa y todos los mecanismos de redistribución que hicieron posible el consumo masivo, en el modelo de desarrollo flexible, por el contrario, las características como la mínima o nula intervención estatal, el predominio del capital financiero y el nulo compromiso con el pleno empleo potencian características estructurales del sistema capitalista como el desempleo estructural, la no representación de los trabajadores y la asimetría del mercado de trabajo.

Para entender la flexibilidad como compromiso socioeconómico hay que entender que el fordismo hace referencia al pacto entre capital y trabajo, un pacto de origen económico pero que necesariamente tiene impacto social, ya que se generaron una serie de medidas no solo económicas sino políticas (el desarrollo del Estado del Bienestar, la extensión de la educación, el desarrollo de sistema de relaciones laborales y la democracia política) para el incremento de la productividad a través del sistema de producción en masa. En sentido contrario, derivado de los cambios del modelo de desarrollo flexible, política y gerencialmente se ha modificado la normatividad (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 78).

Y es que los contratos son individuales, sin fijación de horario, ni lugar de trabajo y con pago variable, sujeto a resultados y no a la cantidad de horas trabajadas y a las tareas realizadas. Todo ello, además, sin estar sujetos a la legislación laboral del país de la persona contratada, en muchos casos quedando fuera del radio de acción de la seguridad social, de la justicia laboral y de la inspección del trabajo en dicho país. Los trabajadores cuentan con autonomía para elegir su horario, su jornada, las condiciones de prestación, los resultados obtenidos, etc. Ejemplo de ello, son los contratos de ceros horas en los cuales la empresa y el trabajador firman un contrato; el primero, sin comprometerse a proporcionar un mínimo de horas de

trabajo y el segundo, sin obligarse a aceptar cualquier trabajo, lo que si se establece es la disponibilidad de trabajador, lo cual sitúa a los trabajadores en posiciones de inseguridad extrema sin ninguna garantía de remuneración mínima.

Y si resulta complicada la aplicación de la normatividad laboral, los sindicatos, por su parte, como representantes de la clase trabajadora han disminuido tanto el número de sus afiliados como su influencia en la defensa de los derechos laborales, debido a que los contratos que se celebran en este contexto son, en su mayoría, contratos de trabajo individualizados en detrimento de los acuerdos basados en la negociación colectiva, imposibilitando la representación de los trabajadores. Algunos autores vinculan este hecho con la disminución del conflicto en el mundo del trabajo en las últimas dos décadas del siglo XX y han calificado esto como la desaparición de “la clase obrera como agente social compacto revolucionario” (Navarrete, 1995, Pp. 162).

Incluso Burawoy que dedicó años al estudio del trabajo y su organización, no pudo adelantar estos cambios, al caracterizar la transición de la organización despótica a la organización hegemónica del trabajo entre 1944 a 1974, no anticipó esto que culminaría con la hegemonía del mercado. Así, en este tsunami del mercado, como él mismo lo denomina, los trabajadores se vieron fuertemente afectados por un doble ataque: el del mercado “al atomizar a los trabajadores, forjando ciudadanos industriales y el del Estado al menoscabar la oposición de los trabajadores a las esferas gerenciales sino también su capacidad para resistir las ofensivas ofensivas de los empleadores” (Burawoy, 2012, Pp. 162). Por lo cual, fue necesario acuñar un nuevo concepto: “el régimen hegemónico que identifique en 1974, estaba a punto de ser reemplazado, por lo que a primera vista, llame luego el despotismo hegemónico, un despotismo construido sobre la base de la hegemonía que había dejado a los trabajadores impotentes frente al ataque de la gerencia” (Burawoy, 2012, Pp. 162).

De hecho, se han alterado las estructuras sindicales, normas jurídicas y mecanismos de control. Esas nuevas modalidades del trabajo necesariamente han impactado las relaciones laborales como las entendíamos hasta ahora, teniendo “efectos divergentes sobre el actuar de las masas trabajadoras en las disputas del

poder político, económico, social y cultural, con las instituciones tradicionales, así como su impactó en la recomposición del mercado de trabajo y en el desarrollo nacional” (Cervantes, 2019, Pp.1142).

Desde su nacimiento con la Revolución Industrial, las relaciones laborales han tenido dos formas hegemónicas: bipartitas y tripartitas. El debate ha versado sobre los actores participantes (capital, trabajadores y Estado), la primacía de alguno de sus elementos sobre otro (capital, trabajo o tecnología), y la manera de equilibrar sus disímiles poderes. Sin embargo, las transformaciones experimentadas en los últimos 40 años han puesto sobre la mesa la pertinencia de las relaciones laborales en sí mismas.

Lo anterior porque las nuevas formas del trabajo han retado a cada uno de los elementos que conformaron las relaciones laborales hasta los años 80 como son sindicatos, Estados-nación, Estado de bienestar, derecho laboral, convenios sindicatos-patronales, legislación laboral y al trabajo mismo. Y es que las nuevas formas de trabajo han abandonado los esquemas colectivos y se han desarrollado en el ámbito individual, perdiendo los trabajadores el poder que había ganado y equilibrando la balanza al lado de las empresas, ya que un trabajador es débil al lado de una empresa.

Es importante destacar que, si bien, el sistema de producción en masa ha sido sustituido por el modelo de producción flexible, no así el pacto social derivado de este, “hablamos de crisis del Estado de Bienestar y del sistema tripartito de relaciones laborales, e incluso de la crisis de la democracia política, pero sin que este compromiso social haya sido plenamente superado” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 80).

En resumen, este proceso se dio a partir de la década de los años 80 con el teletrabajo, que se refiere al traslado del trabajo de la fábrica u oficina, a la casa del trabajador; siguió en los 90 con la externalización que implicó la ejecución de un trabajo más allá de las fronteras nacionales; y a partir del año 2000 con el telemedico que reunió a trabajadores de diferentes partes del mundo para proporcionar

servicios específicos, independientemente de la ubicación.

Así, se concluye este segundo capítulo con 5 puntos:

- El modelo de producción fordista logró un incremento histórico de la producción, pero mostró signos de agotamiento en los años 70 del siglo pasado, como son las diferentes manifestaciones de la clase trabajadora y la saturación de productos en el mercado.
- Fue necesaria la reorganización de la apropiación a través de la globalización de la economía de mercado, el debilitamiento del Estado y la apertura de los mercados internos a la competencia transnacional con una orientación a las exportaciones.
- En este contexto tuvo lugar el modelo de producción flexible que a primera vista aleja el proceso de producción de la empresa y de todas las instituciones tradicionales del trabajo, planteando la relación trabajo y capital en términos comerciales.
- Este giro de naturaleza económica no terminó con todos los elementos del fordismo, ni económicos, ni políticos, ni sociales, muchos de ellos sobreviven y resulta incierto el futuro de aquellos que derivan del pacto fordista.
- A primera vista, el modelo de producción flexible abandona el control característico de las instituciones de la sociedad disciplinaria, sin embargo, al hacerlo conserva el control sobre las actividades sustanciales y logra expandir su control más allá de la empresa, si a través del consumo de masas, pero sobre todo de la apropiación, ya no solo de la fuerza de trabajo, sino del tiempo libre de la clase trabajadora.

## **CAPÍTULO 3**

En el presente capítulo se utilizarán los conceptos de sociedad disciplinaria con su modo de producción en masa y la sociedad del rendimiento con el modelo de producción flexible para dar cuenta de la particular formación del mundo del trabajo en México y la situación de los trabajadores en la actualidad.

### **3.1 EL MUNDO LABORAL MEXICANO Y EL MODELO DE PRODUCCIÓN EN MASA**

La sociedad disciplinaria tiene lugar en una red de dispositivos y aparatos que producen y regulan tanto costumbres como hábitos y prácticas sociales, cuya expresión en el ámbito de las relaciones industriales es el sistema de reproducción en masa materializado en la fábrica.

En el marco de la implementación de este sistema de producción en masa a nivel mundial, específicamente fordista, tiene lugar el conflicto armado denominado Revolución Mexicana.

En México, el trabajo se había caracterizado por jornadas de trabajo excesivas, condiciones laborales insalubres o peligrosas, así como falta de días de descanso para los trabajadores, generando un contexto por demás conflictivo. Ejemplo de ello fueron los movimientos acontecidos en Cananea en la industria minera y en Río Blanco en la industria textil, en 1906 y 1907 respectivamente, ambos se manifestaron por las precarias condiciones de trabajo, las jornadas laborales mayores de 14 horas y en general, en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, demandas que conducirán al estallamiento del conflicto armado en 1910.

Muchas de estas demandas quedaron contenidas en los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917. Así, los ordenamientos jurídicos con los cuales se empezó a regular la relación entre capital y trabajo surgieron con la Constitución de 1917.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, ha sido considerado uno de los grandes logros de la Revolución Mexicana ya que “garantizaba el derecho a la huelga, legalizaba los sindicatos, prohibía el trabajo infantil, establecía licencias de maternidad, reducía la jornada laboral a un máximo de ocho horas, determinaba la responsabilidad de los patrones respecto de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y creaba juntas de conciliación y arbitraje para dirimir disputas entre los propietarios y el proletariado” (Gómez, 2017, Pp.151).

Y es que, derivado del artículo 123 se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se faculta tanto al Congreso de la Unión como a los congresos locales a expedir leyes sobre el trabajo. En el año de 1929 se reforma el artículo 123 constitucional y se establece que, la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde exclusivamente a la federación. Después de varios intentos que fracasaron, el 18 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 constitucional, la cual estuvo vigente hasta 1970.

Cabe resaltar que, desde la promulgación del artículo 123 en 1917, los trabajadores y campesinos continuaron movilizándose, ahora invocando el cumplimiento del mismo, debido a que algunos de los sindicatos habían comprometido su apoyo al régimen naciente. Así, en los años 30 y derivado de la crisis económica, las organizaciones sindicales reaccionaron con acciones y movilizaciones para resarcir la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios, exigieron la firma de contratos colectivos en las empresas y la sindicalización de los trabajadores, teniendo como instrumento la Ley Federal del Trabajo de 1931. Derivado de este proceso se constituyeron importantes sindicatos como el ferrocarrilero en 1933, el minero metalúrgico en 1934, el petrolero en 1935 y la Confederación de Trabajadores de México en 1936.

La década de los años 30 es conocida como la edad de oro del movimiento sindical, esto debido a que los conflictos obrero-patronales sentaron las bases de la nacionalización y la expropiación. Algunos ejemplos de ello son: el caso de la región

de La Laguna, Coahuila, donde los jornaleros agrícolas se fueron a la huelga por mejoras laborales y ante la negativa de los dueños de las haciendas, intervino el presidente Lázaro Cárdenas quien expropió la mayor parte de las tierras y se las entregó a los jornaleros, iniciándose con este hecho la Reforma Agraria en 1936; mismo caso de la expropiación petrolera, un conflicto obrero-patronal que escaló hasta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual dictó un laudo que las empresas petroleras se negaron a pagar, obligando al presidente Lázaro Cárdenas a tomar la decisión de la expropiar, el 18 de marzo de 1938; y el caso de la nacionalización de la red ferroviaria, cuya administración fue entregada a los propios trabajadores en 1938.

La expropiación petrolera y la Reforma Agraria sentaron las bases para la implementación de una política de industrialización a través de la sustitución de importaciones (ISI) cuyo objetivo es producir en el país aquellos productos que hasta entonces se importaban.

Para este objetivo se tomaron diferentes medidas con una participación decisiva del Estado: se implementaron tarifas a los productos importados, principalmente manufacturas; en algunos casos se prohibió totalmente la importación; se otorgaron subsidios e incentivos fiscales a los inversionistas y a la industria en general; “se dieron créditos preferenciales desde los bancos del Estado; se dio acceso preferencial a los industriales a las importaciones de bienes de capital, partes, y materias primas; el gobierno manipuló la moneda para proveer dólares baratos a los manufactureros quienes podían comprar equipamiento extranjero” (Cruz, 2011, Pp. 52); se invirtió en obras de infraestructura; se expandieron los servicios públicos, se incrementó el empleo y los salarios; etc.

El modelo de sustitución de importaciones fue implementado en la mayoría de los países de América Latina. Como consecuencia, al finalizar la década de los 40 del siglo pasado, el 50% de la producción y el empleo latinoamericano estaba concentrado en la manufactura, un cuarto de su población vivía en ciudades, la clase media había crecido y se había generado un fuerte movimiento sindical. Específicamente en México, la sustitución de importaciones había hecho que las

exportaciones bajaran de un 15% del producto nacional en 1929 a un 3.5% en 1950 (Cruz, 2011, Pp. 52). Sin embargo, este modelo que se implementó entre 1940 y 1982, dio un viraje debido a la dimensión de la deuda que se había adquirido.

Existen diferentes balances sobre las consecuencias negativas y positivas de la implementación del modelo de sustitución de importaciones en México, sin embargo, su adopción responde a dos factores muy claros: por un lado la pérdida de mercados para los países latinoamericanos, producto de la crisis de 1929; y por otra lado, la necesidad de satisfacer las demandas de las clases medias que habían emergido.

Para entender cómo estos dos factores fundamentan la existencia del modelo de sustitución de importaciones, es importante entender, como bien señala Norbert Lechner, que en América Latina no existía una sociedad capitalista, como sí existía en Europa antes del desarrollo del Estado en el siglo XIX (Lechner, 2014, Pp. 238). Por lo cual, en América Latina se da un fuerte predominio del Estado como agente de los cambios sociales, con el objetivo de instaurar la sociedad moderna, teniendo como características “que no se opone a una economía capitalista de mercado, sino que pretende estructurarla en función de los cambios en la sociedad y representa una iniciativa política, aunque se apoye en los argumentos técnicos que ofrecen el keynesianismo y, posteriormente, el desarrollismo de la CEPAL” (Lechner, 2014, Pp. 239).

De manera que, la política de sustitución de importaciones no se puede entender como una medida económica sino como un modelo de desarrollo, “no corresponde tanto a una función de "correctivo" del mercado como a un esfuerzo deliberado de promover el desarrollo económico y social” (Lechner, 2014, Pp. 239). Por lo cual, es una forma original de organización del trabajo, una forma general de organización, una forma de control del trabajo, un modelo de desarrollo y un acuerdo socioeconómico. En México la función del Estado como agente de cambio alcanzó tal dimensión que, todas estas formas se manifestaron en las diferentes funciones que el Estado asumió.

El Estado fue productor y proveedor de bienes básicos a través de la expropiación y nacionalización de industrias como la petrolera y la eléctrica, mismas que en manos estatales asumieron una política de precios y tarifas subsidiadas (Solís, 2009, Pp. 64).

El Estado fungió como banca de desarrollo ya que fue el ente encargado de financiar y/o intermediar en los proyectos para el desarrollo económico del país a través de la creación de instituciones como el Banco Nacional de Crédito Ejidal en 1935, la Nacional Financiera en 1935, el Banco Nacional de Comercio Exterior en 1937, los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura en 1954 y el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos en 1933 (Solís, 2009, Pp. 64).

El Estado como prestador de servicios de seguridad social como salud, educación y vivienda a través de la creación de instituciones como la Secretaría de Educación Pública en 1921, el Instituto Politécnico Nacional en 1936, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro que en 1960 se transforma en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores en 1972, entre otras (Solís, 2009, Pp. 65).

El Estado como regulador de mercados a través de la promulgación de leyes y la creación de instituciones encargadas de controlar los precios y evitar la inflación, como es el caso de la creación del Comité Regulador del Mercado de Subsistencias en 1938 y la Compañía Exportadora e Importadora Mexicana en 1949, ambos antecesores de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares creada en 1962 para el abasto de productos básicos subsidiados a obreros y campesinos (Solís, 2009, Pp. 66).

El Estado como proveedor de infraestructura básica a través de la construcción de obras como carreteras, puertos, aeropuertos, presas, hidroeléctricas y todas aquellas obras necesarias para la industrialización y el crecimiento del país, incluso se crearon instituciones como la Comisión Nacional de Caminos en 1925 (Solís, 2009, Pp. 66).

El Estado como posible demandante de bienes y servicios al concentrar gran número de obras resultó el mercado más importante para proveedores y contratistas (Solís, 2009, Pp. 66).

El Estado como promotor del desarrollo tecnológico a través de la creación de instituciones para hacer frente a la dependencia tecnológica como el Instituto Mexicano de Comercio Exterior en 1970 y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en 1971, y la promulgación de leyes como la Ley de Registro de Transferencia de Tecnología y Uso y Explotación de Patentes y Marcas en 1972.

El Estado como forma de control, ya que fungió como un intermediario entre capital y trabajadores con el objetivo de establecer las condiciones para hacer posible la acumulación del capital. Su instrumento principal fue el Partido Nacional Revolucionario surgido el 04 de marzo de 1929, el cual fue refundado en 1946 y renombrado como Partido Revolucionario Institucional, estando en el poder desde 1930 hasta el año 2000, por lo cual es conocido como el partido institucional.

El Partido Revolucionario Institucional cooptaría la participación obrera, campesina y popular, para ello las principales organizaciones serían la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación General de los Trabajadores (CGT) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), siendo esta última la que tendría más presencia, ya que en adelante se convertiría en la principal defensora de las políticas de los gobiernos.

Es cierto que las movilizaciones por parte de los trabajadores continuaron, sin embargo serían neutralizadas con diferentes estrategias, un ejemplo es el contexto emanado de la Segunda Guerra Mundial, que creó condiciones favorables para el desarrollo industrial, pero también provocó escasez y alzas desorbitadas en los precios de los productos, en especial en los de primera necesidad, trayendo un incremento en las huelgas entre 1943 y 1944, lo que culminó con la firma de un pacto de colaboración entre empresarios y trabajadores, los primeros representados por organizaciones sindicales como la Confederación de Trabajadores de México,

la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y la Confederación de Cámaras Industriales.

Así, el gobierno creaba organismos para aminorar las tensiones laborales: en 1931 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en 1972 Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en 1974 el Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores, en 1976 la Procuraduría de la Defensa del Consumidor, y en 2006 Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. Al mismo tiempo, la colaboración entre el gobierno en turno y las cúpulas sindicales crecía. El gobierno intervenía en la vida sindical en correspondencia con sus intereses, llegando incluso a hacerlo por la fuerza, como es el caso de Jesús Díaz de León. Paralelamente, crecían los movimientos de trabajadores independientes que luchaban por la democratización de los sindicatos, acusándolos de entreguismo y subordinación al Estado. Estas organizaciones independientes, en adelante, tomarían gran relevancia.

Se habían sentado las bases de lo que se conocería como el corporativismo sindical, que se entiende como aquel sindicalismo que está bajo la influencia directa del gobierno, abandonando la lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores. Su funcionamiento consistió en el registro de los sindicatos y sus directivas ante la autoridad laboral, la firma de un contrato colectivo con dos o más trabajadores, los sindicatos como titulares del derecho a huelga y la posibilidad de que las empresas elijan a la representación sindical. Estos sindicatos reconocidos por el gobierno, quedaron autorizados para representar a los trabajadores, y por tanto intermediar con el Estado y el capital. La intermediación se transformó en un intercambio y tuvo tal proporción que los sindicatos llegaron a ser parte de la estructura orgánica del partido, una fracción del partido que apoyaba con votos y que a cambio accedía a muchos beneficios. Los líderes sindicales serían cruciales en este proceso ya que buscaban mediar la participación de los trabajadores en los asuntos nacionales forjaron arreglos jurídicos y administrativos para regular las relaciones sociales de producción capitalista, como una alianza política con los elementos dirigentes del naciente movimiento obrero” (Bensusán y Middlebrook, 2013, Pp. 23).

Todas estas estrategias lograron el control y disciplinamiento de la clase trabajadora en México, “permitieron a la élite política gobernante controlar las movilizaciones de la clase trabajadora, restringir el pluralismo político y organizacional en los sindicatos y limitar las demandas de los trabajadores, elementos que en conjunto sostuvieron el régimen autoritario posrevolucionario en México (Bensusán y Middlebrook, 2013, Pp. 23).

Así, en México la transición de la coerción al consentimiento fue posible mediante el desarrollo de un mercado interno de trabajo, donde a cambio de voto, los trabajadores tuvieron acceso a “empleos estables, salarios indexados a la inflación, servicios públicos para zonas populares en franco crecimiento (educación pública, servicios médicos, zonas de recreación, etc.), concesión de espacios a los dirigentes gremiales en los órganos tripartitas de diversas instituciones gubernamentales relacionadas con el mundo laboral (tribunales del ramo, instituciones de seguridad social y Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre las más importantes) y el compromiso de aumentar, en forma permanente, los puestos de trabajo que dependían directamente de él” (Bensusán y Middlebrook, 2013, Pp. 60).

Algunos autores hacen una analogía entre este hecho y lo sucedido 200 años antes, cuando en el siglo XVIII la utilización de la máquina de vapor permitió la acumulación capitalista dejando de lado la acumulación primitiva (Estrella, 1996, Pp. 81). En Estados Unidos y posteriormente en los países del primer mundo, la manera de vincular la esfera de la producción con la esfera del consumo había sido el modelo de producción en masa, específicamente el fordismo, este “creó las condiciones externas para que en México –y otros países latinoamericanos- se diseñara una política económica de clara inspiración fordista conocida como el modelo de sustitución de importaciones que precisamente se fundamentaba en la misma condición orgánica dinámica: vincular la esfera de la producción con la esfera del consumo” (Gutiérrez, 2022, Pp. 150). Por esta razón, algunos autores se refieren a la implementación de este modelo como el fordismo periférico.

Hay una serie de características coincidentes que favorecieron la implementación del modelo de sustitución de importaciones como son la generalización del salario y la monetización de la economía (Estrella, 1996, Pp. 83 y 84). Sin embargo, hay que señalar la diferencia más importante, y es que el objetivo de este modelo no era sólo económico. Como lo señala Lechner no estaba peleado con la economía capitalista, sino que pretende subordinarla a la política y al desarrollo de la sociedad moderna en México.

Durante el modelo de sustitución de importaciones el producto interno bruto en México

aumentó en promedio 6.2% anual, en términos reales (ajustados a la inflación), entre 1940 y 1970, y 6.4% anual entre 1951 y 1980— como un aumento constante del ingreso per cápita —el PIB per cápita aumentó 2.9% anual en términos reales entre 1940 y 1970, y 3.3% anual entre 1951 y 1980—, sin dejar de controlar la inflación (sobre todo durante el periodo de “desarrollo estabilizador”, de finales de la década de 1950 y durante toda la de 1960), a costa, en gran medida, del control político de los trabajadores sindicalizados (Bensusán y Middlebrook, 2013, Pp. 42).

Así, el modelo de sustitución de importaciones generó empleos y salarios crecientes, incrementó la migración de las zonas rurales a las zonas urbanas e incorporó a la clase obrera. No fue una simple consecuencia de la escasez de mercados para las exportaciones producto de la crisis enfrentada a nivel internacional, si no de la suma de distintos factores, como son la necesidad de configurarse como una sociedad moderna y la urgencia de satisfacer las necesidades de las clases emergentes. En general, dinamizó los procesos de industrialización, urbanización y modernización creando las bases estructurales de cualquier estrategia de desarrollo posterior, lo que fue posible mediante el férreo control de los trabajadores sindicalizados y del desarrollo de una sociedad disciplinaria que tiene su expresión en las distintas instituciones creadas para este fin.

### **3.2 EL MUNDO DEL TRABAJO EN MÉXICO Y EL MODELO DE PRODUCCIÓN FLEXIBLE**

A finales de los años 70 del siglo pasado el modelo de sustitución de importaciones mostró signos de agotamiento como la caída en el crecimiento económico, los altos índices de inflación, el déficit en el gasto público y una deuda externa que fue creciendo hasta ser el detonante de la crisis de 1982. Esto llevó a México a implementar un programa de reformas cuya finalidad se encaminó en mayor medida a resolver los problemas de eficiencia y crecimiento.

Si bien, la deuda demanda un cambio de dirección, el modelo de sustitución de importaciones había creado las bases estructurales de cualquier estrategia de desarrollo posterior, incluso “había logrado avanzar de manera satisfactoria en el fortalecimiento del tejido social pues el grado de integración nacional en la manufactura era de 91% en 1983” (Gutiérrez, 2022, Pp.159).

Así, a partir de 1982 se cambia la estrategia económica como una medida para sacar al país de la crisis al tiempo de insertarlo al proceso de modernización. En general, se racionalizó el gasto público, se limitó la influencia del Estado y se reestructuró el aparato productivo. Las medidas consistieron en abrir la economía a la competencia internacional, la venta o desaparición de la mayoría de las empresas estatales y paraestatales, el abatimiento del déficit público y de la inflación, la reducción del gasto social, la eliminación de los subsidios, la modernización de la planta productiva y la orientación de la producción hacia el mercado externo. A este tipo de políticas se les denominó neoliberales.

La legislación laboral en México había tenido algunas modificaciones desde los años 70. El 1 de abril de 1970 se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual, hasta el 2012 ha tenido 25 modificaciones, siendo las más importantes: la del 24 de abril de 1972, que dio origen a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (reformada en el 7 de enero de 1982, el 30 de diciembre de 1983 y el 13 de enero de 1986); la del 9 de enero de 1974, que constituyó el fundamento del fideicomiso Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los

Trabajadores; la del 7 de febrero de 1975, referente a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, que se reformó nuevamente el 31 de diciembre de 1982; la del 31 de diciembre de 1975, con referencia al pago del aguinaldo en proporción al tiempo trabajado; la del 30 de diciembre de 1977, que reguló el trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; la del 28 de abril de 1978 relativa a la capacitación, adiestramiento y la seguridad e higiene de los trabajadores, obligación patronal que se reformó nuevamente el 30 de diciembre de 1983; la del 4 de enero de 1980, que se modificó para la entrega por parte del patrón al trabajador del aviso de despido; la del 20 de octubre de 1980; la del 22 de diciembre de 1987, para que se considerara como día de descanso obligatorio o conmemorativo el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral; y la del 23 de enero de 1998, para adaptar el concepto de nacionalidad de los trabajadores a las nuevas disposiciones constitucionales y legales en la materia. (Lacavex y Silva Sosa, 2007, Pp. 682-683).

De las más destacadas, la Reforma Laboral de 2012, la cual legalizó formas de contratación como los contratos a prueba, la subcontratación y limitó los salarios caídos a 12 meses. Esta Reforma Laboral de 2012 dio un marco legal y “formalizó y profundizó la flexibilización de las relaciones laborales; no democratizó los sindicatos y no estableció límites a la contratación colectiva de protección patronal que nulifica el derecho de negociación colectiva, tampoco planteó una transformación a las entidades del trabajo encargadas de la inspección, la vigilancia y la aplicación de las normas laborales” (Bensusan, Gabriela, Carrillo, Jorge y Ahumada, Ivico, 2011, Pp. 38). En contrasentido, la Reforma Laboral de 2019 trata de corregir a su antecesora al incrementar la regulación del mercado a través de una regulación mucho más rígida sobre el uso de la subcontratación, la libertad en las elecciones sindicales y la protección a los trabajadores del hogar.

Aún es pronto para hablar sobre los resultados de esta última Reforma Laboral, hasta antes de ella, se habían dado algunas concesiones a los trabajadores, pero en esencia la legislación laboral vigente había sido la misma hasta antes de 2012.

Para entender este modelo de producción flexible en México haremos referencia a sus cinco dimensiones: como forma original de organización del trabajo, como forma general de organización, como forma de control del trabajo, como modelo de desarrollo y como acuerdo socioeconómico.

La flexibilidad como modelo de desarrollo en México implicó abandonar el modelo de sustitución de importaciones e impulsar la apertura comercial, financiera y laboral. Para ello, la participación del Estado, que había sido activo promotor de la política social, fue minimizada y una de las principales medidas sería la privatización de muchas de las empresas públicas.

Para algunos autores como Estela Gutiérrez el modelo de sustitución de importaciones tuvo que dar paso al modelo secundario exportador, es decir, un modelo de sustitución de importaciones integral, ya que el mexicano estuvo enfocado en la sustitución de bienes de la canasta básica y no logró llegar a los bienes de capital sobre todo por la dependencia tecnológica del país. Este modelo secundario exportador requería de inversión económica y una reestructuración (Gutiérrez, 2022).

A partir de 1976 se fortalece la industria petrolera para aumentar las divisas para esta reconstrucción industrial, llegando a representar “el petróleo 72.5% del total de las exportaciones en el año de 1981” (Gutiérrez, 2022, Pp. 156). La caída de los precios del petróleo y el aumento de las tasas de interés en Estados Unidos en 1979 provocarían la suspensión del pago de la deuda externa mexicana. Frente a ello el gobierno sería coaccionado por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial para firmar las Cartas de Intención, obligando al país a establecer políticas de austeridad para cumplir estos compromisos (Gutiérrez, 2022, Pp. 162).

La flexibilidad como forma original de organización del trabajo en México, estuvo inspirada, como en la mayoría de los países, en la nueva forma de producir y administrar las relaciones industriales y laborales en Japón, el sistema ohnista japonés o toyotismo enfocado en producir lo que el mercado demanda tanto en

calidad como en cantidad, así como en el momento requerido. Proceso en el cual la dirección la tendría el mercado, retomando la producción ligera y la especialización flexible, introduciendo la empresa flexible o empresa red. El trabajo en las empresas se enfocó en reducir costos, mejorar la producción para la competencia exterior, al tiempo de mejorar su calidad, asimismo fomenta la interconexión en los equipos de trabajo y el trabajo en tiempo real. Frente a la rigidez fordista, se plantea la flexibilidad como fuente del desarrollo de la productividad cuyo principio básico fue el “justo a tiempo”.

La flexibilidad como una forma general de organización en México se manifiesta de forma numérica, salarial, en la jornada de trabajo y técnico organizacional.

La flexibilidad numérica consiste en adaptar el volumen de trabajo a las necesidades de la empresa, caracterizando al empleo como inestable. Si bien, la ley mexicana se refiere al trabajo como permanente, también considera la contratación temporal en tres casos, cuando la actividad en la que se trabaja no es una actividad permanente, cuando se trate de sustituir a cierto trabajador o en casos especiales. Sin embargo, el margen de maniobra del patrón es amplio debido a la reglamentación e interpretación jurisprudencial y a la falta de sindicatos. Algunos ejemplos son: 1) que hay 14 causales específicas y una genérica para un despido justificado, las cuales pueden interpretarse de diferente manera; 2) que un trabajador tiene que demostrar el carácter permanente de su actividad en un juicio laboral, donde los tribunales laborales por su dependencia al poder Ejecutivo, muchas veces validan las decisiones de las empresas; 3) que existen condiciones mínimas para el trabajo, por lo cual los contratos colectivos tiene que pugnar por ir más allá de éstas, ante la negativa algunas empresas deciden cerrar y abrir como una nueva empresa, cierres simulados avalados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en detrimento de los derechos adquiridos (Bensusán, 1998, Pp. 42).

La flexibilidad salarial consiste en que los salarios se sujetan a condiciones como la inflación y la productividad de la empresa. Si bien la legislación mexicana mandata que el salario mínimo debe ser suficiente para la reproducción de la fuerza de trabajo, tomando en cuenta necesidades materiales, sociales y culturales de los

jefes y jefas de familia, así como de sus hijos e hijas, en los hechos se ha colocado por debajo del índice inflacionario con la colaboración del gobierno a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y ante la falta o la incapacidad de los sindicatos (Bensusán, 1998, Pp. 50).

La flexibilidad de la jornada de trabajo consiste en adaptar las jornadas laborales a las necesidades del mercado y a los cambios tecnológicos, lo cual topa con una legislación que si bien, permite la determinación de la misma por parte del trabajador y el empleado, no permite exceder ocho horas en jornada diurna, siete y media en jornada mixta y siete en jornada nocturna. Sin embargo, se gana tiempo al distribuir semanalmente y cuando esta distribución del trabajo requiere sólo del consentimiento del trabajador (Bensusán, 1998, Pp. 53).

La flexibilidad técnico organizacional consiste en adaptar las formas de gestión y organización de las empresas a los productos, a la competencia internacional y a las nuevas tecnologías. Así la fuerza de trabajo puede cambiar de puesto, de equipo, de formación e incluso de lugar, para lo cual, la legislación mexicana no representa un obstáculo, toda vez que, no tiene restricción respecto a la intensidad de trabajo, tipo de servicios, lugar o forma en que se presta. Esto lo reserva para el contrato de trabajo, quedando, en el mejor de los casos, en manos de los líderes sindicales, ya que, en las pequeñas y medianas empresas al no hacer este contrato colectivo o individual, es el patrón quien lo determina (Bensusán, 1998, Pp. 55).

Cabe resaltar que, algunas de estas manifestaciones de la flexibilidad son nuevas y otras no tanto, sin embargo, como observamos, hay una que preexiste y que posibilita la existencia de todas, es lo que Graciela Bensusán denomina la flexibilidad corporativa, refiriéndose al uso que le da el capital y el gobierno a la estructura de dominación sindical. “El corporativismo sindical fue así, desde mediados de los 40, una pieza clave del sistema de dominación en tanto permitió flexibilizar una legislación alejada de la heterogeneidad característica de la estructura productiva mexicana” (Bensusán, 1998, Pp. 43-44). De la misma manera, hoy ese margen de maniobra permite introducir las modificaciones necesarias.

Mismas que han tenido altos costos para el país, como el bajo crecimiento en el PIB entre 1982-1990, cuyo promedio anual fue de 1.37% mientras que la inflación creció un 160% en el año 1987 (Gutierrez, 2022, Pp.162). Muchos de los recursos generados fueron a parar al pago de la deuda, en donde sí se mostraron cifras históricas, entre “1980-1989 se pagaron 75,174.0 millones de dólares aproximadamente como servicio de la deuda externa, generándose por primera vez en la historia de la región una transferencia neta de recursos de 28,000 millones de dólares promedio anual aproximadamente” (Gutierrez, 2022, Pp.162).

El planteamiento de que la austeridad traería crecimiento y reducción de la inflación fue contradicho por la realidad desde la primera década de la implementación y esto tuvo estragos en el mundo laboral. Por esa misma época los salarios habían sufrido una pérdida de su poder adquisitivo del 50.89% (Gutierrez, 2022, Pp.162). En el corto plazo, quebraron empresas, hubo despidos o reajustes de personal, muchas empresas estatales fueron vendidas o desaparecieron, creció el desempleo y el subempleo. Proliferaron contratos con: “disminución de prestaciones económicas, achatamiento del escalafón con aumento de las funciones de los puestos, pérdida de importancia del escalafón por antigüedad, acercamiento salarial hacia los salarios mínimos, aparición de los sistemas de bonos e incentivos por productividad y grandes recortes de personal en las empresas al privatizarse” (Gatica, 2007, Pp.75).

Ante este panorama, los sindicatos que históricamente habían sido la principal forma de representación de los trabajadores, no tenían la fuerza suficiente para hacerle frente. A partir de la presidencia de Miguel de la Madrid, los movimientos sindicales fueron de carácter defensivo en torno a tres temas: la pérdida del poder adquisitivo del salario, los topes salariales y las violaciones a los contratos colectivos. Y se les hizo frente con pactos económicos entre las organizaciones patronales, sindicales y gobierno. Estrategia que continuó en los siguientes sexenios. Ejemplo de ello fue el nuevo pacto económico firmado por los representantes de las cúpulas empresariales y sindicales durante el mandato de Ernesto Zedillo, tres organizaciones sindicales se negaron a firmarlo: el Sindicato

Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE) y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR). Mismas que encabezaron un movimiento conocido como el Foro: el Sindicalismo ante la Nación; llegando a participar cerca de un centenar de organizaciones, que constituyeron la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

La tasa de sindicalización se ha reducido continuamente. Para ilustrarlo, en 1992 de la población económicamente activa (PEA) sólo el 13.6% era sindicalizado, en 1994 era el 10.4%, en el 2000 era el 9.8%, en 2002 el 10% y en 2006 el 9.7%. (Bensusán y Middlebrook, 2013, Pp.54).

Asimismo, desaparecieron contratos colectivos, otros se redujeron, se limitó la seguridad social, etc. Los sindicatos habían entrado en crisis, dispersos, sin proyecto, confrontados y amenazadas sus conquistas históricas por las políticas gubernamentales y por un entorno internacional adverso.

En el pasado habían logrado la representación monopólica de la clase trabajadora en México, sin embargo, no necesariamente en beneficio de los trabajadores, más bien había creado “eternas mayorías ficticias” que no sirvieron para representar a los trabajadores, sino para lograr el control estatal del ejercicio de los derechos colectivos por medio del control de sus cúpulas” (Bensusan, Gabriela, Carrillo, Jorge y Ahumada, Ivico, 2011, Pp. 34).

No es objetivo de la presente investigación detallar el desarrollo del sindicalismo en México. Si lo es, evidenciar las relaciones de colaboración y acuerdo entre el sindicalismo mexicano y el Estado, característica principal de la relación entre gobierno, trabajadores y capital en este país.

Cabe resaltar que hablamos del Estado mexicano y no del gobierno en turno, ya que esta colaboración que se dio entre cúpulas sindicales y el Partido Revolucionario Institucional (PRI) abarcó desde el término Revolución Mexicana y hasta el año 2000, sin embargo dicha colaboración continuó con los gobiernos sucesores de partidos políticos distintos. Si bien, el PRI originó y consolidó dichas

relaciones,

“la permanencia —sin una alteración sustantiva o radical— de las relaciones entre los sindicatos tradicionales integrados en el Congreso del Trabajo y los gobiernos posrevolucionarios de Vicente Fox (2000-2006) y Felipe Calderón (2006-2012) dieron muestra de que el carácter corporativo del Estado mexicano tiene su anclaje no en el sistema de partidos, sino en el régimen de relaciones laborales” (Hernández, 2015, Pp. 29).

Nos referiremos al modelo de relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo, que se manifiesta en la continuidad del PRI como fuerza política dominante en cuestiones sindicales después de la derrota del partido oficial en el 2000.

Así se había transicionado del modelo de sustitución de importaciones al modelo flexible sin modificaciones de fondo en las leyes laborales porque se habían utilizado la alianza entre el Estado y los sindicatos, la concentración de poder en el Ejecutivo y la incorporación de los trabajadores asalariados al partido del Estado (Bensusán, 1998, Pp. 43). Estos mecanismos fueron pieza clave para la reestructuración del poder patronal, del desmantelamiento de los contratos colectivos más importantes, la caída salarial y del debilitamiento de los sindicatos.

Estos mecanismos permitieron minar el sindicalismo como forma de representación de los trabajadores. Es cierto que esta representación había sido controlada por el Estado, quien estructuró y reglamentó el mundo laboral como lo conocemos. Pero también es cierto que los trabajadores asalariados en México habían gozado de derechos como jornadas de trabajo mínimas, salarios mínimos, reparto de utilidades, seguridad social, etc.

Sin embargo, la pérdida o disminución de derechos, que atentó contra los trabajadores mexicanos, no encontró verdadera oposición,

“la flexibilidad o rigidez consagrados en la contratación colectiva y la posibilidad de contar con el apoyo gubernamental, la reacción sindical (complicidad, resistencia o negociación) y los determinantes tecnológicos y organizativos de las reestructuraciones, así como la existencia de un aparato corporativo de control de la inconformidad obrera, fueron clave para retroceder en los niveles

reales de protección y conservar al mismo la paz tiempo la paz laboral (Bensusán, 1998, Pp. 46).

Cabe resaltar que, los niveles preexistentes de flexibilidad permitieron que, junto a este grupo de trabajadores asalariados y sindicalizados, existiera un grupo nutrido de trabajadores con condiciones no permitidas por la ley, el cual se acrecentó con modelo de producción flexible. Esto contribuyó a la escasa oposición.

Para Byung Chul Han hay aquí un cambio de paradigma de una sociedad disciplinaria a una sociedad de rendimiento, cuya principal expresión es la proliferación de otro tipo de instituciones; ya no es la sociedad de hospitales, psiquiátricos, cárceles, cuarteles y fábricas, sino una sociedad de gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos. Esto se debe a que el modelo de producción flexible ha trasladado la dinámica laboral a la esfera privada de los trabajadores, haciendo de su espacio de ocio, un espacio de obtención de plusvalía.

Ciertamente, hay una proliferación de edificios para diferentes usos en México sobre todo en las ciudades más urbanizadas. “Los metros cuadrados (m<sup>2</sup>) de espacio industrial construidos en México aumentaron un 70% en el 2022, al registrarse 5.6 millones m<sup>2</sup> de Área Bruta Rentable (ABR)” (Gonzalez, 2023), elevado en comparación con los 3.3 millones de metros cuadrados construidos en 2021. Estas construcciones se han concentrado en Monterrey, Nuevo León, Ciudad de México, Ciudad Juárez, Chihuahua y Querétaro.

Sin embargo, debido a la informalidad que caracteriza la fuerza de trabajo en las nuevas formas de trabajo resulta complicado establecer esta relación.

Lo que sí se puede afirmar es que tanto el modelo de producción en masa como el modelo de producción flexible, que origina estas nuevas formas de trabajo, han sido formas de control de los trabajadores, y que en la transición de un modelo al otro modelo el corporativismo ha sido “una pieza clave para el sistema de dominación” (Bensusán, 1998, Pp. 44).

Las modificaciones que se dan en el mercado y en el sistema en general, es lo que Burawoy denomina la tercera ola fundamentalista del mercado (la uno se da durante la Revolución Industrial y la dos durante la Segunda Guerra Mundial), en el cual los trabajadores se vieron fuertemente afectados por un doble ataque: el del mercado “al atomizar a los trabajadores, forjando ciudadanos industriales” (Burawoy, 2012, Pp. 162); y el del Estado al menoscabar “la oposición de los trabajadores a las esferas gerenciales sino también su capacidad para resistir las ofensivas de los empleadores” (Burawoy, 2012, Pp. 162). Para lo que acuña un nuevo concepto: “el régimen hegemónico que identifique en 1974, estaba a punto de ser reemplazado, por lo que a primera vista, llame luego el despotismo hegemónico, un despotismo construido sobre la base de la hegemonía que había dejado a los trabajadores impotentes frente al ataque de la gerencia” (Burawoy, 2012, Pp. 162).

Estas ideas Burawoy la retoma de Antonio Gramsci quien analiza el fordismo como un proyecto de organización social que a través de la extensión de la fábrica y el consumo de masas como método para ampliar la base social de acumulación capitalista, donde se mezclan coerción y consentimiento. Y se diferencia del modelo flexible porque perfecciona los métodos de control fordista e incorpora nuevos, de manera tal que, si el modelo fordista “se ha extendido a otros sectores, el autocontrol y la autodisciplina característica del segmento superior del sector primario (formado por directivos y profesionales) también se han extendido” (Aja, Vallejo y López, 2020, Pp. 76).

Este control y autodisciplina tienen su expresión en cómo las normas, supervisión y jerarquización fordistas han dado paso a la cultura de la empresa compartida por los trabajadores de esta, que fortalece el compromiso de los trabajadores y por tanto su autodisciplina.

Es por ello que, el modelo flexible al descentralizar muchos elementos del proceso de producción, necesita del aumento de la disciplina y del autocontrol de los trabajadores y este se logra a través del compromiso y la identidad con la empresa, para así mantener un control del trabajo que no se limite al espacio físico.

Si a nivel mundial el modelo de producción flexible abandonó el control estricto del proceso de producción a cambio de conservar las decisiones importantes de este, a nivel nacional el Estado, rector de la vida nacional incluyendo la laboral, minimizó muchas de sus funciones, principalmente aquellas referentes a la seguridad social, pero implementó una nueva forma de intervención estatal, que le permite conservar su función como forma de control, desequilibrando la balanza en favor de las empresas, ya que los trabajadores se encuentran individualizados, sin fuerza ni espacios para ejercer la real representación. Ante este panorama, hay otro tipo de manifestaciones en los trabajadores que analizaremos en el siguiente apartado.

Finalmente, no se hizo referencia al modelo de producción flexible como compromiso socioeconómico, porque esta va a ser una de sus principales diferencias. Si el modelo fordista articuló la producción en masa con una serie de mecanismos como el Estado de Bienestar y el sistema de relaciones laborales, el modelo de producción flexible no introdujo un modo de regulación social, “la precariedad no está ligada a la crisis del modelo organizativo fordista sino al deterioro de los pactos sociales que habían caracterizado la etapa fordista” (Aja, Vallejo y López-Guzmán, 2020, Pp. 80).

### **3.3 LA EMERGENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN MÉXICO**

Ya desde los años 80, en el mundo del trabajo han ocurrido y experimentado una serie de cambios. Las causas son varias: la profundidad del cambio tecnológico, que algunos autores denominan la cuarta revolución industrial; la desregulación de los mercados nacionales, presente en diferentes grados; la búsqueda de las empresas que ofertan mano de obra barata y las condiciones económicas, políticas y sociales que han determinado las acciones adoptadas en los diferentes países.

Por su parte, las consecuencias en el mundo del trabajo apuestan por una economía que opera a través de plataformas en las cuales predominan el trabajo altamente calificado y los equipos automatizados. La desregulación laboral ha disminuido la normativa laboral y la protección social, deprimiendo a su vez las condiciones de trabajo y salariales. Por consiguiente, el traslado del trabajo a las zonas donde hay menos protección laboral y la mano de obra se ha abaratado, de ahí la incapacidad por parte de los diferentes gobiernos para hacer frente a este escenario.

Desde todas las perspectivas el panorama en el mundo del trabajo se ha polarizado. Polarización expresada entre los empleos formales con más altos niveles de calificación y las que cuentan con los niveles más bajos, también entre los empleados manuales y empleados gerenciales y, al mismo tiempo, entre empleos informales de baja productividad y empleos formales de una productividad más elevada. Históricamente “el desempleo ha sido utilizado tradicionalmente como la expresión de las condiciones del mercado laboral, pero se ha argumentado que no capta el costo de la pérdida de empleo para aquellos que tienen empleo: en la medida que los trabajadores están aislados del mercado de trabajo externo, su poder de negociación no se verá afectado por el desempleo” (Edward, 1993, Pp. 148). Hoy los escenarios han cambiado de manera tal que, el desempleo ha acentuado la incertidumbre y polarización laboral, sin dar cuenta de la complejidad del mundo laboral, porque deja de lado las situaciones por las que atraviesan los empleados formales, así como toda la población que está inmersa en empleo informal.

Como mencionamos en el apartado anterior, según la Organización Internacional de Trabajo, en 2017, “la relación de trabajo «típica» sólo abarca al 29% de la población mundial empleada” (Martinez, 2018, Pp. 80), lo que implica que, “los empleos en los que la relación laboral o es tenue o es difícilmente perceptible son cada vez más abundantes y su proporción es cada vez mayor, el 71% del empleo mundial según la OIT” (Martinez, 2018, Pp. 89).

En nuestro país la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, arrojaba un total de nueve millones de trabajadores en el sector informal entre 1995 y 2000, la cual se focalizó en los micronegocios. Posteriormente, derivado de un cambio en la metodología, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares arroja más de 25 millones de trabajadores en la economía informal en el año 2000 (Cervantes, Gutiérrez y Palacios, 2008, Pp. 49). Mientras que, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), antes ENE, arroja 32 millones de personas en el empleo informal, más de la mitad de la población ocupada. Por supuesto que las cifras no se corresponden. Justo una de las características de la informalidad es la dificultad de definirla y, por tanto, medirla. Sin embargo, hay unanimidad respecto a su crecimiento, la duda radica en qué proporción ha crecido.

La transición de un modelo de sustitución de importaciones a un modelo flexible permitió la reorganización del modelo de acumulación capitalista, haciendo evidente la violencia inherente a este sistema.

La sobreexplotación del trabajo, entendida como la falta de condiciones mínimas para que se garantice una vida digna a los trabajadores y sus familias, parece ser la característica predominante del trabajo actual. No existe una incompatibilidad, sino una continuidad que permite la elevación de la producción: el cambio de un modelo de sustitución de importaciones a un modelo de producción flexible denota una continuidad en un nivel determinado. En la actualidad, donde todas las actividades humanas se han reducido al nivel del trabajo o viceversa, la lógica laboral ha inundado todas las esferas de la vida, se han vulnerado los derechos de

los trabajadores y, por tanto, sus personas, mediante violencia.

De ahí la necesidad de detenernos en los factores que derivados del trabajo, influyen en la salud física y mental de los trabajadores. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud los factores psicosociales en el trabajo “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1984, Pp. 12-13). Identifica cinco grupos de factores de riesgo psicosocial: entorno y puesto de trabajo; factores organizativos; relaciones en el trabajo; seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional; y carga total de trabajo.

Son las condiciones presentes en el ámbito laboral y que tiene que ver con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Algunos factores de riesgo psicosocial son: el estrés laboral, la fatiga, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

Los factores de riesgo psicosocial favorecen la proliferación de enfermedades características de esta época como la depresión, el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), el trastorno límite de la personalidad (TLP) o el síndrome de desgaste ocupacional (SDO). Siendo este último el síndrome característico del fenómeno aquí estudiado.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en 2019 la mayor causa de defunción en el mundo fue la cardiopatía isquémica, responsable del 16% del total de muertes en el mundo, pasando de 8,9 millones en 2019 a 2 millones en 2020. Mientras que en segundo y tercer lugar se encuentran el accidente cerebrovascular y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica, con el 11% y el 6% del total de las muertes en el mundo, respectivamente.

En el año 2019 los países de ingresos medianos altos, dentro de los que se encuentra México de acuerdo con la Clasificación de las economías del Banco Mundial, las principales causas de muerte son la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular. Ambas enfermedades de origen laboral. Esto de acuerdo con el primer análisis de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo, realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), que se encuentran en la publicación de septiembre del 2021 en el Environment International.

En este mismo estudio se alerta sobre como la prolongación de las jornadas laborales aumenta las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebro vasculares, asimismo, indica que los fallecimientos por accidente cerebrovascular y por cardiopatía isquémica están directamente relacionados con haber trabajado 55 horas a la semana o más, al grado de crecer en los últimos años, entre 2000 y 2016 en un 42% y 19% respectivamente, siendo los grupos de edad más afectados las personas entre los 60 y 79 años con 55 horas trabajadas a la semana y las personas entre los 45 y los 74 años con el mismo número de horas. Concluyendo que las jornadas de 55 horas o más a la semana aumentan el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular en un 35% y el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica en un 17%, en relación con jornadas más cortas de 35 a 40 horas a la semana. Por lo cual, se invita a tomar conciencia y acciones al respecto (Organización Mundial de la Salud, 2021).

El primero en hablar de un caso de *burnout* fue Graham Greens en 1961, concepto retomado por el psicólogo Herbert Freudenberger en el año 1974, sin embargo, el síndrome de desgaste ocupacional (SDO), conocido coloquialmente como el síndrome de burnout, fue reconocido oficialmente por la organización Mundial de la Salud (OMS) en 2019 y lo define como un síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito.

De acuerdo con Sandra Torrades, el SDO es una de las maneras cómo progresa el estrés laboral, básicamente como producto de los cambios ocurridos en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral, “es un proceso progresivo con un cuadro

polifacético y evolutivo. Empieza con cambios psicológicos que van incrementando su intensidad, desde el descontento y la irritabilidad hasta los estallidos emocionales, afectando a los sistemas físicos y psíquicos fundamentales para la supervivencia del individuo” (Torrades, 2007, Pp. 106).

Se identifican tres componentes del síndrome de desgaste ocupacional: el cansancio o agotamiento emocional; la despersonalización y el abandono de la realización personal. Presentándose en cuatro niveles: leve (quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana); moderado (cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo); grave (enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas); y extremo (aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios) (Hidalgo y Saborío, 2015).

En general, se trata de “un agotamiento emocional y un proceso de despersonalización y de escasa realización personal” (Torrades, 2007, Pp. 106), el cual ha tenido un considerable incremento en los últimos años, llegando a ser catalogado en 2019 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un riesgo laboral, el cual se incluyó en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022. De acuerdo con la Revista Forbes, en países del primer mundo como Reino Unido en 2021, el 60% de los profesores del experimentaron estrés frecuente o permanente, mientras que en Estados Unidos 53% de los trabajadores sanitarios de seis hospitales universitarios declararon tener altos niveles de agotamiento (Montes, 2022).

De acuerdo con la versión mexicana de la misma publicación, “México tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta. De acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 75% de los trabajadores mexicanos padece síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral” (Forbes, 2017).

Ante este panorama, gubernamentalmente se ha puesto en marcha una serie de

mecanismos y estrategias, para hacer frente a estas nuevas realidades laborales, las cuales analizaremos a continuación.

### **3.4 LA NORMA 035**

Desde 1917 el artículo 123 constitucional ha sido el eje en torno al que han girado las relaciones laborales en México asumiendo el Estado la tutela de los trabajadores. Así, a través de las diferentes normas oficiales y la principal institución del trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se han determinado las condiciones mínimas en el mundo laboral.

En el año 2013, la OIT señaló que los riesgos tradicionales del trabajo, como son accidentes y enfermedades, habían disminuido debido a los adelantos tecnológicos y la normatividad empleada. Sin embargo, reconoció que habían surgido nuevas enfermedades que no estaban contenidas en la normatividad, como era el caso de los riesgos psicosociales. Estos se presentaban en los centros de trabajo, no importando el tipo de trabajador ni el país, por lo cual era importante hacerles frente desde este ámbito.

Particularmente en México, en el año 2016, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) impulsó un proyecto de norma con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una cultura de prevención en México (Aguado, 2019, Pp. 33).

En especial, su preocupación fue ante todo en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, prevenir accidentes y enfermedades laborales. La autoridad laboral mexicana estableció un proyecto que entró en vigor en octubre de 2019, siendo la única norma que conmina a las organizaciones del trabajo a cuidar la salud de los trabajadores.

La NOM-035-STPS-2018 tiene el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir, los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Es una norma obligatoria para todos los centros de trabajo del país, cuya aplicación depende de su número de trabajadores; esto es, centros de trabajo donde laboran

hasta 15 trabajadores, centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores y centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores. De acuerdo con el número de trabajadores con los que se cuenta, el centro de trabajo debe determinar en qué nivel está para cumplir con las disposiciones correspondientes.

Para su aplicación, la norma se planteó en dos etapas: la primera, como se mencionó, entró en vigor el 23 de octubre de 2019 y contempló la política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información. La segunda etapa entró en vigor el 23 de octubre de 2020 para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

La norma NOM-035-STPS-2018 define los factores de riesgo psicosocial como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018, Pp. 03). Dentro de estos reconoce 5 categorías:

- La primera se refiere al ambiente de trabajo y todos los riesgos que éste se pueden derivar como condiciones peligrosas, insalubres, deficientes e inseguras.
- La segunda hace referencia a factores derivados de las cargas de trabajo, es decir, a las exigencias cuantitativas, mentales, psicológicas y emocionales que el trabajo impone al trabajador y que exceden sus capacidades, pero también examina la capacidad que tiene el trabajador de influir y decidir sobre sus actividades.
- La tercera se refiere a la organización del tiempo de trabajo, específicamente a la interferencia de las jornadas de trabajo en la relación familiar.
- La cuarta hace referencia al liderazgo y las relaciones entre el patrón, sus representantes y los trabajadores.

- La quinta se refiere a el entorno organizacional, teniendo espacio aspectos como el sentido de pertenencia de los trabajadores, su capacitación, la comunicación entre los distintos elementos, la evaluación y el reconocimiento del desempeño, etc.

Concretamente, los factores de riesgo psicosocial (FRP) son aquellas características de las condiciones de trabajo y de su organización que afectan a la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, en su trayectoria relacionados con condiciones del ambiente laboral, las exigencias más allá de las capacidades, el nivel de responsabilidad y carga mental, la falta de autonomía sobre el trabajo, tiempo, ritmo y organización del trabajo, ante la mala definición del rol y contenido de tareas, los conflictos en la relación familia-trabajo, estilos de mando y comunicación y acoso, hostigamiento, discriminación y violencia (NYCE SG, 2020).

Mientras que los riesgos psicosociales (RP), son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo, como son estrés laboral agudo y/o crónico, ausentismo, síndrome del superviviente, síndrome de desgaste ocupacional, adicción al trabajo, acoso laboral, angustia, depresión, somatización, violencia, hostigamiento y discriminación (NYCE SG, 2020).

Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial hay diferentes instrumentos: el Job Content Questionnaire (JCQ), el Effort Reward Imbalance Questionnaire (ERI), el Método de Evaluación de Factores Psicosociales (FPSICO), el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-Istas 21), el Cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales, el Cuestionario Multidimensional DECORE, la Batería MCMutual-UB, la Guía de identificación de los factores psicosociales, la Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad social (EQCOTESST), el cuestionario de condiciones de trabajo, el Bocanument y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Flores, 2021, Pp. 12).

De todas ellas, la NOM-035-STPS-2018 provee a los centros de trabajo de instrumentos opcionales para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo: la Guía de Referencia II-Cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los Centros de Trabajo, la cual consta de 46 ítems y puede ser utilizada por centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores; y la Guía de Referencia III-Cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo, que tiene 72 ítems y es para los centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Otros instrumentos son la Guía de Referencia I-Cuestionario para Identificar a los Trabajadores que fueron sujetos a Acontecimientos Traumáticos Severos, la Guía de Referencia IV-Ejemplo de Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, y la Guía de Referencia V-Datos del Trabajador.

Algunas de las obligaciones que la NOM-035-STPS-2018 establece para los centros de trabajo son:

- Difundir y proporcionar información a los empleados.
- Reconocer y estudiar los factores de riesgo psicológico.
- Desarrollar y difundir en la organización una política de prevención de riesgos psicosociales y la violencia laboral.
- Promover un entorno organizacional favorable.
- Estudiar el entorno organizacional.
- Establecer medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial.
- Fomentar un entorno organizacional positivo y atender las prácticas opuestas a estas medidas.
- Aplicar medidas y acciones del control cuando sea necesario, a partir de los factores de riesgo psicosocial.
- Desarrollar exámenes médicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o factores de riesgo, cuando existan signos de síntomas que lo sugieran.
- Llevar registro de los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales, de las evaluaciones del entorno organizacional, las medidas adoptadas y los trabajadores a los que se practicó exámenes médicos.

A partir del 23 de octubre de 2019 cualquier empresa que cuente con trabajadores puede ser revisada por inspectores de la STPS o Unidades de Inspección Acreditadas y Aprobadas. Dependiendo del número de trabajadores las empresas tendrán que mostrar evidencia documental como el Informe de Inspección, el Dictamen de Conformidad, el Reglamento de Uso de Contraseña y el Registro de la Lista Nacional de Empresas Dictaminadas.

De 1 a 15 trabajadores en el centro de trabajo, la empresa deberá: establecer las políticas y medidas de prevención de riesgo psicosocial y violencia laboral y las de promoción de un entorno organizacional favorable; identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral; identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos; y difundir la información entre los trabajadores acerca del análisis, los resultados y las acciones preventivas y correctivas de los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable. Con 16 a 50 trabajadores, la empresa deberá acreditar las mismas obligaciones y se suma la realización de exámenes médicos a aquellos trabajadores a los que se les detectó algún trastorno psicosocial que pudiera tener repercusiones en la salud física. Y con 51 o más trabajadores, la empresa deberá acreditar todos y cada uno de los requerimientos de la NOM-035-STPS-2018. El expediente de cada empresa debe documentar la situación y acciones que respalden su información.

La NOM-035-STPS-2018 también contempla obligaciones para los trabajadores, como son: observar las medidas de prevención y de control para prevenir y evitar factores de riesgo psicosocial; contribuir para la construcción de un entorno favorable y evitar actos de violencia laboral; abstraerse de realizar prácticas ajenas u opuestas a las medidas establecidas para desarrollar la NOM-035-STPS-2018 y las prácticas contrarias al fomento de un entorno laboral positivo; participar en el reconocimiento e identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional; informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional y denunciar actos de violencia laboral; ser parte de los eventos de información; y someterse a los exámenes médicos como parte de los controles.

Cabe resaltar que, en el proceso de evaluación pueden participar cualquier Unidad de Inspección Acreditada y Aprobada facultada para emitir el Dictamen de Cumplimiento con la presente Norma Oficial Mexicana. La revisión se realizará por etapas: documental, entrevistas, muestreos en el centro de trabajo evaluado. La métrica de evaluación consta simplemente de las leyendas “Cumple”, “No cumple” o “No Aplica”, teniendo vigencia de dos años (NYCE SG, 2020).

La NOM-035-STPS-2018, a dos años de su vigencia, constituye el primer esfuerzo por prevenir prevenir factores de riesgo psicosocial y fomentar entornos laborales positivos para el adecuado desempeño de los empleados.

Así, se concluye este tercer capítulo con 6 puntos :

- Producto de la Revolución en México se incorporó en la Constitución de 1917 una alta protección para los trabajadores.
- El régimen naciente necesitaba consolidarse política y económicamente al tiempo que se enfrentaban los estragos de las guerras mundiales, lo que lo lleva a implementar el modelo de sustitución de importaciones.
- El modelo de sustitución de importaciones creó las condiciones para la acumulación del capital, pero sobre todo para la consolidación de la sociedad moderna y del Estado nacional, para ello echó a andar una serie de mecanismos como el corporativismo sindical.
- La transición del modelo de sustitución de importaciones al modelo de producción flexible echó mano del corporativismo sindical para el control de los trabajadores.
- Disminuyeron muchas de las expresiones del conflicto laboral, pero emergieron los factores de riesgo psicosocial.
- El gobierno implementó la Regla 035 para hacer frente a esta realidad.

## CONCLUSIONES

La relación entre capital y trabajo se ha caracterizado históricamente por la desigualdad, los avances tecnológicos, contrario a lo que se pregonaba o esperaban muchos estudiosos del tema, han contribuido a profundizar esta situación, ya que han incrementado el dominio del capital sobre el trabajo.

Por supuesto, que el proceso de dominación no recae solo en los avances tecnológicos como un elemento aislado, sino en una suma de factores entre los cuales destaca. La sociedad disciplinaria es un ejemplo de ello, ya que a través distintas instituciones como la escuela, la prisión, los hospitales, los asilos, los psiquiátricos, la fábrica, así como del panoptismo, se aseguró la obediencia a las reglas.

Y destaca la fábrica, porque la Revolución Industrial generó condiciones específicas como la popularización de la máquina de vapor, el consiguiente incremento de la tecnología, el traslado de los trabajadores y su concentración en los centros urbanos. Estas características permitieron la producción de bienes a gran escala pero también el traslado de los trabajadores a las fábricas permitiendo un rígido control del proceso de producción.

Así, la extensión de las fábricas contribuyó a perpetuar el sistema de dominación, primero en Gran Bretaña y después en los países del primer mundo. En el ámbito de las relación industriales, el incremento de la producción así como de la dominación, se llevaría a cabo a través del modelo de producción en masa conocido como fordismo.

Aquí cabe resaltar, que, si bien se hace referencia a este modelo de producción en masa como fordismo, por ser una convención generalizada, este es una mezcla de aportaciones al mundo laboral como el sloanismo, el taylorismo, la organización burocrática, la escuela de relaciones humanas, entre otras. Es por ello que, podemos encontrar en ella elementos distintos e incluso contradictorios.

Sus aportaciones en el mundo del trabajo se resumen en la máxima división de funciones, la especialización del trabajador y el control estricto del tiempo necesario para cada tarea. En la fábrica se materializó como un espacio cerrado con normas y una organización burocrática en el cual se lleva a cabo el proceso de producción en un horario delimitado.

Sin embargo, no se puede entender el fordismo solo por sus aportaciones en la fábrica. De la misma magnitud fueron sus aportaciones fuera de la fábrica, ya que impulsó el consumo de masas apoyado por el Estado de Bienestar y la institucionalización de la negociación entre capital y trabajo. A través de estos mecanismos logró el consentimiento de los trabajadores.

Antes del fordismo, la organización del trabajo había sido despótica porque predominaba la coerción, sin embargo, a través de mecanismos como el reconocimiento de los trabajadores como sujetos de derechos y obligaciones, el aumento del sueldo, los incentivos al interior de la empresa, el acceso a la seguridad social y a los sindicatos, y el consumo de masas, fue posible la transición hacia una organización consentida del trabajo. Así, los trabajadores se mantenían al interior de la empresa con el control que esto implicaba.

Así se logró no sólo el incremento de la producción y del mercado sino el mantenimiento del orden social, al tener una base social amplia que respaldó esta forma de acumulación capitalista. De esta forma, el fordismo fue una forma de organización o un modo de regulación social, la más efectiva expresión de la sociedad disciplinaria en el ámbito de las relaciones industriales.

La presente investigación partió de un cambio de paradigma donde esta sociedad disciplinaria es sustituida por una sociedad del rendimiento caracterizada por la proliferación de edificios, gimnasios, torres, etc. Sin embargo, esta nueva hipótesis para explicar el mundo recae en la proliferación de estas construcciones y en el traslado de las dinámicas del mundo laboral a la vida privada de los trabajadores, gestionando estos su tiempo libre como si de una empresa se tratara. De manera tal que, el tema nodal son las dinámicas del mundo laboral en la actualidad,

conocido como el modelo de producción flexible. Sin embargo, debido a la informalidad que caracteriza la fuerza de trabajo en las nuevas formas de trabajo resulta complicado establecer esta relación.

Lo que sí se puede afirmar es que producto de la crisis en los años 70 fue necesaria una reorganización de la apropiación a través de la globalización de la economía de mercado, el debilitamiento del Estado y la apertura de los mercados internos a la competencia transnacional con una orientación a las exportaciones. En el mundo del trabajo esto significó la transición de un modelo de producción en masa a un modelo de producción flexible.

El modelo de producción flexible contrasta con la rigidez del fordismo, minimiza la organización burocrática de este, retoma la producción ligera y la especialización flexible. Modifica la forma tradicional del trabajo echando mano de la empresa red o flexible, estas empresas se integran de manera horizontal, ya que ninguna está por encima de otra y hay un rechazo a las jerarquías, son autónomas, pero están interconectadas e incluso una misma empresa puede formar parte de distintas redes.

La flexibilidad se introduce de muchas maneras y en muchos grados, en los casos más extremos el proceso productivo se hace lejos de la empresa, desafiando a la fábrica y a las instituciones laborales, haciendo pasar la relación laboral por una relación comercial que se limita a la prestación de un servicio.

En este contexto, el trabajo que se presta en su forma tradicional es mínimo y quienes están en este reducido grupo han visto mermados sus derechos laborales haciendo que las condiciones para la reproducción de la fuerza de trabajo estén por debajo de lo plasmado en la ley. Sin embargo, estas modificaciones se han realizado, en la mayoría de los casos, sin una oposición realmente desestabilizadora por parte de los trabajadores.

A primera vista, el modelo de producción flexible abandona el control característico de las instituciones de la sociedad disciplinaria, sin embargo, al hacerlo conserva el

control sobre las actividades sustanciales y logra expandir su control más allá de la empresa, a través del consumo de masas, pero sobre todo de la apropiación, ya no solo de la fuerza de trabajo, sino del tiempo libre de la clase trabajadora.

México, se había caracterizado por una alta protección a los trabajadores asalariados contenida en la Constitución Política de 1917, producto de la Revolución Mexicana, cuyo objetivo fue contrarrestar las precarias condiciones de trabajo, establecer una jornada de trabajo máxima, así como terminar con las remuneraciones no monetarias y el uso de la fuerza. Esto se materializó a través de la implementación del modelo de sustitución de importaciones que comienza oficialmente en los años 40 del siglo pasado.

El modelo de sustitución de importaciones tuvo como objetivo la creación de un mercado interno que produjera en el país aquellos productos que hasta entonces se importaban. Para ello, echó mano de la activa participación del Estado, el cual fue productor y proveedor de bienes básicos, banca de desarrollo, prestador de servicios de seguridad social, regulador de mercados, proveedor de infraestructura básica, demandante de bienes y servicios y promotor del desarrollo tecnológico.

Todas estas funciones contribuyeron al fortalecimiento del Estado como forma de control social, ya que este fungió como un intermediario entre capital y trabajadores con el objetivo de establecer las condiciones para hacer posible la acumulación del capital. Así, algunos de los derechos de los trabajadores contenidos en la Constitución de 1917 se materializaron durante este periodo, pero fueron proporcionados a través de los sindicatos oficiales afiliados al partido institucional, haciendo a los trabajadores parte de este, mecanismo conocido como corporativismo sindical.

El modelo de sustitución de importaciones logró el consenso de los trabajadores asalariados, minimizando las tensiones entre capital y trabajo, pero no se puede entender como una medida económica sino como un modelo de desarrollo que instauró la sociedad moderna, satisfizo a las clases emergentes y consolidó el Estado nación.

El modelo de sustitución de importaciones sentó las bases y dio paso al modelo de producción flexible, echando mano del sindicato como instrumentos de disciplina en las empresas para desaparecer contratos colectivos, limitar la seguridad social, etc., esto con la cooperación de los líderes sindicales, las instituciones laborales y del Estado. Habiendo implementado estas medidas los sindicatos quedaron dispersos, sin proyecto, confrontados y amenazadas sus conquistas históricas por las políticas gubernamentales y por un entorno internacional adverso.

Hoy, el sindicato que había sido el principal instrumento de representación de los trabajadores en México, se muestra débil en su capacidad de negociar temas que determinan las condiciones de trabajo y de coordinar sus esfuerzos, se propone la representación a través de comités mixtos de empresa u otras formas semejantes.

Este modelo de producción flexible ha incrementado la intensidad del trabajo, es decir, un mayor esfuerzo físico que se traduce en fatiga sin una correspondiente reacción organizada de los trabajadores, esto porque el modelo flexible se ha ocupado de individualizar el trabajo. Sin embargo, hay visibles expresiones de este fenómeno, como es la emergencia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Norma 035 pretende hacer frente a este problema, ahora se está implementando, por lo cual tendremos que esperar sus resultados.

Resulta complicado establecer las conexiones entre la proliferación de cierto tipo de construcciones y un cambio de paradigma. Es una realidad que el trabajo ha modificado la jornada de trabajo y con ello se ha ido cediendo espacio a la utilización de horarios más variados con una supervisión menos directa por parte de la empresa. Aún no podemos saber hasta qué punto se ha trasladado la dinámica laboral al tiempo libre de los trabajadores. Lo que sí es una realidad es que estas modificaciones son producto de la transición de un modelo de producción en masa, específicamente de sustitución de importaciones en México, a un modelo de reproducción flexible.

La presente investigación ha dado cuenta de cómo, tanto el modelo de producción

en masa como el modelo de producción flexible, han sido formas de control social, en las cuales, la colaboración de los trabajadores ha sido crucial. El estado en el que hoy se encuentran los trabajadores en México se debe a los ataques de ambos modelos.

La flexibilidad no es un proceso totalmente novedoso, algunas de sus formas preexisten al modelo flexible, lo novedoso es su implementación generalizada y que tan violenta transición para los trabajadores, no haya generado movimientos capaces de desestabilizar el sistema. Tampoco es de extrañar que los trabajadores se han mantenido al margen de esta lucha por sus derechos, cuando históricamente muchos no han tenido acceso a ellos y quienes sí, han sido sometidos a una representación limitada, incluso simulada.

En este contexto, la magnitud de la emergencia de los factores de riesgo psicosocial, que ha llevado a instituciones del trabajo nacionales e internacionales a reconocerlos, es un síntoma de esta explotación a la que son sometidos. Y es que el modelo de producción flexible deja en evidencia características estructurales del capitalismo como son el desempleo estructural, la no representación de los trabajadores y la asimetría del mercado de trabajo, que durante el modelo de sustitución de importaciones eran consentidas y contenidas.

El capital ha avanzado en la despersonalización del trabajo, en separar el trabajo de la persona que lo realiza y así que el trabajo sea una categoría económica cuantificable, o en términos marxistas, de quitarle sus dimensiones intrínsecas para reducirlo a su dimensión extrínseca.

Así, tanto el modelo de reproducción en masa como el modelo de producción flexible han sido formas de control social y el futuro de los trabajadores dependerá de la manera en que los trabajadores se constituyan como clase, así como de que los procesos democráticos que ha enfrentado el país en los últimos años lleguen hasta la organización sindical, como ha tratado de hacer la Reforma Laboral 2019.

# REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

## REFERENCIAS

- Bensusán, Graciela. *Diseño legal y el desempeño real: México en Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, Pp. 313-415.
- Han, Byung-Chul. *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial, España, 2012. Pp.79.
- Hernández, Aleida. *Las instituciones del trabajo en México: algunas reflexiones críticas en Las nuevas condiciones de trabajo en el contexto de la globalización económica. ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2015. Pp. 25-68.
- Foucault, Michel. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno Editores, México, 2005. Pp.314.
- Foucault, Michel. *La historia de la locura en la época clásica II*. Fondo de Cultura Económica, México, 2005. Pp.145.
- Friedrich, Sebastian. *La sociedad del rendimiento. Cómo el neoliberalismo impregna nuestras vidas*. Editorial Katakarak Liburuak, Alemania, 2018. Pp. 240.
- Marín-Aceña, Pablo. *Pasado y presente. De la Gran Depresión del siglo XX a la Gran Recesión del Siglo XXI*. Fundación BBVA, Madrid, 2011. Pp. 391
- Marx, Karl. *El capital*. Tomo I, Vol. 1, México, Siglo XXI Editores, 1985. Pp. 43-87.

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Aja, Jaime, Vallejo, Macarena y López-Guzmán Tomás. *Del fordismo a la flexibilidad: para entender la precariedad laboral*. *Revista Espacios*. Vol. 41 (43), 2020, Art. 6. Pp. 69-86. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p06.pdf>
- Aguado, Karina. *Propuesta teórica desde la psicología para atender a la norma oficial mexicana 035 (NOM-035-STPS-2018) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*. Reporte de investigación teórica para obtener el título de Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, 2019, 105 Pp. Recuperado de: [https://tesionam.dgb.unam.mx/F/7PRG61G1KI45PS4SDAC9UC6JBDDJERDE9G4XHVL758P2YX9FER-26112?func=full-set-set&set\\_number=468312&set\\_entry=000002&format=999](https://tesionam.dgb.unam.mx/F/7PRG61G1KI45PS4SDAC9UC6JBDDJERDE9G4XHVL758P2YX9FER-26112?func=full-set-set&set_number=468312&set_entry=000002&format=999)
- Bensusán, Graciela. *Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México en ¿Flexibles y productivos?: Estudio sobre flexibilidad laboral en México*. Colegio de México, México, 1998, Pp. 39-68. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvhn09fx.5?seq=13>
- Burawoy, Michael. *Una nueva aproximación a la manufactura consensuada*. *La Nueva Revista del Trabajo, La Nouvelle Revue du Travail*. 1, Diciembre de 2012. Pp. 159–172. Recuperado de: <http://burawoy.berkeley.edu/Methodology/MC.Revisited.Spanish.pdf>
- Cervantes, José, Gutiérrez, Esthela y Palacios, Lylia. *El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas*. *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*. Vol. 23, Nº 1 (67), 2008, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, Pp. 21-54. Recuperado de: <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1302/1295>
- Cervantes, Juan. *Implicaciones políticas y económicas de las relaciones laborales en México: una revisión desde el posmarxismo*. En *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*. Consejo Mexicano de las Ciencias Sociales, México, 2019. Pp.

1137-1151. Recuperado de: <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/issue/view/3>

- Cortés, Francisco. *Neoliberalismo, globalización y pobreza. Revista Estudios Políticos*, N° 22, 2003, Universidad de Antioquia, Colombia. Pp. 01-14. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/iep/22/07-cort%E9s-rodas.pdf>
- Cruz, José y Herrera, Paola. *El empleo en México. Del modelo de sustitución de importaciones (ISI) al modelo de libre mercado. Economía y Sociedad*, Vol. XVII, N° 27, enero-junio de 2011, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo Morelia, México. Pp. 49-63. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/510/51021186004.pdf>
- De Buen Lozano, Néstor. *El trabajo antes de la Revolución Industrial en Perspectivas del socialismo moderno*. Editorial Sistema, España, 1988. Pp. 01-26. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
- Elgorriaga, Leonardo, *Las relaciones laborales en las sociedades de control. Trabajo, dominación, nuevas tecnologías y capitalismo informacional. Revista en línea del Instituto de Estudios Legislativos*, Federación Argentina de Colegios de Abogados, Año III, N° XXVI, diciembre 2018. Recuperado de: <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2026/las-relaciones-laborales-en-las-sociedades-de-control.-por-leonardo-elgorriaga.html>
- Estrella, Luiz. *Fordismo periférico, fordismo tropical y postfordismo: el camino brasileño de acumulación y crisis. Revista Ciclos*, Facultad de Ciencias Económicas, Argentina, Año VI, Vol. VI, NQ 10, 1er. semestre de 1996, Pp. 72-101. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/ciclos/ciclos\\_v6\\_n10\\_04.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/ciclos/ciclos_v6_n10_04.pdf)
- Flores, Alma. *Aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Investigación empírica para obtener el Título en Psicología*. Universidad Nacional Autónoma de México, 2021. 77 Pp. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2022/junio/0826230/Index.html>
- Gatica, Ignacio. *El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada. El Cotidiano*, Vol. 22, No. 143, mayo-junio, 2007, Universidad Autónoma

Metropolitana Azcapotzalco, México, Pp. 71-79. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32514310.pdf>

- García, Miguel. *Trabajo y capital monopolista, veinticinco años después: Un texto clásico todavía vigente. Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 14, Universidad Complutense, España, 1999, Pp. 193-251.
- Giraldo, Reinaldo. *Poder y resistencia en Michel Foucault. Revista Tabula Rasa*, N° 4, enero-junio 2006, Bogotá. Pp. 15-30. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24892006000100006#:~:text=La%20sociedad%20disciplinaria%20se%20caracteriza,como%20h%C3%A1bitos%20y%20pr%C3%A1cticas%20sociales.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892006000100006#:~:text=La%20sociedad%20disciplinaria%20se%20caracteriza,como%20h%C3%A1bitos%20y%20pr%C3%A1cticas%20sociales.)
- Gómez, Aurora. *La Revolución Mexicana, los trabajadores y el Artículo 123. en Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo 1: Estudios históricos.* Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto Belisario Domínguez, México, 2017. Pp. 151-169. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4318/11.pdf>
- González-Posada, Elías. *El papel del Estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable. Temas Laborales. Revista andaluza del trabajo y bienestar social*, N° 142, 2018, España. Pp. 13-31 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551474>
- Gutiérrez, Estela. *Hacia la conformación del modelo económico de apertura internacional. Humanitas Digital*, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, Vol. 34, 2022, Pp. 149–180. Recuperado de: <https://humanitas.uanl.mx/index.php/ah/article/view/1722>
- Hidalgo, Luis y Saborío, Lachiner. *Síndrome Burnout. Medicina Legal Costa Rica*, Vol. 32, N° 1, enero-marzo 2015. Heredia, Costa Rica. Recuperado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Fair, Hernán. *Una aproximación al pensamiento político de Michel Foucault.* Revista Polis, Vol. 6, N° 1, enero-junio 2010, Universidad Autónoma Metropolitana, México. Pp. 143-156 Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-23332010000100002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000100002)

- Staff Forbes. *Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo*. *Revista Forbes*, México, 21 de diciembre de 2017. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- Lacavex, Maria y Sosa y Silva, Yolanda. *La reforma laboral en México en En busca de las normas ausentes*. Universidad Nacional Autónoma de México, 2007. Pp. 681-207. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>
- Lechner, Norbert. *El debate sobre Estado y Mercado*. *Revista del Centro del Centro de Estudios Avanzados*, N° 31, enero-julio 2014, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina Pp. 85-100. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/restudios/article/view/9409/10147>
- Martínez, Daniel. *Sobre el incierto futuro del trabajo y el rol de los actores sociales*. *Revista Economía* Vol. XLI, N° 81, semestre enero-junio 2018, Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Pp. 69-100. Recuperado de: <https://www.readcube.com/articles/10.18800%2Feconomia.201801.004>
- Mejía, Carlos. *La importancia del trabajo en Marx y las transformaciones en la época de precariedad laboral en La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicio*. Universidad Autónoma de Zacatecas, Taberna Librería Editores, México, 2018. Pp. 125-135. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/32.pdf>
- Montes, Sebastián. *¿Por qué el síndrome del 'burnout' ya es cosa seria para la OMS?* *Revista Forbes*, Colombia, 04 de enero de 2022. Recuperado de: <https://forbes.co/2022/02/04/capital-humano/por-que-el-sindrome-del-burnout-ya-es-cosa-seria-para-la-oms/>
- Navarrete Monserrat y Puyal Esther. *Conflictividad laboral: la huelga. Conceptos, estadísticas y teoría*. *Revista acciones e investigaciones sociales*. N° 03, Año 1995. Universidad de Zaragoza, España. Pp. 137-163. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170187>
- NYCE SG. *NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo social en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*. NYCE Sistema de Gestión, 16 de abril de 2020. Recuperado de: <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018->

factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/

- Organización Internacional del Trabajo. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*. N° 56, 18-24 de septiembre de 1984, novena reunión Ginebra. Pp. 85 Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. Comunicado de prensa, 17 de mayo de 2021, Ginebra. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana>.
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 23a edición, 03 de septiembre de 2022. Recuperado de: <https://dle.rae.es/contenido/cita>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención*. Gobierno de México, 22 de octubre de 2019. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>.
- Solís, Itzel. *Industrialización por sustitución de importaciones en México 1940-1982*. *Revista Tiempo Económico*. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades. Vol. IV, No. 11, primer cuatrimestre de 2009. Pp. 61-72. Recuperado de: <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2017/07/11te5.pdf>
- Torrades, Sandra. *Estrés y burnout. Definición y prevención*. *Revista Offarm*, Vol. 26, 10 de noviembre de 2007. Elsevier Editorial, España. Pp. 104-407.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5324586>

- Trebilcock, Anne. *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión en Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Gestión Editorial Chantal Dufresne, España, 1998. Pp. 21.1-21.41. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I.pdf/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac?t=1526457520818>
- Urquijo, José. *Teoría de las relaciones industriales de cara al siglo XXI. Transformación del sistema de las relaciones industriales bajo efectos de la globalización. Revista sobre relaciones industriales y laborales*. Nº 37, enero-diciembre 2001. Universidad Católica Andres Bello, Venezuela. Pp. 93-112. Recuperado de: <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/1229/1096>

## BIBLIOGRAFÍA

- Braverman, Harry. *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo, México, 1978. Pp.518.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso (coordinador). *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, Universidad Nacional Autónoma de México-Organización Regional Interamericana de Trabajadores, México, 2007, Pp.215.
- Celis, Juan (coordinador). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Colombia, 2012. Pp. 5-99.
- Galeano, María. *Estrategias de investigación cuantitativa: el giro de una mirada*. Editorial La Carreta, Colombia, 2007. Pp.242.
- Gutiérrez, Antonio. *Breve recorrido histórico del sindicalismo mexicano en El sindicalismo en México. Historias, crisis y perspectivas*. Plaza y Valdés Editores, España, 2010. Pp. 17-42.
- Foucault, Michel. *La historia de la locura en la época clásica*. Fondo de Cultura Económica, México, 1967. Pp.120.
- Marcuse, Herbert. *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Editorial Planeta-Agostini, Barcelona, 1993. Pp.276.
- Ministerio de empleo y seguridad social. *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Centro de Publicaciones, Madrid, 1989. Pp.276.
- Vela Peón, Fortino. *Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa en Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 2001. Pp. 63-13.

## BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

- Bensusán, Graciela, Carrillo, Jorge y Ahumada, Ivico. *¿Es el sistema nacional de relaciones laborales mexicano: un obstáculo o una ventaja para la competitividad de las CMNs?* *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, Año 16, N° 25, 2011. Pp. 21-154. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/GLOBBensusan.pdf>
- De la Asunción, Ilda, Vargas, Alfonso y Huanca, Jesus. *¿Explotados o auto-explotados?: sobre el concepto de auto-explotación en la sociedad del rendimiento de Byung-Chul Han.* *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, Vol. 17, N° 2, diciembre de 2021. Pp. 433-448. Recuperado de: <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-433>
- Edwards, Paul. *El conflicto laboral: temas y debate en la investigación reciente.* *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 03, Universidad Complutense, España, 1993, Pp. 139-192. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=906068>
- Gallo, Oscar y Castaño, Eugenio. *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad en La salud laboral en el siglo XX y el XXI -de la negación al derecho a la salud y la enfermedad-*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, Colombia, 2016. Pp. 11-28. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.GalloCasta%C3%B1o2.pdf>
- Gómez, Rosa. *Panorama del derecho laboral en México.* *Revista Jurídica Derecho*, Vol. 7, N° 9, julio, 2018, La Paz. Pp. 5-9. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-28102018000200004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200004)
- González, Verónica, “Aumenta 70% construcción de m2 de espacio industrial”, *Real Estate Market & Lifestye*, 13 de febrero de 2023. Recuperado de: [https://realestatemarket.com.mx/noticias/mercado-inmobiliario/40547-aumenta-70-construccion-de-m2-de-espacio-industrial-en-mexico-datoz#:~:text=Los%20metros%20cuadrados%20\(m2\)%20de,acuerdo%20co](https://realestatemarket.com.mx/noticias/mercado-inmobiliario/40547-aumenta-70-construccion-de-m2-de-espacio-industrial-en-mexico-datoz#:~:text=Los%20metros%20cuadrados%20(m2)%20de,acuerdo%20co)

n%20informaci%C3%B3n%20de%20Datoz.

- Raimundo, Marcelo. *Apuntes sobre Burawoy y la subjetividad del trabajo*. IV Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata, 23 al 25 de noviembre de 2005, La Plata. La Argentina de la crisis: Desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones. En Memoria Académica. Recuperado en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6564/ev.6564.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6564/ev.6564.pdf)
- Rajchenberg, Enrique. *Una mirada a la salud en el trabajo en el capitalismo actual en perspectiva histórica en La salud laboral en el siglo XX y el XXI -de la negación al derecho a la salud y la enfermedad-*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, Colombia, 2016. Pp. 345-368. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.GalloCasta%C3%B1o2.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018, México. Recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

18