



Transferencia de valor y degradación humana en empresas de un clúster automotriz en México

Carlos Jiménez Bandala y Jesús Contreras Álvarez

El trabajo tiene por objeto explicar los procesos de precarización laboral como una condición sine qua non del capitalismo en su fase neoliberal que permite a las empresas con baja composición orgánica de capital generar el suficiente valor para transferirlo a las empresas con alta composición orgánica; se realiza a partir del análisis de las condiciones laborales de los trabajadores operativos de una empresa proveedora de un Clúster Automotriz en México. Mediante una metodología cualitativa se demuestra que las condiciones de trabajo no sólo son precarias, sino además inhumanas, degradan el contenido del trabajo y todos los atributos del sujeto, lo llevan al punto extremo de cosificación de tal manera que le niegan las características fisiológicas y biológicas.

Introducción

Posterior a la crisis de los años setenta del siglo pasado se pusieron en la mesa dos teorías importantes sobre la reestructuración de las economías latinoamericanas, la primera sitúa la problemática entre Estado-Economía-clases sociales, que indica que la crisis es debida a la política fiscal deficitaria, basada en el “Pacto Estado-Empresa Trabajadores” que se aceptó con gasto público (Aglietta, 1979; Boyer; 1988, Coriat; 1990; Abramo, 1991). La solución que se propuso fue la liberalización y desregulación a partir del adelgazamiento del sector público y la no intervención en la economía, dejando a las fuerzas del mercado el proceso de equilibrio.

La segunda teoría, es más bien un conjunto de varias,



Foto de [Simon Kadula](#) en [Unsplash](#)

que convergen en la producción y los procesos productivos, ya sea señalando que la base tecnológica estaba agotada o argumentando el límite de las relaciones tayloristas (Kochan, McKersie y Capelli, 1984; Katz y Sabel, 1985; Womack, 1992). Las soluciones propuestas fueron el impulso de la Tercera Revolución Tecnológica y la flexibilidad laboral.

Ambas corrientes van a sintetizar el nuevo modelo tecno-productivo de relaciones industriales que fueron adoptando las grandes empresas en nuestro país y que puede ser identificado como relaciones neoliberales de trabajo o simplemente como flexibilización laboral (De la Garza, 2000). Es decir, por un lado, a nivel macroeconómico, tenemos un mercado laboral que se desreguló como todos los demás y se dejó a las fuerzas del mercado la determinación del salario como precio de la fuerza de trabajo; por el otro, en el piso de la empresa, tenemos relaciones laborales individualizadas, por tiempo determinado y ajustadas según las necesidades productivas de cada organización. El resultado ha sido perjudicial para la clase trabajadora y ha configurado un tipo de empleo que llamamos precario, por ser inestable y someter al trabajador a condiciones inferiores (De la Garza, 2001).

el objetivo de este trabajo es el de explicar los procesos de precarización laboral como una condición sine qua non del capitalismo en su fase neoliberal

En ese sentido, el objetivo de este trabajo es el de explicar los procesos de precarización laboral como una condición sine qua non del capitalismo en su fase neoliberal, mediante el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores operativos en una empresa proveedora en un Clúster Automotriz de México.

Para ello se propuso una metodología cualitativa desde el enfoque de la investigación-acción-participación en la cual uno de los investigadores ingresó a la compañía objeto de estudio y convivió con los trabajadores de forma directa desde una posición administrativa en el área de Recursos Humanos. La empresa es una proveedora de servicios de transporte, a la que denominaremos simplemente "Empresa de Transporte" ya que, con el fin de guardar el anonimato de los trabajadores, como informantes clave, tenemos que mantener también el anonimato de la empresa. Tampoco señalamos la ubicación del clúster automotriz en el territorio nacional mexicano, no lo consideramos relevante pues el análisis estructural que hacemos en la primera parte nos sitúa en el supuesto de que situaciones similares se pueden estar viviendo en los diferentes clústeres del sector automotriz, incluso alrededor del mundo.

En la primera parte exponemos un breve marco teórico que justifica los procesos de precarización del empleo a través del proceso de valorización; en la segunda parte exponemos los procesos de degradación humana en el lugar de trabajo desde la perspectiva humanista de las organizaciones; en la tercera parte esbozamos el marco contextual de la organización que estudiamos; finalmente en un último apartado mostramos los hallazgos de la investigación de campo en la "Empresa de Transporte" del clúster automotriz.

Proceso de valorización y proceso de precarización

Partimos de la Teoría del Valor-Trabajo (Marx, 1867), que el modo de producción capitalista requiere para pasar de dinero a dinero incrementado (D-D') mediante el proceso de producción y luego el de circulación que permita realizar la mercancía, de modo que, es preciso que el empresario transforme su dinero en mercancías (M) necesarias para la producción, fuerza de trabajo (FT) y medios de producción (MP) sean estos los activos y los insumos; ambas mercancías se consumen en el proceso productivo (PP). Tal proceso se desdobra en un proceso de trabajo donde se hace presente el trabajo concreto del obrero y sirve para darle valores de uso a la producción; del otro lado un proceso de valorización que es la manifestación del trabajo abstracto y que permite generar los valores de cambio. Tenemos por consecuencia

que se ha transferido el valor de todas las mercancías empleadas en el proceso (M) más un valor nuevo generado por el trabajo (m), de forma que, el empresario ponga en la esfera de la circulación las mercancías a la venta y pueda obtener por ellas su dinero originalmente empleado (D) más el equivalente dinerario del nuevo valor (d) o D', del modo como lo presentamos en (1) de acuerdo a Marx en su sección segunda del Tomo II (1970, T.II, p 308):

$$D - M \left| \begin{array}{c} Ft \\ Mp \end{array} \right| \dots P P \dots \left| \begin{array}{c} M \\ m \end{array} \right| \left| \begin{array}{c} D \\ d \end{array} \right| - D' \quad (1)$$

Lo anterior no sólo explica el proceso de valorización, sino además el proceso de apropiación de plusvalía (d) por parte del empresario. Es una condición sin la cual el modo de producción capitalista no puede reproducirse y es la base que nos permite comprender los procesos sucesivos al interior de la empresa.

Dado que es de interés para el empresario obtener una mayor tasa de ganancia (g'), no basta con apropiarse la plusvalía (p), es preciso aumentar el rendimiento de ésta con respecto a lo que invirtió (c+v) (2). Para ello puede optar por dos vías, aumentar la plusvalía absoluta, sí extiende la jornada de trabajo o aumentar la plusvalía relativa, sí hace más intensiva la jornada de modo que reduzca el tiempo social de trabajo necesario para producir una mercancía (Marx, 1970, T.III, p. 58):

$$g' = \frac{p}{c + v} \quad (2)$$

El modelo de relaciones laborales basado en el pacto obrero-patrón-estado de la época de la industrialización por sustitución de importaciones (1950-1980) permitió que la organización de la clase trabajadora -mediante el

sindicalismo- tuviera frente a la clase por lo menos la plusvalía absoluta mayores a 8 horas, sin horas extras obstante el aumento logró como resultado fordistas-tayloristas en obrero la cadencia mediante la

El modelo de relaciones laborales basado en el pacto obrero-patrón-estado de la época de la industrialización por sustitución de importaciones (1950-1980) permitió que la organización de la clase trabajadora -mediante el sindicalismo- tuviera un contrapeso importante frente a la clase empresarial e impidiera, o por lo menos inhibiera, el aumento de la plusvalía absoluta al prohibir jornadas mayores a 8 horas... Sí bien los salarios no se fijaron nunca mediante una verdadera relación de productividad, lo cierto es que, dado que se fijaban con base a acuerdos políticos y presión social, se permitió que éstos conservaran su poder adquisitivo

cuando se regula la transportadora en el serie; pero también, separación trabajo, como principio administrativo, de esta forma, se deja al administrador el conocimiento del proceso y al obrero sólo la repetición rutinaria y sencilla de gestos para su labor (Coriat, 1991).

un contrapeso importante empresarial e impidiera, o inhibiera, el aumento de al prohibir jornadas la contraprestación de (Valenzuela, 1984). No de la plusvalía relativa se de adoptar métodos los que se impone al del ritmo de trabajo tecnología, por ejemplo, velocidad de la banda caso de la producción en en la base de la planeación/ejecución del

Sí bien los salarios no se fijaron nunca mediante una verdadera relación de productividad, lo cierto es que, dado que se fijaban con base a acuerdos políticos y presión social, se permitió que éstos conservaran su poder adquisitivo (Ros, 2015). También es cierto que no sólo fue la estructura de este pacto lo que permitió mejorar las condiciones de los trabajadores, sino que, además, los empresarios aceptaban esas concesiones por las altas tasas de crecimiento

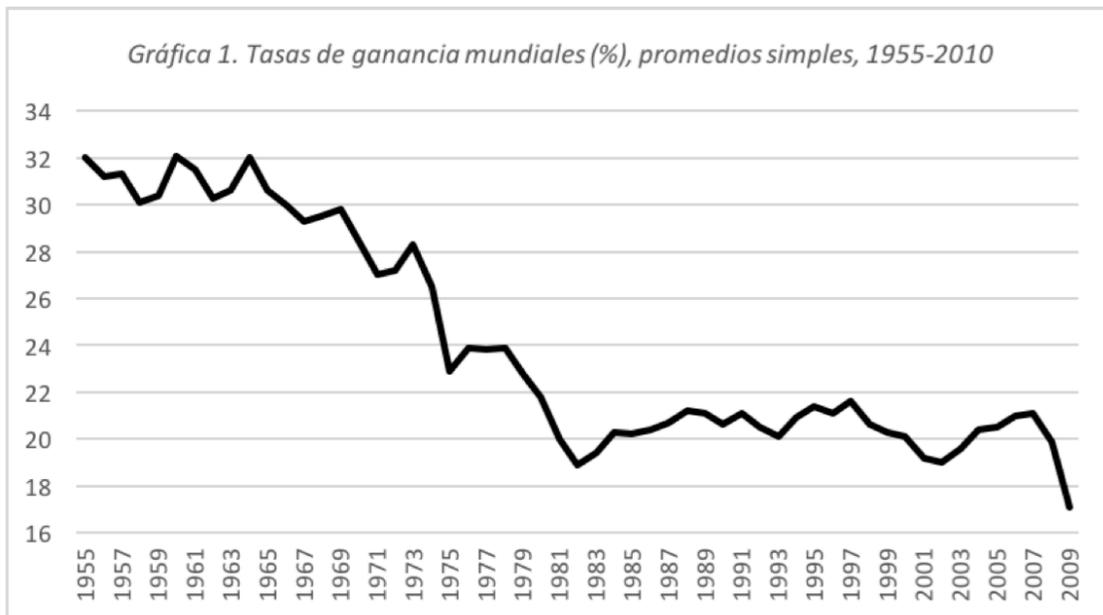
económico (Valle, 1991). La tabla 1 muestra la variación en la participación de los salarios para México en el Producto Interno Bruto (PIB) en el periodo previo y posterior a las políticas de ajuste estructural. Se observa una drástica disminución de 1980 a 1985 que también puede ser explicada por la crisis de deuda, pero la tendencia de los siguientes años siempre fue a la baja, de manera particular de 2010 a 2015, un periodo sin crisis económica, pero con una reforma laboral en ciernes.

Tabla 1. Participación de los salarios en el PIB (%) Años seleccionados, México

Año	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Total	35,8	38,1	36,0	31,1	29,3	30,3	30	28,5	27,6	25,3

Elaboración propia a partir del encadenamiento de bases de INEGI 1970-2015

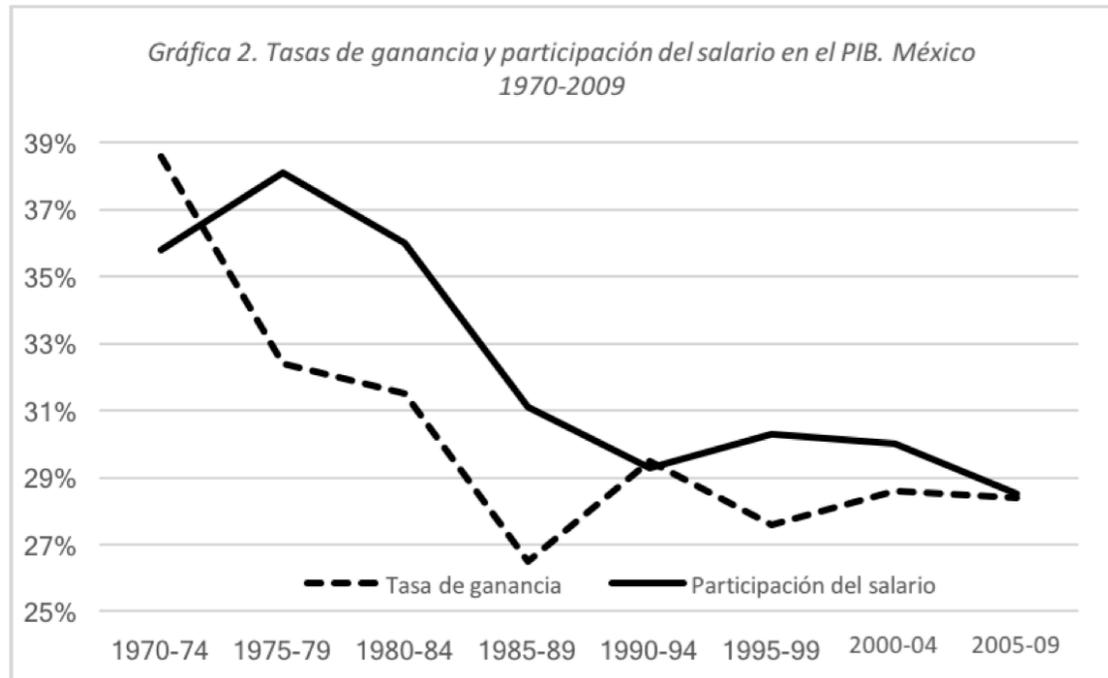
La agudización generalizada de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia que se resintió en la década de los setenta y ochenta (Gráfica 1) obligó a las empresas a un cambio de paradigma en el modelo tecno-productivo. La mirada de las grandes empresas se puso sobre Japón a partir de los modelos toyotistas, basados en prácticas que no estaban orientadas a la oferta, sino a la demanda, es decir, el proceso productivo no empezaba en la fábrica, sino en la agencia de ventas o lo que algunos llamaron pensar al revés (Coriat, 1992). Aunque el sistema de relaciones laborales japonesas era mucho más complejo, lo que se trasladó a las empresas occidentales fueron híbridos convenientes al capital que no terminaron de embonar en un paradigma cultural diferente.



Elaborado con datos de Maito (2014)

En México las tasas de ganancia siguieron la tendencia mundial y demuestran una correlación diferenciada con la variable participación de los salarios con respecto al PIB (Gráfica 2), mientras que en la década de los setenta la correlación era negativa; en el periodo 1980-1984 encontramos un punto de inflexión (crisis de deuda y políticas de ajuste que se aplicaron por mandato del Fondo Monetario Internacional), durante ese periodo las tasas de ganancia y la

participación de los salarios se correlacionaron positivamente, ambas cayeron profusamente. Previa a la crisis de 1994 la correlación volvió a ser negativa, la participación de los salarios cayó al tiempo que se recuperó la tasa de ganancia, es el periodo de mayor difusión de los cambios tecno-productivos en el sector manufacturero; posteriormente hubo una ligera recuperación de los salarios hasta la siguiente crisis de 2009.



Elaborado con datos de Maito (2014) e INEGI (1970-2015)

El mayor predominio del modelo japonés fue, en términos generales, flexibilizar los procesos de producción de modo que la empresa adquiriera la cantidad exacta de materia prima en el momento justo, ahorrando consecuentemente los costos de almacenamiento y salvaguardando la liquidez al no tener inventarios como activos (Coriat, 1992). Empero, hemos señalado que la fuerza de trabajo es parte de esas mercancías que el empresario requiere para la producción, en ese sentido también debe ser flexibilizada, de modo que, por un lado, pueda ser usada en diferentes procesos (pluriespecialización-polivalencia) y de acuerdo a las fluctuaciones de la demanda, prescindir de ella en periodos de baja demanda y volver a requerirla en periodo de alta demanda.

Esta flexibilidad puede ser explicada a partir de tres diferentes dimensiones, la Flexibilidad en las Relaciones Industriales (FRI), relacionada directamente con los cambios en el piso de la empresa en cuanto la Fuerza de trabajo dentro del proceso productivo; la Flexibilidad para las Nuevas formas de Organización del Trabajo (FNOT), relacionada con los cambios en los procesos administrativos y de gestión; y, la Flexibilidad Precaria (FP) que tiene que ver con las prácticas salariales y numéricas que hacen más vulnerable al trabajador frente a las condiciones impuestas por el empresario (Jiménez-Bandala y Sánchez Daza, 2014). Las variables correspondientes las enunciamos en la tabla 2.

Tabla 2. Variables que conforman los diferentes tipos de Flexibilidad Laboral

<i>Flexibilidad en Relaciones Industriales (FRI)</i>	<i>Flexibilidad en Nuevas Formas de Organización del Trabajo (FNOT)</i>	<i>Flexibilidad Precaria (FP)</i>
<p>Rotación de puestos</p> <p>Sub-contratación</p> <p>Toma de decisiones del trabajador</p> <p>Círculos de calidad y equipos de trabajo</p>	<p>Justo a Tiempo (JIT)</p> <p>Control de Calidad Total (TQM)</p> <p>Control estadístico del proceso</p> <p>Bonos de producción</p>	<p>Trabajo eventual</p> <p>Trabajo por horas, tiempo parcial y honorarios</p> <p>Sindicalización</p> <p>Contrato colectivo</p> <p>Cláusula de despido</p> <p>Condición de antigüedad</p> <p>Seguridad Social</p> <p>Prestaciones</p>

Tomado de Jiménez-Bandala y Sánchez Daza (2014)

Cómo se puede observar, tanto la FRI como la FNOT obedecen a prácticas administrativas más cercanas al modelo japonés, inserción tecnológica, procesos democráticos y de toma de decisiones, así como medios que incentiven la innovación; por el contrario, la FP está basada específicamente en las condiciones del trabajo y la eliminación de prestaciones, organización obrera y los compromisos de largo plazo entre el trabajador y la empresa.

De acuerdo a Jiménez-Bandala y Sánchez Daza (2014), en el periodo 1991-2001, las empresas mexicanas de las ramas más dinámicas de la manufactura habían aplicado mayormente cambios orientados a la FRI y la FNOT, en ese renglón se encontraban los petroquímicos, la farmacéutica, la metalmecánica (incluida la automotriz), la microelectrónica, entre otras; mientras que en las menos dinámicas los cambios hacia la FP, ahí se encontraban alimentos, textiles, papel y madera. Es decir, la precarización ha sido más recurrente en empresas cuyas actividades reportan menores tasas de ganancia. Se vuelve una condición necesaria para obtener un mayor plusvalor dado las condiciones adversas para el desarrollo de tecnologías duras (maquinaria, robótica, procesos digitales) y blandas (innovación en la gestión).

las empresas mexicanas de las ramas más dinámicas de la manufactura habían aplicado mayormente cambios orientados a la FRI y la FNOT; mientras que en las menos dinámicas habían predominado los cambios hacia la FP. Es decir, la precarización ha sido más recurrente en empresas cuyas actividades reportan menores tasas de ganancia.

La flexibilidad precaria requería la desregulación legal del mercado de trabajo; sin embargo, estas prácticas ya estaban presentes en el periodo 1991-2001, mucho tiempo antes de que se legalizaran en la Reforma Laboral mexicana de 2012, por lo que sería ingenuo suponer que la precariedad es una práctica que deriva de una subsunción formal; como siempre sucede aparece primero la subsunción real.

La desregulación del mercado laboral ha aumentado la vulnerabilidad del trabajador al disminuirle su capacidad de negociación y enfrentarlo en lo individual a un mercado que determinará su salario de acuerdo a la oferta y demanda. Es claro que, en un mercado, donde la Población Económicamente Activa (PEA) crece con mayor rapidez que las tasas de empleo y donde, estructuralmente, el mercado formal ha sido incapaz de absorber a la PEA generando informalidad, subocupación y desempleo, las tasas salariales siempre serán presionadas a la baja. En contraparte a la caída salarial en el valor agregado (Tabla 1), la tasa de ganancia detuvo su caída y mostró recuperación (Gráfica 1).

Sí bien en la Tabla 2 se señalan variables que nos permiten “medir” el grado de precarización de una empresa, también debemos señalar que la precarización es mucho más que la inestabilidad laboral y la pérdida de beneficios económicos de los trabajadores, se componen además de dimensiones que pueden ser difíciles de comprender numéricamente, entre ellas mencionamos la pérdida del control sobre el propio tiempo, sobre el desarrollo de las capacidades propias, la pérdida de identidad, empleo de recursos remunerados que trae como consecuencia un continuo deterioro de la calidad de vida que por sea imperceptible, no frenado.

la precarización es mucho más que la inestabilidad laboral y la pérdida de beneficios económicos, se compone además de dimensiones que pueden ser difíciles de comprender numéricamente, entre ellas mencionamos la pérdida del control sobre el propio tiempo, sobre el desarrollo de las capacidades propias, la pérdida de identidad, empleo de recursos mayores en trabajo no remunerado que trae como consecuencia un continuo deterioro de la calidad de vida

componen además de ser difíciles de numéricamente, entre pérdida del control sobre el desarrollo de las pérdida de identidad, mayores en trabajo no (Standing, 2014) que trae como continuo deterioro de la el hecho de que a veces significa que se haya

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

Degradación humana en el lugar de trabajo

El proceso de degradación humana, entonces, es resultado de exacerbar la precariedad en el empleo, porque para las empresas es cada vez más difícil aumentar su plusvalía con sólo disciplina en el proceso de trabajo (Aktouf, 1992); la empresa capitalista en la fase del neoliberalismo del siglo XXI se presenta como “un medio que engendra sufrimiento, violencia física y psicológica, tedio y aún desesperanza” (Chanlat, 1994, p.322). Identificamos que este proceso de degradación puede tener diferentes niveles que envilecen las condiciones humanas y que no forzosamente se presentan como sucesivos en la organización. Las exponemos resumidamente en la tabla 3 a partir de negaciones que la empresa le hace al ser humano.

la empresa capitalista en la fase del neoliberalismo del siglo XXI se presenta como “un medio que engendra sufrimiento, violencia física y psicológica, tedio y aún desesperanza”

fase del XXI se presenta como sufrimiento, violencia aún desesperanza” Identificamos que este puede tener diferentes

Tabla 3. Niveles de degradación humana en el trabajo

Tipo de negación	Caracterización del trabajador	Manifestación
------------------	--------------------------------	---------------

Tabla 3. Niveles de degradación humana en el trabajo

Negación Social	Homo economicus/Homo administrativus	Se limita a enunciados numéricos, se individualiza y se aliena de su producto
Negación Fisiológica	Animal	No piensa, sólo reproduce gestos a imitación; no habla; no se organiza, no participa y se aliena de proceso de trabajo
Negación Biológica	Cosa	No come, no defeca, no respira; se aliena de su persona.

Elaboración propia

El primer nivel implica que la empresa le niegue al trabajador su condición social, pasa de ser humano a “homo economicus”, “homo administrativus” (Chanlat, 1998), se le extirpa el corazón y el alma, es decir, sus estados emocionales, y sólo se le permite lo que es capaz de formalizarse en enunciados numéricos (Chanlat, 1994), se le desprende el sentido social, de lo colectivo, por el de la preocupación individual exclusiva; el trabajador, entonces, se aliena del producto de su trabajo, se mira ajeno a su propia creación.

Un segundo nivel significa que la empresa le niegue al trabajador las condiciones fisiológicas del ser humano: el habla por ejemplo, el aprendizaje, el razonamiento, la capacidad de organización, la participación, el liderazgo, incluso el caminar erguido (en trabajos donde de forma extendida se encuentra el trabajador en posiciones poco naturales como sentado o encorvado) todo prohibido a partir de severas normas aludiendo siempre en pro de la productividad. El trabajador se aliena del proceso y la naturaleza de su trabajo, no sólo el resultado es ajeno, sino la tarea misma y eso significa alienarse de los elementos humanos (Aktouf, 1992).

Ambos tipos de degradación son muy comunes en modelos de producción taylorista-fordista y en formas de organización burocráticas excesivamente rígidas por lo que se vuelven el sello distintivo de las organizaciones modernas.

Un tercer nivel, cuando la empresa le niega al trabajador sus condiciones biológicas, se traduce en reducir al ser humano en una cosa. Las cosas no comen, ni caminan, tampoco defecan, ni duermen, ni tienen sexo. El trabajador se aliena de su propia esencia (Je est un autre) deja de existir el Yo pues Otro para su y Bédard, 2000), el otro estrés, el sobretrabajo y no-identificarse en el reproduce los momentos de violencia y sobreviene el sufrimiento del individuo.

cuando la empresa le niega al trabajador sus condiciones biológicas, se traduce en reducir al ser humano en una cosa. Las cosas no comen, ni caminan, tampoco defecan, ni duermen, ni tienen sexo. El trabajador se aliena de su propia esencia (Je est un autre) deja de existir el Yo pues forzosamente requiere al Otro para su reconocimiento, el otro tampoco existe ya.

Sí el trabajador no se reconoce como ser humano, el valor que [se] tiene es inferior, por tanto las prácticas económicas (salarios menores, anulación de prestaciones, extensión de las jornadas sin pagos adicionales) y sociales (malos tratos,

palabras ignoradas, discriminación) que se hagan sobre él serán aceptables, irrefutables, incluso llegan a ser vistas como una situación normal en la empresa.

El Clúster como modelo empresarial y transferencia de valor

El clúster es una concentración geográfica de empresas e instituciones interconectadas de un sector particular, las instituciones pueden ser universidades, agencias financieras, de calificación, capacitadoras o gubernamentales en torno a una empresa central (Porter, 1998). El clúster, como modelo empresarial, permite que una gran empresa puede desconcentrar su proceso productivo de modo que se concentre en las actividades más importantes para la generación de valor (lean production) al tiempo que las empresas que subcontrata para los otros procesos alcancen un nivel alto de especialización que favorece la generación de valor.

Visto desde la cadena de valor de Porter (1998), un clúster favorece la innovación, la competitividad y la productividad. No obstante, el modelo es pensado desde y para los países desarrollados y sus condiciones particulares; el traslado a países en desarrollo dista mucho de la concepción original. Pero el valor del que habla Porter parte de una teoría subjetiva del valor, por tanto, tiene un significado diferente al valor al que nos referimos en la primera parte de este trabajo. Desde el enfoque de la teoría del valor-trabajo el clúster va a facilitar el proceso de transferencia de valor.

La transferencia de valor supone que, habiendo dos sectores en economía (sean SI y SII), uno que su producto le exija una composición orgánica de capital alta (CCO) y otro que su producto le exija una CCO baja, es decir, que en la relación capital constante (maquinaria, equipo e insumos) entre capital variable (salario de la fuerza de trabajo) el cociente del sector I sea mayor al del sector II (3), el SI absorberá [se apropia] el valor del SII (Marx, T.III, 1970, p.161).

$$CCO_I > CCO_{II}$$

$$\frac{C_I}{V_I} > \frac{C_{II}}{V_{II}} \quad (3)$$

Dado que SII ha transferido su valor a SI, SI ha transmutado sus costos por plusvalores y SII de manera inversa transmutó sus plusvalores en costos. De forma que sí descomponemos (3) en (1) tenemos:

$$S_I: c_1 + v_1 + p_1 = c_1 + c_2\#$$

$$S_{II}: c_2 + v_2 + p_2 = v_1 + v_2 + p_1 + p_2 \quad (4)$$

En otras palabras, en una relación entre empresas más intensivas en capital con empresas más intensivas en trabajo, las primeras se verán beneficiadas al adquirir los bienes producidos por las segundas, pues los valores generados en la segunda se traducen en ganancias para la primera mediante un menor nivel de costos (Valle, 1984). En un clúster, la empresa central siempre es más intensiva en capital, cuenta con una superioridad cuantitativa y cualitativa de su sistema tecno-productivo sobre el resto de las empresas. Por tanto, el nivel de precarización de la empresa central siempre será menor que el del resto de las empresas, que deberán intensificar su precariedad para que sus costos se traduzcan en precios competitivos.

El trabajo en la “Empresa de transporte” de un clúster automotriz en México

El caso que se presenta a continuación refiere a una organización que pertenece a un clúster de empresas proveedoras de la industria automotriz en México y que está subcontratada para prestar el servicio de transporte de personal. Consideramos que es importante su análisis porque no sólo transporta el personal de la empresa central sino del resto de las empresas subcontratadas y en términos de generación de valor, el transporte de mercancías también valoriza las mercancías; siendo la fuerza de trabajo una mercancía más del proceso productivo, su transporte no sólo representa el justo a tiempo, sino que, la condición de estar desde un punto remoto al centro de trabajo implica un proceso de valorización.

Partimos de la hipótesis que, dado que la empresa de transporte tiene una composición orgánica de capital menor que la empresa central, o sea que:

$$\frac{C_{transporte}}{V_{transporte}} < \frac{C_{armadora}}{V_{armadora}} \quad (5)$$

Entonces se debe verificar que en la empresa de transporte exista un grado de precarización del trabajo. La evidencia encontrada nos demostró que esa precariedad ha llegado a un punto de degradación humana.

El estudio se realizó mediante metodología cualitativa desde el enfoque de la investigación-acción-participación que implicó que uno de los investigadores ingresara a la compañía objeto de estudio y conviviera con los trabajadores de forma directa desde una posición administrativa en el área de Recursos Humanos durante un periodo de cinco meses (enero-mayo 2017). Sobre el manejo de la confidencialidad de los datos señalamos lo siguiente: a) hemos omitido el nombre de la empresa para guardar el anonimato de los trabajadores, quienes fueron nuestros informantes clave; b) de la misma forma hemos omitido los datos que la misma empresa otorgó, pero solicitó no se revelaran; c) omitimos indicios sobre ubicación del clúster automotriz para que, a pesar de que hay un número creciente de empresas de transporte de personal, no se obvие la deducción de la empresa.

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

No se pretende evaluar el comportamiento de la gerencia de la empresa, ni le atribuimos la responsabilidad última de lo que ahí ocurre, pues el análisis que precede a la presentación de este caso responde a un nivel estructural; sin que dispensemos tampoco

reconocer que las entrampadas entre necesaria en el neoliberal para maximización de su transferir valor a la abandonar el

debemos reconocer que las empresas se encuentran entrampadas entre seguir la condición necesaria en el capitalismo en su fase neoliberal para responder a la maximización de su tasa de ganancia y poder transferir valor a la empresa que la contrata o abandonar el mercado

sus actos, debemos empresas se encuentran seguir la condición capitalismo en su fase responder a la tasa de ganancia y poder empresa que la contrata o mercado. Dejamos las

tareas de la gestión para futuros trabajos y nos centramos en presentar las evidencias de degradación humana.

La empresa objeto de estudio inició operaciones en la década de los 90, en el contexto del decreto presidencial de 1989 que desregulaba el sector automotriz y que ampliaba la posibilidad de que empresas con capital extranjero participaran

más activamente en la industria de autopartes lo que favoreció el fortalecimiento de una cadena más integrada de producción a través de clústeres y corredores industriales tanto en el centro, el Bajío y el norte del país.

Por el número de trabajadores que emplea, se considera una empresa de tamaño grande (+250), delimitamos sólo al área operativa que comprende al personal que conduce los autobuses. El operador del autobús de esta empresa tiene un perfil de escolaridad primaria, un rango de edad entre 25 y 55 años, género masculino y una experiencia mayor a 1 año en el manejo de unidades superiores a 3.5 toneladas; cuenta con un salario mensual de 7 mil 702 pesos antes de impuestos (equivalente a 405 dólares americanos¹) que es ligeramente superior al promedio salarial de las personas con ocupación de conductor en México (WageIndicator, 2017). El trabajador cuenta con seguridad social y sus prestaciones asociadas: fondo de vivienda y ahorro para el retiro, 8 días de vacaciones y 19 días de aguinaldo, superiores a los 6 y 15 días respectivamente, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La descripción previa no nos da indicios de precariedad laboral, se llegó a pensar que debiera refutarse la hipótesis nula pues las primeras semanas transcurrieron sin contratiempos. En la medida en que el investigador amplió su convivencia con los operadores pudo observar diversas situaciones que los mismos trabajadores le fueron confiando con mayor detalle.

El operador labora 8 horas diarias, pero bajo el esquema de jornada discontinua, su tarea está enfocada en realizar recorridos desde un punto de inicio hasta el punto de destino con paradas continuas para recoger al personal. Inicia su primer recorrido a las 4:30 de la mañana y lo concluye a las 7. El segundo recorrido lo inicia a las 12:30 horas y lo concluye a las 15:30 horas. El tercer y último recorrido es de las 21:30 a las 0:00 horas. Una jornada discontinua es aquella en la que el trabajador labora menos de 8 horas seguidas y puede en el intermedio de ellas abandonar las instalaciones de la empresa, nótese que el trabajador termina su jornada del día justo a la media noche y le han quedado sólo 4 horas y media para descansar, menos el tiempo de traslados. Realmente el trabajador ha pasado todo el día en la empresa, toda la semana, salvo el día de descanso, una vez por semana.

En su mayoría, los trabajadores prefieren quedarse en el autobús durante sus descansos cortos (entre el primer y el segundo recorrido y entre el tercer y primer recorrido), tiempo en el cual los autobuses permanecen estacionados al interior de las instalaciones de la empresa o del parque industrial en el que prestan servicios, no pueden sacar las unidades, tienen el kilometraje y el consumo de gasolina medido, así que descansan al interior o aprovechan para limpiarlos, que es también parte de sus tareas.

Entre el segundo y el tercer recorrido, que es el descanso más largo que tienen, algunos trabajadores lo ocupan para ir a su casa, así que, si consideramos los tiempos de traslados, los trabajadores no duermen más de 6 horas continuas al día, aunque su trabajo demande un alto nivel de concentración y de respuesta de sus reflejos, el tener jornadas de sueño cortas merma sus capacidades y deteriora la salud del individuo. Dormir siestas cortas en el autobús no garantiza un descanso reparador capaz de reconstituir sus fuerzas.

Sí los trabajadores no llegan a tiempo por causas imputables a ellos mismos y por ello provoca un retraso de la línea de producción, la empresa de transporte es multada por la que la contrata; la multa debe ser pagada por el chofer responsable, lo que puede significar un descuento de hasta la mitad de su salario mensual por evento, por lo que, el nivel de estrés y presión son estados continuos en los trabajadores.

¹ Se tomó en cuenta un tipo de cambio de \$19.00 por dólar.

Por otro lado, a pesar de que hay un sindicato, éste sirve para avalar las decisiones de despido por parte de la patronal, que se hacen pasar por renuncias voluntarias para que el trabajador “no tenga conflictos” y pueda “encontrar otro empleo”. De esa forma trabajadores que son señalados por la empresa o por el sindicato, como “conflictivos” son dados de baja. Un trabajador “conflictivo” es aquel que se queja, reclama, se inoportuna o no colabora, es decir no acepta el trabajo extra (que, aunque es pagado se trata de una jornada extenuante para el conductor). Es clara ya en este punto la situación precaria.

En tanto más nos adentramos a las condiciones reales del trabajador encontramos evidencias de degradación humana, que resumimos en la tabla 4. En esta parte de la investigación se utilizó el microanálisis de datos sobre los diarios de campo que se elaboraron durante la estancia en la empresa, en ello se trataba de anotar frases que expresaban los trabajadores o situaciones que se observaban de manera directa, más tarde se seleccionaron y se ordenaron de acuerdo a las categorías que presentamos en la tabla 3.

La primera impresión que se tuvo y que desencadenó el resto del análisis fue durante un recorrido con los operadores; ellos tienen prohibido hablar con los trabajadores que transportan. Esta incomunicación se ha hecho de manera extendida que los usuarios no saludan a los choferes, ni al abordar ni al descender. Fue extremadamente notorio el cambio de actitud de los operadores cuando el investigador llegaba y los saludaba. Más adelante los choferes comentaron, con una profunda tristeza y carga de nostalgia, que los empleados de la empresa central “*ya ni siquiera nos [los] saludan cuando se suben o bajan del camión*” como si evocaran un pasado en el que sí los saludaban. No tenemos evidencia que en el pasado sí lo hicieran, más bien los choferes no habían caído en la cuenta que lo cotidiano del saludo no lo recibían, lo hicieron presente cuando alguien (el investigador) los saludó de nuevo.

Esta práctica de invisibilidad del trabajador no es propia de los usuarios, la gerencia reproduce las mismas prácticas, como cuando el trabajador señala que “son ignorados”, que si preguntan algo no les responden y cuando les responden es con frases como “no te lo voy a explicar, de todos modos, no lo entenderías”. Aquí se observa una clara negación fisiológica, el saludo es una característica humana que es negado, no se puede hablar con nadie, no se puede preguntar. Cuando se pregunta, “se es ignorado”, se vuelve a negar la condición biológica, una cosa no se escucha. Sí el trabajador insiste aparece de nuevo la negación fisiológica, “no entiendes”, los animales no razonan.

Al indagar con los trabajadores-usuarios algo sobre los choferes, la invisibilidad fue menor, a pesar de ver rostros conocidos los trabajadores actuaban como respuesta a la primera indicación: “ellos no nos saludan cuando subimos, nosotros para qué los saludamos”; “si no nos hablan, no les hablamos”. Algunos más se expresaron de modo más descortés, dentro de ese grupo, la queja siempre fue “huelen mal”, “siempre apestan [los choferes]”.

Los choferes llegan a oler mal, se vuelve común. Cuando los trabajadores deciden no ir a su casa, porque no les da tiempo y se quedan en el autobús, no tienen un área de cafetería en las instalaciones de la empresa, negación fisiológica: los animales pueden comer en cualquier lugar; pero, sí les tocó quedarse al interior del parque industrial no pueden comprar en las tiendas de alimentos de la empresa central, negación biológica: las cosas no comen. Como se han quedado los trabajadores sin ir a su casa, deben asearse en el autobús, negación fisiológica: el aseo es característico del homo sapiens. No hay instalaciones en la empresa para hacerlo como regaderas o vestidores, tampoco pueden usar las del parque industrial. Eso incluye no poder usar los baños, así que el trabajador debe usar pañal, negación biológica: las cosas no defecan. Esas son las causas de los malos olores.

Un trabajador que usa pañal y pasa una gran parte de su jornada laboral sentado, desarrollará con mayor facilidad problemas de salud como hemorroides que se infectan rápidamente. Además del dolor físico el trabajador debe soportar una humillación interior, la del momento de cambiarse el pañal y tener que guardarlo, a veces, hasta desecharlo en su casa, frente a su familia.

Debido al modo como se distribuye la jornada (discontinua) y la distancia entre el trabajo y el hogar, algunos trabajadores no ven a su familia hasta el día del descanso o lo hacen cuando sus hijos, ya están durmiendo o en la escuela. Ellos se lamentan que “ni [su]mi familia [les]me reconoce”, aquí es cuando la invisibilidad se traslada a otros planos, la jornada laboral los convierte en meros proveedores, negación fisiológica: los animales no generan lazos, salvo relaciones de alimentación, pero además negación biológica: las cosas no sienten.

Los trabajadores se vuelven ansiosos de sentirse reconocidos, por eso reaccionaban diferente frente al saludo o la plática con el investigador, porque era su palabra que volvía y era la escucha que el otro hacía. Cuando hablaban de la empresa, el sufrimiento por el reconocimiento era constante, “aunque sea un refresco” que la gerencia les diera les haría sentirse que estaban ahí, se trata de existencias negadas.

En todo el microanálisis que se hizo no se encontró una exigencia de mayor salario o inconformidad por el nivel de ingreso, esto nos puede llevar a interpretaciones erróneas, por un lado, podría señalarse que la causa está en el nivel de los salarios y las prestaciones, ligeramente superiores al promedio nacional con respecto al mismo puesto; por otro lado, también podría pensarse que la precariedad no tiene relación con el salario. Pero como hemos dicho en la primera parte de este trabajo, la precariedad va más allá de lo que las fórmulas numéricas pueden expresarnos y cuando la precariedad ha llegado a puntos degradantes para la condición humana es preciso agudizar el análisis.

Consideramos que, en el marco explicativo que estamos proponiendo, la ausencia de exigencia salarial es consecuencia también del proceso de degradación humana por el que pasan los trabajadores. El trabajador que se encuentra bajo condiciones de degradación se siente así mismo degradado, vale poco merece poco o nada en su escala de intercambiar el labor por un objeto de baja denominación.

en el marco explicativo que estamos proponiendo, la ausencia de exigencia salarial es consecuencia también del proceso de degradación humana por el que pasan los trabajadores. El trabajador que se encuentra bajo condiciones de degradación se siente así mismo degradado, con un valor inferior, sí vale poco merece poco o nada

degradación humana trabajadores. El encuentra bajo degradación se siente con un valor inferior, sí o nada, nótese que por “un refresco”. Es decir, valoración puede reconocimiento de su

Por tanto, la degradación humana en el centro de trabajo también permite reproducir socialmente a un trabajador con bajas expectativas de retribución y por tanto elevar las tasas de ganancia, lo que conduce a una violencia simbólica, que podría dar pie a desarrollar otras investigaciones. En la tabla 4 se observa como toma forma esa violencia en diferentes dimensiones, una de ellas la económica al mostrar una resignación y no perder el empleo, ceder y seguir cediendo, hasta desaparecer por completo en el plano humano, fisiológico y biológico y quedar como una cosa que produce.

Tabla 4. Evidencia de la degradación. Matriz de categorías y frases testimonio

Categoría	Frases testimonio
Negación Social	<p><i>Nos tratan peor que animales, son déspotas y prepotentes, pero no puedes hacer nada, sino mi familia se queda sin comer</i></p> <p><i>La presión de trabajo, la ocupan para que renunciemos. Se coordinan supervisores, jefes y recursos humanos para tomar la decisión de darnos de baja y sindicato no interfiere ni hace nada por darnos una solución</i></p> <p><i>Ellos prefieren darnos de baja que darle solución a los problemas</i></p>
Negación Fisiológica	<p><i>La de recursos humanos dijo que los operadores no entendemos lo que nos quieren decir porque apenas si tenemos primaria y no pueden explicarnos a detalle, es perder el tiempo con nosotros</i></p> <p><i>No veo a mi familia mucho tiempo y mis hijos ya no me reconocen y mucho menos en mi propio trabajo</i></p> <p><i>Hablar con ellos es darles tiempo para pensar como nos sacan de aquí</i></p> <p><i>Llevo 12 años trabajando aquí, pero si me voy es como si nadie importante se fuera, no nos valoran</i></p>
Negación Biológica	<p><i>Ocupamos pañal para hacer nuestras necesidades, debido a que no podemos usar los baños y tienda de la empresa central</i></p> <p><i>No tenemos tiempo para ir a bañarnos y tampoco ponen regaderas</i></p> <p><i>Nunca hemos recibido ningún reconocimiento por nuestro esfuerzo, yo llevo 16 años y jamás se me ha dado ni un regalo</i></p> <p><i>Aunque sea un refresco o lo que sea pero con eso me sentiría reconocido"</i></p>

Elaboración propia

Reflexiones finales

En este trabajo hemos argumentado que la precariedad laboral no es un estado determinado de las condiciones de trabajo, sino siempre un proceso continuo que puede exacerbarse en función de obtener una mayor tasa de ganancia; que bajo el neoliberalismo se presenta como un tipo de flexibilidad y es una condición sine qua non que permite extender la plusvalía absoluta y relativa en medio de una feroz competencia en los mercados globalizados. La precarización podría alcanzar niveles extraordinarios llegando al punto de someter al ser humano a una degradación que implica negarle sus condiciones sociales, fisiológicas y biológicas.

Bajo el modelo de clúster empresarial, grandes empresas industriales han descentralizado sus procesos productivos a través de la inserción de la cadena de empresas que relativamente cuentan con una menor composición orgánica de capital (CCO) lo que les permite a las empresas del centro del clúster absorber los valores generados en las otras empresas con menor CCO. Esto permite que las empresas del centro no tengan que exacerbar sus procesos de precarización laboral, pero obliga a que el resto si lo haga, por eso siempre las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras serán inferiores con respecto a las condiciones de la empresa del centro del clúster.

El desarrollo de la producción latinoamericana, que permitió a la región insertarse en las cadenas globales, coadyuvó a este cambio tecnológico que permitió revertir la caída de las ganancias mundiales, base en una mayor explotación del trabajador. En ese sentido, la condición estructural del capitalismo de la transferencia de valor obliga a llegar a la degradación del trabajador y éste se aliena de su producto de trabajo, del proceso de trabajo, de sí mismo y de todo lo que rodea; no sólo lo llevan a la animalidad (como en el Taylorismo) sino que se le niega su existencia por completo al negarse sus condiciones fisiológicas y biológicas.

la condición estructural del capitalismo de la transferencia de valor entre sectores obliga a llegar a la degradación humana. Se cosifica al trabajador y éste se aliena de su producto de trabajo, del proceso de trabajo, de sí mismo y de todo lo que rodea; no sólo lo llevan a la animalidad (como en el Taylorismo) sino que se le niega su existencia por completo al negarse sus condiciones fisiológicas y biológicas.

productivo que permitió tasas de ganancia fundamentalmente con explotación del sentido, la condición estructural del capitalismo de la transferencia de valor obliga a llegar a la degradación del trabajador y éste se aliena de su producto de trabajo, de sí mismo no sólo lo llevan a la

¿Por qué el trabajador acepta someterse a un proceso de degradación humana? Porque se trata de una condición estructural que se liga nuevamente con la precarización, la situación del empleo inestable con bajas retribuciones que caracteriza al mercado laboral, sobre todo de los países periféricos, como en el caso de México, donde a nivel nacional sólo 4 de cada 10 empleos son formales, pero cuya cifra disminuye alarmantemente en los estados del sur, donde sólo 2 de cada 10 empleos son formales (INEGI, 2014), la disyuntiva parece clara: un trabajo así es mejor a un no trabajo.

Por otro lado, también es importante señalar que las condiciones estructurales van normalizando la situación en la clase trabajadora y se vuelve imperceptible el acto de degradación humana; es necesario hacerlos conscientes así mismos de su situación, hacer consciente al administrador de este tipo de violencia simbólica ejercido como primer paso para la transformación.

es importante señalar que las condiciones estructurales van normalizando la situación en la clase trabajadora y se vuelve para ellos imperceptible el acto de degradación humana; es necesario hacerlos conscientes así mismos de su situación, hacer consciente al administrador de este tipo de violencia simbólica ejercido como primer paso para la transformación

para ellos imperceptible humana; es necesario hacerlos conscientes así mismos de su situación, administrador de este tipo de violencia simbólica ejercido como primer paso para la transformación.

Consideramos que desde los espacios académicos se deben estudiar estos fenómenos con mucha atención para que la

disciplina científica nos permita además de la comprensión, la construcción de los medios para la transformación. Una gestión administrativa humanista puede aliviar el sufrimiento del trabajador, pero las condiciones estructurales del modo de producción capitalista imponen sus propias lógicas, para ello proponemos seguir desarrollando estudios trans y multidisciplinares como el que aquí expusimos, que pretenden articular los diferentes niveles macro-micro y permitan explicar las prácticas al interior de la empresa desde una visión sistémica.

desde los espacios académicos se deben estudiar estos fenómenos con mucha atención para que la

Bibliografía

- Abramo, Laís (1991) El sindicalismo latinoamericano en los 90, Santiago: ICOS-CLACSO
- Aglieta, Michel (1979) A Theory of Capitalist Regulation, Londres: New Left Review. Trabajo y Sociedad, Núm. 31, 2018 180
- Aktouf, Omar (1992) "Management and theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism?", Academy of Management Review, 17(3), pp 407-431
- Boyer, Robert (1988) Alla ricerca de alternative al fordismo: Gli anni ottanta. Stato e mercato, 24(3), pp. 387-423.
- Chanlat, Alain y René Bédard (2000) "La gestion, une affaire de parole", en Chanlat, Jean François, L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées, les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Montréal, (1990)
- Chanlat, Jean François (1994) "Hacia una antropología de la organización", Gestión y Política Pública, 3(2), pp 317-364.
- _____ (1998) Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale, les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Montréal.
- Coriat, Benjamin (1990) Deindustrialization and tertiaritaton: Towards a new economy regimen, en Amin, A. (comp.) Towards a New Europe?, Londres: Aldershot.
- _____ (1991) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, México: Siglo XXI
- _____ (1992) Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa, México: Siglo XXI
- De la Garza, Enrique (2000) Tratado Latinoamericano de Ciencias Sociales, México: FLACSO-UAM-FCE
- _____ (2001) "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo". En E. de la Garza y J. C. Neffa (compiladores). El futuro del trabajo – el trabajo del futuro. Buenos Aires: edición del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Jiménez-Bandala, Carlos y Sánchez Daza, Germán (2014) La flexibilidad laboral en México. Los efectos de las relaciones neoliberales de trabajo, en Ventura, Teresa (coord.) Las expresiones del mundo laboral, México: BUAP, pp. 15-34.
- Katz, Harry, y Sabel, Charles (1985) Industrial relations and industrial adjustment in the car industry, Industrial Relations 24(2), pp. 295-315.
- Kochan, Thomas; McKersie, Robert y Cappelli, Peter (1984) Strategic choice and industrial relations theory, Industrial Relations 23(1) pp. 16-39.
- Maito, Esteban (2014) The historical transience of capital: de downward trend in the rate of profit since XIX century, Alemania: University Library of Munich.
- Marx, Carlos (1970) "El Capital" Crítica a la Economía Política, Tomo I, II y III, México: Siglo XXI.
- Porter, Michael (1998) Clusters and the New Economics of Competition, Harvard Business Review, pp. 77-90.
- Ros, Jaime (2015) ¿Por qué cae la participación de los salarios en el ingreso total en México? EconomíaUNAM, 12 (36), pp. 3-15
- Standing, Guy (2014) Por qué el precariado no es un "concepto espurio", Sociología del Trabajo, 82, pp. 7-15.
- Valenzuela, José Carlos (1984) Productividad en Bienes salarios: tendencias y problemas, Investigación Económica, XLII (163), pp. 125-148.
- Valle, Alejandro (1984) La Composición Técnica del Capital y la Tasa de Ganancia", Ensayos. Economía Política e Historia, I, (1), pp. 19-28
- _____ (1991) Productividad: las visiones neoclásicas y marxista, Investigación Económica, L (198), pp. 45-69.
- Womack, Jhon (1992) La máquina que cambió al mundo, México: McGraw Hill.

Documentos

- INEGI, (Varios años) Sistema de Cuentas Nacionales-Banco de Información Económica, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, en línea: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>. F.c. 20/05/2017
- WageIndicator (2017) Comparativo Salarial en línea <<http://www.wageindicator.org/main>>. F.c. 20/05/2017

Vínculos relacionados:

- jussemper.org
- [Los salarios en México 2018 - 2024: cambiar para que todo siga igual](#)
- [Explotación Invisible](#)
- [México: tragedia obrera en las maquiladoras](#)
- [México y Salarios Dignos: la personificación máxima del darwinismo social como política pública sistémica](#)
- [Salarios Dignos en la Transición de Paradigma](#)
- [El Intercambio Desigual](#)
- [El Moderno Trabajo Esclavo](#)

❖ **Acerca de Jus Semper:** La Alianza Global Jus Semper aspira a contribuir a alcanzar un etos sostenible de justicia social en el mundo, donde todas las comunidades vivan en ámbitos verdaderamente democráticos que brinden el pleno disfrute de los derechos humanos y de normas de vida sostenibles conforme a la dignidad humana. Para ello, coadyuva a la liberalización de las instituciones democráticas de la sociedad que han sido secuestradas por los dueños del mercado. Con ese propósito, se dedica a la investigación y análisis para provocar la toma de conciencia y el pensamiento crítico que generen las ideas para la visión transformadora que dé forma al paradigma verdaderamente democrático y sostenible de la Gente y el Planeta y NO del mercado.

❖ **Acerca del autor:** Carlos Alberto Jiménez Bandala es Profesor-Investigador de la Facultad de Negocios - Universidad La Salle-Ciudad de México. Andrés de Jesús Contreras Álvarez es estudiante de Licenciatura en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

❖ **Citar este ensayo:** Carlos Alberto Jiménez Bandala y Andrés de Jesús Contreras Álvarez: Transferencia de valor y degradación humana en empresas de un clúster automotriz en México – La Alianza Global Jus Semper, Abril de 2019.

❖ **Agradecimientos:** Los autores agradecen a la Universidad La Salle Ciudad de México y la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla por el apoyo brindado para la realización de la investigación; así como a los trabajadores que amablemente colaboraron proporcionando información sobre sus condiciones de trabajo a quienes les guardamos el respetuoso anonimato.

❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su(s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.



Bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

© 2019. La Alianza Global Jus Semper
Portal en red: https://www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html
Correo-e: informa@jussemper.org