



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco**

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

**REPERCUSIONES EN LA SALUD- ENFERMEDAD EN UN
GRUPO DE JUBILADOS, DERIVADAS DE LAS
CONDICIONES DEL PROCESO DE TRABAJO DE UNA
EMPRESA DE ENSAMBLE AUTOMOTRIZ**

**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
QUE PRESENTA**

VERÓNICA BOBADILLA NÚÑEZ

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES**

DIRECTORA: MTRA. MARÍA ADRIANA CECILIA CRUZ FLORES

ABRIL 2014

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento:

al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por el apoyo económico que me brindó durante el curso de la maestría.

a la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, en especial a los docentes de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores y en particular a la Mtra. María Adriana Cecilia Cruz Flores, quien fue la directora de esta investigación, por su paciencia y dedicación, atributo sin los cuales este trabajo no hubiese podido concretarse.

a los sinodales: Dra. Susana Martínez Alcántara, Mtra. Camila Pereira Abagaro y el MSO. Luis Manuel H. Pantoja por sus acertados comentarios y recomendaciones para la concreción de este trabajo de investigación.

al grupo de jubilados quienes me dieron la oportunidad de conocerlos y platicar con ellos, dedicando su tiempo y paciencia.

Quiero dedicar esta tesis:

a la familia Bobadilla Núñez: a mi papá y mi mamá Ignacio Bobadilla Garduño y Ma. Del Carmen Núñez Téllez, a mis hermanas y hermano: Luz del Carmen, Norma Angélica, Georgina Gabriela, Adriana y José Ignacio, por toda su confianza y apoyo. Así como también a mis tíos Abel Bobadilla y Antonio Bobadilla.

a mis pequeñas sobrinas Natalia Valeria Sandoval Bobadilla y a Mirian Andrea Bobadilla Núñez, quienes me han colmado, desesperado y alegrado los días con sus juegos, sonrisas y ternuras.

al Dr. Rodrigo Pimienta Lastra con quien tengo una larga amistad y quien me ha apoyado en mis proyectos es mi mentor a pesar de sus regaños y enojos.

a Federico Antin por ser una gran persona y admiro de todo corazón, al igual que mis amigas Rocío Gallegos, Victoria Lira e Isabel Moreno quienes han sido mis confidentes, Tania Loreto, Jorge Prado, Osvaldo Alcacio (el Oso), entre otros, a los amigos de la maestría David, Charly, Raymundo, Nereyda, Marilú, y Krysthian

Contenido

Resumen	
Introducción-----	1
1. Marco Teórico-----	6
1.1. Trabajo-----	6
1.2. Componentes del trabajo-----	8
1.3. Riesgos y exigencias-----	10
1.4. Salud-----	10
1.5. Trabajador-----	13
1.6. Jubilación-----	15
2. Marco Histórico-----	18
2.1. Aspectos generales de la vejez-----	19
2.1.1. Aspectos demográficos de la vejez-----	23
2.2. Las condiciones de trabajo durante la industrialización en México-----	27
2.2.1 La Seguridad Social y los trabajadores-----	32
2.2.2. La Nueva Ley de Pensiones-----	35
2.3. Aspectos generales de la Industria Automotriz -----	40
2.4. Antecedentes de la empresa de ensamble automotriz en estudio-----	46
2.4.1. Condiciones de trabajo-----	50
2.4.2. La transformación en el proceso de trabajo-----	62
3. Metodología-----	66
4. Resultados generales-----	70
4.1. Características sociodemográficas de los entrevistados-----	71
4.2. Descripción del Proceso de Trabajo-----	72

4.3. Diagrama -----	83
4.4. Riesgos detectados durante el proceso laboral-----	85
4.5. Exigencias detectadas durante el proceso laboral-----	92
4.6. Daños a la salud presentadas durante la etapa activa-----	102
4.7. Mapa de riesgos-----	107
5. Repercusiones del proceso de trabajo en la etapa de jubilación-----	115
5.1. La etapa de jubilación-----	119
5.1.1. La vida del jubilado -----	120
5.1.2. El jubilado: sus actividades y su tiempo libre-----	124
5.1.3. El jubilado y la familia-----	126
6. Breve discusión capitalismo-trabajo-----	132
Conclusiones-----	135
Bibliografía-----	142

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar las posibles repercusiones en el proceso de salud-enfermedad que un grupo de jubilados presentan, como consecuencia de las condiciones de trabajo en las que estuvieron inmersos durante su etapa activa en una empresa ensambladora de automóviles.

Al cumplir la edad y los años de trabajo estipulados por la ley, el trabajador se jubila, pasa de un estado activo en la que permaneció la mayor parte de su vida, a un estado de relativa inactividad. Para algunos jubilados las condiciones de trabajo pudieron provocar con el tiempo daños no específicos a la salud y la ausencia del mismo pudiera causar depresión, sin embargo también es la oportunidad de descansar, lejos de los riesgos y exigencias laborales.

Este estudio fue cualitativo, descriptivo y transversal; la información se recopiló a través de dos instrumentos: una entrevista colectiva, a nueve jubilados (entre 75 y 80 años de edad) de la empresa mencionada, cuya estructura de ésta se basó en los planteamientos del “Modelo obrero italiano” (Oddone en Laurel et al. 1989) y entrevistas individuales a cinco de éstos. El análisis de los instrumentos, describieron el proceso de trabajo y las condiciones en las que laboraron, los riesgos y exigencias en las que estuvieron impuestos, los daños a la salud durante su vida activa, los problemas de salud que actualmente padecen y conocer sí el proceso de trabajo tuvo repercusiones en su salud y su entorno familiar.

En la investigación se encontró que los trabajadores desconocían la posible asociación que derivaron los riesgos y exigencias del proceso de trabajo, con la presencia de algunos daños en su salud durante su etapa laboral, también se vio que las jornadas

excesivas de trabajo, la rotación de turnos entre otras exigencias, tuvieron implicaciones negativas en éstos no solo en el plano laboral, sino también en la etapa de jubilación, estos riesgos y exigencias trascendieron el entorno social, familiar y personal. Para algunos jubilados, esta etapa significó la manifestación aguda de problemas físicos y psíquicos (trastornos musculoesqueléticos, hipoacusia, ansiedad, depresión), mientras que para otros, ha sido la etapa, que les permitió reencontrarse con ellos y con la familia.

En conclusión, el trabajo como actividad trasciende más allá de las paredes del proceso laboral, la etapa de jubilación que viven actualmente los entrevistados no ha sido fácil sobre todo en el aspecto de salud, por lo que es importante explorar esta problemática.

Palabras clave: jubilación, condiciones de trabajo, repercusiones a la salud, trabajo.

Abstract

The objective of this research is to identify the potential impact on the health-disease process that presents a group of retirees as a result of working conditions in which they were immersed during their active stage in a car assembly plant.

On reaching the age and years of work stipulated by law, the worker retires, moves from an active state in which he spent most of his life, to a state of relative inactivity. For some retirees working conditions over time could cause nonspecific damage to health and the lack of it may cause depression, but it is also a chance to rest, away from the risks and work requirements.

This study was qualitative, descriptive and cross; the information was collected through two instruments: a collective interview, nine retirees (between 75 and 80 years old) of the company mentioned, the structure of it was based on the approach of the "Italian workers

Model" (Oddone in Laurel et al. , 1989) and individual interviews with five of these. Analysis tools, described the work process and the conditions under which they labored, risks and requirements that were imposed, damage to health during their working lives, the health problems currently experienced and know if the worker process had an impact on their health and family.

The investigation found that workers were unaware of the possible association that led the risks and demands of the labor process, with the presence of some damage on their health during their working years, they also saw that excessive working hours, the rotation shifts among other requirements, they had negative implications not only in the labor level, but also at the stage of retirement, these risks and demands transcended social, family and personal environment. For some retirees, this step meant the manifestation of acute physical and psychological problems (musculoskeletal disorders, hearing loss, anxiety, depression) while for others, it has been the stage, which allowed them to reconnect with themselves and with the family.

In conclusion, work as activity transcends the walls of the labor process, the retirement stage respondents currently living has not been easy especially in the aspect of health, so it is important to explore this issue.

Keywords: retirement, working conditions, health impacts, work.

Introducción

El trabajo es la condición básica y fundamental de la vida humana, con el tiempo evolucionó el mono a hombre, a través de las actividades del sentir y saciar diversas necesidades. El dominio que tiene el trabajo sobre la naturaleza, hace la diferencia con los animales; pero no se debe quedar ahí el concepto, es más que eso, es el eje de la vida diaria que trasciende y transforma a las sociedades.

Sin embargo durante las actividades realizadas, se requirieron esfuerzos físicos y mentales que con el paso del tiempo permearon la vida laboral de los trabajadores, causando diversas manifestaciones negativas hacia la salud, algunas de las cuales se pueden evidenciar una vez que el trabajador queda fuera de la actividad laboral y deja de regir su vida en torno a la misma.

Conforme avanza la edad en los individuos, existen cambios físicos y fisiológicos ineludibles, sin embargo actualmente al jubilarse, algunos de ellos, no cuentan con seguridad social, haciendo más difícil la atención y el cuidado personal con respecto a la salud; la cual puede variar según el tipo de trabajo que el individuo desempeñó durante la etapa productiva, a lo que se suma que los trabajadores durante su etapa de jubilación, tienen que enfrentar el proceso de salud-enfermedad con los pocos recursos obtenidos durante los años de trabajo.

El *Manual de Prevención y auto-cuidado para las personas mayores* (2000) asegura que no hay la suficiente información en cuanto a las enfermedades que sufren las personas [jubiladas] y aunque las patologías laborales en la mayor parte de los casos no son diagnosticadas; tampoco son las causas de las muertes. Si embargo, sí llegan a afectar la salud y la calidad de vida cuando se empieza a vivir la etapa de la jubilación.

El impacto que tienen las condiciones de trabajo en los trabajadores una vez que se deja de laborar, no se ha abordado con la misma intensidad, con respecto a la salud de los trabajadores en activo, los cuales refieren padecimientos como accidentes y enfermedades de trabajo como: intoxicaciones, problemas en la piel, cánceres, entre otros. (Laurell, 1982); así como trastornos psíquicos, enfermedades psicosomáticas y fatiga patológica (Tamez, 1993), los cuales provocan efectos nocivos en la capacidad física y mental de los trabajadores, incluso la muerte durante su participación en los diversos procesos productivos (Noriega, 1993 citado en Robazzi, Chávez, Barcellos, Almeida, Oliveira y Pedrao, 2010).

Algunos estudios han identificado que los daños a la salud una vez que se concluye la etapa productiva en los jubilados, están las enfermedades de tipo ocupacional, el desgaste físico y mental; y los factores psicosociales, los cuales se acumulan con el tiempo provocando trastornos no específicos a la salud (Pando, 2004 citado en Aguilera y Torres, 2008).

Fuentes y Fuentes (1978) refirieron que la respuesta del individuo ante la jubilación, varía según el tipo de trabajo que desempeñó durante la etapa productiva. Dado que algunos al jubilarse, extrañan aquellas actividades sin importar que hayan sido pesadas y extenuantes, mientras que otros se encuentran relajados al no tener que trabajar.

Es por eso que el estudio sobre la relación trabajo-vida requiere ser investigada no sólo durante la etapa productiva del individuo, sino también durante la etapa de jubilación o retiro laboral, con el fin de conocer y relacionar los posibles efectos en los procesos de salud-enfermedad derivados de los riesgos y exigencias en el que alguna vez estuvieron inmersos durante la vida laboral y en el caso particular de este estudio, en los trabajadores de una empresa de ensamble automotriz.

Derivado del planteamiento anterior surge la siguiente pregunta ¿Qué relación guarda las condiciones de trabajo con los daños a la salud que presenta un grupo de trabajadores jubilados de una empresa automotriz? Considerando “que la mayor parte de las enfermedades relacionadas con el trabajo se presentan después de un largo tiempo de exposición o de latencia” (Noriega, 1993).

El objetivo principal de esta investigación es identificar las posibles repercusiones en el proceso de salud-enfermedad que un grupo de jubilados presentan actualmente, como consecuencia de las condiciones de trabajo en las que estuvieron inmersos en la empresa.

Para dar respuesta a este objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. A partir del método cualitativo reconstruir el proceso laboral de los jubilados en estudio y con ello identificar aquellos riesgos y exigencias a los que se vieron expuestos durante su vida laboral.
2. Determinar si las repercusiones a la salud que presentan este grupo de trabajadores jubilados son consecuencia de las condiciones de trabajo en las que laboraron.
3. Identificar la percepción que tiene actualmente este grupo de jubilados sobre su entorno social: sus relaciones familiares, las actividades que realizan y su estado de salud.

La investigación contempla **seis capítulos** que abordan los temas siguientes: En el **primero** se desarrolla el Marco Teórico, en el que se plantean diversas definiciones de las palabras claves de la investigación como: trabajo y lo que se deriva con el proceso, como:

riesgos, exigencias, salud, trabajador, salario y jubilación dado que son los temas principales de la investigación.

El **segundo** capítulo es el Marco Histórico, el cual se divide en cuatro subtemas que tienen que ver con la perspectiva general de la investigación. El primer apartado aborda aspectos generales sobre el estudio de la vejez, dado a que la población en estudio se encuentra dentro de ese grupo, así como los primeros tratados realizados por la ONU y este proceso demográfico. El segundo subtema habla sobre el inicio de la industrialización de México, los estragos que dejaron las primeras industrias extranjeras a los trabajadores, así como la creación del derecho al sistema de pensiones en el Seguro Social. El tercer subtema aborda aspectos generales sobre la industria automotriz en el país. Y finalmente el cuarto apartado, son los antecedentes de la empresa automotriz en estudio, en el cual se desarrollan las condiciones de trabajo y la transformación en el proceso de trabajo.

El **tercer capítulo** hace referencia a la metodología que enmarca esta investigación. El levantamiento de la información se apoyó de dos instrumentos (encuesta colectiva a 9 individuos que pertenecieron a la empresa en estudio y de los cuales se seleccionó a 5 para una entrevista individual), mismas que describieron el proceso de trabajo que realizaron éstos y conocer el sentimiento que les dejó la etapa laboral, la identificación que tienen con la familia y de las condiciones de salud que actualmente presentan por las condiciones de trabajo.

En el **cuarto capítulo** están los resultados de la investigación, iniciando con un cuadro con las características sociodemográficas de nuestro grupo entrevistados en las que se ponen datos como edad, estado civil, años trabajados en la empresa, entre otras variables. Se hace la

descripción de todo el proceso de trabajo que tuvieron los entrevistados, detallando la tarea específica que realizaban durante la jornada; además se incluye un diagrama del flujo del proceso de trabajo, en donde se visualiza a cada departamento con sus respectivas áreas.

En el **quinto capítulo** se detallan los riesgos, las exigencias y los daños a la salud en los que se encontraba el grupo de entrevistados, así como las repercusiones de salud que les ha dejado el proceso de trabajo en la etapa de jubilación y la vida actual que llevan después de la jubilación.

El **sexto capítulo** presenta una breve discusión sobre lo que representa para el capitalismo el trabajo-individuo y cómo el proceso de jubilación rompe con la visión productiva, dado a que la fuerza de trabajo ya no es de provecho.

Finalmente se presentan las **conclusiones** en las que se darán respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

1. Marco Teórico

Puestos de trabajo inmóvil, puestos de trabajo en movimiento, miradas captadas al pasar: aburrimiento, fatiga, repetición, inquietud. Miradas nerviosas, miradas cansadas...Movimientos de coches resplandecientes.

Robert Linhart De cadenas y hombres

1.1. Trabajo

Teóricos como Marx (1849), Engels (1876), Durkheim (1893), Weber (1905); además de Adam Smith (1776), David Ricardo (1817) y Talcott Parsons (1937) entre otros, han definido el concepto de trabajo a través de diferentes contextos; dicho concepto es central en las Ciencias Sociales.

Históricamente se ha modificado el concepto de trabajo, desde el punto de vista sociológico ha cambiado su valorización. Para la población griega y romana, el trabajo era una tortura, sufrimiento y desgracia; en el cristianismo medieval era una pena divina, concepción que cambió con el luteranismo (De la Garza, 2000)

Por ejemplo, la teoría clásica lo concibe como el creador de valor o la creación de riquezas ya que la función del trabajo está incorporada a las mercancías, como un valor de uso.

“A medida que la producción de valores de uso (bienes exclusivamente para la satisfacción de necesidades) cedió el paso a la producción de valores de cambio (bienes para el intercambio, para el mercado), la actividad económica se alejó cada vez más de su objetivo primario de mantener y reproducir las condiciones materiales para la vida. El intercambio de materiales entre la Naturaleza y el Hombre, al desarrollarse, terminó por transformar el trabajo en el mito bíblico de la expulsión del paraíso terrenal. Al organizarse el proceso de trabajo en torno al interés del mercado, sus elementos materiales, es decir, los medios de producción, terminaron por constituir una serie de condiciones objetivas y subjetivas atentatorias del bienestar de los trabajadores.” (Mattie, 2010. p 77).

Marx percibió al trabajo como el creador de la plusvalía, es decir, el origen de la ganancia capitalista proveniente de la fuerza de un trabajo no pagado al obrero (Marx, 1974; citado en: De la Garza, 2000).

Noriega (1987), Carrillo (1991) y De la Garza (2000) hicieron referencia al trabajo como un proceso de transformación de un objeto, resultado de la actividad humana, con la finalidad de generar un “bien común” y satisfacer las necesidades, interactuando con otros hombres. La expresión “bien común”, para Miguez (2008), representa la satisfacción de las necesidades que serán utilizadas con el fin con que fueron transformados. Por lo tanto, el trabajo es la actividad esencial del ser humano.

Sin el trabajo, el hombre no existe y por lo tanto tampoco la sociedad (Noriega, 1989), dado que las distintas formas de la actividad humana han ayudado a transformar al hombre porque produce y se reproduce a sí mismo, dándole sentido a la vida.

Sustrayendo algunas ideas se puede concebir el trabajo como una parte esencial en la vida del hombre, porque produce y transforma objetos que son necesarios para el consumo de todos; además, constituye una actividad estructurada que se encuentra sujeta a un horario, que tiene un sentido y donde el individuo se ocupa la mayor parte del día. Sin embargo, también se le relaciona como el origen de la riqueza en el sistema capitalista; riqueza sustentada en los niveles de explotación de la fuerza del trabajador, niveles que le deben permitir su propia reproducción, de lo contrario el trabajador se verá disminuido en su salud y expuesto a enfermedades, con su consecuente deterioro.

“... la realidad capitalista reduce al hombre a fuerza de trabajo. La reducción del obrero a mercancía, a una máquina más del complejo aparato productivo, trae consecuencias directas tanto en su condición de hombre, como en su salud, sus enfermedades y sus formas de morir.” (Noriega, 1989, p 6).

Ahora bien el trabajo visto desde la perspectiva fisiológica, es una actividad que requiere de esfuerzo físico, por lo que el trabajador debe estar en buen estado de salud, debido a que durante el proceso de producción se consume energía por las actividades realizadas

Para comprender el trabajo como un proceso y sus implicaciones, debemos entender ciertos elementos que se integran y se relacionan con esta actividad durante su ejecución y de manera directa con el trabajador y en todas las esferas de la vida social.

1.2. Componentes del trabajo

Autores como Mattié (2010) refiere que el proceso de trabajo cuenta con tres elementos básicos: los objetos, los medios y el trabajo.

Por otro lado Noriega (1989) afirma que son cuatro los componentes del proceso laboral, retomando la propuesta de Marx, el cual establece que el proceso de trabajo está compuesto por los tres elementos mencionados y la existencia de otro, que es la organización o división del trabajo, la cual es parte esencial.

Los objetos de trabajo se dividen en dos: las materias brutas y las materias primas. Se entiende a las primeras como aquellos elementos insertos en la naturaleza, mientras que las segundas son las transformaciones que sufren las materias brutas, en las cuales intervino la mano del hombre.

A su vez las materias primas se clasifican de la siguiente manera:

“Puede haber diversos objetos de trabajo en un proceso, algunos de éstos puede constituir el principal componente de un producto y otros secundarios o bien los consumen los instrumentos de producción. Así por ejemplo, la elaboración de telas, los objetos de trabajo son el algodón, las tinturas, los lubricantes, etc; en este caso el algodón es la materia prima principal, las tinturas un componente secundario del producto y los lubricantes, un elemento que consume el instrumento de trabajo” (Noriega, 1989, p.7).

Los medios de trabajo son todos aquellos elementos manipulados por el hombre, que se usan para transformar los objetos en productos, “el trabajador utiliza las propiedades mecánicas, físicas y químicas de los medios de trabajo para transformar el objeto” (Noriega, 1989, p.7). Las herramientas que se usan pueden ser desde las muy complejas como máquinas pesadas, o tan sencillas como palas o martillos; su utilización es con un fin determinado en el proceso laboral. Aunque basta decir que los medios no se limitan a las herramientas de trabajo, sino también al espacio donde se trabaja realiza esta actividad, como son las instalaciones del centro laboral. (Noriega, 1987).

El trabajo en si es la actividad fundamental del hombre, porque sin esa acción no se realiza el proceso, y requiere *esfuerzo físico* con posturas forzadas, movimientos repetitivos, manejo manual de carga entre otros y *esfuerzo mental* como concentración para realizar una actividad sin distracciones. Todas estas actividades requieren de un aprendizaje y cada una de éstas exige al trabajador diversas habilidades o capacidades (Noriega, 1987, p.7). La actividad misma del trabajo demanda esfuerzo físico y mental, como es manejar cuidadosamente una maquinaria, tener cuidado de no provocar algún accidente o realizar actividad menos peligrosa pero que requiere de un mayor esfuerzo físico.

Finalmente el último elemento del proceso de trabajo, es la división del trabajo, la cual determina la forma de organización de las actividades dentro del centro laboral, donde existe mayor control y organización de acuerdo con los intereses de los dueños de los medios de producción.

“... se refiere a la duración de la jornada de trabajo; el ritmo al que se produce; los mecanismos de supervisión a los trabajadores; los “incentivos” para la producción; la creatividad, complejidad, peligrosidad de la tarea, etc.” (Noriega, 1989, p. 8).

La manera en que se combinen estos elementos durante el proceso de trabajo, se derivan riesgos y exigencias que a su vez pueden producir daños a la salud, tanto a nivel colectivo como individual.

1.3. Riesgos y exigencias laborales

Noriega (1989) establece que los riesgos se deben entender como aquellos elementos nocivos que se encuentran presentes en los centros laborales y se derivan de los objetos e instrumentos de trabajo. Definición que no se asemeja a la que señala el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo y el 48 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS), donde dicen que los *riesgos* de trabajo, son todos aquellos *accidentes* y enfermedades en las que están expuestos los trabajadores, en ejercicio o con motivo del trabajo.

Mientras que las exigencias se consideran como los requerimientos específicos que impone el proceso laboral a los trabajadores, como consecuencia de las formas de organización y división del trabajo, que se derivan de la misma actividad que se está desarrollando y de las cuales se materializan en presencia del trabajador, sobre todo cuando las acciones físicas y psíquicas son exigidas para el cumplimiento de las tareas laborales y de sus condiciones objetivas de ejecución.

1.4. Salud

La palabra salud es muy utilizada por todos en general, al hacer referencia a esta se entiende como el bienestar físico y biológico del individuo, pero no se traduce a otros aspectos como son el psicológico y social.

En cambio la enfermedad es vista como lo opuesto a la salud y por lo tanto se traduce como lo negativo que le puede pasar al individuo, al ser una limitante de sus capacidades físicas, mentales y sociales.

Pero es necesario entender ambos conceptos, tal como lo refirió (Noriega, 1989) quien identificó a la salud como a la enfermedad como *atributos de la vida humana*, que están presentes en cualquier sociedad: pasada, presente y futura, dichos atributos no varían de una sociedad a otra, sino que como características humanas están presentes en todas las sociedades y por lo tanto ninguna de las dos se puede erradicar, a menos que deje de haber vida en el planeta. Estas pueden ser clasificadas para su estudio en tres niveles de análisis: biológico (orgánico), individual (biopsíquico) y colectivo. Estas dos últimas están ligadas en el terreno social

El nivel biológico u orgánico de la salud se entiende como el equilibrio interno de cualquier organismo viviente; también se puede percibir como la homeostasia¹. Dicho equilibrio no es estático sino está la participación activa de todas las células, tejidos y sistemas del organismo.

El nivel individual o biopsíquico, es complicado abordarlo porque no se plantea como una enfermedad específica, sino es percibida a partir de la psique. Es la representación de cada sujeto, de cómo se visualiza la enfermedad consigo mismo.

¹La homeostasis es el equilibrio en un medio interno, como por ejemplo nuestro cuerpo. El organismo realiza respuestas adaptativas con el fin de mantener la salud. Los mecanismos homeostáticos actúan mediante procesos de retroalimentación y control. Cuando se produce un desequilibrio interno por varias causas, estos procesos se activan para re-establecer el equilibrio. Para que las células de nuestro cuerpo puedan vivir y funcionar correctamente tienen que mantenerse en un ambiente constante, tanto en su interior celular como en el líquido extracelular

“... podemos llegar a afirmar que una persona no tiene determinada enfermedad, o que no padece de alguna dolencia en particular, o que no se le encontró ninguna enfermedad específica (lo cual no necesariamente quiere decir que este sana o que no esté enferma)”. (Noriega, 1993, p. 184).

Sin embargo es posible entender si una persona está enferma o no, a partir de lo que ella misma expresa y dice lo que siente, con esto se entiende el estado de bienestar, tal como expresó (Noriega, 1993) entender la salud no necesariamente es saber que hay ausencia de enfermedad, el trabajador se puede sentir sano y tener alguna enfermedad, por lo tanto la salud no es lo opuesto a la enfermedad.

El nivel colectivo es el resultado de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica. Éstos en conjunto expresan las condiciones que viven, trabajan y consumen. El resultado de la información se le llama perfil de salud-enfermedad.

“...Las manifestaciones patológicas, o sea, las molestias o síntomas, las enfermedades reconocidas por la medicina (sean o no reconocidas como del trabajo), los accidentes, la fatiga patológica, el desgaste prematuro, el envejecimiento precoz, la muerte prematura, la reducción de la esperanza de vida o los tipos específicos de causas de muerte, son el conjunto de elementos que conformarán el perfil patológico de un grupo de trabajadores.” (Noriega, 1993, pp. 185 -186)

Por lo tanto, se debe relacionar a la salud colectiva que la expresión que un grupo de la sociedad tiene para controlar y dirigir individual y colectivamente su forma de vivir y morir.

De la misma manera Laurell (1994), dice que el proceso salud- enfermedad guarda vinculación con la sociedad en la que se presenta, el mejoramiento de las condiciones de salud de la población requiere de algo más que la simple intervención médica sino también se tienen que involucrar algunos cambios sociales.

” Es por esto que la relación biológico social en proceso salud-enfermedad se da debido a que la manera en que vivimos, nos alimentamos, nos higienizamos, que de manera más general, todas estas variables sociales envuelven lo que es el concepto de nuestra calidad de vida, influyen de manera directa en el ámbito biológico, que por supuesto tiene que ver en la generación de enfermedades y que en conclusión, son las vertientes que afectan nuestra salud...” (Laurell, 1994.)

Laurell (1981) afirma que el proceso de salud-enfermedad, tiene un carácter histórico y social, la autora sostiene que es importante comprobar diferencias en los perfiles patológicos a lo largo del tiempo como el resultado de las transformaciones de la sociedad. Asimismo, las sociedades que se distinguen en su grado de desarrollo y de organización social deben exhibir una patología colectiva diferente y que dentro de una misma sociedad las clases que la componen mostrarán condiciones de salud distintas.

Además otra forma de mostrar el carácter social de la enfermedad, es el análisis de las condiciones colectivas de salud de diferentes sociedades en un mismo momento histórico.

Es así que la salud y la enfermedad no deben concebirse desde la perspectiva dominante de la medicina tradicional, como conceptos estrictamente físicos y biológicos o en una lucha contra la muerte y erradicación de las enfermedades, ya que como se ha dicho anteriormente, estas no desaparecerán. Se deben concebir a ambos conceptos como un encuentro entre las ciencias biológicas y las ciencias sociales, como el equilibrio interno y externo del bienestar total que presenta el individuo, si éste llega a presentar un malestar físico, su estado mental no será óptimo, de manera que afectará las relaciones de convivencia social ya sea en el hogar, los espacios públicos o en el mismo espacio laboral.

1.5. Trabajador

El trabajador es aquel individuo que labora en un espacio laboral y presta sus servicios a otras personas, empresas o instituciones y son la parte fundamental del proceso de trabajo.

”... el concepto de trabajador, sujeto de un contrato común y ordinario, que es una persona física, que personalmente pone su actividad a disposición de un empleador; en forma voluntaria y remunerada, para que aquél la organice y la dirija y, además, aproveche en su interés, total o parcialmente, los frutos de la misma” (Martínez, 2002).

Para la Ley Federal del trabajo (2012), en el artículo 8 dice que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Prieto (1989) identifica al trabajador como aquel sujeto que es propietario de su fuerza de trabajo, que al ponerla a la venta obtiene un salario. Pero a la vez este sujeto también es una persona, que realiza funciones cotidianas como pensar, vivir en una determinada sociedad, bajo una cultura e instituciones, puede ser hombre o mujer, tiene edad, escolaridad, familia, etc.; y por su actividad laboral obtiene un pago (salario).

De la Garza (2000) no difiere con el argumento de Prieto, pero toma otro matiz con respecto al trabajador, ubicando a éste como la esencia principal en la perspectiva del mercado, cómo la compra de la fuerza de trabajo generadora de valores de uso e intercambio a niveles más globales. Por su parte Kimery (1992) hace la diferencia del trabajador con respecto a la profesión y a los salarios que estos perciben, dado a que existen diversas actividades laborales y diferentes niveles de experiencia y calificación; por ejemplo, un arquitecto y un albañil, ambos realizan actividades en construcción, pero la diferencia en sus niveles profesionales, recalcan la desigualdad tanto en salarios como en actividad.

Quien también marca la diferencia con respecto a los ingresos económicos en el trabajo es Weber (1944). Para él las ganancias del producto son para el empresario, los sueldos son ingresos escalonados y asignados a funcionarios y los salarios representan una renta de ingresos fijos, libremente convenidos, calculados y bajo un periodo de trabajo.

Mientras que Palomino (2004) en el campo del derecho del trabajo, definió al salario mediante dos características diferentes. La primera, se refiere a la dependencia económica que involucra la figura de un trabajador, cuyo medio único o principal de ingreso es su fuerza de

trabajo; y la segunda, alude a la dependencia jurídica, es decir, el hecho de trabajar bajo las órdenes del patrón.

1.6. Jubilación

Concluida la vida laboral del trabajador viene la jubilación, si se cumplió con los requisitos que marca la ley para tener derecho a ella, de donde surgen algunas preguntas: ¿Qué pasa cuando este trabajador se jubila y deja de percibir un salario? ¿Cómo se percibe a la jubilación?

Se dice que el concepto de jubilación, ha subsistido a través del tiempo como un derecho del trabajador para obtener una compensación económica por el resto de su vida, proveniente por el número de años durante los cuales haya prestado servicio a uno o varios patrones o empleadores. (Montes de Oca 2000)

El concepto jubilación ha cambiado en el transcurso de los años, antes se le concebía como una renta que disfrutaba la persona por sus años de servicio en alguna institución o centro laboral, además de gozar todos los derechos otorgados por el Estado (Monk, 1982). Este concepto coincide con lo referido por Salvatierra (2011) quien la definió como un proceso administrativo, en el cual un trabajador ya sea por voluntad propia o ajena, pasa de una situación activa a un estado pasivo.

Sin embargo, a su ingreso esta inactividad se percibe de diferentes maneras, dado que se debe considerar: el estado de salud, ingresos económicos, estado civil, apoyo familiar, la planeación de la vida después de egresar del trabajo y posiblemente el carácter de la persona (Fuentes y Fuentes, 1978).

Bazo (2001) dice que algunos estudios conciben a la jubilación como sinónimo de alegría, porque teóricamente es la etapa del júbilo y de vivir a plenitud para hacer otras actividades, como pasatiempos. Sin embargo se han utilizado diversos conceptos a la hora de referirse a las características o el perfil de las personas jubiladas; por ejemplo, Canes y García (1989) argumentaron que en este siglo se desarrollará un nuevo concepto de jubilados, cuyas características principales serán: poseer un alto nivel cultural, tener tiempo libre y hábitos de ocio, viajar, ser queridos y valorados por la sociedad, tendrán cuidado a su salud, así como también tener proyectos para su jubilación y finalmente vivir en su propia casa mientras sea posible.

De Zayas (1996) afirmó que los nuevos jubilados al ser obligados a retirarse laboralmente tendrán jubilaciones anticipadas, como consecuencia de los cambios producidos en la dinámica del mercado laboral. Sin embargo, también dice que el nivel de educación de éstos es más elevado que los jubilados de antaño, quienes en su momento a duras penas tenían la primaria terminada; por otro lado, estos nuevos jubilados podrán realizar otras actividades no relacionadas con las que realizaban.

Para la mayoría de la sociedad y en el caso de México, actualmente el tema de jubilación es percibido que más que gozar el tiempo libre, el descanso y la felicidad de no trabajar, implica estarse preparado económicamente para poder cubrir no sólo las necesidades básicas del hogar sino la él mismo quien se verá afectado en su salud por el deterioro de los años. (Montes de Oca, 2001).

Los planteamientos mencionados caracterizan el concepto del nuevo jubilado, como aquel ser social que tiene las herramientas necesarias para mantenerse en la sociedad, sin

embargo, analizando desde la perspectiva capitalista, la imagen del jubilado representa una persona con capacidad disminuida para desempeñar ciertos tipos de trabajo.

“Con el desarrollo capitalista e industrial... la sociedad se urbaniza, se tecnifica y dinamiza progresivamente... las familias se dispersan, y la producción se erige en valor dominante. En el marco de este nuevo sistema socioeconómico, a los ancianos se les asigna un papel marginal y hasta se les cataloga de inútiles: ya no son productivos, han quedado «obsoletos». La vejez, que es un estadio natural de la persona, queda identificada con el «retiro» o «jubilación» -que es una invención social-.” (Rodríguez, 1979, p.78)

Sin embargo, ante esta situación, la idea que no se contempla con respecto a los jubilados, es el enfoque en la salud-enfermedad que pudieran presentar después de haber laborado por un determinado tiempo en el centro laboral, y mucho menos consideraron las condiciones económicas a las que probablemente se verán sometidos a futuro con respecto a la pensión.

A cerca de las pensiones, también se da a aquellas personas que por alguna enfermedad o accidente de trabajo ya no pueden seguir trabajando, percibiendo por derecho un monto económico por parte del IMSS, extendiéndose incluso hasta la muerte del trabajador. Sin embargo es importante mencionar que en México, el importe de las pensiones varía según el monto de las cotizaciones que pagan trabajadores, estas cuotas se calculan conforme a una tabla de salarios.

A medida que va creciendo la población jubilada, la demanda de los sistemas de seguridad social y pensiones será cada vez mayor, por lo que la situación se verá más acentuada. En México, la esperanza de vida ha aumentado considerablemente; en 1930 las personas vivían en promedio 34 años; 40 años después en 1970 este indicador se ubicó en 61; en el 2000 fue de 74 y en 2013 es de casi 75 años. (INEGI, 2013).

2. Marco Histórico

Este capítulo consta de cuatro temas generales, el primero aborda las principales aportaciones que generó la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre la vejez y sus derechos.

El siguiente tema es el inicio de la industrialización de México, las condiciones, los abusos y las situaciones en las que se encontraban los primeros trabajadores; hasta que se crearon leyes y derechos para éstos.

Otro apartado es el texto que aborda la industria automotriz en México y sus trabajadores, en el cual se toman algunas fases que tuvo la industria para su desarrollo económico.

El último tema son los antecedentes de la empresa automotriz en estudio, las condiciones de trabajo en las que estuvieron los primeros trabajadores así como algunas transformaciones que tuvo el proceso de trabajo, hasta el cierre de la planta (1995) algunos aspectos importantes que se presenciaron en la planta, son aportaciones narradas por los mismos entrevistados.

2.1. Aspectos generales de la vejez

En 1948 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por vez primera consideró impulsar un proyecto sobre envejecimiento. Fue a través de una Asamblea General donde se aprobó una declaración que marcó el inicio de los derechos de la vejez; sin embargo se hizo de manera tangencial y no se analizaron a fondo las problemáticas principales que en aquellos años aquejaban a ese sector de la sociedad.

De esta manera las asambleas y organismos interesados en las cuestiones sociales de la vejez, abordaron el tema de forma indirecta con la poca información que había sobre esta población, lo que no fue impedimento para iniciar las primeras investigaciones que pusieron de relieve esta temática.

Fue hasta 1977 que nuevamente la ONU retomó de forma directa este tema argumentando la necesidad de organizar una Asamblea Mundial y anual sobre las personas de edad.

Para 1982 la Asamblea Mundial realizada en Viena, recomendó hacer medidas en torno al empleo, seguridad económica, salud, nutrición, vivienda, educación y bienestar social; para que se tomaran en cuenta a las personas de la tercera edad, además consideró que esta población es diversa y con necesidades especiales.

En 1991 la ONU aprobó algunos “principios” a favor de las personas de edad, en los cuales se establecieron normas universales enmarcadas en cinco ámbitos: independencia, participación, atención, realización personal y dignidad.

Al año siguiente se proclamó una conferencia a nivel internacional para que se estableciera y se aplicara un plan de acción. La observación que se hizo en dicha conferencia, partió de un marco de políticas para una sociedad incluyente de todas las edades y constó de cuatro puntos a discutir que fueron: la situación de la persona de edad, el desarrollo individual a lo largo de toda su vida, las relaciones entre generaciones y relación entre desarrollo y envejecimiento de la población.

Estos puntos fueron nuevamente retomados en la Primera Asamblea Mundial sobre envejecimiento en 1999, en la cual la ONU lo declaró como el “Año Internacional de las Personas de Edad avanzada”.

En ese entonces la ONU se enfocó en el seguimiento de investigaciones generales sobre la vejez y valoró algunas alternativas sociales sobre el crecimiento de este fenómeno, consideró que las condiciones políticas de cada país deben responsabilizarse de este grupo de población de acuerdo a los derechos y leyes implementadas en cada país.

Sin embargo no todas las alternativas fueron tomadas en cuenta, porque en primer lugar se generalizan a las poblaciones y no se toma en cuenta las diversas posturas políticas así como tampoco las diferencias económicas, culturales, sociales, legislativas, educativas, entre otras que contempla cada país, haciendo más difícil las estrategias del cuidado y mejoramiento hacia esta población.

En el 2002 se inició la Segunda Asamblea Mundial con miras a proponer un nuevo Plan de Acción sobre envejecimiento, ésta se llevó a cabo en Madrid, y se centró en tres esferas prioritarias: la primera, abordó a las personas de edad y el desarrollo; la segunda, la promoción de la salud y el bienestar hasta la vejez y la tercera, la creación de un entorno

propicio y favorable para las personas de edad avanzada; la finalidad de estas esferas, consistió en estructurar el tema de envejecimiento con las relaciones políticas de cada país.

De igual manera sólo algunos de los apartados de dicho plan fueron tomados en cuenta por algunos gobiernos, sobre todo en las que se promocionó el desarrollo social, económico y los derechos humanos hacia esta población. El plan no logró su cometido, debido a que los puntos que se plantearon en los lineamientos de ésta, nuevamente generalizaron a las poblaciones envejecidas con respecto a los países en desarrollo.

Aun así, la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas determinó que cada cinco años se evalúen los avances y aplicaciones de dicho plan.

Un punto que se puso a discusión en las Asambleas internacionales de manera constante, fue la de designar los parámetros del umbral de la vejez entre los países: desarrollados y en desarrollo. Para conformar estos grupos, se calificaron las cuestiones económicas, políticas, sociales, culturales, educativas, productivas, calidad de vida, entre otros puntos. Por ejemplo, López (1997), refiere que el umbral de la vejez en los países en vías al desarrollo, es a partir de los sesenta años, mientras que en los países desarrollados es a los sesenta y cinco años, estos criterios se retomaron de los estudios realizados por la ONU y de las estadísticas mundiales, quienes afirmaron que la esperanza de vida en los países en desarrollo es de cinco años menos.

Han Chande (2003) dice que la proposición terminológica de la edad avanzada, es una simple acumulación de años cronológicamente vividos, dentro de la cual se comprende la vejez y la ancianidad.

“La vejez o tercera edad sería esa primera parte de la edad avanzada en la cual las apariencias físicas, las actividades y los papeles en la vida señalan un envejecimiento, pero que éste se da con la suficiente autonomía en términos de bienestar físico, capacidad mental, involucramiento social y autonomía económica, como para llevar una vida adecuada e independiente con suficiente calidad.”(Han Chande, 2003, p.65)

Existen algunas condiciones que definen esta etapa, las cuales consideran transición diferentes periodos de edades. Las situaciones de salud y bienestar en las edades avanzadas varían entre individuos y dependen de muchas circunstancias, de tal manera que no es posible delimitarlas mediante edades fijas y convencionales. Sin embargo, también se sabe que estas condiciones están fuertemente correlacionadas con la edad, así que la fragilidad y el grado de riesgo se incrementan conforme se es mayor. De esta manera, y para fines analíticos, se crearon tres grupos dentro de las edades avanzadas.

- 60 a 64. Este grupo se encuentra en la *transición hacia la vejez*. En su mayor parte se encuentran en buen estado físico, con capacidad y autonomía y en condiciones productivas y activas. Incluir a esta población en la pre-vejez permite un análisis más completo de las edades avanzadas, con posibilidad de vislumbrar las condiciones de salud que tendrá la población de más de 65 años en un futuro.

- 65 a 74. Se establece como la *tercera edad*. Es cuando se notan las mermas en las condiciones físicas, los papeles sociales y en la actividad económica, pero aún en condiciones aceptables de funcionalidad y salud.

- 75 y más. Este grupo es la *cuarta edad*. La mayoría de la población presenta decremento en salud y funcionalidad, causa dependencia social y familiar, lo que afecta seriamente la vida y el bienestar.” (González y Chande, 2007)

Dichos autores refieren que la salud en la vejez está estrechamente ligada con los hábitos de vida de riesgo como son los excesos a ciertos productos nocivos para la salud como son el tabaco, alcohol, falta de ejercicios además del sedentarismo. Sin embargo si trasladamos la salud desde la visión laboral, por ejemplo el tipo de alimentación, las horas de trabajo, las jornadas laborales, calidad de vida, entre otras variables, habría más elementos que pudieran darnos información necesaria sobre el estado de salud tomando en cuenta los riesgos y

exigencias a los que se expuso durante su vida laboral, algo que definitivamente no se ha estudiado.

2.1.1. Aspectos demográficos de la vejez

El envejecimiento demográfico no es exclusivo de un país, sino que es parte de un fenómeno mundial en aumento y ha sido diferenciado por niveles de desarrollo, como el avance socioeconómico y transición demográfica.

“Cuestiones como la concentración urbana, las necesidades de educación, los requerimientos de salud, la creación de empleos, la productividad y su relación con crisis económicas, los movimientos migratorios por trabajo o por refugio, la estratificación social, la interminable pobreza, el deterioro del medio ambiente y ahora también el envejecimiento, se exacerbaban a tal grado que han dado lugar a aceptar que la planificación del desarrollo no tendría sentido sin considerar explícita y plenamente los factores demográficos.” (Han Chande, 2003)

La transición demográfica y el envejecimiento poblacional que todas las sociedades están padeciendo, son resultado de la dinámica de población determinada fundamentalmente por las variables de fecundidad y mortalidad. A lo largo de la historia, dichas variables han tenido valores muy diversos, que se han combinado de manera muy distinta y asincrónica en las diferentes partes del mundo.

Cuando Europa padeció los estragos en su población a causa de las guerras y enfermedades, fueron los avances de la ciencia médica y el desarrollo económico y social, los elementos principales que hicieron lo posible para que aumentaran la esperanza de vida en las poblaciones.

Sin embargo estos cambios demográficos proliferaron por las políticas de control natal, en 1929 el demógrafo estadounidense Warren Thompson, observó dichos cambios, sobre todo

en las sociedades industrializadas de los últimos doscientos años, fue así como dio a conocer la "Teoría de la Transición Demográfica" (Pérez, 2006).

Al año siguiente (1930) Stolnitz creó un modelo teórico en el que explicó las transformaciones demográficas naturales producidas de una sociedad rural a una urbana y de un menor a un mayor nivel industrial; comprobó que tuvieron que pasar cuatro siglos para que se duplicara la esperanza media de vida y para que la fecundidad descendiera a la mitad (García, 1982).

“El proceso demográfico de envejecimiento en general, se deriva por las características propias de cada país, pero sobre todo tienen que ver con la dinámica de su propia población y sus acontecimientos históricos que permitieron su transformación.” (Han Chande, 2003)

Retomando el tema de los cambios de transición, dicha teoría se utilizó como base para formular la “teoría de la transición demográfica” sobre todo en la población envejecida. (Martinelle 1990 citado en Montes de Oca 2000).

“En la primera, la distribución por edades se rejuvenece a medida que aumenta la proporción de niños, como consecuencia del aumento de la supervivencia en los primeros años. En la segunda, que es resultado de reducciones en la fecundidad, la proporción de niños empieza a disminuir en tanto que aumenta la de adultos en edad laboral.” (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2007, p. 45)

Se habla de la existencia de otra etapa, que también forma parte de dicha teoría:

“... la que normalmente se llega después de un largo período de descenso de la fertilidad y la mortalidad, tanto la proporción de niños como la de adultos en edad de trabajar disminuyen, y sólo aumenta la de personas de edad.” (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2007, p. 45)

El Plan de Acción Internacional de Madrid sobre envejecimiento (2002), estimó que la proyección de adultos mayores para el 2025 en los países de América Latina aumentará a 97 millones, lo que en su momento representará, un porcentaje de 15 % de esta población. Se prevé que para 2050, será 79% la población mayor de 60 años, cerca de 1.600 millones de

personas envejecidas vivirán en esos países. (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2007)

Mientras que América Latina se encuentra en condiciones demográficas diferentes que hace 40 años, sus dinámicas poblacionales se derivan del comportamiento de los procesos de fecundidad, mortalidad y migración. En ausencia de migración, cuando hay una baja tanto en nacimientos como en defunciones, los individuos permanecen en promedio más años en esta población, por lo que su composición por edad tiende a ser más envejecida. (Pimienta, 2010)

Por estas tres razones (fecundidad, mortalidad y migración), el incremento del envejecimiento demográfico es considerado un fenómeno mundial, no sólo en los países desarrollados, en donde existe un número grande de personas de la tercera edad, sino también en los países en desarrollo, lo que quiere decir que un número notable de ancianos residirán en ciudades y municipios pobres.

Sin embargo, en países como México esta transformación se ha logrado en menor tiempo, pues ha duplicado a más del doble la esperanza de vida y descendido la fecundidad a la mitad en menos de un siglo; esto es debido a las políticas masivas de control de natalidad y sanitarias, a las mejoras de servicios de salud, comunicación y de transporte, entre otros.

El proceso de envejecimiento en México en las últimas cuatro décadas es producto de un desarrollo económico y social iniciado en los años treinta del pasado siglo.

El efecto del doble descenso de las variables mortalidad y fecundidad de los mexicanos es el envejecimiento demográfico. En cuanto a la participación porcentual, la disminución de la fecundidad es el principal determinante; el descenso de la mortalidad ha sido la primera variable que ha favorecido la esperanza de vida (Conapo-DIF 1994).

En términos relativos hay una tendencia al incremento de la población anciana con respecto al total del país: de 5.5 por ciento en 1950, subió a siete por ciento en el 2000. El Consejo Nacional de Población, subraya que de los ascensos y descensos porcentuales en los grupos de población, el sector en edad avanzada sólo registra leves incrementos al parecer no preocupantes.

“El proceso de envejecimiento demográfico trae consigo un período o ventana de oportunidad en el que se presentan las condiciones demográficas más favorables para el desarrollo, debido al aumento de la población en edad laboral y a la reducción de la población menor de quince años, al tiempo que la población adulta mayor todavía mantiene un peso relativamente pequeño.”(Conapo, 2000)

Es el Estado mismo el que tiene desprotegidos a los ancianos, descuidando sus responsabilidades dado que se estima que el 80% de esta población están sin seguridad social, la mayoría vive en la precariedad económica y bajo la tutela familiar e incluso en la beneficencia. Las cifras pudieran ser alarmantes, por la cantidad de ancianos que se sobrepondrán a la calidad de vida; es decir, si se continúa con una mentalidad no previsoras, las cifras pueden sorprender y repercutir seriamente en la calidad de vida de estos ancianos del futuro, que seremos nosotros mismos.

El prolongar la duración de la vida es uno de los más impresionantes fenómenos de nuestro tiempo y podría ser un evento significativo. El hecho más reciente es que el aumento de la expectativa de vida no sólo se ha visto en la población joven, sino también en los ancianos. Este fenómeno se inició hace sólo unas décadas y aún sigue reforzándose, debido a que se han reducido las tasas de mortalidad infantil y están bajando las de mortalidad en los adultos y en la vejez (Robine, 1997). Esta expresión ha sido considerada como un artefacto de la civilización, puesto que nunca antes se había visto tal incremento porcentual de viejos y de

muy viejos, que en circunstancias naturales no sucedería. La selección natural eliminaba a los débiles y la vejez era una etapa vulnerable.

Actualmente la ONU considera que una población es vieja, cuando ésta se presenta en más de 10% del total de su población. El nivel de adultos mayores ha aumentado en estos últimos años y actualmente sigue creciendo mucho más rápido que en cualquier época anterior. (Pimienta, 2010) Mientras que Castañeda, (2010), refiere, que el proceso de envejecimiento en el país, está en sus etapas tempranas. Sin embargo, la realidad vista desde estudios demográficos recientes afirman que este grupo cada día se está haciendo grande.

Lo importante de esta parte es conocer las cuestiones generales de la vejez, sin embargo uno de los aspectos a retomar es la parte en la que este grupo de edad convivió con el proceso de trabajo, por eso es necesario entender desde el comienzo de la industrialización para poder detallar las cuestiones laborales.

2.2. Las condiciones de trabajo durante la industrialización en México

Durante el proceso de industrialización en México, se promovieron las condiciones que dieron cabida a un desarrollo industrial y a una participación mayor del sector secundario en la economía mexicana de forma organizada, lo que determinó el tránsito de una economía basada en el dominio estructural agropecuario hacia la hegemonía industrial. (Garza y Rivera, 1994, citados en Vieyra, 2009).

Antes de que ingresaran las primeras industrias extranjeras al país, los centros laborales eran antiguos talleres artesanales, administrados por los propios dueños y eran operados con técnicas tradicionales, los cuales se vieron desplazados por la entrada de las grandes fábricas,

muchas de ellas traídas por corporaciones internacionales, que tenían maquinarias modernas y emplearon a cientos de obreros.

“La organización de las primeras industrias determinó condiciones de trabajo, en talleres oscuros y contaminados por el polvo, el humo, así como los gases y vapores producidos por los procesos de elaboración, se amontonaban hombres, mujeres y niños, durante jornadas de doce y más horas diarias; los salarios alcanzaban apenas para adquirir los alimentos y ropa indispensables, los accidentes y las enfermedades diezaban a los grupos laborales, cuya esperanza de vida apenas sobrepasaba los 30 años; pero el incipiente desarrollo económico y la falta de especialización los hacía fáciles de reemplazar. (Nava, 1994)

Los trabajadores en ese entonces no contaban con organizaciones que los protegieran, el gobierno, se encargaba de manejar los problemas trabajador-patrón de manera muy parcial, siempre defendía el punto de vista de los patrones.

Sin embargo los cambios en los procesos de trabajo, no mejoraron las condiciones de trabajo, ni mucho menos las de vida de los obreros. Al contrario, se incrementó una serie de padecimientos como consecuencia de la falta de equipos de protección personal, lo que ocasionó accidentes frecuentes o enfermedades de tipo laboral; entre otros inconvenientes en la salud del trabajador como pueden ser: la mala alimentación, la nula atención médica o las condiciones insalubres en las que vivió el trabajador (Aguilar, 1998.)

Un caso específico ante estas irregularidades fue la que padecieron los trabajadores de importantes industrias mineras, como por ejemplo la Gran Fundición Central de Aguas Calientes², la cual se encargó de fundir metales como plata, cobre, plomo- zinc y hierro; el sueldo de la jornada era de un peso diario; siendo los trabajadores mejores pagados en relación a otras industrias de aquellos años. Pero tenían que trabajar 12 horas diarias, en medio de un ruido infernal, ante hornos que despedían toda clase de emanaciones tóxicas, altas temperaturas, acarreo de minerales recién fundidos, el desplazamiento de grasas y

² Empresa que se construyó en 1895 en el Estado del mismo nombre

combustibles y la presencia permanente de gases venenosos; fueron algunos de los factores que permanentemente atentaban contra la salud y aun contra la vida de éstos trabajadores. (Aguilar, 1998)

Accidentes como quemaduras de tercer grado, caídas desde grandes alturas y golpes; fueron atribuidas a la negligencia de los obreros los cuales eran sancionados por la empresa por descontrolar la producción y por castigo, se les negaba algún tipo de auxilio.

Al trabajador extranjero le pasaba lo contrario con respecto a la realización de sus actividades, por un lado, permanecía en áreas donde no aspiraba los peligrosos gases metálicos y carboníferos y por otro lado, se le pagaba más de tres pesos diarios mientras que a los jornaleros mexicanos se les asignó las tareas más rudas y se les pagó poco. (Aguilar, 1998).

Ante esas condiciones laborales que vivieron los trabajadores, no existían pensiones económicas para las personas que tenían mayor tiempo laborando en el centro de trabajo, y mucho menos leyes que los ampararan, además que algunos trabajadores morían en edades tempranas limitando el tiempo de su permanencia en el trabajo. (Aguilar, 1998).

Francisco I Madero, fue uno de los pioneros que consideró mejorar las jornadas laborales y sueldos para los trabajadores e hizo iniciativas de ley, para que se pensionaran a obreros mutilados en el trabajo, ya sean en minas o en cualquier otra actividad. Y en dado caso que el trabajador muriera, pensionar a la familia.

A principios del siglo XIX, se consideró la idea de legislar los accidentes de trabajo, sin llegar a respuestas viables, sin embargo, esto generó que más adelante se hicieran

recopilaciones de las leyes, decretos y proyectos para la prevención de accidentes de trabajo de México.

Después de la lucha armada que se vivió en 1910, varios diputados formularon un proyecto de Ley de Trabajo, el cual hacía referencia en uno de sus capítulos, a la seguridad social como beneficio del mismo trabajador.

Poco tiempo después, en 1915 se estableció la Ley de Accidentes laborales, en la que se planteó las pensiones e indemnizaciones por parte del patrón a sus trabajadores en caso de que éstos sufrieran algún accidente o murieran por causas de riesgo profesional. (Montes de Oca, 2001).

Ese mismo año la Ley de Trabajo de Yucatán planteó en el artículo 135, una mayor intervención estatal sobre la seguridad social, en la que el gobierno fomentaría la integración de una asociación mutualista para asegurar a los obreros en contra de los riesgos de vejez y muerte. (Molina, 1989)

Dos años después, con la promulgación de la Constitución Política de 1917, se sentaron las bases para proteger a la población a partir del trabajo asalariado; la función del Estado consistió en “mediar las relaciones de mercado que tendían a ser injustas para los trabajadores y hacerlo de tal manera que (...), los dueños del capital tuvieran la certeza de que esas relaciones estarían claramente reguladas” (Jusidman, (1996) citado en Montes de Oca, (2001). En el artículo 123, donde se enmarcaron los principales derechos y obligaciones de los trabajadores, incluidos los referentes a la seguridad social.

“... tanto el gobierno federal como el de cada estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social. Con esta sencilla y elocuente redacción se estableció un principio fundamental del derecho del trabajo en

México, un eje político fundamental para organizar a la sociedad y al Estado y echar a caminar un nuevo régimen político, a partir de regular las relaciones entre trabajadores y patrones y entre trabajadores y Estado.” (Aguilar, 1998. p 37)

En los años veinte, sin duda, la sindicalización de los trabajadores recibió un fuerte apoyo por parte del gobierno, lo que restringió el papel principal de las empresas y priorizó las demandas no sólo referentes a aumentos salariales, sino que también las mejoras en cuanto a previsión social, como salud, pensiones, indemnizaciones por accidentes de trabajo, entre otras.

En 1925, se instaló la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, la cual, proporcionó a los empleados públicos la jubilación, protección durante la vejez y préstamos a corto plazo e hipotecarios; ese mismo año, se estableció la iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con esto, se dispuso la creación del Instituto Nacional de Seguros Sociales, en donde la integración económica era responsabilidad únicamente del sector empresarial.

En lo que se refiere a la intervención estatal en la gestión de la salud de los trabajadores, en la fracción XXIX del texto original del artículo 123 constitucional de 1927, estableció que el Estado instalaría cajas de seguros populares, con el fin de apoyar las necesidades en caso de quedar en la viudez, cesación involuntaria en el trabajo, invalidez, accidentes de cualquier tipo, entre otros fines, para fomentar la organización e inculcar la previsión social. (Molina, 1989)

Con la inconformidad de este sector (empresarial) ante esta materia de ley, se discutieron los puntos sobre establecer la Ley del Seguro Social, con base en un compromiso tripartita entre el sector estatal, trabajadores y patrones.

Mientras esa ley seguía en discusión, en septiembre de 1929, se modificó el artículo 123, en el siguiente sentido: "Se considera de Utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos". (Aguilar, 1998). Con esta reforma constitucional se dio al Seguro Social la categoría de derecho público obligatorio y se sentaron las bases para formular y crear la Ley del Seguro Social.

2.2.1. La Seguridad Social y los trabajadores.

Al inicio del siglo XIX, se plantó la idea de la Seguridad Social como un mecanismo integral que sirviera no sólo para el cuidado de la salud, sino también para prestaciones y pensiones; sin embargo, no tendría una cobertura general, dado que sólo contemplaría a dos grupos de trabajadores: funcionarios y empleados públicos.

Ante las circunstancias del trabajo, en 1943, se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), bajo los siguientes ideales:

“supone un conjunto de mecanismos destinados a mejorar las condiciones de vida de la población mediante la responsabilidad estatal en asegurar adecuados niveles de ocupación e ingresos salariales, sistemas de transferencias para la cobertura de contingencias que afectan necesidades básicas de las personas y proveer servicios sociales y ciertos bienes. A su vez se consolidan como principios rectores de la política social la obligatoriedad y la universalidad de las contribuciones y las prestaciones, así como la solidaridad fundadora de las operaciones de redistribución de la riqueza nacional”. (IMSS, 1998 en García & Pacheco 2004, p.33)

Con estos mecanismos fueron amparados, sólo aquellos trabajadores que percibían salario del sector formal de la economía como eran los trabajadores privados y obreros; quienes no estaban en estas categorías se les excluía. En 1943 el Sistema de Pensiones en México comenzó con un Sistema de Reparto (Beneficio Definido), en el cual las aportaciones de los trabajadores activos de la época financiaban el pago de pensiones de la población

cuando esta se retiraba. Estos recursos resultaron insuficientes cuando se vieron rebasadas las cantidades que se tenían destinadas a dicho fondo en relación con el número de personas que exigía las pensiones del IMSS.

El desarrollo de la seguridad social en el país, logró beneficiar a los trabajadores y sus dependientes; sin embargo, se evidenciaron cuestiones inequitativas en la distribución de oportunidades laborales, educativas, salariales, etc. No obstante el primer director del IMSS el Lic. Ignacio García Téllez, tenía claro el sentido de la seguridad social bajo una serie de principios como fueron: la universalidad, la integralidad, la unidad de acción, la eficacia, la efusividad y la subsidiaridad (Molina, 1989); los distintos sectores empresariales se opondrían al esquema solidario hacia los trabajadores, argumentando a su conveniencia, sobre todo en cuestiones de prestaciones, servicio de salud, jubilaciones, salarios, etc.

En 1947, la dirección general de pensiones instalada desde 1925, amplió los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad, viudez y se redujo la edad para recibir las pensiones a partir de los 55 años.

Bajo este sistema, se trató de instalar un régimen eficaz de pensiones de retiro laboral, a nivel nacional, con la finalidad de otorgar beneficios a sus respectivos trabajadores que se encontrasen en idénticas condiciones.

Desafortunadamente fueron pocos los Estados de la República, que instalaron departamentos de pensión, así como también fueron pocos los propietarios de negocios que otorgaron a sus trabajadores pensiones, sólo una modesta gratificación por dejar de trabajar ya sea por salud o por edad (Barajas, 2001).

Con la primera asociación de jubilados de la Federación de Sindicatos de Trabajo al Servicio del Estado FSTSE creada en 1950, se implantó de forma general para los servidores, las prestaciones del aguinaldo anual e incluso se estableció la ley de estímulos y recompensas a funcionarios y empleados del Distrito.

En enero de 1960, la Dirección de Pensiones Civiles creada por la Ley del mismo nombre en el año de 1925, se transformó en un organismo que se denominó Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

Con la creación de esta institución y el IMSS, los trabajadores se vieron protegidos sobre todo para su seguridad en general, la relación Estado-trabajador si bien no estaba del todo quebrada, tampoco era amigable.

En 1973 el Congreso de la Unión llevó a cabo una reestructuración en el sistema de pensiones del IMSS implementando un cálculo de pensión IMSS basado en el salario promedio de los últimos 5 años y el número de semanas cotizadas en las que el trabajador haya realizado sus aportaciones.

Los estatutos de la ley del Seguro Social que tenían derecho los pensionados fueron: la pensión se basa en las semanas de cotización IMSS y salario base de cotización, se podía solicitar un préstamo de tres meses sin tasa de interés, se debía contar con un mínimo de 500 semanas de cotización IMSS, se recibía aguinaldo, en caso de muerte se podía contar con pensión de orfandad y/o viudez.

Los requisitos para la obtención de una pensión por cesantía en edad avanzada eran haber cotizado un mínimo de 500 semanas, tener 60 años de edad y no contar con empleo

remunerado. Si se optaba por la pensión por vejez, la edad debe ser de 65 años con el mismo número de semanas cotizadas.

La institución del IMSS en su conjunto, a finales de los ochenta y principio de los noventa, se encontró con una crisis financiera, las dos principales causas fueron: por un lado la errática administración de esta institución, principalmente por la deficiente recaudación de cuotas, lo que permitió la evasión de pagos y condonando los adeudos de algunos patrones con la seguridad social.

Y por otro lado, la falta de reservas acumuladas durante toda la vida del seguro social, permitió que el gobierno tomara la decisión política de dismantelar el sistema que estaba y crear uno nuevo, supuestamente libre de problemas.

2.2.2. La nueva ley de pensiones

En el año 1992 como iniciativa en el Congreso a reformar el Sistema de Pensiones en el país se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro conocido como SAR, actualmente identificado como SAR 92, dicho sistema dio origen a las pensiones basadas en la Contribución Definida; fue un complemento a la forma de establecer las pensiones dadas por el IMSS a través de la Ley del Seguro Social de 1973, dicho complemento consistió en que las aportaciones realizadas al IMSS el 2% del Salario Base de Cotización, se acumulaba en una cuenta bancaria de ahorro para el trabajador.

Las aportaciones de esa contribución eran administradas por Instituciones Bancarias autorizadas para administrar estas cuentas, llamadas ICEFA³, el rendimiento real otorgado por estas instituciones fue del 2% anual respaldado y garantizado por el Gobierno Federal.

Con este esquema de ahorro, el gobierno buscó ampliar la protección médica a otros miembros del grupo familiar, a través de cuantías de pensiones, además de asegurar con aguinaldo a los jubilados, etc. Aunque redujo la aportación en el ramo de enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte, aumentando proporcionalmente la aportación del patrón. En ese entonces en México, la edad de retiro se seguía manteniendo a los 65 años. Otro dato importante decía que en promedio había once trabajadores activos por cada pensionado.

La inseguridad que generó estas prestaciones fue que los trabajadores desconocían el monto real que cobrarían cuando llegara su retiro, dado a que éstas dependían de la rentabilidad obtenida por los fondos en el mercado de capitales y de las comisiones que cobrarían las administradoras privadas.

Fue hasta el primero de julio de 1997 cuando entró en vigor la reforma estructural de la Ley del Seguro Social, entre las diversas reformas se encontraron la reestructuración del funcionamiento del Sistema de Pensiones en México llevándolo de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida. Su función es asegurar la sustentabilidad del Sistema de Pensiones en el mediano y largo plazo.

El surgimiento de las AFORES y las SIEFORE (Sociedades de Inversión Especializadas en el Fondo para el Retiro) que intervienen (actualmente) en el proceso de

³Institución de Crédito o Entidad Financiera Autorizada. Bancos que en su momento administraban los recursos de los trabajadores. <http://www.consar.gob.mx/glosario/glosario.shtml>

administración de los recursos destinados para la pensión y de las subcuentas individuales de los trabajadores, el primero como la administradora de los fondos de pensión y el segundo como la parte encargada de la diversificación de los fondos en relación con el riesgo y el rendimiento de los fondos de las subcuentas en base en la edad del trabajador.

El artículo tercero transitorio de la Ley del Seguro Social vigente, prevé entre otras cosas, que los asegurados que se integraron a una relación laboral antes del 1° julio de 1997 podrán optar por acogerse a los beneficios que les otorga la Ley del Seguro Social de 1973: la pensión se obtendrá por Renta Vitalicia o Retiro Programado y únicamente de lo que se tiene ahorrado en las subcuentas individuales de la AFORE, no hay préstamos, a partir de 1250 semanas de cotización IMSS, no hay aguinaldo, sólo bajo la elección de Retiro Programado. En caso de fallecimiento del pensionado, los fondos restantes podrán ser reclamados por el beneficiario (viuda).

A diferencia de la Ley de 1973, con la de 1997 la pensión mensual dependerá del monto acumulado en la Afore y, de no ser suficiente, el gobierno federal pagará una jubilación mínima garantizada que asciende a un salario mínimo vigente en el Distrito Federal, que se actualizará cada año conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Cabe mencionar que la edad normal retiro es 65 años para los hombres y 60 años para mujeres.

El descuento para los pensionados está establecido en nueve veces el salario mínimo en lugar de la fórmula de los trabajadores basada en bonos y derechos de días efectivos (no se pagan impuestos en pensiones iguales a dicho nivel). Los pensionados no pagan contribuciones de seguridad social. (Whitehouse, 2007).

Durante el gobierno de Vicente Fox, el ISSSTE incluyó cerca de 2.5 millones de afiliados, considerando la idea de incrementar las prestaciones de seguridad en los trabajadores del Estado. Sin embargo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) tuvo desde el 2002 la propuesta de reformar a esta institución, bajo los mismos argumentos y estrategias utilizadas en el IMSS. (IMSS, 2002)

La Auditoría Superior de la Federación, envió un informe a la Cámara de Diputados y a la Comisión de Seguridad Social, alegando que el esquema de las pensiones del ISSSTE, no se podía financiar, debido a que las aportaciones de las cuotas que percibía la institución eran mínimas a comparación de las pensiones, ya que no existía un fondo con las cuantías suficientes y liquidez que permitiera obtener recursos para los pensionados.

Propuso que el esquema vigente de pensiones del ISSSTE se sometiera a consideración de las autoridades competentes para:

“ [...] definir si las pensiones se manejarán con base en el esquema de beneficio definido o de contribución definida; determinar exactamente las cuotas y tiempos de cotización, y beneficios a otorgar, escogiendo las mejores opciones operativas y financieras de prestación de servicios; evaluar la alternativa de migrar a un sistema de contribución definida, que conlleva la ventaja de dar a cada cotizante un beneficio en función de sus esfuerzos de ahorro, a lo largo de su vida laboral; en todos los casos deberán respetarse los derechos adquiridos de los trabajadores. Y para los nuevos cotizantes se deberá analizar, en particular, la posibilidad de modificar las condiciones evaluando lo siguiente: incremento a los porcentajes de cotización del trabajador, aumentar la edad y tiempo de cotización, igualar requerimiento de tiempo de servicios para todos los cotizantes.” (García & Pacheco, 2004 p.256)

Sin embargo, estas reformas no fueron suficientes para que el ISSSTE sostuviera el pago de las pensiones; debido a que la atención médica para los pensionados se hacía más frecuente y costosa.

En el 2006 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) pagaba pensión a casi dos millones de jubilados con las Afores, y absorbió la totalidad de la cuota obrero patronal en el

ramo de Invalidez, vejez, cesantía y muerte; aumentando el 3% del salario base de la aportación de los trabajadores al fondo de jubilaciones. (García y Pacheco. 2004).

El 7 de noviembre del 2007 el senado aprobó la Ley de Reforma de la Seguridad Social en la que obliga a los trabajadores continuar laborando hasta los 70 años. No sólo se permite sino que se estimula que continúe laborando para que aumente el importe de las pensiones a percibir en un 2% cada año.

Finalmente, ante estos cambios se mostraron algunas tendencias que ya se pusieron en práctica con la modificación de la Ley del Seguro Social, separando estratégicamente a tres grupos: el personal pensionado, el personal en activo y las nuevas generaciones.

El sistema de pensión vigente en México, para la población del sector formal, basado en un plan de contribuciones definidas en cuentas de ahorro individualizadas, sustituye el esquema de los trabajadores activos que con sus contribuciones a la seguridad social, pagaban las pensiones de los trabajadores jubilados.

El CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) actualmente regula la llamada Afore (Administradora de Fondo para el Retiro), esta gestión de pensión es administrada con los fondos contratados los trabajadores. Lo que conlleva que los egresos del seguro por cesantía y vejez se contabilizan a través de los bancos, lo que disminuye la posibilidad de obtener un ingreso económico en la etapa de jubilación.

Sin considerar que es la etapa (vejez) que manifiesta mayor repercusión con los problemas de morbilidad y ante la incapacidad sobre la calidad de vida, por lo tanto se debe valorar las condiciones laborales y el desgaste que impactarán a largo plazo en la salud de los trabajadores.

Finalmente el ahorro del empleado es aportado por él mismo con descuentos a su salario, por las empresas que lo emplearon y por el Estado.

El panorama general sobre la situación que posiblemente atravesará esta población; conlleva a que ya no es la pensión como tal, el nuevo modelo de jubilación, se transformará en una bonificación por los años trabajados, si eso lo vemos desde la perspectiva laboral la situación se tornará más difícil para los trabajadores y por lo tanto su estado de salud se verá afectado.

Si se visualiza a futuro, se tiene que tomar en cuenta, la cobertura y el limitado tiempo de cotización dentro del sistema de pensiones: por ejemplo un trabajador que cotice 30 años, tendrá una pensión no exactamente adecuada, pero posiblemente le permitirá mantener un nivel de vida equivalente al que tuvo durante su vida laboral, eso si no hay cambios económicos. El problema es que habrá muchos trabajadores que sólo cotizarán entre 10 ó 15 años.

2.3. Aspectos generales de la industria automotriz

La primera empresa automotriz extranjera que mostró su interés de tener sus operaciones en México, esperó veinte años para que iniciara su actividad. Su ingreso, jugó un papel trascendental en el desarrollo económico. Su establecimiento, data de los primeros años del siglo XX, a través de diversas empresas ensambladoras procedentes de los Estados Unidos y bajo una organización laboral taylorista-fordista, ocupando el tercer lugar de importancia en las actividades industriales de México.

Entre las varias razones que motivó a estos fabricantes para que se establecieran en el país, fueron los bajos salarios y el exceso de mano de obra que serían utilizados en tareas de

montaje de manera manual, ya que no se requería de suficiente tecnología para hacer mayores actividades. (Vicencio, 2007)

A medida que fueron creciendo estas empresas, se requirió de mayor número de trabajadores y también de mayor producción; durante estos inicios de expansión, surgió lo que se conoce como el obrero especializado, quien además de poseer una fuerza de trabajo, posee los conocimientos necesarios para realizar su trabajo de forma autónoma.

Con la política económica de sustitución de importaciones implantada en el país en el periodo de 1962 a 1976, la industria automotriz en general, alcanzó un desarrollo y expansión importante, incrementando la plantilla de trabajadores, y particularmente se extendió a la industria de autopartes. (Camarena, 1981).

En esas fechas se emitió el primer decreto automotriz, el cual se inició bajo bases firmes para el desarrollo del país; estableciendo el control de precios para contener las utilidades e incrementar la productividad.

A la par se empezaron a visualizar cambios importantes en las condiciones laborales de los trabajadores. Los empresarios comenzaron a controlar la jornada de trabajo de los obreros, exigiendo mayor rapidez y mayor calidad, bajo el argumento de que éstos representaban ser las piezas importantes para la empresa.

Dicha situación permitió a la industria automotriz incrementar su producción de manera significativa, alcanzando sus metas en productividad, a costa del esfuerzo y trabajo del obrero. No obstante los accidentes de trabajo se fueron agravando debido a la rapidez con que éstos trabajaban.

A principio de los setentas, se emitió un segundo decreto automotriz con nuevas políticas regulatorias y con el fin de tener un buen funcionamiento en el mercado, con esto dio inicio a otra política económica.

Durante esos años las exportaciones de la industria automotriz, estuvieron por debajo del 16% de lo que el sector importaba, por lo que la balanza comercial del mismo año entró en crisis.

Ante la necesidad de que se incrementara la competitividad para poder afrontar los mercados internacionales, la infraestructura tecnológica del sector tuvo que modernizarse; situación que se adecuó en paralelo a los ajustes estructurales que las compañías norteamericanas realizaron en su país con el fin de hacer frente a los cada vez más pequeños, eficientes y económicos vehículos japoneses, que para finales de la década de los setenta comenzaron a penetrar el mercado estadounidense.

La recuperación no se manifestó sino hasta después de 1983 y se debió en gran parte a las nuevas medidas que implicó el proceso de reestructuración, una de ellas de gran significado por cierto, referida al incremento de las exportaciones. (Dombois, 1990).

Durante este periodo, se rompió con el prototipo del obrero profesional, ya que con la utilización de maquinaria más compleja y la división interna de los trabajadores se obtuvo mayores tasas de ganancias.

“Prácticamente todas las plantas de firmas automotrices de importancia en México se encuentran en reestructuración... sobre todo en la tecnología dura y en la mano de obra ocupada. Sin embargo, sí se observan tendencias comunes: automatizar ciertas etapas productivas; flexibilizar y automatizar la entrada y salida de componentes y unidades producidas, flexibilizar la organización del trabajo, y finalmente, reestructurar la regulación en el empleo y utilizar mano de obra joven sin experiencia laboral” (Womack 1987 citado en Carrillo 1991 p.496)

Una de las formas de trabajo que se implementó consistió: en diseminar equipos de trabajo y círculos de calidad a las que se denominó efecto cascada; el primer paso consistió en una fuerte capacitación y en el segundo, estos grupos se les ubicó en diversas áreas de trabajo, los cuales fueron monitoreados en juntas de calidad. Los trabajadores no calificados pasaban por diferentes jerarquías dentro de la estructura organizativa.

Estos grupos se conformaban entre 8 y 12 trabajadores que no eran exclusivos del trabajo automatizado, sino que se encontraban laborando bajo un proceso manual; en estos grupos existió un sistema participativo y de retroalimentación, aumentando la responsabilidad de los trabajadores que estuvieron estructurados en toda la área y de ellos dependió el éxito o fracaso dentro del proceso laboral. La calidad del trabajo final, fue medida mediante un chequeo riguroso de estándares internacionales y por el tiempo de producción.

Mientras que las industrias tradicionales se inclinaron hacia los obreros calificados; en las empresas reestructuradas tecnológicamente, ya no era importante ese tipo de trabajador, dado que la labor a desempeñar ya no se consideraba como tal, lo que originó que la mayoría de los nuevos trabajadores se encontraran con las categorías más bajas y con los sueldos bajos.

La transferencia de tecnología jugó un papel muy relevante en este proceso de reestructuración industrial reflejado en la puesta en marcha de distintas plantas productivas en las que el equipo, maquinaria y las nuevas condiciones de trabajo contrastaron considerablemente con las viejas plantas de los años sesenta ubicadas principalmente alrededor de la Ciudad de México (Moreno, 1996).

Otra diferencia considerable que caracterizó a las nuevas plantas fue que la gran mayoría de los trabajadores eran jóvenes, más calificados y mejor entrenados quienes

realizaron una gama amplia de tareas que los que componían la fuerza de trabajo de las plantas existentes.

Un estudio de morbilidad realizado por Laurell (2004) en una empresa automotriz mexicana, mostró la existencia de una relación directa entre las consultas de obreros por enfermedad, las mayorías relacionadas con estrés a causa del aumento de la productividad.

Las promociones y asignaciones especiales comenzaron a basarse en el desempeño individual y las aptitudes de los trabajadores, en lugar de sólo tomar en cuenta la antigüedad de los mismos en las empresas y aunque los salarios y prestaciones ya no fueron iguales a los de las otras plantas, siguieron estando por arriba del promedio de lo que se pagaba en el sector manufacturero.

La industria automotriz, no sólo fue importante para la economía de México, sino que también contribuyó al desarrollo industrial del país; pero con los cambios estructurales, la capacidad de decisión en cuestiones de contratos se perdieron, al mismo tiempo el trabajador calificado adquirió mayor responsabilidad, las empresas elevaron su nivel de competitividad, sin importarle la salud del trabajador.

Con la firma del TLCAN el sector automotriz fue uno de los más activos, el crecimiento acelerado de la producción, incrementó la calidad del producto a costa de la salud del trabajador e incluso redujo los costos de esa producción con el fin de mantenerse en el mercado. (Laurell. 2004)

El proceso de industrialización del sector desencadenó una serie de cambios, que se evidenciaron en la ubicación geográfica de la producción, hasta la adopción de nuevas

tecnologías que impactaron en la organización productiva del trabajo, como parte de la flexibilización técnica (Tamez 1989 en Tamez 1993).

Esta flexibilización no sólo impactó en el proceso de la industria, sino también en todo los sistemas de proveedores que abastecieron a ésta misma (Vieyra 2009).

Durante esta etapa, el obrero se le ubicó en nuevos puestos de trabajo, y se le despojó de su anterior puesto, con la nueva organización se modernizaron las técnicas laborales, despreciando en algunas áreas el valor de la fuerza de trabajo. (Tamez, 1993)

Con respecto a la producción automotriz y en de autopartes, el proceso de ensamble, pasó de poca integración productiva, a una fase de mayor integración y evolución tecnológica, ya que así lo requirió el mercado competitivo, al igual el nivel de productividad en la mano de obra mexicana, se atribuyó a una fuerza de trabajo más flexible.

Uno de los cambios que se percibió en el proceso de trabajo, fueron las contrataciones de obreros jóvenes y se tradujo como la renovación de la clase obrera, se les tomó en cuenta el nivel de escolaridad, siendo los estudiantes de nivel técnico los más solicitados, la resistencia en los ritmos de trabajo, la facilidad de movilidad, adaptabilidad a las condiciones, además de que éstos tuvieran un bajo nivel político; a esta clase de nuevos obreros se les requirió ser susceptibles, para que fueran productivos, con estas características se rebajó el costo de su fuerza de trabajo (Tamez, 1993).

2.4. Antecedentes de la empresa de ensamble automotriz en estudio

El surgimiento de la empresa data desde 1908, su sede central permanece en Detroit Michigan (EEUU). Su fundador en 1911 se asoció con otro visionario de la línea automotriz con quien fabricaría coches pequeños a precios económicos. Con el tiempo, llegaría a ser la empresa automotriz más importante del mundo, además de contar con diversas sucursales en América Latina.

Antes que esta empresa se incorporara al país (1935), ya contemplaba establecer en el entorno nacional, algunas instalaciones para armado de autos, camionetas, camiones, ómnibus, vagones, tráiler, aeronaves, aeroplanos, lanchas de motor, motores, máquinas, autopartes, maquinaria, herramienta, refacciones y toda clase de artículos conexos relacionados con su manufactura ya sea de uso o de mantenimiento, entre otros. (General Motor, 1987).

La empresa se dio a conocer en el territorio nacional con la venta directa de vehículos, que en ese entonces los traían desde su sede. La primera oficina donde se hacía estos pedidos, se localizaban en la calle de Uruguay y contaba con un almacén situado en la calle Villalongín ambas ubicadas, en el Centro Histórico.

A su entrada al país, el gobierno le otorgó a la empresa una concesión por 99 años para producir cualquier mercancía industrial, así como también para la explotación de negocios industriales y mercantiles de toda clase. La división general de la empresa, fue quien determinó el tipo de operaciones idóneas para el trabajador mexicano.

El 23 de septiembre de 1935, se constituyó legalmente la compañía en el país y se aprobó construir la planta de manera fija al noroeste del D.F; en un extenso predio de 44,000 metros cuadrados, se concluyó un año después una moderna y funcional edificación, con un

área bardeada y techada con 9, 300 metros cuadrados de láminas de asbesto e instalaron maquinarias, equipos y talleres de ensamble para la fabricación de los coches.

La primera edificación, mejor conocida como el edificio uno, se inauguró el 19 de octubre de 1936, en él se concentraron todos los departamentos de producción cómo eran: Acabado metálico, pintura, vestidura, línea final, acondicionamiento y en la parte Oriente del mismo, estaban ubicados los departamentos de motores, chasis, llantas y frentes; estos departamentos estuvieron hasta que la planta cerró definitivamente en 1995, como según lo expresaron nuestros sujetos de estudio.

A noventa días de inaugurar las instalaciones del edificio de producción, salió al mercado el primer ensamble de un camión fabricado totalmente de lámina, lo cual dejó en claro que la mano de obra mexicana estaba lista para realizar más producción para su venta, dado que los trabajadores aprendieron rápido las actividades que se les asignó, comprobando que la capacidad de la mano de obra mexicana para fines productivos, era de provecho para la empresa.

A finales de ese mismo año, se aprobó el primer ensamble de automóviles de pasajeros, lo que conllevó a que la empresa ampliara sus instalaciones con 24,000 metros cuadrados para abarcar más espacios, así como también permitió aumentar la producción a 55 unidades por día.

Al siguiente año, la empresa construyó otro edificio al que se identificó como el dos con 14,180 metros cuadrados; se encontraba ubicado a un lado de las instalaciones del edificio de producción y en el cual en su momento, fue un campo deportivo. Dicho edificio sirvió como almacén de refacciones y accesorios, así como estaciones de servicio.

Datos proporcionados por los entrevistados, afirmaron que en este inmueble también, se concentraron los talleres de manufacturas locales, baterías y troquelado de piezas laminadas para motores y de ensamble, que se utilizarían para los automóviles comerciales.

Tres años después, se concluyeron las construcciones de dos edificios más; el tercero con una extensión techada de 18,940 metros cuadrados y el cuarto con 19,183 metros cuadrados, hecho que permitió a la empresa incrementar la fuerza de trabajo, alcanzando la cifra de 1,750 obreros y empleados, por otro lado el índice de producción se elevó a doce mil unidades anuales.

El tercer edificio se destinó para oficinas, así como también para almacén de partes y accesorios. Mientras que en el cuarto edificio, se instalaron las áreas de manufacturas locales, acumuladores, muelles de hoja, carrocerías de autobuses de pasajero, fundición y taller mecánico.

Otros dos terrenos adquiridos más tarde, fueron los que se denominaron el campo cinco y seis, aunque no hubo grandes edificaciones como en los predios anteriores, en ambos campos las actividades fueron tranquilas, dado que en una se hacían pequeñas reparaciones a carrocerías que salían de la planta principal y se guardaban en el mismo; mientras que el otro espacio fue una bodega del producto final, sin embargo los entrevistados refirieron que en el campo seis, solía haber un pequeño departamento de refacciones.

Por otro lado en abril de 1963, la empresa adquirió un terreno de 42.6 hectáreas en la zona industrial de Toluca, Estado de México, en la que se terminó de construir dos años

después, en la planta que fabricaría los motores de combustión interna⁴ más importante del país. Actualmente este complejo cuenta con tres plantas: motores, fundición⁵, y ensamble. (GM, 1987).

El 9 de junio de 1979, la empresa adquirió nuevamente otro predio de 136 hectáreas, con ochenta mil metros cuadrados en Ramos Arizpe, Coahuila. En mayo de 1981 se inauguró dicho complejo, para la producción de automóviles. Actualmente cuenta con cuatro plantas como: motores, ensamble estampado⁶ y transmisiones.⁷

A principios de los noventa, la empresa adquirió un terreno de 230 hectáreas en Silao Guanajuato. En 1994 surgió el complejo de Silao con instalaciones modernas, para la producción de estampado y ensamble. Actualmente cuenta con cuatro plantas, una para el ensamble de vehículos, estampado, motores y transmisiones.

Un año después (1995) se anunció que la planta ubicada en la Ciudad de México, cerraría definitivamente las instalaciones. De los pocos datos señalados por la prensa, señaló que la decisión de cerrar la planta, se debió a la antigüedad que tenía el edificio de producción (60 años) y por otro lado las preocupaciones ambientales, alegando que los índices de contaminación en la ciudad de México eran elevados. También, se dijo que la empresa cerró las instalaciones para abrir una nueva planta ubicada en Silao Guanajuato, ya que con el TLC (Tratado de Libre Comercio) se necesitaba tecnología de primer nivel, con obreros eficientes,

⁴ Un motor de combustión interna, motor a explosión o motor a pistón, es un tipo de máquina que obtiene energía mecánica directamente de la energía química de un combustible que arde dentro de la cámara de combustión.

⁵ Se denomina fundición al proceso de fabricación de piezas, comúnmente metálicas pero también de plástico, consistente en fundir un material e introducirlo en una cavidad, llamada molde, donde se solidifica.

⁶ La estampación es un tipo de proceso de fabricación por el cual se somete un metal a una carga de compresión entre dos moldes.

⁷ Una transmisión automática o "cambio automático" es una caja de cambios de automóviles u otro tipo de vehículos que puede encargarse por sí misma de cambiar la relación de cambio automáticamente a medida que el vehículo se mueve, liberando así al conductor de la tarea de cambiar de marcha manualmente.

capacitados para lograr una mayor producción. (Excelsior, 1995). Situación que dejó a más de 2000 trabajadores desempleados.

En el 2006 la empresa nuevamente adquirió un terreno con 347 hectáreas en el municipio de Villa de Reyes, San Luis Potosí. La edificación de la nueva planta tardó dos años, y fue hasta el 2008 cuando se anunció el inicio oficial de operaciones de la planta de ensamble y estampado, siendo la planta más reciente que tiene la empresa automotriz en estudio.

2.4.1. Condiciones de trabajo

Cuando las oficinas y el almacén de la empresa se encontraban localizadas en el Centro Histórico de la Ciudad de México, el total del plantel de trabajadores eran de 36 personas incluyendo personal estadounidense, quienes tenían la función de hacer los pedidos de los autos y capacitar a los trabajadores mexicanos en instalar algunos detalles en el carro como: calaveras, limpiadores, faros, espejos.

En septiembre de 1936 se llevó a cabo el cambio a las nuevas instalaciones, en ese entonces, la planta contaba con 222 trabajadores, en un solo turno de ocho horas, que era de siete de la mañana a dos de la tarde y con un contrato eventual por cada seis meses. Cabe mencionar que la empresa y el sindicato celebraron su primer contrato colectivo, en donde el convenio empresa-obrero, superó las condiciones prevalecientes en materia laboral en el país.

El primer salario de los obreros de acuerdo a los datos investigados fue de \$4.00 diarios, si el trabajador padecía alguna enfermedad no profesional, su salario permanecía íntegro durante los primeros días de incapacidad, y lo mismo pasaba en caso de que no hubiera materiales para continuar laborando. También contaron con servicio médico para

enfermedades no profesionales, dotación de medicamento entre otros beneficios que en ese entonces no existían en ninguna otra empresa automotriz establecida en el país.

Durante el periodo de la Segunda Guerra Mundial 1939-1945, la fábrica suspendió la fabricación de vehículos y optó por ensamblar unidades militares para el Ejército mexicano, manteniendo íntegramente el plantel de obreros y empleados, quienes ensamblaban las unidades, además de manufacturar partes para tanques de Petróleos Mexicanos, fabricación de armones⁸, composturas de carros para Ferrocarriles nacionales entre otras actividades.

Una vez finalizado el conflicto bélico, nuevamente los trabajadores reiniciaron con la producción de automóviles y camiones para uso civil. En ese entonces el sindicato de obreros y empleados de la planta de montaje de la empresa, elaboraron los estatutos que regirían los derechos y las obligaciones asociados con los asuntos de trabajo de acuerdo con la Ley y junto con el Contrato Colectivo de los Trabajadores garantizaron los derechos y obligaciones de los obreros y empleados de la corporación.

A finales de los años cincuenta aquellos obreros que tuvieron mayor antigüedad (5 años o más tiempo trabajado), se les concedió obtener la base en la empresa; por otro lado la plantilla de obreros seguía aumentando, lo que conllevó a elevar la producción por unidad, lo mismo pasó con los sueldos (no se tienen datos reales). Se implementó tres turnos más, que eran de 6:00 a 14:30 horas el siguiente de 14:30 a 22:30 horas y el último de 22:30 a 6:00 horas.

En la década de los sesentas y setentas la empresa mantuvo los trabajos eventuales; aquellos trabajadores que tenía cinco años laborando en la planta, se les otorgaba la base, se

⁸ Carro de transporte parecido a una carreta, la cual llevaba municiones de artillería

calcula que en ese entonces, eran 2,900 trabajadores aproximadamente, quienes percibían un sueldo de cerca de treinta seis pesos diarios.

Cabe mencionar que todo trabajador que ingresara a prestar sus servicios en la empresa, debían firmar una cédula de admisión en los cuales se establecían el tipo de cargo que tendrían al ingresar: de planta, suplente, por tiempo fijo y para obra determinada.

A inicios de los setentas, se dio una crisis económica que propició un cambio total en el modelo económico mundial, sin embargo la empresa aumentó el salario a setenta y cinco pesos diarios para todos los trabajadores. Los beneficios otorgados por la empresa se seguían manteniendo como fueron los periodos vacacionales, prestaciones, seguridad social, bono de productividad, aguinaldo entre otros, incluso servicios médicos privados.

En los años ochenta se evidenció una disminución en la plantilla de trabajadores de la línea de producción, la cual bajó de 2700 a 2040 obreros, debido a que se corrió el rumor de que la empresa otorgaba un millón de pesos en liquidación, (antes que se le quitaran los ceros al peso), lo que provocó que muchos trabajadores incluso los que ya tenían cierta antigüedad, decidieran salirse de la empresa. Una vez fuera de la empresa, el trabajador dejaba de ser miembro del sindicato contratante.

Datos de los entrevistados, refirieron, que durante ese tiempo, sintieron que la línea de producción corría más rápido, los trabajos eran más extenuantes, había mayor rotación de turnos, así como horas extras. El problema no sólo fue la cantidad de horas trabajadas, sino el aumento de la velocidad de la cadena que conllevó tener una mayor carga de trabajo.

Ante la situación económica que atravesaba el país, la empresa se vio en la necesidad de modificar algunas estructuras del proceso, obligando a los trabajadores a tomar cursos de

capacitación ante el nuevo reto de producción en un periodo de crisis y poniendo en alto la producción misma sobre todas las cosas.

Tamez (1993), mencionó que en dicho periodo se intensificó el trabajo por la competencia individual, aumentando la productividad en esta empresa automotriz de 6.6 a 15.5 unidades por trabajador.

Cada dos meses se les otorgaba a los trabajadores una revista de corte informativo sobre el total de unidades terminadas, también sobre cuestiones de la recesión económica que dio paso a una crisis en el país, abordando temas sobre el trabajador japonés y su forma de laborar, con la finalidad de que el obrero adoptará dichas características como era la disciplina, constancia, trabajo activo.

El contrato colectivo de trabajo, en su momento representó ser un documento importante para el trabajador de la empresa en estudio, ya que fijaba las condiciones y los derechos que tenían éstos dentro del centro laboral. Cabe mencionar que ninguna otra empresa de la rama automotriz tuvo un contrato avanzado, como lo tuvo esta compañía, sobre todo porque el sindicato luchó por defender los derechos de sus trabajadores, para fines de mejoramiento y transformación económica, social, moral del trabajador.

A continuación se describiremos algunas condiciones de trabajo y prestaciones establecidas en el último contrato colectivo de trabajo 1993-1994.

Si la producción de cada departamento terminaba a tiempo, a los trabajadores de cada área se les premiaba con algún objeto de uso personal, como tazas, plumas, playeras, morrales o alguna constancia de agradecimiento por el desempeño laboral, no se les daba alguna

bonificación económica, al menos que cumplieran con los requisitos estipulados dentro del contrato colectivo de trabajo, como eran puntualidad, asistencia, disciplina entre otros puntos.

Pero si el trabajador de planta, no llegaba tarde y no faltaba durante un mes, ni tuviera suspensión impuesta, y cubría los puestos asignados por los jefes, tenía derecho por parte de la empresa a cubrir el importe de cuatro salarios fijados en la tarifa.

Con respecto al horario, en el artículo 16 del contrato colectivo de trabajo 1993-1994, decía que la empresa se obligaba a dar a sus trabajadores, el trabajo necesario de cuarenta horas de labor semanal, quedando establecido que esas cuarenta horas eran el total de una semana de trabajo.

El trabajo diario era de 7:45 a las 16:15 horas, en los cuales los trabajadores interrumpían sus labores por treinta minutos para tomar sus alimentos, ese tiempo no se contaba dentro de la labor semanal, por lo tanto el trabajo efectivo semanal era de cuarenta horas.

Cabe mencionar que el segundo turno lo establecía la empresa en cualquiera de los departamentos de la planta y solamente en los que se establecían el horario inmediato superior. La jornada laboral mixta era de treinta y siete horas y media y se dividían en cinco días. Mientras que la labor semanal nocturna se dividía en cinco días con jornadas de siete horas.

En caso de inasistencia por permiso sin goce de salario, faltas justificadas o sanciones, se les descontaba el salario diario ordinario más la parte proporcional de los dos días de descanso. Para que el sueldo del trabajador fuera cubierto se dividía el salario diario que tuviera señalado en la tarifa, entre el número de horas que correspondía a la jornada en la que prestó su servicio (diurno, mixto y nocturno) y así se obtenía el salario por hora.

Con respecto a los salarios, a éstos se les pagaban semanalmente. Para cubrir el sueldo por horas extras de trabajo, se dividían el salario diario que tuviera señalado el trabajador en la tarifa, entre el número de horas que corresponden a la jornada que haya prestado sus servicios (diurnos, mixtos o nocturnos).

La empresa estaba obligada a pagar a los trabajadores, de acuerdo a las categorías en que se encontraban. En los años ochenta en nivel más alto lo tenía la “Categoría especializada D”. Fue hasta principios de los noventa, que la categoría más alta de los trabajadores fue la de Sub-mayordomo.

Para conocer en qué consistieron y quienes estaban en estas categorías, a continuación se mencionan de acuerdo al artículo 10 del contrato colectivo:

- ❖ Categoría de Sub-mayordomo, era exclusivamente para el trabajador sindicalizado que desempeñaba y ejecutaba la función de calidad, habilidad y eficiencia requerida para el cargo. Los aspirantes para esta categoría los proponía el sindicato, siempre y cuando reunieran los requisitos a este puesto como eran ser puntuales, no faltar mucho, no enfermarse constantemente, ser responsable en el puesto da trabajo, no quejarse, tener conocimiento de todas las áreas del departamento en el que postulaba, entre otras obligaciones.
- ❖ La Categoría especializada D, eran trabajadores especializados que se ubicaban en los departamentos de mantenimiento, laboratorio experimental, los analistas de manejo de materiales del departamento, matrices y taller mecánico.
- ❖ La categoría especializada C, se encontraban los inspectores de la línea de ensamble de vehículos, que hayan estado de forma regular o permanente.

- ❖ La categoría B, estaban los detallistas de la líneas de ensamble de vehículos, así como aquellos trabajadores que prestaron sus servicios en cualquier departamento o hayan realizado un trabajo especializado.
- ❖ La categoría A, se encontraban aquellos trabajadores que ya habían estado en la primera categoría y habían realizado un trabajo especializado en cualquier área de los departamentos.

De acuerdo con el contrato colectivo, para ascender a estas categorías debía existir una vacante, para que el sindicato propusiera a los posibles candidatos y la empresa los seleccionara de acuerdo al trabajo que éstos hayan realizado, los trabajadores promovidos se sujetaban a periodos de 30 a 90 días, siempre y cuando contaran con los requisitos estipulados en el artículo 31 del contrato colectivo de trabajo.

“Cuando la empresa necesite trabajadores de determinada categoría, para trabajo de tiempo fijo, para obra determinada o suplentes, contratará a los que hayan prestado sus servicios satisfactoriamente; para este efecto, la empresa no contará como malos antecedentes las faltas de trabajo debidas a enfermedades profesionales o riesgos de trabajo, dando preferencia a aquellos trabajadores que tengan mayor número de producciones trabajadas para la misma y que pertenezcan al sindicato contratante...” (Artículo 31, Contrato Colectivo 1993-1994).

- En la primera categoría, se encontraban los trabajadores de planta que habían cumplido 7 años o más de tiempo efectivo trabajando y habían obtenido la segunda categoría.
- La segunda categoría, estaban los trabajadores de planta con categoría de tercera y que habían cumplido 4 años o más tiempo trabajando.

- Tercera categoría, Se encontraban el número de trabajadores que la empresa fijaba de acuerdo con las necesidades de producción que esta requería.
- Cuarta categoría, al igual que la tercera categoría, se encontraban el número de trabajadores que la empresa requería. Esta categoría era ocupada específicamente para las mayoras de cocina, los lavadores de autos, lavadores de limpieza de mantenimiento y máquina barredora.
- En la Quinta categoría estaban incluidos todos los trabajadores de nuevo ingreso, a excepción de aquellos trabajadores para limpieza de mantenimiento, restaurante, jardineros y lavadores de autos.
- La Sexta categoría se encontraban los trabajadores de labores de limpieza (barrenderos y ayudantes de jardinería) del departamento de mantenimiento. No productivo.
- La Séptima categoría se encontraban los trabajadores de limpieza de cocina y restaurante. Siendo éstos lo que percibían el sueldo más bajo dentro de la planta.

De acuerdo con el artículo 23, los días de descanso, eran dependiendo del tiempo de prestar sus servicios en la planta, les daban los días de vacaciones, los trabajadores que tenían un año, les daban diez días hábiles de vacaciones; a los que tenían dos años once días; tres años trece días; cuatro años quince días; entre cinco y nueve años de prestar sus servicios diecisiete días; de diez a dieciséis años diecinueve días; de diecisiete a veintitrés años veinte días; de veinticuatro a veintiocho años veintiún días; veintinueve a treinta y tres años veintitrés días y finalmente los que tenían entre treinta cuatro y treinta ocho años sólo les daban

veinticinco días de descanso. Quedando entendido que el sábado no estaba comprendido como día de vacaciones. Las vacaciones eran con goce de salario íntegro.

En el caso del servicio médico, en el artículo 54 del contrato, mencionaba que cuando el trabajador se sintiera enfermo tenía que solicitar al jefe un pase para que fuera atendido por el servicio médico de la empresa en la enfermería ubicada dentro de los predios de la misma, primero se les tenía que notificar al personal de la enfermería para que se le asignara al trabajador una cita y fuera atendido ese mismo día.

Si el trabajador era atendido y presentaba problemas a su salud leves, tenían que regresar a su puesto de trabajo, pero si presentaba problemas graves, el médico tenía que notificarle a la empresa que el trabajador no podía desempeñar su labor regular, pero sí en otro departamento que el departamento médico recomendara. Si realmente el trabajador presentaba un problema mayor hacia su salud, se les llevaba a un hospital del IMSS así como también a hospitales privados.

El artículo 55 menciona que la empresa proporcionaba a los trabajadores toda clase de servicios médico como medicinas, servicio hospitalario y dental como endodoncia, limpieza, obturaciones con porcelana, amalgama y tratamiento de enfermedades bucales, cuando el caso lo requiera durante el tiempo. Asimismo la empresa se comprometía a respetar las citas, en los horarios que fijara el médico o especialista de la clínica de la empresa, del IMSS y medicina del trabajo y previsión social, con goce de salario y siempre y cuando dichas citas coincidían con la jornada de trabajo del trabajador afectado.

En caso que el trabajador presentara en la planta una enfermedad, el médico de la empresa lo certificaba, para que éste recibiera íntegro el salario, si después del periodo de

incapacidad que se le daba al trabajador y la enfermedad continuaba y lo certificaba el IMSS, el trabajador percibía el subsidio previsto por la Ley de dicha institución. Además éste tenía derecho de retirarse de la planta por el tiempo que durara su enfermedad.

Si el trabajador notificaba por teléfono a la empresa directamente o por conducto del sindicato su falta al centro a consecuencia de una enfermedad, la empresa enviaba a algún médico del IMSS o al personal de su clínica, con el objeto de que verificara la existencia o no del padecimiento, además les proporcionaban medicamentos en caso que lo requiera el trabajador.

En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se les atendía de acuerdo a lo que marcara la Ley.

En caso de que los trabajadores se encontraran impedidos a realizar sus actividades por causa de enfermedad o de accidente, debían reportarse a la empresa dentro de un horario asignado. Aquellos trabajadores de los turnos primeros y normal, hasta las 10:00 horas y los de segundo turno desde las 6.00 horas hasta dos horas después de la fijada para iniciar sus labores, con el objeto de que empresa verificara si existía o no el impedimento de la enfermedad. Si el trabajador no cumplía con dicho requisito, se consideraba como falta injustificada al trabajo con la pérdida del salario y sujeto a la sanción correspondiente. (Artículo 56 del contrato colectivo de trabajo 1993-1994)

El artículo 61 del contrato, mencionaba que aquel trabajador afectado por una enfermedad repetitiva, además de recibir el respectivo tratamiento y continuaba con dicho padecimiento, podía solicitar a los médicos de la empresa exámenes médicos pertinentes.

El médico de la empresa era quien consideraba hacer estudios pertinentes a los trabajadores afectados por alguna enfermedad, practicándoles exámenes médicos, enviando los resultados a la clínica contratada por la empresa o al IMSS.

Asimismo la empresa aceptaba hacer cada año un examen médico a sus trabajadores de acuerdo a lo que establecía la Ley.

A su vez en el artículo 62, refirió que la empresa estaba obligada a observar los distintos departamentos, instalaciones y oficinas todos los preceptos legales correspondientes a la higiene y seguridad, así como adoptar las medidas necesarios para evitar accidentes y enfermedades de cualquier índole, para realizar dicha tarea, con la ayuda de las Comisiones Permanentes de Seguridad e Higiene creadas por mandato del Reglamento de Medidas de Previsión de Accidentes de Trabajo y Reglamento de la Higiene Industrial.

Con respecto a las instalaciones de la empresa, contaba con estacionamiento para trabajadores, baños limpios, regaderas, casilleros adaptados para que los trabajadores pudieran cambiarse de ropa, así como cocinas con comedores para cada edificio, los cuales en cuestión de alimentos, los trabajadores entrevistados refirieron eran de buena calidad. Con el tiempo, la empresa decidió quitar el servicio de cocina, para contratarla de manera outsourcing, lo que dejó inconformidad en los trabajadores, quienes mencionaron que con esta medida la calidad de los alimentos ya no fue muy buena.

Cabe mencionar, que a principios de los noventa el personal que laboró en la cocina no fue despedido, sino que fue reasignado por la misma empresa como apoyo en las labores de la línea de producción, aun sin tener conocimiento y la suficiente experiencia en las diversas áreas. A mediados de los ochenta, la empresa nuevamente recontrató a algunos trabajadores

que habían salido por voluntad propia, dado que requirió experiencia en el proceso de trabajo para que apoyaran en la producción y fueran enseñando a la gente nueva sobre la labor. Para algunos trabajadores fue una oportunidad positiva por el compañerismo y solidaridad hacia los demás, sobre todo a los novatos a quienes no se les instruía en la actividad, mientras que para otros las rencillas fueron muy fuertes, debido a que muchas veces no trabajaban al ritmo que se requería.

En las entrevistas colectivas los jubilados comentaron que en ese entonces se manejó dos tipos de trabajadores, a quienes se les denominó como los “matracos” y los “gusanos”, los primeros eran aquellos que siempre trabajaban y querían hacer las cosas de manera legal, y los segundos eran aquellos que hacían reverencias a los directivos para estar bien con ellos, pensando en que iban a tener seguro su puesto de trabajo, lo que dividió a algunos trabajadores de diversos departamentos.

Con respecto al equipo de protección personal, los entrevistados consideraron que se encontraban bien, debido a que la empresa proveía al trabajador con equipo de seguridad personal necesaria para las actividades, en las que se les otorgaban zapatos industriales, fajas de seguridad, overoles, escafandras, caretas, cascos, petos, guantes (lona, cuero), polainas, lentes de seguridad, tapones para los oídos o audífonos, cascos. En caso de incendio la empresa contaba con extintores para cada departamento además de señales de precaución.

Tal como señalaba el artículo 40 del Contrato colectivo, la empresa proporcionaba a los trabajadores, útiles, instrumentos y materiales que fueran necesarios para las actividades que se ejecutaran dentro del puesto de trabajo y reponiéndolos al no ser eficientes. Por otro

lado la empresa también se comprometía en adoptar todas las medidas preventivas de higiene y seguridad.

En aquellos años (noventa), la capacidad de producción por año anual rebasó las 70,000 unidades anuales, sin embargo, en ese entonces la producción consistió únicamente de camiones y camionetas así como de cabinas para éstos, debido a que la demás producción de autos fueron llevados a las plantas de Ramos Arizpe y la de Toluca.

A mitad de esta década, la situación se agravó para los 2050 trabajadores que laboraban en la planta, los cuales 1050 fueron despedidos a mediados del mes de marzo, disminuyendo la plantilla a 1000 trabajadores; seis meses después, el 8 de septiembre la planta prescindió de los servicios de los trabajadores restantes obreros y con esto se concluyó el cierre total de la planta. (Excélsior, 1995).

2.4.2. La transformación en el proceso de trabajo

Tal como se había mencionado anteriormente, cuando esta empresa inició sus actividades dentro del país, los primeros vehículos venían de los Estados Unidos completamente armados para su venta, sólo había que ponerles algunos pequeños detalles.

El proceso de trabajo se hacía bajo el modelo taylorista- fordista, bajo la banda de montaje ya que así era como pasaba la carrocería para sus instalaciones, sin embargo, conforme se abría paso en la producción automotriz, la empresa se vio obligada a contratar más personal para el armado de la carrocería.

Todo trabajador que ingresaba a prestar sus servicios dentro de la empresa, se le hacía firmar una cédula de admisión en el que se establecía el trabajo para el que se le contrataba ya fuera de planta, suplente, por tiempo fijo y trabajo determinado.

En ese entonces el departamento en el que se realizaban tareas complicadas fue el de “casa de pintura” el cual se ubicaba en el edificio 2, en éste se almacenaban enormes tambos del fresco con que pintaría la carrocería y en la cual se tenía mucho cuidado para utilizarla, por ser altamente tóxico para el trabajador. Entre diez personas se encargaban de llevar cuidadosamente en diablos de carga el tambo con el contenido para el área de producción. En los años setentas desapareció esta área, y se modificó las instalaciones, implementando transportadores mecanizados y transportadores elevados.

A finales de 1945 la empresa adoptó un programa de *Rehabilitación y modernización* para poder expandirse a nivel nacional; siendo 1949 el año en el que empezó a fabricar otros productos como refrigeradores, estufas así como cajas para camionetas, dichos aditamentos fueron diseñadas y manufacturadas por el personal de Taller Mecánico.

En los años sesentas se estableció un decreto que consideró que el 60% de los componentes de las unidades ensambladas debían ser de manufactura mexicana, en 1965 se construyó la segunda planta en el Estado de México, que serviría para la fabricación de motores. En 1981 se construyó una tercera planta en el estado de Coahuila, para la fabricación de autos, camioneta y camiones pesados (GM, 1987).

Con la crisis económica que atravesaba el país a principio de los ochentas, la transformación en el proceso de trabajo fue evidente en palabras de los entrevistados, refirieron que cuando el país pasaba por una crisis económica fuerte, la empresa manejó la

situación como una recesión económica pasajera y adoptó el modelo denominado sistema de producción “ *Justo a Tiempo*”, que se orientó en la eliminación de actividades que no agregaban valor, sino que la producción fuera ágil y suficientemente flexible. El obrero a su vez, se vio obligado a tomar responsabilidades para laborar bajo un control de calidad, bajo ciertos estándares como planeación tecnológica, progreso, innovación y competencia.

Resultó preciso preparar a los trabajadores para realizar distintos tipos de tareas, y crear programas de rotación de puestos específicos con la idea de que un solo operario podía manejar varias máquinas o laborar en diversas áreas, fue otro de las estrategias utilizadas por la empresa así como la aplicación de acomodar las máquinas en forma de U, donde el principio y el final de la producción estaban juntos, se implementaron mecanismos que detuvieran las máquinas automáticamente una vez que el trabajo se concluyera.

Los cambios de producción que se dieron en el periodo de 1987 y 1988, fue principalmente en el edificio 2, en el cual se adicionó al departamento denominado Elpo, era un proceso de pintura por electrodeposición catódica, que garantizaba la protección interna y externa contra la corrosión, en los autos. Por otro lado se había eliminado la soldadura de plomo en el área de soldadura.

A principio de los noventa, la empresa decidió cambiar la producción en la planta, fabricando sólo toldos y cabinas para camionetas y aunque la banda corría rápido, la producción que se realizaba adentro de esta, ya no era la misma. El 8 de septiembre de 1995 la planta ensambladora ubicada en el D.F. cerró definitivamente, despidiendo en su haber a toda una plantilla de trabajadores, entre los cuales se encontraban un número considerable de gente joven y productiva y otro grupo de gente con antigüedad y experiencia.

Con esto desaparecía el Contrato Colectivo de Trabajo que tanto trabajo le costó al sindicato mantener con esta empresa de ensamble automotriz. Las prestaciones de los nuevos trabajadores contratados en la planta de Silao, están contenidas en la LFT (Ley Federal del Trabajo). Finalmente se dice que en ese entonces la empresa cerró 13 plantas en América Latina, arrojando un total de 25.000 obreros sindicalizados.

Para poder competir dentro del esquema de globalización en la industria automotriz, fue necesario la modernización y la búsqueda de nuevas opciones laborales que como punto final fue elevar los niveles de eficiencia, productividad y tecnología.

Los trabajadores que se encargarían de llevar a cabo dicha modernización en la empresa automotriz, fueron los nuevos obreros de la planta de Silao Guanajuato, quienes con menor plantilla de obreros, quienes se vieron en la necesidad de aumentar la productividad. Con nuevas formas de organización del trabajo, imponiendo principalmente la flexibilidad de los trabajadores con el modelo denominado “estrella”, en donde cada pico representaba una responsabilidad adjudicada al obrero, además de las actividades productivas. Estas responsabilidades fueron: mantenimiento, recursos humanos, Seguridad e Higiene, producción y abastecimiento.

3. Metodología

Esta investigación es de tipo cualitativo, descriptivo y transversal. La información se recopiló por medio de la expresión verbal y escrita, la cual se recolectó en forma flexible y estructurada, donde la participación del actor social, jugó un papel importante para conocer los ambientes laborales de organización en el proceso de trabajo y permite comprender e interpretar la situación de los hechos.

Para la recolección de información, se tomó como base los planteamientos del “Modelo Obrero Italiano”, esta metodología que surgió en la década de los 70’s, en Italia, para aplicarse en el ámbito laboral, a través de la participación de los trabajadores.

Este modelo fue hecho para que los trabajadores narraran en palabras propias aquellas experiencias de las actividades que realizaban y las condiciones en las cuales se llevaban a cabo las tareas.

Se basó en tres principios: a) La no delegación de la salud que equivale a que los trabajadores se apropien de ella de manera responsable, para garantizar la atención de las problemáticas relacionadas con la misma, sin delegarla al médico de la empresa o al representante o líder sindical. b) La conformación de grupos homogéneos de exposición que participan en la aplicación de una encuesta sobre condiciones de trabajo y de salud, para discutir y tomar decisiones de manera colectiva sobre los principales problemas de exposición laboral que se identifica al interior del centro laboral y finalmente; c) El acuerdo consensuado al que llegan los trabajadores, les permite crear una plataforma de demandas que en su momento estarán en condiciones de negociar como parte del contrato colectivo de trabajo (Laurell, 1984).

Bajo este panorama, la aplicación de este modelo fue a través de la participación de un grupo de nueve jubilados de la empresa automotriz en estudio, quienes laboraron entre 20 y 45 ó más años en la empresa, los cuales en tres sesiones describieron y detallaron las condiciones laborales, como los riesgos, las exigencias y los daños a la salud a las que se expusieron éstos durante su etapa activa laboral, con la finalidad de reconstruir mediante la oralidad el proceso de trabajo que llevaron a cabo, identificando los determinantes con que laboraban, así como también las cuestiones de su salud.

Las variables que se exploraron fue el tiempo de pertenecer a la empresa, área de trabajo, condiciones con las que trabajaron, jornadas laborales, exposición a ciertos riesgos y exigencias, condiciones en las instalaciones, horarios, sueldos, salud.

Otra herramienta que se aplicó a cinco jubilados seleccionados fueron las entrevistas individuales en tres sesiones, con el objetivo de identificar a través de sus historias de vida las experiencias vividas en la empresa, antes de ingresar a la empresa, durante su etapa laboral, y después de egresar de la misma, para conocer los malestares de salud que están enfrentando actualmente en su jubilación.

Las preguntas de las entrevistas se hicieron de manera estructurada, sin embargo conforme los entrevistados platicaban sus experiencias en la empresa, se cuestionaron los puntos relacionados con el tema. Para la temática en cuestión (centrada en los aspectos laborales) presenta la ventaja de poder seguir el ciclo vital, la historia laboral, en particular en su relación cotidiana con la empresa, los vínculos allí obtenidos, observar la secuencia de los comportamientos que dan lugar a una actitud frente al momento de la desvinculación con la vida laboral y una nueva vinculación con las redes familiares (Bazo y Maiztegui, 2006).

Además, se percibe la interrelación entre distintos ámbitos de la vida y facilitan al encuestado la memorización de hechos pasados de las distintas esferas de vida como fechas, nombres y edades. Pero sobre todo permiten explorar la relación que tuvo con su actividad laboral, como son: puesto de trabajo, horas trabajadas, exposición a ciertos riesgos y exigencias, condiciones de las instalaciones, horarios, sueldos. Se reconstruyó el proceso de trabajo y se valoró las condiciones laborales a los que se expusieron el grupo de jubilados, además de conocer los daños que éstos padecieron durante su etapa de trabajador y las repercusiones en la salud que actualmente les dejó el proceso.

La información de datos que brindaron nuestros entrevistados a través de sus historias de vida, permitió interpretar algunas cuestiones sobre la salud y sobre los aspectos sociales que actualmente viven los jubilados, como son: la percepción que tienen con respecto a la jubilación, las actividades y su tiempo libre, la familia y su salud.

Hipótesis y ejes analíticos:

- ❖ Algunos problemas de salud-enfermedad que presentan los trabajadores jubilados de una empresa automotriz, se derivan de las condiciones de trabajo que realizaron.
- ❖ Algunos problemas de salud-enfermedad que presentan los trabajadores jubilados de una empresa automotriz, se derivan de las condiciones de vida que tienen.

Recursos:

Para llevar a cabo la investigación se acudió a bibliotecas públicas, en donde se buscó materiales de información como son libros, revistas, periódicos, así como páginas web de los cuales se valoró y se seleccionó el contenido para el desarrollo de la investigación.

La participación de los entrevistados fue de gran importancia dado que los datos proporcionados por los jubilados permitieron discutir teóricamente sobre salud y trabajo y concluir al respecto.

Con las entrevistas individuales y los planteamientos retomados del Modelo Obrero, se pudo describir el proceso de trabajo, las condiciones en las que laboraron éstos, así como los daños de salud que los aquejó en su momento y se analizaron los riesgos y exigencias que estuvieron expuestos y los problemas de salud que actualmente padecen y finalmente cómo están llevando en la actualidad la jubilación los trabajadores en el aspecto de salud, para dar una mayor aportación a la investigación.

4. Resultados generales

Este capítulo describe el último proceso de trabajo que llevaron a cabo los entrevistados, durante su etapa laboral. Actualmente este grupo en estudio llevan 18 años jubilados y se encuentran en un rango de edad de entre 70 y 86 años. En este apartado se relataron las actividades que realizaban en las diferentes áreas departamentales, así como el proceso de trabajo, los riesgos y las exigencias a los que se vieron expuestos, los daños a la salud que hoy en día presentan, el entorno en que conviven, entre otros puntos.

Se elaboró un diagrama del flujo, para poder ver el proceso en general, así como un mapa de riesgos.

4.1. Características socio-demográficas de los entrevistados

Datos	Jubilado 1	Jubilado 2	Jubilado 3	Jubilado 4	Jubilado 5
Edad actual	74 años	70 años	86 años	78 años	79 años
Estado civil	Soltero	Casado	casado	Casado	casado
Número de hijos	Ninguno	5 hijos	6 hijos	7 hijos	5 hijos
Trabajos anteriores	Mecánico taller automotriz	Encargado en tlapalería	Pintor de carros taller automotriz	Laboratorio de cremas, barrendero, mensajero de oficina	Atendiendo una fonda
Edad que inició a trabajar	21 años	19 años	17 años	15 años	12 años
Año que ingresó a la empresa en estudio	1971	1970	1947	1958	1951
Edad con la que ingresó	33 años	28 años	21 años	24 años	18 años
Tiempo en la empresa	24 años	25 años	48 años	40 años	44 años
Edad que se jubiló	57 años	53 años	69 años	61 años	62 años
Actividad actual	Actividad religiosa	Electricista	No tiene actividad específica	No tiene actividad específica	No tiene actividad específica
Área de trabajo	Departamento de pintura (todas las áreas)	Departamento de mantenimiento	Departamento de pintura (Todas las áreas) y Departamento de línea final área de prueba de agua	Departamento de pintura (todas la áreas)	Departamento de Acabado Metálico punteadora y soldadura

Fuente: Elaboración propia tomada de las entrevistas individuales 2011-2012

4.2. Descripción del proceso del trabajo

La empresa durante los años de su establecimiento, hasta su traslado al interior del país, implementó de manera constante cambios y modificaciones en el proceso de trabajo, el grupo de entrevistados fueron testigos de esos cambios en la producción y con el fin de ubicar el proceso de trabajo se describirá el último proceso implementado por la empresa, antes de su salida al Distrito Federal.

Tal como refirieron los entrevistados en la planta de camiones y camionetas el proceso en general era llevado por un jeep especial, el cual se manejaba de manera automática y pasaba por rieles, los cuales dirigían los objetos de trabajo a los departamentos de producción, para la transformación.

El ritmo del proceso era continuo, en algunos casos cargaban objetos pesados, la mayor parte de la jornada laboral tenían que mantenerse en pie o en posiciones forzadas como eran agachados o encorvados.

A continuación se enlistan los departamentos de la empresa con sus respectivas áreas, hay que señalar que en el departamento de accesorios, las refacciones que salían se dirigían a dos departamentos llamados “Acabado metálico” y “Chasis⁹”.

“Accesorios”

Este departamento ubicado en el edificio 3, iniciaba con el proceso de ensamble. Las actividades que realizaban los trabajadores consistieron en registrar la entrada de los proveedores de refacciones, así como la salida de éstas, trasladando mediante un carro

⁹ Consiste en una estructura interna que sostiene y aporta rigidez y forma a un vehículo u objeto, en su construcción y uso. Es análogo al esqueleto de un animal.

especial, los objetos desde piezas pequeñas y grandes a los departamentos de Acabado metálico y Chasis.

- **Departamento de Acabado Metálico**

El departamento de acabado metálico estaba conformado por nueve áreas que eran punteadoras, soldaduras, estañado, rebajado, limpieza de carrocería, horno1, fosfatado horno 2 y sellado. Este departamento se caracterizaba por ser el más pesado de todo proceso, dado que las actividades implicaban fuerza de trabajo y mucha atención.

“Punteadoras”

En el caso de esta área, lo primero que se hacía, era ensamblar las láminas de la carrocería con el apoyo de varias personas quienes le daban forma al carro, lo montaban a un transporte al que denominaban jeep. Cabe mencionar que estas láminas se encontraban engrasadas dado a que eran importados vía marítima y el agua de mar las picaba

En esta área llegaban las piezas grandes de lámina que dieron forma a la carrocería, estas debían ser unidas (engrapadas) por las punteadoras, las cuales eran herramientas muy pesadas, que se encontraban colgadas en la base de arriba de la maquinaria. Esta área requería de dos a cuatro trabajadores quienes se encontraban hacia los lados para hacer las uniones de las piezas de la carrocería, la actividad las realizaban parado o agachados, dependiendo de las uniones que se hacían.

“Soldadura”

Para que la unión estuviera más sólida, en el área de soldadura los trabajadores se encargaban de soldar con soplete de gas o combustión autógena¹⁰, las partes punteadas; incluso había trabajadores que se introducían adentro de las estructuras de la carrocería e hincados para soldar, mientras los que se encontraban afuera lo hacían parados, teniendo el cuidado debido para no quemarse o tener algún accidente.

“Estañado”

El estañado consistió en tapar con un recubrimiento metálico las áreas que habían sido punteadas y soldadas en las actividades anteriores, con la finalidad de reforzar más la unión, en esta área los trabajadores pasaban con palitas de madera y engrasadas con una capa especial compuesta con estaño y plomo, toda las partes unidas de la carrocería. Los trabajadores realizaban esta actividad de pie e hincados.

“Rebajado”

Una vez puesta esa capa metálica se secaba rápidamente, dejando pequeñas rebabas que tenían que ser rebajadas con rehiletos metálicos; estos se encontraban conectados en la parte eléctrica de la maquinaria, y eran tomados por los trabajadores quienes se encargaban de realizar el rebajado con dicha herramienta, y quienes tenían que hacerlo ligeramente inclinado o inclinados en su totalidad.

¹⁰La soldadura por combustión (autógena) es un procedimiento de soldadura homogénea. Esta soldadura se realiza llevando hasta la temperatura de fusión de los bordes de la pieza a unir mediante el calor que produce la llama oxiacetilénica que se produce en la combustión de un gas combustible mezclándolo con gas carburante.

“Limpieza de Carrocería”

La actividad consistió en lavar las estructuras laminadas de la carrocería que se encontraban engrasadas, pero antes de hacer el lavado, en esa misma área, entre 4 trabajadores pasaban mechudos mojados con un ácido especial para ablandar la grasa que tenía la carrocería, una vez untado el químico, entre cuatro trabajadores sostenían dos mangueras de presión, la cual sacaba agua caliente para lavar por ambas partes la carrocería, esta actividad la realizaban agachados y parados, dependiendo de las partes que tenían que limpiar.

“Horno 1 secado”

Para el secado completo de la carrocería se ingresaba al horno 1 o cámara de secado, la cual se encontraba a 60° grados Celsius, su función era secar los residuos de agua que presentaba la lámina de la carrocería, el tiempo que pasaba ésta era de acuerdo al movimiento de la producción que era entre 3 ó 4 minutos.

“Fosfatado”

Los trabajadores que se encontraban en esta área, tenían la función de bañar con mangueras especiales la carrocería en su totalidad con el líquido del fosfatado, este líquido era una película que cubría las láminas que evitaba la corrosión de ésta, una vez que se le aplique la pintura.

“Horno 2”

El horno 2 era el siguiente paso del proceso, la función del horno era para secar la carrocería (75°grados Celsius) de la actividad anterior, al igual que en el horno 1, la carrocería tardaba

entre 3 ó 4 minutos de su recorrido normal, los trabajadores que se encontraban cerca del área mencionaron que los olores que desprendía no eran de mucho agrado.

“Sellado”

El sellado era el último proceso de este departamento, los trabajadores que se encontraban en esta área, sostenían unas pistolas especiales, las cuales contenían un pegamento peculiar para tapar las uniones hechas desde el inicio de la producción, la mayoría de ellos estaban hincados o parados.

- **Departamento de Chasis¹¹**

En este departamento también se daba inicio al proceso de trabajo, dado a que se laboraba con la parte inferior del carro. Aquí se encontraban ubicadas las áreas de: pintado de accesorios de chasis, armado de chasis, montaje del motor, llantas y frenos, montaje de cabina y montaje de frentes.

“Pintado de accesorios de chasis”

Una vez salido el material del área de accesorios, se llevaba al área de pintado de chasis, ubicada en el departamento del mismo nombre. La actividad de los trabajadores consistió en pintar con una pistola especial y a presión los accesorios del chasis, que se encontraban en una base de metal. Cabe mencionar que esta base se encontraba arriba de una banda para el traslado de estos accesorios.

¹¹ Inicia actividad a la par del departamento de acabado metálico.

“Armado del chasis”

Se trasladaban los accesorios a la siguiente área para su armado. La actividad que realizaban los trabajadores consistía en armar el chasis, ocupando desarmadores hasta equipo especial que eran herramientas pesadas como taladros o martillos eléctricos para colocar los objetos del chasis debidamente.

“Montaje del motor, llantas y frenos”

Para la colocación de los motores, los trabajadores de esta área con ayuda de una máquina especial, colocaban el motor; el montaje de llantas se hacía de manera manual entre 4 trabajadores, sin embargo utilizaban un aparato de presión de aire, para colocar las tuercas de las llantas; la colocación de frenos también se hacía de manera manual, por un ingeniero y un asistente especial, quienes se encargaban de valorarlas.

“Montaje de cabina”

Esta parte del proceso se realizaba de manera automatizada, las actividades de los trabajadores consistían en operar la máquina que montaba la cabina, mientras que otros trabajadores, vigilaban que ésta embonara en los espacios correspondientes.

“Montaje de frentes”

También este proceso se realizaba de manera automática, la actividad de los trabajadores consistió en verificar si la unión estaba bien realizada, si en dado caso no lo estuviera, tenían que acomodar nuevamente el montaje, con apoyo de un gato hidráulico que levantaba la pieza para acomodar todo en su lugar.

- **Departamento de pintura**

En este departamento se encontraban siete áreas que comprendían: prymer, pintado interior, pintado exterior, horno 3, lijado y reparado, reflujo de carrocería y horno 4.

“Prymer”

El proceso de trabajo en esta área consistió en aplicar prymer a la carrocería, el cual era una capa de barniz especial que se ponía antes de que se pintara la lámina de esta, la actividad que realizaban los trabajadores consistía en barnizar la carrocería tanto interior como exterior con dicha sustancia, para que la pintura se adhiriera con más precisión. El olor que se desprendía solía ser desagradable para algunos trabajadores, mientras que para otros el olor era respirable. Los que se encontraban en esta área mencionaron que el proceso se realizaba parado y agachado, dependiendo de las zonas a bañar.

“Pintado interior”

La carrocería se introducía a una cámara especial, en el cual se encontraban algunos trabajadores quienes portaban su equipo de protección que cubrían la parte del rostro, cargaban pistolas a presión que contenían pintura, para el pintado interior del carro. Los trabajadores que se encontraban en el interior de la carrocería tenían que hincarse para realizar la actividad, portando uno lentes que evitaban el contacto de la pintura hacia los ojos del obrero.

“Pintado exterior”

El pintado exterior, consistió en meter la carrocería en otra cámara especial, al igual que en la anterior actividad, los trabajadores que se encontraban en ese espacio pintaban a presión la carrocería, la actividad se hacía de manera parada e hincada dependiendo de las zonas a pintar.

“Horno 3”

El siguiente proceso fue el horno 3, el cual se encontraba a 95° grados Celsius, para secar con mayor calor la pintura, al igual que el horno 1 y 2, el tiempo de exposición al calor era de 3 ó 4 minutos. Es importante mencionar que en este horno, los trabajadores tenían que estar al pendiente de la carrocería, para evitar que no se quemara la pintura.

“Lijar y reparar”

Esta área no era necesaria durante toda la producción, sólo si en dado caso de que se quemara la pintura de la carrocería, se mandaba a esta área para lijar las partes dañadas por el exceso del calor que pudiera presentar la carrocería. Los trabajadores que se encontraban en esta área tenían que revisar detalladamente el secado de la pintura para evitar errores en el producto, dependiendo de las zonas afectadas, los trabajadores tenían que trabajar parados y en posiciones forzadas.

“Reflujo de carrocería”

Nuevamente la carrocería era evaluada por un inspector de calidad, quien se encargaba de revisar detalladamente las posibles imperfecciones que ésta pudiera presentar, una vez revisada se llevaba al área de reflujo. La actividad que hacían los 4 trabajadores encargados

era rellenar los posibles orificios del carro, esto se hacía con una pistola especial y un pegamento adherible.

“Horno 4”

Siguiendo en la misma línea, la carrocería se introducía al horno 4, que se encontraba a 95° Celsius, en este horno, se secaba la pintura así como el pegamento puesto en los procesos anteriores.

- **Departamento de vestiduras**

“Vestiduras”

En este departamento, se paraba el recorrido de la carrocería y chasis para que entre 10 ó 15 trabajadores, empezaran a tapizar la parte interior del carro, con el apoyo de una máquina que engrapaba la tela; mientras que otros trabajadores se encargaban de poner con tornillos especiales los asientos, otros ponían radios, volantes, bocinas, en tanto afuera del vehículo, dos trabajadores ponían los espejos laterales, ventanas y las parabrisas.

- **Departamento de línea final**

En este departamento a la carrocería se le hace el último armado para su venta, este departamento constaba de siete áreas: armado, carga de gasolina y aceite, reparación pesada, prueba de agua, acondicionamiento automotriz, condicionamiento de pintura y almacén de producto final.

“Armado”

La carrocería era levantada por unos ganchos denominados omegas, para que de forma automática se unieran la carrocería y el chasis. Los trabajadores que se encontraban en esta área, tenían la labor de guiar el bajado de la carrocería con el chasis. Después de la unión, otros trabajadores con herramientas eléctricas colocaban más accesorios como salpicaderas, los faros de enfrente y de atrás.

“Carga de gasolina y aceite”

El siguiente proceso, era poner gasolina y aceite al carro armado, esta actividad la realizaban dos trabajadores quienes por su lado se encargaban de poner las sustancias además de verificar que no hubiera alguna fuga de los líquidos.

“Reparación pesada”

En esta área los trabajadores se encargaban de poner el carro en unos rodillos de metal que al ponerlos a andar de manera automática, éstos valoraban el balance del carro, así como el correr de las llantas, buscando algunos defectos que pudiera tener el carro.

“Prueba de agua”

En esta actividad el carro, con dos trabajadores adentro, era introducido a una cámara especial, en el cual salía agua a presión, los trabajadores que se encontraban dentro del auto, verificaban con lámparas especiales algún posible filtro de humedad adentro del carro.

“Acondicionamiento automotriz”

El carro era llevado al área de acondicionamiento, en donde la actividad de los trabajadores fue retocar las pequeñas imperfecciones, utilizando lijas de agua, siendo un trabajo minucioso, además de hacerlo tanto parados como hincados.

“Condicionamiento de pintura”

La actividad de los trabajadores en esta área, consistió nuevamente en retocar con pintura el carro por 5 personas, quienes ocupaban pistolas especiales a presión para retocar la pintura y darle color al producto final.

“Almacén de producto final”

En esta área, se guardaba el producto terminado de la producción, la actividad de los trabajadores era manejar los carros hacia el almacén del producto final, los cuales se guardaban en el edificio 6 para luego ser llevados a la agencia correspondiente.

4.3. Diagrama

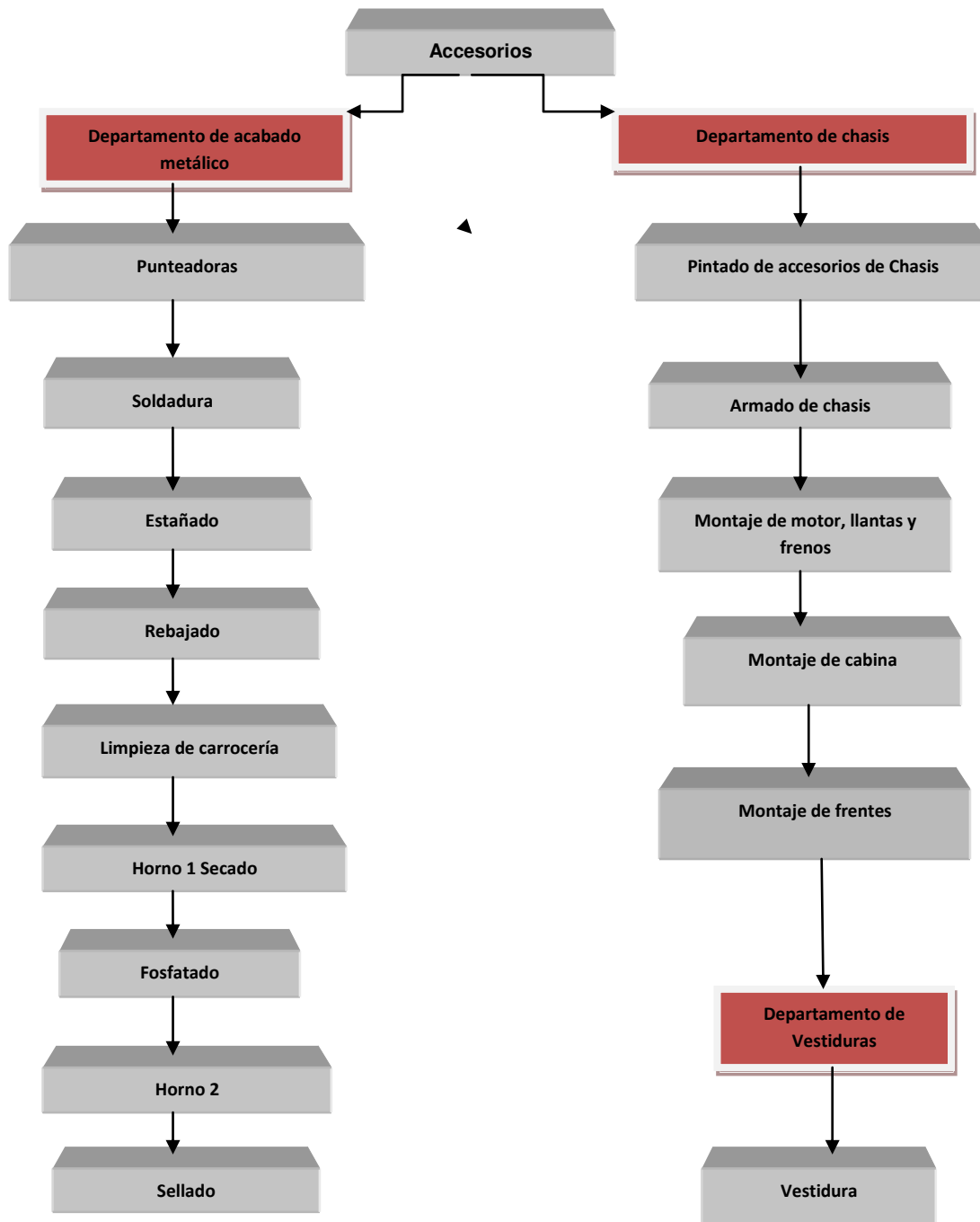
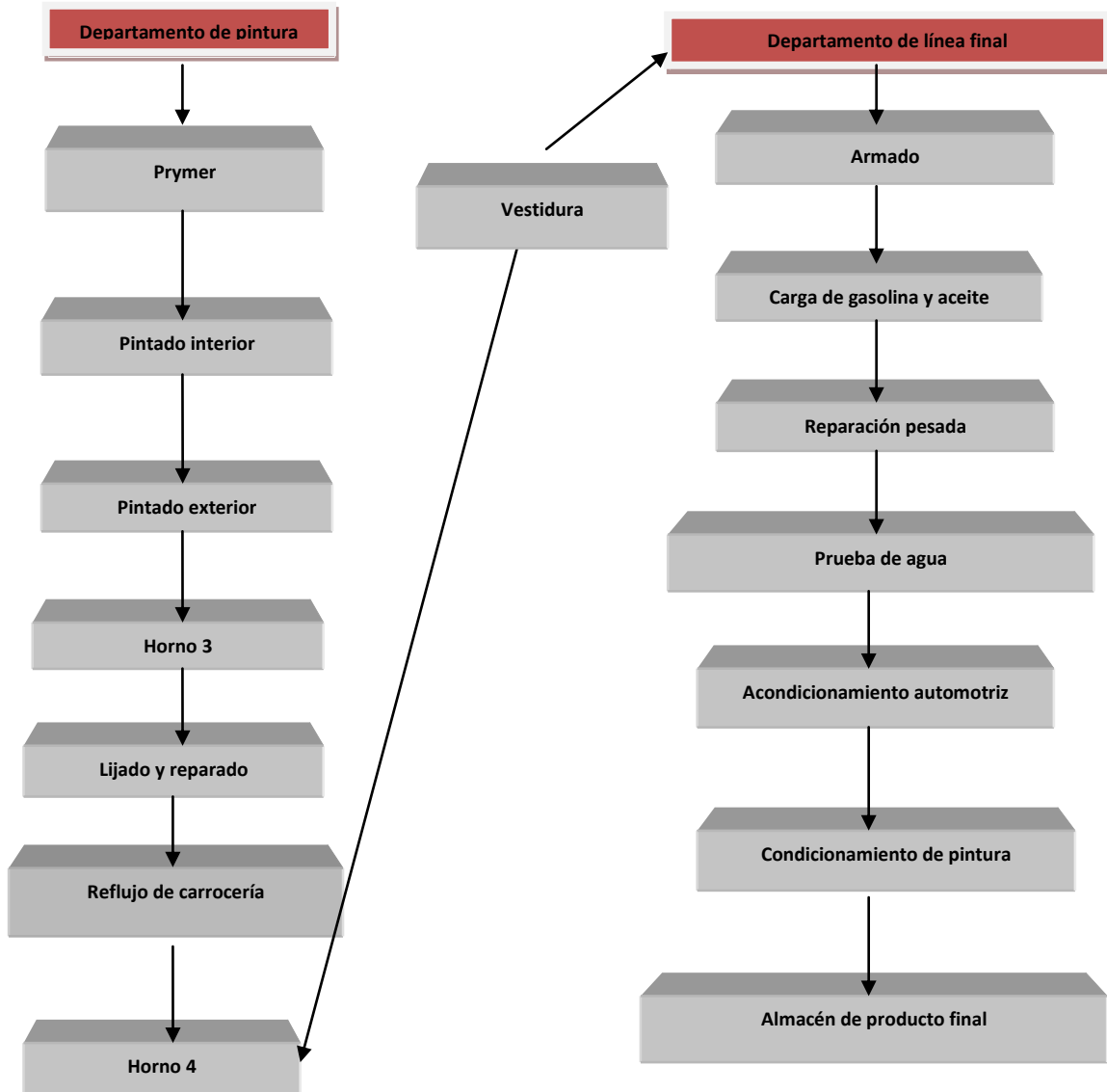


Diagrama 2



4.4. Riesgos detectados durante el proceso laboral.

En esta parte del capítulo, se describen los riesgos a los que estuvieron expuestos los trabajadores con la finalidad de conocer si los daños a la salud que presentan pudieran ser resultado las exposiciones a éstos.

Por medio de la encuesta colectiva y de las historias de vida, se pudo conocer que la empresa siempre contó con programas de seguridad e higiene, para el desarrollo de las actividades.

Los entrevistados refirieron que uno de los requisitos principales para los trabajadores, era que éstos usaran el EPP (Equipo de Protección Profesional), en caso de que los obreros prescindieran del equipo por considerarlas incómodas, se les llamaban la atención o los reportaban los supervisores, y si éstos reincidían, disminuían los salarios y se les quitaba el tiempo de descanso.

Ante esta situación los encuestados comentaron que a pesar de argumentar a las autoridades, que el exceso de calor que se sentía en la planta durante sus actividades, era el motivo de que se despojaran del equipo así como la incomodidad con que laboraban, no hubo la suficientes soluciones, sólo les suministraban al departamento de “acabado metálico” agua con hielos, tal como refiere el jubilado 5.

“en tiempo de calor hacíamos agua fresca y hasta nos ponían el hielo porque estábamos ahí con nuestra agua con hielo” (Jubilado 5)

De lo que recordaron el grupo de jubilados en estudio, mencionaron que el ruido y las vibraciones, fueron los riesgos que más se percibieron en todas las áreas y departamentos de la planta.

La literatura refiere que la industria automotriz se caracteriza por los peligros que amenazan a los trabajadores en este sector, dado a que éstos pueden presentar múltiples efectos adversos, como: lesiones graves y mortales; trastornos por traumatismos repetidos; efectos por contacto químicos; enfermedades profesionales por exposición de larga duración a sustancias químicas; peligros del sector de servicios incluidas las enfermedades infecciosas y peligros derivados del medio ambiente de trabajo, tales como estrés de origen psicosocial. (Mirer, 1998).

Algunas otras investigaciones mencionan los riesgos como son: electrocuciones, intoxicaciones de gases y humos, proyecciones de partículas, posturas forzadas, manejo manual de cargas, radiaciones, atrapamiento de las máquinas, incendios, explosiones, entre otros, los cuales pueden derivar daños fuertes a la salud del trabajador.

A juicio de los encuestados el departamento que identificaron con mayor presencia e intensidad al ruido fue “acabado metálico”, el cual concentraba la mayoría de la maquinaria pesada para la realización del proceso; misma que al funcionar de manera simultánea incrementaba los decibeles a niveles no permisibles e impedía la comunicación con los compañeros.

“[...] había mucho ruido en toda la planta, bueno lo más duro era acabado metálico... los tapones servían pero por un rato...” (Jubilado 5)

Suter (1998) dice que las consecuencias del ruido laboral está la pérdida de la capacidad auditiva es el efecto perjudicial del ruido más conocido y probablemente el más grave, pero no el único. Otros efectos nocivos son los acúfenos (sensación de zumbido en los oídos), la interferencia en la comunicación hablada y en la percepción de las señales de alarma, las alteraciones del rendimiento laboral, las molestias y los efectos extra auditivos.

En lo que respecta a las vibraciones mecánicas, a pesar de presentarse en toda la planta como dijeron los entrevistados, éstas se percibieron con mayor potencia en el área de “punteadoras”, por el uso constante de herramientas pesadas y una elevada magnitud de movimiento. Griffin (1998) menciona que las consecuencias ante las vibraciones están los temblores del cuerpo, aumento de frecuencia cardíaca o presión arterial, cefaleas, mareos, dolores, hormigueo y adormecimiento de brazos, manos y dedos.

El hecho de sostener herramientas como taladros u otras máquinas que vibren, pueden producir contracciones musculares del cuello y hombros. La exposición excesiva a las vibraciones transmitidas a las manos, puede originar trastornos en los vasos sanguíneos, nervios, músculos, huesos y articulaciones en las extremidades superiores. (Bovenci, 1998).

Otro riesgo registrado por los trabajadores entrevistados en otras áreas del centro laboral, fue el constante manejo de diversos productos químicos como solventes, pinturas, barnices, ácidos. Los entrevistados refieren desconocer con precisión los productos que manejaban, dado que la mezcla de estas sustancias para algunos trabajadores eran agradables; sin embargo para otros, los olores que desprendían las sustancias, provocaron molestias tales como: mareos, cefaleas, irritaciones, alergias en la piel y problemas de cansancio así como

también tos, irritación en la nariz e infecciones de ojos, ya que era frecuente observar a los compañeros e incluso ellos mismos presentar estos síntomas.

Las consecuencias de estas sustancias están el síndrome de depresión del sistema nervioso central, dermatitis irritativa por desecación de la piel, irritación de la conjuntiva y vías respiratorias, vesículas en las córneas entre otras enfermedades profesionales.

Para el personal participante en la encuesta colectiva, el área de “estañado” y el departamento de “baterías” eran espacios peligrosos, por la utilización de metales pesados como el estaño y el plomo provocando en algunos trabajadores saturnismo; aunque el uso de estos metales estaban prohibido en Estados Unidos, Japón y en los países europeos; en México y en muchos países en desarrollo, lo siguen utilizando en la producción. Tamez (1993) refirió que una de las demandas levantadas por los trabajadores de esta empresa durante una movilización que tuvieron en 1979, exigiendo protección para contrarrestar la enfermedad de saturnismo.

La Enciclopedia de salud y Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nordberg, 1998) dice que los efectos que dichos metales generan en el organismo después de utilizarlos, entre ellos cáncer o daños al sistema reproductivo, también se han observado casos de muerte, debidos a complicaciones hepáticas y renales y al agotamiento. Los síntomas de una intoxicación crónica son: sequedad de garganta, náuseas, cefalea, insomnio, pérdida de apetito y mareos.

Cabe mencionar que una de las medidas que utilizó la empresa para contrarrestar el problema de intoxicación en la sangre en los trabajadores ante la exposición constante a las sustancias, fue otorgar un litro de leche, dado que se aseguraba que la alta concentración de

calcio permitía subir el nivel de glóbulos rojos y por ende neutralizar el efecto tóxico de dichos metales.

“[...] en el departamento de baterías y estañado, se les daba al mediodía [a los trabajadores] cuando les tocaba el alimento, un litro de leche para subir los glóbulos, sea leve la contaminación de la sangre y evitar una enfermedad” (Jubilado 1).

Con el tiempo el suministro de la leche les fue retirada, ante los rumores de que los trabajadores no la consumían, haciendo negocios con la misma; la compañía ante dicha situación optó por proporcionar agua.

En ocasiones se ha escuchado hablar sobre la provisión de leche a determinados trabajadores como soldadores, técnicos radiólogos, mezcladores de químicos, entre otros. Sin embargo efectivamente esta no ayuda al daño en la salud de los trabajadores, por lo tanto es un mito que alienta a los trabajadores a considerarlo como cierto.

Según los encuestados el área de estañado contaba con las medidas para evitar accidentes y enfermedades, como intoxicaciones por los gases desprendidos o quemaduras graves al manipularse el metal fundido. No obstante llegaron a ocurrir pequeños accidentes tales como quemaduras leves o cortaduras situación que pasaba desapercibida para los trabajadores, considerando tales afecciones como propias del desempeño de su trabajo.

Los trabajadores desconocían los riesgos y los efectos que las condiciones de trabajo pudieron ocasionarles con el tiempo a su salud, creyendo que bastaba con la protección y las medidas preventivas establecidas en la empresa.

El calor fue otro de los riesgos referidos durante las entrevistas. Aunque la mayoría afirmaba que en los departamentos de ensamble eran calurosos, el departamento de “acabado metálico” y los hornos eran los espacios que registraban mayor densidad de calor y donde en palabras de los entrevistados, constantemente los trabajadores se enfermaban de diarrea, tos, gripa y presentaban cuadros de cefaleas, agotamiento, náuseas, letargo.

Nielsen (1998) refiere que aquellos trabajadores que utilizan prendas protectoras o que realizan trabajos pesados con prendas impermeables pueden ser víctimas de agotamiento por calor incluso con unas temperaturas ambientales moderadas o frescas. Los efectos nocivos del estrés por calor se manifiestan cuando aumenta la temperatura interna del organismo y se produce una intensa sudoración.

Incluso el mismo autor afirma que estos padecimientos son ocasionados por realizar trabajos físicos en ambientes en donde hay temperaturas elevadas, así como vibraciones, aceleraciones rápidas, ruido, entre otros. Además los cambios bruscos y la humedad pueden aumentar estrés por calor a niveles que pueden superar la tolerancia al calor del trabajador.

Esta situación fue un riesgo constante para el obrero, que en un día de trabajo rotaba actividades en distintas áreas en un sólo departamento. Tal como refirió el jubilado 1 quien en un día podía estar en el pintado exterior de la carrocería, como podía trabajar cerca de los hornos, todo era dependiendo del puesto que le asignaban.

“[...] depende la época del año ya sea calor o frío, había varios tipos de temperatura en la planta... cuando hacía calor imagínese como estaban, áreas como pintura, soldadura, los hornos. (Jubilado 5).

Como ya se había comentado anteriormente, para los participantes el exceso de calor generado en toda la planta y sobre todo en el departamento de “acabado metálico” y en los “hornos” hizo que algunos trabajadores desistieran de ciertos equipos de protección, como escafandras o lentes de seguridad, dado que éstas les restringían la visibilidad para realizar las labores, por ello no hacían uso de todo el equipo necesario, aún sabiendo las sanciones estipuladas en el reglamento del EPP (Equipo de Protección Personal).

“[...] en épocas de calor hacíamos agua fresca y hasta nos ponían hielo [departamento de acabado metálico]... al otro día el doctor nos incapacitaba por problemas de tos... imagínese estar soldando en el calor el sudor y los vapores te empañan la vista” (Jubilado 5).

Sin embargo sería falso decir que el EPP, protegía al trabajador de accidentes y enfermedades que se pudieran presentar en el centro laboral, lamentablemente es otro de los mitos que creó en éstos la sensación de seguridad.

Aun contando con la ventilación en toda la planta, algunos de los entrevistados refieren que era poco eficaz para los departamentos concentrados en el edificio de producción; la empresa conociendo la situación en la que se encontraban los trabajadores, no optó por ninguna solución al respecto.

Desde el punto de vista, las condiciones de trabajo en este caso en la industria automotriz de ensamble, tiene sus riesgos y sus daños en la salud de los trabajadores, derivando en muchos de éstos lesiones, trastornos, enfermedades profesionales entre otros. Situación que posiblemente muchos trabajadores hoy en día están y estarán de sobrellevar.

4.5. Exigencias detectadas durante el proceso laboral

En lo que respecta a las exigencias, los entrevistados refirieron que para poder ser parte de la plantilla de trabajadores en la planta, los jefes (sub mayordomos) les hacían a los principiantes, una serie de exámenes para su contratación. Con malos tratos eran sometidos a supervisión estricta y control de movimientos.

“...era una situación de pasar exámenes ...para pasar el examen pasabas con ocho gentes que estaban ahí burlándose y mirándote, te ponían a lijar una parte de la carrocería y luego a pintar y ya después te decían quien se quedó y quien no, tenías que dominar muy bien lo que es pintura y llantas, que no hubo mayor problema para mí, tanto que me asignaron un área donde era el acabado que se llamaba acondicionamiento de pintura entonces ahí era nomás adaptarme ahí, adaptarme a situación de trabajo que no tenía antes, porque todo lo hacía de manera artesanal.” (Jubilado 2)

Hubo casos de trabajadores que en el momento de hacer los exámenes, eran rechazados por estos jefes de personal, quienes dentro de la planta se sentían con el poder total de controlar y abusar psicológicamente de los nuevos trabajadores.

“...tuve que pasar una prueba...y uno de los sub-mayordomos se me quedó viendo... le decían la venenosa porque era mala leche con muchos compañeros, que me dice -¿Qué está haciendo ahí parado? -No pues estoy esperando para empezar a trabajar -Que me dice, por su culpa sigue parada la línea... con eso me dijo que no pasé la prueba y me tronó estuve así 3 meses esperando a que me dieran otra oportunidad para trabajar” (Jubilado 3).

Para Escudero (2005) la presión que ejerce el jefe hacia el trabajador, tiene una posición de poder asimétrico (vertical), en el que el trabajador activo presiona y hostiga al

trabajador pasivo. Ejerciendo un poder de superioridad hacia el otro, provocando efectos negativos en la salud en el trabajador ya sea en el aspecto físico, psicológico y social, haciendo más difícil la convivencia laboral.

Es pertinente considerar otro punto de vista con respecto a la supervisión estricta que ejercían de manera persistente los jefes hacia sus trabajadores. Tal como refirieron los entrevistados en estudio sobre las exigencias que algunas veces experimentaron en el centro laboral, también habría que decir que el control de tiempos y movimientos, obedecían a la velocidad de la cadena.

Durante la entrevista, se insinuó que algunos de los compañeros de trabajo, llegaron a sobornar económicamente a los jefes de departamentos, para pedir favores como: días de incapacidad percibiendo íntegramente su salario, mantenerse en el puestos sin rotación, no ser cambiados a otras áreas de trabajo, realizar horas extras, entre otros apoyos; lo que llegó a ocasionar inconformidad en los trabajadores que asistían al centro laboral puntualmente, incluso dijeron haberse sentido angustiados al laborar bajo presión cuando cubrían diversas áreas por la ausencia de los trabajadores y terminar la cuota de producción asignada, no descuidando las actividades por mucho tiempo, con movimientos repetitivos.

Situación que llegó a generar conflictos entre los compañeros, incluso con el mismo médico quien también les daba la incapacidad. Y aunque la mayor parte de los trabajadores terminaban cansados, hubo quienes manifestaron haberse sentido entretenidos con las distintas actividades que realizaban.

“[...] me quedé a cubrir ocho trabajadores en diferentes áreas en el mismo departamento en diferentes horarios, se me hacía pesado... pero si te quedas en un solo lado, la actividad se te hace monótona” (Jubilado 1)

Se podría decir que estas acciones causadas por las presiones en el trabajo, obligó a que algunos trabajadores, optaran por buscar soluciones fuera del dominio laboral para estar más tiempo con la familia, con los amigos, o simplemente descansar, siendo los sobornos económicos el único remedio para poder estar fuera del entorno laboral. Mientras que los trabajadores que soportaron las presiones, el trabajo los transformó en instrumentos de producción, acatando de manera pasiva las órdenes que les imponían y aunque protestaban entre ellos las inconformidades, se resignaban a laborar.

Como se había comentado, a pesar de que los operadores refirieron llegar a sentirse amenazados y controlados al no ajustarse a las necesidades y expectativas en las labores que realizaban; hubo quienes justificaron dichas presiones, dando la razón a los jefes al grado de apoyar la supervisión estricta e incluso culpando las irresponsabilidades y equivocaciones de los compañeros de trabajo.

Algunos trabajadores, para no recibir llamadas de atención por parte de sus jefes, realizaban actividades sencillas como revisar los posibles defectos en el producto final, o tareas como limpiar, lavar o barrer el espacio de trabajo.

“[...] déjame decirte que el campo 5 estaba la gente que se incapacitaba muy seguido, algunas eran mañosas, y algunas que sí presentaban problemas de salud como: saturnismo, pulmonares, o con dolor de articulaciones... las actividades ahí no eran pesadas, yo siempre estuve activo efectuando cualquier tarea por eso a mí nunca me llegó a molestar [el Jefe]...

entre los ratos libres... unos estaban afilando sus charrasquitas¹²... porque no había presión de línea, entonces el jefe subía una escalera en un árbol y ahí estaba –ya te vi fulano, ya te vi Sutano... ” (Jubilado 1)

Analizando esta parte y lejos de ver al trabajador con la mala imagen con que lo plantean, aquí muestra que efectivamente sí hubo casos de trabajadores que enfermaron durante la etapa productiva, situación que los llevó a ser aislados en otro edificio, aunado con el acoso laboral del jefe, lo que refleja que fueron más las exigencias en estos trabajadores.

Tal como se había señalado anteriormente, para la empresa en estudio el trabajador japonés representó ser la imagen perfecta del buen trabajador: puntual, responsable, disciplinado, no se quejaba del ritmo del trabajo, no se accidentaba, no enfermaba, trabajaba con calidad entre otras características positivas.

Situación que pasaban éstos trabajadores que no producían al ritmo que la empresa exigía, y a quienes los definieron como persona poca o nada productiva; apartándolos de los demás trabajadores y acosándolos de manera persistente con malos tratos.

Sin embargo también hubieron casos de trabajadores que se incapacitaban constantemente por razones de salud, y quienes fueron objetos de regaños, malos tratos, al grado que los jefes les dieron mala imagen entre los compañeros; ante las presiones y descréditos que recibieron, algunos obreros renunciaron de manera definitiva de la planta o solicitaron su traslado a otras áreas de la empresa.

¹²Herramienta (arma blanca) parecido a un serrucho.

Se ha comprobado que niveles altos de estrés y niveles bajos de satisfacción en el personal, se relacionan con bajo desempeño y con otras conductas que tienen consecuencias negativas para los servicios.

Se ha dicho que el trabajo brinda la posibilidad de formarse como personas e incluso suponen una fuente de satisfacciones. Las cuales se producen en la medida en que la actividad debe agradar, ofrece el reconocimiento social con los demás trabajadores, aporta recursos económicos suficientes para el trabajador y su familia, entre otros. Sin embargo, no siempre la práctica laboral aportó a los trabajadores dichas satisfacciones, buscando como respuesta la salida temporal o definitiva de la empresa, sin importar las prestaciones que tuvieran como trabajadores y los beneficios que con eso conllevaría

Como en todo proceso de trabajo taylorista-fordista, la velocidad de la cadena controló los tiempos y movimientos del proceso de producción, cuando en alguna parte del proceso llegaba a tener algún retraso, la forma para que se acelerara la producción, fue cambiando al mayordomo encargado del departamento, dado que se le consideraba el responsable del retraso y de que el grupo de trabajadores a su cargo no laboraran al misma velocidad que los demás; en algunos casos, de acuerdo a los comentarios de los trabajadores encuestados, esto generó en algunos, infartos a los jefes por las presiones laborales que les exigía el mismo proceso, al grado que algunos mayordomos prefirieron perder su estatus de jefe con tal de mantenerse como cualquier obrero de la planta.

“[...] según ellos (otros jefes de otros departamentos) decían que en ciertas áreas no salía la producción con la prontitud que debiera salir, el proceso marcaba el tiempo, a mayor productividad se aceleraba más...” (Jubilado 1)

Tal como se estipulaba en el contrato colectivo, todo aquel trabajador promovido a cualquier categoría, estaba sujeto a una prueba por un periodo de 30 ó 90 días para evaluar el liderazgo, el desempeño, la capacidad, calidad del trabajo como jefe de departamento. Si después de ese tiempo, la empresa juzgaba que sus servicios no fueron eficientes, volvían nuevamente al puesto de trabajo que tenían antes de ser promovidos, incluso hubo casos de trabajadores que se decepcionaban por el esfuerzo dado durante la prueba, argumentando que ya había preferidos para ese puesto.

“fui candidato para una mayordomía, era el puesto más elevado como sindicalizado segundo del jefe por decir el jefe era el jefe de confianza, el mayordomo era el jefe o el capataz de la producción los “batudos” le decían al puesto porque usaban bata, uno andaba de overol como los obreros... Llevé un curso para el puesto, el que estaba entonces ahí ya había manejado la situación, ya no era jefe, era gerente, el gerente de pintura, el gerente de carrocerías el gerente de algo etc. ya se manejaba como ese rubro de gerentes entonces el gerente que estaba, subieron otros porque tenían padrino, porque tenían conocidos pues lo clásico, pero no ahí me quedé.” (Jubilado 1)

La frustración fue una situación que también padecieron los trabajadores, sobre todo los que se promovían para este puesto, dado a que perder el rol de jefe no fue fácil, sobre todo para todo aquel trabajador que veía el puesto como la posibilidad de percibir más sueldo, tener la imagen del jefe de mando, el que “sabe más” que los demás, el que tiene el poder de decidir sobre sus trabajadores.

Para Tamez (1993) uno de los hallazgos importantes que se encontró en los trabajadores de cadena, es que éstos padecen con mayor frecuencia fatiga patológica, mientras que los

supervisores presentaron padecimientos relacionados con el estrés. Sin embargo el Mirer (1998) afirmó que el estrés en el trabajo suele ser más intenso entre los trabajadores de producción y mantenimiento,

Los trabajadores de la línea estaban controlados por el ritmo que marcaba la cadena durante el proceso, los trabajadores del área de mantenimiento relativamente se encontraban tranquilos en sus actividades, sólo cuando presentaba alguna falla la máquina, en plena producción se reparaban y ajustaban cables de energía eléctrica y mangueras con agua, arriesgando a los trabajadores de esta área no sólo su integridad física sino también su vida.

“[...] el constante movimiento (de la línea) llegaba hacer corto circuito, había que desarmar todo y cambiar un cable o una manguera en plena producción y había presión y sobre carga de trabajo por la producción que estaba y salíamos cansados” (Jubilado 2).

Las horas extras, fue otra de las exigencias laborales detectadas, si bien era elección voluntaria llevarlas a cabo, principalmente eran los trabajadores eventuales a quienes se les ordenaba cubrir más horas. Si por alguna razón el trabajador se negaba a realizar la actividad, se les llamaba la atención, en algunos casos los reportaban o los mandaban a trabajar al departamento de “acabado metálico”.

Este departamento no era del agrado del trabajador, debido a que las actividades que realizaban en el mismo representaban una carga laboral excesiva, al promedio de los otros departamentos.

“[...] cuando te negabas a trabajar en las horas extras o faltabas seguido, ya sabías que el próximo lunes, cuando llegabas, te mandaban a la línea de producción, fue una forma de represión” (Jubilado 1)

Dependiendo del departamento en el que estuvieran trabajando, el mayordomo encargado les asignaba las tareas a desarrollar ya sea por periodos cortos o permanentes. No tenían tolerancia para incorporarse a sus actividades, el trabajador tenía un horario asignado que debía cumplir; si en dos días seguidos llegaban con retraso se les castigaba con más horas de trabajo, al tercer día se les ponía una falta aún llegando a la hora indicada. A excepción de los trabajadores del departamento de mantenimiento quienes cada tres meses rotaban turnos y días de trabajo.

“nos implementaron turnos distintos a parte de los cuatro que ya había (normal, 1er turno 2do turno y el 3er turno) entonces instruyeron de miércoles a domingo, de domingo a miércoles y de martes a sábado, precisamente para cubrir esos huecos en tiempo que ya había, cada tres meses estábamos en turnos diferentes”

Si por cada tres meses cambiaban de turno, aquellos trabajadores que laboraban de noche estuvieron cansados por causa de su calendario de trabajo. Por lo tanto fue difícil la concentración que pudieron presentar cuando éste estuvo demasiado cansado, aumentando la posibilidad de errores o accidentes. Esta situación constituyó un riesgo para el trabajador. El estrés del trabajo por turnos también puede agravar las afecciones de salud, como las enfermedades del corazón o las afecciones digestivas.

Cuando la producción no concluía en el tiempo establecido, se utilizaban los días de descanso para que los trabajadores eventuales y algunos de base terminaran con la cuota asignada en la semana.

Los fines de semana los trabajadores del departamento de “mantenimiento” también laboraban en la planta, quienes además de las actividades relacionadas a su puesto, tenían la

tareas de deshacerse de los químicos que venían del vecino país o tirando chatarra vieja que ya no servía en la producción de la empresa, actividad agotadora que pudiera ser contraproducente para su salud ante el peligro que representaba.

“[...] el departamento de mantenimiento, era el que más horas extras tenía, el motivo era que toda la chatarra que desechaba Estados Unidos o equis sustancia que no requerían allá la trasladaban acá”

Por otro lado los jubilados entrevistados, refirieron que dentro del esfuerzo físico que realizaban estuvieron los movimientos repetitivos, posturas forzadas, manejo manual de cargas, para el desarrollo de sus actividades, siendo intensos los movimientos, en algunos casos requirieron de mucho vigor para cargar o jalar inmensos bloques de metal que eran montados al jeep y trasladados al edificio de producción.

Por ejemplo, se comentó que en algunas ocasiones al introducir la carrocería a los hornos, éstas se llegaban a atorar, lo que obligó apagar los hornos para que los trabajadores se internaran dentro de éstos para empujar o jalar el producto, utilizando fuerza física y exponiéndose al calor.

“Era un trabajo físico pesado y extenuante porque se requería de mucha fuerza entre los compañeros para jalar, empujar y estar en el mismo calor, con el ruido, la presión y todo lo que conllevaba este trabajo” (Jubilado 2)

Las consecuencias que pudo tener la manipulación manual de carga, están las lesiones como fatiga física o lesiones como contusiones, cortes, heridas, fracturas y lesiones musculoesqueléticas en zonas sensibles como son los hombros, brazos, manos y espalda.

El manejo de las herramientas manuales como martillos, desarmadores, pinzas, implicaba realizar movimientos en una sola parte de su cuerpo, como los brazos, haciendo la actividad monótona, repetitiva y en algunos casos minuciosa.

Las posturas forzadas como estar en cuclillas, arrodillados, encorvados y de pie eran frecuentes en los operarios durante el proceso de producción, sólo descansaban cuando era hora de tomar alimentos o cuando finalizaba la jornada laboral.

“[...] todo el tiempo que trabajé en la empresa, siempre estuve parado o agachado.”
(Trabajador 4)

Las posturas forzadas en numerosas ocasiones originan trastornos musculoesqueléticos. Estas molestias son de aparición lenta y de carácter inofensivo en apariencia, por lo que se suele ignorar el síntoma hasta que se hace crónico y aparece el daño permanente; se localizan fundamentalmente en el tejido conectivo, sobretodo en tendones y sus vainas, y pueden también dañar o irritar los nervios, o impedir el flujo sanguíneo a través de venas y arterias.

Todas estas exigencias a las que estuvieron expuestos los trabajadores fueron parte de las condiciones de trabajo que existió en el centro laboral de la empresa en estudio; dado a que el ritmo de trabajo, controlaba el movimiento de la cadena y el trabajador se sometía a dicho ritmo, perdiendo el control total de sus movimientos.

Las exigencias laborales se determinan por un lado por la actividad física que realizan los trabajadores y por otro por las demandas psíquicas que imponen las tareas, en lo que respecta al ámbito de salud en el trabajo, esto podría tener consecuencias negativas.

4.6. Daños a la salud presentadas durante la etapa activa.

El campo de la salud en el trabajo, no sólo debe hacer referencia a los accidentes y enfermedades que pudieran ocurrir al interior de la empresa, también se debe tomar en cuenta las condiciones en las cuales laboró el trabajador.

Tamez (1993), dice que desde el punto de vista la mayoría de las definiciones de accidente, incluyendo la de la legislación mexicana, lo explican como un evento repentino e inesperado, lo que se contrapone con los objetivos de la prevención, dado que un suceso que no se logra predecir no es susceptible a acciones preventivas. Durante la entrevista, se detectó que igualmente para el trabajador, esta definición tiene la misma interpretación.

“[...] supe el caso de un compañero que se resbaló... perdió la secuencia y se amputó la mano.” (Jubilado 2)

Sin embargo, la postura ante esta interpretación en el trabajador es justificable, dado a que la visión que tuvieron, es la que les dio la empresa por años.

Ricci (1981), afirma que de trabajo se muere, dado que se ha investigado y revelado que un gran número de accidentes en el trabajador se debe a que éste se encuentra en un estado permanente de “fatiga” o sea que el reposo de que dispone no es suficiente para eliminar la fatiga física y mental que se deriva de la organización moderna del trabajo.

La situación dentro de la planta, con respecto a las condiciones de la organización de trabajo ocasionó enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo, por estar obligado el trabajador a moverse a ritmos intensos entre máquinas peligrosas.

La limpieza exhaustiva en los pisos, en algunas ocasiones generaba accidentes como caídas, sin embargo los más frecuentes identificados por los operadores, fueron los golpes, heridas con algunos objetos cortantes, a los que no les daban su debida importancia poniéndose en riesgo su salud.

“[...] tuve una caída pequeña, pero sin importancia, sólo me raspe la rodilla... supe de otros compañeros que sí se caían más feo, pero no muchas.” (Jubilado 5).

En general, ningún departamento de la empresa estuvo exento de presentar algún tipo de accidente o enfermedad laborales, desde los más graves hasta los más leves, tal como lo expresaron los jubilados, algunos de éstos comentaron que sufrieron problemas en la visión, a causa de las pequeñas partículas de metal que se desprendía de la carrocería, y se esparcían por todos lados, alojándose en los ojos del trabajador; dejando en algunos de éstos secuelas permanentes. Situación que en su momento no le daba importancia el obrero y mucho menos el médico de la empresa, quien minimizaba estos eventos como “pequeños accidentes” reincorporando nuevamente al trabajador en sus respectivas actividades.

Algunos trabajadores mencionaron que ante las presiones que padecieron con los mayordomos, prefirieron callar aquellas dolencias que se les presentaba durante la jornada laboral, dolores como: cefaleas, estomacales, gripa, entre otros daños, arriesgando no solo su integridad física, sino también pudiendo sufrir alguna reacción negativa hacia su salud durante las tareas.

Habría que preguntarse ¿qué hacía el trabajo a estas personas para que le dieran mayor peso a la actividad que a la salud misma? Como lo refiere el jubilado 4

“[...] en el área de lijado me cayó una rebaba del metal y me fui al servicio médico, me pusieron unas gotas y un cacho de gasa pero aún así me puse a trabajar, yo lo hacía para demostrar que aún con el problema de mi ojo estaba ahí a las vivas en el trabajo” (Jubilado 4).

Tal como se había mencionado anteriormente, los trabajadores menos productivos en la planta, eran mandados a otro edificio de la empresa catalogado las actividades como sencillas, posiblemente para el trabajador, le era importante demostrar su fuerza en el trabajo ante los jefes, como una manera de demostrar cuánto soportan las condiciones que las labores exigen. Sin embargo también el miedo de los trabajadores, era el ser despedidos por los mismos jefes de la producción (sub-mayordomos), quienes al tener el puesto mayor, también podían manejar los turnos de los trabajadores y las áreas, haciendo que muchos trabajadores laboraran aun con dolores y en algunas ocasiones con las incomodidades de las gasas, vendas, curitas o algodones.

Las cortaduras por metal también fueron muy comunes en el área de “estañado”, ante tal situación los trabajadores que laboraban ahí se vacunaban contra el tétanos para evitar cualquier tipo infección en la herida, si el accidente era de mayor gravedad, se trasladaba al herido a alguna clínica pública o privada, dependiendo de la seriedad de la situación.

“Estaba limpiando por adentro del medallón, cuando se atoró mi mano y me corté, me mandaron a la clínica 25, siete puntadas me tuvieron que dar y me dieron cinco días de incapacidad” (Jubilado 1).

Lo mismo aplicaba en aquellos accidentes de trayecto, en los cuales ningún trabajador, quedó fuera de accidentes como choques en el transporte, heridas, quemazones, caídas, golpes con objetos.

También hubo casos de trabajadores que durante su etapa laboral, presentaron cuadros severos en su salud por algunas enfermedades de tipo infecto-contagioso, las cuales al ser diagnosticadas se les aislaba del centro laboral, bajo el argumento de prevenir y evitar el contagio hacia los demás obreros sanos, se les llevaba con algunos contratiempo burocráticos a alguna institución de salud y se les incapacitaba el tiempo debido para volver a laborar.

“El día que me dio hepatitis, me pusieron a colgar unos rines y defensas de camión, pero se me hicieron muy pesados, que no podía ni conmigo mismo, hasta que me mandaron al médico y me checó, vio mis síntomas y pidió una ambulancia para que me llevaran a la Raza” (jubilado 1).

En las entrevistas se comentaron los casos de trabajadores que laboraron con el plomo y estaño los cuales presentaron, durante su permanencia en el centro, problemas de saturnismo así como otras enfermedades causadas por los vapores químicos. Ante las posibles demandas que se pudieran presentar, la empresa optó por mandar a los trabajadores enfermos a realizar tareas sencillas al campo cinco o los colocaba en otros campos con menor actividad.

Los malestares estomacales, las cefaleas o algunas otras molestias, fueron constantes en la etapa productiva de los trabajadores, sin embargo ante el temor de ser despedidos evitaban consultar al doctor de la empresa y les prestaban poca importancia; en propias palabras de los jubilados, la indiferencia ante ciertas dolencias y malestares, garantizaba una seguridad laboral para evitar por cualquier razón alguna baja laboral. La imagen que quisieron

mostrar ante sus jefes era la de trabajadores responsables, aplicados, eficientes, y que sobre todas las cosas la empresa estaba primero.

“[...] mis jefes me felicitaron no sólo por eso sino, porque aún con mis dolores de cabeza o de estómago ahí estaba en el trabajo”. (Jubilado 4)

Como se muestra en este caso, la cultura de la alienación del trabajador, fue deshumanizante en el sentido de que dejó de sí mismo no sólo en su trabajo, sino su salud. La pérdida de la capacidad crítica y creativa, lo fueron transformando en un objeto que vive para consumir y ser consumido.

Para el capitalismo, el trabajador debe adoptar una serie de condicionamientos que determinan su forma de pensar y actuar, bajo un manto de aparente neutralidad o función de brindar entretenimiento y formación, pero cuyo fin último es contribuir a la reproducción del sistema capitalista.

Cabe mencionar que hoy en día los jubilados toman conciencia de los daños y las consecuencias que actualmente padecen, dado que mencionan presentar síntomas de dolores causados por las caídas, golpes y accidentes actualmente están cobrando factura a la salud de estas personas, quienes le dieron prioridad al trabajo que realizaban en la empresa que a su propia salud.

4.7. Mapa de riesgos y Exigencias

El siguiente cuadro muestra los departamentos de producción con sus respectivas áreas, en las cuales con la ayuda de la encuesta colectiva se pudo percibir los riesgos y exigencias que se vieron sometidos los entrevistados, durante la etapa productiva en la empresa en estudio.

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Accesorios	<ul style="list-style-type: none"> △ Trabajo físico pesado □ Conciencia de trabajo peligroso, Atención sostenida, supervisión estricta ○ Vibraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Trastornos musculo esqueléticos Caídas Contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> Fajas Zapatos de seguridad Guantes de piel Guantes de lona Overoles Cascos
Departamento de acabado metálico			
Punteadoras	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor, vibraciones ○ Gases y humos △ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, repetitivo, pérdida de control sobre el trabajador y altos ritmos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Afecciones pulmonares Trastornos músculo-esqueléticos Irritación en la piel Contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de piel y Guantes de lona Zapatos industriales Overol

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Soldaduras	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor y vibraciones ○ Gases y humos Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, Atención sostenida, supervisión estricta, repetitivo, pérdida de control sobre el trabajo y altos ritmos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Problemas pulmonares Trastornos musculoesqueléticos Irritación en la piel por las Quemaduras 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras y Lentes industriales Guantes de piel y guantes de lona Zapatos industriales Overol
Estañado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, Atención sostenida, supervisión estricta repetitivo, pérdida de control sobre el trabajo, altos ritmos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Quemaduras 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol
Rebajado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor, vibraciones ○ Polvos y humos Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, Atención sostenida, supervisión estricta, repetitivo, pérdida de control sobre el trabajo alto ritmos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Quemaduras Heridas 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol
Limpieza de Carrocería	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Atención sostenida, supervisión estricta, pérdida del control sobre el trabajo, alto ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Caídas Contusiones 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol
Horno 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor ○ Humos, gases y vapores □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Hipoacusia Bronquitis industrial Quemaduras Intoxicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Fosfatado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad ○ Gases, y solventes Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Afecciones pulmonares Irritación en la piel Caídas</p>	<p>Tapones Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Horno 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor ○ Humos, gases y vapores □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Bronquitis industrial Quemaduras Intoxicaciones</p>	<p>Tapones Escafandras, Lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol</p>
Sellado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor Δ Trabajo físico y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, supervisión 	<p>Hipoacusia Trastorno musculoesquelético Quemaduras</p>	<p>Tapones Guantes de lona Overol Zapatos industriales</p>
Departamento de chasis			
Pintado de accesorio de chasis	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor ○ Polvos y vapores. Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Bronquitis industrial Trastornos musculoesqueléticos Caídas</p>	<p>Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Armado de chasis	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, vibraciones Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Machucos Contusiones Caídas</p>	<p>Tapones Fajas Casco Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Montaje de motor, llantas y frenos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Caídas Contusiones</p>	<p>Tapones Fajas Cascos Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Montaje de Cabina	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Contusiones Caídas</p>	<p>Tapones Fajas Cascos Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Montaje de frentes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Contusiones</p>	<p>Tapones Fajas Cascos Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Departamento de Pintura			
Prymer	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad ○ Gases humos y vapores Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Bronquitis industrial Caídas</p>	<p>Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Pintado interior	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad ○ Polvos y gases Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Bronquitis industrial Caídas Contusiones</p>	<p>Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Pintado exterior	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad ○ Ruido y humedad ○ Polvos y gases Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Bronquitis industrial Caídas</p>	<p>Tapones scafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Horno 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido, calor ○ Humos, gases y vapores □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Bronquitis industria Quemaduras Intoxicaciones</p>	<p>Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol</p>
Lijado y Reparado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido ○ Polvos Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Bronquitis industria Heridas</p>	<p>Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol</p>
Reflujo de carrocería	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido Δ Trabajo físico pesado, y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Trastornos musculoesqueléticos Contusiones Quemaduras Irritación</p>	<p>Tapones Guantes de lona Overol Zapatos industriales</p>

Área	Riesgos y exigencias	Daños	Medidas
Horno 4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y calor ○ Humos, gases y vapores □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Bronquitis industria Quemaduras Intoxicaciones</p>	<p>Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol</p>
Departamento de vestidura			
Vestidura	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido ○ Polvos Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas □ Atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Trastornos musculo esqueléticos Afecciones pulmonares</p>	<p>Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de piel Zapatos Industriales Overol</p>
Departamento de línea final			
Carga de gasolina y aceite	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gases y solventes Δ Trabajo pesado □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Trastornos musculo-esqueléticos Caídas Accidente por quemadura</p>	<p>Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Reparación pesada	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y vibraciones Δ trabajo físico y posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Contusiones</p>	<p>Tapones Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>
Prueba de agua	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ruido y humedad Δ Trabajo físico, posiciones incómodas □ Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo 	<p>Hipoacusia Trastornos musculo-esqueléticos Caídas</p>	<p>Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol</p>

Acondicionamiento automotriz	<input type="radio"/> Ruido <input type="radio"/> Polvos Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas <input type="checkbox"/> Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo	Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Caídas Contusiones	Tapones Escafandras, lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol
Condicionamiento de pintura	<input type="radio"/> Ruido y humedad <input type="radio"/> Polvos y gases Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas <input type="checkbox"/> Conciencia de trabajo peligroso, atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo	Hipoacusia Trastornos musculoesqueléticos Bronquitis industrial Caídas	Tapones Escafandras Lentes industriales Guantes de lona Zapatos industriales Overol
Almacén de producto final	Δ Trabajo físico pesado y posiciones incómodas Monótono y repetitivo. <input type="checkbox"/> Atención sostenida, supervisión estricta, alto ritmo de trabajo	Trastornos musculoesqueléticos Contusiones	Ninguno

Fuente: Elaboración propia, tomada de la encuesta colectiva (2011-2012)

Riesgos físicos: Ruido, temperatura (calor/frío), vibraciones, humedad, iluminación, ventilación y radiaciones ionizantes y no ionizantes

Riesgos químicos: polvos, solventes, gases, humos y vapores¹³

¹³ Simbología tomada del Manual Conocer para Cambiar, estudio de la salud en el trabajo.

La siguiente simbología se tomó también del *Manual Conocer para cambiar estudio de la salud en el trabajo*. Laurell, Noriega, Pérez, et. Al. (1989), Sin embargo están relacionados como riesgos, pero para la investigación estos representan exigencias.

△ Riesgos fisiológicas: posturas incómodas (toda la jornada de pie, trabajo encorvado, toda la jornada sentado, trabajo acostado.

□ Riesgos psíquicos: atención sostenida, supervisión estricta, altos ritmos de trabajo, trabajo intenso, conciencia de trabajo peligros, rotación de turnos, jornada de trabajo, horas extras y dobles, monotonía, repetitividad en las actividades¹⁴

¹⁴ *Ibíd.*

5. Repercusiones de las Condiciones de Trabajo en la etapa de jubilación.

El proceso de envejecimiento es el conjunto de cambios morfológicos y fisiológicos que aparecen como consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos, hay una disminución de la capacidad de adaptación en cada uno de los órganos, aparatos y sistemas, así como de la capacidad física que inciden en el individuo.

En este apartado es importante analizar las condiciones en la salud-enfermedad que posiblemente dejó las condiciones de trabajo en aquellos individuos que se encuentran jubilados, dado que las condiciones en las que laboraron posiblemente dejaron efectos en la salud de éstos. Aunque sabemos que no todos los padecimientos que en la actualidad presentan, tienen relación causal con el trabajo.

Se cree en general que las personas viejas enferman con mayor frecuencia, dado a que la salud se va deteriorando a medida que se envejece, sin embargo Fuentes y Fuentes (1978) afirman que el deterioro de las personas jubiladas, no sólo está vinculado a la edad, sino también a las actividades desarrolladas durante su vida laboral, la cual se caracteriza por la progresiva disminución de las facultades intelectuales, físicas, psicológicas y sociales del individuo.

Para los entrevistados algunos padecimientos de salud que tienen son derivadas de las condiciones de trabajo que mantuvieron durante su etapa productiva, es la hipoacusia, enfermedad que les fue diagnosticada en la mayoría de nuestros entrevistados, desde antes que se jubilaran, al grado que durante su etapa activa ya percibían una pensión por enfermedad de trabajo.

“[...] hasta la fecha no oigo bien... hay veces que no oigo nada, a veces me tienen que escribir, sé que muchos de mis compañeros están en lo mismo, el otra vez me encontré a un compañero de acabado metálico y los dos nos escribíamos en hojas de papel porque los dos sordos... eso fue lo que me dejó el trabajo” (jubilado 3)

Otro daño que dijeron padecer la mayoría de los entrevistados e identificaron como consecuencia del trabajo, son los trastornos musculoesqueléticos, producidos por las posturas forzadas que afectaron no sólo su salud al tener que soportar las persistentes molestias en las articulaciones, espalda, cintura, piernas y brazos.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1998) mencionó que los trastornos musculares se vinculan con aquellas actividades laborales en donde los movimientos han sido repetitivos, con cargas pesadas, posturas forzadas, demanda visual y vibraciones. Por otro lado los trabajadores aludieron que el hecho de estar en espacios calientes y fríos, “así como estar expuestos de forma constante a químicos”, también contribuyeron a padecer estas dolencias, sobre todo en las épocas de frío, que es cuando dicen tener los dolores con mayor insistencia.

“[...] las rodillas y los brazos actualmente me duelen, cuando salí de trabajar se me vinieron más fuerte los dolores, incluso hoy en día las articulaciones me duelen en épocas de frío” (jubilado 4)

A pesar de que la mayoría de los entrevistados dijeron padecer dolores por estos trastornos, algunos refirieron que el complemento que les ha ayudado a mantenerse con cierta movilidad, ha sido el ejercicio; aunque a pesar de que sus movimientos sean lentos, eso no es impedimento para salir a caminar o recorrer otros espacios a los que suelen ir.

Los problemas de articulaciones en las manos fue también otra de las repercusiones que mencionaron los trabajadores, quienes aseguraron que la causa se derivaron por el constante contacto que tuvieron con el agua fría y caliente, generando hoy en día problemas de artritis en las manos.

Es común entre los trabajadores esta asociación del agua con respecto a la enfermedad de la artritis, sin embargo tal como afirman Holmer, Granberg y Dahkrom (1998), la artritis de las manos es un problema de exposición frecuente al frío que puede causar artritis, pero por el momento son pocas las evidencias científicas al respecto.

Las afecciones persistentes de las vías aéreas superiores e inferiores, como la bronquitis industrial, es otro padecimiento que los trabajadores entrevistados asociaron con el proceso de trabajo. En particular aquellos trabajadores que estuvieron expuestos de manera constante a solventes, lacas, thinner, pintura entre otros productos corrosivos. Sin embargo, los entrevistados no conocieron casos en los que al IMSS calificara este tipo de enfermedad de trabajo.

Los entrevistados aseguraron padecer hoy en día infecciones de garganta, tos y mareos al oler los solventes a consecuencia de las exposiciones de las sustancias químicas con las que laboraban.

La dermatitis por contacto fue otra de las repercusiones que dejó secuelas en las manos, principalmente aquellos trabajadores que se encontraban en el departamento de acabado metálico y pintura quienes presentaban este padecimiento de manera recurrente.

Una de las técnicas utilizadas por los trabajadores, para evitar el contacto del calor al manejar la soldadora fue meter los guantes de lona, en cera líquida por unos minutos como

una forma de protección para contrarrestar el calor producido por la herramienta, situación que aun así resultaba insuficiente, provocando en las manos de éstos callosidades que hoy en día mantienen como evidencia de la actividad laboral.

Lo que pone en evidencia que el EPP, en este caso los guantes utilizados por el trabajador, no eran de gran ayuda para éste. A pesar de que la empresa se comprometió en adoptar todas las medidas preventivas para el desarrollo de las actividades del trabajador, sujetándose a los principios de Higiene y Seguridad, al parecer no eran suficientes.

“Observe, (su mano) tengo secuelas de las chispas en la piel, ardían bien cañón en mi mano aún con guantes, al principio no le tomaba importancia pero a medida que me rascaba, me ardía y luego me sangraba esa parte de mi mano” (Jubilado 5)

La conclusión que tuvieron el grupo el entrevistados ante las repercusiones a la salud, fueron que todo aquel individuo que labore en la industria automotriz, se enfrentarán con daños por el resto de su vida en órganos vitales como los oídos, piel, ojos, pulmones y articulaciones.

Sin embargo hay que considerar lo siguiente, posiblemente dentro de la planta, se presentaron otros riesgos y exigencias los cuales pudieron ocasionar otros daños en la salud en otros trabajadores de la misma empresa que no fueron identificados por los entrevistados porque no lo están padeciendo. Y el segundo aspecto a valorar es que el proceso de producción de aquellos años no son las mismas en la actualidad es distinta, al igual que las condiciones de trabajo, lo que implica que pueden desarrollarse otras enfermedades que no eran vistas para estos trabajadores.

5.1. La etapa de jubilación

La vejez representa una condición biológica con características propias, sin embargo son las estructuras sociales y económicas las que delimitan la participación de los individuos en la sociedad de acuerdo a su edad y sexo.

Para el ser humano el trabajo es la actividad más importante en la vida porque se integra a la sociedad, se produce y se reproduce a través del trabajo, porque le da identidad, estilos de vida y patrones de participación en la vida social. Mientras que la jubilación o el retiro laboral, consiste en dar por terminada la ocupación profesional, lo cual implica pasar de un estado de actividad en la que permaneció la mayor parte de su vida a un estado de relativa inactividad para adentrarse a una nueva etapa de la vida. Lo que puede tener como resultado una gran depresión o la muerte.

La pérdida de participación social es un fuerte golpe para la autoestima del jubilado y se asocia con una situación de estrechez económica. Para el jubilado esta pérdida no sólo significa renunciar a una fuente de ingresos que no se compensa con las pensiones, sino que además viven el despojo de la parte esencial de sí mismos, como son las capacidades, habilidades, productividad económica y social, así como el papel de proveedores que jugaron dentro del núcleo familiar.

Fuentes y Fuentes (1978) refirieron, que la respuesta del individuo ante la jubilación, puede variar según el tipo de trabajo que desempeñó durante la etapa productiva, la personalidad, así como los intereses ajenos a lo laboral. Debido a que al jubilarse, hay quienes extrañan las tareas que estaban encomendados a hacer, mientras que para otros representa tranquilidad al no tener que trabajar, ocupando su tiempo libre en otras labores, como viajar,

leer, convivir con los amigos, familiares o consigo mismo, aprender otras actividades, entre otras cosas.

Sin embargo para Villanueva (2000) no todos los jubilados se encuentran deseosos de descansar, dado que estas personas les han pesado la idea de desvincularse con la sociedad, argumentando que después de jubilarse hay un status de inferioridad física y en consecuencia socioeconómica asignada al grupo social de los mayores de 60 años.

Por lo tanto el miedo a la vejez es lo que experimenta el individuo, siendo esta el problema con el que tienen que enfrentar una vez fuera del entorno laboral. Sin que se tome en cuenta que gran parte de la vida de éstos tuvieron, fue el trabajo.

5.1.1. La vivencia del jubilado

A lo largo de la investigación, se ha observado aquellos casos que fueron evidenciados por los entrevistados quienes comentaron las fallas que se dieron en el centro laboral, sobre todo con respecto a las condiciones de trabajo en las que laboraron, uno de los problemas que se debe considerar para este apartado, está la preparación del trabajador a la jubilación. ¿Por qué la empresa no realizó cursos o talleres para preparar al trabajador antes de que se jubilara su éste fue pieza importante para que creciera económicamente esta compañía y del estado? ¿no merece un agradecimiento por la fuerza de trabajo?

Para el capitalismo, la fuerza de trabajo del obrero, representa la garantía en ganancias económicas, sin embargo, con el tiempo para el sistema capitalista los jubilados son personas que no pueden cumplir con las altas metas de producción que las empresas requieren para incrementar las ganancias.

Uno de los primeros sentimientos que presentó el grupo de entrevistados como jubilados, fue el miedo de perder contacto con los compañeros del trabajo, dado que durante su vida productiva la convivencia social que tuvieron entre ellos, fue en mayor tiempo que con los miembros de la familia., tal como narró el jubilado (5)

“[...] uno no quiere dejar de chambear, a veces piensas en aquellos años, con los compañeros cuando convivías, eran tiempos bonitos porque te la pasabas más tiempo con éstos que con tu propia familia...” (Jubilado 5)

No es de extrañar que las personas retiradas añoren y recuerden aquellas épocas con los compañeros de trabajo en donde compartieron momentos, anécdotas, entre otras experiencias

“[...] sí entra mucha nostalgia porque antes platicabas con los amigos, después de salir de la planta ya no fue lo mismo.” (Jubilado 5)

Cada retiro laboral enfrenta un proceso psicológico que conlleva diversos patrones, fases de depresión, enojo, angustia, como puede ser el sentimiento de decepción, debido a que los cambios son permanentes, incluso posiblemente pudiera presentar síntomas de soledad, aburrimiento, sentimiento de inutilidad y desilusión. A tal grado que la inactividad puede provocar apatía con la gente de su entorno y consigo mismo.

“[...] al principio uno sale entre enojado y triste, ya después se empieza hacer uno la idea, y quieres hacer muchas cosas, pero terminas por hacer nada porque el estar solo y no hay nadie quien te exija, te aburres y vas dejando las cosas que quieres hacer y se quedan ahí, ya no sientes mucho ánimo y te pones hacer otras cosas...” (Jubilado 1)

La jubilación es una etapa trascendente para la vida de la persona, el cambio total que presenta afecta en todos los aspectos, dado que su vida ya no se organiza a través del trabajo sino del tiempo libre, al grado que al jubilarse siente que perdió su función social.

Los síntomas regresivos que suelen tener las personas jubiladas se interpretan como el deseo de la persona por regresar a aquellas etapas que fueron gratas para éstos, además de que es una manera de aliviar la depresión en la que se encuentran. (Fuentes y Fuentes, 1978)

“Me he soñado trabajando que estoy allá y que veo todo parado y me pregunto por dónde salgo y me encuentro con compañeros que ya hasta son difuntos, que me señalan y me dicen aquí está la salida y de ahí despierto... me entra la nostalgia de cuando era trabajador y me da tristeza” (jubilado 4)

Bazo (1992) define a la jubilación como la alegría de ya no trabajar, es el júbilo del individuo por realizar otras actividades sin que éste se sienta presionado, además junto con otros autores, abordan el concepto del nuevo jubilado el cual se caracteriza en aquellas personas que no se quedan encerradas en su casa, salen a divertirse, aprenden otras actividades, se siguen formando personalmente, cuida a la familia recompensado el tiempo perdido y se integrarán a nuevos espacios para relacionarse con las demás personas.

Esta visión difiere en algunos casos con respecto al grupo de jubilados entrevistados, quienes a pesar de tener el tiempo disponible para efectuar diversas tareas, la mayoría no se sienten satisfechos con las actividades por lo tanto la alegría de no trabajar, no es del todo cierto.

“Cuando tienes poco tiempo de jubilarte y ya no están esos momentos cuando trabajabas, tienes más tiempo para visitar a algunos conocidos o hacer otras actividades, pero ya no es lo mismo, porque sientes que algo falta en ti” (Jubilado 3)

Durante las entrevistas, también se dejó entrever la contradicción de éstos con respecto al tema laboral, al ser cuestionados sobre el sentimiento que les dejó el trabajo en relación con su salud, refiriendo que a pesar de sentirse satisfechos e integrados en la sociedad, también les dejó un malestar físico y emocional.

“Cuando salimos, algunos salieron con ganas de trabajar, otros mentando madres a los jefes, es que estaba el resentimiento vivo de los jefes por un lado y la angustia de ya no trabajar por otro” (Jubilado 2)

“No sabías si pegarle al individuo que te molestó y te presionó por mucho tiempo y muy pocas veces me cambió de área o departamento, por eso ahora veo mis molestias físicos; pero sentí pena también por él, ya éramos iguales, ya no había quien te reportara, ni te amenazara” (Jubilado 4)

Como ya se ha dicho anteriormente, una vez retirados de la vida laboral, rompe las costumbres de los jubilados, quienes vivieron un ritmo de trabajo, la convivencia laboral con jefes y compañeros, las actividades mismas, dejándoles el sentimiento de angustia en éstos, sin embargo, lo complejo ante esta situación fue el sentimiento de alivio y alegría, misma que se percibió durante las entrevistas.

5.1.2. El jubilado: sus actividades y su tiempo libre

En las entrevistas se detectó que sólo uno de los entrevistados vio la jubilación como la oportunidad de ejercer otras actividades que nada tuvo que ver con las que llevó durante su vida activa laboralmente, como fue el caso del jubilado 3, quien migró al campo y ejerció la tarea de campesino, adoptando una nueva forma de vida.

“Yo soy un jubilado por voluntad eso sí, no salí llorando de la empresa, salí a gusto... yo entregué mucho de mi esfuerzo ahí, ya era justo salir, me compré un terreno a Villa de Carbón, construí una casa y me dediqué al campo, me levantaba temprano y me ponía a sembrar, maíz, frijol, compré pollos, conejos, borregos y conocí el trabajo de campesino y me gustó” (Jubilado 3)

Sin embargo, también descubrió que el trabajo en el campo tuvo su grado de dificultad al realizar actividades como el arado de la tierra, cosechar, regar el cultivo, recolectar las cosechas, seleccionar semillas y alimentar a los animales entre otras tareas relacionadas al campo. Dado que sus condiciones de salud ya no eran propicias para las tareas del campo, regresa a la ciudad, realizando otras actividades dentro del hogar.

Se observó que la mayoría de los entrevistados no consideraron un plan de actividad para su retiro, lo que conllevó a que su situación individual representara un problema grave, el hecho de cambiar el ritmo de vida en la que realizaron múltiples obligaciones durante su etapa laboral, se redujo a actividades domésticos como realizar mandados, barrer, tirar basura, alimentar a la mascota entre otros. Gin y Arber (1996) dicen que en los hombres al jubilarse, son los que más participan en tareas femeninas.

Mientras que en algunos casos también está la inactividad total, en donde el jubilado se encuentra en el hogar refugiándose en un espacio en donde pasa su tiempo libre como leyendo periódico, viendo televisión o escuchando radio o conviviendo con un pequeño círculo de personas.

El sentimiento de angustia que algunos jubilados llegan a presentar, deteriora la salud de la persona en términos de tensión, preocupación, angustia, así como también desconfianza con la misma familia. Incluso, incrementa la depresión, causando falta de sueño, apatía, aislamiento, poca hambre, tristeza y enojo.

Sin embargo en algunos de éstos se incorporaron a otras actividades que por muy mínimas que sean, para éste cobra importancia y le garantiza al individuo un rol social que le da identidad, utilidad e importancia, entre otras características y no pierde la relación con la sociedad que es lo más importante para su identidad.

Como es el caso del jubilado 1 quien se refugió en actividades propias de la religión, proporcionándole cierta seguridad, tranquilidad, compañerismo, atenuando los efectos de soledad y aislamiento.

“[...] hago actividades en una iglesia católica, abro la iglesia, estoy en las misas ayudando al padre con las limosnas, a veces pinto, voy a retiros, doy clase en la escuela pastoral y como no soy casado tengo a mis conocidos, me la llevo a gusto” (Jubilado 1)

Este tipo de tarea no sólo tranquiliza a la persona, sino que también controla la angustia existencial del jubilado ante la muerte próxima, sentimientos de vulnerabilidad, angustia de soledad, pérdida de parientes o amigos, entre otras; incluso afirman que el medio social y cultural en el que conviven, son generadores de angustia para el jubilado dado que no brinda

los medios para atenuar el problema sino que lo relega a un comportamiento de pasividad y receptividad, acentuando de esta manera los procesos de deterioro. (Fuentes y Fuentes, 1978)

La cuestión económica en las que se encontraron algunos jubilados, los obligó a buscar otras alternativas como continuar laborando en lo que saben hacer, transformando su vida personal y social de un asalariado a un trabajador por cuenta propia.

“[...] hago mis chambitas de electricidad ya tengo a mis clientes y los que me vayan apareciendo, no son muchos pero gracias a éstos con eso me sostengo, ese es mi forma de vivir” (Jubilado 2)

Pero también se encontraron casos de jubilados que buscaron alternativas para seguir presentes en el entorno social y fue relacionarse con otras personas de su edad, para asistir a eventos deportivos, cívicos y sociales.

5.1.3. El jubilado y la familia.

El tema de la familia y su relación con el proceso de jubilación representa un papel vital para el individuo durante su retiro laboral, dado que el apoyo moral que ésta le da, ayuda a que el jubilado se reponga del cambio centro laboral-hogar. Una de las ventajas que se considera ante esta situación, es la oportunidad de convivencia que se da no sólo con la pareja sino con los hijos, con quienes en su momento la imagen paterna no estuvo del todo presente durante su etapa de crecimiento.

Otros miembros presentes en la convivencia familiar, son las nueras, los yernos y los nietos, siendo estos últimos con quienes disfrutaban de sus juegos y de su compañía.

“mi esposa y mi familia siempre me apoyaron en lo que hacía, ellos fueron mi soporte principal... la compañía de mis nietos son lo mejor, porque ahora gozo con ellos lo que con mis hijos no” (Jubilado 3).

Mouseret, (1985) citados en Madrid y Garcés (2000) menciona en sus estudios que las personas casadas especialmente los hombres, tuvieron tras la jubilación, una mayor satisfacción moral, vital, mejor salud física, psicológica y un mayor apoyo social por parte de la familia, tras su jubilación.

Pero también están quienes actualmente se sienten marginados por la misma familia, que lejos de apoyarlo se alejaron de su presencia dado que no hubo una convivencia y una relación estrecha, marginando al individuo a la soledad.

Tal como se observó, en los casos de los entrevistados que presentaron enfrentamientos y distanciamientos después de la jubilación, dado que el trabajo fue un factor que impidió la convivencia entre trabajador y familia.

Por otro lado, está el caso del jubilado 4 que dice vivir en familia, pero que a su vez está alejado de esta, dado que la relación con la pareja e hijos es distante y con mínima comunicación, haciendo que la poca convivencia que padece con los miembros del hogar sea más difícil el entorno.

“[...] nunca salí con ellas (esposa e hijas) porque a veces era complicado salir sin carro, no tenía carro porque alimentaba ocho bocas... entonces siempre estuve en la casa los fines de semana y pues prefería estar descansando en la casa para prepararme para el lunes... a la fecha pasa lo mismo... ellas se van y salen con mi esposa, pero a mí no me llevan,

dicen que soy desesperado, pero es que a mí no me gusta estar viendo algo que no voy a comprar yo soy de los que voy por lo que voy y eso no les gusta a mi familia” (Jubilado 4)

El enojo es una de las características que muestra el jubilado, producto de la no actividad misma que se agudizó por el cambio de rol de trabajador activo a no trabajador, viviendo un momento difícil y desorientan incluso la convivencia con los demás. (Baithwait y Gibson, 1987)

El malestar emocional que experimentan estas personas radica en la idea de que les han quitado lo que habían forjado durante su vida laboral y no se puede reemplazar, por lo tanto tarda tiempo en aceptar el cambio.

Tal como se ha dicho, el trabajo no sólo conllevó ser útil al trabajador, sino que le proporcionó a éste ingresos económicos, permitiendo proveer a la familia de necesidades básicas. No obstante, también alejó al trabajador de la misma familia, las horas extras trabajadas, la distancia del hogar con el centro laboral, el cansancio con que terminaban éstos y la irritabilidad al llegar al hogar provocando discusiones y peleas con la esposa, posiblemente fueron impedimento para convivir, platicar, jugar, divertirse, entre otras actividades con la familia.

Mientras que en el caso del jubilado 3 quien una vez fuera del entorno laboral, no sólo cambió el rol en sus actividades y su residencia, sino que puso fin al matrimonio. La vida después del trabajo sí una ruptura, situación que es atribuida a la jubilación misma, tal como refieren algunas amas de casa, el hecho de que el esposo esté en la casa, es crearles más problemas, más trabajo, pues demandan mayor atención y colaboran poco con las actividades domésticas (Tuirán, 2003).

“Al dejar de trabajar, mi esposa y mis hijos ya no eran los mismo, me dejaron de hablar, se portaban mal conmigo, la falta de costumbre de estar unidos me hizo reaccionar y mejor me separé de todos, ya hoy están casados todos, ya hicieron su vida y si quiero voy a verlos y si quieren ellos vienen a verme... no importa yo estoy mejor así” (Jubilado 3)

Existe una variedad de situaciones que se pueden vincular ante esta situación, como podría ser la pérdida de poder de los hombres sobre las mujeres en la etapa de la vejez. Como ya se dijo, esto va a depender de un sinnúmero de circunstancias, Sin embargo, también hay que considerar que las relaciones de poder se extienden hasta la vejez inclusive en situación de minusvalía.

Otro caso en particular fue la del jubilado1, quien refirió que nunca en su vida se casó, ni vivió en pareja con nadie, apegándose al trabajo mismo, incluso pidiendo horas extras para mantenerse ocupado.

“Nunca me casé porque me encontraba en un momento de independencia total, sólo trabajaba para mí mismo y tener mis cosas propias,... yo prefería trabajar hasta horas extras, con tal de tener más ingresos, no había quien me reclamara o me dijera cómprame esto o dame esto, porque eso sí el trabajo además de ser bien remunerado, no te dejaba descansar totalmente, además que tiempo iba a tener para querer estar con alguien si siempre estuve trabajando” (Jubilado 1).

A pesar de no haber tenido la presión familiar, las actividades realizadas una vez fuera del trabajo, eran las actividades propias del hogar como: cocinar, ir de compras, lavar ropa, limpiar, entre otras actividades. Cabe preguntarse ¿cómo viven actualmente su jubilación si

siguen realizando las mismas actividades? Pudiera ser difícil, sobre todo si sobrelleva su etapa de salud-enfermedad solo.

La irritación es una de las características que muestran algunos jubilados, producto de la no actividad, misma que se dio por el cambio de rol (trabajo-casa), es un momento difícil para muchos hombres, en el que da comienzo una nueva etapa vital y en el que la desorientación puede ser total (Baithwait y Gibson,1987).

Una explicación del malestar emocional de las personas que se jubilan, radica en que piensan que se les ha quitado algo que habían forjado durante toda su vida y que no pueden reemplazar. Como consecuencia, si no reaccionan, se sienten mal y desprovistos para aceptar el cambio.

Este enfado o resentimiento que tiene la persona hacia todos adopta una actitud fatalista, probablemente con una gran depresión a cuestas, ya que se siente como un muerto en vida y en el que sólo espera el final.

“Se quejan de que siempre ando enojado, si me salgo a la calle ya me voy de chismoso con los conocidos, que si estoy adentro de la casa soy un flojo porque sólo estoy sentado, nada le parece a mi familia, pero no se pueden quejar, fueron muchos años que trabajé como para que ahora me hagan trabajar más” (Jubilado 4).

Si bien el cambio que se dio dentro del hogar ya no es el mismo, como recalcaron los entrevistados, porque la imagen del padre de familia que aporta para los gastos se va minimizado al grado que las relaciones personales y familiares cambian sustancialmente después del retiro; provocando cierta melancolía porque ya no es lo mismo mantener a toda su familia, (esposa e hijos) a ser mantenido por los hijos.

“[...] siempre traté de darles a mi familia lo mejor, [...] cuando uno ya no provee como antes y pus se siente uno mal, ella (esposa) me lleva de viaje y me compra, yo también de la pensión le doy como siempre, pus ya no es lo mismo que cuando trabajaba, me siento un poco mantenido. [...]Luego me dice ya no me des de tu dinero (pensión) por eso trabajo, pero yo le doy como siempre, no me quiero desobligar.”(Jubilado 5).

Cuando ya no se puede continuar asumiendo ese rol de proveedor principal y necesitan depender de otros para sobrevivir, experimentan sentimientos de baja autoestima y de vergüenza. Por esto mismo, el hecho de recibir una pensión de jubilación, marca sustancialmente la diferencia en la interpretación que hacen ellos de su situación actual. Al considerarse aún proveedores, aunque ya no sean los principales, les otorga cierta seguridad y la sensación de que mantienen autoridad y poder en el hogar.

6. Discusión

Para discutir la situación de salud-enfermedad en el trabajo una vez que la persona se jubila, se debe tomar en cuenta tal como refirió (Noriega et al, 2001) a partir del proceso laboral. Incluso autores como Ricci (1981), Osorio (2006) y Pando, Aranda, y Amezcua (2007), sostienen que las consecuencias en la salud de los trabajadores, son derivadas por el largo periodo de exposición con las condiciones de trabajo, exponiendo la integridad física del trabajador.

Son pocos los estudios que toman como objeto de estudio la visión del capitalismo con la salud del trabajador, sin embargo antes de entrar al tema, debemos entender lo que representa el trabajo para el mismo capitalista. Con esto entonces es importante rescatar la siguiente pregunta ¿Qué representa el ser humano para el capitalismo?

Según Marx, un producto es creado para satisfacer determinadas necesidades del ser humano, utilizando la fuerza del cuerpo del trabajador para producir. Por lo tanto el producto del trabajo es la actividad humana¹⁵ que modifica la naturaleza, dándole forma para que se le dé una utilidad específica o mejor dicho, el trabajo es el proceso entre hombre y naturaleza, dado a que el hombre se vincula a la materia natural poniendo en movimiento sus fuerzas naturales que pertenecen a su cuerpo: ojos, oídos, cerebro, brazos, manos, piernas entre otras partes del cuerpo que se utilizan para llevar a cabo una cierta actividad.

En este apartado es importante detallar la visión del capitalismo ante el individuo activo y no activo (llámese en este caso jubilación por vejez). El trabajador para el capitalismo es importante, porque éste intercambia su fuerza de trabajo que está especialmente capacitada para que produzca, a cambio de un sueldo.

¹⁵ La actividad humana es el proceso que media la relación entre el ser humano y aquella parte de la realidad que será transformada por él

Si bien el planteamiento lógico del capitalismo, es generar ganancias económicas a costa de la salud y la vida social del trabajador, con esto emerge un poder, que es invadir la vida enteramente a través de los cuerpos mismos de los sujetos y en sus formas de vida (Foucault en Osorio, 2006)

Sin embargo ¿qué pasa cuando la fuerza de trabajo para el individuo ya no es suficiente para el capitalismo? ¿Qué ocurre cuando los trabajadores envejecen y ya no son productivos para el capitalismo? ¿Cuál pasa con su salud?

Betacourt (2001) dice que para entender los problemas de salud, en un grupo de personas envejecidas, no sólo basta con saber la forma de vida que llevaron, sino también conocer los factores determinantes que definieron las formas de producción y las condiciones de trabajo.

Como bien se ha visto en el grupo de jubilados en estudio, quienes en sus argumentos comentaron que el trabajo en la industria automotriz les dejó repercusiones irremediables a su salud y que posiblemente todo aquel trabajador que se dedique a esta labor, padezca a futuro los problemas de salud que presentan.

Sin embargo es importante mencionar que a pesar de las disminuciones en las capacidades para desempeñar trabajos, para el capitalismo esta población (jubilada) sigue siendo productiva a pesar de ser vistas como personas enfermizas, débiles, frágiles, entre otras características.

Al capitalismo no le importa agotar la última fuerza del trabajador, con tal de tener ganancias y en donde las necesidades de los individuos (jubilados) son más altas, que la ayuda económica percibida, siendo el trabajo la opción para seguir adquiriendo ingresos.

Sin embargo dentro del grupo en estudio fue lo contrario, sólo uno de los cinco entrevistados, sigue trabajando por cuenta propia, posiblemente esto se deba a la idea de que estas personas son consideradas viejas por el solo hecho de llegar a determinada edad, asentando a la jubilación como la última etapa de la vida, o a la negativa de ellos mismos en otros trabajos, o de la misma familia que prefieren tenerlo en casa cuidando a los nietos o haciendo otra actividad adentro del hogar.

La edad configura diferentes formas de percibir las experiencias de vida, las expectativas sociales y las necesidades de los hombres, Sin embargo, el momento de decaimiento sustantivo de las fuerzas físicas y de las capacidades mentales y el deterioro de la salud cambian con cada persona.

El comportamiento en general cambia, sus oportunidades se restringen, y la percepción sobre sí mismos puede transformarse por su relación con el medio. Cabe preguntarse qué es la jubilación por edad en la sociedad, si corresponde solo a una constatación objetiva el pertenecer a un rango de edades y a la observación de una condición física, o si se trata, además, de una construcción social.

Existen pocos estudios que abordan el problema de salud que dejó el trabajo en la población jubilada. En algunos casos sólo se limitan a abordar las cuestiones psicológicas que les representa dejar de trabajar o el cambio social de rol, que sin duda son importantes para la investigación, sin embargo las cuestiones de salud.

Conclusiones

En la investigación se encontró que las condiciones de trabajo no estaban dentro de los límites aceptados por la seguridad e higiene en trabajo y la ergonomía. Por lo tanto sí dejaron daños en la salud del grupo de jubilados estudiados. Cabe mencionar que el grupo laboró entre los 20 y 40 años o más dentro de la empresa en estudio.

En la reconstrucción del proceso de trabajo se describieron los riesgos, las exigencias y los daños a los que se vieron expuestos, así como la etapa actual con su entorno.

En conclusión, se encontró que los riesgos más evidentes dentro la planta y producidos por los medios de trabajo fueron el ruido, las vibraciones, los químicos como son solventes, pinturas, barnices, bases entre otros, gases y humos, polvos, además de metales como plomo y estaño (que causaron en algunos patologías de saturnismo) humedad y calor.

Como bien señaló el grupo en estudio, efectivamente estos riesgos dejaron repercusiones en su salud, por lo tanto se infiere que aquellos trabajadores que estuvieron laborando en dicha empresa, sí presentan secuelas en su salud, como hipoacusia, dolores musculo-esqueléticos, bronquitis industria, saturnismo, algunos problemas de la vista como lesiones en cornea, cataratas y conjuntivitis, entre otras enfermedades que posiblemente están repercutiendo en la salud de otros trabajadores.

Con respecto al EPP, a pesar de haber sido un requisito el uso de este, los trabajadores dijeron que su uso les dificultaba realizar sus tareas, por lo que optaron por no hacer uso del mismo, a pesar de los argumentos de protección a los daños.

Lo mismo ocurrió con la práctica de proveer leche al área de baterías, en donde la empresa les hizo creer a los trabajadores sobre el beneficio que representaba el producto a la salud de los trabajadores, ya se ha dicho que la leche no tiene tales efectos curativos por lo tanto es otra idea falsa que sigue prevaleciendo por éstos.

En lo que se refiere a exigencias, los trabajadores dijeron que estas fueron proporcionadas por los mismos trabajadores, a quienes se les asignaba el rol de jefes de departamento o sub-mayordomos. Quienes se valieron de su puesto de trabajo para ejercer una supervisión estricta, control de tiempos y movimientos e incluso malos tratos a éstos. Sin embargo es claro que estos jefes de departamento sólo acataban las órdenes para producir de acuerdo a la velocidad de la cadena de montaje y lograr las metas de producción establecidas por la empresa, enfermando por igual al supervisor.

En el análisis que se hizo con respecto a las condiciones de trabajo, se observó que algunos trabajadores no soportaban los riesgos y las exigencias a los que se exponían, orillándolos a buscar alternativas evasivas como pagar por una incapacidad con tal de estar unos días libres de trabajo. La conclusión ante estos actos y ante lo mencionado por los entrevistados es que el trabajo sí los enfermaba.

Sin embargo, aquellos que sí manifestaban sus problemas de salud, eran catalogados como flojos, simuladores y para la empresa eran medianamente productivos, originando en éstos fuertes presiones, malos tratos e incluso acoso laboral por parte de los jefes.

Mientras que algunos trabajadores a pesar de presentar problemas en su salud, así como accidentes; no dejaron de laborar e incluso algunos realizaron horas extras, alegando que eso le valía el reconocimiento como “buen trabajador” por parte de los jefes, además de

sentir la responsabilidad laboral que se les asignaba, soportando trabajar hasta en ocho puestos diferentes en un solo departamento.

Situación inadmisibles en una empresa transnacional que por medio del sindicato, contaba con un contrato colectivo avanzado en su tiempo que apoyaba y defendía al trabajador, además de contar con estatutos en el que obligaba a la empresa tener un secretario del exterior, previsión social, higiene y educación, quien se encargaba de vigilar todas las instalaciones o reformas de la planta, así como exigir con botiquines necesarios y apoyar al trabajador en casos de accidentes.

Lo que quiere decir que a pesar de haber contado con un buen contrato colectivo de trabajo, con respecto al tema de seguridad e higiene y la ergonomía, la realidad en la salud de los trabajadores, no fue favorable para el grupo de jubilados entrevistados.

Las repercusiones que actualmente presentan con respecto a su salud, de acuerdo a lo mencionado por los entrevistados, son los problemas de hipoacusia, daño que manifestaron tener antes del retiro laboral, causando problemas de comunicación con la familia y amigos.

Los trastornos musculoesqueléticos, fueron otras de las repercusiones que dijeron padecer dado a que en los diversos departamentos de producción y de acuerdo a los riesgos y exigencias de las actividades, movimientos repetitivos con posturas forzadas, incluso realizando actividades minuciosas o con manejo manual de cargas. Originando hoy en día malestares en piernas y brazos, incluso hay quienes afirmaron que los problemas de artritis son derivados del trabajo.

Por ejemplo una de las repercusiones que dijeron haber presentado después de laborar, es el espolón calcáneo, padecimiento que al parecer y como afirma Leirisato (1998) no tiene

relación con el proceso de trabajo sino con problemas físicos propios del pie que no se corrigieron con el tiempo como arcos vencidos, planta arqueada y rígida, tendón de Aquiles corto, tobillos poco flexibles, aumento de peso, estar parado con las puntas del pie, entre otros.

Sin embargo, investigaciones médicas como es el caso de Martín (2012) afirma que las posturas incorrectas del pie y la obligación de pasar muchas horas de pie en el puesto laboral, también pueden ser la causa del espolón calcáneo.

Ante esta situación, existe la posibilidad de que más adelante con estudios laborales se pueda relacionar este padecimiento no sólo propio con problemas físicos del pie u obesidad, sino también de tipo laboral, por lo tanto no hay que demeritar ambas informaciones.

Otra de las repercusiones fue la bronquitis industrial y dermatitis por contacto, sobre todo en los trabajadores que se encontraban en las áreas donde manejaban sustancias químicas y corrosivas así como aquellos trabajadores que manejaban maquinaria caliente, como fueron los casos de las áreas de puntedora y soldadura.

Una enfermedad que reportaron los entrevistados, y ninguno de ellos lo padece, fue el saturnismo, enfermedad que en palabras de éstos, sólo les dio a los trabajadores que se encontraban en el departamento de baterías, exponiéndose al metal de plomo y estaño.

Con este panorama general sobre los riesgos y exigencias así como los daños causados por el proceso de trabajo se determinó que evidentemente hubo efectos negativos en la salud de los trabajadores, con consecuencias irreversibles y actualmente presentan el grupo de jubilados en estudio.

La mayoría de los jubilados argumentaron no haberse sentido del todo bien una vez fuera del centro laboral, sintiéndose angustiados ante el cambio de rol, llegando a la conclusión que uno de las misiones que tuvo la empresa en estudio, fue no haber implementado un taller para aquellos trabajadores próximos a jubilarse, lo cierto es que al parecer a la empresa le importaba las ganancias que obtendría con los nuevos trabajadores, que el respeto a sus ex trabajadores.

En lo que se refiere a las actividades actuales, sólo dos de los entrevistados dijeron tener tareas específicas, el primero realizando actividades dentro de la religión, el otro trabaja por cuenta propia como electricista. Los demás trabajadores dijeron hacer otras actividades como los quehaceres del hogar.

Actualmente la realidad que viven los jubilados con respecto a la familia es complicada, en los casos observados se concluyó que en algunos casos efectivamente el trabajo influyó en las relaciones familiares. Mientras que a unos los unió la jubilación, diciendo sentirse protegidos y apoyados por la pareja, los hijos y los nietos, siendo estos últimos los que actualmente absorben el tiempo completo de éstos.

A otros les dejó una ruptura y en algunos casos hasta separación del jubilado-familia, uno de los casos argumentó que ya no había comunicación, ni relación familiar con ningún miembro de la familia (esposa e hijos) sobrellevando solo su vida. Mientras que en otro caso se argumentó no sentirse del todo bien con la familia, situación que causa actualmente conflicto en éste entrevistado, dado a que a pesar de vivir en el mismo espacio con la familia, dijo sentirse solo.

Y finalmente se encontró que el jubilado soltero que se ha mantiene actualmente solitario de pareja e hijos, argumentando que él tuvo la culpa por priorizar el trabajo, sin darse una oportunidad de haber vivido en pareja y tener hijos. Además de casi “vivir” en la empresa, ya que seguido tenía horas extras, para obtener mayores ingresos.

Sin embargo, lo más importante que hay que rescatar y discutir hoy en día, es entender bajo qué condiciones de salud salen los grupos de jubilados en la actualidad, lamentablemente no hay la suficiente información que aborde el tema, de manera general. Es por esta razón que el tema de trabajo ligado con el tema de la jubilación por vejez, se ha tomado poco en cuenta, dado que se considera a los jubilados como una masa “homogénea” que se encuentran apartados de la sociedad recordando los viejos tiempos, siendo que en realidad es una población heterogénea.

Tamez (1993) dice que a pesar de que el nivel de salud ha mejorado en las últimas décadas, las enfermedades ocupacionales en la población adulta, expresan deterioro y padecimientos crónicos, los cuales ocupan los primeros lugares en esta población. Esto es sólo un dato de la situación de los jubilados

La perspectiva a futuro ante esta situación es que los cambios laborales y administrativos están restringiendo de manera drástica los sistemas de pensión y jubilación de los trabajadores, lo que seguramente acentuará la problemática de las nuevas generaciones cuando alcancen las edades avanzadas. Por otro lado las nuevas formas de contratación mermarán aún más las condiciones generales de trabajo, evitando principalmente que permitan alcanzar la antigüedad suficiente para lograr una pensión o jubilación.

Lo que quiere decir que al retirarse laboralmente, el trabajador sólo cotizará el tiempo trabajado, lo que indudablemente no será suficiente para apoyarse económicamente durante su vejez y menos si éste sale con diversas secuelas de salud que les dejarán las condiciones de trabajo.

Hoy en día uno de los retos más grandes que tendrá que enfrentar México es entender la situación que se ve venir y estar consciente de que las personas una vez de haberse retirado laboralmente, tendrán que buscar la manera de vivir dignamente y en las mejores condiciones posibles.

En la política pública actual al menos en el corto plazo, a nivel del país no se vislumbra programas que garanticen una vida digna al trabajador después de su etapa laboral, aunque a nivel de entidades federativas como en el caso del Distrito Federal, existen algunas políticas de gobierno que intentan garantizarle a estas personas un tipo de bienestar, sin embargo falta mucho por hacer.

Bibliografía:

- Aguilar, F. (1998). *La salud social en México*. (pp. 367-389). México: Fondo de Cultura Económico.
- Aguilera, M., y Torres, M. (2008). Vivencia de Jubilación y prejubilación en odontólogos. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*. 9(1), (pp.1-14). Recuperado de <http://www.respyn.uanl.mx/ix/1/index.html> 21 nov 2011
- Barajas, S. (2001). *Derechos del pensionado y del jubilado*. México: UNAM y Cámara de Diputados LXVIII.
- Bazo M.T. (1992). *La ancianidad del futuro*. (pp.176-198). Barcelona: SG
- Bazo, M.T. (2001) *La institución social de la jubilación: de la sociedad industrial a la postmodernidad*. (pp. 145-153). Buenos Aires: Mede Panamericana.
- Bazo, M., y Maizteguí, B (2006) *Sociología de la vejez. en: envejecimiento y sociedad: una perspectiva internacional*. (pp. 127-135). Gerontología Social, Madrid: Médica panamericana.
- Bentacourt, O. (2001) Globalización y salud de los trabajadores. *V Encuentro Nacional de la salud de los trabajadores*.
- Bovenci, M. (1998). Vibraciones Transmitidas a las manos. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp.50.8-50.14). Organización Internacional del Trabajo. OIT
Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tema2/50.pdf>.
- Braithwaite, V., Y Gibson, D. (1987). Adjustment to retirement: what we know and what we need to know. *Aging and society*. (7), (pp. 1-18)
- Camarena, L. (1981). *La industria automotriz en México*. México: UNAM
- Canes, C., y García, M. (1989). Perfil del anciano del año 2000. *Revista española de Geriátrica y Gerontología* (24), (pp. 335-341).
- Carrillo, J. (1991). *Reestructuración de la industria automotriz en México*. Recuperado de http://www.codex.colmex.mx.8998/exlibris/aleph/al18_1/apach
- Castañeda, A. (2010). *Los grandes problemas de México*. , (pp. 260-300). México: Colegio de México

- Consejo Nacional de Población y Desarrollo Integral de la Familia. (1994). *Proceso de envejecimiento en el mundo*. México: CONAPO-DIF. Serie Socio demográfica del Envejecimiento en México.
- Consejo Nacional de Población. (2000). *Situación demográfica de México*. México: CONAPO. Serie Socio demográfica y poblacional de México.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: UAMI, FCE, FLCS y COLMEX.
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2007). *El desarrollo en un mundo que envejece*, New York: U.S. ONU. Recuperado de <http://www.on.org/policy/wess/index.html>
- De Zayas, I. (1996). El reto de la atención socio-asistencial de los nuevos jubilados. *IV Jornadas de Intervención Social del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid* (3). (pp. 236-237). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).
- Dombois, R. (1990). Economía Política y Relaciones Industriales en la Industria Automotriz Mexicana, Carrillo, J. (Coord.) *La nueva era de la industria automotriz en México*. (pp. 35-63). Baja California México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Exelsior (1995). GM anuncia cierre definitivo en Distrito Federal. Sección. Financiero. 5 sep 1995. P. 2F
- Fuentes, L., y Fuentes, R. (1978). *Salud y Vejez*. (pp.36-54 y 216-243). México: Ediciones Caballito.
- García, H., y Pacheco, A. (2004). *El Instituto Mexicano del Seguro Social y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones y sus trabajadores*. México: IMSS.
- García, A. (1982). *Crecimiento y problemas de la población mundial*. Barcelona: Salvat
- General Motor México GM (1987). *General Motors de México, 1935-1987*. México: Gerencia de Relaciones Públicas/Oficinas Centrales.
- Ganda, E. (2000). Globalización de la vida y la solidaridad. *III Congreso Latinoamericano de medicina social*. Mimeo. La Habana
- Ginn, J. y Arber, S. (1996) Mera conexión: Relaciones de género y envejecimiento. *Relación entre género y envejecimiento. Enfoque sociológico*. (pp. 17-34), Madrid: Ediciones Narcea
- González, C. y Ham Chande, R. (2007). Funcionalidad y salud: una tipología del envejecimiento en México. *Salud Pública*. (24), (pp. 44-83)

- Griffin, M. (1998). Vibraciones. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp. 50.2-50.3). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/50.pdf>
- Han Chande, R. (2003). *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica*. (pp. 332) Baja California México: Colegio de la Frontera Norte
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2002). *Informe de los servicios del personal mexicana*.
- Holmer, I., Granberg, P. y Dahkrom, G. (1998). Ambientes fríos y trabajo. (2), (pp....) Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/50.pdf>
- Kimery, J. (1992). El Contexto Olvidado. *Historia y Fuente Oral* (8), (pp.145-157). Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/27753376> 03 abril 2012
- Laurell, C. (1981). Sobre la Concepción biológica y social del proceso salud-enfermedad. *Revista Latinoamericana de Salud*. 2(1) (pp 7-25).
- Laurell, C. (1982). Crisis y Salud América Latina. *Cuadernos Políticos*. (33), (pp. 32-45). México: Era.
- Laurell, C. (1984). Ciencia y experiencia: la lucha por la salud en Italia. *Cuadernos políticos*. (41), (pp. 68-83). México: Editorial Era.
- Laurell, C., Noriega, M. y Pérez, O. (1989) *Manual conocer para cambiar, estudio de la salud en el trabajo*. México: UAM
- Laurell, C. (1994). El carácter social del proceso salud-enfermedad y su relación con el proceso de trabajo. *Vida y muerte del mexicano*. (pp. 189-217). México: Folios.
- Ley Federal del Trabajo. (2006). Recuperado de http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/pdf/Marco_Juridico/02_Ley_Federal.pdf.
- Levi, L. (1998). Factores Psicosociales, estrés y salud. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp. 34.3-34.6). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado del: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Fed

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

- Leirisato, M. (1998). Otras enfermedades: sistema musculoesquelético. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (1), (pp. 34.3-34.6). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado del:
http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- López, J. (1997). *Los viejos*. Colección los marginados. Barcelona: Dopesa.
- Madero, F. (1908). *La Sucesión Presidencial*. Recuperado de <http://www.bicentenario.gob.mx/SucesiónPresidencial/index.html>.
- *Manual de prevención y autocuidado para las personas adultas mayores*. (2000). Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social y Dirección General de Equidad y Desarrollo. Recuperado de http://www.sideso.df.gob.mx/documentos/prev_autocuidado_adultos.pdf.
- Martínez, J. (2002). El trabajador sujeto de un contrato, trabajo común y ordinario. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/21.pdf>
- Martín, C. (2012) Espolón calcáneo. *Revista Salud Especial*. (8), (pp.33-40)
- Mattié, M. (2010). El proceso de trabajo: condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida. *Revista Económica*. (9), (pp. 14-36).
- Miguez, P. (2008). Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. *Trabajo y Sociedad*. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad.pdf>
- Mirer, F. (1998). Industria del automóvil y el material de transporte. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp. 91.4). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/63.pdf>
- Molina, G. (1989). Antecedentes. *Introducción al derecho mexicano de la seguridad social*. México: Orlando Cárdenas

- Monk, A. (1982). Modelos de planificación de programas para la preparación de la jubilación. *Revista Sinopsis de Geriatria* (3), (pp. 45-48). Buenos Aires.
- Montes de Oca, V. (2000). *La situación actual del anciano en México, Sociodemográfica experiencias institucionales y percepciones sobre la vejez*. México: Instituto de Investigaciones Sociales Mimeo
- Montes de Oca, V. (2001). *Envejecimiento en México: Un análisis sociodemográfico de los apoyos sociales y el bienestar de los adultos mayores*. (Tesis de Doctorado). Colegio de México. México.
- Moreno, B. (1996). México's auto industry after NAFTA: a successful experience and restructuring Working Paper. *The Helen Kellogg Institute for International Studies*. (pp. 232-233). University of Notre Dame.
- Madrid, A.J., y Garcés, E.J. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Revista Anales Psicología*. (16), (pp. 87-99). Recuperado de http://www.um.es/analesps/v16/v16_1/09-99_05garcesJub.PDF
- Nava, H. (1994). Antecedentes Históricos de la Salud en el trabajo. En M Barquin, (comp.), *Socio medicina*. (4ta ed.) (pp. 533-536). México: Ed Méndez editores
- Nordberg, G., y Sunderman, F.W. (1998). Metales: propiedades químicas y toxicidad. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp. 63.39- 63-44). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/63.pdf>
- Nielsen, B. (1998). Efectos del Estrés por calor y trabajos en ambientes calurosos. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2), (pp. 42.5-42.8). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/63.pdf>
- Noriega, M. (1987). La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. *Salud de los trabajadores*. (3), (pp.11-15).
- Noriega, M. (1989). "El trabajo, sus riesgos y la salud". *En defensa de la salud en el trabajo*. (pp. 5-12). México: SITUAM.

- Noriega, M. (1993). “Organización laboral, exigencias y enfermedad”, *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. (3), (pp.167-187). Washington: Organización Panamericana de la salud. Serie PALTEX. Salud y Sociedad 2000.
- Organización de las Naciones Unidas. ONU. (1989). *Plan de acción internacional de Viena sobre el envejecimiento*. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerías\(pdf/gericuba/pla de accio de viena sobre envejecimientopdf_03 abril 2012](http://www.sld.cu/galerías(pdf/gericuba/pla_de_accio_de_viena_sobre_envejecimientopdf_03_abril_2012)
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2002). *Plan de acción internacional Madrid sobre el envejecimiento*. Recuperado de http://www.paho.org/hr-ecourse-s/assets/_pdf/Module3/Lesson1/M3_L1_9.pdf1
- Osorio (2006). *Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer*. Recuperado de <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-33/biopoder-y-biocapital-el-trabajador-como-moderno-homo-sacer>
- Palomino, H. (2004). *Evolución de salarios en el sector privado*. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadísticas/descargas/toe/toe_05_05_evolucionsalariopdf
- Pando, M., C. Aranda, M. T. Amezcua 2004. *La salud y enfermedad mental en la tercera edad. Unidad para el Desarrollo de la Investigación y el Posgrado. Coordinación General Académica*. (pp.165- 180). México: Universidad de Guadalajara.
- Pando, M., Aranda, C., Carrión, M., y Esqueda. B. (2007). El sufrimiento asociado al trabajo. *Revista Populus per Saluten: El pueblo a través de la Salud*. (pp. 4-9). México: Universidad de Guadalajara.
- Pérez, J. (2006). Demografía y Envejecimiento. *Informes Portal Mayores*. <http://www.imsersomayores.csic.es>
- Pimienta, R. (2010). *Envejecimiento, un análisis comparativo entre países desarrollados, América Latina y México*. México: UAM División de Ciencias y Humanidades UAM Xochimilco.
- Prieto, C. (1989). ¿Mercado de trabajo? *Revista española de investigaciones Sociológicas*. (47), (pp.177-192). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Ricci, R. (1981). *La muerte obrera, investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo*. (pp. 65-73 y 227-245). Italia. Nueva Imagen.

- Riihimäki, H. (1998). Región Lumbar. *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (1). (pp.6.2). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/6.pdf>
- Robazzi, M., Chávez, M., Barcellos, R., Almeida, L., Oliveira, L., y Pedrao, L.J. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de enfermería*. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
- Robine, J. M. (1997). *Longevity: to the limits and beyond*. Berlin: Springer-Verlag.
- Salvatierra, M. (2011). *El proceso de jubilación en Venezuela: Efectos a los que están expuestos los trabajadores venezolanos susceptibles a este proceso*. Recuperado de <http://scielo.ven/orga>
- Rodríguez, E. (2000) Perspectiva Sociológica de la vejez. *Revista de Investigación Sociológica*. (6), (pp. 77-97). España.
- Suter, A. (1998). *Naturaleza y efectos del ruido* *Enciclopedia de salud y seguridad e higiene en el trabajo*. (2). (p.47.2). Organización Internacional del Trabajo OIT. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/6.pdf>
- Tamez, S. (1993). *Flexibilidad productiva y accidentes de trabajo, industria automotriz y textil*. México: UAM Xochimilco.
- Tuirán R. (2003). *Desafíos del envejecimiento demográfico en México*. Recuperado de <http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/libreria/derechos/pendiente.pdf>
- Vicencio, A. (2007). La industria automotriz en México. Antecedentes, situación actual y perspectivas. *Contaduría y administración*. ISSN 0186-1042 Disponible en:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422007000100010&script=sci_arttext
- Villanueva, L. (2000). Sobre el envejecimiento: una perspectiva integral. *Revista General, Dr. Gea González*. (3), (pp. 107-114)
- Vieyra, A. (2009). *El sector automotriz en el proceso de industrialización en México: aspectos histórico-económicos de su conformación territorial*. (Tesis de Doctorado). México: UNAM.
- Weber, M. (1944). *Economía y sociedad*. México: FCE
- Whitehouse. E. R. (2007). *Life-expectancy risk and pesions: who bears the burden?* OECD social, employment and migration working papers (60)

- Wilson, G. (2000) yo soy los ojos y ella los brazos: cambios de roles de género de la vejez avanzada. México: UNAM.