

MODERNIZACION, CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Ricardo Cuéllar ¹ y Mariano Noriega ¹

RESUMEN

Este ensayo trata de establecer elementos imprescindibles históricos y conceptuales determinantes de las transformaciones surgidas, en particular, de la crisis de la sociedad mexicana, en la esfera del trabajo y que han generado repercusiones fundamentales en las condiciones laborales, y en la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

El estudio de la relación salud-trabajo ante los cambios provocados por la flexibilidad laboral, se ha convertido en el reto de un campo nuevo de investigación teórica, metodológica y técnica, que esta por construirse.

Palabras claves: Modernización, Condiciones Laborales, Salud, Flexibilidad Laboral.

ABSTRACT

A reality defined by changes due to the crisis of Mexican society has generated fundamental repercussions in the lives and health of workers and their families.

This article strives to establish the essential historical and conceptual elements that have determined the transformation of the Mexican labor. Analysis of the workhealth relationship with regard to changes resulting from labor flexibility has become a challenge to a new theoretical, methodological and technical research field in the process of formation.

key words: Modernization, work condition, health, labor flexibility.

INTRODUCCION

Bajo la presión de una realidad definida por grandes cambios, de todo tipo, pero en especial, de las formas históricas de producción y circulación de la fuerza de trabajo en América Latina, es prudente una revisión de las metodologías y técnicas en use en el campo de la salud en el trabajo.

Una de las preocupaciones fundamentales es la de valorar la aparente concentración de los aparatos conceptuales y de método en lo que se estima como trabajo industrial. Este es de particular interés en la medida en que el desarrollo de la crisis actual parece determinar otras formas de trabajo.

En tales condiciones, la pretensión de este ensayo es, por un lado, tratar de entender cuáles son los elementos imprescindibles, históricos y conceptuales, que han determinado las transformaciones recientes del trabajo en una sociedad como la mexicana y, por el otro, intentar analizar cuáles pueden ser sus repercusiones en las condiciones de vida, de trabajo y de salud de los trabajadores y sus fami

lias. Además, si la forma en que se ha abordado la relación trabajo-salud es útil y pertinente bajo el nuevo modelo de acumulación. Estas interrogantes, caso aparte de las necesarias investigaciones factuales, ameritan cuidadosas reflexiones teóricas y metodológicas.

1. LA FLEXIBILIDAD LABORAL

El desarrollo de la crisis en México, que ya comprende 25 años, ha impuesto a los trabajadores ciertas tendencias en cuanto a su situación de clase. Tendencias que han profundizado su heterogeneidad histórica, consolidando una nueva división técnica y social del trabajo, en el contexto de un marcado movimiento hacia la compresión y homologación de los niveles de ingreso de los trabajadores. ⁽¹⁾

Así, la crisis, sobre todo en los últimos años, determina una nueva movilidad del trabajo (lo que algunos autores Haman una nueva gestión de la fuerza de trabajo o una nueva relación salarial) que rebasa, con mucho, lo «económico» y afecta al conjunto de su reproducción física y social. ⁽²⁻³⁾

¹Maestría en Salud en el Trabajo, Universidad Autónoma de México Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Pero, detengámonos a examinar un poco más de cerca un importante asunto conceptual. Como se sabe, en el capitalismo es necesaria la intervención del Estado para «garantizar» la reproducción del capital. Para ello, debe apoyar la reproducción de la fuerza de trabajo. La «gestión» estatal en tal proceso asume múltiples formas dependiendo de la fase y del momento histórico del desarrollo capitalista, esto es, del tipo de modelo de acumulación del capital que en cada período se establezca.

En las formaciones sociales burguesas es posible construir una periodización que reconoce **grandes ciclos** identificados por las características que en cada uno de ellos, presenta el modelo o régimen de acumulación de capital. De esta suerte, en cada etapa así distinguida, existe una cierta compatibilidad histórica entre las condiciones de la acumulación (condiciones de producción y circulación del plusvalor) y las condiciones de reproducción (producción, circulación y la aplicación) de la fuerza de trabajo.

Desde luego, las condiciones de producción y de intercambio del capital y, por lo tanto, de la fuerza de trabajo, son condiciones tanto económicas como políticas y sociales.

En los períodos de crisis tienen lugar, precisamente, de una parte el agotamiento de las antiguas condiciones de reproducción tanto del capital como de la fuerza de trabajo (lo que equivale a decir, el descenso de la tasa general de ganancia) y de la otra, el proceso de consolidación de un nuevo modelo de acumulación.

En estas circunstancias, en la crisis operan diversas tendencias que conducen a una reorganización del proceso productivo (proceso de trabajo y proceso de valorización) que intenta adaptarse a las nuevas modalidades organizativas y del avance tecnológico, de acuerdo a las características de la acumulación a escala mundial, esto es, de la división internacional del trabajo.

La superación burguesa de la crisis involucra, entonces, el abandono de la antigua forma de movilidad del trabajo para satisfacer las nuevas exigencias de valorización del capital.

El surgimiento de un nuevo tipo de movilidad del trabajo acarrea cambios en los desplazamientos geográficos y sociales de la fuerza de trabajo, variaciones en la jornada laboral, modificaciones en la división técnica y social del trabajo, en las estructuras de empleo y de ingreso; pero también, en otros ámbitos sociales y políticos que tienen que ver con la reproducción de la fuerza de trabajo como clase social.

Por supuesto, todo ello tiene lugar en el contexto del agudizamiento de las contradicciones capitalistas y de la lucha de clases que le acompaña. De hecho, la salida de la crisis depende del resultado histórico que arroje el enfren-

tamiento clasista fundamental: capital-trabajo. «Cualquiera que sea la situación en que se encuentre, el capitalismo descubrirá siempre posibilidades de solución ‘puramente económicas’; la cuestión es, simplemente, si esas soluciones podrán realizarse, imponerse, cuando pasen del mundo teórico puro de la economía a la realidad de la lucha de clases».⁽⁴⁾

Como es natural, esta necesidad del capitalismo de instaurar nuevas relaciones laborales provoca cambios sustanciales en la situación de clase de la fuerza de trabajo. No obstante, y esto es de suma importancia, el desarrollo del capitalismo no tiende a «extinguir» a la clase obrera sino a transformarla. La disminución de su clásica concentración en la industria manufacturera se acompaña del desarrollo de procedimientos industriales en el sector primario, pero sobre todo, en el de servicios.⁽⁵⁾

En efecto, la tendencia central del capitalismo a socializar su modo de producción (fuerzas productivas y relaciones sociales de producción), en busca de una cierta rentabilidad histórica vía una mayor productividad del trabajo social, se presenta a través de un avance constante de la división social del trabajo que le posibilita, o mejor aún, le obliga, a adueñarse «no sólo de la órbita económica, sino de todas las demás esferas de la sociedad, echando en todas partes los cimientos para ese desarrollo de las especialidades y los especialistas, para esa parcellización del hombre...»⁽⁶⁾. Proceso de especialización y división del trabajo que significa la transformación creciente de los procesos de trabajo en procesos semejantes al de la producción industrial.

Por lo tanto, el desarrollo del capitalismo contiene un movimiento tendencial a lo que Mandel ha llamado «**la industrialización universal generalizada**»⁽⁷⁾, es decir, a la tendencia del capitalismo a universalizar no sólo la producción de artículos por la forma-mercancía, sino también a la conversión creciente de los servicios en mercancías y **al ciclo del producto**, «que inventa nuevos productos y servicios, algunos de los cuales se hacen indispensables conforme las condiciones de la vida moderna cambian para destruir alternativas».⁽⁸⁾

La extensión de los límites de la producción capitalista de mercancías más allá de la esfera de la producción y de la de circulación, hasta los servicios y la reproducción, alcanza su máxima expresión en el denominado capitalismo monopolista que, como se sabe, es la etapa actual de desarrollo del capitalismo.

La situación es clara:

*Lejos de representar una «sociedad postindustrial», el capitalismo tardío constituye la **industrialización universal generalizada** por primera vez en la historia. La mecanización, la estandarización, la superespecialización y la parcellización del trabajo, que*

en el pasado determinó sólo el dominio de la producción de mercancías en la industria propiamente dicha, penetra ahora en todos los sectores de la vida social.⁽⁹⁾

A esto hay que añadir, todavía una importante reflexión. En la actual crisis capitalista las tendencias más importantes tienen que ver con una **reestructuración productiva**, que adopta como base la robotización y, en especial, la introducción en los procesos laborales de «equipos de uso flexible». Se trata de un nuevo tipo de acumulación que transforma no sólo las formas de operar de los capitales en sus fases de producción y de circulación, sino que también trae consigo la creación de nuevas actividades que tienden a ser producidas bajo formas industriales y la transformación de los servicios «tradicionales».

El proceso de innovación tecnológica basado en las telecomunicaciones y en la informática ofrece posibilidades de una mayor diversificación, descentralización y flexibilización de las unidades productivas (empresas) y su creciente orientación hacia actividades de servicio.

Las nuevas actividades que, cada vez más, son producidas industrialmente (entre las que figuran: control, diseño de la producción, servicios de ingeniería, investigación y desarrollo, desarrollo de programas, control de calidad, finanzas, seguros, nuevas formas de comercialización, entre otras), inciden en forma sustancial en la organización del proceso de producción capitalista.

En efecto, el nuevo «modelo de gestión de fuerza de trabajo» que intenta sustituir al «modelo taylorista-fordista», característico del período expansivo de postguerra, ya sea que se le defina como «gestión flexible» o como «gestión de recursos humanos», o desde otro ángulo, como «formas de control institucional»⁽¹⁰⁾, contiene cambios cualitativos en el control de la organización del trabajo. Así, por gestión flexible debe entenderse la capacidad de las unidades de producción de adaptarse rápidamente a las modificaciones de su «entorno» (a las variaciones y fluctuaciones del mercado). Flexibilidad, es decir, capacidad de adaptación (en busca de una cierta rentabilidad), que podrá involucrar todas las dimensiones del proceso productivo: flexibilidad Financiera, pero sobre todo, flexibilidad tecnológica organizativa y flexibilidad en la «gestión de la fuerza de trabajo».

Sencillo es comprender, entonces, que el asunto central es adaptar la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones de un proceso productivo reorganizado a la luz de determinadas innovaciones tecnológicas. En este contexto, el control de la fuerza de trabajo podrá asumir diversas formas de flexibilidad, según se trate de adaptarla en su uso y/o en su ingreso. Así, se puede hablar de una flexibilidad numérica cuando se alude, entre otros fenómenos, a las nuevas «prácticas de gestión de las nuevas contrataciones, de los des-

pidos, de la extensión y ordenación del tiempo de trabajo, de externalización y subcontratación...» De una flexibilidad salarial, si «de lo que se trata es de adaptar los costos salariales a los movimientos de los...beneficios empresariales...»⁽¹¹⁾

Hay que observar en seguida que estos cambios en la relación laboral se acompañan por una «tendencia entre las empresas a despegarse de convenios colectivos de rama para convertirlos en convenios de empresa y a individualizar la retribución de sus trabajadores».⁽¹²⁾

Aquí, es conveniente recordar, a grandes rasgos, el modelo taylorista-fordista de gestión de la fuerza de trabajo. Este modelo que, como ya se mencionó, identifica al capitalismo de postguerra, caracterizado por un notable proceso de concentración y centralización del capital comandado por las llamadas empresas transnacionales, promueve un control «estructural» de la organización laboral a través de la operación conjunta de diversos mecanismos, entre los más sobresalientes, éstos: separación del trabajo intelectual y del manual; creciente división del trabajo manual; organización «rígida» del proceso de trabajo, tanto en su dimensión técnica como su dimensión subjetiva (cadenas de montaje y puestos de trabajo); estabilidad relativa ocupacional; «homogeneización» de las condiciones de trabajo y de la rentabilidad del capital (lo que implica una cierta «correspondencia» de las «variables básicas» de la economía: precios, productividad, salarios y beneficios); normatividad y representación colectiva de la fuerza de trabajo; y, creciente importancia del llamado salario indirecto.

Sólo partiendo de lo anterior es posible comprender cómo la superación de la actual crisis exige nuevas condiciones de trabajo y de vida para los productores directos. Empero, sigue siendo verdad que se trata de tendencias, cuya configuración definitiva depende de las condiciones históricas propias de cada formación social, en especial, del nivel político alcanzado por la lucha de clases.

Así, otro punto en el que conviene insistir es el caso de las economías dependientes. En ellas sucede algo parecido, por supuesto, hasta cierto punto, a lo que Marx, a propósito del grado de desenvolvimiento del capitalismo en la Alemania de mediados del siglo pasado, señalaba que: No sólo padecemos a causa de los vivos, sino también de los muertos».⁽¹³⁾ En economías estructuralmente dependientes como la mexicana, el proceso de acumulación de capital adopta, no en forma mecánica, modalidades de operación que tienen que ver con sus contradicciones internas y con las de un proceso de acumulación a nivel mundial.

De esta suerte, para el caso de nuestras economías, las tendencias hasta aquí enunciadas, en particular, aquellas que involucran una nueva movilidad del trabajo de tipo flexible, se desenvolverán en el contexto de uno de sus rasgos fundamentales: la heterogeneidad estructural de su proceso productivo y, en esa medida, de la situación de su fuerza de trabajo.

Partiendo de estas ideas, podemos ahora volver al caso de la sociedad mexicana. En México, la intervención del Estado en la reproducción de la fuerza de trabajo en el período inmediato anterior a la crisis, contemplaba básicamente la «regulación» de la relación capital-trabajo, a través de una legislación laboral que involucraba una normatividad salarial, organizativa, de condiciones de trabajo y, algo que es de gran importancia, la participación estatal en la seguridad social y en la medicina «socializada», la educación básica, media y técnica. Además, el Estado en México llegó a tener una sustancial intervención en relación a otras características del llamado salario indirecto como: la producción directa, el subsidio y la regulación de ciertos bienes-salarios y otros de carácter durable.

Sin embargo, es necesario aclarar que tal «gestión» estatal no fue ajena a la característica central de la sociedad mexicana: su carácter heterogéneo. Así, el Estado intervino en forma desigual, y de hecho contribuyó a profundizar la heterogeneidad estructural, en la reproducción social de la fuerza de trabajo.

La crisis termina por revertir la tendencia creciente de intervención del Estado en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo. La política neoliberal puesta en marcha, sobre todo desde el inicio de la década de los ochenta, pretende el fin del llamado estado de bienestar.

En efecto, en el desarrollo de la crisis en México es posible ubicar, para alcanzar lo que aquí se trata, dos grandes períodos: el primero que comprende los años de 1970-1982 en el que se agota el antiguo esquema o modelo de acumulación y, sobre todo, se sientan las bases políticas del nuevo modelo (nos referimos al resultado final de la lucha de clases del período: la derrota política del movimiento obrero); y, el que esta presente hasta nuestros días, que implica la plena aplicación del modelo neoliberal que, como hoy ya es claro, mas que una política de administración de la crisis, es un proceso de largo alcance.

El neoliberalismo con sus políticas económicas de estabilización y ajuste, inspiradas en los principios de la economía de libre mercado que privilegian el dinamismo del sector privado como factor de crecimiento, convierte al Estado en ente subsidiario de la denominada iniciativa privada. Sus resultados no son compatibles con un desarrollo de contenido social. Por el contrario, agudiza las desigualdades sociales, caso aparte de involucrar un nuevo orden internacional que pone en duda la de por sí ya exigua soberanía nacional.

Los fenómenos de modernización y de cambio estructural han ocasionado cambios profundos en la estructura social y de clases. En los años de la crisis actual, en particular desde mediados del decenio de los ochenta, la situación histórica de la fuerza de trabajo experimenta, entre otros, estos fenómenos⁽¹⁴⁾:

-Fuerte deterioro y agudizamiento de la heterogeneidad del mercado de trabajo, en particular, el incremento de la pequeña producción, del taller familiar o artesanal y de la terciarización del empleo;

-Caída de la demanda de trabajo, en especial del industrial: tasas de desocupación (desempleo abierto) y subocupación (visible) con niveles superiores al promedio histórico;

-Disminución de los empleos productivos, del trabajo asalariado a incremento del trabajo «independiente» (trabajo por cuenta propia);

-Aumento del empleo precario (formas de utilización parcial a irregular, estacional de la fuerza de trabajo): trabajos a plazo fijo, eventual, por subcontrato, a domicilio, empleo clandestino y el empleo asalariado oculto -trabajo «por cuenta propia»-;

-Empeoramiento en la distribución de los ingresos y en las condiciones de trabajo: disminución, rígido control y diferenciación de los salarios reales, tanto del mínimo como del promedio; concentración mayor de la riqueza y el ingreso; deterioro del salario social; y, aumento acelerado de la pobreza.⁽¹⁵⁾

-Disminución de la capacidad de negociación de los trabajadores; y,

-Proporción elevada de trabajadores desprotegidos socialmente.

Es este precisamente el contexto en que se abre paso una nueva relación laboral que involucra, básicamente, cambios en la legislación laboral («desregulación»), en el sistema político corporativo y, desde luego, en la forma de aplicación de la fuerza de trabajo.

La introducción de nuevas tecnologías y nuevas normas laborales en los lugares de producción exige la aparición e institucionalización de una relación laboral en donde los sindicatos no tienen injerencia en la definición de los puestos ni en el proceso de trabajo como tal; los ascensos se vinculan a la calificación; la permanencia en el empleo es temporal; y, el salario tiene que ver más con la productividad que con la antigüedad y las prestaciones.

De acuerdo con diversos estudios, la flexibilidad laboral en México se está imponiendo al margen de la legislación laboral vigente, a través de las siguientes tendencias básicas⁽¹⁶⁾:

1.- Zonas francas industriales (es el caso de la maquila) en las cuales, además de otorgarse ciertas ventajas comerciales, financieras, fiscales e incluso de infra-

estructura, se da una «desreglamentación sindical» que implica una «ausencia de representación sindical efectiva y la mayoría de las empresas poseen 'sindicatos blancos' o de protección (...) el tipo de contratación es flexible y los salarios son pagados por hora o a destajo».

- 2.- Supresión o modificación de los principales contratos colectivos de trabajo, sobre todo «en áreas estratégicas para la economía o en las empresas altamente exportadoras». Esta modalidad acarrea una «nueva filosofía del trabajo, la de la productividad mediante la flexibilidad laboral vía la polivalencia de funciones, eliminación del escalafón ciego y una estructura salarial con base en la evolución de la productividad».
- 3.- El cambio de las «condiciones internas de trabajo sin desregulación, con lo cual se eliminan las conquistas sindicales de manera unilateral por parte de las empresas».
- 4.- La desregulación concertada «con lo cual el sindicato pierde cierta ingerencia al interior de la empresa pero fortalece su intervención en cuestiones como la introducción de las nuevas tecnologías».

Ahora bien, el fenómeno de la «precarización del trabajo» es, tal vez, la característica más sobresaliente de la situación contemporánea. A diferencia de períodos previos la precariedad en el empleo no es ya una situación transitoria o eventual sino que tiende a convertirse en un rasgo estructural de la economía.

Así, de acuerdo con algunos estudios, para el año de 1995 el llamado sector «informal» de la economía (que agrupa aquellas actividades que no reúnen las condiciones legales como seguridad, salario y generales de trabajo) es el principal generador de empleos en México con una ocupación de 12 millones 250 mil trabajadores, esto es, 50,8 por ciento del empleo total nacional.

El predominio del sector informal en el mercado laboral ha sido acompañado por el de «terciarización del empleo», es decir, la ocupación creciente de la fuerza de trabajo en el sector de los servicios.⁽¹⁷⁾ Entre 1970 y 1992, la actividad que más empleos generó fueron los servicios, los cuales aumentaron con respecto al total del 43,6% en 1970 a 51,3% en 1992.

Este importante crecimiento en la ocupación se dio a costa de una reducción en la participación total de la manufactura y de actividades como la agricultura, minería, electricidad y construcción; los empleos decrecieron de 13,5% a 10,5% en el primer caso y de 42,8% al 38,5% en el segundo.

Otro importante asunto a destacar es el crecimiento del empleo no asalariado y de los talleres familiares y de las pequeñas industrial en la estructura ocupacional industrial.

De acuerdo con los Censos Industriales, en tanto en 1980 la población ocupada remunerada era aproximadamente el 94,8% y la no remunerada el 5,2%, en 1988 estos porcentajes se modifican al 93,7% y 6,3%, respectivamente. Aún más, para 1993, según los «resultados oportunos» del Censo Industrial, tales proporciones cambiaron al 89,5% y 10,5%.

Por su parte, mientras en 1980 el 21,1% de la población ocupada laboro en talleres familiares y pequeñas empresas, el 41,7% en medianas y el 37,1% en grandes empresas, para 1993, el personal empleado en el primer tipo de establecimientos fue el 23,3%, 43,8% en el segundo, y 32,9% en las grandes empresas.

Es precisamente en los talleres familiares y en las pequeñas empresas donde se ha incrementado la participación del empleo no asalariado: en 1988, ellos concentraron el 84,3% del total del personal no remunerado, el 13,9% se ubicó en las pequeñas y el 2,2% en las medianas y en las grandes empresas. Para 1993 estos porcentajes crecieron a 85,4% en los talleres y se redujeron a 12,9% en las pequeñas, y 1,7% en las medianas y grandes empresas.

Ahora bien, no es prudente concluir este breve ejercicio de ilustración de las modalidades que el mercado de trabajo ha adquirido en México en los años recientes, sin consignar, en sus grandes rasgos, las tendencias salariales que le caracterizan:

La participación de las remuneraciones de los asalariados en el PIB pasó de representar el 36% en 1980, a ser sólo el 22,1 % en 1991. A esta pérdida de participación relativa se suma una caída absoluta de los salarios. En el período 1981-1992, excepto las remuneraciones medial por persona ocupada en la industria manufacturera... todos los tipos de salarios que abarcan a la mayoría de los trabajadores mexicanos estuvieron fuertemente deprimidos, siendo el salario mínimo el que más disminuyó (casi un 50%).⁽¹⁸⁾

Sería sencillo limitarse a señalar el hecho obvio de que la crisis en México ha agudizado la heterogeneidad histórica de los trabajadores. No obstante, a pesar de las distintas formas de existencia del trabajo, casi todas ellas contienen una referencia central a su definición estructural de asalariado, de proletario.

Por tanto, la producción y la circulación de la riqueza material están basadas en una fuerza de trabajo proletaria que, más que nunca, está sujeta a un trabajo de tipo industrial. Trabajo industrial que, como dice Mandel, «en el sentido amplio de la palabra»:

...reduce el trabajo industrial en la fábrica, como resultado de la automatización, e incrementa el trabajo industrial en amplia escala en la agricultura,

la distribución, los servicios industriales... la administración... o en ¡las fábricas que producen fantasías!-, (y) ocupa, ahora más que nunca, el lugar central en la estructura económica.⁽¹⁹⁾

II. FLEXIBILIDAD LABORAL Y SALUD

La situación descrita hasta aquí, desde luego desfavorable para los trabajadores, autoriza a replantear ciertos elementos para el análisis del trabajo en relación con la salud. ¿Cómo entender a la luz de los cambios que la crisis impone, en particular, de la flexibilidad laboral, el proceso de trabajo, las cambiantes exigencias o demandas laborales o los efectos de todos estos aspectos en la salud? Son las preguntas que pretendemos problematizar en este apartado.

Con la crisis actual del capitalismo, lo sabemos, se puede hablar del advenimiento de una movilidad del trabajo de tipo flexible y de la reivindicación de la calidad, que es «...una ofensiva vigorosa con la finalidad de promover una cultura de empresa centrada en la búsqueda de la competitividad y la rentabilidad y, por todo ello, una novedad importante para lograr un incremento de la productividad.»⁽²⁰⁾

Queda claro que se trata de una tendencia y que la realidad concreta le otorga, en última instancia, sus peculiaridades históricas.

Asimismo es patente que la flexibilidad, como patrón de organización laboral, no descarta el taylorismofordismo (en su momento, sucede lo mismo con la gran industria y la división del trabajo de tipo manufacturero), sino que intenta adaptarla al nuevo modelo de acumulación de capital. No en vano, el desarrollo de la robótica, dice Coriat, profundiza los planteamientos tayloristas por lo menos para los trabajadores menos calificados, aunque para los más calificados agudiza la individualización del trabajo y el sistema de remuneración en función del rendimiento personal.⁽²¹⁾

Añádase a ello que la microelectrónica facilita el trabajo a domicilio y promueve la precarización del empleo. Favorece el pago a destajo y, por tanto, la intensificación del trabajo y la prolongación de la jornada. Además, al procurar una fuerza de trabajo dispersa, obstaculiza su organización y la defensa de sus demandas.⁽²²⁾

Es evidente, desde luego, que la flexibilidad laboral obliga al trabajador a ser polivalente en el contexto de condiciones de trabajo que se conservan nocivas: rutinario, monótono o repetitivo, carente de contenido y con escaso control por parte de él.

A todo lo cual hay que añadir que las nuevas normas laborales que se imponen a través de la flexibilización del trabajo, al expresar un movimiento del capital hacia la igua-

lación de ciertas condiciones de producción, asemejan, estructuralmente hablando, a los trabajadores de diferentes ámbitos económicos y generan efectos a su salud cada vez menos diferenciables.⁽²³⁾ Tal es el caso del estrés, la fatiga y los trastornos psíquicos y psicosomáticos. Dicho de otra manera, la flexibilidad facilita la extensión de estos efectos en sectores más amplios: se presentan, de forma casi idéntica, en la industria, en el sistema bancario, en los grandes almacenes del comercio, en el transporte e, incluso, en algunos ámbitos de la educación.

Así pues, la transformación de determinados procesos de trabajo debida a la tendencia capitalista de la «industrialización universal generalizada», es decir, a la creciente conversión de los procesos laborales en procesos semejantes a los de la producción industrial, vía la flexibilidad que la crisis hace necesaria, tiene consecuencias fundamentales para otros trabajadores, entre ellas, el sometimiento a exigencias hasta antes exclusivas de los obreros industriales y problemas de salud derivados de esas exigencias.

En México, los cambios que se están produciendo en los diferentes sectores de la economía, tienen mucho en común con esta forma de organización laboral. Las «viejas» y nuevas pautas de organización laboral, es necesario insistir, determinan para los trabajadores: una irregularidad mayor en los tipos de contratación, un trabajo más explotado y menos remunerado y reducidas o nulas garantías de seguridad laboral, defensa colectiva y prestaciones sociales. El nuevo modelo de acumulación trae consigo nuevas modalidades de «desposeimiento» de los trabajadores no sólo al interior del centro de trabajo (proceso inmediato de producción), sino que impacta sustancialmente sus **condiciones históricas** de vida y de salud.⁽²⁴⁾

De acuerdo con todo eso, en México, los cambios impuestos por la política neoliberal perfilan consecuencias importantes en las condiciones de salud de los trabajadores. Desde el agudamiento de problemas tan generales como la desnutrición o las enfermedades infecciosas; pasando por padecimientos de evidente relación con el trabajo como accidentes, intoxicaciones, cánceres o aquellos relacionados con aspectos ergonómicos; hasta una nueva «avalancha» de padecimientos relacionados con el estrés y la fatiga. Esta situación sanitaria se completa con el importante incremento de la morbilidad relacionada con la violencia.

Todo lo anterior viene a confirmar que es necesario analizar las diversas propuestas metodológicas que intentan conocer la relación trabajo-salud. La finalidad es la de saber su viabilidad ante el panorama ilustrado.

En las condiciones actuales de México (aunque no es algo exclusivo de nuestro país), disciplinas como la Medicina del Trabajo o la Ingeniería Industrial reducen, cada vez más, su posibilidad de incidir en la salud laboral, ya

que como es sabido, su construcción explicativa de las causas de las enfermedades laborales ha privilegiado la relación inmediateista causa-efecto.

Para ellas, la morbilidad laboral se limita a aquella que tiene una causa laboral única y evidente y que, además, es fácilmente reconocida y tipificable en los ámbitos legal, clínico, de laboratorio y de gabinete. Por eso, en México, se reportan los accidentes y la patología derivada de algunos agentes físicos y químicos; pero, en la práctica, no se reconocen problemas como la neurosis (única patología de causa distinta a las anteriores contemplada en la legislación laboral), de la que se reportan en promedio anual alrededor de 5 casos. También, padecimientos como las lumbalgias se consideran, en la mayoría de los casos, como enfermedades generales, a menos que sean producto de un accidente laboral grave.

Así, padecimientos donde la relación agente-enfermedad no es evidente, no están tipificados en la legislación laboral. En la actualidad, incluso organismos internacionales como la OIT y la OMS han cuestionado este reduccionismo.⁽²⁵⁻²⁸⁾

Todo esto explica por qué en las condiciones laborales que se perfilan como hegemónicas en México, orientadas por la flexibilidad laboral, se plantea una situación contradictoria y difícil de resolver.

Por un lado, los accidentes y las enfermedades sancionadas legalmente como laborales será más difícil que se reconozcan, ya que la movilidad y polivalencia de la fuerza de trabajo dará argumentos para desconocer la causalidad laboral de las mismas. A esto habrá que añadir los cambios que se proponen en la legislación, en los que la defensa colectiva de los trabajadores contra la nocividad laboral, se verá seriamente reducida y donde, además, se cuestiona seriamente la permanencia de la seguridad social como mecanismo de reconocimiento de estos problemas para los trabajadores.

Por el otro, es conveniente prever que la morbilidad laboral, bajo el nuevo modelo de acumulación, se incrementará notablemente en aquellos padecimientos aún no reconocidos como de trabajo, lo que establece, además de las deterioradas condiciones laborales, peores condiciones de salud para los trabajadores. A lo anterior, se agrega la imposibilidad histórica y teórico-técnica de la medicina del trabajo y de disciplinas afines, para entender y reconocer aquella patología laboral que rebasa su visión inmediateista y que, sin duda, será la más frecuente en amplios grupos de trabajadores mexicanos.

En sentido opuesto, las propuestas teórico-metodológicas y técnicas que permiten dar cuenta de esta nueva realidad en la salud laboral tienen explicaciones mucho más amplias, pero también superan otra importante

limitación que es el estudio básicamente de operadores que están en puestos fijos, con actividades repetitivas y/o monotonas.

Ahora, el Centro de la discusión está en los procesos determinantes de la salud de los trabajadores: la reproducción social⁽²⁹⁻³⁰⁾; el proceso de producción y el proceso laboral⁽³¹⁾; el control y el contenido del trabajo⁽³²⁻³³⁾; las formas específicas de explotación y enajenación⁽³⁴⁾; la relación entre demanda laboral y control en el trabajo⁽³⁵⁾; y el puesto de trabajo como expresión colectiva⁽³⁶⁻³⁷⁾.

La relativa homologación de las nuevas formas de trabajo permite que estas metodologías tengan utilidad para muchos trabajadores y no solo para aquellos tradicionalmente considerados como industriales. La nueva situación laboral favorece las exigencias laborales y/o los estresores como elementos directamente relacionados con cargas psíquicas (subcargas y sobrecargas cualitativas y cuantitativas) y con trastornos como estrés, fatiga y patología mental y psicósomática⁽³⁸⁻⁴⁰⁾; problemas que en legislaciones como la mexicana no se reconocen en su relación con el trabajo.

Estas propuestas otorgan su atención, no a las posiciones tradicionales de la psicología centradas únicamente en el estudio de la personalidad como explicación de los efectos negativos del trabajo, sino a aquellos planteamientos que analizan las condiciones objetivas de trabajo en su relación con las subjetivas (percepción de los trabajadores, personalidad, teoría de la inteligencia), y estudian la influencia de ambas condiciones en los problemas de salud de los trabajadores, en la mayoría de los casos mediados por el estrés y/o la fatiga.⁽⁴¹⁾

En este sentido, se trata desde otra óptica la relación entre las condiciones objetivas y subjetivas en el trabajo. Se dice, a diferencia de la visión de la psicología industrial tradicional, que las condiciones objetivas, contenido y control del trabajo y estresores laborales, generan estrés, pero que las respuestas a éste se modifican por características individuales. En otras palabras, actúan como mediadores entre los estresores y las manifestaciones psicofísicas en los individuos. Estas características individuales «... involucran valores, actitudes y patrones de personalidad, ya sean genéticamente determinadas o formadas por influencias sociales.

Además, las respuestas al estrés son moduladas por un sistema de sopores sociales, el cual puede amortiguar y servir contra las influencias perjudiciales. La interacción de todas estas influencias determina el impacto total en la salud, bienestar y eficiencia de cada persona». ⁽⁴²⁾ Y como la autora misma señala de estas influencias, el trabajo es la más poderosa en la vida adulta.

Con planteamientos más precisos a este respecto, últimamente se ha cuestionado el papel determinante de la personalidad del trabajador (en el reduccionismo máxi-

mo la de tipo «A» y «B») sobre sus condiciones de salud y se propone que esta obedece más a «...condiciones demandantes de trabajo que a rasgos inherentes al individuo.»⁽⁴⁴⁾.

Otras propuestas han destacado la/s formas de participación organizada de los trabajadores, tanto para estudiar sus propias condiciones de trabajo y sus efectos en la salud como para plantear alternativas que puedan enfrentar de mejor manera esta problemática. Estos planteamientos incorporan, también como punto central, el estudio de la subjetividad de los trabajadores. Las abundantes investigaciones que hay al respecto, muestran que la participación organizada de los trabajadores es imprescindible cuando se quieren transformar las condiciones nocivas de trabajo y la situación de salud.⁽⁴⁵⁾

Vemos, pues, que la situación laboral contemporánea plantea un panorama más exigente al conocimiento y práctica de la salud laboral. No es posible, en la actualidad, desconocer las propuestas (surgidas en las últimas dos décadas) que aprecian la salud de los trabajadores en muchas otras dimensiones a las tradicionalmente reconocidas. Ello debe facilitar, entender y, sobre todo, ensayar posibles soluciones.

III. REFLEXIONES FINALES

A pesar de los avances teórico-metodológicos y técnicos descritos anteriormente, el estudio de la relación trabajo-salud, ante las transformaciones provocadas por la flexibilidad laboral, está todavía por construirse. Sistematizar esta relación requiere poner atención en algunos aspectos novedosos que modifican de manera sustantiva, la forma de estudiarla.

Por lo anterior, se habrá podido advertir que la flexibilidad laboral:

1.- Rebasa lo que en sentido estricto se puede entender como proceso productivo. Es parte integrante de un modelo de acumulación que, más allá de los aspectos de rentabilidad, productividad o generación de plusvalor (de un mecanismo que se opone al descenso de la tasa de ganancia), influye de manera decisiva, los terrenos político, sindical, ideológico, cultural y científico.

2.- No debe entenderse al margen del contexto histórico en el que tiene lugar. Aunque puede hablarse, en general, de ciertas tendencias que se imponen a nivel global, adopta características particulares en cada formación social y, por supuesto, tiene diferencias manifiestas al interior de la misma, de acuerdo a las características históricas del tipo de actividad económica o unidad productiva de que se trate.

3.- En México, su característica predominante es la de afectar principalmente a los trabajadores en sus condi-

ciones de trabajo, de vida y de salud. No obstante que la flexibilidad involucra cambios tecnológicos y modificaciones sustanciales en el papel del Estado, sus manifestaciones más claras atañen a los trabajadores. Esta tendencia dominante se manifiesta con claridad al analizar las propuestas patronales, del Estado y de grupos sindicales hegemónicos en el bloque de poder mexicano.

4.- En términos estrictamente laborales, es difícil de analizar porque incorpora elementos nuevos en las condiciones de trabajo, en la legislación y en las de defensa colectiva de los trabajadores, que se «montan» en estructuras o modelos aún vigentes y dominantes en la organización laboral. Así, la flexibilidad se impone como tendencia en los procesos laborales, pero conserva y generaliza mecanismos propios de modelos de acumulación anteriores, como el taylorista y el fordista, y/o aprovecha las propuestas nuevas de procesos que incorporan la automatización, la informática, la microelectrónica, el control de calidad y la calidad total.

La flexibilidad exige la polivalencia de las actividades y el aumento de la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo. Ello, a pesar de lo que pudiera suponerse, no mejora el contenido del trabajo, ni permite recuperar el saber de los trabajadores, ni el control de estos sobre el proceso de trabajo. Este tipo de «elasticidad laboral» mantiene condiciones de trabajo descalificadas y vacías de contenido. La flexibilidad, incluso, significa un nuevo desposeimiento para los trabajadores: el de sus condiciones de defensa colectiva que, de alguna manera, permitía cierto control de las condiciones nocivas de trabajo.

Ejemplos de lo anterior son: la tendencia a limitar o suprimir a los sindicatos, modificar sustancialmente las contrataciones colectivas, individualizar la relación capital-trabajo al interior de cada empresa e, incluso, suprimir la participación del Estado en su papel regulador.

Hay así una ruptura cualitativa con modelos de acumulación previos, que no se agota en las características técnicas del proceso de trabajo. Incide, también, en las formas de contratación, en la movilidad de los trabajadores, en la flexibilidad en el tiempo y en las condiciones de trabajo, en la inseguridad a individualidad en que son abordados laboral y legalmente los problemas colectivos de trabajo.

De esta forma, se necesitara abrir un campo nuevo de investigación teórica, metodológica y técnica, acerca de lo que se ha dado en llamar la precarización del empleo y el desempleo abierto, ya que es donde menos sabemos que pasa con esos trabajadores. Desde luego, sin olvidar que se trata de modalidades que el mercado laboral adquiere a la luz de **cierias exigencias históricas** del proceso de acumulación del capital. En ese sentido, la labor consiste en considerar tales fenómenos (y otros), histórica y conceptualmente, como mecanismos de adaptación, en este caso, de movilidad del

mecanismos de adaptación, en este caso, de movilidad del trabajo, a los que el capital recurre en la intención de contrarrestar su carácter contradictorio.

5.- No obstante su apariencia, tiende a homogeneizar a los trabajadores, tanto en sus formas de organización laboral como en sus condiciones salariales. Por eso, también, los asemeja en sus deficientes posibilidades, históricamente hablando, de reproducción y de respuesta.

Así, entre las principales tendencias nocivas derivadas de las condiciones mencionadas, están:

En primer lugar, un abanico mayor o una ampliación de riesgos y exigencias.

En segundo lugar, un predominio de las exigencias o requerimientos que impone el trabajo en estas condiciones: persistirán los riesgos físicos, químicos o biológicos y se ampliarán las exigencias del trabajo, que derivan de las características de la actividad, pero también de las formas en que el trabajo se organiza y de las posibilidades de defensa de los trabajadores (mayores carencias de condiciones laborales dignas y de cierta estabilidad y seguridad laborales). Así, predominarán las exigencias relacionadas con el tiempo, la cantidad y la intensidad del trabajo, con las características de las tareas, sobre todo, aquellas exigencias relacionadas con la deficiente calidad y contenido del trabajo y con la carencia de una eficiente defensa colectiva.

En tercer lugar, la variación y ampliación de tales exigencias producirán, es seguro, problemas mayores sinérgicos o aditivos, algunos todavía poco estudiados y muchos otros desconocidos. Por ejemplo: un aumento en la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, mayores manifestaciones de estrés agudo y crónico, de fatiga patológica física y psíquica, y de trastornos mentales o de enfermedades psicosomáticas.

Es posible esperar la aparición, agudizamiento o franco aumento de otras enfermedades crónicas que están determinadas, por lo menos en una parte importante, por las condiciones en que se trabaja; que, además, es probable, se combinarán con problemas de agudizamiento de padecimientos o enfermedades que hasta hace unos años iban decreciendo como la desnutrición, otras enfermedades carenciales y ciertas enfermedades infecciosas. Desde ahora, es claro el aumento en las manifestaciones patológicas derivadas de la violencia. Es válido esperar un aumento en el conjunto de la morbilidad en grupos altamente vulnerables de trabajadores y sus familias, en relación íntima con las nuevas condiciones de trabajo y de vida.

Si a la situación hasta aquí ilustrada, asociamos los problemas recientes de salud laboral derivados de: las tecnologías informáticas y la automatización en los procesos de trabajo; las nuevas sustancias químicas y energías físi-

cas; los riesgos a la salud asociados con nuevas biotecnologías; la transferencia de tecnologías riesgosas; del envejecimiento de las poblaciones trabajadoras; los problemas especiales de grupos vulnerables a improductivos (enfermedades crónicas a invalideces), incluyendo migrantes y desempleados; los debidos al crecimiento de la movilidad de la población trabajadora; y, la ocurrencia de nuevas enfermedades laborales de varios orígenes el asunto parece difícil ya no sólo de resolver, sino aún de conocer científica y, sobre todo, políticamente.

REFERENCIAS

1.- Para no incurrir en equívocos es necesario señalar que se trata de una tendencia salarial. Un panorama más acabado acerca de las modalidades del comportamiento salarial en la crisis se puede encontrar en:

- R. Pascoe, J. Bortz, «Salario y clase obrera en la acumulación de capital en México» en Coyoacán, No. 2, El caballito, México, enero-marzo de 1978, pp. 79-93.

- R. Garavito, «Homogenización salarial, retos y respuestas sindicales» en Análisis, No. 10, UAM-A, México, enero-junio de 1987, pp. 87-116.

- J. Boltvinik F. Torres, «Concentración del ingreso y satisfacción de necesidades en la crisis actual» en El economista mexicano, No. 2, Colegio Nacional de Economistas, México, tercer trimestre de 1986, pp. 15-36.

- H. Davila, L. Rodríguez, «Evolución en la estructura de consumo de los trabajadores y su participación dentro del consumo privado» en Análisis económico, No. 7, UAM-A, México, julio-diciembre de 1985, pp. 85-106.

- A. Alvarez, «Cambios recientes del proletariado industrial (1970-1980) en Demografía y condiciones de vida, siglo veintiuno, México, 1984, pp. 43-55.

- A. Dogart y R. Sánchez, «De tal tijera, tal salario» en El Cotidiano, No. 14, UAM-A, México, noviembre-diciembre de 1986.

2.- La característica básica del trabajador sometido al capital es la movilidad de su fuerza de trabajo. En efecto, la fuerza de trabajo debe ser: móvil; capaz de ocupar los espacios preparados por el capital (hayan sido «escogidos o impuestos»); apta para los desplazamientos y las modificaciones de su empleo; y en última instancia, tan «indiferente» al contenido y al lugar de su empleo, como lo es el capital al lugar en que se invierte mientras la ganancia obtenida sea satisfactoria. Acerca del concepto de movilidad del trabajo vease, J. P. de Gaudemar, Movilidad del trabajo y acumulación de capital, Era, México, 1979.

3.- Acerca del concepto de relación salarial véase, E. Gutiérrez, «De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo, México 1960-1986» en La crisis del estado de bienestar, siglo veintiuno, México, 1988, pp. 129-173.

4.- Cf. G. Lukács, «Observaciones de método acer-

ca del problema de la organización» en Historia y conciencia de clase, Grijalbo, México, 1969, p. 319.

5.- Acerca de la típica clasificación de las actividades económicas en tres sectores: primario (agricultura, pesca, caza y silvicultura), secundario (industrias extractivas, de transformación, construcción y obras públicas y el sector agua-gas-electricidad); y de servicios «todas las demás actividades que no son ni secundarias ni primarias, es decir, principalmente los servicios de distribución (transportes, comercio), la administración pública y todas las demás actividades que no tienen por objeto elaborar una producción física»; y de su significado para el «desarrollo económico», debida a Allen B. Fishery «perfeccionada» por Colin Clark, véase J. Fourastié, «La distribución de la mano de obra» en Tratado de sociología del trabajo, T. I, FCE, México, 1978, pp. 216.

6.- Cf. C. Marx, citado en E. Mandel, El capitalismo tardío, Era, México, 1972, p. 369.

7.- Idem, p. 378.

8.- Cf. H. Braverman, Trabajo y capital monopolista, Nuestro Tiempo, México, 1975, p. 323.

9.- Cf. E. Mandel, ob. cit. Es claro que esta posición de Mandel tiene enormes implicaciones políticas: según se defina al capitalismo en su etapa contemporánea, se aceptará o rechazará, a la clase obrera como el sujeto histórico del cambio revolucionario de la sociedad actual. Al respecto debe consultarse, del mismo autor, «La situación de los obreros dentro del neocapitalismo» en Ensayos sobre el neocapitalismo, Era, México, 1974. Entre los autores que estiman que a la sociedad industrial de postguerra la desplazó una sociedad postindustrial, se encuentran: A. Toffler, La tercera ola, Plaza y Janés, España, 1989; El cambio de poder, Plaza y Janés, España, 1990; y, A. Touraine, La sociedad postindustrial, Ariel, España, 1965. supuesto.

10.- Aquí, se distinguen tres formas históricas de control: «formas de control directo de la fuerza de trabajo»; «formas estructurales de control»; y la que se cita, forma de control institucional «que buscarán operar sobre los presupuestos culturales del funcionamiento organizacional dado que es en la cultura donde se fundamentan los procesos de compromiso a identidad, fundamentales en la nueva situación. Todo esto hace que el control tenga un fuerte contenido psicosocial y sea más difuso, características que evidencian su dificultad pero también su gran eficacia cuando se consigue» (Cf. C. Castillo, «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión» en Sociología del trabajo, No. 9, primavera de 1990, p. 132).

11.- Cf. C. Prieto, «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica» en Sociología del trabajo, No. 16, otoño de 1992, pp. 82-83. El autor, además, aborda un tercer tipo de gestión de la fuerza de trabajo, la flexibilidad funcional, si «de lo que se trata es de adaptar la capacidad y disponibilidad productivas de la fuerza de trabajo empresarial».

12.- Idem, p. 83.

13.- Cf. K. Marx, El capital, T. 1, Vol. 1, siglo veintiuno, México, 1975, p. 7.

14.- R. Cuellar, «Salud en el trabajo: ¿realidad o método?», Salud de los trabajadores, Vol. 3, N° 2, Venezuela Julio 1995, Pág. 75-81. Dado el objetivo de este trabajo y, por lo tanto, la delimitación del problema que se ha planteado en su introducción, aquí es suficiente establecer una «definición por residuo» del empleo precario: «El empleo precario es aquel que no es típico, normal. Este se caracteriza por ser de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Los problemas y debilidades de las definiciones por residuo son conocidas, dando por resultado una delimitación positiva por adición: son precarios los empleos que se apartan de algunas de dichas características». (Cf. S. Feldman y P. Galin, «Nota introductoria» en La precarización del empleo en la Argentina, Centro Editor de América Latina, CIAT, Clacso, Argentina, 1990, p. 9).

15.- CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 1994, p. 47. Una crítica acerca de la metodología empleada por la CEPAL en su estudio de la pobreza, debe consultarse en J. Boltvinik, «La pobreza en México 1984-1992 según INEGI- CEPAL» en Economía informa, No. 237, México, abril de 1995, pp. 14-19.

16.- R. Nava, «La flexibilidad laboral» en La jornada laboral, México, 1995, p. 4.

17.- En México, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, agrupa, de acuerdo a los criterios estadísticos convencionales, las diversas actividades económicas en las siguientes divisiones:

- I Agropecuarias, silvicultura y pesca
- II Minería
- III Industria manufacturera
- IV Construcción
- V Electricidad
- VI Comercio, restaurantes y hoteles
- VII Transporte almacenamiento y comunicaciones
- VIII Servicios financieros seguros y bienes inmuebles
- IX Servicios comunales sociales y personales (incluye servicios profesionales, de educación, médicos, de esparcimiento y de administración pública). No obstante, la misma institución clasifica al sector terciario (división VI en adelante) tomando como base el sector privado y el público; para el primero la clasificación es similar a la que se ha presentado arriba, no así para el segundo sector. En efecto, la población ocupada en el gobierno se divide de acuerdo con el nivel institucional en: 1) el gobierno general, que se subdivide a su vez de acuerdo a la institución y al tipo de servicios y 2) las empresas públicas que se clasifican en empresas de control directo e indirecto.

18.- Cf. M. Arriaga, «TLC, precarización y desempleo» en El cotidiano, No. 67, México, UAM-Azcapotzalco, enero-febrero de 1995, p. 11.

19.- Cf. E. Mandel, ob. cit., p. 73. Acerca de la «participación» de los proletarios mexicanos en la estructura

ocupacional véase, E. Arregui, «El resurgimiento del cuarto estado: los asalariados y su ciclo» en *La clase obrera y el sindicalismo mexicano*, UNAM, FE, México, 1990.

20.- B. Lamotte, «El Dominio de la Calidad: desde los Círculos hacia la Calidad Total», en Stankiewicz, François (ed.) op. cit., p. 97.

21.- B. Coriat, «Del Sistema Taylor al Taller en Serie Robotizado», *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año XXXI, No. 121, julio-sept, 1985, pp. 13-14.

22.- E. Rajchenberg, «Nuevas tecnologías, proceso de trabajo y salud», en I. Almada (coord.) *Salud y crisis en México. Textos para un debate*, Siglo XXI, México, 1990, pp. 164-168.

23.- E. Rajchenberg, op. cit., p. 164.

24.- M. Noriega, «Organización Laboral, Exigencias y Enfermedad», Para la Investigación sobre la Salud de los Trabajadores, OPS, Serie PALTER, Salud y Sociedad 2000, No. 3, Washington, 1993, p. 175.

25.- J.M. Clerc, *Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo*, OIT, Ginebra, 1987.

26.- OIT, *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo No. 56, Ginebra, 1986.

27.- OMS, *Global Strategy on Occupational Health for All (The Way to Health at Work) Recommendations of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health*, 11-14 de octubre de 1994, Beijing, China. Ginebra, 1995.

28.- J. Rantanen, *Infrastructures for Occupational Health Practices*, 12th Session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, WHO, Ginebra, 5-7 de abril de 1995.

29.- O. Betancourt, *La Salud y el Trabajo. Reflexiones Teórico-metodológicas Monitoreo Epidemiológico, Atención Básica en Salud*, CEAS/OPS, Quito, 1995.

30.- J. Breilh, *Nuevos Conceptos y Técnicas de Investigación. Guía Pedagógica para un Taller de Metodología (Epidemiología del Trabajo)*, CEAS, Quito, 1994.

31.- A.C. Laurell, «Para el Estudio de la Salud en Relación con el Proceso de Producción», *La Salud en la Fábrica. Estudio sobre la Industria Siderúrgica en México*, ERA, México, 1989, pp. 65-82.

32.- B. Gardell, «Scandinavian Research on Stress in Working Life», *Int J Health Serv* 12 (1): 31-41, 1982.

33.- M. Frankenhaeuser, «A Biopsychosocial Approach to Work Life Issues», *Int J Health Serv* 19 (4): 747-758, 1989.

34.- E. Menéndez, «Trabajo y Significación Subjetiva, Continuidad Cultural, Determinación Económica y Negatividad», *Antropología Médica, Orientaciones, Desigualdades y Transacciones*, Cuadernos de la Casa Chata No. 179, CIESAS, México, 1990.

35.- R. Karasek y T. Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, Inc., Publishers, New York, 1990.

36.- F. Guélaud *et al.*, *Para un análisis de las condiciones de trabajo obrero en la empresa, (método LEST)*, INET-INDA, México-Perú, 1981.

37.- G. Johansson, «Job Demands and Stress Reactions in Repetitive and Uneventful Monotony at Work», *Int J Health Serv* 19 (2): 365-377, 1989.

38.- M. Frankenhacuser y B. Gardell, «Underload and Overload in Working Life», *Journal Human Stress*, 2 (3): 35-46, 1976.

39.- M. Frankenhaeuser, «A Biopsychosocial Approach to Work Life Issues», op. cit.

40.- R. Karasek y T. Theorell, op. cit.

41.- Para un análisis de estos planteamientos véase: A.C. Laurell, «EI Estudio del Proceso de Trabajo y Salud: Análisis Crítico de Cuatro Propuestas Metodológicas», *La Salud en la Fábrica. Estudio sobre la Industria Siderúrgica en México*, ERA, México, 1989, pp. 49-55. y S. Martínez, *El Estudio de la Integridad Mental en su Relación con el Proceso de Trabajo*, Tesis de Maestría, UAM-X, México, 1995.

42.- M. Frankenhaeuser, op. cit., p. 752

43.- M. Frankenhaeuser, op. cit., p. 747

44.- R. Karasek y T. Theorell, op. cit. Citado en S. Martínez, op. cit., p. 89.

45.- Véase entre otros a: I. Oddone *et al.*, *Ambiente di Lavoro. La Fabbrica nel Territorio*, Editrice Sindicale Italiana, Roma, 1977; A.C. Laurell, «Ciencia y Experiencia Obrera: la Lucha por la Salud en Italia», *Cuadernos Políticos*, No. 41, México, 1984, pp.63-82; M. Noriega y J. Villegas, «La Investigación Participante en la Salud Laboral (Avances y Limitaciones a 10 Años de Distancia)», *Salud Problema* 23, UAM-X, México, 1993.

46.- OMS, op. cit., p. 46.