

Scientific Journal of Applied Social and Clinical Science

Acceptance date: 25/11/2024

REESTRUCTURACIÓN Y PODER LOCAL EN LOS MERCADOS DE TRABAJO. EL CASO DE LA PLANTA AUTOMOTRIZ AUDI EN LA REGIÓN ORIENTE DE TLAXCALA, MÉXICO

Janeth Rojas Contreras

El Colegio de Tlaxcala A. C., México

Héctor Manuel Cortez Yacila

El Colegio de Tlaxcala A. C., México

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



Resumen: Se incide en las relaciones de poder que ejerce la empresa transnacional automotriz Audi en el mercado de trabajo local y en la propia localidad involucrada. Se sitúa en la región oriente del Estado de Tlaxcala, México, que conforma el área de influencia inmediata de la planta automotriz Audi, localizada en el municipio San José Chiapa, Estado de Puebla. Se observa la generalización de modelos de trabajo y racionalidades específicas que se alejan de los modelos históricos de trabajo local, y el establecimiento de negociaciones en la arena económica al buscar la población su incorporación a los mercados de trabajo emergentes.

Palabras-clave: Relaciones de poder, mercado laboral, automotriz Audi

INTRODUCCIÓN

En este artículo se pretende dar a conocer el trabajo contemporáneo desde una visión socio-antropológica de las relaciones de poder, a partir del encuentro de las empresas transnacionales y las formas, percepciones, recursos, posibilidades e historias de los trabajadores locales. Se parte de los rasgos generales que definen formalmente la noción de trabajo, empleo, mercado de trabajo y sus características actuales de flexibilidad y precariedad enmarcados en el contexto del desarrollo capitalista, donde las corporaciones multinacionales y transnacionales construyen modelos productivos asentados localmente, que demandan perfiles de profesionalización y especialización distintos a los perfiles construidos históricamente en la localidad, y donde el mercado de trabajo local se enfrenta a la necesidad de su reestructuración y adaptación, sobre todo en el corto plazo, bajo la amenaza de padecer una crisis de reestructuración laboral. Esta crisis no tarda en aparecer en tanto la dificultad que representa la reestructuración y adaptación del mercado laboral local en el corto plazo.

Este fenómeno parece presentarse en la región oriente del Estado de Tlaxcala, donde se trató de conocer la dinámica del trabajo y del empleo que ha generado la planta automotriz Audi, localizada en el municipio San José Chiapa, perteneciente al Estado de Puebla, colindante con la región oriente del Estado de Tlaxcala. Para esto se realizaron entrevistas de percepción a partir de la experiencia de la población de esta región en torno a las transformaciones del mercado de trabajo y empleo que ha generado la empresa Audi, lo cual se hizo en dos modalidades que fueron aplicadas en las cabeceras de los 7 municipios que conforman la región oriente: Huamantla, Terrenate, Atlzayanca, Cuapiaxtla, El Carmen Tequexquitla, Ixtenco y Zitlaltepec. En la primera entrevista se tomó una muestra de 60 personas de población abierta distribuidas proporcionalmente en los municipios citados, donde se indagó sobre la vocación productiva de las comunidades de dichos municipios, la importancia de esta empresa en la generación del empleo en dichas comunidades, las expectativas generadas por parte de la población en torno a esta empresa automotriz, las repercusiones en los mercados de trabajo, la posible reconversión productiva de la localidad, así como la posibilidad de acceso a la empresa Audi considerando sus condiciones y requerimientos, y los recursos y servicios con los que cuenta la población para hacer frente a tales condiciones y requerimientos. La segunda entrevista consistió en ubicar y aplicar cuestionarios a trabajadores actuales o extrabajadores de esta empresa que residen en estos municipios, para saber sus percepciones sobre las condiciones laborales y la facilidad o dificultad de su ingreso. Sólo se pudieron recopilar 11 testimonios de trabajadores y extrabajadores de la industria automotriz en las 7 cabeceras municipales trabajadas que conforman la región oriente, debido a que no fue posible ubicar la existencia de estas personas

en algunos municipios como por ejemplo Terrenate y Tequexquitla. En esta última encuesta se indagaron aspectos específicos relacionados con el tipo de contrato, prestaciones laborales, horarios de trabajo, salarios percibidos, así como las dificultades que enfrentan o enfrentaron en la empresa en materia laboral, requisitos de ingreso, entre otros. En ambas encuestas se obtuvo información adicional sobre el impacto de la empresa Audi en el desarrollo individual y local.

NOCIONES SOCIOLÓGICAS Y ANTROPOLÓGICAS DEL TRABAJO Y EL EMPLEO

En la sociología, la noción de *trabajo* ha sido abordada con base en la complejidad que históricamente ha ido adquiriendo la organización social en términos políticos y económicos. Durkheim (2012), ofreció una mirada armónica sobre la integración y la solidaridad mecánica producida por el *trabajo* en las sociedades precapitalistas, donde predominaba la coerción y la tradición. Existía la posibilidad de que diversas personas pudieran realizar las mismas actividades; sin embargo, en la sociedad industrial se produce una solidaridad orgánica donde ante el crecimiento de la densidad poblacional y la emergencia de nuevas formas sociales producto de una sociedad moderna, se expresa una mayor división de tareas entre diversos ámbitos públicos, privados e individuales. Por su parte, Karl Marx identifica una dialéctica en la división del trabajo y en las relaciones sociales de dominación y subordinación que derivan de éste dando lugar a fases históricas o formas de producción dadas por las distintas formas de propiedad; es decir, por la dominación o sujeción de cada individuo al instrumento, al material y al producto del trabajo (Lyon, 1999). En Weber (2003), se observa que el trabajo obedece a

una racionalidad capitalista incidida por una conducta ética, es decir, por un ethos o forma de conducirse encauzada a la concentración de bienes, al ascetismo¹, el ahorro y una acción social asociada a medios y fines que, junto con otros elementos, forjaron el espíritu del capitalismo en la sociedad moderna.

Estas tres miradas sociológicas clásicas han permeado en todas las ciencias sociales. El *trabajo*, como actividad humana, también ha sido abordado por sociólogos de los siglos XX y XXI, pero esta vez desde una mirada que ahonda en la fluidez, en la flexibilidad y en su disolución como una actividad permanente que permitía trazar trayectorias de ingreso salarial seguras y lealtad con la empresa y el gremio. En las concepciones sociológicas de las últimas décadas prima una idea del *trabajo* como un elemento volátil en la vida de las personas, donde en lugar de seguridad se producen riesgos contractuales, crediticios, riesgos a la salud, al ambiente, etcétera (Bauman, 2002; Beck, 2006; Ramírez y Tesla (2012), y existe una exaltación del individuo que en ocasiones subsume la condición de clase social.

Desde la antropología, se propone entender el trabajo como una práctica histórica, cultural, política y social, que debe ser comprendida de manera situada. Si bien se reconoce las regularidades sociológicas que determinan el mundo del *trabajo*, también pretenden engarzarlas con el reconocimiento de las propias nociones y significados que el trabajo adquiere en los diversos grupos locales. Algunos autores como Belmont y Rosas (2020 en Palermo y Capogrossi, 2020), proponen una recharacterización del concepto *trabajo* que vaya más allá de “todas aquellas actividades que producen bienes o servicios con valor de cambio, lo cual implica su participación en la generación de riqueza y en la acumulación de capital” (p. 185). Estos autores apuestan por

1. El ascetismo se refiere al conjunto de valores que, desde el protestantismo, delinearon un ethos específico de comportamiento económico como: la vida austera, el ahorro, la realización del trabajo como una profesión, entre otros elementos que contribuyeron a la formación de una moral burguesa.

mirar cómo se desarrolla el *trabajo* con otras implicaciones culturales, subjetivas, políticas, sociales, como procesos de despojo, extractivismo, desterritorialización, desposesión, es decir, “representar al otro cultural” (p. 188) en sus experiencias, identidad y percepciones, pero conectado a procesos del capitalismo global.

El mundo del *trabajo* es una construcción social e histórica abarcadora, que en su interior contiene expresiones económicas como: 1) el empleo, representado por la realización de una actividad a cambio de un salario; 2) la multiactividad, que refiere al conjunto de actividades económicas que una persona desarrolla en un mismo momento de su vida; 3) la pluriactividad, considerada como una característica de las sociedades rurales de donde obtienen “sus productos e ingresos de una articulación constante, aunque flexible, diversa y cambiante, [...] de los quehaceres agropecuarios [...], de las actividades artesanales [...], de una serie de actividades de recolección [...] [y] de la existencia, casi siempre, de diversas modalidades de *trabajo* asalariado” (Arias, 2009, p. 74-76 en Grammont y Martínez, Coords., 2009); 4) la reconversión productiva, definida como “el cambio de la actividad forestal, agrícola o pecuaria, buscando aprovechar la aptitud potencial del área o sitio con un uso óptimo del suelo y reducir la siniestralidad, para alcanzar una producción capaz de competir exitosamente en la defensa del mercado local y de lograr una incursión eficiente en los mercados internos y externos” (SAGARPA, 2014, pp. 4 y 5); y 5) actividades que recientemente se han incorporado al mundo del trabajo, como: el cuidado, las tareas domésticas, algunas prácticas de la economía ilegal, la plataformización, la mentefactura y la generación de valor y plusvalía a través de actividades no manuales (generación de información, imágenes virtuales, videojuegos, etcétera), ligadas al capitalismo cognitivo.

Para el caso de este artículo, el *trabajo* estará representado por este conjunto complejo de actividades locales que son de larga data y que pueden estar o no relacionadas con una remuneración monetaria, así como situarse en la formalidad o informalidad económica, y combinar actividades de los sectores agropecuario, industria y servicios, y en mayor o menor medida, incididas por los procesos de transformación territorial a partir de la ampliación de la oferta laboral, la emergencia de nichos productivos y comerciales derivados de la globalización del capitalismo y de la penetración de la racionalidad neoliberal caracterizada por la maximización de la productividad y la circulación de mercancías. El *empleo*, será entendido aquí como “una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa” (Neffa, 1999, p. 12).

En este sentido, la diferencia epistemológica entre trabajo, como un concepto amplio, y el empleo, entendido como una condición económica acotada históricamente, “que data de la revolución industrial” (Neffa, 1999, p. 24), consiste en que en este último domina una relación salarial formalizada a través de un contrato permanente o temporal, donde las actividades de transformación, esfuerzo y tiempo de trabajo están dirigidas a la acumulación capitalista de una empresa o firma nacional, transnacional o multinacional; aquí, la persona adquiere el rol de empleado y subordina sus capacidades y habilidades a la reproducción de actividades normadas por estatutos empresariales.

El trabajo pone en juego varias dimensiones como la satisfacción de necesidades sociales o personales; está arraigado a la sobrevivencia de la humanidad, a la transformación de la naturaleza; implica la capacidad de pensar, actuar y ejecutar fuerza sobre los objetos

en forma manual o a través de maquinaria, requiere de una movilidad psíquica y corporal, así como de la experiencia, los conocimientos, además de forjar un sentido de identidad (Neffa, 2015). En los mercados de trabajo, en términos económicos, el trabajo ha generado sus propios mercados delimitados histórica y contextualmente a partir de las necesidades de ciertas instituciones, de las condiciones sociales, de las políticas públicas y laborales del Estado, los modelos de organización, la incorporación de tecnología y el predominio de ciertos sectores productivos. El mercado de trabajo tiene que ver con la oferta y la demanda de fuerza de trabajo; dicho en otra forma, es una administración de la población para ser incorporada en diversos espacios laborales o situada en el desempleo, para clasificar sus niveles salariales según el grado de calificación o especialización, así como la relación de ciertos perfiles de género y edad con la capacidad y habilidad para realizar de manera eficiente ciertas actividades; situaciones que se han complejizado con los impactos producidos por “las nuevas formas de capitalismo y producción flexibles y automatizadas, en las sociedades de todas las regiones del Mundo” (Fernández, Riquelme y López, 2020, p. 181).

LA FLEXIBILIDAD Y LA PRECARIEDAD EN EL TRABAJO CONTEMPORÁNEO

Dos de los rasgos transversales que caracterizan al mundo del trabajo contemporáneo son la flexibilidad y la precariedad. Si bien para muchas poblaciones locales de países con altos índices de pobreza estas condiciones no son novedosas, tales poblaciones afrontan formas y expresión bajo una racionalidad neoliberal que exacerba las desigualdades entre las poblaciones mundiales. La flexibilidad posee diversas expresiones que transitan entre las condiciones endebles de las garantías y derechos laborales hasta la subjetividad de los

trabajadores dispuestos a incursionar en nuevos nichos económicos y desechar o adquirir otros saberes.

De acuerdo con De la Garza (2006), la flexibilidad económica está dada en términos macro y micro sociales, en relación con el mercado de trabajo y con el uso y condiciones de la fuerza de trabajo en el proceso interno de producción. Los mercados de trabajo son flexibilizados mediante la disponibilidad de mano de obra en una región y los salarios que podría otorgarse a cada uno de estos. Esta flexibilidad ha sido abanderada por la industria, incidiendo en el sistema de relaciones laborales entre los trabajadores y quienes están en la posibilidad de emplear. Opera en los mecanismos de contratación o despido de los trabajadores, en los impuestos o gravámenes de los costos salariales y en los mecanismos de fijación de salarios (costos de producción, monopolio sindical, etcétera). La flexibilización del mercado implica leyes laborales, políticas gubernamentales y contratos colectivos (De la Garza, 2006).

La flexibilidad, como medida de acción de la política neoliberal mundial, presenta algunas contradicciones internas: por un lado, permitió la participación de diversos sectores públicos y privados en el mercado, así como una mayor movilidad de trabajadores en diversos sectores productivos. Una de las grandes críticas a esta flexibilización del trabajo consiste en la desprotección de los trabajadores y en la disolución o aminoramiento de los logros que habían sido obtenidos durante el periodo del Estado Benefactor. Como consecuencia de esto, los trabajadores viven en condiciones de incertidumbre debido a la existencia de contratos a corto plazo, la pérdida de fuentes laborales ante empresas que están en una constante búsqueda de nuevos territorios con mano de obra barata, entre otras situaciones que han construido un perfil de trabajadores flexibles y en condiciones de vida precarias.

De otro lado está la precariedad, que refiere a la condición social y económica donde las personas apenas logran acercarse a los recursos mínimos para la satisfacción de sus necesidades. En términos laborales, se caracteriza por “la inestabilidad (falta de continuidad laboral), desprotección (debilitamiento de las negociaciones colectivas), inseguridad (falta de acceso a seguridad social) y vulnerabilidad social y económica (bajos ingresos)” (Rogers, 1989 en Gaxiola y Pedrero, 2017, p. 63). En diversos espacios locales la precariedad viene dada por la homologación de las características del empleo flexible y por la competencia mundial en la que se encuentran las personas como reserva de fuerza de trabajo para ser insertadas parcial o temporalmente en el mundo laboral, a cambio de condiciones laborales menguadas.

LOS MERCADOS DE TRABAJO Y EMPLEO LOCAL EN EL CONTEXTO CAPITALISTA

Para el estudio de los mercados de trabajo situados en un espacio y un tiempo determinados, es necesario, de acuerdo con Pérez y Mora (2004), pensar en las desigualdades socioeconómicas históricas que dominan en una región y en los riesgos que implica la modernización globalizada al generar una dialéctica entre la integración y la exclusión laboral. Para estos últimos autores, el mercado de trabajo “es un campo donde se sanciona monetariamente la distribución de gran parte de los recursos de una sociedad [...] [,] es un ámbito donde se acoplan unas desigualdades laborales con otras (como las de género, edad, etnia, etcétera) y se refuerzan mecanismos de reproducción de desigualdades” (Pérez y Mora, 2004, p. 39), tales como el empleo asalariado (precario y no precario) y el autoempleo (de acumulación y subsistencia). De manera general, proponen entender los mercados de trabajo relacionando la manera

en que el autoempleo y la salarización generan procesos de inclusión o exclusión de ciertas poblaciones, aludiendo a la mayor presencia de uno u otro para poder entender las lógicas que estructuran de forma homogénea o dispar el mercado de trabajo, el acaparamiento y explotación de oportunidades y la creación y control de nichos de mercado en ciertas regiones (Cornejo, 2015). Estas desigualdades están determinadas por dos momentos históricos: el primero es el Estado Benefactor, en el cual se apostó por la industrialización como un medio de obtención del trabajo salariado y, por lo tanto, formal, tanto entre las poblaciones urbanas como rurales, con todas las “ventajas” proteccionistas que esto implicaba (la organización sindical y la movilidad social ascendente). El segundo, sucede durante las décadas de 1980 y 1990, donde la crisis del empleo formal tendió a la precarización de los trabajadores, al punto que no puede pensarse más en el trabajo asalariado “como un referente de integración favorable al mercado (Larralde, 2008, p. 83), así como en la expulsión de varios trabajadores de las filas del empleo formal. En este sentido, para Pérez y Mora (2004) hubo un tránsito del empleo formal como símbolo de la modernidad hacia el autoempleo potenciado con el crecimiento de la globalización y, por ende, relacionado con la exclusión de cierta mano de obra (desempleo) y el engrosamiento de la población excedente que responde a través de dinámicas migratorias, la normalización y aceptación de las desigualdades y la violencia.

Aunque la relación salarial domina las percepciones del mercado de trabajo, es necesario ampliar la idea del intercambio de fuerza de trabajo como una relación de oferta y demanda, y reflexionar que en los espacios locales existen otras formas históricas de ganarse la vida, de sobrevivir y transitar de un espacio productivo a otro, así como de tejer relaciones productivas que no necesariamente están

atravesadas por una relación obrero-patronal, sino por lazos familiares, amicales, vecinales y solidarios, así como por la movilidad de trabajadores en diversos espacios geográficos. Es decir, se apuesta por pensar en los mercados de trabajo locales como una diversidad de actividades agrícolas, industriales y de servicios que desarrollan sus propias características institucionalizadas, que están geográficamente delineadas y son constantemente atravesadas por procesos de transformación como el crecimiento de la urbanización, el cambio de uso del suelo, la reestructuración económica global y la liberación comercial (Martínez y Vallejo, 2011), que también brindan paso a la formación de nuevos mercados de trabajo a nivel local.

La extensión del capitalismo, junto con el proceso de globalización, se filtró a los espacios locales con una racionalidad mercantil que implica la mayor cantidad de mercancías circulando por el mundo, así como la fragmentación de los procesos de trabajo a nivel mundial, provocando “cambios debido al desarrollo de las fuerzas productivas a través del conocimiento científico y la aplicación de tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. Todo en busca de nuevos mercados y lugares donde abaratar costos para incrementar ganancias. Por ejemplo, la tecnología le permite a la industria automotriz disminuir la incertidumbre del mercado debido a que puede controlar la sub o sobreproducción” (Vite, 2002, p. 157). Esto se logra mediante la sustitución o selección de un determinado tipo de personal calificado y la desintegración de grandes empresas en pequeñas para situarlas en diversas regiones con actividades específicas y maquinaria especializada en el armado de piezas o en la fase terminal.

El proceso de globalización económica ha penetrado en diversos ámbitos de la vida, desde aspectos estructurales hasta la subjetividad de quienes se insertan en la trama de las rela-

ciones del mercado a través de procesos productivos y de consumo. De manera general, se puede decir que, además de la extensión de las dimensiones mediáticas, tecnológicas, étnicas, financieras e ideológicas, tratadas por Appadurai (2001), también existe una clara expansión del capitalismo neoliberal que ha trastocado varios aspectos relacionados con los modos de sobrevivencia, inserción o exclusión en actividades productivas, y la obtención de salario, así como la reproducción y emergencia de nuevos nichos de mercado (Ramírez y Gómez, 2018).

Para Robinson (2013), en el capitalismo se institucionalizaron nuevas relaciones de “capital-trabajo” (p. 192). A nivel global, por una parte, apartaron a los sujetos rurales de las actividades primarias y los convirtieron en obreros; por otro lado, sucedió una automatización del trabajo que reemplazó la fuerza humana por tecnologías y máquinas. De alguna manera, estas dinámicas sitúan los procesos de producción, y por ende de trabajo y empleo, en una relación global-local, donde las empresas trasnacionales y multinacionales generan procesos de acumulación a través de la extracción de fuerza de trabajo y recursos materiales y naturales disponibles en los territorios locales. Cabe agregar que es bajo estas dinámicas de tecnificación de los procesos productivos y de sustitución de trabajo humano que las empresas trasnacionales son grandes generadoras de población excedente; es decir, desempleada o que nunca ha podido incorporarse a las filas del empleo debido a la falta de calificación y capacitación, por ejemplo.

En ciertos territorios las trayectorias de empleo en la industria trasnacional y en el sector servicios son recientes, por lo que en la memoria y experiencia de los trabajadores locales que se han incorporado a estos espacios productivos en los últimos 40 años, está el trabajo flexible, el *outsourcing*, el trabajo temporal y la escasa posibilidad de obtener pres-

taciones y seguridad sociales. “En la economía global, bajo este esquema flexible, los trabajadores mismos son tratados cada vez más como un componente subcontratado, en lugar de ser considerados como parte integrante interna de las organizaciones contratantes” (Robinson, 2013, p. 38-39).

En este punto, Harvey (2015) sostiene que el papel del Estado consiste en procurar las libertades individuales para todo tipo de personas; esto implica que los empresarios y responsables que están detrás de la iniciativa empresarial, mercado, comercio y de todo tipo de empresa privada, encarnan este principio de libertad para establecer acciones y estrategias de competencia económica; esta misma garantía recae sobre la población. Aun cuando está en posición de ser empleada por las instituciones empresariales, cada uno debe asumir la responsabilidad de su bienestar y de resolver diversas necesidades bajo la idea de que el ejercicio de libertad permitirá que cada individuo elija sus estrategias y sitios de obtención de educación, salud, alimentación, ingreso, entre otros aspectos, sin que exista la mediación de un estado regulador que acote la capacidad de acción individual. En este sentido:

El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas (Harvey, 2015, p. 6).

Así, la desregulación de algunas esferas socioeconómicas como el trabajo volvieron endeble otras garantías que se habían logrado durante el periodo del Estado benefactor; por ejemplo, la acción colectiva, las relaciones

obrero-patronales, la posibilidad de pertenecer a una organización sindical y una trayectoria larga al interior de la misma empresa, al punto que lograba generarse cierta identidad en relación con el trabajo (Bauman, 2002 y Arcos, 2019). A la vez, esta procuración de la libertad individual y económica ha conducido a la precarización de algunas poblaciones y acentúa la de otras regiones, pero, de manera general, incorpora a todas las personas a las dinámicas de producción, circulación y consumo global de mercancías (Bueno, 2016).

La institucionalización de cierta racionalidad en las políticas laborales en el contexto del sistema económico dominante, no sucede de manera homogénea. Si bien existe una “generalización” de ciertos rasgos como la descentralización de la producción, la presencia de firmas transnacionales y una creciente red de empresas de subcontratación que permiten el funcionamiento y la competitividad entre las grandes corporaciones, también es cierto que este proceso global adquiere particularidades a nivel de la vida local debido a las propias historias económicas de las diferentes localidades. Es preciso visualizar a las personas en sus propias coyunturas y contextos, es decir, en el marco de cierta época y del encuentro particular entre las trayectorias locales y los marcos comunes expresados de manera hegemónica y global, porque estos determinan formas de entendimiento, imágenes, valores y poder que derivan en modos de movilización, organización y surgimiento de trabajos y de trabajadores específicos (Gómez-Carpinteiro, 2008), tal como puede observarse en las trayectorias que han seguido diversas regiones ante la presencia de las empresas globales de la industria automotriz en territorio mexicano.

AUDI DE VOLKSWAGEN EN PUEBLA

La armadora Audi es una extensión de la empresa Volkswagen propuesta a partir del 2010 e instalada en la zona centro oriental de Puebla, con la posibilidad de aprovechar los antecedentes laborales, la infraestructura y redes de proveedores que desde hace varias décadas han trabajado para esta empresa (Comercio Exterior, 2021), además de aprovechar la mano de obra disponible calificada en esta industria automotriz. En un primer momento, las metas sociales y económicas trazadas por este proyecto parecían prometedoras, al punto que algunos diagnósticos académicos que se estructuraron mientras la planta armadora se encontraba en construcción, destacaban los ejes de acción desarrollista del proyecto automotriz. Por ejemplo, Manjarrez y Gutiérrez (2014), consideraron la planta automotriz Audi localizada en San José Chiapa, como un polo de desarrollo emergente enfocado en la industrialización y la urbanización y encauzado en tres ejes estratégicos: la formación de recursos humanos “orientados a las áreas de metalmecánica, troquelado, plástico, moldes y electrónica (p.110); el aumento de la competitividad y la innovación mediante la reconversión de los procesos productivos; y el desarrollo de un sistema de nuevas empresas proveedoras, además de prever la creación de 13 mil puestos de trabajo.

Una vez que la planta Audi comenzó a operar en el año 2016, los resultados que la empresa mostró en un informe presentado en el 2017 indican que creó 3,550 empleos permanentes, la capacitación en Alemania de 750 trabajadores, una lista de 180 proveedores y produjo 158,500 vehículos que, al siguiente año, aumentaron a 173,500, por lo que la demanda de mano de obra aumentó para crear otro turno laboral (Silva, 2019 en Mastretta, 2019). Audi es un modelo de automóviles de

gama alta cuyo principal mercado de consumo se encuentra en Estados Unidos. Las plantas armadoras de este auto de lujo se encuentran desconcentradas en nueve países y el mayor porcentaje de empleados se concentran en Alemania; las diversas armadoras comparten rasgos de automatización en el proceso de producción; cerca del 40% del ensamble se realiza a través de sistemas computarizados y el otro 40 % mediante equipos automatizados. Audi mantiene vínculos con instituciones de investigación y de capacitación de recursos humanos; actualmente, emplea a 600 personas que dirigen robots, 400 se encuentra en el área de pintura, otras tantas se ubican en las áreas de control de calidad, en el manejo de herramientas manuales y en la manipulación de equipo eléctrico no automatizado (Reyes, Sánchez y Martínez, 2018).

Es una de las empresas que demanda la mayor cantidad de mano de obra calificada, y para las regiones aledañas de Puebla y Tlaxcala esto representa un problema en la medida que existe poca población con conocimientos propicios para insertarse en las diversas actividades de la armadora, por lo que una estrategia de esta empresa para cubrir las necesidades de producción automotriz ha consistido en trasladar mano de obra alemana a la armadora de San José Chiapa y en solicitar trabajadores localizados en la periferia de Volkswagen. Aunado a esto, diversas armadoras proveedoras de piezas para el ensamble de vehículos de Audi se asentaron en municipios poblanos y tlaxcaltecas, alejados de la instalación principal de ensamble, por lo que en este proyecto se alteraron las proyecciones de brindar continuidad al modelo clúster previamente generado por las diversas empresas automotrices (Silva, 2019 en Mastretta, 2019).

Audi transita por las mismas tensiones que su antecesora Volkswagen en Puebla, al configurar un paisaje, dinámicas y economías de corte industrial y urbano en localidades

donde existe una historia rural de largo aliento, y donde las habilidades y saberes de los habitantes están concentrados en otros nichos de trabajo, por lo cual se infiere que la asimilación de la industria automotriz y la obtención de mano de obra cualificada perteneciente a las regiones oriente de Tlaxcala y centro de Puebla, suceda en las siguientes generaciones. Estas relaciones y condiciones se observan en el oriente de Tlaxcala, donde las experiencias laborales en la planta armadora son escasas, los empleos son precarios, flexibles, altamente especializados, y la mayor parte de la población en edad productiva se encuentra replegada hacia la reproducción de prácticas económicas forjadas décadas atrás.

DISCORDANCIAS Y REPERCUSIONES DE AUDI EN EL TRABAJO Y EL EMPLEO EN LA REGIÓN ORIENTE DE TLAXCALA

La región oriente de Tlaxcala se encuentra conformada por siete municipios: Huamantla, Terrenate, Atlzayanca, Cuapiaxtla, El Carmen Tequexquitla, Ixtenco y Zitlaltepec. En conjunto esta región abarca 919,084 kilómetros cuadrados del territorio tlaxcalteca, por lo que es considerada la región más grande del estado y tiene por cabecera al primer municipio mencionado. Esta región colinda con la zona central de Puebla, también conocida como Valle de Serdán, aquí se sitúa el municipio de San José Chiapa donde se localiza el complejo automotriz Audi para realizar la fabricación del modelo de automóvil Q5. El gobierno estatal de Puebla, durante la dirección de Moreno Valle, planificó la creación de una Ciudad Modelo, también denominada Audi, con la intención de proveer servicios e infraestructura como viviendas, centros comerciales, escuelas y más, para ser habitada por 45 mil personas, entre estas, los trabajadores que lograrían insertarse tanto en la planta armadora como en

las empresas aledañas proveedoras de piezas.

Las condiciones de infraestructura y la presencia de corredores industriales situados en Huamantla (Xicohténcatl II) y Tlaxco (Xicohténcatl III), así como la presencia de fábricas y proveedoras automotrices en los municipios de Apizaco, Panzacola, Teolocholco, Tetla, Xalostoc y Zacatelco, permitieron que Tlaxcala se convirtiera en un espacio de vivienda y de relativo abastecimiento de trabajo ligado a la armadora Audi. Antes de la creación de esta ensambladora de autos de lujo, Tlaxcala contaba con un sector manufacturero flexible, donde la industria automotriz de autopartes estuvo integrada a procesos internacionales de acumulación, y donde tienen vigencia los procesos del modelo productivo Justo a Tiempo y Control Total de la Calidad, así como el uso de nuevas tecnologías (Hernández y Orozco, 2017). En la industria automotriz tlaxcalteca operan cerca de 30 empresas extranjeras proveedoras de asientos, bocinas, estampados, partes para motor, arneses, fundas para asientos, sistemas de navegación, antenas, resortes, forjas, inyección de plástico, interiores, ventilación, sistemas eléctricos, consumibles de soldadura y servicios de ingeniería (Silva, Aguilar y Bussière, 2019).

A partir de información periodística, se sabe que 41 proveedoras de Audi se han asentado en Tlaxcala (8 empresas en Tlaxco, 18 en Apizaco, 11 en Huamantla, 2 en Cuapiaxtla y 2 en Zitlaltepec), las cuales son originarias de países como Polonia, Austria, Italia, Luxemburgo, Brasil, India, Alemania y Eslovenia; en Puebla sólo se han localizado 29 proveedoras, lo que ha permitido que se registre un aumento de la inversión extranjera en Tlaxcala (Ruiz, 13 de marzo 2016). En apariencia, el asentamiento de estas proveedoras es benéfico para el mercado de trabajo tlaxcalteca debido a que se amplió la oferta laboral en los parques y corredores industriales de este estado, con lo cual se suponía que la existencia de capital hu-

mano con conocimientos técnicos e ingenieriles en la industria automotriz, mecánica y más, permitiría cubrir el naciente mercado de trabajo creado por Audi; sin embargo, a pie de campo es posible observar los procesos de exclusión y controversias en las que están sometidos los habitantes para cubrir los requisitos laborales solicitados por esta multinacional, además de percibirse afectados en sus actividades productivas, como sucede en el sector agrícola.

Durante la planificación de la planta automotriz Audi y de la Ciudad Modelo, en la población de las comunidades aledañas de la región oriente se pensaba en los beneficios que esta planificación podría traer a la región, debido a que comparte límites geográficos con San José Chiapa. Las primeras manifestaciones opuestas a esta percepción sucedieron en Huamantla, donde comenzó a presentarse un fenómeno de movilidad social y económica, particularmente en el sector servicios que, en apariencia, no estaba relacionado con el empleo directo en la industria automotriz, pero sí con la presencia de trabajadores extranjeros traídos de Alemania para trabajar en la armadora Audi, quienes reciben un salario de 30 o 40 dólares por hora de trabajo, con gran capacidad de consumo, y que viven en Bungalows de la capital de la región oriente. Para esta población también se construyó un campo de golf y participaban de las dinámicas comerciales, turísticas y sociales del estado (Morales, 21 de junio 2018; Ruíz, 13 de marzo 2016). Sin embargo, actualmente, varios de estos espacios se encuentran en desuso debido a que algunos de los trabajadores alemanes han regresado a sus sitios de origen, por lo cual las actividades comerciales y negocios generados en torno a este grupo, tales como las viviendas, por ejemplo, han disminuido sus ingresos y son ofrecidos como espacios de descanso para una clase social alta.

En cuanto a la incidencia sobre la productividad agrícola que tiene la operación de esta planta operadora, tanto en testimonios recogidos con campesinos como en fuentes periódicas, se narran las constantes tensiones de los productores tlaxcaltecos con Audi debido a que esta utiliza tecnología antigranizo que evita la precipitación pluvial con la finalidad de proteger la pintura de los automóviles producidos en la planta. En el año 2018, por la falta de lluvias, se dañaron 300 mil hectáreas de cultivo de frijol, calabaza y maíz destinado al autoconsumo y la comercialización en los ejidos de Alzayanca, Cuapixtla, el Carmen Tequexquitla y Huamantla (Pérez, 11 de septiembre 2018), situación por la cual los pobladores han protestado contra Audi y consideran que esta acusación es un motivo para no ser contratados por la empresa. De esta manera, contrariamente a lo que se esperaba, las repercusiones de Audi no suceden solamente sobre la exclusión de mano de obra local, sino en la forma en que altera el trabajo agrícola y los ingresos del sector primario a través de incidir en el valor y la producción de las tierras de cultivo tanto al reconvertirlas en espacios habitacionales y de dispersión (en el caso del campo de golf), como al incidir negativamente en el crecimiento de los cultivos.

Lo anterior se agrava cuando se observa que la región oriente de Tlaxcala es eminentemente rural. Históricamente, la población ha construido sus trayectorias económicas entre las actividades agropecuarias, la ganadería, la construcción, la industria y el comercio a pequeña escala; sin embargo, se conoce que en diferentes generaciones han existido trabajadores rurales con dinámicas de pluriactividad debido a que una parte importante de las tierras son de temporal, por lo cual suelen dividir sus actividades en trabajos agrícolas y no agrícolas, donde domina la fuerza de trabajo masculina. Hay que considerar también que en la actualidad se identifica la existencia de

diversos sistemas productivos agrícolas en la región, con ingresos relacionados con la venta de producción derivada del cultivo de hortalizas, semillas y forraje (Hernández, 2011).

DISTORSIONES ENTRE MANO DE OBRA LOCAL Y DEMANDA DE CAPITAL HUMANO ESPECIALIZADO

En la región de estudio se observa que las dinámicas productivas absorben a la población joven como fuerza de trabajo, mediante un salario o como ayuda dentro y fuera de sus municipios, ya sea mediante la movilidad temporal hacia las ciudades más cercanas a través de redes vecinales y familiares para insertarse en la maquila de temporada y en oficios que operan en la informalidad, o bien, en la reproducción de actividades con nexos identitarios. Por ejemplo, en Zitlaltepec, es distintiva y predominante la elaboración de tamales; en Ixtenco el comercio, el campo y principalmente la elaboración de textiles artesanales llamados “pepenado”; en Huamantla, el comercio; en Cuapiaxtla, la construcción de espacios con tablaroca; en El Carmen Tequexquitla, el trabajo de la construcción y acabados con yeso; en Atlzayanca y en Terrenate, las actividades agropecuarias. No obstante, se observa que la demanda y el consumo son restringido y hay pocas oportunidades para sortear condiciones de precariedad (Hernández, 2011, p. 141), lo cual incide en que la mano de obra se califique en términos de lo que demanda la empresa armadora Audi.

De otro lado, se sabe que la educación incide en la calificación del trabajo, en la estructura del ingreso y en las oportunidades para insertarse laboralmente en los mercados de trabajo emergentes. Sobre esto, en Tlaxcala, el promedio de estudio es de aproximadamente 9.8. años de educación (INEGI, 2020), es decir, alcanza el tercer año de secundaria. En la región oriente, menos de la tercera parte de la

población logra acceder al nivel medio superior: en Atlzayanca, el 32.2%; en Cuapiaxtla, el 24.4%; en Huamantla, 28.5%, en Ixtenco, 24.3%; en Tequexquitla, 24.2% y en Zitlaltepec, 28.6% (INEGI, 2019). En esta región existen seis Colegios de Bachilleros del Estado de Tlaxcala (COBAT), la mitad de estos tienen la modalidad de “Telebachilleratos Comunitarios”, los cuales ofrece la Secretaría de Educación Pública en comunidades rurales “que no disponen de servicio de bachillerato en un radio de 5 kilómetros” (SEP, 2020); existen también sólo tres Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado (CE-CyTE), cuya principal misión consiste en formar competencias dirigidas a la innovación y el emprendimiento. Los pocos profesionistas que existen en la región se desarrollan en el ámbito de la docencia y en menor medida en campos como la medicina y la ingeniería. La trayectoria de esta mano de obra es menos apta para integrarse a los procesos de trabajo que se desarrollan al interior de la armadora Audi, debido a que el ensamble de los autos de lujo Q5 se realiza mediante un modelo de producción que involucra a la industria 4.0, donde se identifican procesos de manufactura relacionados con la tecnología de frontera, donde predomina una alta automatización, el uso de software, el manejo de robots y la incorporación de tecnologías digitales dirigidas a disminuir errores humanos.

La empresa demanda mano de obra joven, con un perfil acotado en el manejo de tecnologías inteligentes, para lo cual ha estado preparando a jóvenes mediante algunos programas formativos como el programa EMA (Estudiantes Mexicanos en Alemania). Este programa se encuentra dirigido a universitarios que cursan los últimos semestres en el área de las ingenierías (industrial, de sistemas, mecánica, automotriz, eléctrica, mecatrónica, electrónica, química y manufactura de autopartes), con dominio avanzado de inglés y básico en

alemán. El segundo programa denominado “Carrera Dual” ofrece una formación teórica y práctica: la primera facilitada por la universidad (Universidad Tecnológica de Puebla), y la segunda por la empresa Audi; en el perfil de ingreso destaca el estudio de las ciencias exactas, matemáticas y física, o contar con una especialidad en mecánica de herramientas, mecatrónica, mecatrónica automotriz y mecánica de carrocerías. La tercera modalidad de formación de mano de obra es la modalidad para “Practicantes”. Está dirigida a estudiantes de licenciatura y maestría para desarrollar un proyecto para la empresa, donde también se requiere de conocimiento de los idiomas alemán e inglés (Audi, 2021).

Pese a haber cursado estos procesos formativos y de capacitación, la empresa no asegura la absorción de las y los jóvenes como empleados. Audi genera fuerza de trabajo de reserva que permita ajustarse a las dinámicas de rotación de personal o insertarse en las proveedoras automotrices de Puebla y Tlaxcala. Es una reserva especializada en el mundo automotriz donde la mano de obra entra en competencia entre empleados connacionales y el grupo de trabajadores alemanes que Audi trajo a México a ocupar los puestos directivos, así como con los trabajadores en procesos de capacitación.

CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ARMADORA AUDI Y SUS PROVEEDORAS DE AUTOPARTES

En el último lustro, la planta armadora Audi ha mantenido una producción anual de 150 mil vehículos modelo Q5 que exporta a casi todos los países del mundo, y ha generado 5 mil empleos directos y 20 mil indirectos. En diversas páginas electrónicas se afirma que

ocupa uno de los primeros lugares del *ranking Universum* como una de las empresas más atractivas entre los jóvenes para trabajar en el ámbito de la ingeniería y de la digitalización² (Clúster Industrial, 01 de septiembre 2021).

La empresa privilegia a la población joven recién egresada de las ingenierías, o bien a aquellos que cuentan con ciertos conocimientos básicos tecnológicos propicios para insertarse en la producción y ensamble de autopartes, principalmente del estado de Puebla, por lo menos así lo indica la empresa en su página virtual, en tanto, la mano de obra disponible en Tlaxcala es utilizada parcialmente. El promedio de años de empleo de los encuestados, que trabajan o han trabajado en esta empresa o sus proveedoras, es de 2 años y 3 meses; la mayor cantidad de tiempo es de 5 años y medio, y la menor de 0.8 meses. Este trabajo es considerado como empleo indirecto de Audi en las proveedoras de piezas automotrices como por ejemplo la empresa española multinacional Grupo Antolín, localizada en el municipio de Huamantla; aquí se emplea la mayoría de los entrevistados. En otros casos, menos comunes, algunos habitantes trabajan o han trabajado en las instalaciones de Audi mediante la subcontratación de empresas de seguridad, limpieza, transporte y alimentación. Algunos de ellos experimentan o han experimentado condiciones precarias en su trabajo debido a que no son considerados empleados de Audi. Por ejemplo, los servicios de comedor y sanitarios les son negados o se les permite usar de manera restrictiva.

Se sabe que la mayor parte de los trabajadores de esta industria automotriz proviene de localidades poblanas como Grajales y San José Chiapa, mientras que de la región oriente de Tlaxcala el grueso de empleados que logra

2. “Más de 50,000 estudiantes de ingenierías y TI en 165 instituciones educativas de México consideraron a la planta del Grupo Audi en Puebla como la automotriz más atractiva para trabajar [...] ha sido reconocida como una de las empresas más atractivas del país por cuarto año consecutivo, según el ranking Universum.” <https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/3884/audi-mexico-es-reconocida-como-la-empresa-automotriz-numero-uno-del-ranking-universum>

insertarse en la armadora proceden del municipio de Huamantla y en menor medida de otras localidades como Ixtenco, Cuapixtla y Zitlattepec; estos trabajadores ocupan puestos de obreros realizando funciones de operarios, acomodadores de almacenes y en la limpieza de piezas para las empresas proveedoras; al menos el 80% de los trabajadores automotrices laboran en alguna de éstas proveedoras. Existe una proporción equitativa de hombres y mujeres realizando las mismas funciones; la mayoría ocupa puestos laborales como operadores y, en el siguiente peldaño, se ubican los profesionistas (en menor cantidad), en puestos de control de calidad, recursos humanos y producción; algunos obtienen la posibilidad de tener estancias de formación en las plantas de *Ingolstadt* y *Neckarsulm* en Alemania, destacando el hecho de ser mayoritariamente empleados jóvenes.

Otro dato importante que se obtuvo en el trabajo de campo fue que casi el 50% de los contratos que mantienen en Audi o en las proveedoras es por tiempo indefinido; el otro 30% tiene un contrato temporal y el 20% tuvo un empleo de outsourcing, modalidad que, a decir de uno de los entrevistados, ha desaparecido de estas empresas. Estos contratos contemplan jornadas de 8 y 12 horas en las áreas de pintura, carrocería, inyección de plásticos, control de calidad, laminado, cortes de láser, ensamble de puertas, vaciado, pilares, techo, logística, entre otras, con posibilidad de rotar alguno de los tres turnos de producción con prestaciones laborales.

Los pobladores de la región Oriente de Tlaxcala aspiran a ser contratado en la planta de Audi o en alguna de las proveedoras para obtener prestaciones y un salario “regular y seguro”, sin embargo, en la percepción de sueldos de los trabajadores, las encuestas realizadas reflejan un desconocimiento generalizado sobre los salarios de los compañeros de área, así como el tipo de prestaciones laborales a las que podrían acceder. Por un lado, se consi-

dera que la industria automotriz es la mejor pagada respecto a otro tipo de manufactura (la textil, p.ej.); por otra parte, se percibe que los salarios son bajos considerando las condiciones y tratos que reciben de los superiores. Para otro grupo, la remuneración económica en relación con la ocupación o los puestos labores corresponde con el tipo de conocimientos y experiencia de cada trabajador. Lo mismo sucede con el conocimiento del proceso de selección de la empresa: las vacantes son socializadas a través de conocidos en algunas páginas de internet o en anuncios colocados en las calles; pocos habitantes de esta región se aventuran a ingresar al parque industrial donde se ubica Audi. En caso de que se envíe alguna solicitud de trabajo, los postulantes se mantienen en una larga espera sin tener claridad de por qué no son llamados por la empresa, dado que la mayoría de estos son excluidos del mercado de trabajo emergente.

No es fácil acceder directamente a la empresa Audi a indagar sobre alguna posibilidad de empleo. Uno de los principales obstáculos para acercarse presencialmente al complejo industrial donde se ubica Audi es la distancia y la insuficiencia de transporte. Por ejemplo, Terrenate, el municipio más alejado, se encuentra a 52,0 kilómetros (54 minutos en auto) de San José Chiapa, mientras que Cuapixtla se localiza a 18,4 kilómetros (24 minutos). Si bien, en ambos casos la distancia es relativamente corta, el principal problema radica en conseguir vehículos para trasladarse a los espacios laborales. Algunas proveedoras como Grupo Antolín ofrecen el servicio de transporte de personal solo en ciertos municipios como Huamantla e Ixtenco. Varios de los empleados generan diversas estrategias (viajes colectivos en el auto de algún vecino, viajar en motocicletas obtenidas a crédito, trasbordar entre municipios, y más), para llegar las empresas Audi o a las proveedoras. En algunos casos, estas dificultades han sido un detonante para renunciar al puesto de trabajo.

Respecto a los impactos de Audi en el desarrollo económico y social, la percepción de la población es que esto únicamente ha sucedido a nivel personal y familiar, y sólo para algunos que lograron insertarse tanto en la armadora como en las proveedoras de autopartes, en tanto la participación de estas empresas en la infraestructura, los servicios y la calidad de vida de la región oriente de Tlaxcala, es nula o muy baja.

CONCLUSIONES

Un primer aspecto de importancia es la baja inserción laboral en Audi de la población de la región oriente de Tlaxcala. Esta inserción se realiza en el contexto de: 1) el desarrollo de las vocaciones y actividades productivas, familiares y de pequeña escala que históricamente se han reproducido en la región; 2) la carencia de competencias técnicas y digitales de la población joven para incorporarse a la industria 4.0; y 3) la perpetuidad de condiciones precarias y flexibles tanto de los trabajadores internos a Audi, como de los empleados asociados con las actividades de esta multinacional asociada con las proveedoras; no debe olvidarse que en esta región la mayor cantidad de empleos creados en la industria automotriz sucede a través de las proveedoras de autopartes y mediante la subcontratación de empresas de servicios.

Más allá de la creación de empleos y el dinamismo o ampliación de los mercados de trabajo, se establece una relación de poder de esta empresa sobre los sujetos locales que tienen pocas posibilidades de movilidad y desarrollo en los nuevos modelos productivos

digitales y de robótica. Los requisitos de profesionalización y alta especialización operan hegemónica y selectivamente sobre la población, excluyendo del empleo asalariado a quienes tienen niveles educativos básicos y una vocación productiva histórica, replegándolos hacia sus prácticas económicas locales, por lo cual se crea una tensión entre los mercados de trabajo rurales (agrícolas y no agrícolas) y los “nuevos” mercados de trabajo globales que tienden a la homologación de competencias y modelos productivos, como en el caso de la industria 4.0.

Por una parte, las empresas internacionales producen y mantienen a la población en una condición residual al generalizar ciertos modelos de trabajo y racionalidades específicas en torno a la productividad, calidad, eficacia y eficiencia. De otro lado, se observa que la población local establece negociaciones en la arena económica al buscar su incorporación a los mercados de trabajo emergentes en sus territorios, como sucede con la industria automotriz cuando se asienta en espacios donde existen vocaciones productivas históricas en los sectores primarios y terciarios. En este sentido, las significaciones locales sobre el trabajo y el empleo están figuradas en forma distinta a las que puede expresar la racionalidad empresarial global. Esto no quiere decir que los actores locales no logren integrarse a las dinámicas del trabajo contemporáneo, sino que la forma de asimilarlo y entenderlo es particular y en muchas ocasiones es ajustado a las propias necesidades, saberes y recursos de los que disponen las personas para ejercer diversas actividades económicas.

REFERENCIAS

- Arcos, S. (2019). "Jóvenes profesionistas egresados del sistema de educación superior, precariedad salarial y política de empleo en México." Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Appadurai, A. (2001). *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*. Fondo de Cultura Económica
- Audi (2021). *Tu carrera comienza en Audi*. <https://www.audi.com.mx/mx/web/es/audi-en-mexico/carreras/vacantes.html>
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós
- Bueno, C. (2016). *Configuraciones productivas en la globalización. Trayectorias a la mexicana*. Universidad Iberoamericana.
- Clúster Industrial (01 de septiembre 2021). *Audi es reconocida como la empresa automotriz número uno del ranking Universum*. <https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/3884/audi-mexico-es-reconocida-como-la-empresa-automotriz-numero-uno-del-ranking-universum>
- Comercio Exterior. (2021). La planta de Audi en Puebla, una de las más modernas de América. Entrevista con Alejandro Yunes. *Comercio Exterior*. <https://www.revistacomercioexterior.com/articulo.php?id=350&t=la-planta-de-audi-en-puebla-una-de-las-mas-modernas-de-america>.
- Cornejo, J. (2015). Inclusividad en cuestión. *LÍMITE Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 10(32).
- De La Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. UAM/ FCE.
- Durkheim, E. (2012). *La división del trabajo social*. Siglo XXI.
- Fernández, A. M.; Riquelme, P. y López, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 176-187.
- Gaxiola, S. y Pedrero, M. (2017). Condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y México en el año 2012. En Sara María Ochoa y Román Rosa Patricia (Coords.). *Población y mercados de trabajo en América Latina. Temas emergentes*, (59-79), ALAP Editor
- Gómez-Carpinteiro, F. (2008). Cartografías de poder. Globalización y campesinos en la obra de William Roseberry. *Debate, revista especializada en Ciencias Sociales*, (74), 137-154.
- De Grammont, H., y Martínez, L. (2009). La nueva estructura ocupacional en los hogares rurales mexicanos. En H. De Grammont y L. Martínez (Coords.) *La pluriactividad en el campo mexicano*, 273-303.
- Harvey, D. (2015). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal, S.A.
- Hernández, C. (2011). *Estructura de los territorios rurales en Tlaxcala*. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Hernández, C. y Orozco, A. (2017). Las empresas flexibles de autopartes y su localización en el estado de Tlaxcala. *Noésis*, 28(52), 48-75. <https://www.congresoazac.gob.mx/coz/images/uploads/20140925152133.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI (2020). Censo de Población y vivienda, 2020. <https://www.inegi.org.mx/default.html>. Cuéntame. Educación.
- Larralde, A. (2008). Mercados de trabajo en dos localidades rurales del centro de México: algunas características sociales y espaciales. En K. Appendin y G. Torres-Mazuera (eds.). *¿Ruralidad sin agricultura?*, (79- 101), El Colegio de México.

Lyon, D. (1999). *Posmodernidad*. Alianza Editorial

Manjarrez, J. y Gutiérrez, F. (2014). Análisis teórico metodológico de la construcción del clúster automotriz audi en Puebla y su impacto en el desarrollo regional. En M. Ramos y M. Solís (eds.). *Desarrollo Económico en el crecimiento Empresarial. Tópicos selectos de Riesgo*, (102-117). ECORFAN

Martínez, E. y Vallejo, J. (2011). Las nuevas relaciones rural-urbanas y mercados de trabajo en Morelos y el Estado de México. En H. Salas; Ma. L. Rivermar y P. Velasco (eds.). *Nuevas ruralidades. Expresiones de la transformación social en México*, (29-57), UNAM/Juan Pablos Editor.

Mastretta, S. (2019). *La trama AUDI componenda de un gobierno autoritario*. Puebla contra la corrupción y la impunidad.

Morales, P. (21 de junio, 2018). *Audi espejismo de empleo y desarrollo para Tlaxcala*. <https://www.e-consulta.com/nota/2016-03-13/economia/tlaxcala-saca-mas-provecho-que-puebla-en-la-instalacion-de-audi>

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, vol.1, pp. 1-35.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-CONICET.

Palermo, H. y Capogrossi, M. L. (Dirs.) (2020). *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Ceil-Conicet.

Pérez, J. P. y Mora, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, 14(28), 37-49.

Pérez, L. (11 de septiembre 2018). *Audi niega que use tecnología para manipular la caída de lluvia en Tlaxcala*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/audi-niega-que-use-tecnologia-para-manipular-la-caida-de-lluvia-en-tlaxcala/>

Ramírez, N. y Gómez, E. (2018). *Conocimientos y organización en la gestión de los recursos. Experiencias en regiones rurales de México*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Ramírez, A. y Tesla, J. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas*, 47-64.

Reyes, J.; Sánchez, G. y Martínez M. E. (2018). La instalación de Audi en México: la precariedad laboral como fundamento. En T. De la Garza y M. Hernández (coords.) *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*. Universidad Autónoma Metropolitana/Miguel Ángel Porrúa.

Robinson, W. (2013). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional*. Siglo XXI Editores.

Ruíz, R. (13 de marzo, 2016). *Tlaxcala saca más provecho que Puebla en la instalación de Audi*. <https://www.e-consulta.com/nota/2016-03-13/economia/tlaxcala-saca-mas-provecho-que-puebla-en-la-instalacion-de-audi>

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural- SAGARPA (2014). *Acuerdo # 54*. México.

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2020). *Telebachilleratos Comunitarios. Gobierno de México*. <http://www.sems.gob.mx/telebachilleratos>.

Silva, M. E.; Aguilar, F. y Bussièrre, Y. (2019). El impacto de la instalación de Audi México en la economía de Puebla-Tlaxcala. *TRANSITARE*, 5(1), 22-49.

Vite, M.A. (2002). La globalización económica. ¿Una nueva fase de la mercantilización de la vida social? *Frontera Norte*, 12(23), 153-164.

Weber, Max. (2003). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México. Fondo de Cultura Económica.