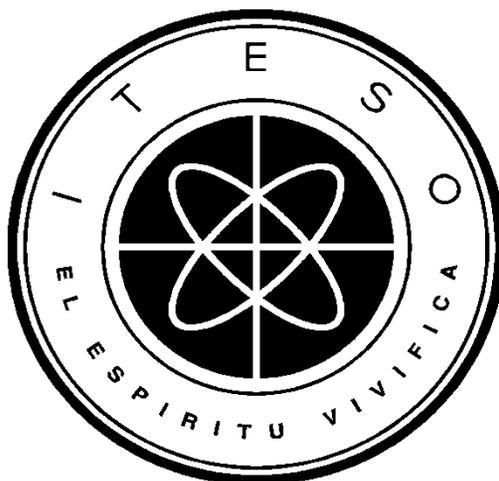


**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE OCCIDENTE**

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL, ACUERDO S.E.P. NO. 15018
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.



DEPARTAMENTO DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
LICENCIATURA EN FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES

**LA INESTABILIDAD LABORAL COMO TENSION ENTRE LAS ASPIRACIONES
DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO NEOLIBERAL**

ENSAYO QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES

PRESENTA

FÉLIX FRANCISCO VELASCO CÁRDENAS

TLAQUEPAQUE, JALISCO, ENERO 2018

A mis hermanos jesuitas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús,
a los miembros del Centro de Reflexión y Acción Laboral con sede en Guadalajara
y a las integrantes de la Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria
Electrónica Nacional,
quienes me ayudaron a palpar la realidad laboral de nuestro país.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN JALISCO	13
1.1. Introducción	13
1.2. Contexto histórico	15
1.3. Condiciones laborales en la industria electrónica	25
1.4. La subcontratación en la industria electrónica	31
1.5. Control del tiempo, angustia y violencia simbólica	40
CAPÍTULO II. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE HOMBRE EN MARX Y LA INESTABILIDAD LABORAL	47
2.1. Introducción	47
2.2. Aproximación a la noción de “hombre” en Karl Marx	49
2.3. El trabajo enajenado	55
2.4. La enajenación y la inestabilidad laboral	60
CAPÍTULO III. LA FUTURICIÓN ANTE LA INESTABILIDAD LABORAL	69
3.1. Introducción	69
3.2. Planear la vida en condiciones de inestabilidad	70
3.3. La angustia y la inestabilidad laboral	77
3.4. El futuro de las condiciones laborales en la industria electrónica	90
CONCLUSIONES	99
FUENTES DOCUMENTALES	107
ANEXO 1. LA CETIEN	113
ANEXO 2. ENTREVISTAS	115

INTRODUCCIÓN

Una de las formas de gobernar México ha implicado la promesa de que la lógica de la apertura del mercado, y la consecuente competitividad y productividad nos van a ayudar a vivir mejor. Este proyecto llamado propiamente neoliberal, que ha sido construido históricamente, se percibe a veces tan natural que incluso podemos gastar la vida apostando por dicho proyecto con la esperanza de salir exitosos, de lograr una vida satisfactoria según los estándares de este sistema económico político. Sin embargo, las vidas de las trabajadoras y trabajadores de la industria electrónica de Jalisco no confirman tal promesa, por el contrario, denuncian que a lo largo de los últimos 30 años se han deteriorado sus condiciones de vida a pesar de laborar en una industria altamente productiva y competitiva que ha encontrado en México un lugar estratégico para su crecimiento, no por nada nuestro país “ocupa uno de los principales lugares como productor de teléfonos celulares, televisores y dvd’s”¹. De hecho estos trabajadores cada vez cuentan con menos garantías que se supone que el Estado les tiene que garantizar: casa, educación, salud, trabajo estable, un salario que les permita cubrir sus necesidades básicas y asegure el futuro de sus hijos, entre otros derechos.

Esta contradicción genera una tensión en el trabajador porque mientras tiene que responder a las exigencias de este proyecto neoliberal que no corresponde plenamente a sus necesidades, a la vez busca construir un proyecto de vida personal en medio de dobles jornadas laborales, horas extra, contratos temporales, etc. Esta tensión deja al trabajador en la mayor inseguridad y provisionalidad que amenaza con disolver sus más elementales posibilidades, situación que se refleja, por ejemplo, en la angustia que vive periódicamente ante la incertidumbre de la renovación de su contrato temporal por parte de una agencia empleadora.

¿Cómo se realiza el trabajador de esta industria en el marco económico-político neoliberal?
¿De qué manera este proyecto afecta fácticamente las vidas de estas personas? Estas preguntas nos adentra en el problema que tratamos en este ensayo, el de la inestabilidad laboral, una de las principales problemáticas en la industria electrónica junto con la falta de libertad de

¹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó: Quinto informe sobre condiciones laborales en la Industria Electrónica de México*. CERREAL: Guadalajara, agosto 2013, p. 6.

asociación y salarios insuficientes², y aunque estas tres problemáticas están relacionadas, es precisamente en la inestabilidad laboral donde podemos advertir los efectos del sistema neoliberal en las personas.

Aunque la inestabilidad laboral se ha convertido en la norma de trabajo en la industria electrónica, todos los mexicanos tenemos derecho al empleo estable, mismo que está fundamentado jurídicamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en sus artículos 5 y 123, así como en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3, 4, 5, 7, 27, 46, 47, 48, 50 y 51. De manera general “Este derecho implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitado para realizarlo; la garantía de estabilidad mientras existe la materia de trabajo, la protección contra el desempleo, la reinstalación por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad”³. Sirva este marco para señalar lo que pretendemos en este ensayo.

Foco de investigación

En el presente ensayo reflexionamos filosófica y antropológicamente el problema de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la industria electrónica en Jalisco, como una forma de palpar los efectos del neoliberalismo. Describimos la manera en que este sistema ha determinado considerablemente la vida de estos trabajadores, al grado que los ha dejado en la más provisional de las seguridades, y cómo esto se muestra de forma clara en el problema de la inestabilidad laboral.

Indagamos en las prácticas y los instrumentos por los cuales el trabajo se hace inestable y lo que provoca en las personas. En esta línea nos acercamos a la experiencia de los trabajadores, para escuchar lo que algunos de ellos nos pueden exponer sobre esta problemática (más de 100 mil trabajadores en Guadalajara y 600 mil en todo el país laboran en este sector, la industria electrónica, elemento clave en el crecimiento de las exportaciones de México).

² Centro de Reflexión y Acción Laboral, *op. cit.*, p. 4.

³ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Empleo Estable*. CERREAL: México, 2001 (*Derechos humanos laborales. Instrumentos jurídicos nacionales e internacionales*), p.4.

Justificación

Mi inquietud de realizar este ensayo nace del apostolado que como jesuita realicé en el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) desde mediados de 2011 a principios de 2015⁴, lugar donde conocí a varios trabajadores que laboran en distintas maquiladoras que ensamblan dispositivos electrónicos para marcas tan renombradas como IBM, Apple, Lenovo, HP, Black Berry, entre otras. Este espacio me permitió conocer las condiciones laborales de estas personas que trabajan en una industria altamente globalizada y exitosa. Siempre me llamó la atención que los trabajadores dejaran de asistir a los diplomados de derechos humanos laborales porque los habían cambiado de turno, o porque los habían despedido por término de contrato; también me sorprendía que algunos habían trabajado durante varios años en empresas como Sanmina, Jabil Circuits o Flextronics pero que consideraran que la empresa para la que trabajaban fuera una agencia empleadora como Azanza y Asociados o Manpower o una de tantas que se pueden ver por el centro de Guadalajara.

No menos interesante me pareció, ver que varios miembros de una familia trabajaran en esta industria, o que la mayoría de los que conocía fueran foráneos al estado, o que algunos dejaran sus estudios académicos no sólo por no poder pagarlos sino por no tener un horario estable que les permitiera organizar sus tiempos a su mejor conveniencia; también reparé en cómo vivían, cómo dormían, cómo trabajaban, y en general percibí que las condiciones laborales y de vida para ellos eran muy adversas. Estos aspectos iban dirigiendo mi atención al problema de la inestabilidad laboral. Sin embargo, me pareció sorprendente que a pesar de ello algunos se daban tiempo para participar en diplomados, talleres o activamente en una Coalición de trabajadores que promueve y defiende los derechos laborales.

⁴ El CEREAL es una obra apostólica de la Compañía de Jesús que “otorga asesoría legal, educación en derechos humanos laborales y soporte organizativo a grupos de trabajadores; realiza investigaciones sobre condiciones laborales en diversos sectores productivos del país e impulsa campañas públicas sobre la situación de los trabajadores” (Cfr. Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México. Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México*. GoodElectronics: Guadalajara, Marzo 2015, p. 48).

Modo en que está organizado este ensayo

Profundizamos en el problema de la inestabilidad laboral a partir de cuatro líneas. La primera consiste en construir una *narración* de cómo el trabajo se ha hecho inestable en la industria electrónica, a la luz de la *experiencia* de los trabajadores y de un *contexto* político y económico nacional; esta línea permite contrastar lo que viven los trabajadores respecto al proyecto económico neoliberal. La segunda comprende la inestabilidad laboral desde los elementos más *objetivos* de ésta: salario y tiempo que se requiere para conseguirlo, subcontratación, contratos temporales, agencias de empleo, despidos injustificados, etc. La tercera línea es una reflexión filosófico-antropológica sobre nuestro problema, a partir de autores que han abordado el tema del trabajo y del proyecto de vida. Finalmente, la cuarta línea, transversal, pretende dar voz a los trabajadores para que de cierta manera sean ellos quienes cuenten cómo viven la inestabilidad laboral y aporten elementos tanto subjetivos como objetivos de este fenómeno. Estas cuatro perspectivas son abordadas en los tres capítulos que integran este ensayo.

En el capítulo inicial abordamos la primera línea a partir de distintos testimonios de trabajadores de la industria electrónica en Jalisco. Ellos dan cuenta de sus condiciones laborales y de los cambios que han experimentado en las últimas dos décadas. Estos cambios son vistos a la luz del contexto histórico económico político nacional y del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), elementos sin los cuales no se podría entender la consolidación de esta industria en México y su relación con la inestabilidad laboral. La segunda línea es tratada en este mismo capítulo, y consiste en un análisis de los elementos objetivos de la inestabilidad laboral que señalamos arriba.

En la segunda entrega nos avocamos a la tercera línea. Como el problema que nos ocupa es en el fondo una reflexión filosófico-antropológica sobre el sentido del trabajo, en este capítulo reflexionamos las condiciones objetivas y subjetivas de la inestabilidad laboral a partir de la noción de “hombre” y de “trabajo enajenado” que Karl Marx trata en su obra “Manuscritos de

economía y filosofía”⁵. Esto nos permite ver el problema que tratamos desde una mirada humanista.

Dado que la inestabilidad laboral afecta directamente el tiempo de los trabajadores, tanto en su día a día como a largo plazo, situación que los hace vivir cansados, en una provisionalidad y en un constante estado de angustia, en el tercer capítulo reflexionamos filosófica y antropológicamente estas situaciones, considerando además el futuro que se vislumbra en las condiciones laborales de los trabajadores. Para esta reflexión nos apoyamos del concepto de “futurición” de Xavier Zubiri y de su ensayo sobre la “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”⁶.

Finalmente, a modo de conclusión señalamos algunas líneas de investigación que abre este trabajo para posteriores búsquedas.

Cabe subrayar que la cuarta línea, que es transversal a los tres capítulos, consiste en dar voz a los trabajadores de la industria electrónica de Jalisco, quienes nos relatan en primera persona cómo ha devenido el trabajo en inestabilidad laboral y cómo viven sus condiciones laborales. Para ello nos valemos de testimonios que pertenecen a algunas personas que integran la Coalición de Ex trabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN), que lejos de presentarnos situaciones individuales o de un grupo particular, nos muestran una realidad que viven miles de mexicanos que laboran en las fábricas de la industria electrónica, “trabajadores modestos y anónimos que no participan en los más altos niveles de la conducción de estas empresas”⁷, y que su principal aporte a esta industria hasta hoy “sigue siendo su mano de obra barata”⁸. En el Anexo 1 realizamos una breve presentación de esta Coalición.

⁵ Karl Marx. *Manuscritos de Economía y Filosofía*. Alianza Editorial, España, 2013.

⁶ Xavier Zubiri, “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”, en *Sobre el sentimiento y la volición*, Alianza Editorial: España, 1992, pp. 395-405.

⁷ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad...*, op. cit., p. 11.

⁸ *Ibid*, p. 10.

La mayoría de los testimonios que empleamos en este ensayo, han sido publicados en dos obras, una realizada por el CEREAL, “Maquilando sueños”⁹, y la otra por la Coalición, “Nuestras historias cimientan nuestra organización: A siete años de la CETIEN”¹⁰. Otros testimonios fueron recabados en entrevistas, las cuales presentamos en el Anexo 2.

⁹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños: Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012.

¹⁰ Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014.

CAPÍTULO I

CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE JALISCO

El estereotipo clásico de un empleo permanente a tiempo completo... es ahora una realidad cada vez menos frecuente... El empleo supuestamente 'atípico' se ha convertido en el empleo 'típico'; la 'norma' ha pasado a ser la 'excepción'. Ahora bien, que esto tenga o no importancia para el logro del trabajo decente para todos, en qué sentido la tenga y, asumiendo que la tuviera, qué debería hacerse al respecto, son cuestiones que suscitan opiniones muy encontradas.¹

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo analizaremos las condiciones laborales de la industria electrónica en Jalisco. Consideraremos dos aspectos: por un lado, examinaremos los cambios que los trabajadores registran sobre sus condiciones laborales desde el establecimiento de esta industria en Jalisco hasta la actualidad; por otra parte, situaremos estos cambios en el contexto del neoliberalismo en México a fin de ver cómo se ha llegado en la industria electrónica a una situación de inestabilidad laboral hoy. Estos aspectos nos permitirán entender el fenómeno que estamos analizando, según la viven las personas que laboran en este sector, y en relación con el contexto político y económico en que se ha construido. En segundo lugar, presentamos cuáles son las condiciones laborales en esta industria, centrándonos en el análisis del salario y el tiempo que se requiere para conseguirlo; para pasar luego al tema de la subcontratación y a los contratos temporales.

¹ Organización Internacional del Trabajo. *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Departamento de Políticas Sectoriales: Ginebra, diciembre 2014, p. 33. [Consultado el 15/04/2015]. Disponible en <http://www.ilo.org>.

¿Por qué una contextualización testimonial, política y económica?

La importancia de esta contextualización la podemos mostrar por medio del testimonio de Lourdez Cantor, quien desde 1993 ha laborado en distintas empresas de la industria electrónica, AT&T, Solectrón (ahora Flextronics), Benchmark y desde el año 2006, Sanmina SCI:

He visto cómo a lo largo del tiempo se han deteriorado las oportunidades de tener un mejor sueldo y un mejor desarrollo personal dentro de las empresas. También he experimentado la violación a los derechos humanos laborales, ya que por miedo y por no conocerlos aceptamos condiciones laborales injustas: cambios de descanso o cambio de día festivo por un día de descanso.²

Las líneas de producción no son como las de hace quince años, ahora somos menos personas y tenemos que sacar más producción. Hay certificaciones pero no hay bonos. No hay oportunidad de tener la planta en cuatro o seis meses.³

El registro que Lourdez hace sobre el deterioro del sueldo, el aumento de producción sin aumento de prestaciones, cambios en los días de descanso y la imposibilidad de obtener una planta laboral y un mejor desarrollo personal dentro de las empresas, por un lado nos indica que en general las condiciones laborales se han ido precarizado al paso de los 24 años en los que ella ha laborado, pero no así la exigencia del trabajo; y por otro, que esa disminución de condiciones laborales y exigencia productiva sólo se pueden entender en un contexto más amplio como es el económico y el político.

En efecto, este testimonio de Lourdez, lejos de ser sólo una experiencia individual, es el producto de un complejo contexto histórico, tejido por planes de gobierno, políticas económicas, tratados internacionales y una industria electrónica que poco a poco se ha ido

² Lourdez Cantor. "Nuestro proyecto nuestro sentir". En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014, p. 5.

³ Lourdez Cantor. "Lo que se hace para sobrevivir". En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, p. 37.

consolidando en Jalisco. Es decir, este contexto en su conjunto ha construido la situación actual de este grupo de personas que trabajan en la industria electrónica y de los que conformamos este país.

II. CONTEXTO HISTÓRICO

A) El éxodo de los trabajadores hacia una tierra que ofrecía mejores posibilidades

Los trabajadores dan cuenta de cómo se ha ido dando la inestabilidad laboral desde el asentamiento de esta industria en Guadalajara, hace aproximadamente 30 años⁴, hasta la actualidad. A su vez, este lapso de tiempo es suficiente para ver cómo va cambiando el trabajo y las condiciones laborales en el marco de tratados internacionales, gobiernos neoliberales y una industria electrónica que ha encontrado un lugar estratégico en la zona metropolitana de Guadalajara; entorno que nos ayuda a entender la inestabilidad laboral.

Para iniciar, plantaremos un antecedente importante, y éste nos lo señala Lourdez Cantor, quien lleva laborando 24 años en la industria electrónica en Jalisco. Lourdez nos narra: “A causa de las diferentes crisis económicas que ha vivido el país, y cuando la producción en el campo ya no es suficiente para obtener una mejor calidad de vida, las personas salen de sus pueblos hacia las grandes ciudades en busca de mejores condiciones financieras para la familia”⁵. En estas circunstancias como la de Lourdez, en la década de los noventa, miles de personas vinieron a la ciudad de Guadalajara en búsqueda de trabajo, y en la industria electrónica ellos encontraron esa oportunidad. Para varias personas la industria electrónica, hace 30 años, se volvió un lugar que les ayudaba a realizar su vida, pues les ofrecía un salario que les alcanzaba para lo indispensable y para ahorrar un poco; valía la pena trabajar en esta industria, al menos ganaban más que en el campo.

⁴ Se considera que la industria electrónica en Guadalajara inició en 1985, “cuando el gobierno federal autorizó un reglamento para que una planta de ensamble de microcomputadoras de IBM, planeada en el parque industrial de El Salto, quedara exenta del requisito constitucional de propiedad nacional mayoritaria”. Sin embargo “El auge del clúster se ubica en los noventa y alcanza su cenit a finales de esa década cuando, en 1998 en promedio, se establece una planta de alguna corporación extranjera cada mes”. Las citas son de: Miguel Ángel Rivera Ríos. “La economía del conocimiento en México”. En Miguel Ángel Rivera Ríos y Ajedandro Dabat (coords.). *Cambio histórico mundial, conocimiento y desarrollo: una aproximación a la experiencia de México*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas: México, 2007, pp. 358 y 362 respectivamente.

⁵ Lourdez Cantor. “Lo que se hace para sobrevivir”. *op. cit.*, p. 34.

Sin embargo, en el transcurso de estos años, algo pasó en la industria electrónica, de tal modo que eso bueno que encontró Lourdez hace 24 años ha devenido en la precariedad que denuncian los mismos trabajadores hoy. El testimonio de Jesús N., empleado de la industria electrónica de 1990 a 2008, ejemplifica lo que ha pasado en el transcurso de ese tiempo. Jesús trabajó en las empresas de manufactura IBM, Sanmina, Solectron y Flextronics, y a partir de 2005 lo vino haciendo por medio de las agencias empleadoras⁶ Azanza y asociados, Trabajo Temporal, SPYGA, DAMSA, Shore Asociados y Manpower. Jesús relata lo siguiente:

Durante estos años se dieron buenas y malas experiencias. Al comienzo fueron jornadas de trabajo donde se respetaban los domingos como días de descanso y sueldos competitivos, capacitación y buen ambiente laboral. Con el paso del tiempo comenzaron los cambios frecuentes y cada día más drásticos. Sin embargo, la lucha entre agencias por ofrecer a las empresas reducción de costos y mayor productividad, ocasionó cambios en los días de descanso, se trabajaba los domingos, también hubo trabajo de tiempo extra obligatorio sin previo aviso, ajustándose a los requisitos de la empresa, y no de los empleados, así como salarios cada día más bajos con cada nueva contratación.⁷

Como se muestra, Jesús ubica específicamente este cambio en sus condiciones laborales cuando entraron las agencias empleadoras, que en su caso fue en el 2005. En efecto, cuando Jesús laboraba en IBM, “llegó la agencia Manpower y ofreció a esta empresa reducción de costos, despidiendo y contratando nuevo personal con menos salario y en una transacción que duró casi 1 año”⁸.

A través de los testimonios de Lourdez y Jesús, podemos situar algunos cambios importantes en la vida de miles de personas. El primero fue el éxodo de los trabajadores de sus tierras

⁶ Las agencias empleadoras son entidades que contratan personal para laborar en distintas empresas (por ejemplo, de la industria electrónica), de tal modo que pretenden que el patrón del empleado sea la agencia empleadora y no el centro de trabajo donde labora el trabajador; con ello ahorran recursos a las empresas en el pago de salarios, antigüedad, utilidades y otros derechos laborales. Esto se conoce como subcontratación, tema que veremos en el apartado cuarto de este capítulo.

⁷ Jesús N. “Llegando a Contreras Medellín y Reforma”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *op. cit.*, p. 11.

⁸ *Idem.*

hacia los centros industriales como Guadalajara⁹. Ese nuevo cambio, en general, les significó una alternativa para hacer la vida en un nuevo contexto donde se abría la posibilidad de obtener buenos salarios, prestaciones de acuerdo a la ley y horarios estables; y en Guadalajara, esto lo ofreció la industria electrónica en la década de los noventa. El segundo cambio importante, fue la entrada de las agencias de contratación, que de forma general, los trabajadores denuncian que trajo inmediatamente consigo la pérdida de prestaciones, bajos salarios e inestabilidad laboral; estos cambios sólo beneficiaron a las empresas a las que se les abrieron posibilidades para ganar más, paradójicamente, a costa de reducir las posibilidades de los trabajadores (cambios de horarios, negación de vacaciones, no participación de utilidades, empleo temporal, entre otras).

B) El neoliberalismo en México

Los relatos de Lourdez y Jesús, sobre los cambios en sus condiciones de vida y condiciones laborales durante el tiempo que han trabajado en la industria electrónica, sólo se pueden entender a la luz de un contexto más amplio, como el económico y el político. Este ámbito nos permitirá entender a qué se debe que los trabajadores hayan encontrado en un principio, en la década de los 90, una industria electrónica que les ofrecía mejores posibilidades de vida a las actuales, a pesar del rápido crecimiento de esta industria en México, especialmente en Guadalajara.

La imposición de la visión neoliberal

Marquemos primero un antecedente. México en el año de 1982 pasaba por una fuerte crisis económica, tenía sobreendeudamiento externo y dependía en gran medida de la exportación

⁹ Para Lourdez este éxodo se dio en el año 1993, cuando dejó su tierra, Zacoalco de Torres, Jalisco. El éxodo ha continuado en estos años, por ejemplo, María de la Luz, originaria de Veracruz, llegó a Guadalajara en 2001 y en ese mismo año se integró a la industria electrónica. Lluvia Fernández dejó a los 14 años los campos cafetaleros y tabacaleros en Chiapas para migrar a Michoacán en busca de trabajo, y en vista de que los trabajos que ofrecían eran mal pagados y se requería invertirles mucho tiempo, decidió en 2003 emigrar junto con su familia a Guadalajara, “anidando la esperanza de un trabajo mejor que les permitiera vivir de manera más digna” (Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, *op. cit.*, p. 51). A las tres les tocó entrar a la industria electrónica sin la intermediación de las agencias empleadoras.

petrolera¹⁰. Una de las medidas de solución de parte del gobierno, fue impulsar la privatización de empresas públicas con una serie de reformas que tenían la pretensión de reducir el déficit público¹¹.

Dada esta crisis económica, en el año 1985 tres visiones o proyectos de país salieron a flote en la vida política y económica nacional. En ese año, al interior del Partido Revolucionario Institucional (PRI) se disputaba dos propuestas de solución. La primera tomaría una lógica liberal que, como contra parte, causó el surgimiento de una fuerza de oposición llamada Corriente Democrática.

La primera visión la abanderaba un grupo de tecnócratas, que habían afianzado su fuerza política desde el periodo de Miguel de la Madrid, encabezados por Carlos Salinas de Gortari. Este grupo partía de la premisa de que la “intervención pública en la esfera económica había generado distorsiones e ineficiencias que obstaculizaban la modernización económica”¹². Consideraban que la solución a los problemas económicos de fondo era “dar al mercado el papel de asignar los recursos y minimizar la acción del Estado”¹³ bajo el supuesto de que “la eficiencia productiva estaba intrínsecamente asociada al capital privado”¹⁴. Podemos decir que ésta era la propuesta neoliberal y estaba en manos del grupo de mayor poder político.

La segunda, la Corriente Democrática, encabezada por el ex gobernador de Michoacán Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano y por el ex presidente del PRI, Porfirio Muñoz Ledo, cuestionó la perspectiva del grupo neoliberal y la orientación de la política presidencial. Esta corriente constituyó el Frente Democrático Nacional (FDN), una coalición de centro-izquierda. *Grosso modo*, se puede decir que su punto de vista consistía en que el Estado operara como un agente importante para regular la economía, y que por tanto tendría que proteger los sectores estratégicos que permitirían salir de la crisis económica, tales como el sector bancario, el energético y el de las comunicaciones.

¹⁰ Graciela Márquez y Lorenzo Meyer. “Del autoritarismo agotado a la democracia frágil, 1985-2010”. En Velásquez, García, *et al. Nueva historia general de México*. Colegio de México: México, 2013, p. 756.

¹¹ *Ibid*, p. 757.

¹² *Idem*.

¹³ *Ibid*, p. 754.

¹⁴ *Ibid*, p. 757.

Por otro lado, la tercera fuerza era el Partido Acción Nacional (PAN), el cual “adquirió un nuevo impulso proveniente de grupos empresariales desilusionados por el fracaso tan rotundo de quienes formulaban y dirigían la política económica, [... y que además dichos empresarios estaban] alarmados por la nacionalización bancaria de 1982”¹⁵. Este grupo que desconfiaba del gobierno, buscaba entonces, defender los intereses empresariales, y el medio para hacerlo era entrar en la vida política y burocrática del país para garantizar sus propios intereses.

De este modo, en las elecciones de 1988 contendieron tres fuerzas: los tecnócratas del PRI encabezados por Carlos Salinas de Gortari, el FDN con su candidato Cuauhtémoc Cárdenas, y el PAN, con el empresario norteno Manuel J. Clouthier como aspirante. Desde estas tres fuerzas se ponían en juego tres proyectos distintos para el futuro de México: el proyecto neoliberal (PRI), el proyecto de regulación del mercado (FDN) y el proyecto empresarial (PAN). Como sabemos, en julio de 1988 se impuso el proyecto neoliberal, pero puesto en cuestión, ya que quien encabezó este proyecto, el entonces candidato Carlos Salinas de Gortari, obtuvo su triunfo con apenas un 51.7% de los sufragios, no sólo el porcentaje más bajo de la historia del PRI¹⁶, sino una de las victorias priistas más polémicas, pues estuvo marcada por la “caída” del sistema de captura y procesamiento de los datos de la votación.

Ante esas elecciones tan cuestionadas, el PRI trató de legitimar su gobierno ante la oposición por medio de algunas decisiones: reconoció el triunfo del PAN en Baja California; negó el triunfo del Partido de la Revolución Democrática (PRD, ya constituido en 1989 por la misma Corriente Democrática) en Michoacán; restableció las relaciones con el Estado Vaticano (1992) y modificó el artículo 130 de la Constitución para dar personalidad jurídica a las iglesias. “Un resultado de estas decisiones fue que en el Congreso federal las principales políticas económicas neoliberales del Presidente contaron con el apoyo de la bancada panista y que la jerarquía católica se sumó al apoyo de lo que ya se conocía como ‘salinismo’”¹⁷. De este modo, con el apoyo del PAN y de otros actores, Salinas de Gortari pudo llevar a cabo las reformas neoliberales que marcaron el camino de México en las últimas tres décadas, es decir, apoyaron la construcción de este proyecto.

¹⁵ *Ibid*, p. 754.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ *Ibid*, p. 756.

Estos antecedentes nos ayudan a entender no sólo qué pretensiones tuvieron las reformas neoliberales que se dieron en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, así como el Tratado de Libre Comercio que México firmó con Estados Unidos y Canadá en ese sexenio, sino que además, como veremos más adelante, nos explican la consolidación de la industria electrónica en México y el éxodo de los trabajadores de sus tierras hacia las grandes ciudades, hacia lugares prometedores como lo era el nuevo “Silicon Valley” que se constituía en Guadalajara.

Reformas neoliberales

La primera reforma que hizo el gobierno de Salinas de Gortari fue la liberalización comercial que se pactó en el Tratado de Libre Comercio (TLC) firmado entre México, Canadá y Estados Unidos en febrero de 1991. Este tratado tiene su antecedente en 1986 “cuando las autoridades mexicanas formalizaron su adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT)”¹⁸ con el cual México se había insertado ya a la economía mundial. Esto en conjunto inauguró otra serie de reformas:

En 1993 se aprobó una nueva ley que garantizó la entrada de capital foráneo a sectores que hasta entonces habían estado reservados a inversionistas nacionales, a excepción del petróleo¹⁹. Esto hizo que México pasara, desde la firma del TLC hasta el año 2000, “de una economía fuertemente protegida basada en las exportaciones petroleras, a una de las economías más abiertas del mundo, estructurada en torno a la nueva industria manufacturera de exportación”²⁰. Dicho sea de paso, esas exportaciones en gran medida se debieron a la industria electrónica, pues encabezaba las exportaciones industriales del país “con cerca de una tercera parte del conjunto de las exportaciones manufactureras”²¹.

Se privatizaron las empresas públicas. El objetivo de estas privatizaciones “ya no era la corrección del déficit público [como ocurrió en 1982] sino el retiro definitivo del Estado de la actividad económica bajo el supuesto de que la eficiencia productiva estaba intrínsecamente

¹⁸ *Ibid*, p. 756.

¹⁹ *Ibid*, pp. 756-757.

²⁰ Alejandro Dabat. “Nueva industria electrónica de exportación en México”. En Alejandro Dabat y Miguel Ángel Rivera Ríos (coords.), *op. cit.*, p. 279.

²¹ *Ibid*, p. 280.

asociada al capital privado”²². De este modo, se privatizó la banca en 1990 y la única compañía telefónica del país en 1991.

Se realizaron reformas agrarias. En 1991 y 1992 se hicieron cambios al artículo 27, con la finalidad de impulsar el reparto agrario bajo el “diagnóstico de que la baja productividad del campo estaba asociada a la forma de tenencia de la tierra”²³. Esta reforma “eliminó las restricciones para venta de terrenos ejidales con la expectativa de que eso impulsaría el mercado de tierras”²⁴. Conllevó también la eliminación de créditos y subsidios que beneficiaban a la población, y que terminó en 1999 con la desaparición de las actividades de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (Conasupo). En cambio, como efectos de la desgravación arancelaria que se pactó en el TLC, en 1993 se creó el programa Procampo para financiar a los agricultores, y en 1993 se creó la “Alianza para el Campo, cuya meta era capitalizar al sector para aumentar su competitividad y productividad”²⁵.

Cabe destacar que México al abrir, por medio de las reformas neoliberales, su economía al mercado mundial, primero con su incorporación al GATT y después al TLC, puso al país en la mayor dependencia externa, en particular respecto a Estados Unidos. Una de las manifestaciones de esta dependencia ha sido la elevada deuda externa, por la cual México recurrió al Fondo Monetario Internacional y al Banco Mundial, “instituciones con las que el gobierno mexicano ha firmado cartas de intención en las que se compromete a seguir una política económica de corte neoliberal y dar concesiones al capital externo”²⁶. Esto sin lugar a dudas comprometió los Planes Nacionales de Desarrollo de México hasta nuestros días.

Los años posteriores a las reformas

Después del gobierno de Carlos Salinas de Gortari y de la aplicación de las reformas neoliberales, los partidos de oposición siguieron buscando distintos caminos para proteger sus

²² Graciela Márquez y Lorenzo Meyer, *op. cit.*, p. 757.

²³ *Idem.*

²⁴ *Idem.*

²⁵ *Ibid.*, p. 758.

²⁶ José Silvestre Méndez Morales. “El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?” en *Contaduría y Administración (México)*, Universidad Nacional Autónoma de México, No. 191, octubre 1998, p. 67. [Consultado el 5/VII/2015]. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/191/RCA19105.pdf>

visiones. Se ha de destacar que la visión empresarial del PAN fue probada durante los gobiernos de Vicente Fox Quesada y Felipe Calderón Hinojosa (2000 a 2012), gobiernos que continuaron con la misma lógica neoliberal del PRI.

Actualmente el PRI ha continuado y ha radicalizado aún más el proyecto neoliberal con las reformas estructurales de estos años (entre las que destacan la energética, la de telecomunicaciones, la financiera, la hacendaria, la laboral, la educativa y la de política electoral), y muestra de ello es la reciente reforma laboral que fue preparada y aprobada por el gobierno panista de Felipe Calderón Hinojosa pocos días antes del término de su mandato (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012), y que ahora es aplicada por el gobierno de Enrique Peña Nieto. Como señala el CEREAL, “A pesar del apresuramiento y confusión el propósito de la reforma laboral siempre fue muy preciso: aumentar la competitividad de México por medio de la flexibilización de las relaciones laborales”²⁷. Esta competitividad a la que se refiere el CEREAL respecto de México, es una lucha entre los países para hacer más atractiva la inversión externa²⁸; en el caso de la industria electrónica, México ha ofrecido no sólo su cercanía y tratados comerciales con Estados Unidos para la exportación de productos, sino además bajos costos de producción por medio del abaratamiento de la mano de obra y la flexibilización de las relaciones laborales.

En conclusión, en los últimos 30 años se ha construido un proyecto neoliberal y sobre este proyecto los mexicanos hemos realizado inexorablemente nuestras vidas en distintos ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y laboral del país. En este contexto de libre mercado, por encima de la vida de los ciudadanos, se ha gobernado al país con miras a la productividad y a la competitividad; gestiones que hacen ver a México como si fuera una gran empresa que hace de todos sus ciudadanos sus empleados (o mejor dicho, empleados de las empresas transnacionales).

²⁷ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó: Quinto informe sobre condiciones laborales en la Industria Electrónica de México*. CEREAL: Guadalajara, agosto 2013, p. 19.

²⁸ Esta competitividad se debe a la “división global del trabajo”, “basada en diferenciales de costos laborales unitarios, [...] que engloba distintos niveles de calificación laboral en juego con determinados niveles de productividad. Lo que determina la competitividad internacional de un país en términos de costo salarial, es precisamente el diferencial positivo entre productividad y salario, cualquiera que fuese el nivel de calificación del trabajo, y no el costo salarial en sí mismo del trabajo”. La cita es de Alejandro Dabat. “El nuevo capitalismo basado en el conocimiento: el papel del sector electrónico-informático”. En Alejandro Dabat y Miguel Ángel Rivera Ríos (coords.), *op. cit.*, p. 137.

¿Quién gana con las reformas neoliberales?, ¿quién pierde?

Los que han ganado con las reformas neoliberales son los competidores más grandes: las empresas tanto nacionales como extranjeras de gran capital económico. También ganó la clase política en el poder. No sólo se abrió espacio para los inversionistas extranjeros, sino que el libre mercado les otorgó a estos agentes cada vez más la capacidad de negociar y de proponer las reglas del juego, y con ello de aumentar su capital tanto económico como político. En efecto, el TLC pasó a ser el gran detonante de cambio para las empresas tanto de los países miembros (a los cuales les dio la posibilidad de intercambiar libremente insumos y productos sin pagar aranceles), “como para las empresas de países no signatarios interesados en exportar al mercado estadounidense también sin pagarlos (posibilidad de aprovechar las ‘reglas de origen’ del tratado produciendo en México no menos de 60 por ciento del valor de la mercancía a exportar)”²⁹.

Esto último benefició sin lugar a dudas a la industria electrónica, una industria que tiene una división global e inter-industrial del trabajo³⁰, que halló en México el lugar estratégico para su crecimiento por medio de la manufactura; este crecimiento se debió tanto a los acuerdos comerciales, como a la cercanía geográfica con Estados Unidos, pero además porque esta industria encontró en México una mano de obra barata y productiva que les proveía reducción de costos de producción³¹; luego estos costos se redujeron aún más por medio de la flexibilización de las relaciones laborales, flexibilización que antes de la reforma laboral operaba al margen de la ley y ahora lo ha venido haciendo aprovechando la ambigüedad de la misma. Por ello México, desde los noventa, se convirtió en el gran potencial de exportación a los Estados Unidos:

Para poder cumplir con ese papel, México contaba con varias condiciones internas que no tenía ningún otro país. Aparte de su vecindad geográfica con Estados Unidos, México era uno de los países del mundo con más bajos costos laborales unitarios en la industria electrónica, como resultado de su peculiar combinación de bajas

²⁹ Alejandro Dabat. “Nueva industria de exportación en México”, *op. cit.*, p. 280.

³⁰ *Ibid.*, p. 286.

³¹ *Idem.*

remuneraciones del trabajo y no tan bajos niveles de calificación laboral y productividad del trabajo, ésta última en pleno ascenso.³²

Los que han perdido con las reformas neoliberales han sido los sectores más vulnerables del país. Las reformas al campo y la eliminación de programas sociales, y la crisis económica de los años ochenta, orilló a que los sectores más vulnerables (como los campesinos y los trabajadores) se vieran en la necesidad de concentrarse en los lugares de gran inversión económica, lo que trajo el abandono del campo³³. A ellos no les ha tocado otra cosa sino aceptar las nuevas reglas del juego que imponen los dominantes de los campos político y económico. Por un lado, esto explica el éxodo de los campesinos de sus tierras en la década de los noventa, a quienes se les obligó a producir de forma competitiva, y al no lograrlo, tuvieron que emigrar a las grandes ciudades donde se habían abierto nuevas posibilidades de vida de las que pronto se apropiaron, aunque les implicó los cambios culturales que conllevan todas las migraciones. Este fue el caso de Lourdez, cuando en 1993 emprendió la salida de su tierra, Zacoalco de Torres, Jal., hacia el centro industrial de Guadalajara. Este abandono de su tierra de origen se debió a que ella y su familia ya no podían continuar con las condiciones de vida del campo, porque el campo ya no daba para más. En efecto, este éxodo significó la salida de familias enteras, y una reconfiguración social de las mismas en un contexto urbano.

En las grandes ciudades, las nuevas industrias de inversión extranjera iban reclutando a esa gran cantidad de personas, tanto las que iban llegando del campo como las que estaban desempleadas en los centros urbanos. Este es el caso de la industria electrónica, la cual ofreció a estas personas mejores trabajos, con mejores salarios y prestaciones. A muchas mujeres se les abrió el ámbito laboral, “permitiendo que muchas de ellas descubran una socialidad que les permite acceder a nuevos recursos, disminuir su dependencia, transformar las relaciones de

³² *Idem.*

³³ Los apoyos comerciales que trajo consigo la reforma agraria en 1991 “fueron retomados con la creación del programa de Apoyos y Servicios a la Comercialización Agropecuaria, que ya sólo benefició a los productores de maíz, trigo y sorgo de Sinaloa, Sonora y Tamaulipas”. La cita es de Graciela Márquez y Lorenzo Meyer, *op. cit.*, p. 758.

género en las que se encuentran insertas”³⁴. Estas nuevas posibilidades que se fueron abriendo también las constató Lourdez en su primera experiencia laboral en la industria electrónica, cuando entró en 1993 a la empresa AT&T: “El horario era de lunes a viernes, 10 horas por día, descansaba el sábado y domingo. Tenía tiempo para pasar con la familia o para salir de paseo, todo era bonito, pero lo mejor fue cuando recibí mi primera nómina y la comparé con mi quincena anterior [que recibí tras laborar en una mercería], era un poco más, casi el doble”³⁵.

Es importante destacar que en múltiples relatos los trabajadores se refieren a este tiempo, de la década de los noventa, de forma nostálgica³⁶, como anhelando sus antiguas condiciones laborales, cuando la industria electrónica satisfacía sus necesidades y expectativas, cuando pagaba mejores sueldos en comparación de otros trabajos. Y en efecto, la industria electrónica a la vez que ofreció nuevas posibilidades para sus trabajadores, también los puso sujetos a las disposiciones y a las reglas del juego global, mismas reglas que empezaron a sentirse cuando el salario comenzó a perder su poder adquisitivo y cuando el mercado global comenzó a ser más competitivo.

III. CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

De acuerdo al “Quinto informe sobre condiciones laborales en la Industria Electrónica de México”³⁷, los principales problemas que enfrentan estos trabajadores son la falta de libertad de asociación, los salarios insuficientes y la inestabilidad laboral; y a estos se suman las

³⁴ Carlos La Serna. “La transformación del mundo del trabajo” en *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano (Buenos Aires)*. CLACSO, Número 50, Año 5, 7 de Julio de 2012, p. 3. Cabe destacar que en México esta apertura no ha significado precisamente una transformación en las relaciones de género totalmente positivo. El éxodo de las mujeres de sus lugares de origen y su incorporación a la industria electrónica resultó un nuevo problema para ellas: “Las mujeres han constituido el grueso de la planta laboral de ensamble de estas empresas manufactureras, regularmente sujetas a puestos de menor categoría y relaciones de poder con hombres muy inequitativas” (Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México. Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México*. GoodElectronics: Guadalajara, marzo 2015, p. 3). El tema de género, aunque es fundamental al hablar de la industria electrónica, no será profundizado en este ensayo, sólo será retomado en tanto nos ayude a reflexionar en la inestabilidad laboral.

³⁵ Lourdez Cantor. “Lo que se hace para sobrevivir”, *op. cit.*, pp. 35-36.

³⁶ Pueden verse algunos ejemplos en: Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias...*, *op. cit.*, pp. 7 y 11.

³⁷ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó...*, *op. cit.*, p. 4.

“prácticas discriminatorias, el trato indigno, el acoso sexual y el uso de sustancias tóxicas”³⁸.

¿De cuántos trabajadores estamos hablando?

A nivel nacional, “Según la Cámara Nacional de la industria electrónica, informática y telecomunicaciones (Canieti) más de 600,000 personas laboran en este sector”³⁹ compuesto por más de 800 empresas especializadas en el ensamblaje y la manufactura de productos electrónicos⁴⁰. De esas 600 mil personas el 70% de los operarios de producción son mujeres⁴¹ y el 50% son trabajadores temporales⁴² (firman contratos entre uno y doce meses) contratados a través de las agencias de empleo.

En la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), a finales de 2012 de acuerdo al CEREAL, “cerca de 100,000 trabajadores de esta ciudad laboraban en las fábricas de esta industria, la cual se conforma por más de 400 empresas”⁴³, que representan aproximadamente el 10% de las personas ocupadas en la zona⁴⁴ y el 6.78% de las ocupadas en todo el estado de Jalisco. Al menos la mitad de los trabajadores que laboran en el clúster de la electrónica en Guadalajara son trabajadores temporales⁴⁵, subcontratados a través de casi 90 agencias de empleo que hay en la ZMG⁴⁶.

Cuánto tiempo dedica un trabajador en esta industria y cuánto gana

Veamos ahora, cómo ha variado, en un periodo de 28 años (1987 a 2015), el tiempo que requiere un trabajador para ganar el dinero suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

³⁸ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *La crisis que no se fue. Cuarto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México*. CEREAL: México, octubre 2011, p. 4.

³⁹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó..., op. cit.*, pp. 8-9.

⁴⁰ *Ibid*, p. 8.

⁴¹ Patricia Romo. “Alertan por caída de salarios en el sector electrónico. Se precarizan las condiciones laborales y aumentan los acosos sexuales”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 3/06/2015. [Consultado el 3/06/2015] Disponible en <http://eleconomista.com.mx>.

⁴² Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad..., op. cit.*, p. 38.

⁴³ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó..., op. cit.*, p. 6.

⁴⁴ En la ZMG en 2009 contaba con un total de 994,242 personas ocupadas, mientras que el de todo el estado de Jalisco era de 1,473,973. Los datos se pueden consultar en: SEI-JAL, *Sistema Estatal de Información Jalisco en base a datos proporcionados por el INEGI*. (Guadalajara, Jal.). [Consultado el 3/06/2015]. Disponible en <http://www.jalisco.gob.mx/es/noticias-referencias/seijal>.

⁴⁵ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad..., op. cit.*, 38.

⁴⁶ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó..., op. cit.* p. 6.

De acuerdo al CEREAL el salario promedio de un trabajador de esta industria en Guadalajara es de 118 pesos diarios (menos de dos salarios mínimos), sueldo que “alcanza apenas para comprar menos de 70 por ciento de la canasta básica, según las mediciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social”⁴⁷.

De acuerdo al Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, actualmente la “canasta alimenticia recomendable”⁴⁸ (CAR) tiene un costo de 201.01 pesos, con lo cual un trabajador de la industria electrónica requiere trabajar aproximadamente 13 horas y 40 minutos para obtenerla, es decir casi dos jornadas laborales⁴⁹. En contraste, en 1987 sólo se “requerían trabajar 4 horas con 3 minutos para obtener un ingreso suficiente para comprar la CAR”⁵⁰. Es decir, en 28 años aumentó al triple el número de horas que requiere un trabajador de la industria electrónica para ganar lo que cuesta la canasta alimenticia recomendable.

De esto habría qué hacer dos anotaciones, la primera es que este aumento de tiempo implica la pérdida del poder adquisitivo del salario⁵¹. La segunda es que al costo de la canasta alimenticia recomendable habrá que sumarle los gastos de transporte, educación de los hijos, gas, luz, renta telefónica, vestido, recreación, remodelación de la casa, entre otros gastos que de hecho realiza el trabajador; esto aumenta el número de horas que la persona requiere para cubrir lo más básico de sus necesidades.

⁴⁷ Felipe Burgueño González. “(I)rresponsabilidad Social Empresarial, por ahí te dejo estos dos pesos”. En *El diario NTR*. (Guadalajara, Jalisco), México, 29/05/2015, Año 1, No. 53, Sección Empresa, p. 15A.

⁴⁸ “La Canasta Alimenticia Recomendable (CAR), es una canasta que fue diseñada por el Dr. Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición ‘Salvador Subirán’. Está integrada por 40 alimentos, para la ingesta diaria de una familia de 4 integrantes (2 adultos y 2 jóvenes). En el cálculo del precio de la CAR no se consideran gastos en salud, vivienda, vestido y calzado, educación, etc.” (Centro de Análisis Multidisciplinario. *México: Esclavitud moderna. Cae 78.71% el poder adquisitivo*. Universidad Nacional Autónoma de México, Reporte de investigación 120: México, 11/06/2015. [Consultado el 12/06/2015]. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx>).

⁴⁹ Para obtener la cantidad de dinero con la que puede comprar la canasta alimenticia recomendable (CAR), se está considerando que el salario promedio de un trabajador de la industria electrónica es de 118 pesos; por lo tanto, si la jornada laboral es de 8 horas, significa que en 13 horas y 40 minutos el trabajador logrará ganar los 201.1 pesos que cuesta la CAR.

⁵⁰ Centro de Análisis Multidisciplinario. México: *Esclavitud moderna...*, *op. cit.*

⁵¹ La pérdida del poder adquisitivo de 1987 al 2015 ha sido del 78.66%. (Cfr. Centro de Análisis Multidisciplinario. *Desempleo y menos paga por más horas de trabajo: resultados a dos años de la reforma laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México, Reporte de investigación 118: México, 28/01/2015. [Consultado el 10/06/2015]. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx>).

No es casual que la CETIEN evaluara en 2012 que el salario diario suficiente para un trabajador de este sector en Guadalajara tendría que ser de 340 pesos⁵², lo que implicaría que la CAR podría ser obtenida en una sola jornada laboral (en 4 horas y 44 minutos para ser precisos). Lluvia Fernández, trabajadora de Jabil ilustra muy bien la situación actual: “Hay que trabajar aproximadamente 16 o hasta 24 horas extras a la semana para tener un salario que alcance para lo mínimo, sin siquiera pensar en recreación o vacaciones”⁵³. Esto que nos señala Lluvia indica una realidad de los trabajadores de esta industria, la necesidad que tienen de trabajar horas extras, o en otro caso, trabajar dobles jornadas laborales a fin de ganar el dinero suficiente que les alcance para cubrir sus necesidades básicas.

Esta situación se ha agravado más desde la entrada de la reforma laboral, pues a sólo dos años de su entrada en vigor, una de las situaciones que ha provocado es que ha habido menos paga por jornadas laborales más largas⁵⁴. En efecto, “del cuarto trimestre de 2012 al tercer trimestre de 2014 [...] al hacer dos segmentos de acuerdo a la duración de la jornada laboral, los que trabajan menos de 35 horas a la semana disminuyeron en 800 mil personas y quienes trabajan 35 horas o más, crecieron en 983 mil personas”⁵⁵, lo que significa que en estos dos años de la reforma laboral las personas han tenido que trabajar jornadas más largas. El motivo es el mismo que nos señala Lluvia, se requiere trabajar más para que alcance para lo mínimo: “al hacer un comparativo similar en el nivel de ingresos, quienes tienen niveles de ingreso de 0 a 3 salarios mínimos se incrementaron en 818 mil personas y los que tienen ingresos superiores a tres salarios mínimos se redujo en 773 mil personas, por tanto, los ingresos de la población ocupada se redujeron”⁵⁶.

En suma, en el periodo de 1987 al 2015 los trabajadores de la industria electrónica destinaron más horas de su vida al trabajo para obtener mayor producción, pero esto no se tradujo en

⁵² “El CEREAL, al ver esta carencia salarial que afecta a los miles de trabajadores mexicanos, en especial de la industria electrónica nacional, en octubre del año 2012 convocó a un Encuentro Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica junto con la Coalición de Exabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN), con representantes de Guadalajara, Mexicali y Reynosa en donde establecieron y configuraron” que el salario diario suficiente ha de ser 340 pesos. La cita es de: Coalición de Exabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional. *El salario suficiente: una necesidad básica para lo básico*. CETIEN: Guadalajara, 2012.

⁵³ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, *op. cit.*, p. 54.

⁵⁴ Centro de Análisis Multidisciplinario. *Desempleo y menos paga por más horas de trabajo...*, *op. cit.*

⁵⁵ *Idem.*

⁵⁶ *Idem.*

mayores ingresos (ni mejores prestaciones o mejor trato), al contrario, disminuyeron los ingresos nominales por más horas de trabajo.

Cuántas horas dedica un trabajador en esta industria y cuánto tiempo descansa

Mientras que en los últimos 25 años se han incrementado drásticamente las horas de trabajo, los días de vacaciones que otorga la ley no se han aumentado, y de hecho, a nivel internacional, México es el país donde se labora más horas por año. En particular, el caso de los miles de trabajadores de la industria electrónica ni siquiera pueden acceder a las vacaciones conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo (LFT). Revisemos esto de forma detenida. Primero veamos a cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador mexicano, y veamos cuánto tiempo es eso en comparación de otros países; posteriormente veamos el caso específico de los trabajadores de la industria electrónica.

De acuerdo a la LFT “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”⁵⁷. Sin embargo, “Según el estudio ‘Prices and earnings 2012’ publicado cada tres años por el banco UBS, México es el país en donde un trabajador labora más horas por año, 2,375, y donde puede gozar de menos días de vacaciones”⁵⁸. A este respecto el CEREAL menciona que “Los 6 días de vacaciones a los que tienen derecho los trabajadores mexicanos están muy lejos de los 30 días a los que pueden acceder los trabajadores brasileños”⁵⁹, o a los 18 de los venezolanos o a los 15 días de los colombianos.

En el caso de los trabajadores de la industria electrónica, como en otras tantas industrias, las pocas vacaciones que otorga la ley no se dan conforme ésta obliga, sino que en perjuicio de los trabajadores, las vacaciones se dan cuando la empresa quiere, según la demanda de producción, o se tienen que solicitar como un favor y no como un derecho; o bien, si son

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo, Artículo 76.

⁵⁸ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad...*, op. cit., p. 23.

⁵⁹ *Idem*.

trabajadores temporales, por más años que se labore en una empresa, las vacaciones jamás pasan de los 6 días mínimos por año. Este es el caso de Lluvia Fernández, Carmen Barrios y Merejilda Peñaloza. Lluvia Fernández, trabajadora de Jabil, nos comenta: “Las vacaciones no nos las dan cuando las solicitamos, sino cuando ellos quieren dárnoslas. Cuando no hay suficiente demanda de producción nos ‘descansan’ aunque nosotros no queramos descansar y entonces nos quitan nuestros días de vacaciones, y si no tenemos días de vacaciones disponibles, nos descansan como permiso sin goce de sueldo”⁶⁰. Por su parte, Carmen, trabajadora también de Jabil, nos comparte su experiencia: “Cuando ocupabas vacaciones era como pedir caridad, ocupabas la firma del supervisor, el del jefe de él y el de recursos humanos, y además te preguntaban si habías apoyado con tiempo extra para poder dártelas. Y cuando necesitaban tiempo extra, si no te anotabas te mandaban con recursos humanos y te cuestionaban por qué no podías y qué ibas a hacer cada día”⁶¹. En el caso de Merejilda⁶², estuvo laborando 4 años como trabajadora temporal en Sanmina a través de la agencia Azanza, firmando contratos cada año. Fue hasta el 8 de marzo de 2015 cuando Sanmina le dio la planta. Ella comenta que sus vacaciones como trabajadora temporal siempre fueron de 6 días, pero ahora, como trabajadora con planta, sus vacaciones aumentarán el siguiente año conforme a la ley (comenzando con 6 días por ser considerada trabajadora de nuevo ingreso).

Estos tres casos, el de Lluvia, el de Carmen y el de Merejilda, nos muestran la realidad ordinaria de los trabajadores de la industria electrónica, que prácticamente no gozan de sus vacaciones porque les es negado este derecho (y las que les dan son a cuenta gotas, según la demanda de producción que tenga la empresa). Esta situación se hace más difícil al saber que los trabajadores de la industria electrónica, dado que su salario no es suficiente para adquirir la canasta básica, recurren a trabajar horas extras o buscan un segundo empleo, lo cual implica que prácticamente un trabajador de la industria electrónica no descansa.

En el caso de Merejilda su situación tiene algo muy particular, y es que a pesar de que ha trabajado en Sanmina 4 años nunca pasó de los 6 días mínimos de vacaciones que la ley le

⁶⁰ Lluvia Fernández. “Así vive una trabajadora de la industria electrónica”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, *op cit.*, p. 54.

⁶¹ Carmen Barrios. “La caridad de la empresa”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias...*, *op. cit.*, p. 20.

⁶² Merejilda Peñaloza. Entrevista realizada por Félix Velasco. Guadalajara, 19 de junio de 2015, ANEXO 2.

otorga. La particularidad de su situación es precisamente que cada año a Merejilda se le ha considerado como una trabajadora de primer ingreso. Esta situación que vive Merejilda es la que viven miles de trabajadores de esta industria que firman contratos temporales cada 7 días, cada mes, cada tres meses, cada año, por un periodo prolongado de tiempo⁶³.

IV. LA SUBCONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

En México, según datos del Censo Económico 2014 del INEGI, “3 millones 419 mil 537 personas laboraban el año pasado bajo el régimen denominado personal ocupado no dependiente de la razón social [...] de un total de los 49.8 millones de mexicanos con alguna ocupación laboral”⁶⁴; en otras palabras, en 2014 aproximadamente un 6.86% del personal ocupado en México era subcontratado. En cambio, en la industria electrónica en México, de los 600 mil trabajadores que laboran ahí, el CEREAL estima que “aproximadamente la mitad de los trabajadores de ese sector en México son subcontratados y se les contrata por medio de contratos temporales de entre 1 y 12 meses”⁶⁵. Es decir, si se le compara con los datos nacionales, la industria electrónica opera con un alto nivel de personal subcontratado.

En la industria electrónica de Jalisco la situación no es muy diferente. El presidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI) de Occidente, César Castro, señaló que “durante los primeros meses del año [primer trimestre de 2015], la industria tecnológica ya generó más de 1,300 nuevos empleos, por lo que a pesar del difícil escenario económico que se prevé en el 2015, prevé un año positivo para el sector”⁶⁶; así mismo agrega que las inversiones de este año en el sector permitirán la generación de 5000 empleos más⁶⁷, con lo cual podemos esperar que en la industria electrónica al final de año se cuente con al menos 6300 nuevos empleos. Sin embargo, dado que la mitad de los trabajadores en el sector son subcontratados, nuestras expectativas cobran un nuevo matiz, al esperar entonces que, siguiendo la tendencia, la mitad

⁶³ Esta situación la analizaremos en el siguiente apartado en los temas de Subcontratación y contratos temporales.

⁶⁴ 24 Horas. “Bajo la modalidad de outsourcing, 3.4 millones de mexicanos”. En *Vanguardia* (Coahuila), 30/04/2015, Sección Negocios. [Consultado el 30/04/2015]. Disponible en <http://www.vanguardia.com.mx>

⁶⁵ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad...*, op. cit., p. 18.

⁶⁶ Patricia Romo. “Capitalizará el sector electrónico 300 mdd”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 13/04/2015, Sección Estados. [Consultado el 13/04/2015]. Disponible en <http://eleconomista.com.mx>.

⁶⁷ *Idem*.

de esos nuevos empleos que promete el presidente de la CANIETI serán subcontratados, o bien, que sí se creen 6300 empleos directos, pero junto con ello otros 6300 subcontratados. ¿Pero qué significa que sean subcontratados?

“Se supone que somos iguales”

En la industria electrónica, las actividades que hacen los trabajadores subcontratados es la misma que realizan los trabajadores que son contratados directamente por las empresas manufactureras. Sin embargo, ambos tipos de trabajadores no gozan de los mismos beneficios a cambio de su trabajo realizado, sino que a los trabajadores subcontratados se les cataloga como trabajadores de segunda clase⁶⁸, sin gozar de las mismas prestaciones que goza un trabajador fijo. Por ejemplo, Merejilda, de quien ya comentábamos en la sección anterior⁶⁹, luego de laborar 4 años como trabajadora temporal en Sanmina a través de la agencia Azanza, la empresa le dio un contrato permanente; mientras fue trabajadora eventual, sus vacaciones no aumentaron de los 6 días por año, no recibía utilidades, y percibía menos aguinaldo y vales de despensa, además que con cada nuevo contrato se le reconocía como trabajadora de nuevo ingreso, desconociendo con ello su antigüedad laboral. Ella misma comenta que ahora que es trabajadora con un contrato permanente esa situación va a cambiar⁷⁰; sin embargo, su actividad laboral seguirá siendo la misma de antes.

Como ya se puede apreciar, otra característica regular de los trabajadores subcontratados (pero no exclusivo de ellos) que laboran en la industria electrónica es que “se les contrata por medio de contratos temporales de entre 1 y 12 meses”⁷¹, de tal modo que un trabajador puede firmar varios contratos seriados. Por ejemplo, el sexto informe del CEREAL denuncia que en la

⁶⁸ Mónica Martínez, trabajadora de Sanmina, explica cómo los líderes de las líneas de producción, los supervisores y los otros trabajadores de planta, consideran y tratan a los trabajadores contratados por agencias empleadoras:

“Los líderes eran muy pesados con la gente, no te trataban nada bien y más porque venías de agencia. [...] Con el tiempo, me fui dando cuenta que [los trabajadores contratados por] la agencia, en una empresa donde había la mayoría de electrónicos de planta, era como que no sirven, como que están de paso o que las agencias estaban empezando. Como que los de planta se sentían con más poder y, si de todas maneras el supervisor no te hacía caso, pues los de planta todavía más; y uno de agencia se sentía mal y más uno chico” (Mónica Martínez. Entrevista realizada por Felipe Burgueño y Félix Velasco. Santa Fe, Tlajomulco, Jalisco, 11 de mayo de 2015, ANEXO 2).

⁶⁹ Merejilda Peñaloza, *op. cit.*

⁷⁰ Ahora que la empresa le dio la planta, Merejilda espera recibir el siguiente año sus utilidades, así como 30 días de aguinaldo en vez de 15; también espera que el siguiente año se le cuenten sus vacaciones conforme la ley, y que ya empiece a contar su antigüedad laboral. *Cfr.* Merejilda Peñaloza, *op. cit.*

⁷¹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad...*, *op. cit.*, p. 38.

empresa manufacturera Sanmina, los trabajadores pueden durar contratados temporalmente por más de 5 años⁷².

Las agencias empleadoras

Jesús N., trabajador de la industria electrónica, al inicio de este ensayo nos comentaba que sus condiciones laborales cambiaron cuando entraron las agencias empleadoras, las cuales, en la lucha entre ellas “por ofrecer a las empresas reducción de costos y mayor productividad, ocasionó cambios en los días de descanso, se trabajaba los domingos, también hubo trabajo de tiempo extra obligatorio sin previo aviso, ajustándose a los requisitos de la empresa y no de los empleados, así como salarios cada día más bajos con cada nueva contratación”⁷³.

Esta descripción que nos hace Jesús de las agencias es interesante, porque por un lado implicó cambios sustanciales en sus condiciones laborales, pero por otro, sus actividades laborales continuaron siendo las mismas, aunque cada vez con mayores dificultades hasta que lo despidieron. Uno de esos cambios es que su patrón, que era la empresa donde laboraba (IBM), fue despidiendo sistemáticamente a sus trabajadores para dar entrada a la nueva agencia empleadora: “cuando yo tenía 5 años laborando para IBM [...] llegó la agencia Manpower y ofreció a esta empresa reducción de costos, despidiendo y contratando nuevo personal con menos salario y en una transacción que duró casi 1 año”⁷⁴. Para comprender esta nueva situación a la que se enfrentó Jesús, es necesario saber en qué consiste la agencia empleadora, para ello nos basaremos en la revisión de dos figuras jurídicas inscritas en la Ley Federal del Trabajo, la figura de “intermediario” y la figura de “subcontratación”.

a) Las figuras de “intermediario” y de “subcontratación” según la Ley Federal del Trabajo

Jesús comenta que él trabajaba para la empresa IBM antes de que entrara la agencia a ofrecer sus servicios, de tal modo que estaba claro que su patrón era dicha empresa. Pero luego, cuando entró la agencia empleadora, ésta contrató a nuevo personal para que hicieran el

⁷² *Ibid*, p. 31.

⁷³ Jesús N., *op. cit.*, p. 11.

⁷⁴ *Idem*.

trabajo que venían haciendo los trabajadores de IBM (sólo que con menos sueldo y mayores exigencias laborales). Cabe preguntarse en esa nueva situación ¿quién es ahora el patrón de estos nuevos trabajadores?, ¿la agencia que los contrató (Manpower) o la empresa donde de hecho laboran, haciendo actividades correspondientes a la razón social de la empresa (IBM)?

Por un lado, el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala una figura jurídica llamada “Intermediario”, el cual “es la **persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón**”⁷⁵. El artículo 14 de la LFT obliga a quienes utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, ser “responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados”⁷⁶, lo que implica que “**Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento**”⁷⁷.

Por otro lado, la LFT habla de otra figura jurídica llamada “subcontratación”. El artículo 15-A señala que:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual **un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante**, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones,

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo, México, artículo 12. El subrayado es nuestro.

⁷⁶ Ley Federal del Trabajo, México, artículo 14.

⁷⁷ *Idem*. El subrayado es nuestro. El artículo señala dos derechos. El segundo es: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores” (*Idem*).

el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social⁷⁸.

Dado estos dos artículos podemos entender que la agencia empleadora, de la que habla Jesús N., operaba bajo la figura de “intermediario” debido a que ésta agencia contrató nuevo personal para que siguiera realizando las mismas actividades que realizaban los empleados despedidos por IBM, y por tanto, el patrón de estos trabajadores seguiría siendo IBM. La consideramos “intermediario” aunque incumplía lo estipulado en el artículo 12 de la LFT, de mantener las “mismas condiciones de trabajo” y “los mismos derechos” que correspondían a los trabajadores que ejecutaban los mismos trabajos⁷⁹.

Considerar a la agencia como “intermediario” excluye a que ésta pueda ser “contratista” porque, como señala el inciso *c* del artículo 15-A, el que opera bajo esta figura jurídica de contratista “No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante”⁸⁰; y en el caso que nos relata Jesús, los nuevos trabajadores de la agencia realizaban las mismas actividades que venían realizando los trabajadores de IBM que fueron despedidos.

Sin embargo, en México a estas agencias empleadoras se les considera que están bajo el régimen de subcontratación, esto es, contratadas por las empresas manufactureras; y por tanto las agencias empleadoras desempeñan, de facto, la función de ser patrón de los trabajadores. La razón no la entendemos porque no encontramos argumentos para que lo sean; pero sucede que en la industria electrónica el 50% de trabajadores son subcontratados para realizar tareas acordes a la razón social de las empresas manufactureras (violando el artículo 15-A referido).

El CEREAL, además de señalar estas razones que aludimos, añade que las agencias no pueden ser subcontratistas, debido a que no cumplen con el inciso *b* del artículo 15-A de la LFT: “las personas subcontratadas no cumplen con las condiciones que establece la ley para que puedan

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo, México, artículo 15-A. El subrayado es nuestro.

⁷⁹ También se violaba el derecho humano garantizado por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo, México, artículo 15-A.

estar contratados bajo esta modalidad [...] Bajo esta condición, se entiende la necesidad de subcontratar cuando en el centro de trabajo no se cuente con el personal con el conocimiento, capacidad, destreza o habilidades necesarias para el desarrollo de determinadas actividades. Por ejemplo: personas para mantenimiento de redes, personal de seguridad, de limpieza (cuando la empresa no realiza dichas actividades)”⁸¹. En fin, “esto coloca a la mayoría de las empresas manufactureras y a las agencias de empleo en una situación de ilegalidad”⁸².

De lo recién expuesto habrá que hacer tres anotaciones. La primera es que lo que nos relata Jesús ocurrió en el año de 1995⁸³, 17 años antes de la reforma laboral (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012), misma reforma que añadió los subartículos 15-A (que presenta la figura jurídica de “subcontratación”), 15-B (sobre el contrato entre contratista y contratante), 15-C (que la empresa contratista cumpla con disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo) y 15-D (que prohíbe subcontratación que busca disminuir derechos laborales); es decir, las agencias empleadoras operaban al margen de la ley antes de la reforma laboral.

La segunda observación es que el tipo de operación que implicó el despido de parte de IBM y la inmediata contratación por parte de Manpower que sobrevino en disminución de derechos laborales, ahora la nueva ley la prohíbe (Art. 15-A, 15-B y 15-D), pero a pesar de ello esta práctica sigue ocurriendo impunemente; es decir, la reforma laboral no trajo consigo una regulación de la subcontratación que evitara la violación de los derechos de los trabajadores, y por el contrario, las agencias empleadoras siguen operando al margen de la ley.

La tercera nota se desprende de las primeras dos, y se refiere a que sin importar la legalidad (con o sin reforma laboral), la práctica⁸⁴ que apareció en los años noventa sigue operando hasta la actualidad y lo hace de forma alarmante, ya que, como en el caso de Guadalajara, son miles

⁸¹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *El precio de la flexibilidad...*, op. cit., p. 39.

⁸² *Ibid*, p. 38.

⁸³ El relato de Jesús N. aunque se sitúa en 1995, nos permite subrayar que en todo este tiempo las condiciones laborales de la industria electrónica se han sujetado a las fluctuaciones del mercado y no a los marcos jurídicos.

⁸⁴ Nos estamos refiriendo a la práctica realizada por las agencias empleadoras en colusión con las empresas, práctica que describió Jesús N.: ofrecer a las empresas reducción de costos, mayor productividad y flexibilidad de la mano de obra; que implica una sistematización: la empresa despide trabajadores que luego son recontratados por las agencias empleadoras, pero dando menos salario, negando vacaciones, utilidades, etc.

los trabajadores que son subcontratados por las 90 agencias de empleo que hay en la ZMG; en otras palabras, esta práctica obedece a otra lógica que opera bajo el consentimiento de los agentes económicos (de la industria electrónica) y del mismo Estado, agentes sin los cuales no se puede entender este tipo de actuaciones.

b) La función de las agencias empleadoras para la industria electrónica

¿Por qué una empresa manufacturera contrata trabajadores subcontratados? Podemos señalar tres razones: para enfrentar los picos de producción, para evadir responsabilidades laborales y para ahorrar costos. En efecto, las empresas manufactureras encuentran óptimo el empleo de este tipo de trabajadores subcontratados (a los que se les dan contratos temporales) para enfrentar los picos de producción⁸⁵ en lugar de recurrir a la contratación o despido de trabajadores de planta. Así, si en promedio, la industria electrónica en México emplea un 50% de trabajadores temporales, algunas empresas en nuestro país contratan “hasta el 90 por ciento de su fuerza de trabajo como trabajadores temporales de agencias durante los períodos más intensos de producción”⁸⁶. Por otro lado, se recurre también a las “agencias de empleo temporal para substituir al trabajo permanente con el fin de reducir los costos salariales y eludir la protección legislativa del trabajo”⁸⁷, porque un trabajador temporal tiene menos prestaciones que un trabajador de planta, además no genera antigüedad laboral.

“A la espera de firmar el famoso contrato cada mes”

Estelita, es una trabajadora que en 2005 entró a laborar a la empresa Benchmark por medio de la agencia empleadora Manpower, y a los 3 años, después de ser despedida, entró a Sanmina vía la agencia Azanza y Asociados. Ella nos narra su situación: “[Cuando acudí a Manpower,] Firmé un contrato por veintiocho días. Al mes me llamaron de la agencia, me informaron que tenía que firmar un contrato cada mes. Así es como se maneja la agencia y nunca es seguro

⁸⁵ “Cuando los pedidos se retrasan o se modifican a mitad de camino, los proveedores pueden verse enfrentados a picos de producción que pueden dar lugar a una mayor utilización de trabajadores temporales” (Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, p. 14).

⁸⁶ *Ibid*, p. 30.

⁸⁷ IndustriAll Global Union. *La trampa triangular: los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo*. IndustriAll Global Union: Ginebra, Octubre 2012, p. 5. [Consultado el 6/05/2015]. Disponible en <http://www.industrialunion.org>.

que se renueve el siguiente mes”⁸⁸. Estelita estuvo en esa circunstancia durante tres años hasta que una vez ya no le renovaron contrato, así que la agencia, por concepto de liquidación le dio “1,040 pesos, incluyendo la semana trabajada y la semana de fondo, así que, haciendo cuentas, por concepto de liquidación no recibí nada”⁸⁹. Ante esta nueva situación, nos cuenta que “Otra vez desempleada, como ya sabía de las agencias, fui a una que se llama Azanza y Asociados S.A. Por ese medio entré a otra empresa de electrónica que se llama Sanmina-SCI, con esta empresa pasó lo mismo que con la agencia anterior, la angustia era el pan de cada día, siempre a la espera de firmar el famoso contrato cada mes”⁹⁰.

El relato de Estelita nos habla de una situación que les pesa a los trabajadores y que nos ayuda a entender la inestabilidad laboral, y tiene que ver con los contratos temporales. En efecto, como Estelita nos narra, firmar contratos cada mes durante un periodo de tres años, provoca angustia constante. Sin embargo, esta práctica, aunque sea muy común, tampoco es legal. En efecto, la ley Federal del Trabajo en su artículo 39 señala que “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”⁹¹. En otras palabras, no se pueden dar contratos seriados.

El uso de contratos temporales seriados es una práctica ilegal al que recurren las agencias empleadoras como parte fundamental de lo que ofrecen a las empresas, y obedece a la misma lógica de buscar reducción de costos y aumento de la productividad cuando el mercado lo requiera; y esto pone de manifiesto que por encima de la legalidad están los beneficios económicos. Ahora analicemos otra de las estrategias que tiene el mismo fin que los contratos temporales, el despido injustificado.

⁸⁸ Estelita. “Un trabajo sometido al estrés y la incertidumbre”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, *op. cit.*, p. 48.

⁸⁹ *Idem.*

⁹⁰ *Idem.*

⁹¹ Este artículo no se modificó con la reforma laboral. En cambio se añadieron los artículos 39-A (sobre los periodos de prueba en la relación laboral), 39-B (sobre la capacitación inicial en la relación laboral), 39-C (la garantía por escrito de la seguridad social en los periodos de prueba y de capacitación inicial so pena de hacer la relación laboral indeterminada), 39-D (los periodos de prueba y capacitación son improrrogables), 39-E (cuando terminan los periodos de prueba o de capacitación) y 39-F (la continuidad en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado); ninguno de estos avala los contratos seriados.

“Me acaban de comunicar que se terminó tu contrato”

Como Estelita nos narró, ella estuvo firmando contratos mensuales durante 3 años hasta que la agencia Manpower la despidió; sobre esto ella concluye: “haciendo cuentas, por concepto de liquidación no recibí nada”⁹². Lo que le pasó a ella es que la agencia Manpower la despidió injustificadamente. En efecto, con el fin de ahorrar costos laborales, la agencia le pidió a Estelita que firmara una renuncia voluntaria, para que así la agencia no tuviera que pagar las prestaciones a las que tiene derecho la trabajadora según obliga la LFT.

De este modo vale la pena comentar cuál es la diferencia entre un “despido injustificado” y una “renuncia”. La diferencia es la siguiente: Cuando el patrón despide al trabajador, sin una justificación válida (según el artículo 48 de la LFT), está obligado a pagarle: 1) 30 días de salario diario integrado; 2) su prima de antigüedad; 3) el aguinaldo; 4) las vacaciones no tomadas del año correspondiente; y 5) la prima vacacional. Cuando un trabajador firma su renuncia está renunciando a las primeras dos prestaciones mencionadas.

La importancia de esto radica en que es una práctica común y generalizada el hecho de que a los trabajadores temporales se les obligue a firmar su “renuncia voluntaria” en cada término de contrato. De este modo, cuando son finalmente despedidos, lo que hacen es firmar por última vez su renuncia voluntaria, y por tanto nunca reciben, como parte de su liquidación, sus 30 días de salario diario integrado y su prima de antigüedad.

Cabe decir, y es lo más importante, que el despido es parte de eso que causa angustia en los trabajadores, independientemente de si son subcontratados o no, de si firman contratos temporales o no. El despido es el momento específico donde el trabajador se le desposee de todo lo que lo une a su trabajo (no sólo a las prestaciones económicas señaladas arriba) bajo los argumentos o de que terminó el contrato, o por recorte de personal, o por falta de trabajo o porque la producción bajó⁹³. Con ello el trabajador queda sin nada, sin su trabajo, sin una liquidación justa, violentado por una práctica ilegal, generalizada y sistemática en la industria

⁹² Estelita. “Un trabajo sometido al estrés y la incertidumbre”, *op. cit.*, p. 48.

⁹³ Ninguno de estos argumentos valida un despido, pues como hemos visto, la ley no avala los contratos temporales seriados, ni tampoco por falta de trabajo o disminución de la producción.

electrónica. La violencia es esta, que se vean obligados a renunciar a sus propios derechos. María de la Luz nos muestra esta situación:

Aun así el día 12 de abril de 2010 llegó a mi lugar de trabajo la implan [empleada de recursos humanos] diciendo: [...] *Luz, me acaban de comunicar que se terminó tu contrato. ¿Cómo, no entiendo? Sí Luz. La empresa dio por terminado tu contrato, por lo tanto me tienes que entregar tu bata, taloneras y gafete. [...] Necesito que me entregues las cosas.* En ese momento sentí que el mundo se me venía encima. Me estaba pidiendo lo único que me unía a la empresa, era mi bata, talonera y gafete.⁹⁴

Luz manifiesta en su relato esa sensación de perderlo todo, o de hecho, de no haberlo tenido nunca. La bata, el gafete, las taloneras, su trabajo... Nada era suyo. Cabe preguntarnos, ¿qué posibilidad hay que un trabajador viva un despido “voluntario” siendo trabajador temporal? La probabilidad de Luz era la de un volado en cada término de contrato. Esta probabilidad aumentó cuando ella consiguió un segundo trabajo (porque el salario que percibía no era suficiente) y por el cual tuvo que pedir permiso a la agencia para que se le permitiera llegar un poco más tarde.

Bien, con esto damos por terminado este apartado correspondiente a la subcontratación en la industria electrónica. Vamos ahora a un análisis sobre la inestabilidad laboral en función de lo que hemos visto hasta este momento.

V. CONTROL DEL TIEMPO, ANGUSTIA Y VIOLENCIA SIMBÓLICA

Como hemos podido ver, las condiciones laborales de los trabajadores de la industria electrónica se han precarizando con el paso de los años. En un inicio esta industria era una posibilidad para tanta gente que venía a Guadalajara buscando un trabajo mejor remunerado. Pero al paso de los años el salario fue perdiendo su poder adquisitivo, e implicó a los trabajadores invertir más tiempo para poder obtener lo necesario para vivir. A la par, la industria electrónica fue creciendo vigorosamente a nivel global a la vez que fue exigiendo

⁹⁴ María de la Luz. “Por una vida digna”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, op. cit., pp. 42-43.

mayores esfuerzos a los trabajadores para aumentar la productividad y la competitividad, pero a costa de disminuir las condiciones laborales de sus obreros. Un instrumento para lograr ese crecimiento fue la subcontratación, la cual ha sido indispensable no sólo para la industria electrónica sino también para los gobiernos federal y estatal como una manera de atraer inversiones internacionales y consolidar esta industria en México; a este instrumento también se añaden los contratos temporales seriados. Otros instrumentos más han sido algunas prácticas generalizadas que buscan controlar el tiempo de los trabajadores, independientemente de si estos son subcontratados o no, si firman contratos temporales o si tenían contratos por tiempo indeterminado; estas prácticas son: negación de vacaciones, darles días de descanso sin goce de sueldo o contárselos como vacaciones, obligarlos a trabajar en días festivos, control sobre las horas extra, cambios de turno y exigencia de no faltar.

Estas prácticas sistemáticas y generalizadas en el fondo están provocando inestabilidad en la vida de los trabajadores. Esta inestabilidad es vivida como pérdida de control de su tiempo, incertidumbre y angustia, violencia simbólica.

Pérdida del control del tiempo

La pérdida de estabilidad se manifiesta en la marcada configuración de los tiempos de los trabajadores por el ámbito laboral, pues conforme pasan los años el trabajador tiene que disponer de más tiempo para ganar el dinero que requiere para comprar lo más básico, pero esto sólo puede hacerlo en función de los requerimientos de demanda de producción de la empresa. De este modo, el control de tiempo que puede tener el trabajador se da sólo en forma provisional, en función de la demanda del cliente.

Es cierto que podría haber un nivel de estabilidad marcado por el número de horas de una jornada laboral permitida, y también marcado por un contrato por tiempo indeterminado, pero dado que a veces obligan al trabajador a realizar horas extras o le envían unos días a descansar sin goce de sueldo o a tomar días de vacaciones, y dado que lo normal son los contratos temporales, la estabilidad se pierde. Esto se intensifica en los trabajadores subcontratados, que a diferencia de los trabajadores de planta, perciben menos salario, menos aguinaldo, menos

vales de despensa, no perciben utilidades, y no les es reconocida su antigüedad laboral; y en situaciones extraordinarias, pueden estar trabajando sin seguro social y sin fondo de ahorro para la vivienda porque aunque la agencia se los descuenta en sus nóminas, la agencia no paga esas cotizaciones a las instancias correspondientes.

Angustia e incertidumbre

Los testimonios nos muestran la situación de los trabajadores temporales, la de vivir en la incertidumbre de no saber si se les renovará contrato, de saber si: ¿serán despedidos?, ¿les darán la planta?, ¿seguirán contando con ingreso constante?, ¿con seguridad social?, ¿podrán seguir cotizando para lograr una jubilación o para pagar el crédito pedido y sus respectivos intereses en la compra de una casa de interés social? Esta situación en general no depende de ellos, sino de las fluctuaciones del mercado, los requisitos de la empresa, las exigencias del cliente. Esto provoca en los trabajadores una angustia que tratan de sobreponer con méritos, con fidelidad a la empresa, con dobles jornadas laborales; pero siempre en disminución de sus condiciones de vida. Esta situación es un círculo vicioso que puede ser descrito como sigue: el poco control del tiempo que puede tener el trabajador en su trabajo y en su vida deriva en incertidumbre y angustia, y a la vez, la forma de reponerse a esta incertidumbre y angustia es empleando más tiempo al trabajo. Esto rompe con la vida del trabajador más allá del trabajo, rompe con una rutina “que psicológicamente importa para reducir al mínimo las fuentes inconscientes de angustia”⁹⁵.

⁹⁵ Anthony Giddens. *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu: Buenos Aires, 2003, p. 308.

Violencia simbólica y explícita

La violencia tanto simbólica como explícita es otro aspecto que se manifiesta en la inestabilidad. La *violencia simbólica*⁹⁶ radica en que un conjunto de prácticas sistemáticas y generalizadas que las empresas y las agencias utilizan, para el control del tiempo y el abaratamiento de la mano de obra, se hacen pasar como normales o válidas, a la vez que son aceptadas de facto por los trabajadores y toleradas por el Estado, lo que permite la continuidad de estas prácticas en el tiempo. Entre este tipo de prácticas están los contratos temporales seriados, los despidos injustificados, y en general, la misma presencia de las agencias de contratación y el modo en que operan.

La violencia simbólica en la práctica de los contratos temporales seriados no se da en el momento de aceptar el contrato, de firmar la renuncia voluntaria y de aceptar su correspondiente finiquito, sino más bien se da en el momento en que se normaliza esta situación, cuando se espera siempre el contrato siguiente, cuando se alberga la esperanza de que la empresa después de cierto tiempo les dará la plaza. En el despido injustificado la violencia simbólica se manifiesta en el discurso oficial de la empresa para hacer parecer que todo está en orden: “se ha terminado tu contrato” ya sea “por corte de personal” o porque “el proyecto se ha terminado”; este discurso es reiterativo por la empresa porque en el fondo creen en ello; y por tanto también creen que pueden obligar a un trabajador a firmar su renuncia, sin importar lo ilegal y dañino que es esto para él; y al trabajador se le hace creer en ello (precisamente por medio del discurso, y la normalización de esta situación en la industria electrónica).

⁹⁶ La *violencia simbólica* es un término acuñado por Jean Pierre Bourdieu. Podemos definir la violencia simbólica como cierto constreñimiento inconsciente de parte de una estructura (social, económica, política, cultural) que influye fuertemente en la persona, pero de tal modo que dicha coerción no se vive como tal, sino que la hacemos nuestra, la incorporamos a nuestras estructuras mentales o las corporalizamos; es decir, por un lado hay modos de pensar, de actuar, de concebir cómo se hacen las cosas, que influyen inconscientemente en nosotros, pero a la vez nosotros nos comportamos como cómplices de ese constreñimiento, nosotros lo permitimos, lo recreamos, le damos continuidad en el espacio y el tiempo. El autor, sobre esta noción señala: “La violencia simbólica es perfecta: se trata de una violencia que se ejerce a través de la inconsciencia perfecta de aquellos sobre quienes se ejerce, de ahí su complicidad”; “La presión que el Estado ejerce sobre el más íntimo de nuestros pensamientos, el hecho de que nuestro pensamiento pueda estar habitado por el Estado constituye el ejemplo mismo de estas coerciones ‘invisibles’ que se ejercen con la complicidad de aquellos que las padecen. Es aquello a lo que denomino la violencia simbólica o la dominación simbólica, es decir, unas formas de presión que se apoyan en acuerdos no conscientes entre las estructuras objetivas y las estructuras mentales”. Las citas son de: Pierre Bourdieu. En *Sobre el Estado*. Anagrama: Barcelona, noviembre 2014, pp. 204 y 210 respectivamente.

Esta misma violencia se observa cuando la empresa o la agencia cambian las vacaciones de los trabajadores sin consultarlos, bajo el argumento de que se está cooperando con la empresa y bajo la creencia de que el trabajador debe cierta fidelidad hacia ella. También se observa esta violencia cuando el trabajador espera que por esa fidelidad o por méritos puede obtener cierta reciprocidad de beneficios.

Por último, también hay una violencia explícita, esta se nota en el despido injustificado, porque el trabajador es desposeído de todo lo que le ata a la empresa, sin una liquidación justa, obligado a renunciar a sus derechos, sin poder escuchar los verdaderos motivos del despido, sin poder argumentar algo a su favor.

La asimetría en las relaciones laborales

Finalmente, las prácticas del control de tiempo tienen algunas características: se llevan a cabo de forma unilateral, sin el consentimiento de los trabajadores; son generalizadas, es decir, son aplicadas a gran número de trabajadores independientemente de si son subcontratados o no, de si firman contratos temporales o no; y se dan de forma ordinaria, desde que empiezan a trabajar hasta que son despedidos. Se destaca además, una extraña exigencia de cooperación o fidelidad⁹⁷ a la empresa: se requiere hacer méritos ante la empresa, estar disponible ante los cambios de tiempos, tener verdaderos motivos para usar un derecho como el de vacaciones.

Estas características nos muestran una asimetría en las relaciones entre los trabajadores y las empresas, de tal modo que los trabajadores no pueden negociar con la empresa sin ser amenazados con ser despedidos. En otras palabras, la empresa exige demasiado al trabajador, pero el trabajador no puede exigir nada a la empresa, ni siquiera sus derechos.

Con ello el trabajador ha dejado de ser dueño de su tiempo, porque su tiempo está siendo utilizado por la empresa y la agencia, en función de las necesidades de los clientes (empresas

⁹⁷ Por ejemplo, a mediados de octubre de 2012 la empresa Benchmark, a falta de producción, suspendió las actividades a unos 500 trabajadores, y por lo cual les pidió “firmar una hoja donde decía que aceptaban, ‘de manera voluntaria’ que esos días de paro les fueran tomados como vacaciones o como días de descanso sin goce de sueldo”; y “Quienes no estaban de acuerdo o exponían su malestar eran amenazados con ser despedidos por no ‘cooperar con la empresa’”. Las citas son de: Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó..., op. cit., p. 7.*

de marca). Esto configura la vida del trabajador en el espacio y el tiempo, puesto que se le dice cuándo trabajar y cuándo descansar, cuando hacer tiempo extra y cuándo no. Y esta exigencia se muestra como lo más natural para la empresa; mientras tanto, el trabajador tiene la esperanza de que siendo fiel será tratado mejor, pero al paso de las experiencias cae en la cuenta de que el único control de todo, lo tiene la empresa. No por nada Ana Paola expresa: “He escuchado a compañeros que dicen que debes agradecerle a la empresa porque te da trabajo, pero pienso que la empresa no cubre todo lo que tú le das, eres explotado y maltratado”⁹⁸.

⁹⁸ Ana Paola. “Transformación solidaria”. En Coalición de Exabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización...*, op. cit., p. 41.

CAPÍTULO II

APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE HOMBRE EN MARX Y LA INESTABILIDAD LABORAL

En un alba sin pájaros el mago vio cernirse contra los muros el incendio concéntrico. Por un instante, pensó refugiarse en las aguas, pero luego comprendió que la muerte venía a coronar su vejez y a absolverlo de sus trabajos. Caminó contra los jirones de fuego. Éstos no mordieron su carne, éstos lo acariciaron y lo inundaron sin calor ni combustión. Con alivio, con humillación, con terror, comprendió que él también era una apariencia, que otro estaba soñándolo.¹

Borges.

I. INTRODUCCIÓN

Como hemos visto en el capítulo primero, las condiciones laborales de las personas que trabajan en la industria electrónica, con el paso de los años, se han precarizado hasta el grado que el trabajo les ha significado un malestar cotidiano. De hecho, por medio de los testimonios de los trabajadores de esta industria y del breve análisis sobre sus condiciones laborales que hemos realizado, nos resuenan las palabras del joven Karl Marx a propósito de la degradación del trabajador, situación que llega a la mercantilización de la persona:

Con la misma Economía Política, con sus mismas palabras, hemos demostrado que el trabajador queda rebajado a mercancía, a la más miserable de todas las mercancías; que la miseria del obrero está en razón inversa de la potencia y magnitud de su producción;

¹ Jorge Luis Borges. “Las ruinas circulares”. En *Ficciones*. Debolsillo: Colombia, 2012, p. 64.

que el resultado necesario de la competencia es la acumulación del capital en pocas manos, es decir, la más terrible reconstitución de los monopolios.²

En efecto, las empresas, al flexibilizar las vidas de los hombres y las mujeres, so pretexto de responder a las demandas del mercado, hacen de ellos mercancías que responden a las leyes de la oferta y la demanda de una industria que es altamente fluctuante, situación que se refleja en el elevado grado de subcontratación que hay en el sector. Se flexibilizan sus horarios, sus vacaciones, sus contratos, y con esto su vida misma, la cual queda a merced de la competitividad y la productividad global.

Lo que pretendemos ahora, es ver de cerca el rostro de la persona que trabaja, quién es la mujer o el hombre detrás de las batas de producción, detrás de su identificación que le permite entrar en la fábrica; nuestra mirada será antropológica. Para ello nos ayudaremos de Karl Marx, de su noción de hombre que está ligada íntimamente al trabajo, a la vida productiva misma, a la que considera actividad vital del ser humano. En efecto, para Marx el trabajo es una actividad que realiza al ser humano, y como tal espera que el fin del trabajo sea la vida del hombre, que lo realice humanamente: “La vida productiva es, sin embargo, la vida genérica. Es la vida que crea vida. En la forma de la actividad vital reside el carácter dado de una especie, su carácter genérico, y la actividad libre, consciente, es el carácter genérico del hombre”³.

Podemos señalar que Marx, contrariamente a la Economía Política, ve en el ser humano algo más que a un obrero que genera riqueza. Marx ve al ser humano en su totalidad, en su universalidad, en su humanidad, en su carácter social, términos que están intrínsecamente relacionados entre sí y que denotan la necesidad del otro, así como también un mundo de cosas que no puede sino ser entendido como un mundo humanizado. De este modo la vida del ser humano en relación con la naturaleza, con el trabajo y con los demás hombres, sólo tiene fin en el hombre mismo. Por ello Marx al ver al trabajador sometido a un modo de producción determinado por la Economía Política, ve lo fragmentada que está su vida; lo que ha dejado de

² Karl Marx. *Manuscritos de Economía y Filosofía*. Alianza Editorial: España, 2013, p. 132.

³ *Ibid*, p. 142.

ser porque ha renunciado obligadamente a su universalidad, a su humanidad, a su relación con los otros, porque ha sido puesto al servicio de la producción, de las mercancías producidas; la vida del hombre, dirá Marx, se ha enajenado.

Esto que hemos dicho lo expondremos de forma más amplia en dos partes. En la primera nos basaremos en los “Manuscritos de economía y filosofía”⁴ para acercarnos a la noción de hombre, a través de lo que Marx llama “vida genérica” y también a partir de “la necesidad de los otros”, para luego explicar el “trabajo enajenado”. En la segunda parte expondremos nuestras reflexiones que esto nos suscita a propósito de la inestabilidad laboral.

II. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE “HOMBRE” EN KARL MARX

El modo en que abordaremos la noción de “hombre” en Marx será por medio de lo que concibe como “la vida genérica”, que en general refiere a que el hombre es “universal” y “libre”; con ello nos quedará una idea de la importancia que tiene para Marx hablar del género humano en tanto especie. También veremos las implicaciones que esto tiene para la vida productiva, y cómo esa vida, tanto a nivel individual como social, es el modo en como el hombre se autoafirma en cuanto tal, a la vez que con ello construye un mundo creado por y para el hombre. Esto nos dará pie para profundizar en lo que son los otros seres humanos para nuestra propia vida; consideramos importante tocar este punto porque ahí podemos ver cuál es el lugar que Marx da a las personas y a las cosas. Esto ayudará a entender el trabajo enajenado.

La vida genérica

Una de las peculiaridades que definen al ser humano, es la vida genérica⁵. Como Marx señala, el hombre es un ser que pertenece a una especie con características propias que lo distinguen de cualquier otro ser vivo; particularmente se distingue por ser consciente, con voluntad y

⁴ *Idem.*

⁵ Marx se refiere al género en tanto especie. En particular habla del “hombre”, entendido como “ser humano”. El autor señala que el hombre no sólo se concibe a sí mismo como un ser genérico, sino que además (y a diferencia de otras especies) se comporta consigo mismo y con las otras personas con la consciencia de ser él mismo y ellos, seres humanos.

libertad⁶, aspectos que determinan su relación con la naturaleza, con los otros, consigo mismo y con su actividad vital (la productiva): “El hombre es un ser genérico no sólo porque en la teoría y en la práctica toma como objeto suyo el género, tanto el suyo propio como el de las demás cosas, sino también, y esto no es más que otra expresión para lo mismo, porque se relaciona consigo mismo como el género actual, viviente, porque se relaciona consigo mismo como un ser universal y por eso libre”⁷.

a) El ser genérico, universal y libre

Así el ser genérico se refiere al ser humano, al hombre que en sus relaciones consigo mismo, con los otros y la naturaleza se comporta humanamente, esto es, de forma universal y libre. Lo universal tiene que ver con la amplitud que abarca la vida del hombre en comparación de cualquier otro ser vivo, tanto en su comportamiento, sus relaciones, su modo de vivir, de las cosas que vive o de lo que hace o cómo lo hace. Esta universalidad nos permite apropiarnos⁸ de nosotros mismos y de las cosas de forma más amplia que otros seres; esa universalidad pues, nos afirma como seres humanos.

⁶ A este respecto Marx señala, “El hombre hace de su actividad vital misma objeto de su voluntad y de su conciencia. Tiene actividad vital consciente. No es una determinación con la que el hombre se funda inmediatamente. [...] Justamente, y sólo por ello, es él un ser genérico. O, dicho de otra forma, sólo es ser consciente, es decir, sólo es su propia vida objeto para él, porque es un ser genérico. Sólo por ello es su actividad libre. El trabajo enajenado invierte la relación, de manera que el hombre, precisamente por ser un ser consciente hace de su actividad vital, de su esencia, un simple medio para su existencia” (*Ibid*, p.142).

⁷ *Ibid*, p. 140.

⁸ El término “apropiación” aparece muchas veces en los “Manuscritos de Economía y Filosofía”. Marx señala que el trabajo objetivado es una forma de apropiación de un objeto, porque dicho objeto es resultado de su propia actividad (desde el lenguaje, una obra literaria, hasta un Iphone de última generación o una institución). De este modo, la actividad productiva es un modo de apropiarse de las cosas, porque por medio de ella la naturaleza y las cosas en general se transforman; y no sólo eso, el hombre por medio de su actividad transforma el mundo en un mundo para él, en un mundo humano. Por otro lado, el hombre crea el objeto humano con su corporalidad e intelectualidad, con sus dotes y cualidades, mismos que lo afirman como ser humano (*Ibid*, pp. 143 y 179); sólo un ser humano puede hacerlo. Por ello señala que la apropiación real de la naturaleza humana es la vuelta al hombre como ser humano (*Ibid*, p. 173).

Hay que hacer un matiz. La “apropiación” podemos decir que es un fenómeno que se da en la actividad productiva. Pero también la apropiación implica algo subjetivo, el reconocimiento de que lo creado es nuestro; por ello nos podemos reconocer en las cosas producidas. Cuando no somos conscientes de esto, podemos creer que las cosas son extrañas al hombre, que no son su creación, sino algo que tiene un poder propio, y un autor que no es el hombre; y no sólo creemos que no son nuestras, sino que nos comportamos con éstas como si no lo fueran; esto, como se verá más adelante, es la enajenación.

Sirvan algunos ejemplos para ilustrar la universalidad. Mientras que los animales tienen particularmente el mismo comportamiento, los hombres podemos comportarnos de manera distinta, de tal modo que ante una situación podemos tomar distancia⁹ (conciencia) y optar por una u otra respuesta; en general somos universales en nuestro comportamiento con la naturaleza y los otros hombres. Lo universal de este modo se relaciona con lo libre.¹⁰ Lo universal se constata también en nuestra relación libre con la naturaleza, pues podemos vivir de ella de muchas formas¹¹: puede ser nuestro alimento, nuestra casa, nuestro vestido, nuestra materia prima, ser materia para el arte, el objeto de la ciencia, etc. Esta cualidad también se muestra por la manera en que el hombre se apropia del mundo, que lo hace por medio de los órganos de la individualidad que actúan de forma comunitaria (ver, oír, oler, gustar, sentir, pensar, observar, percibir, desear, actuar, amar)¹², con los que “se apropia su esencia universal de forma universal, es decir, como hombre total”¹³.

⁹ El filósofo Adolfo Sánchez Vázquez aclara que “la diferencia entre el hombre y el animal consiste en que mientras el animal no puede diferenciarse de su actividad vital, el hombre gracias al desdoblamiento que opera en su conciencia, se distingue de esta actividad, es decir, la convierte en objeto de su conciencia y su voluntad”, pero este objeto además no sólo es de la conciencia, “sino de una actividad real que, ciertamente, es consciente”. (Las citas son de Adolfo Sánchez Vázquez. *Filosofía y economía en el joven Marx*. Grijalbo: México, 1982, pp. 208 y 209 respectivamente)

¹⁰ La libertad está en relación a la universalidad del hombre, en tanto que tiene más modos de relacionarse con los otros, con las cosas y consigo mismo; pero sólo cuando esas relaciones están en función de la vida del hombre hay verdadera libertad. Adolfo Sánchez Vázquez explica qué significa que el hombre sea libre: “que se comporta hacia sí mismo en su relación con el género y, en este sentido, sin estar determinado por su individualidad empírica [...] Su libertad se halla implícita en su universalidad: cuanto más universal sea el hombre (o sea, cuanto más ampliamente humanice la naturaleza y, por consiguiente, amplíe la esfera de sus necesidades, capacidades y conocimientos) tanto más libre será. Pero también es libre en cuanto que produce verdaderamente, pues [...] sólo puede producir así cuando se halla libre respecto de la necesidad física inmediata” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, p. 216).

¹¹ Karl Marx, *op. cit.*, p. 181.

¹² Marx dice que el hombre se relaciona con el mundo y se apropia de éste con “todos los órganos de su individualidad, como los órganos que son inmediatamente comunitarios en su forma” (*Ibid*, p. 179.). Para Marx los órganos de su individualidad que son comunitarios en su forma son los cinco sentidos más los sentidos espirituales (en el pie de página número 16 abordamos este punto de los sentidos). Con esto nos quiere decir que el hombre se relaciona con todo lo que la persona es: con toda su corporalidad y psicología, las cuales actúan comunitariamente (no aisladamente).

¹³ *Ibid*, p. 179. El “‘hombre total’ es aquél que para apropiarse del mundo despliega todas sus potencias —sus sentidos, su voluntad, su pensamiento, etc—; o sea, se apropia del mundo totalmente poniendo en juego todas sus potencias y, por tanto, siendo él la ‘totalidad de manifestaciones humanas de vida’” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, p. 218).

b) El ser genérico y la actividad productiva

De lo anterior se desprende que la actividad productiva de este ser genérico tiene algunas características¹⁴ que lo distinguen como humano: produce universalmente, esto es, produce de forma libre lo que quiere (es decir, aún más allá de la sola necesidad) y como lo quiere, según las posibilidades que le brinda su propia realidad y su mundo; por ejemplo, puede sembrar en distintas proporciones, criar otras especies, dar forma al medio que le rodea según su criterio estético, etc. Además, se enfrenta libremente a su producto, es decir, puede tomarlo, usarlo, abandonarlo, regalarlo según quiera.

c) El ser genérico y la autoafirmación

Otra cualidad de la actividad productiva es que en ella el hombre y la mujer se autoafirman como seres humanos. En efecto, la persona se afirma en el mismo acto de producir el mundo objetivo, porque el apropiarse del objeto implica apropiárselo como lo hace un ser humano, de forma universal y libre, con la totalidad de su ser¹⁵. Esta totalidad implica que cada “una de sus relaciones humanas con el mundo (ver, oír, oler, gustar, sentir, pensar, observar, percibir, desear, actuar, amar), en resumen, todos los órganos de su individualidad, como los órganos que son inmediatamente comunitarios en su forma, son, en su comportamiento objetivo, en su comportamiento hacia el objeto, la apropiación de éste”¹⁶.

Esta apropiación del objeto con la universalidad del hombre, es pues la afirmación de la realidad humana, y por ende, la apropiación de sí mismo como tal: “La apropiación de la realidad humana, su comportamiento hacia el objeto, es la afirmación de la realidad humana;

¹⁴ Karl Marx, *op. cit.*, p. 143.

¹⁵ *Idem.* Véase también pie de página número 13, donde explicamos a qué se refiere Marx con el término “hombre total”.

¹⁶ *Ibid.*, p. 179. Sobre el tema de los sentidos, Marx hace una distinción (*Ibid.*, p. 180), de tal modo que considera además de los cinco sentidos (vista, olfato, gusto, oído, tacto), los sentidos espirituales o también llamados prácticos (como la voluntad y el amor). Marx comenta que no sólo basta la actuación de los sentidos para apropiarme de los objetos humanamente: “Sólo puedo relacionarme en la práctica de un modo humano con la cosa cuando la cosa se relaciona humanamente con el hombre” (*Idem.*). De este modo se resalta que la apropiación que hace el hombre sobre las cosas puede ser de modo humano o de modo enajenado. Es de modo humano cuando la apropiación tiene como fin el hombre genérico o social; es enajenado cuando la apropiación tiene un fin egoísta: “El ojo se ha hecho un ojo humano, así como su objeto se ha hecho un objeto social, humano, creado por el hombre y para el hombre” (*Idem.*).

es, por esto, tan polifacética como múltiples son las determinaciones esenciales y las actividades del hombre”¹⁷.

d) La construcción de un mundo humano

La actividad individual del hombre no sólo realiza al individuo, sino que ayuda a realizar al género que de forma social e histórica se apropiará de los objetos producidos por unos y por otros. Podríamos decir que el hombre, como ser genérico, con su actividad contribuye a construir y reproducir el mundo, que propiamente podemos llamar mundo humano. En este sentido Marx señala:

Por eso precisamente es sólo en la elaboración del mundo objetivo en donde el hombre se afirma realmente como un ser genérico. Esta producción es su vida genérica activa. Mediante ella parece la naturaleza como su obra y su realidad. El objeto del trabajo es por eso la objetivación de la vida genérica del hombre, pues éste se desdobra no sólo intelectualmente, como en la conciencia, sino activa y realmente, y se contempla a sí mismo en un mundo creado por él.¹⁸

De este modo, cuando el hombre se apropia del mundo lo objetiva, y al hacerlo, él se apropia de sí mismo en tanto el ser humano que es. Por otro lado, el resultado de su actividad, el producto de su trabajo, al tener como fin al hombre (porque creó un producto humano, hecho por el hombre y para el hombre), contribuye con esto, a realizar también a los otros¹⁹ en el espacio y el tiempo. De esto, podemos concluir que el hombre al apropiarse del mundo construye social e históricamente un mundo humano²⁰.

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ Por ello podemos decir que el fin de la vida del hombre es la vida misma (tanto a nivel individual como a nivel genérico); el hombre tiene fin en el hombre mismo, y por ende su actividad, su actividad objetivada, su relación con los otros también lo tienen. Adolfo Sánchez Vázquez lo explica de la siguiente manera: “La vida propiamente humana es la del hombre como ser genérico, o también la vida del hombre que tiene por objeto su propia vida. Su actividad vital es creadora de vida. La vida humana así entendida es fin de sí misma” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, p. 83).

²⁰ Consideramos importante la noción de “mundo humano” —que Marx sólo menciona una vez en sus “Manuscritos de Economía y Filosofía”— porque nos ayuda a entender las relaciones de la persona con la

En resumen, para Marx el hombre es un ser genérico, universal, consciente y libre, que se apropia del mundo por medio de su actividad y con la cual se afirma a sí mismo como ser humano. A la vez que se realiza, también transforma la naturaleza, y las cosas con las que se relaciona, en un mundo humano, esto es, un mundo que tiene como fin al hombre mismo. De este modo, el hombre no sólo es constructor del mundo que habita, sino también de su historia.

La necesidad de los otros: el ser social

La necesidad de los otros para nuestra realización ya se ha dejado ver en lo que explicamos. Por ejemplo, no se puede entender un mundo humano sin la presencia de los otros²¹; sin su intervención, nuestras vidas serían inviables. Los otros entran en nuestras vidas por medio del lenguaje, el arte, la ciencia, y en general con todo tipo de cosas producidas en la sociedad y en la historia. El hombre se realiza no sólo en su actividad productiva, sino a su vez, también por medio de lo que produce, porque su propia creación tiene fin en los otros; así lo que los otros hicieron en el pasado ahora nosotros lo gozamos; los otros, podemos entender, intervienen así en nuestra realización.

En otras palabras, lo producido es mediación de nuestras relaciones humanas, las cuales necesitamos para realizarnos: “el hombre produce al hombre, a sí mismo y al otro hombre; cómo el objeto [producido], que es la realización inmediata de su individualidad, es al mismo tiempo su propia existencia para el otro hombre, la existencia de éste y la existencia de éste

naturaleza, los otros y consigo mismo como relaciones humanas, porque tienen como principio y como fin lo humano. La noción “mundo humano” la menciona Marx en la siguiente cita “El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas” (Karl Marx. *op. cit.*, p. 134). En base a esta frase podemos entender el mundo humano como todo el mundo de las cosas creadas por y para el hombre (el hombre pues, tiene un trato humano con las cosas, se comporta humanamente con ellas). Ahora expliquemos la cita: Se entiende que al valorar las cosas por las cosas mismas (las cosas como fin) se desvaloriza el ser humano, que es precisamente lo que ocurre en la enajenación, las cosas se valoran más que al hombre. Para el caso de la industria electrónica podemos decir que por la competitividad se deshumaniza al trabajador por medio de la precarización de condiciones laborales, incluyendo la flexibilización del hombre (como si el hombre fuera sólo materia que tiene la propiedad de ser flexible; que se flexibiliza tanto como se necesite hasta casi el punto de romperse; esto sólo pasa en un mundo cosificado).

²¹ E incluso no podemos negar que le debemos a otros nuestra existencia (Karl Marx, *op. cit.*, p. 187), por ejemplo, a nuestro padre y a nuestra madre, a nuestros abuelos y a las sociedades en las que crecieron.

para él”²². De hecho, el hombre en lo individual tiene un fin social en tanto que la actividad del individuo contribuye a realizar a otros (cercaos y lejanos en el tiempo y el espacio). Es de esta forma que el individuo se realiza en tanto ser humano, o bien en “ser social”. En esto mismo consiste el apropiarse de la naturaleza humana, como un “retorno del hombre para sí en cuanto hombre social [...], retorno pleno, consciente”²³. Esto, a nosotros nos lleva a pensar que la naturaleza humana consiste en ser seres recíprocos, en dar y recibir por medio de nuestra actividad vital; Marx expresa algo similar en términos de existencia para el otro: “La esencia humana de la naturaleza no existe más que para el hombre social, pues sólo así existe para él como vínculo con el hombre, como existencia suya para el otro y existencia del otro para él, como elemento vital de la realidad humana; sólo así existe como fundamento de su propia existencia humana. Sólo entonces se convierte para él su existencia natural en su existencia humana, la naturaleza en hombre”²⁴.

Por ello entendemos la relación con el otro como una necesidad vital, recíproca, sin la cual el hombre no puede subsistir y tener sentido. Finalmente, esto pone al hombre en una constante necesidad del otro; necesitados de la riqueza de los otros, de lo que son y de lo que les podemos aportar con la totalidad de nuestra vida.

III. EL TRABAJO ENAJENADO

Hemos señalado antes la importancia del trabajo para Marx, ya que a través de éste el hombre se objetiva en lo que produce, se apropia de sí mismo y de la naturaleza, genera un mundo humano. En definitiva, se realiza y afirma como ser individual y genérico. Sin embargo, este proceso se ve obstaculizado por lo que el autor de *El Capital* llama “enajenación”, ya que el trabajo enajenado en principio, es un fenómeno que se da en la sociedad capitalista, y que el

²² *Ibid*, p. 175. Esto es lo que Marx llama el “carácter social”, es decir “el carácter general de todo el movimiento; así como es la sociedad misma la que produce al hombre en cuanto hombre, así también es producida por él” (*Ibid*, p. 176).

²³ *Ibid*, p. 173.

²⁴ *Ibid*, pp. 175-176.

autor analiza desde cinco ángulos²⁵: 1) La enajenación del obrero en el producto de su trabajo; 2) En la actividad misma de producir; 3) Respecto al hombre como ser genérico en términos de trabajo; 4) Cómo queda el trabajador en relación a los otros hombres; 5) Cómo queda el no trabajador, el patrón, en esa actividad productiva del trabajador. Veamos estos cinco puntos de análisis.

1) La enajenación del obrero en el producto de su trabajo

Dada la noción que Marx tiene sobre el hombre, junto con él, nos sorprendemos que la persona en su actividad productiva en vez de realizarse, se desrealice (o se realice negativamente). En efecto, en primer lugar Marx constata que el trabajador —en la crítica de la economía política— ve al producto de su trabajo como no propio²⁶, mejor dicho, lo ve como algo extraño que tiene un poder independiente de su creador:

es evidente que cuánto más se vuelca el trabajador en su trabajo, tanto más poderoso es el mundo extraño, objetivo que crea frente a sí y tanto más pobres son él mismo y su mundo interior, tanto menos dueño de sí mismo es. [...] La enajenación del trabajador en su producto significa no solamente que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil.²⁷

²⁵ En esta sección, para explicar el trabajo enajenado, seguimos el orden que propone Adolfo Sánchez Vázquez (*op. cit.*, p. 74-91). Por otra parte, ampliamos esta explicación desde el mismo Karl Marx en sus “Manuscritos de Economía y Filosofía” (*op. cit.*, pp. 132-151).

²⁶ Cabe hacer una observación. No es que su trabajo no sea propio (pues es un resultado de su actividad, un objeto que tiene algo de su autor), sino que concibe y trata al producto de su trabajo como no propio, y en eso consiste la enajenación, en que los objetos, siendo creación del hombre, sus productos se le presenten como extraños. Como Adolfo Sánchez Vázquez explica, “Marx no dice —no podría decirlo— que el objeto es algo extraño, ajeno al obrero. No podría decirlo, pues cualquiera que sea el modo como se presente o enfrente a él es su producto, el resultado de su actividad. Por ello dice Marx: se enfrenta al sujeto *como* (o sea: como si fuera, cuando en realidad no lo es) algo extraño, ajeno” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, p. 74).

²⁷ Karl Marx, *op. cit.*, pp. 135-136.

Y en esto consiste la enajenación, que el ser humano desconozca el producto de su trabajo (o el mundo construido por él), que se le presente como algo extraño, cuando en verdad es su propia creación.

2) La enajenación en la actividad productiva

La enajenación no sólo se manifiesta en el extrañamiento sobre el objeto producido, sino que también se muestra en el acto de producción, pues “en el extrañamiento del producto del trabajo no hace más que resumirse el extrañamiento, la enajenación en la actividad del trabajo mismo”²⁸. En efecto, si consideramos que el hombre al apropiarse del mundo por medio de su actividad productiva se realiza a sí mismo, lo que se constata en la realidad de los trabajadores es el hecho de que “el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla libremente su energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí”²⁹; así el trabajo no es vivido como una actividad que realiza al trabajador, sino como un medio para subsistir fuera del trabajo. Así, esta realización es negativa³⁰ por ser destructiva de la persona misma, pues su propia actividad le es extraña:

Esta relación es la relación del trabajador con su propia actividad, como con una actividad extraña, que no le pertenece, la acción como pasión, la fuerza como impotencia, la generación como castración. La propia energía física y espiritual del trabajador, su vida personal (pues qué es la vida sino actividad) como una actividad que no le pertenece, independiente de él, dirigida contra él.³¹

²⁸ *Ibid*, p. 138.

²⁹ *Ibid*, pp. 138-139.

³⁰ En efecto, no es que el trabajador enajenado no se realice así mismo en su trabajo, sino que se realiza de forma negativa, de forma deshumanizada, no plena, pues en vez de desarrollar de mejor manera su vida, ésta queda recortada a lo mínimo. Así, en la enajenación el hombre universal se comporta como hombre parcial: en condición de máquina (*Ibid*, p. 69), reducido a subsistir (*Ibid*, p. 72), como bestia con necesidades vitales (*Ibid*, p. 77), como capital viviente (*Ibid*, p. 152).

³¹ *Ibid*, p. 140.

3) La enajenación del ser genérico

El hombre y la mujer enajenados en su trabajo disuenan de la vida genérica de su ser, pues se comportan de un modo distinto a su naturaleza: no actúan como hombres y mujeres conscientes de su actividad, además su voluntad se ve disminuida y por ende su libertad; por otro lado, su universalidad se ve recortada a producir de tal modo que todo su esfuerzo se concentra en una actividad particular en la que no se sienten realizados.

Se les presenta la naturaleza y el mundo social como un espacio hostil y extraño a ellos, no se sienten parte de ese mundo. En consecuencia el trabajo enajenado “hace del género algo ajeno al hombre; hace que para él la vida genérica se convierta en medio de la vida individual”³², esto es, los otros seres humanos son vistos y tratados como cosas que sirven para la realización de los fines individuales. Así, el trabajo se reduce a ser el medio para satisfacer una necesidad, mantener la propia existencia, y no como una actividad que crea vida para él y para otros.

4) La enajenación del hombre respecto del hombre

El hecho de que el hombre se sienta ajeno a la familia humana, significa que el hombre se siente también ajeno a cada hombre en las relaciones individuales: “la afirmación de que el hombre está enajenado de su ser genérico quiere decir que un hombre está enajenado del otro, como cada uno de ellos está enajenado de la esencia humana”³³. Como más detalladamente explica Marx:

Una consecuencia inmediata del hecho de estar enajenado el hombre del producto de su trabajo, de su actividad vital, de su ser genérico, es la enajenación del hombre respecto del hombre. Si el hombre se enfrenta consigo mismo, se enfrenta también al otro. Lo que es válido respecto de la relación del hombre con su trabajo, con el producto de su

³² *Ibid*, p. 141.

³³ *Ibid*, p. 144.

trabajo y consigo mismo, vale también para la relación del hombre con el otro y con el trabajo y el producto del trabajo del otro.³⁴

Así, en el trabajo enajenado, los otros dejan de verse como fin; en vez de que el ser humano se realice más plenamente en sus relaciones interpersonales, se desrealiza al considerar a los otros como extraños a su vida, a su trabajo y al producto de su trabajo. Como veremos en el siguiente inciso, los otros también son aquellos indiferentes a su vida, pero que son dueños de su trabajo y del producto de su trabajo, con los que mantiene una relación impersonal e incluso de incompatibilidad.

5) Enajenación del no trabajador³⁵

Como hemos mencionado al inicio de esta sección, Marx analiza lo que le ocurre al ser humano en el trabajo enajenado, y ello incluye la relación entre el trabajador y el no-trabajador, es decir, el dueño de los medios de producción. Marx plantea esto de la siguiente manera:

Si el producto del trabajo me es ajeno, se me enfrenta como un poder extraño, entonces ¿a quién pertenece?

Si mi propia actividad no me pertenece; si es una actividad ajena, forzada, ¿a quién pertenece entonces?

A un ser otro que yo.³⁶

En efecto, aquel otro es el patrón que se adueña de la actividad productiva del trabajador: “Si el producto del trabajo no pertenece al trabajador, si es frente a él un poder extraño, esto sólo es posible porque pertenece a otro hombre que no es el trabajador. Si su actividad es para él

³⁴ *Idem.*

³⁵ Vale la pena señalar que “El texto en que el joven Marx toca estas cuestiones es brevísimo (apenas tres párrafos), denso y difícil. A ello hay que agregar que, lamentablemente, el texto queda trunco, pues con él se interrumpe precisamente el Primer Manuscrito” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, p. 89).

³⁶ Karl Marx, *op. cit.*, p. 145.

dolor, ha de ser goce y alegría vital de otro”³⁷. De este modo en el trabajo enajenado se nota una relación asimétrica entre el no-trabajador respecto al trabajador; por parte del trabajador hay actividad productiva que no le pertenece y lo desrealiza, de tal modo que tanto su actividad como la objetivación de su trabajo le son extraños y hostiles; mientras tanto, para el no-trabajador hay *apropiación* de un trabajo que ha hecho suyo por medio del sufrimiento y desrealización del otro, pero que a él le causa goce y alegría vital; así el no-trabajador ve al trabajador como medio que produce para él y le da satisfacción.

¿Cómo afecta esta enajenación al no trabajador en tanto ser humano? El poseedor de los medios de producción se realiza satisfactoriamente con la apropiación del trabajo del obrero y del producto de su trabajo, pero en esta relación se presenta un desconocimiento hacia el trabajador, hacia su actividad productiva y hacia los objetos producidos. En efecto, el producto del trabajo no es su producto, no fue resultado de su actividad productiva, pero aún así le pertenece. El interés que tiene el no trabajador sobre los objetos producidos es en tanto mercancías, cosas que le pueden dejar ganancias. Del mismo modo se siente ajeno al trabajador en tanto que no lo ve ni lo trata como un ser humano, sino más bien como un medio que genera ganancias; por ende, considera el trabajo como una actividad lucrativa.

IV. LA ENAJENACIÓN Y LA INESTABILIDAD LABORAL

Estructura deshumanizante

Las personas por medio de su actividad vital transforman la naturaleza en un mundo humano e histórico, con el cual van abriendo o cerrando nuevas posibilidades de realización a las generaciones venideras. Esta manera de apropiación del mundo y construcción de la historia tiene dos caras. Por un lado el hombre se puede realizar de tal forma que su vida genere más posibilidades para él mismo y para los demás, por medio de su actividad productiva; por otra parte, el hombre también puede obturar estas posibilidades de tal modo que vaya degenerando su vida y la de los otros por medio del trabajo enajenado, en la que él mismo se deja de reconocer como ser humano, y por ende tampoco reconoce a los otros como tales, sino como

³⁷ *Ibid*, p. 146.

medios para una satisfacción individual, creando relaciones asimétricas que constriñen el despliegue de sus potencialidades. Es pues el hombre un ser que puede con su obrar, habilitar o constreñir la vida, tanto a nivel individual como social e histórico. Hay que entender además, que esta habilitación y constreñimiento son dos caras de una misma moneda.

Este es el caso de la industria electrónica, la cual abrió nuevas posibilidades a las personas para realizar sus vidas, bajo las reglas de la alta competitividad y productividad global que trajo consigo la constricción de los derechos laborales a la vez que permitió el éxito de la misma industria. Por ejemplo, Merejilda³⁸, al preguntarle sobre por qué seguir laborando en la industria electrónica (ha estado en varias), ella mencionaba que porque aquí tenía la oportunidad de hacer horas extras a comparación de otros empleos (es la cara positiva de la industria electrónica). Esto sin lugar a dudas marca una ventaja atractiva para cualquier trabajador de este sector; pero la otra cara se presenta en que esas horas extras sólo son una parte de las condiciones laborales y la inestabilidad que analizamos en el primer capítulo. Es decir, un aspecto benéfico no niega el perjudicial, sino que se dan como parte de una misma situación. La cuestión es que a veces hay más asimetría entre una cara y otra, es decir, las horas extras que hace Merejilda se deben a que el salario no le alcanza. Esta situación conviene a la empresa, pues mantiene un salario base muy bajo, y cuando requiere subir la producción aprovecha la necesidad de los trabajadores pagando horas extras. Como se puede ver, este modo de enajenación se da de una forma muy sutil.

La vida fragmentada

En los “Manuscritos Económicos y Filosóficos” Marx habla de cómo la Economía Política ha creado sistemas de producción que enajenan la vida del hombre, creando una división en su vida, al grado que el trabajo se presenta como un mal necesario. De este modo, la vida del hombre reduce su plenitud, dado que no siente gozo en su trabajo, sino más bien malestar, pero del que no puede prescindir si quiere seguir sobreviviendo. En el caso de la industria

³⁸ Cfr. Merejilda Peñaloza. Entrevista realizada por Félix Velasco. Guadalajara, 19 de junio de 2015, ANEXO 2.

electrónica esta división de la vida se vive como enajenación del tiempo, del cual dispone el trabajador para regir su vida no laboral³⁹.

En efecto, por un lado la persona emplea gran parte de su tiempo en trabajar y por otro lado en “vivir”. Sin embargo, el sistema capitalista se comporta como un ídolo que exige grandes sacrificios, siendo el mayor de ellos entregarle la vida toda, de tal modo que la fragmentación de la vida se vuelve más desproporcionada, más asimétrica en las relaciones laborales; reduciendo la vida que se tiene para convivir y compartir con los otros, a sólo tiempo para recuperar las fuerzas para seguir trabajando.

Por otro lado, la inestabilidad laboral también se puede entender como la vida fragmentada de la persona, en el sentido de una división de vida. En efecto, la vida dentro del trabajo y la vida fuera del trabajo al estar separadas pueden ir por caminos distintos porque en la primera rige la productividad, la competitividad y en general las leyes de la Economía Política; en la otra rige la persona, lo que quiere para ella, para su vida en general, para su familia y para otros⁴⁰.

De este modo se observa que la fragmentación de la vida provoca inestabilidad en la vida del trabajador, tanto porque los fines de uno y de otro no coinciden, como porque la industria electrónica cada vez dispone de más tiempo de la persona, de forma imprevista, sin consultar al trabajador; y lo hace como una práctica sistemática, generalizada y violenta.

³⁹ La vida fragmentada es la vida partida en dos, una para trabajar y otra para vivir. Por otro lado, el trabajo fragmentado sería el trabajo que se hace por fragmentos, tal como pasa con la subcontratación y los contratos temporales que hacen que el trabajador trabaje por temporadas. Nosotros nos valemos de estos dos sentidos al hablar del hombre o la vida fragmentada. Marx, en *El Capital*, expone al hombre fragmentario como el hombre que, en la división del trabajo, se hace pieza de una maquinaria: “dentro del sistema capitalista, todos los métodos encaminados a intensificar la fuerza productiva social del trabajo se realizan a expensas del obrero individual: [...] mutilan el obrero convirtiéndolo en un hombre fragmentario, lo rebajan a la categoría de apéndice de la máquina” (Karl Marx. “Capítulo XXIII. La ley general de la acumulación capitalista”. En *El Capital: crítica de la economía política. Libro I*. Fondo de Cultura Económica: México, 1999, pp. 546-547).

⁴⁰ Podríamos pensar positivamente que el trabajo remunerado es un medio por el cual la persona se realiza y que además le permite acceder a los bienes para satisfacer la vida en el hogar. La cuestión es que, por ejemplo, la industria electrónica no toma en cuenta que los trabajadores tienen padres, hermanos e hijos que depende de él, y así se *obliga* a que el trabajador sólo atienda a las necesidades de esta industria por medio de bajos salarios y jornadas extenuantes, utilizando incluso la idea de la fidelidad y cooperación con los fines de la empresa. Es decir, cuesta trabajo afirmar que la industria electrónica realice a las personas positivamente y que sea el medio por el cual las personas puedan acceder a los bienes para satisfacer las necesidades económicas de su familia.

El trabajo fragmentado

Además de la vida, el trabajo también se ha fragmentado. En efecto, la subcontratación ha hecho difícil que el trabajador pueda durar en su trabajo, porque esta práctica obliga a las personas a trabajar por temporadas. Como lo señala el sociólogo Richard Sennet: “En el inglés del siglo XIV, la palabra *job* (trabajo, empleo) designaba un pedazo o fragmento de algo que podía acarrear. Hoy, la flexibilidad le devuelve ese sentido desconocido, pues a lo largo de su vida la gente hace fragmentos de trabajo”⁴¹.

En efecto, si Marx considera del trabajador que “para él es suerte poder llegar hasta el comprador”⁴², lo que hemos visto, es que una vez que llega, no es seguro que se quede por un largo tiempo⁴³, porque los contratos temporales y sus dueñas, las agencias empleadoras, han fragmentado la vida del trabajador, incluyendo su vida laboral. Esto que se conoce como la flexibilidad laboral, no es otra sino lo que hemos constatado, el medio por el cual se atomiza la vida del trabajador.

Desapropiación del mundo y de sí mismo

Si bien el ser humano, por medio de su trabajo, hace de la naturaleza un mundo suyo, un mundo construido por el hombre y para el hombre, lo que se observa en el caso de los trabajadores de la industria electrónica es que pareciera que viven en un mundo extraño, construido por las empresas y para las empresas. Esto lo confirman, por un lado, los gobiernos y sus políticas económicas, quienes gobiernan y legislan para estas entidades económicas, no para las personas que laboran en ellas. Por otra parte, los trabajadores lo confirman desde su experiencia, particularmente a través de la inestabilidad laboral, que puede ser descrita como una total desapropiación, porque ahí se muestra que ni el objeto de su trabajo, ni su trabajo, ni su tiempo les pertenecen; y con ello el trabajador confirma que vive y trabaja en un mundo que no es suyo, sino de las compañías.

⁴¹ Richard Sennett, *op. cit.*, p. 9.

⁴² Karl Marx. *Manuscritos...*, *op. cit.*, p. 66.

⁴³ Y si el trabajador logra durar en el trabajo, será bajo las condiciones que ya señalamos arriba, sin disponer de sus vacaciones, de descansos, exigiendo horas extras, etc.

El momento más emblemático de esta desapropiación es cuando, en una práctica sistemática y generalizada, al trabajador se le hace renunciar para renovar su contrato, o se le despide injustificadamente. Este momento de renuncia (y recontractación) o despido es donde se enfatiza que ni el producto de su trabajo, ni su actividad son del trabajador, sino de la empresa. Obligados a renunciar se enfatiza lo endeble de su voluntad y libertad, lo particular y determinados que son en tanto agentes en un mundo extraño⁴⁴. Son pues personas enajenadas de su trabajo, de su tiempo, de su vida, desposesión en la que participan las empresas que les gusta ser llamadas socialmente responsables, y por las agencias empleadoras que se encargan de dar ejecución a esa desposesión. Así la apropiación se traduce en des-apropiación.

En este sentido la persona se está apropiando de sí misma como un ser endeble, fluctuante y reemplazable. Endeble porque su voluntad y libertad están fuertemente determinadas por lo fluctuante de la industria electrónica; reemplazables en tanto que las agencias empleadoras proveen o quitan a las empresas de cuantos trabajadores se requieran para ser más competitivas. De este modo se entiende que la apropiación de sí mismo también se vuelve algo cansado y angustiante. Cabe mencionar, esta desapropiación se agrava particularmente en las mujeres:

Las mujeres suelen trabajar con contratos temporales durante más tiempo que los hombres. La inseguridad en el empleo, especialmente entre las mujeres, puede ser motivo de conflictos familiares, presiones por parte de la pareja, violencia doméstica, un mayor estrés y otros efectos negativos en la salud, o incluso puede conllevar que los hijos tengan que independizarse prematuramente. Además, en muchos países, a las mujeres que trabajan en la industria de la electrónica con contratos temporales muchas veces no se les

⁴⁴ Los despidos y contrataciones masivas se deben a la oferta y la demanda altamente fluctuante. En teoría no hay nada personal en el despido, todo es causa de las leyes del mercado, de la fluctuación de la industria. Así es el mundo de inestable. Sobre esto vale la pena citar lo que comenta Richard Sennett: ““La gente necesita reconocer que todos somos trabajadores contingentes de una forma u otra”, manifestó un directivo de ATT en un reciente aluvión de reducciones de plantilla. ‘Todos somos víctimas del lugar y el tiempo’”, es decir, nadie es responsable de la situación laboral, así es el mundo. Este tipo de discurso o de creencias es la forma más fácil de no asumir la responsabilidad, pues “Si el ‘cambio’ es el agente responsable, si todos son ‘víctimas’, entonces la autoridad se desvanece”. Las citas son de Richard Sennet, *op. cit.*, p. 120.

renuevan los contratos cuando se quedan embarazadas, contraen matrimonio o alcanzan cierta edad.⁴⁵

Es pues, una desapropiación de sí mismos, porque la exigencia de su vida laboral repercute la vida toda, sin conceder nada a cambio al trabajador, sino menos de lo suficiente para que dependa de la empresa. Sin embargo, esta enajenación del trabajo es disfrazada de múltiples formas, ya sea con discursos que pretenden justificar la inestabilidad laboral⁴⁶ (como el de promover fidelidad hacia la empresa) o con prácticas que pretenden pasar como lo más natural lo más injusto, como lo son las mismas agencias de empleo y los contratos temporales.

El ser particular

Así mismo, confirmamos que en la inestabilidad laboral el hombre universal se ha hecho particular en su comportamiento. Esto se aprecia en la subcontratación, pues envuelve al trabajador en dos círculos viciosos que configuran su modo de proceder. Por un lado, su comportamiento está marcado por el círculo laboral de *contrato-renuncia*, el cual vive con angustia; y por otro lado, está el círculo de *despido y reingreso*: despedido, el trabajador acude a otra agencia de contratación para buscar nuevamente un lugar en la industria de la cual fue expulsado⁴⁷, con las mismas condiciones laborales, firmando contratos temporales seriados.

La inestabilidad laboral hace de las mujeres y los hombres seres particulares, enajenados de su ser genérico, no sólo en su modo de proceder, sino en otros aspectos que los describen con características particulares: son tratados como piezas accesorias, algunos con la distinción de

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Departamento de Políticas Sectoriales: Ginebra, 2014, p. 39.

⁴⁶ Por ejemplo, la empresa Nokia señaló que los despidos masivos e inmediata recontratación de trabajadores tienen “por objeto aumentar la competitividad de la compañía en el diversificado mercado mundial de los dispositivos móviles’ [y para] tener mayor capacidad de respuesta a las necesidades de los clientes” (Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Lo que la reforma se llevó: Quinto informe sobre condiciones laborales en la Industria Electrónica de México*. CEREAL: Guadalajara, agosto 2013, p. 19).

⁴⁷ Este círculo vicioso es una manifestación del trabajo forzado: “En la sociedad capitalista no hay formalmente coerción. El obrero contrata libremente su trabajo [...]. Incluso es libre de no venderla y en apariencia al menos, trabaja libre y voluntariamente sin que medie una coacción física. Sin embargo, esta libertad y voluntariedad encubre la forzosidad de una actividad que no puede dejar de realizar so pena de renunciar a los medios indispensables para subsistir. [...] La coactividad no puede ser eliminada, aunque nada ni nadie en particular le obligue a realizar determinado trabajo” (Adolfo Sánchez Vázquez, *op. cit.*, pp. 80-81).

ser piezas de planta (contratados directamente por la empresa) y otros de agencia (contratados por éstas)⁴⁸. En ambos casos son piezas sustituibles; pues se puede reemplazar todos los trabajadores de planta por trabajadores de agencia. Son entonces, cada uno y cada una, piezas contingentes en la empresa. De este modo, en la inestabilidad laboral que se vive en la industria electrónica, el hombre y la mujer universales son reducidos al hombre y la mujer parciales, fragmentarios, reemplazables, ajustables; cosificados. En esto consiste la flexibilidad laboral, en que las personas son tratadas como mercancías flexibles, situación que las deja endeble, fluctuante, cansada y angustiada.

¿Cómo se puede vivir humanamente en un mundo inestable?

Hemos descrito cómo el fenómeno de la enajenación es vivido particularmente en la inestabilidad laboral. Lo primero que constatamos es que el trabajador *se va apropiando de sí mismo* como un *ser frágil, fluctuante, reemplazable*; además esta apropiación se acompaña de angustia. Esto lo notamos en distintos momentos. Uno de ellos es cuando al trabajador se le obliga a renunciar para renovar su contrato, o se le despiden injustificadamente, enfatizando precisamente *lo débil de su voluntad y libertad*; y se le hace ver que para la empresa él no es sino sólo algo contingente, reemplazable y dependiente de la fluctuación del mercado, y *ante eso no puede hacer nada*. Otro momento es a través de distintas prácticas con las que se enajena el tiempo del trabajador, y con las cuales al trabajador se le impide disponer del tiempo que tiene para vivir fuera del trabajo. Del mismo modo, ante la *normalización* de esta situación y de lo que esto provoca en la propia vida y en la de los otros, el mundo se contempla no sólo extraño, sino además, *naturalmente inestable*. Cabe decir que este mundo (social, político y económico) inestable, que se ha construido históricamente, es el que será entregado a otras generaciones venideras.

⁴⁸ Esta reducción del hombre universal al hombre parcial supone también una enajenación respecto los demás trabajadores; los trabajadores temporales no se reconocen en los trabajadores de planta; hay una distinción entre unos y otros que tiene que ver con contratos estables. En efecto, los trabajadores subcontratados viven cotidianamente la injusticia de laborar en la misma línea de producción junto con los trabajadores de planta, sabiendo que no reciben sus mismas prestaciones y que no viven la misma angustia al esperar la renovación de su contrato. Esta enajenación también se manifiesta como discriminación entre los mismos trabajadores, como lo señala Mónica Martínez: Los trabajadores contratados por agencia “era como que no sirven, como que están de paso [...] Como que los de planta se sentían con más poder” (Mónica Martínez. Entrevista realizada por Felipe Burgueño y Félix Velasco. Santa Fe, Tlajomulco, Jalisco, 11 de mayo de 2015, ANEXO 2).

Ante esto, la pregunta sigue en el aire ¿Cómo se puede vivir humanamente en un mundo inestable? Lo que observamos es que la industria electrónica no cuenta con una visión humanista que oriente sus prácticas económicas y laborales en beneficio de la vida de sus trabajadores. Incluso es difícil dar una respuesta alternativa o esperar que las cosas puedan cambiar, dado que estamos tratando con un problema que está inserto en el corazón del neoliberalismo. ¿Qué se podría proponer entonces? Una respuesta tentadora es aceptar y adaptarnos⁴⁹ al mundo inestable tal como se presenta. Es la respuesta que parece ha dado el gobierno y las empresas; pero eso no ha resuelto la pregunta de cómo se puede vivir humanamente en este contexto de inestabilidad⁵⁰.

Es cierto —parafraseando a Marx— que un trabajo estable “no conquistaría, ni para el trabajador, ni para el trabajo su vocación y su dignidad humanas”⁵¹, sin embargo, el poder disponer de su tiempo —que es lo que más enajena la inestabilidad laboral— sí se presenta como una condición indispensable que ayuda a vivir humanamente: “Para cultivarse espiritualmente con mayor libertad, un pueblo necesita estar exento de la esclavitud de sus propias necesidades corporales, no ser ya siervo del cuerpo. Se necesita, pues, que ante todo le quede tiempo para poder crear y gozar espiritualmente”⁵².

⁴⁹ Sobre la adaptación vale la pena mencionar lo que señala Sennett: los economistas “Piore y Sabel llaman al sistema estudiado por ellos ‘estrategia de innovación permanente: adaptación al cambio continuo más que un esfuerzo por controlarlo’” (Richard Sennett, *op. cit.*, p. 53); es hacer de este problema una virtud.

⁵⁰ Como pregunta Sennett, “¿Puede el gobierno dar a la gente algo parecido a la fuerza elástica de un árbol a fin de que los individuos no se quiebren bajo la presión del cambio?” (Richard Sennett, *op. cit.*, p. 54).

⁵¹ Karl Marx. *Manuscritos...*, *op. cit.*, p.149. La cita hace referencia a “una alza forzada de salarios”, la cual no devolvería el valor de la dignidad al ser humano.

⁵² *Ibid*, p. 78. En el mismo sentido, en el tercer tomo de *El Capital*, Marx comenta: “‘Al otro lado de sus fronteras [del reino de la naturaleza] comienza el despliegue de las fuerzas humanas que se considera como fin en sí, el verdadero reino de la libertad que sin embargo sólo puede florecer tomando como base aquel reino de la necesidad. La condición fundamental para ello es la reducción de la jornada de trabajo’”. La cita aparece en: Erich Fromm. *Marx y su concepto de hombre*. Fondo de Cultura Económica: México, 1970, p. 86.

CAPÍTULO III

LA FUTURICIÓN ANTE LA INESTABILIDAD LABORAL

Cuando los proyectos se convierten en casilleros, cuando los propósitos se transforman en simples reglamentos, el mundo se desmorona, los hombres se convierten en piezas, y las ideas se usan, pero no se entienden... las ideas se convierten simplemente en esquemas de acción, en recetas y etiquetas.¹

I. INTRODUCCIÓN

Como señalamos en el primer capítulo, las actuales condiciones laborales de los trabajadores han sido resultado histórico de un complejo contexto político y económico, nacional e internacional, en el que se ha considerado a las personas sólo como agentes productivos dentro de un escenario que se ha construido principalmente para el beneficio de los grandes inversionistas. Trabajadores como Lourdez y Jesús N. han vivido en carne propia los cambios que les ha significado ese contexto y dan cuenta de los mismos pues, como millones de mexicanos, ellos no sólo han sido actores de esos acontecimientos, sino también autores de sus propias historias.

La historia de los trabajadores de la industria electrónica en Jalisco ha devenido cada vez más en precarización de condiciones de vida; esto les ha instado a abrirse nuevas posibilidades que les permitan vivir en medio de esas vicisitudes². Sin embargo, lo cierto es que los trabajadores de esta industria cuentan cada vez con menos posibilidades para decidir lo que quieren para sus vidas. Especialmente, la inestabilidad laboral les impide proyectar un futuro más alentador

¹ Xavier Zubiri. *Naturaleza, Historia, Dios*. Alianza Editorial: Madrid, 1999, p. 34.

² Por ejemplo, ante el cierre de posibilidades en el campo, algunas personas migraron a las grandes ciudades, como a la zona metropolitana de Guadalajara; ante la precarización del trabajo, la gran generalidad ha aumentado sus horas laborales, otras se han autoempleado; ante los contratos temporales, algunas han buscado dos empleos; ante los despidos injustificados muchas siguen buscando otra oportunidad en esta industria.

para ellos y sus familias³, tanto a nivel individual como colectivo. Podemos decir que este complejo entramado económico, político y social está entregando a las siguientes generaciones un mundo humano con menores posibilidades de realización⁴, esto es, se está condicionando a que la vida de las siguientes generaciones posiblemente sea aún más precaria y más inestable que la que les ha tocado a sus padres.

En este tercer capítulo precisamente reflexionaremos sobre el futuro de los trabajadores, futuro que está fundado en las posibilidades presentes que han sido construidas por el pasado que los envuelve, y que está marcado por distintos conflictos: el conflicto entre una exigencia humana de proyectar su futuro y a la vez verse impedido de hacerlo por las condiciones en las que viven; el conflicto entre dos proyectos, el proyecto neoliberal y el proyecto que la persona quiere para su vida; la tensión interna que vive la persona en forma de angustia. En este marco, analizaremos cómo la inestabilidad laboral quita a los trabajadores cada vez más la posibilidad de planear la vida y de mirar un futuro más esperanzador, situación que repercute a nivel personal, social e histórico. El modo en como está organizado el presente capítulo es el siguiente. Primero presentaremos el término “futurición” que nos ayudará a analizar el conflicto entre lo que la persona se siente exigida a proyectar y el no poder hacerlo debido a sus condiciones laborales. Posteriormente analizaremos la tensión que vive la persona en forma de angustia. Finalmente, reflexionaremos el futuro que se vislumbra en las condiciones laborales de la industria electrónica.

II. PLANEAR LA VIDA EN CONDICIONES DE INESTABILIDAD

El problema de la inestabilidad laboral en sus diferentes aspectos⁵ no sólo afecta el presente del trabajador, sino también su futuro. Esto por un lado, se refleja en aspectos objetivos, como

³ Con los recortes de posibilidades que se han dado de manera histórica se les hereda a los hijos un futuro “cierto de incertidumbre”. Por ejemplo, a los hijos se les recortó las posibilidades de estudiar más allá de una educación básica; están obligados a trabajar para conseguir otro ingreso.

⁴ Estas generaciones representan los hijos de los más de 100 mil trabajadores que emplea esta industria en Jalisco.

⁵ La inestabilidad laboral implica varios factores. Por un lado están las condiciones objetivas de la inestabilidad (que implica bajos salarios y jornadas largas para obtener lo suficiente para cubrir las necesidades, contratos temporales, negación de vacaciones, cambios de horario, etc.) y las prácticas que la producen y reproducen en el tiempo (agencias de empleo, despidos injustificados, renunciaciones in-voluntarias, aquiescencia del

la negación de la antigüedad, que impide obtener una pensión digna al final de la vida laboral, o el control de tiempos, que obstaculizan la planificación de la vida (las vacaciones, atención a la familia, etc.); o bien, en los aspectos subjetivos, como en la angustia de quedarse sin trabajo, que refleja la poca esperanza que la persona vislumbra en su futuro. Para señalar la importancia de esta situación, planteemos filosóficamente este asunto desde la noción de “futurición”, una dimensión del tiempo del ser humano, que de forma general hace referencia a la forzosa necesidad que tiene la persona de proyectar su futuro para subsistir y realizar la vida. Este término lo abordaremos desde la filosofía antropológica de Xavier Zubiri, filósofo que profundizó fenomenológicamente este aspecto y lo que implica: el nacimiento, el curso vital y la muerte. Consideramos que el abordaje que realiza este autor sobre las dimensiones temporales de la vida humana iluminan el tema que aquí nos ocupa.

La futurición como una dimensión de la estructura del tiempo de la vida humana

Para considerar cómo una persona proyecta su vida en el futuro, partamos de lo que Xavier Zubiri nos propone⁶. Para este autor, la dimensión de la temporalidad humana se compone de una triple estructura que está íntimamente unida: “duración”⁷, “futurición” y “emplazamiento”⁸. Esto es, la futurición, como parte de la triple estructura del tiempo, está entrelazada íntimamente al tiempo real de la vida humana y a la vivencia de esa temporalidad, duración y

Estado, etc.). Por otro lado están las condiciones subjetivas, que se traducen en angustia e incertidumbre que viven los trabajadores ante cada renovación de contrato. Y por otro lado, están las cuestiones más antropológicas, como la enajenación que vive el trabajador: del producto del trabajo, de la actividad productiva y de la persona en tanto miembro de la familia humana y de la enajenación de los otros.

⁶ Xavier Zubiri. *Sobre el hombre*. Alianza Editorial: Madrid, 1986.

⁷ La “duración” forma parte de la triple estructura del tiempo de la vida humana. A este respecto Zubiri señala que “durar es retener la realidad, y la retinencia es vital porque el viviente se va poseyendo así mismo en su propia duración. La duración consiste en vivir la propia realidad como realidad temporal, que se va desplegando con un ritmo fásico y tónico regulado” (*Ibid*, p. 610). La duración se refiere a que el ser viviente tiene un proceso orgánico, biológico; y para que ese proceso se logre el ser vivo requiere condiciones adecuadas, como energía, cuidado, etc. Este proceso es una forma en que el ser viviente retiene su propia vida, es una forma básica de autopoiese. Zubiri señala que esta duración temporal es vivida en forma de “tardanza”, porque las operaciones vitales tardan un cierto tiempo en producirse, y ante esto, la persona sólo puede medir el tiempo de esa tardanza.

⁸ El emplazamiento se refiere a que el hombre tiene un plazo de vida para realizar sus proyectos: “La futurición, el mero intento de poner en ejecución un proyecto, le pone al hombre de manifiesto que monta sus proyectos sobre lo que podemos llamar el plazo” (*Ibid*, pp. 613-614).

emplazamiento respectivamente; de tal modo que la duración y emplazamiento exigen la dimensión proyectiva de la estructura temporal⁹, es decir, exigen la futurición.

Nos interesa la futurición, porque el hacer proyectos es intrínseco a la estructura temporal de la vida humana, y ciertamente, es algo de nuestra estructura real como personas, de tal modo que es necesaria para garantizar la viabilidad de la vida. Así que si queremos subsistir, necesitamos hacer proyectos (proyecciones de lo que haremos, de cómo lo haremos, de cómo seremos, de cómo serán las cosas y nosotros con ellas), de lo contrario, viviríamos determinados por las cosas presentes (o perdidos entre ellas), de manera análoga a como un animal vive condicionado por los estímulos que le provocan las cosas. En fin, la futurición se refiere al hecho de que la persona proyecta su vida, lo que va a ser él mismo y todo lo que lo rodea, para lo cual dirige su atención no solo al futuro, sino también al pasado y al presente.

En efecto, como señala Zubiri, el futuro¹⁰ es el después que todavía no es y que el hombre trata de anticiparlo (aunque ese futuro es por sí mismo indeterminado), por ello la futurición es una proyección que hacemos desde el presente. Esta *anticipación* se ve como un “porvenir”, es decir, como algo que hemos *decido* que llegue a ser y que por tanto hemos de *trabajar* para ello, apoyándonos en las posibilidades reales con las que contamos. De ahí que la futurición y el futuro “estén constituidos formalmente con las posibilidades que el hombre diseña sobre lo que todavía no es”¹¹.

⁹ De este modo, la duración y la proyección son “dos dimensiones estructurales del tiempo que no son independientes: necesito tiempo para proyectar; la duración subyace a mi proyecto” (*Ibid.*, p. 613).

¹⁰ Diferencia entre futuro y futurición. El primero es un después, algo que posiblemente ocurra (hay condiciones actuales para que ocurra); mientras que la futurición implica la decisión de la persona sobre algo que es posible, es decir, decide que dicha posibilidad se realice y por ende trabaja para ello (en base a las condiciones reales que se lo permitirán). De este modo, decir que “mañana va a llover”, es la proyección de una posibilidad que sabemos que puede realizarse por las condiciones climatológicas actuales. Sin embargo, decir, “mañana saldremos a correr” es una posibilidad futura que proyectamos y que hemos decidido que llegue a ser, pero además porque hay condiciones reales para ello, es decir, que me posibilitan realizar el “mañana saldremos a correr”; así la diferencia radica en la decisión de la persona para que se realice lo que se ha proyectado. Zubiri habla también de “futurible”, como algo que, si bien no es descartable, no cuenta con las posibilidades actuales para que suceda, por ejemplo “algún día viajaremos a Júpiter” (no descartamos que esta posibilidad se puede dar en algunos siglos, pero actualmente no hay posibilidades reales para ello).

¹¹ Xavier Zubiri. *Sobre el hombre*, *op. cit.*, p. 611.

De la misma manera que la futurición acontece con el “después”, acontece también con el “antes”. El antes, dirá Zubiri, “como realidad duracional ya no existe”¹², sin embargo ahora es “pasado” en el sentido de que es una conservación, esto es, “algo presente a lo que el hombre vuelve la vista para poder contar con ello en la forja del después”¹³. De este modo, por un lado, el pasado “pervive en forma de posibilidad para afrontar la nueva situación”¹⁴, y por otro, que el pasado se hace presente en el campo de la libertad, el cual es “*una libertad comprometida* por la realización de las decisiones anteriores que deja un *juego de posibilidades* determinadas para enfrentar la nueva *situación*”¹⁵. Futurición pues, implica una conservación concreta del pasado en forma de posibilidades, en las que han intervenido nuestras decisiones y la realidad misma, y que nos comprometen de cierta forma para enfrentar cada nueva situación.

De esta manera, en la futurición, pasado y futuro se juegan en el presente, entendido éste como “la situación en que me dejó el pasado para hacer frente desde ahora al futuro y a la futurición”¹⁶. Entonces, la futurición como estructura del tiempo, cuenta con el presente y el pasado para que haya futuro, pero no en un sentido cronológico¹⁷, sino en el sentido de las posibilidades reales que el presente y el pasado ofrecen a cada persona, y por ende, del poder creativo que ésta, la persona, puede vislumbrar en el tiempo en medio de la realidades que poseen sus propias condiciones posibilitantes¹⁸.

En consecuencia, la unidad pasado-presente-futuro es la unidad de una implicación en cada instante de la vida del hombre, instante donde se juega el *logro o malogro de sus posibilidades*; a estos instantes Zubiri les llama “acontecer”. De este modo, *la vida del hombre*

¹² *Idem.* Es decir, el “antes”, como realidad en cuanto tal, ya no existe.

¹³ *Idem.*

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.* El subrayado es nuestro.

¹⁶ *Ibid.*, p. 613.

¹⁷ No en sentido cronológico, es decir, no estamos considerando el pasado, el presente y el futuro como sucesión. Lo cronológico es parte de la dimensión del tiempo humano que Zubiri llama “duración”, donde los procesos de la vida se dan cronológicamente (unos antes, otros ahora, unos se darán después), y que pueden ser medidos por el paso de los años, de los días, de las horas, de los minutos, de los segundos, etc.

¹⁸ En otras palabras, el hombre en base al sistema de posibilidades actuales no sólo va a construir su futuro apoyado en ese sistema, sino que lo que construya se convertirá a su vez en nuevas posibilidades. Éste es el modo en como históricamente se van abriendo posibilidades para otros.

está tejida de aconteceres y a su vez es un acontecer; va aconteciendo a la vez que va proyectando su vida. Esto significa que cuando elige unas posibilidades que va a poner en ejecución, con esa decisión ejecutiva va dejando de lado unas posibilidades y va tomando otras con las que se encuentra comprometido para la próxima decisión; va logrando o malogrando sus posibilidades. Es lo que Zubiri llama *dialéctica del acontecer*, donde “Cada instante es cuestión de decisiones”¹⁹, y *el tejido de aconteceres es la construcción decidida de posibilidades*. Este “tiempo del acontecer se vive como futurición”²⁰, precisamente porque la persona al proyectar decide sobre las posibilidades con las que cuenta, logrando o malográndolas, construyendo así nuevas posibilidades. En fin, dirá Zubiri, “Por la futurición el hombre está en el tiempo como *autor* de su propia temporalidad”²¹.

Por último, cabe señalar que en la futurición se manifiestan las otras dos dimensiones del tiempo, duración y emplazamiento. La duración se muestra en tanto que el hombre para durar (es decir, para que sus procesos psico-orgánicos se logren), requiere proyectar. El emplazamiento se muestra en tanto que el hombre tiene un plazo de vida para realizar sus proyectos: “La futurición, el mero intento de poner en ejecución un proyecto, le pone al hombre de manifiesto que monta sus proyectos sobre lo que podemos llamar el plazo”²². El proyecto entonces, refiere implícitamente una duración y un emplazamiento.

De este modo la futurición tiene que ver con las posibilidades reales con las que la persona cuenta, con el decidir sobre ellas y con el construir un porvenir, algo que hemos decidido que llegue a ser. En efecto, para no perdernos entre las cosas y las situaciones presentes, proyectamos a dónde queremos y podemos llegar, e incluso nos proyectamos con las cosas que nos rodean en tanto que forman parte de las posibilidades actuales que nos ayudarán a vivir las situaciones futuras; y podemos añadir que no sólo eso, sino que en nuestras proyecciones consideramos a los otros, en tanto que los otros forman parte de nuestras vidas (en tanto que la persona es una realidad que está intrínsecamente vertida a los otros), forman siempre parte de nuestras situaciones (son pues, los otros, nuestra situación); así en la

¹⁹ *Ibid*, p. 613.

²⁰ *Idem*.

²¹ *Ibid*, p. 616. El subrayado es nuestro.

²² *Ibid*, pp. 613-614.

futurición está implicada no sólo la persona, sino las cosas y los otros. En fin, la exposición sobre la noción de futurición, nos permite reconocer que en el problema de la inestabilidad laboral se afecta seriamente el futuro con todo lo que ello implica.

Planear la vida en condiciones de inestabilidad

Como señala Zubiri, el hacer proyectos es algo exigitivo de la estructura temporal de la vida humana que permite que nuestra vida sea viable y que nos realicemos como seres humanos. Sin embargo, podemos entender, surge un conflicto entre esta exigencia de futurizar y a la vez vernos impedidos a proyectar la vida más allá de la satisfacción de nuestras necesidades más inmediatas²³. Este precisamente es el problema que surge en la inestabilidad laboral, cuando dicha inestabilidad obstaculiza que los trabajadores puedan proyectar su vida más allá, por ejemplo, de la renovación de su contrato; o que les dificulte planear la vida a causa de las medidas de control de tiempo de los trabajadores (negación de vacaciones, horas extras, cambios de turno, cambio de días de descanso, etc.). Y no es que el trabajador no pueda proyectar su vida a largo plazo, sino lo que puede proyectar de su vida a futuro está muy condicionado por estas malas prácticas de la industria electrónica que llevan al trabajador a no mirar más allá de estas situaciones que vive de manera ordinaria, y que le obstaculizan planear futuros a más largo plazo. Esto reduce las posibilidades para que el trabajador se pueda realizar plenamente.

1) La futurición recortada por los contratos temporales y el control de los tiempos

Analizando más detenidamente esta situación, encontramos una contradicción en los contratos temporales seriados que afecta la futurición de los trabajadores. En efecto, por un lado, la

²³ En este conflicto están implicadas muchas cosas. Ante las necesidades más inmediatas la futurición queda reducida a lo que se puede proyectar para satisfacerlas (alimentación, salud, vivienda), pues la proyección estaría en función de lo que comerá hoy o mañana, o esta semana o esta quincena; o bien al pago de las deudas más urgentes. Por otro lado, la persona tiene deseos conscientes e inconscientes, deseos tanto propios, como otros más culturales, por ejemplo, deseos de estudiar algo, o en general, deseo de tener, de ser o de lograr tal cosa. Si la persona quiere realizar esos deseos, no sólo tiene que proyectar cómo satisfacerlos, sino además ha de tener los medios para lograrlo; se ve pues el conflicto cuando teniendo esos deseos la persona no puede proyectar sino sólo lo más inmediato. Un parámetro de lo que la persona necesita satisfacer para vivir humanamente bien, es que tenga garantizados sus derechos humanos y sociales; el conflicto surge cuando la persona no puede garantizar sus derechos. Es pues el conflicto de poder hacer la vida humanamente.

renovación del contrato es una posibilidad para el trabajador que, de lograr realizarla, le abre nuevas posibilidades, o por lo menos, le ayuda a conservar las que tenía: mantener el empleo, un salario si bien no suficiente sí constante, que puede incrementarse por medio de horas extras; también puede pagar prestaciones como el seguro social y el crédito de vivienda, etc. Sin embargo, dicha renovación depende más de la empresa que del trabajador, por lo cual, esta posibilidad se vuelve fortuita.

Por otro lado, la renuncia que acompaña a cada renovación de contrato, es también la renuncia “voluntaria” del trabajador a diversas prestaciones, entre ellas a su antigüedad laboral, pero también a la posibilidad de planear su vida más allá del plazo que dura su contrato²⁴. Por lo tanto, el círculo marcado por la renovación de contrato es una posibilidad no sólo fortuita, sino contradictoria en el sentido de que abre posibilidades, a condición de renunciar anticipadamente a proyectar la vida y planearla; es pues una contradicción que obliga al trabajador a mirar lo más inmediato; por ello, en general, el trabajador vive más comprometido con un futuro próximo que con un futuro lejano.

Con esto se muestra que la persona vive un conflicto entre la exigencia de futurizar su vida y a la vez tener que hacerlo en condiciones de inseguridad y provisionalidad laboral que le impide proyectar la vida más allá de un plazo marcado por un contrato temporal.

2) El compromiso recortado

En este marco, cabe preguntarse: dado que para los trabajadores el futuro ya está comprometido a cubrir escasamente sus necesidades inmediatas, ¿cómo pueden comprometerse a futuro con algo que han soñado y querido?, ¿cómo pueden acceder y garantizar los derechos fundamentales en el transcurso de su vida si no hay posibilidades reales que le permitan acceder a ellas? O en aspectos más sociales ¿de qué manera los trabajadores se pueden comprometer activamente con sus comunidades, en las escuelas de sus

²⁴ Mientras que el trabajador está contratado, la empresa ejerce un control sobre los tiempos de los trabajadores que determina considerablemente sus vidas: no pueden planear vacaciones, ni llegar a horas fijas al hogar, o no puede comprometerse en otras cosas que requieran horarios más estables por los cambios de turno.

hijos, en su educación, en organizaciones sindicales, en sus iglesias, etc., si su futuro ya está comprometido en lo más inmediato, dada la flexibilidad que les exige la empresa?

En suma, la inestabilidad laboral recorta el horizonte de lo que el trabajador puede decidir para su vida, y con ello su “porvenir”²⁵. Este problema reduce la futurición de los trabajadores porque impide las posibilidades reales y anticipables para proyectar una vida mejor. Particularmente destacan, como prácticas que impiden futurizar, los contratos temporales y el control de los tiempos en el sentido que pesan mucho en la vida del trabajador porque comprometen su libertad de una forma que les reduce el horizonte de la vida a cubrir las necesidades más inmediatas, a sólo proyectar las situaciones futuras más próximas, y todo esto porque su tiempo ha sido enajenado a la empresa.

III. LA ANGUSTIA Y LA INESTABILIDAD LABORAL

La angustia, como hemos visto en el primer capítulo, es un fenómeno que experimentan los trabajadores subcontratados en la proximidad de la renovación del contrato. Pero además, podemos decir, en este fenómeno se sintetiza la inestabilidad laboral. En efecto, en la angustia confluyen los diversos conflictos que vive el trabajador al depender de la fluctuación de la empresa. En la angustia se refleja la asimetría del trabajo, la fragmentación de la vida, la tensión entre lo que la persona quiere y lo que necesita (y ni siquiera puede lograrlo); así como el conflicto de dos proyectos, el de la persona y el del neoliberalismo; entre el presente precario y el futuro recortado. Estos motivos son suficientes para adentrarnos en la angustia que vive el trabajador. Para este propósito, nos apoyaremos en el texto “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”²⁶ de Xavier Zubiri, en el que trata concretamente este fenómeno.

²⁵ El “porvenir” es aquello que hemos decidido que llegue a ser y que por tanto hemos de trabajar para ello, apoyándonos en las posibilidades reales con las que contamos. *Cfr. Ibid.*, p. 611.

²⁶ Xavier Zubiri. “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”. En *Sobre el sentimiento y la volición*. Alianza Editorial: España, 1992, pp. 395-405.

Los tres momentos de la angustia, según Xavier Zubiri

Xavier Zubiri considera que la angustia “puede figurar entre las características de nuestro mundo”²⁷. En efecto, la inseguridad, inscrita en las estructuras sociales, hace que “la vida de todo hombre en su sociedad esté orlada de un carácter de provisionalidad que amenaza con disolver sus más elementales posibilidades”²⁸. Específicamente, la angustia “se produce cuando a pesar de aquella inseguridad la sociedad arrebatada, sin embargo, al individuo y le empuja a tener que vivir”²⁹; es así, una “‘imposición’ de vida sin nada en que apoyarla con firmeza”³⁰. Bajo este preámbulo Zubiri propone el análisis de la angustia, que de antemano resuena con lo que viven los trabajadores ante la inseguridad laboral.

Zubiri describe el fenómeno de la angustia como un estado mental de la vida espiritual³¹, y que tiene tres momentos, que a grandes rasgos son: el primero, una impotencia ante el futuro próximo e ineludible; el segundo como una desmoralización de la persona, entendido esto como una pérdida de sentido de su propia realidad y la realidad en general; y el tercero, como una insostenibilidad de poder estar en sí mismo. Estos tres momentos juntos constituyen la angustia. Siguiendo la exposición de Zubiri, explicaremos cada uno de ellos.

El primer momento, inicialmente, es una intensa preocupación por un futuro próximo, de tal modo que en la medida que el futuro se aproxima y se hace inminente e ineludible, el futuro se

²⁷ Xavier Zubiri. “Las fuentes espirituales de la angustia...”, *op. cit.*, p. 397.

²⁸ *Idem.*

²⁹ *Idem.*

³⁰ *Idem.*

³¹ El estado mental de la vida espiritual, lo entendemos como el estado en el que se encuentra la persona respecto al sentido de las cosas, de los otros y de sí mismo. Ese estado mental no pertenece a la *aprehensión primordial de la realidad*, sino más bien es algo ulterior que entra dentro de la *razón*, a la que pertenecen las cosas sentido; pero es un sentido que apunta a la realidad de las cosas. El estado mental de la vida espiritual se trata pues del sentido que la persona tiene respecto a la realidad. En el caso que nos ocupa, es describir cómo es el estado de angustia. La angustia así por un lado entra dentro del sentido, pero a la vez está en respectividad de la realidad; es decir, la realidad da a la persona motivos para sentir angustia. Por ejemplo, en la cita “como estado mental de la vida espiritual la angustia descubre, o cuando menos sitúa al angustiado en una situación peculiar: la ‘impotencia’” (*Ibid.*, p. 398), Zubiri hace una relación del estado mental de la vida espiritual con una situación muy particular de la persona, la impotencia, que tiene que ver con un modo en el que la persona se sitúa ante el todo de la realidad.

Zubiri lo que hace es un diagnóstico de la vida espiritual del hombre en la sociedad actual, del sentido de su vida, y en ese diagnóstico encuentra que un rasgo característico de nuestra situación es la angustia. Este estado mental define parte de nuestra situación social e histórica que pone de manifiesto la urgente necesidad de reconquistar el sentido de nuestra realidad.

vive como opresión, como algo que se echa encima. Es decir, a diferencia del “porvenir”, en el cual la persona vislumbra el futuro como algo querido y en el que trabaja por la realización del mismo, la opresión se vive como algo que viene impuesto y no querido. De este modo, al sentir el futuro próximo, inminente y opresor, la preocupación se torna en ansiedad, la cual se manifiesta como una “paralización”; esta parálisis ante lo que viene, deja al angustiado en una situación de “impotencia”. Así este primer momento de la angustia es:

Esta sutil mixtura de inminencia, opresión y ansiedad, que nos deja paralizados ante el futuro inmediato, es característica de la angustia. En este respecto, como estado mental de la vida espiritual, la angustia descubre, o cuando menos sitúa al angustiado en una situación peculiar: la ‘impotencia’. He aquí el primer momento de la angustia.³²

Este primer momento como tal, no es la angustia, sino sólo un aspecto de ésta. En cambio —y para dar pie a la descripción del segundo momento— recuerda Zubiri, la realidad siempre es algo que de suyo se nos impone, y que el ser humano vive siempre con inquietud³³. Por ello Zubiri menciona que “La vida no es ser o no ser, sino tener que ser”³⁴, es decir, estamos inexorablemente obligados a hacernos cargo de ella apropiándonos de las posibilidades que nos brinda la misma:

la vida es la realización o el malogro de unas posibilidades que la realidad de las cosas, de los demás hombres y de sí mismo ofrecen, o que la persona misma descubre y hasta tal vez crea. La realización de estas posibilidades pende de una condición suprema: su aceptación, su apropiación.³⁵

³² *Ibid*, p. 398.

³³ La inquietud no es lo mismo que la angustia. Zubiri llama inquietud al constante cambio de situación en el que está la persona en el decurso de su vida. Efectivamente, el ser humano es una realidad inquieta por su situación cambiante, que tiene que hacerse cargo de estas situaciones inexorablemente, jugándose con ello la propia auto-configuración de su persona en cada instante, en cada decisión, y en cada logro o mal logro de posibilidades que implican esas situaciones. *Cfr.* Xavier Zubiri. *Sobre el hombre...*, *op. cit.*, pp. 619-620. A nuestra consideración, el primer momento de la angustia se puede describir como la vivencia de impotencia (de no poder hacerse cargo de la realidad) ante el cambio de situación.

³⁴ Xavier Zubiri. “Las fuentes espirituales de la angustia...”, *op. cit.*, p. 399.

³⁵ *Idem*.

Así la vida es apropiación de posibilidades, algo que Zubiri llama “moral”: “moral es el carácter de una realidad, la realidad humana, carácter por el cual ésta tiene algunas propiedades tan sólo por apropiación de posibilidades”³⁶. Empero, dicha apropiación es un acto de la voluntad, o como señala Zubiri, de la voluntad tendente, es decir, de un doble momento, de una tensión que “nos dispara al futuro”³⁷, y de pretensiones con las “que nos disparamos” hacia ese tiempo posterior al presente. De este modo la persona “no se mueve tan sólo por tendencias que le llevan, sino entre realidades que acepta o descubre como posibilidades de su vida personal”³⁸.

Precisamente, por estos motivos enseña Zubiri, la angustia es un fenómeno de la voluntad, puesto que ante la impotencia, las preferencias y deseos de la persona sobre las diversas posibilidades que le presenta la realidad, los que la llevan a elegir una posibilidad entre otras, por las que se lanza al futuro, quedan debilitados; y no sólo eso, sino que aquello de lo que se ha apropiado queda sin sentido alguno para ella misma. En efecto, las propiedades de las que se ha apropiado dejan de ser un bien para ella, ya no tienen sentido. La angustia implica pues el abandono del preferir, el no tener deseos, el debilitamiento de las tendencias vitales. Es la muestra de un carácter endeble, una voluntad coaptada. Por ello,

³⁶ *Ibid*, p. 400. Explicaremos en qué consiste la apropiación de posibilidades, por qué dicha apropiación es un acto de la voluntad, y en qué consiste la realidad moral. 1) Zubiri señala que el hombre, “además de las propiedades formales que emergen *naturalmente* de las sustancias que la componen, la sustantividad humana tiene otras cuya raíz no es una *emergencia* sino una *apropiación*: la apropiación de posibilidades” (Xavier Zubiri. *Sobre el hombre, op. cit.*, p. 343). Es decir, la persona incorpora en sí mismo distintas propiedades que se le presentan en la realidad, que lo realizan y dan forma a su personalidad. Estas propiedades se presentan en la realidad como posibilidades. 2) A la persona se le presenta una gran variedad de posibilidades en cada situación que vive, pero no elige todas, sino que decide una entre esas varias para apropiarse de ella, para hacerla suya. Así el ser humano, entre la gama de posibilidades que la realidad le presenta, muestra sus preferencias y hace una elección entre ellas. Por ello la apropiación de posibilidades es un acto de la voluntad, “es aquello que constituye formalmente el acto de volición compleja en cuanto tal: apropiarse unas posibilidades, hacerlas suyas” (*Ibid*, p. 374). 3) Por estas razones el autor entiende al hombre como una realidad moral: “La realidad sustantiva cuyo carácter *físico* es tener necesariamente propiedades por apropiación, es justo lo que yo entiendo por realidad moral” (*Ibid*, p. 345). Así, “la apropiación no consiste en otra cosa sino en tomar mi propia realidad como algo que reduplicativamente me apropio. Ahí es donde está últimamente la raíz formal de lo moral. Lo moral en cuanto tal es mi propia realidad como posibilidad apropiable para mí mismo” (*Ibid*, p. 376).

³⁷ Xavier Zubiri. “Las fuentes espirituales de la angustia...”, *op. cit.*, p. 399.

³⁸ *Idem*.

La verdadera y honda angustia envuelve algo más: es sentirnos impotentes en el tener que vivir habiendo perdido el sentido de su propia realidad: la angustia es una primaria y radical desmoralización.³⁹

Y en eso consiste el segundo momento de la angustia, en la pérdida de sentido de la apropiación de posibilidades, la pérdida de sentido de la propia realidad: “No es sólo la inseguridad, la opresión, la ansiedad, lo ineludible del tener que vivir; es esto pero *con falta de asidero en el orden de la realidad en cuanto tal como posibilidad de mi vida*”⁴⁰; “es el sentido de la vida como problema vivido en la impotencia y en el desmayo de los resortes tendenciales que nos fuerzan a vivir”⁴¹. Así, en el fondo “está la desorientación, el gemido y la inquietud de la demoralización, la pérdida del sentido de la realidad”⁴².

Finalmente, el tercer momento de la angustia, señala Zubiri, es su estricta insostenibilidad a causa de la desmoralización; es una negación de sí mismo que lo vuelca a mirar la realidad que lo angustia. En efecto, el angustiado, desorientado, no puede sostenerse a sí mismo, y por tanto “vuelve los ojos hacia los demás”⁴³ y “a la realidad en la que estamos angustiados”⁴⁴. Por nuestra parte, esto es interesante, porque el ser humano, según Zubiri, es una realidad que está sobre sí misma siempre, y esto por el hecho de que la persona es una realidad psico-orgánica que aprehende las cosas como realidad, incluyendo la suya propia; en el decurso de toda su vida, desde el nacimiento hasta la muerte, la persona siempre está sobre sí (aprehendiéndose siempre como una realidad propia, y a la vez que le es propia), como una realidad que siendo la misma, en cada momento se va definiendo de distintas formas, según

³⁹ *Ibid*, p. 400. ¿Qué es la desmoralización? La moral es apropiación de posibilidades, de tal modo que la moral está constituida por el sistema de propiedades que tiene el hombre por dicha apropiación. De este modo, la desmoralización profunda significa que el hombre no encuentra sentido a lo que se ha apropiado en sus actos volitivos. Este no encontrar sentido muestra un carácter débil porque sus preferencias son endebles; sus deseos son deleznable. Él mismo como fin de sus actos volitivos deja de tener sentido, siente que realmente él mismo no es un bien, y eso es contradictorio porque el hombre es una realidad que no sólo se es propia, sino que es apropiable por él mismo, y en tanto apropiable, es un bien para él mismo: La realidad es buena en tanto ofrece unas posibilidades que son apropiables por el hombre. La demoralización implica que la persona ha dejado de buscar su propia felicidad y el mejor modo de enfrentar las situaciones con las posibilidades que se le presentan (*Ibid*, p. 402).

⁴⁰ *Ibid*, pp. 400-401. El subrayado es nuestro.

⁴¹ *Ibid*, p. 401.

⁴² *Idem*.

⁴³ *Ibid*, p. 402.

⁴⁴ *Idem*.

sus decisiones, los logros o fallos de sus posibilidades. Así, entendemos, el angustiado no encuentra sentido a este “estar sobre sí”, a lo que ha aprehendido como realidad y de las posibilidades que se ha apropiado en parte o en todo el decurso de su vida; y por el contrario, siente esa realidad como algo que lo oprime y le obliga a vivirla así; y esto a su vez, hace que vuelque su atención a esa realidad que vive sin sentido. Así, el tercer momento de la angustia, es la negación de sí mismo y la afirmación de la realidad que lo angustia.

En definitiva, la angustia se opone a la futurición. Mientras que en la futurición hay decisión sobre las posibilidades, aceptación de las mismas, en la angustia hay imposición. Es el porvenir contra la opresión del futuro. En la futurición, pasado, presente y futuro se miran con esperanza, como un futuro que se quiere construir decididamente en base a lo previo, mientras que en la angustia, se mira pasivamente lo que es ineludible e inminente, sin que haya algo previo en qué sostenerse, otro en quien apoyarse.

Salir de la angustia

Zubiri también menciona que el tercer momento de la angustia, que es vivido como un problema, también se presenta como el camino de su posible resolución. En efecto, la clave está en el carácter insostenible de la angustia. Por lo insostenible de poder estar en sí mismo, el angustiado mira fuera de sí para voltear a ver a la realidad y a los otros; acepta el carácter imponente de la realidad.

En particular señala que el camino es encontrar sentido en la realidad poniendo medios que le ayuden a este fin: “su solución no puede consistir sino en la reconquista del sentido de la realidad vivida en la *regulación de las tendencias vitales*”⁴⁵ las cuales se juegan en la realidad psico-orgánica de la persona, y cabe agregar, que está influida por el medio que le rodea.

Las medidas reguladoras de las tendencias vitales que propone Zubiri son de tres tipos: 1) la regulación por higiene física y psicológica; 2) adecuadas condiciones sociales, jurídicas, económicas y nacionales; y 3) reconquista de las convicciones morales profundas. De la

⁴⁵ *Ibid*, p. 403. El subrayado es nuestro.

primera, resalta la higiene de la tranquilidad y la higiene de la fruición, es decir, que la persona no se pierda en el aturdimiento, y que aprenda a gozar de las cosas (contrario a un activismo sin sentido). De lo segundo comenta: “El hombre necesita además un mínimo de estabilidad social, jurídica y nacional”⁴⁶, y además un régimen estable “de mínima seguridad económica”⁴⁷. Y por último, Zubiri señala que la persona necesita recobrar el sentido de la realidad, “recobrar íntimamente su moralización”⁴⁸, para lo cual necesita la “reconquista de convicciones morales profundas”⁴⁹; esto sólo se logra cuando la persona puede estar cada vez más en sí misma, “no en un sí mismo monacal, sino en el sí mismo de los suyos”⁵⁰.

Ahora procedamos a realizar una descripción general de lo que viven los trabajadores de la industria electrónica y que resuena con lo que Zubiri nos ha señalado en su texto “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”. En particular revisaremos lo que viven los trabajadores temporales ante la renovación del contrato, ante otros trabajadores que son de planta y ante el despido injustificado.

La angustia en la inestabilidad laboral vista desde “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”

1) La renovación del contrato

Los trabajadores temporales viven la renovación de contrato como una *intensa preocupación por la proximidad de ese evento*. Y es que hay motivos para estar preocupados. En el fondo se trata de un miedo a perder un ingreso fijo, y la oportunidad de incrementar ese ingreso trabajando horas extras, tal vez perder vales de despensa y alguna que otra prestación mínima

⁴⁶ *Ibid*, p. 404.

⁴⁷ *Idem*. Zubiri menciona medidas reguladoras que no sólo apelan al individuo, sino también a las estructuras sociales, jurídicas, económicas y nacionales. En efecto, Zubiri siendo coherente con su planteamiento inicial, a saber, que la angustia es una característica de nuestro tiempo que es propiciada por dichas estructuras, propone en ellas parte de su solución. Es pues un problema no sólo individual, sino estructural. Un ejemplo claro de esto es la angustia que vive el trabajador de la industria electrónica, situación que analizaremos en la siguiente sección de este capítulo.

⁴⁸ *Idem*.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ *Idem*. El “sí mismo de los suyos” se refiere, en este contexto, a los más cercanos y entrañables de la persona.

que se les pueda dar a estos obreros “eventuales”. Todo eso se juega en la renovación del contrato. En el contrato la persona está *jugándose seriamente la figura de sí misma*⁵¹, pero no sólo eso, sino que además se está jugando la figura de los suyos, de aquellos que dependen de ella y por los cuales trabaja.

Es claro que *entre menos plazo haya entre un contrato y otro, esa preocupación se vive más frecuentemente*, como algo que se echa encima. Tal vez un ejemplo de esto sea lo que nos cuenta Estelita, para quien “la angustia era el pan de cada día, siempre a la espera de firmar el famoso contrato cada mes”⁵²:

Duré tres años trabajando bajo esos términos, firmando contratos cada mes. Esa situación me ocasionaba dolores de cabeza y malestar general cada vez que se acercaba el término del contrato. Me aterraba la idea de que no fuera renovado, y eso que el sueldo era de 89 pesos por día ¡imagínese! Aun así me angustiaba perder el trabajo, hasta que un día me dijeron que no se renovó mi contrato, que estaba fuera de la empresa.⁵³

Lo único que hay de porvenir es cuando se tiene el contrato en la mano, cuando sabe que eso aniquila la posibilidad del despido; por lo menos el trabajador sabe que no hizo mal, que logró esa posibilidad; con ello se empieza de nueva cuenta, o como dicen ellos, “a empezar de cero otra vez”, a esperar el contrato siguiente. Sin embargo, *el contrato temporal es una posibilidad fortuita*, que le acerca y le retira la empresa, según la magia del mercado global; lo único que queda es *esperar* sin poder hacer nada; o mejor dicho, *haciéndolo de la mejor manera*

⁵¹ Zubiri señala que la persona es una realidad que tiene que hacerse cargo de estas situaciones inexorablemente, jugándose con ello la propia auto-configuración de su persona en cada instante, en cada decisión, y en cada logro o mal logro de posibilidades que implican esas situaciones (Xavier Zubiri. *Sobre el hombre, op. cit.*, p. 619). En el caso del contrato, el trabajador sabe de antemano que se juega la figura de él mismo y de los suyos a nivel de futurición, pues al enfrentarse a un cambio de situación (de tener trabajo a estar desempleado), intuye las dos posibilidades, la de vivir conservando lo que han tenido hasta ahora, o la de vivir sin eso que les daba los medios para subsistir.

⁵² Estelita. “Un trabajo sometido al estrés y la incertidumbre”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, p. 49.

⁵³ *Ibid*, p. 48.

mientras haya plazo, con méritos acumulados, acciones que no garantizan la permanencia, pero que a pesar de eso, los necesita precisamente para no dar motivo a un despido.

Los trabajadores temporales *enfrentan* la incertidumbre y la preocupación de distintas maneras. Por ejemplo, María de la Luz primero esperó e hizo méritos durante tres años para que le dieran la planta en Sanmina, situación que nunca ocurrió: “cumplía con todos los requisitos, no faltaba, iba a trabajar días festivos, cuando solicitaban tiempo extra ahí estaba. Pero no fue así, en ese tercer año justo cuando iban a dar plantas me cambiaron de proyecto”⁵⁴; pero en ese otro proyecto tampoco le daban la planta, y como el sueldo ya no le alcanzaba, entró a trabajar por las mañanas en otra empresa, situación que duró tres años y siete meses, hasta que la despidieron. Así, Luz enfrentó la incertidumbre y la preocupación haciendo méritos por un lado, y por otro, asegurando otro trabajo... A costa de su tiempo y su descanso. En efecto, *con la enajenación del tiempo y del descanso* la persona enfrenta lo que Zubiri describe como el primer momento de la angustia (intensa preocupación por un futuro próximo que lo oprime y que vive como impotencia). La pérdida del descanso se dio entre doble jornada laboral, horas extra, negación de vacaciones; así su descanso no entra en su agenda de hoy, ni de mañana.

Se hace frente a la preocupación con méritos, pero también con una esperanza vana, de que la empresa y la agencia sean fieles, que mantenga su palabra de que cumpliendo (“cooperando con la empresa”) y sometiéndose no será despedido. En efecto, los méritos responden a la esperanza de que la empresa reconozca al trabajador, que lo valore; pero no es así. Lo que hay es una asimetría en la relación laboral: exigencia de la empresa, obediencia del trabajador so pena de ser castigado con el despido; pero aún es más violeto (violencia simbólica), cuando la persona cree que cumpliendo no se le castigará, y aún más, que después de unos años podrá lograr la posibilidad de la planta laboral.

Con esto constatamos lo que señalamos en el primer capítulo, que esta frecuente e intensa preocupación, y el modo de enfrentarla, es un *círculo vicioso*, pues la manera de reponerse a

⁵⁴ María de la Luz. “Por una vida digna”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños...*, *op. cit.*, p. 42.

dicha preocupación es empleando más tiempo al trabajo; y esta enajenación del descanso pone a su vez, las condiciones para que la persona viva angustiada.

No podemos decir que esto sea una verdadera y honda angustia como lo señala Zubiri, una desmoralización de la persona, no de forma radical. Pero lo que resalta de todo esto es el *nivel de presencia que tiene en la vida del trabajador*: en la preocupación por la renovación del contrato, en el modo en como la enfrenta, e incluso, en la frecuencia con la que renuncia a su antigüedad laboral. Así, no es que el trabajador no encuentre sentido a su vida, o a la realidad, sino que *vive siempre en tensión, en conflicto, en la pérdida, en la necesidad*; hay pues una ausencia, un algo que les falta.

Firmar la renovación del contrato es un logro positivo para el trabajador, pero sólo se puede realizar a través de una pérdida, la cual se da en varios sentidos. Algunos ya los mencionamos arriba. Pero una pérdida particular es la enajenación de la antigüedad laboral, porque el trabajador es obligado a renunciar antes de firmar la renovación del contrato; e incluso para ser despedido. Renuncia a un aumento de vacaciones y a la prima de antigüedad. De este modo, no importa cuánto tiempo haya laborado, la antigüedad que el trabajador ha logrado no tiene sentido; sólo lo tiene en tanto que es una medida con la que cuenta el tiempo que ha trabajado en el transcurso de los días, meses o años; tiene sentido en cuanto que es el tiempo que ha durado en su trabajo; es el tiempo que se ha apropiado de cierta experiencia laboral, e incluso, de algo de confianza ante los empleadores (por haber sido un trabajador cumplido, que coopera, que resiste, que es flexible). Pero la antigüedad laboral en tanto requisito necesario para reclamar sus derechos laborales, no tiene sentido, sino sólo tal vez, como esperanza de algún día tenerla, cuando el trabajador sea de planta.

2) Distinción entre ser subcontratado y ser de planta

Que algo les falta a los trabajadores temporales lo saben porque ven a otros que han logrado lo que ellos no. Esto se asemeja al tercer momento de la angustia que describe Zubiri (negación de sí mismo y afirmación de la realidad que lo angustia), cuando mira a otros, y constata que hay quienes, lo que para él es pérdida, para esos otros es ganancia. Esto no sólo lo ve en la

empresa que gana mucho con el trabajo del obrero; ni en la agencia que vive parasitariamente de él; sino en los otros obreros que no son subcontratados como él, sino trabajadores de planta, los cuales están en la misma línea de producción, visten las mismas batas y hacen las mismas actividades que ellos. Son los otros los que han logrado lo que él no ha podido. Así, no sólo es la preocupación, la inseguridad, la ansiedad, los dolores corporales y lo ineludible de tener que trabajar firmando contratos seriados, sin poder lograr una antigüedad, sin percibir utilidades, sin aumentar sus vacaciones; sino que es todo esto y además es verlo realizado en los otros. Así, parafraseando a Zubiri⁵⁵, está la desorientación, el gemido y la inquietud de la desmoralización (segundo momento de la angustia), la pérdida del sentido del trabajo.

3) El despido injustificado.

El segundo y el tercer momento de la angustia (desmoralización e insostenibilidad de poder estar en sí mismo) se presentan de forma más nítida en el despido injustificado, cuando el trabajador confundido y desorientado trata de acudir a quienes le pueden aclarar lo que ha pasado, y que tal vez le puedan tender una mano después de caer en la cuenta que todo era un error; pero lo que encuentra es que esos que le pueden aclarar su situación no lo hacen, y lo niegan. Así el trabajador hundido solo en su situación, vuelve sus ojos hacia los demás; pero ya no hay nada por hacer, ya no tiene nada que decir ni hacer en la empresa. María de la Luz nos muestra esta situación:

¿Qué pasó, para qué me querías ver? Luz, me acaban de comunicar que se terminó tu contrato. ¿Cómo, no entiendo? Sí Luz. La empresa dio por terminado tu contrato, por lo tanto me tienes que entregar tu bata, taloneras y gafete. Oye, espera. Permíteme que vaya a Recursos Humanos a ver qué pasó [...] No, tú no tienes nada que hacer en Recursos Humanos, eso ya no importa. Necesito que me entregues las cosas. En ese momento sentí que el mundo se me venía encima.⁵⁶

⁵⁵ Xavier Zubiri. "Las fuentes espirituales de la angustia...", *op. cit.*, p. 401.

⁵⁶ María de la Luz. "Por una vida digna", *op. cit.*, pp. 42-43.

En efecto, el despido injustificado es el momento cuando la preocupación por lo inminente llega al culmen, donde los miedos ante lo posible se vuelven reales por imposición, donde sus posibilidades son recortadas a aceptar lo inevitable. En este momento sus conocimientos y habilidades de obrero dejan de tener sentido, así como sus esfuerzos anteriores por conservar el trabajo y mantener un salario fijo. Este es el momento más claro de desmoralización, cuando el ahora extrabajador se siente realmente solo, sin nada en qué apoyarse, sin una razón que lo excuse, con sus ingresos recortados, sin una antigüedad laboral reconocida, sin una entrada más que llevar a su familia.

Pero no podemos señalar que esto sea una desmoralización profunda, donde el obrero quede solo a la deriva, con los resortes tendenciales endeble, sin asidero, sin nuevas posibilidades. El trabajador aún tiene que salir adelante, aún tiene que buscar un ingreso fijo, alimentar a su familia; aún puede tocar nuevas puertas en las agencias de contratación y en la industria electrónica; en fin, aún puede realizar las posibilidades que la realidad le presenta.

En suma

Hemos constatado que en la vida del trabajador están todas las condiciones para que viva angustiada. Por un lado vive en la fatiga, resultado del aturdimiento laboral; por otro, vive tan inmerso en la actividad laboral que no goza ni de su trabajo ni de la vida fuera del trabajo. Esto, como lo señalamos en el primer capítulo, no son situaciones individuales y aisladas, sino que son reflejo de que las condiciones sociales, políticas y económicas no brindan a los trabajadores ni un mínimo de seguridad, necesaria para vivir sin la preocupación de sobrevivir en medio de esas condiciones. De este modo, el trabajador sin tiempo, fatigado, no tiene un momento para estar consigo mismo, para recuperar las profundas convicciones que lo lleven a recobrar el sentido de realidad, de su realidad.

La angustia que vive el trabajador se expresa en la experiencia de no sentir firmeza en su vida, es la experiencia de vivir en inseguridad. En la angustia pues, se sintetiza la vivencia de un mundo inestable; de la realidad personal, familiar, económica y laboral que se hacen latentes; se manifiesta al sentir que el mundo se viene encima del trabajador para oprimirlo. En fin, la

angustia refleja lo prescindible que es su labor y su persona; refleja en todos los aspectos la enajenación; refleja el miedo a perder la vida fuera del trabajo, y de afectar a los que dependen de su ingreso; refleja a la vez la experiencia de no poder soñar con un futuro más allá de su necesidad inmediata que es satisfecha con su salario y su trabajo extra. Y con todo esto, se revela la poca *futurición que tiene el trabajador*.

Sin embargo, podemos observar desde la experiencia narrada, que a pesar de todo, los trabajadores no caen en una desmoralización profunda, pues aún les queda mucho que hacer por la vida.

Como Zubiri recomienda, para salir de la angustia es necesario la reconquista del sentido de la realidad vivida por medio de la *regulación de las tendencias vitales*: 1) la regulación por higiene física y psicológica; 2) adecuadas condiciones sociales, jurídicas, económicas y nacionales; y 3) reconquista de las convicciones morales profundas. Como se puede constatar, para los trabajadores las primeras dos medidas son difíciles; en cambio, la tercera vía está muy presente en la vida de los trabajadores, pues ellos continuamente vuelven al sí mismo de los suyos, a las personas más entrañables. Como recuerda el autor:

No puede negarse que por bajo de la inquietud actual, el hombre va sintiendo una saludable fatiga que le empuja a estar cada vez más en sí mismo, no en un sí mismo monacal, sino en el sí mismo de los suyos.⁵⁷

Esto nos resuena con lo que Mónica Martínez nos compartió en una entrevista, que al preguntarle qué es lo que la animaba a seguir adelante en la vida aún pese a las condiciones laborales adversas, nos respondió

A mí en un futuro me gustaría que en la industria electrónica se erradicaran las agencias. No se me hace justo y menos con estas reformas que están ahorita. A lo mejor nosotros ya vamos más de salida, pero yo que tengo hijos a mí me gustaría que ellos tengan un mejor nivel. Que no pasen a lo mejor por cosas que a lo mejor yo tuve

⁵⁷ Xavier Zubiri. “Las fuentes espirituales de la angustia...”, *op. cit.*, p. 404.

qué pasar. Yo siento que si le echamos ganas sí se va a poder... Ahorita está muy difícil porque las [empresas] electrónicas se están poniendo bien pesadas. [..., pero] estamos formando un grupo [CETIEN,] y yo estoy más que nada ahí por mis hijos y por un futuro... que en un futuro la electrónica sea mejor.⁵⁸

Son pues, “los suyos” de cada trabajador quienes les instan a seguir adelante aún frente a la opresión del tener que seguir viviendo en condiciones laborales tan precarias e inestables. Esto por otro lado, ayuda a fundar la posibilidad de que los trabajadores puedan intervenir históricamente en la industria electrónica para mejorar sus condiciones laborales⁵⁹.

IV. EL FUTURO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

En estos 25 años el juego de posibilidades con el que cuentan los trabajadores para enfrentar el mundo se ha hecho cada vez menor. Con ello, lo que los trabajadores han anticipado de su futuro como porvenir es también cada vez más precario. De hecho, si las condiciones económicas del país y de la industria electrónica siguen la tendencia que hasta ahora han llevado (y esto es lo que parece), lo que se proyecta es que los trabajadores en unos años, para llevar una vida similar a la que llevan ahora, les implicará aún mayores esfuerzos⁶⁰. Esto nos habla que los trabajadores en todos estos años han sido autores de sus vidas, en tanto que ellos han hecho frente a las vicisitudes que les han marcado los cambios históricos; pero con todo y esto, sus niveles de vida se han precarizado, y en general, se han malogrado sus posibilidades.

⁵⁸ Mónica Martínez. Entrevista realizada por Felipe Burgueño y Félix Velasco. Santa Fe, Tlajomulco, Jalisco, 11 de mayo de 2015, ANEXO 2. De esto que comenta Mónica, notamos tres cosas. La primera es que a ella le queda claro que las condiciones de la industria electrónica no van a cambiar por sí mismas en beneficio de los trabajadores; sin embargo, ese cambio en pro de ellos lo vislumbra como posible (Mónica se ve a sí misma, y al conjunto de la CETIEN, como agentes necesarios para lograr un cambio positivo en favor del gremio). Justamente, lo segundo es que se presentan dos futuras posibilidades; por un lado, es que las cosas sigan su marcha como han seguido hasta ahora; y por otro, que los trabajadores hagan que ocurra algo. Y lo tercero es que en las posibilidades futuras, cualquiera que sean, están presentes sus hijos.

⁵⁹ Esta posibilidad implica la regulación de las condiciones sociales, jurídicas, económicas y nacionales.

⁶⁰ Al ver cómo se han ido precarizando las condiciones laborales, de cómo se ha depreciado el salario y ha aumentado el número de horas laborales, nos preguntamos: ¿En diez años, el número de horas laborales que requerirá un trabajador para conseguir lo necesario para satisfacer sus necesidades, será mayor a las horas que actualmente se requieren?

Es decir, no han sido autores de sus condiciones laborales porque en general han seguido el camino marcado por los agentes económicos y políticos más fuertes.

Ante esta perspectiva, ¿cómo puede un trabajador con sus actuales condiciones laborales proyectar un futuro más esperanzador? El trabajador tiene el reto de hacer con su vida algo análogo a lo que se le exige en la maquila, hacer más de su vida con cada vez menos posibilidades; este es el reto de abrirse posibilidades por medio de las pocas oportunidades que goza. Sin embargo, proceder de esta forma no sería otra cosa sino justificar las malas condiciones laborales y las prácticas que las propician⁶¹; es justificar la idea de que el trabajador debe resistir flexiblemente un mundo inestable. Este parece, es el camino que han seguido los trabajadores en los últimos 25 años, y lo que vislumbramos en la siguiente década, es el quiebre del trabajador. Conviene pues reorientar el camino: el desafío de los trabajadores es crear nuevas posibilidades.

En efecto, ante la reducción de posibilidades, en términos de futurición se vislumbran dos caminos. La primera posibilidad es continuar con la tendencia de seguir el ritmo de los cambios históricos, siendo más actores de estos cambios que autores; esto implica hacerse cargo de sus vidas resistiendo y afrontando las vicisitudes. La segunda posibilidad es que los trabajadores participen como coautores de dichos cambios (no sólo agentes productivos ni actores del escenario político y económico), cosa que no escapa de dificultades y confrontaciones. Veamos ahora lo que los trabajadores dicen a propósito de esto.

Futuro de dos proyectos

El conflicto que surge entre nuestra exigencia de futurizar y no poder ir más allá de nuestras realidades más o menos inmediatas, es el reflejo de otro conflicto, que a grandes rasgos se puede señalar como el conflicto entre el proyecto neoliberal y el proyecto de lo que la persona

⁶¹ Esto sería la justificación de un sistema (en el que participan además de los trabajadores, maquiladoras, agencias empleadoras y el Estado) que busca precisamente hacer de las personas mercancías flexibles, ajustables, adaptables a los cambios; es justificar por ende sus prácticas generalizadas de violación sistemática de los derechos laborales.

quiere para su vida, dos proyectos que divergen en sus fines⁶², y que deja a la persona en una tensión entre cumplir lo que la empresa le exige y lo que ella quiere para su vida; tensión que se expresa, como vimos, en la angustia que experimenta el trabajador.

Estos conflictos se pueden apreciar en el testimonio de Mónica. Lo que ella nos muestra precisamente es una tensión entre el proyecto que la industria electrónica les obliga a seguir, y el proyecto que ella quiere para sí y su familia. Sin embargo, aunque estos proyectos son divergentes hay un mínimo de coincidencia, y es que a pesar de la precariedad de las condiciones laborales de la industria electrónica, ésta aún así es una fuente de empleo; dicho de otra manera, el empleo que la persona necesita se lo ofrece la industria electrónica, pero se lo da bajo las peores condiciones. Con todo, Mónica no plantea una alternativa completamente radical al conflicto, como la disolución de la industria electrónica, la apuesta por otra industria nacional, el derrumbe del neoliberalismo, el cambio de modos de vida a otros menos consumistas⁶³. Mónica, en la proyección —algo idílica si se quiere ver así— que hace del futuro, sigue presente la industria electrónica como posibilidad para sus vidas. Es pues, en cierta forma, no sólo un reconocimiento de que esta industria puede dar más de sí para las personas que laboran ahí, sino que además es algo muy posible, que esta industria siga estando presente en la vida de sus hijos⁶⁴.

⁶² Como se vio en el primer capítulo, la implementación del proyecto neoliberal, por medio de las reformas estructurales, trajo consigo cambios importantes en la vida de las personas, porque dichas reformas consideraron la eficiencia productiva por encima de la vida de las personas; este proyecto, por un lado, trajo beneficios para los grandes inversionistas y, por otro, ha derivado en la actual precariedad de condiciones laborales, particularmente en la inestabilidad laboral. Aquí pues, a grandes rasgos, se muestra la divergencia histórica de los dos proyectos, el neoliberal y el de la vida de las personas.

⁶³ Consideramos que estas posibilidades están fuera del alcance de los trabajadores de este sector; o mejor dicho, ellos pueden ser parte de la construcción de esas alternativas, pero no los únicos agentes, actores y autores de esos cambios. A este respecto es interesante lo que plantea el Constituyente Ciudadana y Popular (iniciativa promovida por el obispo de Saltillo Raúl Vera) con su objetivo de “refundar la nación” (Cfr. Edgar Rosas.”Juzgarán a EPN por su usurpación del poder, control mediático y terror de Estado” en *Revolución tres Puntos Cero* (México), 25/08/2015. [Consultado el 26/08/2015]. Disponible en <http://revoluciontrespuntocero.com/162082>).

⁶⁴ El crecimiento de esta industria en México es inminente, por lo que es de esperar siga ofreciendo empleos a miles de trabajadores. Sobre el crecimiento de esta industria, “Se estima que en 2013, el valor de la producción del sector electrónico en México fue de 61,771 mdd y se pronostica una TMCA [tasa media de crecimiento anual] real de 5.1% para el periodo 2013-2020”. Algunas razones para asegurar ese crecimiento son los bajos costos laborales de una mano de obra altamente calificada: “algunas de las razones para invertir en México son: los bajos costos de manufactura, bajos costos laborales, estabilidad en el tipo de cambio, reducción en los costos de almacenamiento y transporte. Además, manufacturar en el país es garantía de calidad ya que

No obstante, la preocupación de Mónica por el futuro invita a preguntarnos: ¿cómo lograr que esta industria pueda darles vida, es decir, que se convierta en una posibilidad que les abra a un futuro esperanzador? Podemos formular esto de otras maneras: ¿cómo poder conciliar el proyecto neoliberal (mexicano) con un proyecto que satisfaga las inquietudes de las personas?, ¿Cómo devolver al mundo cierta estabilidad? Ciertamente plantea algo que no es tan fácil asimilar, considerando, por un lado, el resultado histórico del supuesto de que el neoliberalismo era el mejor camino que podía seguir México, y por otro, el complejo contexto político, económico y social de México y del mundo globalizado. Sin embargo, Mónica plantea un cambio de paradigma, en el sentido que ella rechaza, contrario a lo que en la práctica propone la industria electrónica, que sus hijos se adapten a ese mundo inestable; ese rechazo implica adaptar el mundo a lo que ella quiere y pide, un mundo donde sus hijos no pasen por las cosas que ella tuvo que pasar. En el fondo está planteando el deseo de que la vida sea una: eliminar la separación marcada por la vida del trabajo y la vida fuera del trabajo; en otras palabras, propone unir la vida fragmentada⁶⁵. Pero esto nuevamente nos plantea la pregunta ¿es esto posible?

Mónica da otro paso y señala su deseo de que en un futuro se erradiquen las agencias empleadoras⁶⁶. *Se disputa pues, cómo debe ser la industria electrónica en un futuro*. En fin, estas preguntas indirectamente plantean la posibilidad de que los trabajadores sean más

México cuenta con mano de obra altamente calificada y los productos mexicanos cumplen con los principales estándares internacionales de calidad y seguridad”. Las citas son de: Georgina Zavala Aznar. *ProMéxico. Industria electrónica*. Secretaría de Economía: México, noviembre de 2014, pp. 10 y 27 respectivamente. [Consultado el 21/05/2015]. Disponible en <http://mim.promexico.gob.mx>. Dado que uno de los motivos para invertir en México es la mano de obra barata, se ve que esta industria no está considerando ser la posibilidad futura de mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

⁶⁵ La vida fragmentada (que tratamos con las nociones de “hombre” y de “trabajo enajenado” de Marx), vista desde la estructura temporal de la vida humana según lo plantea Xavier Zubiri, es la vida tensionada entre lo que la persona necesita para la vida y lo que quiere para la vida. En efecto, para Zubiri la persona es una inteligencia sentiente, la cual es una realidad que le es propia el enfrentarse con las cosas en tanto que realidad, incluyendo la suya propia. Por esto, la persona está autopresente ante su propia realidad decurrente siempre: “la presencia de mí mismo ante mí mismo en el decurso” (Xavier Zubiri. *Sobre el hombre, op. cit.*, p. 625), unidad “que traduce la expresión ‘estar sobre sí’”(Idem); el “siempre” significa esa unidad de la decurrencia con la autopresencia. Por “estar sobre sí”, tenemos presente nuestra vida toda como una sola, aún frente a las situaciones cambiantes, aún frente a la inestabilidad. De este modo, la vida del trabajador se vive como una sola, pero se vive de tal manera que siempre está en esta tensión señalada ante la amenaza constante de no poder apropiarse de lo necesario para vivir. En suma, en vez de hablar de “vida fragmentada” se hablará de una tensión en la vida de la persona entre lo que necesita para la vida y lo que quiere para la vida.

⁶⁶ Es algo común en los trabajadores el rechazo a las agencias empleadoras.

autores de sus condiciones laborales, en vez de agentes económicos activos sobre los que se proyectan bajos costos de producción, aumento de la productividad de la empresa y mejora de su competitividad a nivel global⁶⁷.

Finalmente, cabe decir, que si bien, en las actuales condiciones laborales los trabajadores no pueden apropiarse de las posibilidades necesarias para vivir, y por tanto se desdibuja un futuro esperanzador, surge como una luz entre la niebla, el deseo de que sus hijos vivan con mayores posibilidades. Son sus hijos los que abren el horizonte de Mónica, los que le llevan a proyectar un futuro más distante al que le marcan los contratos temporales. De este modo el futuro de la industria electrónica no existe para los trabajadores por sí mismo, sino que está en función de otros, de sus hijos. Esto sin lugar a dudas es fuente de esperanza, horizonte para no perderse en la angustia, y motivo para poner los medios necesarios para su realización.

Consideración de una posibilidad alterna

Como hemos visto, es necesario reorientar el camino, y para ello es menester crear nuevas posibilidades. Una de ellas es que los trabajadores puedan decidir sobre sus propias condiciones laborales. La pregunta es si los trabajadores tienen las posibilidades reales para lograr que la industria electrónica les sea más propicia⁶⁸. Si bien, nos vemos impedidos para hacer este análisis, sí cabe mencionar algunos aspectos que nos permitan sopesar la futurición de esta alternativa.

⁶⁷ El neoliberalismo ha buscado un sujeto que no existe en la realidad, y por eso se ha dedicado a formarlo por medio de la inestabilidad laboral; ese sujeto es la mercancía flexible. Sin embargo, la historia de los trabajadores de la industria electrónica habla del fracaso de ese proyecto. La experiencia de los trabajadores clama el cambio de orientación del proyecto que ha construido el Estado, en el que las personas no se reconocen, ni el Estado parece reconocerlos sino en tanto empleados productores de riqueza económica.

⁶⁸ Este tema rebasa el alcance de nuestro ensayo. Sin embargo, cabe decir, para considerar esta posibilidad tendríamos que escudriñar el ámbito no sólo local sino global, ya que estamos tratando a una industria con una división internacional del trabajo, que ha invertido en México precisamente por los bajos costos laborales (a costa de disminuir los derechos laborales). En lo local habría que considerar no sólo la industria en la Zona Metropolitana de Guadalajara, sino también el ámbito nacional donde se encuentra esta industria. El método de análisis podría partir de la propuesta sociológica de campos de poder, de Jean Pierre Bourdieu. Por otra parte, lo que sí nos queda claro más allá del ámbito laboral, es que no deben ser sólo los trabajadores de este sector, sino los diversos grupos de la sociedad los que debemos exigir el cambio de las prácticas violatorias y sistemáticas de los derechos humanos de parte del Estado mexicano y de los gobiernos locales, así como un cambio del proyecto neoliberal; tarea colosal.

¿Qué se puede proponer?⁶⁹ A continuación presentamos algunas pistas sobre las que se puede ver más futurición, y para ello presentamos las que encontramos en la CETIEN.

La CETIEN busca alternativas que incluyen (además de la formación en derechos humanos laborales a trabajadores, asesorías legales, clases de computación e inglés y talleres de formación humana) su misma consolidación como coalición nacional, figura jurídica que le permite confrontar y exigir a las empresas mejores condiciones laborales sin sufrir represalias⁷⁰; a su vez busca el diálogo con las empresas y que éstas la reconozcan como representante legítima de los trabajadores⁷¹; y finalmente, busca convertirse en un sindicato independiente, porque es el medio más adecuado para representar a los trabajadores. Todas estas vías son muy valiosas para trabajar por su fin, que su trabajo sea digno y estable.

Sin embargo, el trabajo más arduo que realizan está en mostrar solidaridad con los trabajadores de este sector por medio de sus diversas actividades. Además les ofrece un grupo de referencia al que se puede pertenecer y en el que se puede colaborar y confiar; pues es un grupo constituido por personas que comparten situaciones similares. De este modo, por medio de su práctica, los integrantes de la coalición les hace sentir a los otros trabajadores que sus vidas valen por ser seres humanos; por el ser genérico del que habla Marx. Esta solidaridad con otros trabajadores que no depende de su tipo de contrato, de su salario, de su actividad lucrativa, se contrapone a la lealtad de la empresa, la que exige cooperar con ésta a expensas de la vida del trabajador. En fin, la coalición se propone como un sitio firme de apoyo para los trabajadores del sector.

⁶⁹ Lo que sigue lo hemos pensado en función del ámbito más local, el de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

⁷⁰ Hablando de represalias: una diferencia entre una coalición y un sindicato, es que la coalición no requiere un registro oficial, mientras que el sindicato sí. Un sindicato, para su creación, requiere que sus miembros estén registrados en la Procuraduría del Trabajo y en la empresa misma, lo que lleva (como represalia) al despido inmediato del trabajador y su imposibilidad de encontrar trabajo en otra empresa de esta industria (los trabajadores creen que hay una “lista negra” de la industria electrónica donde se registran a los trabajadores incómodos para las empresas, gente que ha exigido sus derechos laborales; aún no han podido comprobar la existencia de estas listas).

⁷¹ Este diálogo o negociación siempre es conflictivo, como es de esperarse. A las empresas no les conviene reconocer a la coalición como representante de los trabajadores. La CETIEN en cada acercamiento a las empresas logra experiencia en diálogo y negociación con éstas, además de reconocimiento ante los medios de comunicación.

Por otro lado, este grupo cuenta con alianzas que lo hacen fuerte y que le dan rumbo a su futuro. Entre estas alianzas están sus propias familias, organizaciones sociales, sindicatos independientes nacionales e internacionales, grupos de académicos, estudiantes universitarios, periodistas independientes, entre otros. Estas alianzas le permiten planear la vida de la organización y sus estrategias para lograr sus objetivos. Cabe destacar, entre estas alianzas, al Centro de Reflexión y Acción Laboral, sin el cual no se podría entender la constitución y crecimiento de la Coalición y las alianzas con las que cuenta⁷².

Estas acciones conjuntas que realiza la Coalición abren un horizonte hacia el futuro, pues consolidan parte de las posibilidades para construirlo⁷³; es un futuro realizable que va más allá de ellos, y que alcanza a sus hijos. Sin lugar a dudas la historia de la Coalición, sus luchas, la confianza de otros trabajadores a esta organización, fundan un presente firme (o al menos no tan endeble) desde el que se puede proyectar el futuro. Por ello mismo vale advertir, que esto obliga a que los trabajadores de esta Coalición cuiden su camino, a que no se corrompan, que no destruyan su sueño, y con esto, el de los otros⁷⁴.

Cabe destacar, que la CETIEN no es la única organización de trabajadores del sector de la industria electrónica que defiende los derechos laborales, pero hasta ahora es la más constituida. Por ejemplo, a mediados de 2015, en Ciudad Juárez, Chih., se realizó una serie de manifestaciones de unos doscientos trabajadores de la fábrica de Scientific Atlanta, filial de la empresa maquiladora Foxconn⁷⁵. El motivo de la manifestación es que la empresa les impidió

⁷² El CEREAL ha dado apoyo a la CETIEN desde su fundación. Este apoyo ha sido sobre formación en derechos laborales, la creación de espacios para encuentros nacionales de trabajadores, asesorías diversas para la consolidación de la coalición, para hacer su planeación y obtener recursos económicos, etc.

⁷³ Es un futuro que se vislumbra conflictivo. No es sencillo que los trabajadores se organicen (por sus tiempos y por las diferencias que puede haber entre ellos), que pierdan el miedo a las represalias, que arriesguen su trabajo, etc. Por otro lado, el conflicto es claro cuando la intención del gobierno y las maquiladoras es seguir aprovechando los bajos costos laborales, que siempre son a costa de los derechos de los trabajadores; es decir, las empresas no van aceptar el diálogo y negociación, sino acaso, como mera simulación, y para sus fines cuentan con el apoyo del Estado, incluso con su fuerza policiaca.

⁷⁴ Es importante que los modos en que se organizan al interior de la coalición sean claros y transparentes, que permitan la rotación de quienes coordinan comisiones, que estén abiertos a las críticas, que entreguen cuentas claras a los integrantes sobre gastos y financiamientos recibidos, que informen sobre cómo se tomaron las decisiones, que lleven registro adecuado de sus reuniones, de sus integrantes, etc.

⁷⁵ Rubén Villalpando. “Despide maquiladora de Juárez a 125 obreros por denunciar abusos”. En *La Jornada*. (México), 14/08/2015, Sección Estados, p. 30. [Consultado el 14/08/2015]. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx>.

crear un sindicato independiente, y en cambio les ofreció unirse a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). En su manifestación también denunciaban diversas violaciones a sus derechos humanos laborales: acoso laboral, acoso sexual de parte de supervisores de la empresa y un salario insuficiente, entre otras cosas. El resultado hasta ahora ha sido el despido injustificado de 125 trabajadores. A pesar de este resultado, la osadía de estos trabajadores da signos de esperanza, de que el trabajador (en general de la industria electrónica) no está dispuesto a seguir resistiendo pasivamente los atropellos de las empresas bajo la bandera de alta productividad y competitividad a nivel global. También, vale la pena mencionarlo, la CETIEN ha buscado el acercamiento con estos trabajadores.

Son pues, este tipo de organizaciones y de manifestaciones las que hacen brotar la esperanza de que los trabajadores pueden ser coautores de sus condiciones laborales; son estas las posibilidades reales que hay para pensar en ese futuro posible. Y se deja claro que el camino que se prevé es el camino del diálogo y negociación (que será conflictivo porque la empresa se niega a dialogar y a negociar con los trabajadores), que busca que los trabajadores tengan cierto poder de decisión sobre sus condiciones laborales⁷⁶. En fin, los trabajadores han apostado por seguir los canales legales y jurídicos existentes (que han sido logros históricos de la lucha de los trabajadores) para realizar la posibilidad de ser coautores de sus condiciones laborales. Con esto se esperaría cierta seguridad y estabilidad en su trabajo, necesarias para aminorar las condiciones que propician su angustia.

⁷⁶ Por cierto, este camino de diálogo y negociación que están siguiendo los trabajadores se supone se podría hacer mejor desde los sindicatos, pero la realidad (en nuestro México tan contradictorio) es que los sindicatos son usados para firmar contratos colectivos con las empresas para proteger a éstas de la organización de los trabajadores.

CONCLUSIONES

En este ensayo hemos profundizado en el problema de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la industria electrónica en Jalisco, a partir de cuatro ejes. El primer eje consistió en entender este problema a partir del testimonio que los trabajadores presentan sobre sus condiciones laborales y los cambios que registran en dichas condiciones en los últimos 25 años; y para entender estos cambios los situamos en el contexto económico y político nacional. El segundo eje gravitó en el análisis objetivo de las condiciones laborales relacionadas a la inestabilidad laboral, lo que nos permitió constatar objetivamente la narración construida a partir de los testimonios y del contexto histórico, así como comprenderla de mejor manera. El tercero, fue una reflexión antropológica a partir de dos ángulos, tanto desde los conceptos de “hombre” y de “trabajo enajenado” de Karl Marx, así como del concepto de “futurición” de Xavier Zubiri y de su ensayo sobre la “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”; esto nos abrió paso para dialogar con ambos autores y mirar el problema de la inestabilidad laboral desde un aspecto trascendental. El cuarto eje consistió en dar voz a los trabajadores de la industria electrónica, objetivo transversal a los otros ejes.

A continuación presentaremos lo que hemos encontrado en cada eje a propósito del problema de la inestabilidad laboral con el fin de dar una mirada general sobre nuestro andar. Posteriormente mostraremos la diferencia entre inestabilidad laboral y flexibilidad laboral, y diremos algo sobre la angustia. Seguido de esto abriremos un espacio para dialogar con los autores que nos ayudaron a reflexionar en nuestro problema; y expondremos unas palabras sobre la co-determinación de los trabajadores en el marco del neoliberalismo. Finalmente señalaremos algunas líneas de investigación pendientes sobre el tema que hemos desarrollado.

Los ejes de investigación.

Los primeros dos ejes nos aportaron una narración sobre el cómo se ha hecho inestable el trabajo en la industria electrónica en Jalisco, narración que partió de la voz misma de los trabajadores y que fue iluminado por un contexto económico y político más amplio. Esto nos

permitió, además de analizar las condiciones laborales de una forma más objetiva, comprender cómo se han construido dichas condiciones a la luz de acuerdos internacionales, de disputas políticas, y advertir lo que ha significado esto para las personas que trabajan en este sector. Dicho sea de paso, nos permitió entender lo que provoca la inestabilidad laboral, así como los mecanismos con los cuales opera, y describir sus rasgos más característicos.

Precisamente, la riqueza de este ensayo radica en que nos acercamos a este problema a partir de la experiencia concreta de un grupo de personas. Esto nos permitió ver, por ejemplo, que la inestabilidad laboral trasciende la sola discusión de las ganancias económicas, pues también se relaciona con el tiempo de las personas, con sus sueños, con sus familias, con el planear la vida. Y es que el trabajador no sueña sólo con tener dinero, sino tener una familia a la que pueda sostener, dar educación a sus hijos, poder gastar su tiempo con ellos, tener una vivienda digna. En este sentido, fue fundamental relacionar la inestabilidad laboral con los hijos de los trabajadores, aquellos por los cuales tiene sentido el trabajo en la maquila y por quienes los trabajadores se animan a pensar en el futuro de esta industria; es decir, si ellos buscan el cambio de sus condiciones laborales como un proyecto a largo plazo lo hacen pensando en sus hijos.

En relación al tercer eje, nos preguntamos si se puede vivir humanamente en un mundo inestable, a lo que hemos respondido que no. En efecto, la persona no puede ser tratada como una mercancía resistente y flexible que se puede comprar y reemplazar según los intereses empresariales. En otras palabras, no se puede vivir en un mundo inestable so pena de dejar de vivir humanamente. Esta respuesta nos llevó a otra pregunta, si es posible pensar en un futuro más humano para los trabajadores. Para responder esto, exploramos someramente qué posibilidades existen para que los trabajadores puedan ser autores de sus condiciones laborales, y estas posibilidades las encontramos concretamente en las organizaciones de los trabajadores de esta industria que buscan abiertamente la mejora de sus condiciones laborales. Así, la respuesta es que sí hay posibilidades reales para pensar un cambio en sus condiciones laborales, pero éstas están marcadas por conflictos y dificultades inherentes al mundo del trabajo. Estas posibilidades se reafirman más al ver otros ejemplos, como Brasil, en donde las mismas empresas que radican en México, como Sanmina, brindan mejores condiciones

laborales a sus trabajadores, pero que dichas mejoras no se pueden entender sin la presencia de sindicatos auténticos y autónomos, es decir, que representan realmente a los intereses de los trabajadores y no el de los empresarios y los gobiernos.

La angustia y la flexibilidad laboral.

Un aspecto que nos llamó la atención desde el primer capítulo, y que lo tratamos hasta el final, fue el tema de la angustia. Consideramos que en el tema de la angustia se sintetiza la experiencia de la inestabilidad laboral, que se traduce en dolores corporales, intensa preocupación, miedos, y el agotamiento del trabajador; esto no se puede entender sin una estructura socio-histórica que le hace vivir constantemente en este estado. La angustia pues, es la expresión psico-orgánica de que el trabajador vive oscilante sobre sí mismo, en medio de un mundo hostil que le dice que la vida es inestable y que atenta siempre contra su futuro inmediato y distante.

Precisamente la angustia que vive el trabajador se entiende al hacer una distinción entre flexibilidad laboral e inestabilidad laboral, pues son dos caras de la misma moneda. La flexibilidad laboral en la industria electrónica puede ser comprendida como una serie de prácticas generales y sistemáticas que hacen que los trabajadores, por un lado y en beneficio de la industria, sean más productivos y competitivos haciendo que siempre estén disponibles a las fluctuaciones del mercado global. La inestabilidad propiamente se da cuando esta serie de prácticas configuran la vida del trabajador en el espacio y el tiempo, de tal modo que enajenan su presente y su futuro a las disposiciones del mercado, y que los lleva a vivir constantemente cansados, con incertidumbre y angustia. De este modo la inestabilidad laboral es un problema estructural que se expresa en la vida de cada trabajador de esta industria.

De las propuestas filosófico-antropológicas de Karl Marx y Xavier Zubiri.

El tercer eje de nuestro ensayo nos permitió relacionar implícitamente las propuestas filosófico-antropológicas de Karl Marx y de Xavier Zubiri. Veamos cómo se dio esto.

Uno de los aportes de Marx al análisis social es que el sujeto está constituido por el mundo, en particular por la Economía política¹. En consonancia, Zubiri señala que la persona es una realidad abierta, en respectividad ante el todo de la realidad y vertida hacia ella (incluyendo por supuesto a los otros)²; esto contribuye a configurar su personalidad. Empero, la persona inexorablemente tiene que hacerse cargo de la realidad (incluyendo la suya propia) decidiendo sobre las posibilidades que se le presentan y que han sido construidas históricamente. Por este carácter imponente de la realidad, Zubiri puede afirmar que las “estructuras sociales hacen que la vida de todo hombre en su sociedad esté orlada de un carácter de provisionalidad que amenaza con disolver sus más elementales posibilidades”³. Sin embargo, como se puede ver, para éste autor lo fundamental de la persona no es que sea un sujeto constituido por el mundo, sino más bien, que es una realidad abierta, constructora de posibilidades. El diálogo entre ambos autores pues, ha consistido en afirmar que la persona no está completamente determinada por la estructura, sino que tiene una palabra ante su propio futuro en base al sistema de posibilidades que le presenta la realidad, incluyéndose a sí misma.

En suma, más que contraponer, hemos relacionado las propuestas filosófico-antropológicas de los autores al señalar que las actuales condiciones laborales de los trabajadores son un *sistema de posibilidades* que se ha construido históricamente. En efecto, la construcción del *mundo objetivo* a la que se refiere Marx es para Zubiri una construcción y apropiación de posibilidades; para ambos es una situación que se da a nivel individual, social e histórico.

Los trabajadores en el marco del neoliberalismo

En consonancia con la propuesta filosófico-antropológica de los autores abordados, este ensayo nos permitió ver cómo se juega la relación entre la vida de una persona y de una estructura. Es decir, nos ha permitido comprender cómo está co-determinada la vida de la

¹ Para Marx “La totalidad de las instituciones, leyes y relaciones económicas no puede ser tratada simplemente como un conjunto de hechos aislados y objetivos, sino como constituyente de una configuración histórica, dentro de la cual hacen los hombres sus vidas” (Herbert Marcuse. *Razón y revolución. Hegel y el surgimiento de la teoría social*. Alianza Editorial: Barcelona, 1971, p. 275).

² Xavier Zubiri. *Tres dimensiones del ser humano: individual, social, histórica*. Alianza Editorial: Madrid, 2006. p. 27.

³ Xavier Zubiri, “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza” en *Sobre el sentimiento y la volición*. Alianza Editorial: España, 1992, pp. 397.

persona por un contexto político, económico y social más amplio. Así, si en el primer capítulo recurrimos al contexto político y económico para entender la historia de Lourdez y de Jesús N., la historia de ellos dos a su vez nos ayudaron a constatar el fracaso del proyecto neoliberal (un proyecto estructural), porque las vidas de los trabajadores denuncian con sus historias que el neoliberalismo no ha significado algo mejor para ellos. El proyecto neoliberal ha desposeído a las personas, y esa desappropriación les ha dejado endebles, fluctuantes, cansadas, angustiadas⁴.

De este modo –en consonancia con Marx– podemos decir que la vida de la persona tiene que ver con los acuerdos internacionales, con los pactos económico-políticos, con las visiones de grupo, con las relaciones globales. Sin embargo, como apuntamos al final de nuestro ensayo, la persona –en tanto realidad abierta– no está completamente determinada por las estructuras sociales, económicas y políticas, sino que las personas también son coautores de ese contexto amplio y que como tales pueden comportarse; es decir, la realidad actual de los trabajadores es una invitación a que ellos rompan la enajenación que los hace vivir sólo como agentes económicos o actores sociales y no como autores de sus propias condiciones laborales.

En resumen, si bien toda persona está *co-determinada* por un contexto económico, político y social más amplio, es cierto que el neoliberalismo es una estructura económica que está siendo muy decisiva en la vida de estos trabajadores, al grado que los deja en la inseguridad. Y con ello, además, se deja cada vez más suelta de toda seguridad a las generaciones venideras, para quienes la inestabilidad y precariedad en el empleo será lo más normal en sus vidas laborales. Empero, junto con ello, hay brotes de organización que se presentan como una posibilidad para aminorar esta tendencia actual e histórica.

⁴ Esto lo hemos comprobado a lo largo de este ensayo, por ejemplo, hemos constatado cómo en el transcurso de estos 25 años se han recortado derechos laborales que antes estaban garantizados por la Constitución mexicana, tal como la seguridad en el empleo; así la ambigüedad de la reforma laboral permite de facto que operen las agencias empleadoras y los contratos temporales, instrumentos de la industria electrónica que configuran la vida del trabajador al vaivén del mercado global, y ante tal configuración de las cosas, a la persona sólo le ha tocado adaptarse a ella y resistir angustiosamente sus embates.

Líneas de investigación pendientes

Este ensayo no agota todo lo que se pueda decir acerca de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la industria electrónica, ni menos aún de otras problemáticas que viven estos obreros de la maquila. Quedan varios temas pendientes que se pueden desarrollar. A continuación mencionamos algunos.

Desde el primer capítulo de nuestro ensayo hemos caído en la cuenta de que esta industria tiene un rostro femenino muy marcado; y los problemas que pueden vivir las mujeres son muy específicos. Por ejemplo, la mayoría son jefas de familia y por ende tienen que cubrir varios roles, entre ellos el de llevar un ingreso a su hogar y cumplir las funciones de una ama de casa, de una madre y un padre. Esto las deja en la mayor necesidad de contar con un empleo, situación que es aprovechada por la misma industria que tiene a su merced capital humano dispuesto a aceptar las condiciones laborales que les propongan. Así, ellas viven los problemas de la maquila con mayor énfasis, como muestra, “suelen trabajar con contratos temporales durante más tiempo que los hombres”⁵. No sólo ello, sino que es interesante que una de las quejas constante de las trabajadoras, aunque no exclusivo de ellas, es el acoso sexual y laboral que viven al interior de la maquiladora por parte de los supervisores. Incluso este ha sido el motivo principal que ha llevado a las mujeres a organizarse para denunciar estas y otras violaciones a sus derechos laborales⁶. Es así que esta perspectiva merece su propio análisis.

Conviene también analizar la inestabilidad laboral a partir del éxito de la industria electrónica basada en el consumismo. De hecho, parte del éxito de esta industria radica en que los dispositivos electrónicos tienen una vida útil muy corta; por lo cual cada novedad es superada en plazos cada vez más breves. Valdría la pena analizar las estrategias de obsoletización de dispositivos electrónicos. Por ejemplo, la empresa Apple sabotea sus propios dispositivos por medio de actualizaciones de software que alentan sus productos (iPhone y iPad) excepto los

⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Departamento de Políticas Sectoriales: Ginebra, diciembre 2014, p. 39.

⁶ Como ejemplo se puede consultar Rubén Villalpando. “Despide maquiladora de Juárez a 125 obreros por denunciar abusos”. En *La Jornada*, (México), 14/08/2015, Sección Estados, p. 30. [Consultado el 14 de agosto de 2015]. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx>.

últimos modelos; a esto le llama obsolescencia planeada⁷. Esto acelera las fluctuaciones económicas y laborales. En fin, es una relación entre la inestabilidad laboral y el consumismo, entre el trabajador y el consumidor, entre toda la cadena de producción (la maquiladora, la marca, los desarrolladores de software, las agencias de contratación; yendo más lejos, incluso las mineras que aportan los minerales necesarios para la fabricación de los microchips) y el cliente.

Asimismo, queda por hacer un análisis más profundo sobre las agencias de contratación, estas entidades que proveen de recursos humanos flexibles para las empresas electrónicas; cuál es su historia, dónde se originaron, cómo aparecieron, cuál es su estructura, cómo funcionan, quiénes son sus clientes, quiénes son sus dueños y cómo operan ante el Estado.

Otra línea pendiente es analizar, de una manera más completa, las posibilidades que tienen los trabajadores para cambiar sus condiciones laborales, de ser ellos coautores de sus propias condiciones. Esto nos llevaría a no sólo examinar las posibilidades de los trabajadores de la industria electrónica en México, sino también acercarnos a otras experiencias donde esto ha sido realizado, dígame el caso de los trabajadores de la empresa Sanmina en Brasil.

Otra línea de investigación es preguntarnos cuál es el papel del Estado. Al ver cómo se construyó la actual situación de los trabajadores, nos preguntamos cuál ha sido la intención del gobierno al apostar por una liberalización comercial cada vez mayor, que ha implicado también, dar mayor control sobre la vida de los mexicanos a las empresas transnacionales por medio de las reformas estructurales; sin importar el desarraigo territorial y cultural que ha conllevado esto. El resultado ha sido un Estado débil y cómplice que no puede garantizar los derechos de sus ciudadanos; unas empresas que dictan, bajo sus intereses, el rumbo de una nación; y unos trabajadores que no resisten más los embates del actual modelo económico. Es preguntarnos si este proyecto neoliberal no ha sido en general más perjudicial que benéfico para el pueblo de México; si no es más conveniente pensar en otros modelos de Estado (y su posibilidad), por ejemplo, que regulen los mercados y los efectos de la globalización.

⁷ Sum Of Us. "Apple: Don't push iOS 'upgrades' which sabotage older iPhones and iPads". [Consultado el 6 de mayo de 2016]. Disponible en <https://actions.sumofus.org>.

Por último, se puede plantear filosóficamente nuestra situación social actual, donde pareciera que caminamos sin un rumbo fijo, siguiendo sólo los acelerados cambios dictados por la globalización, que van marcando el camino a seguir según el vaivén del mercado. Siguiendo a Zubiri⁸, se puede ahondar en los síntomas de este ambiente en el que vivimos a partir del positivismo, que ha derivado en *historicismo* (donde la verdad no existe sino sólo desde una situación determinada), *utilitarismo* (por el cual el *homo sapiens* ha ido cediendo más el puesto al *homo faber*) y una *urgencia vital* (donde arrastrados por la urgencia y lo inmediato, dejamos de lado lo importante), a tal grado que le lleva a firmar que:

A solas con su pasar, sin más apoyo que lo que fue, el hombre actual huye de su propio vacío: se refugia en la reviviscencia mnemónica de un pasado; exprime las maravillosas posibilidades técnicas del universo; marcha veloz a la solución de los urgentes problemas cotidianos. Huye de sí; hace transcurrir su vida sobre la superficie de sí mismo. Renuncia a adoptar actitudes radicales y últimas: la existencia del hombre actual es constitutivamente centrífuga y penúltima. De ahí el angustioso coeficiente de provisionalidad que amenaza disolver la vida contemporánea.⁹

Son pues varias las líneas de investigación que se abren en nuestro ensayo. Aquí sólo hemos podido dilucidar que el problema que tratamos no sólo es laboral, sino social e histórico, resultado de un entramado político y económico que ha construido un sistema de privilegios para unos cuantos en base a la deshumanización de los trabajadores. Desde ahí hemos entendido las condiciones individuales de los trabajadores de la industria electrónica. Pero la vida de estas personas no se reduce a esto, aún hay *más* en la vida de ellas y ellos, un *plus* que hace posible la construcción de nuevos horizontes.

⁸ Xavier Zubiri, *Naturaleza, Historia, Dios*. Alianza Editorial: Madrid, 1999, pp. 53-54.

⁹ *Ibid.*, p. 56.

FUENTES DOCUMENTALES

BIBLIOGRAFÍA

- ANA PAOLA. “Transformación solidaria”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014, pp. 40-42.
- BORGES, JORGE LUIS. “Las ruinas circulares”. En *Ficciones*. Debolsillo: Colombia, 2012.
- BOURDIEU, PIERRE. “Clase del 3 de octubre de 1991”. En *Sobre el Estado*. Anagrama: Barcelona, noviembre 2014.
- CANTOR, LOURDEZ. “Lo que se hace para sobrevivir”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, pp. 33-39.
- CANTOR, LOURDEZ. “Nuestro proyecto nuestro sentir”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014, pp. 5-6.
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL. *El precio de la flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México. Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México*. GoodElectronics: Guadalajara, Marzo 2015.
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL. *Empleo Estable*. México: CEREAL, 2001 (*Derechos humanos laborales. Instrumentos jurídicos nacionales e internacionales*).
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL. *La crisis que no se fue. Cuarto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México*. CEREAL: México, octubre 2011.

- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL. *Lo que la reforma se llevó: Quinto informe sobre condiciones laborales en la Industria Electrónica de México*. CEREAL: Guadalajara, agosto 2013.
- COALICIÓN DE EXTRABAJADORAS (ES) Y TRABAJADORAS (ES) DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA NACIONAL. *El salario suficiente: una necesidad básica para lo básico*. CETIEN: Guadalajara, 2012.
- DABAT, ALEJANDRO. “El nuevo capitalismo basado en el conocimiento: el papel del sector electrónico-informático”. En Alejandro Dabat y Miguel Ángel Rivera Ríos (coords.). *Cambio histórico mundial, conocimiento y desarrollo: una aproximación a la experiencia de México*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas: México, 2007.
- DABAT, ALEJANDRO. “Nueva industria electrónica de exportación en México”. En Alejandro Dabat y Miguel Ángel Rivera Ríos (coords.). *Cambio histórico mundial, conocimiento y desarrollo: una aproximación a la experiencia de México*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas: México, 2007.
- ESTELITA. “Un trabajo sometido al estrés y la incertidumbre”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, pp. 45-59.
- FERNÁNDEZ, LLUVIA. “Así vive una trabajadora de la industria electrónica”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, pp. 55-58.
- FROMM, ERICH. *Marx y su concepto de hombre*. Fondo de Cultura Económica: México, 1970.
- GIDDENS, ANTHONY. *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu: Buenos Aires, 2003.
- HEIDEGGER, MARTIN. *¿Qué es la Metafísica?*. Siglo Veinte: Buenos Aires, 1974.
- HEIDEGGER, MARTÍN. *Ser y Tiempo*. Trad, Jorge Eduardo Rivera. Trotta: Madrid, 2006.
- JESÚS N. “Llegando a Contreras Medellín y Reforma”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan*

- nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014, pp. 11-12.
- LA SERNA, CARLOS. “La transformación del mundo del trabajo” en *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano (Buenos Aires)*. CLACSO, Número 50, Año 5, 7 de Julio de 2012.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- MARÍA DE LA LUZ. “Por una vida digna”. En Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Maquilando sueños. Relatos de trabajadores de la industria electrónica contados por ellos mismos*. CEREAL: Guadalajara, 2012, pp. 39-44.
- MARCUSE, HERBERT. *Razón y revolución. Hegel y el surgimiento de la teoría social*. Alianza Editorial: Barcelona, 1971.
- MÁRQUEZ, GRACIELA Y MEYER, LORENZO. “Del autoritarismo agotado a la democracia frágil, 1985-2010”. En Velásquez, García, *et al. Nueva historia general de México*. Colegio de México: México, 2013.
- MARX, KARL. “Capítulo XXIII. La ley general de la acumulación capitalista”. En Karl Marx. *El Capital: crítica de la economía política. Libro 1*. Fondo de Cultura económica: México, 1999.
- MARX, KARL. *Manuscritos de Economía y Filosofía*. Alianza Editorial: México, 2013.
- MAYRA. “La caridad de la empresa”. En Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. *Nuestras historias cimientan nuestra organización. A siete años de la CETIEN*. CETIEN: Guadalajara, mayo de 2014, pp. 19-21.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Departamento de Políticas Sectoriales: Ginebra, 2014.
- RIVERA RÍOS, MIGUEL ÁNGEL. “La economía del conocimiento en México”. En Miguel Ángel Rivera Ríos y Ajedandro Dabat (coords.). *Cambio histórico mundial, conocimiento y desarrollo: una aproximación a la experiencia de México*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Económicas: México, 2007.

- SÁNCHEZ VÁZQUEZ, ADOLFO. *Filosofía y economía en el joven Marx*. Grijalbo: México, 1982.
- SENNETT, RICHARD. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama: Barcelona, 2006.
- ZUBIRI, XAVIER. “Las fuentes espirituales de la angustia y la esperanza”. En *Sobre el sentimiento y la volición*. Alianza Editorial: España, 1992, pp. 395-405.
- ZUBIRI, XAVIER. *Naturaleza, Historia, Dios*. Alianza Editorial: Madrid, 1999.
- ZUBIRI, XAVIER. *Sobre el hombre*. Alianza Editorial: Madrid, 1986.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- 24 HORAS. “Bajo la modalidad de outsourcing, 3.4 millones de mexicanos”. En *Vanguardia*. (Coahuila), 30/04/2015, Sección Negocios. [Consultado el 30/04/2015]. Disponible en <http://www.vanguardia.com.mx>
- BURGUEÑO GONZÁLEZ, FELIPE. “(I)rresponsabilidad Social Empresarial, por ahí te dejo estos dos pesos”. En *El diario NTR*. (Guadalajara), 29/05/2015, Año 1, No. 53, Sección Empresa, p. 15A. [Consultado el 29/05/2015]. Disponible en <http://www.ntrguadalajara.com>
- CENTRO DE ANÁLISIS MULTIDISCIPLINARIO. *Desempleo y menos paga por más horas de trabajo: resultados a dos años de la reforma laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México: México, 28/01/2015, Reporte de investigación 118. [Consultado el 10/06/2015]. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx>
- CENTRO DE ANÁLISIS MULTIDISCIPLINARIO. *México: Esclavitud moderna. Cae 78.71% el poder adquisitivo*. Universidad Nacional Autónoma de México: México, 11/06/2015, Reporte de investigación 120. [Consultado el 12/06/2015]. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx>.
- INDUSTRIALL GLOBAL UNION. *La trampa triangular: los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo*. IndustriAll Global Union: Ginebra, Octubre 2012. [Consultado el 6/05/2015]. Disponible en <http://www.industriall-union.org>.
- MÉNDEZ MORALES, JOSÉ SILVESTRE. “El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?”. En *Contaduría y Administración*. Universidad Nacional Autónoma de

- México: México, octubre 1998, No. 191. [Consultado el 5/07/2015]. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/191/RCA19105.pdf>
- ROMO, PATRICIA. “Alertan por caída de salarios en el sector electrónico. Se precarizan las condiciones laborales y aumentan los acosos sexuales”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 3/06/2015, Sección Estados. [Consultado el 3/06/2015]. Disponible en <http://eleconomista.com.mx>
- ROMO, PATRICIA. “Capitalizará el sector electrónico 300 mdd”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 24/04/2013. [Consultado el 13/04/2015]. Disponible en <http://eleconomista.com.mx>
- ROMO, PATRICIA. “Trabajadores despedidos levantan plantón en Jabil”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 5/02/2012. [Consultado el 10/06/2015]. Disponible en <http://eleconomista.com.mx>
- SUM OF US. “Apple: Don’t push iOS ‘upgrades’ which sabotage older iPhones and iPads”. [Consultado el 06/05/2016]. Disponible en <https://actions.sumofus.org>.
- VILLALPANDO, RUBÉN. “Despide maquiladora de Juárez a 125 obreros por denunciar abusos”. En *La Jornada*. (México), 14/08/2015, Sección Estados, p. 30. [Consultado el 14/08/2015]. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx>.
- ZAVALA AZNAR, GEORGINA. *ProMéxico. Industria electrónica*. Secretaría de Economía: México, noviembre de 2014. [Consultado el 21/05/2015]. Disponible en <http://mim.promexico.gob.mx>.

ANEXO 1

La Coalición de Ex trabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional

La CETIEN es un grupo de personas que trabajan o trabajaron en maquiladoras de la industria electrónica, y cuentan con presencia en Guadalajara, Mexicali, Reynosa y Monterrey, ciudades en las que se han establecido distintas empresas de esta industria. Esta coalición surgió en mayo de 2007 en el contexto de cierre de instalaciones de la empresa Hitachi en Guadalajara, dejando a más de 4,500 trabajadores sin empleo y muchos de ellos sin la correspondiente liquidación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. El objetivo de la coalición es “conocer, promover y defender los derechos humanos laborales”¹ de los trabajadores de este sector, y uno de sus objetivos particulares es “Promover y defender el trabajo digno y estable”².

Actualmente la coalición³ la integran 100 personas a nivel nacional, de las cuales 80 son mujeres. Algunos aspectos característicos de este grupo de trabajadoras es que la mayor parte de las mujeres son madres solteras y son el principal sostén de sus hogares; su rango de edad está entre los 20 y los 55 años, viven en casas de interés social (Infonavit), y su salario es insuficiente⁴. El 70% de los integrantes de la coalición residen en la Zona Metropolitana de Guadalajara⁵, y muchos de ellos son originarios de otros Estados de la República (Chiapas, Guerrero, Veracruz, Durango entre otros) o poblados afuera del área metropolitana que se mudaron a esta ciudad con el fin de encontrar mejores posibilidades para vivir. Esto, cabe

¹ CETIEN. Estatutos de la Coalición de Trabajadoras(es) y Extrabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional. Capítulo I. Artículo 5.

² Idem.

³ Agradecemos a Amapola López Hernández y a Merejilda Peñaloza Mora, integrantes de la CETIEN, por estos datos proporcionados el día 19 de junio de 2015, en las oficinas del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL).

⁴ Merejilda nos informa sobre los salarios diarios en algunas empresas maquiladoras de Guadalajara. En Guadalajara, el salario diario más bajo es de \$95 y lo perciben los obreros de producción de la empresa Jabil circuits (planta Sur). En la empresa Sanmina los obreros de producción entran ganando \$108. En esta misma empresa, los reparadores perciben un salario diario de \$179 y los de los técnicos de diagnóstico oscilan entre \$192 y \$224.

⁵ La Zona Metropolitana de Guadalajara comprende los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tonalá, Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga y El Salto.

decir, nos da una primera radiografía de las condiciones laborales y de vida de la generalidad de trabajadores de la industria electrónica en México.

Uno de los aportes de la CETIEN a la defensa y promoción de los derechos humanos laborales en la industria electrónica es su publicación trimestral “Despertar obrero”, que tiene un tiraje de 5000 ejemplares y es repartido en las entradas de distintas empresas de la electrónica con el fin de promover los derechos humanos laborales entre los trabajadores y hacer denuncias públicas sobre cómo se violan esos derechos con las condiciones y las prácticas específicas que ocurren al interior de las maquiladoras. Precisamente, la coalición también se ha destacado por sus fuertes denuncias ante los medios de comunicación sobre las violaciones sistemáticas de derechos laborales por parte de las empresas de la electrónica, como la que realizó contra la empresa Jabil en 2013 por “despidos injustificados [a más de 500 trabajadores], liquidaciones incompletas, así como un ambiente hostil de trabajo y presiones para que los obreros renuncien por sí mismos”⁶.

⁶ Patricia Romo. “Trabajadores despedidos levantan plantón en Jabil”. En *El Economista*. (México), Nacer Global, 05/02/2012. [Consultado el 10/06/2015]. Disponible en <http://eleconomista.com.mx>.

ANEXO 2

ENTREVISTAS

I. ENTREVISTA A MÓNICA MARTÍNEZ

Entrevista realizada por Félix Velasco y Felipe Burgueño el día 4 de marzo de 2015 en Santa Fe, Tlajomulco, Jalisco.

- Félix. *Según tu experiencia ¿Cuáles son las condiciones laborales en Sanmina?*

Entré a la empresa de **Sanmina**, estábamos en un proyecto. No recuerdo bien el proyecto en que estábamos, pero en ese tiempo se usaban líderes.

Como yo estaba casi al final en el área de empaque y éramos pues nuevas prácticamente, nos daban muy poquito tiempo para ir al baño. Recuerdo una vez muy penosa que yo pedí muchas veces ir al baño porque necesitaba ir a lo que la mujer necesita ir al baño y no me daban permiso y me decían "15 minutos, 15 minutos" y así pasaron 3 ó 4 horas y no pude detener... fue horrible esa vez. Yo le dije al supervisor, el supervisor no hizo nada. La líder menos, nada más se rio y me dijo "me hubieras dicho para qué querías ir al baño".

El tiempo de comedor era media hora, pero si había mucho trabajo te daban menos [tiempo para comer]. Nos hacían quedarnos horas extras en la mañana pero eran obligatorias y era muy complicado porque a veces ni te las pagaban porque la agencia no metía [las horas extra]: La agencia decía que el supervisor no había metido el tiempo extra y el supervisor decía que la agencia no te lo estaba pagando, y hacían un rollo y total que te pagaban a la mitad el tiempo extra.

Los líderes eran muy pesados con la gente, no te trataban nada bien y más porque venías de agencia. En ese tiempo yo no comprendía la diferencia entre ser [trabajadora] de agencia y ser [trabajadora] de planta, pues era mi primera vez, y aparte yo decía, "pues estamos trabajando

en el mismo lugar, se supone que somos iguales”, pero no. Con el tiempo, me fui dando cuenta que [los trabajadores contratados por] la agencia, en una empresa donde había la mayoría de electrónicos de planta, era como que no sirven, como que están de paso o que las agencias estaban empezando. Como que los de planta se sentían con más poder y, si de todas maneras el supervisor no te hacía caso, pues los de planta todavía más; y uno de agencia se sentía mal y más uno chico.

Cuando yo entré [a trabajar] sí se dieron cuenta que yo era menor de edad [tenía 16 años] pero nunca hicieron nada por decirme “¿por qué te metiste a trabajar tan chica?” o algo así. De hecho nada más me dijeron que tratara de corregir el acta porque yo la había corregido con corrector y con número normal, y luego le había sacado una copia. Entonces me dijeron que no, que mejor le pusiera corrector, que le pusiera número con máquina y le sacaron una copia. O sea era más creíble. Entonces así estuve trabajando. Me cambiaron de proyecto varias veces, porque los proyectos estuvieron... se los estuvieron llevando, la empresa se estuvo empezando a vaciar. Llegué a un lugar que le decían la jaula y ahí fue cuando fui despedida porque ocupaban más hombres que mujeres.

- Félix: *Pese a las condiciones laborales ¿Qué te impulsa seguir adelante?*

A mí en un futuro me gustaría que en la industria electrónica se erradicaran las agencias. No se me hace justo y menos con estas reformas que están ahorita. A lo mejor nosotros ya vamos más de salida, pero yo que tengo hijos a mí me gustaría que ellos tengan un mejor nivel. Que no pasen a lo mejor por cosas que a lo mejor yo tuve que pasar. Yo siento que si le echamos ganas sí se va a poder... Ahorita está muy difícil porque las [empresas] electrónicas se están poniendo bien pesadas. Ya ni sillas te dan. Ya te ponen un tubo y recárgate en el tubo para que descanses. Me gustaría que cambiara todo esto porque no somos esclavos ni chinos. Allá sí pues se dejan un poquito más. Aquí como que me da esperanza el CEREAL y CETIEN. Por parte de CEREAL nos incorporamos a CETIEN y ahí nos están ayudando mucho, estamos formando un grupo y yo estoy más que nada ahí por mis hijos y por un futuro.... que en un futuro la electrónica sea mejor. Las demás esperanzas: en economía, el nivel de trabajo y que nos traten como personas, porque ahí ellos mismos nos dicen que somos un número más. Me

gustaría que ya no fuéramos un número más; [me gustaría que] fuéramos parte de la empresa, [que] nos pagaran como se debe y nos dieran las herramientas esenciales para hacer mejor nuestro trabajo, [así podríamos] desempeñarnos mejor en esa empresa y tal vez rendirles más porque yo me imagino que rendiríamos más si nosotros supiéramos que tenemos mejores incentivos económicos y el nivel de trabajo está mejor.

II. ENTREVISTA A MEREJILDA PEÑALOZA.

Entrevista realizada por Félix Velasco el día 19 de junio de 2015 en las oficinas de la CETIEN, ubicadas en c. Madero No. 836, primer piso, Guadalajara, Jal.

- Por qué Merejilda entró a trabajar a la Industria electrónica

Merejilda aunque es auxiliadora contable de profesión, ella comenta que le conviene trabajar más en la industria electrónica porque a pesar de que los sueldos son muy bajos, aquí puede ganar más, gracias a que en esta industria puede realizar horas extra. También los horarios de esta industria le permiten hacer otras cosas, por ejemplo, participar en la CETIEN. Esto no lo podría hacer en otros lados.

- Un poco sobre la historia laboral de Merejilda en la industria electrónica

Meri –como mejor la conocen– llegó a Guadalajara en 2003 donde entró a trabajar en la empresa **Universal Scientific Industrial** con un sueldo de \$67 diarios. Ahí laboró 4 años y 8 meses. Después de ser despedida a causa de asesorar laboralmente a una de sus compañeras, se fue a trabajar como *auxiliar contable* a Lázaro Cárdenas, Mich.

En julio de 2008 regresó a Guadalajara a buscar trabajo nuevamente en la industria electrónica. Regresó porque en esta industria le podían pagar horas extras. En esta ocasión entró a **Jabil Circuit de México**, primero como *operadora de producción* con un salario de \$93 diarios, y después de ser ascendida, como *reparadora de circuitos* con un salario de \$117. De **Jabil** fue despedida en junio de 2010.

Después entró a trabajar a **Flextronics** por medio de una agencia –no recuerda el nombre– en el mismo año (2010).

A partir de junio de 2011 comenzó a trabajar en **Sanmina** como *reparadora*. En esta empresa ingresó a través de la agencia **Azanza y Asociados** bajo la modalidad de contrato por año. Estuvo bajo esta modalidad desde el 2011, hasta que el día 8 de marzo de 2015 la empresa **Sanmina** le dio la planta laboral. Actualmente su salario es de \$197 por día.

- *Sobre si han cambiado sus condiciones laborales desde que le dieron la planta laboral en Sanmina*

Merejilda comenta que sí. Por ejemplo, el siguiente año, ya como empleada de Sanmina, le darán utilidades y los 30 días de aguinaldo. Cuando estaba empleada por la agencia **Azanza y Asociados** no percibía utilidades y de aguinaldo sólo le daban 15 días. Además sus vacaciones eran siempre de 6 días; ahora como empleada de planta, ya van aumentar sus vacaciones año con año (como trabajadora de primer ingreso comenzará con 6 días este año). Con la planta laboral ya le dan fondo de ahorro, prestación que no percibía por agencia. También por agencia le daban un bono mensual de \$267 (en efectivo) y si faltaba un día se lo quitaban. Ahora le dan mensualmente \$416 en vales de despensa, y si falta un día le quitan sólo la parte proporcional al día que faltó. También comenta que “antes por agencia, si me hubieran corrido me hubieran dado un finiquito de \$2500; y si me corren ahora ya me liquidarían al 100%”.

Señala que para entrar a **Sanmina** tuvo que perder su antigüedad laboral porque firmó su renuncia ante la agencia **Azanza y Asociados** precisamente como condición para que le dieran la planta.

- *Sobre su experiencia a la hora de renovar contrato.*

Merejilda comenta que mientras fue trabajadora temporal siempre sintió inseguridad a la hora de firmar contrato. “Al llegar el tiempo de firmar ellos deciden si te dan el trabajo o no”, “Siempre tuve ese temor de que ese día te fueran a decir que no”.