

Producción global, agencias de empleo temporal y precarización laboral en la frontera México-Estadounidense

Por Devi Sacchetto y Martin Cecchi ¹

La frontera México-Estadounidense parece ser uno de los territorios más relevantes para analizar las dinámicas que definen la actual etapa de la globalización. Siendo el punto específico que simultáneamente une y divide América Latina con la América Anglosajona, las características socio-económicas de esta frontera están íntimamente ligadas al rol que ella desempeña en cuanto espacio de comunicación inmediata entre dos territorios altamente heterogéneos desde el punto de vista socio-cultural y – sobre todo – desde el punto de vista económico.

Es en gran parte como consecuencia de esta gran divergencia económica – y, más específicamente, como consecuencia de las diferencias respecto a las condiciones laborales y salariales que de ella derivan –, que la región fronteriza entre México y los Estados Unidos se ha convertido en un punto central del crecimiento económico global (Heyman & Campbell, 2012). Ciudad Juárez, es particular, se presenta como un espacio emblemático de una multiplicidad de procesos que, intersecándose, evidencian aspectos cruciales del actual proceso de globalización.

El imponente crecimiento industrial y comercial en la zona de frontera México-Estadounidense desde mediados del siglo pasado – y enormemente reforzado desde la implementación del NAFTA en 1994 – ha sido acompañado al desarrollo igualmente impresionante de una potente economía informal íntimamente vinculada al crimen organizado. El consumo masivo y sistemático de cadáveres humanos como materia prima y medio de producción útil a los fines de controlar un mercado cuyas ganancias se presentan como extraordinarias respecto a los mercados formales (con la sola excepción, tal vez, del mercado financiero global) representa la evidencia principal de dicho mercado informal. Los cadáveres evidencian, asimismo, la importancia territorial de un conjunto de relaciones sociales dominada por una “corporación mafiosa” o “segundo Estado” (Segato, 2004, 2006, 2008), que controla la “necroeconomía” y la “necropolítica” en la zona de frontera. Estos fenómenos criminales mantienen un estrecho vínculo con los procesos económicos y laborales en la región, ya que contribuyen en modo directo a obstaculizar e incluso detener completamente el proceso de institución de organizaciones sindicales independientes.

Por razones de espacio, el presente artículo se restringirá al análisis de algunas de las dinámicas laborales principales que afectan a Ciudad Juárez, lugar-símbolo por un lado del vasto proceso de integración de las mujeres al trabajo industrial en las llamadas Zonas Especiales de Exportación asociados a las redes globales de producción (de la O, 2007; Fernández-Kelly, 1983; Salzinger, 1992, 1997, 2003, 2004; Wright, 1997, 2001a), y por otro lado de la construcción de formas específicas de trabajo industrial que evidencian las aporías de las definiciones establecidas de trabajo/empleo asalariado.

¹ Devi Sacchetto (Università degli Studi di Padova, Italia). E-Mail de contacto: devi.sacchetto@unipd.it. Martin Cecchi (UNCUYO/Università degli Studi di Padova). E-Mail de contacto: martinemiliocecchi@gmail.com.



A partir del análisis de las relaciones laborales establecidas en las plantas de Foxconn – el tercer empleador más grande a nivel global – nos proponemos poner en relieve el papel de las Agencias de empleo temporal, actores socioeconómicos que contribuyen en modo directo, como veremos, al mantenimiento del bajo costo del trabajo para la producción multinacional a través de la precarización y el disciplinamiento de los trabajadores, manteniéndolos en una situación de subordinación (al menos desde el punto de vista de la conformación de organizaciones independientes de defensa y los derechos laborales).

La frontera México-Estadounidense, Ciudad Juárez y la industria maquiladora

La profunda transformación del territorio de frontera México-Estadounidense comienza con la implementación del Programa de industrialización de la zona de frontera, en 1965, y de una serie sucesiva de programas de desarrollo económico (de la O, 2007: 405). El conjunto de medidas e incentivos económicos previstos por el gobierno, comúnmente unificados bajo el nombre de “Programa maquila”, apuntaba a desarrollar la producción para la exportación en la zona norte de México. El Programa maquila fue inicialmente concebido como un plan destinado a crear puestos de trabajo para absorber los “braceros” mexicanos que volvían desempleados de los Estados Unidos después de haber trabajado en el país del norte bajo el auspicio del *Mexican Farm Labor Program* o *Programa Bracero*², la mayor parte de los cuales permanecían en la zona de frontera, a menudo con la esperanza de volver a entrar a Estados Unidos.

El plan de incentivos industriales impulsó a las grandes familias locales, propietarias de latifundios en el norte de México, a transformar sus tierras agrícolas (principalmente dedicadas al cultivo del algodón) en zonas industriales, que fueron subvencionadas por gobierno mexicano (Wright, 2014: 5). A partir de los primeros años de la década del '70, el modelo de las *maquiladoras* comenzó a consolidarse gracias al arribo de empresas extranjeras, en su mayor parte norteamericanas, que buscaban delocalizar la producción como una estrategia para evadir la presión sindical y las normativas laborales, así como también ambientales, de su país de origen. Las primeras fábricas de ensamblaje se establecen en Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Mexicali y Nogales, donde gozan de importantes incentivos fiscales que miran a estimular la producción en las llamadas “Zonas libres de la franja de frontera”.

Al menos hasta fines de la década del '90, el Programa de industrialización que se extiende a lo largo de toda la zona septentrional de México dependía casi exclusivamente de las multinacionales estadounidenses, las cuales exportaban los productos intermedios a México, realizando en el país del sur el ensamblaje a bajo costo, y reimportando los productos finales a Estados Unidos libres de impuestos. Los bajos costos del trabajo mexicano, combinados a los bajos costos del transporte estadounidense, determinaban que fuera conveniente para una empresa como General Motors, por ejemplo, enviar los productos intermedios de Detroit a Ciudad Juárez, ensamblar el motor en el país del sur, y reenviarlo luego a Detroit para ser montado en el automóvil (Gordon, 1998: 7).

² Iniciado en 1942, el *Programa Bracero* había permitido el ingreso de 4,6 millones de trabajadores mexicanos a los Estados Unidos (Griego, 1998: 1215). Terminado el programa en 1964 de forma unilateral por los Estados Unidos, más de 200.000 trabajadores mexicanos, entonces desocupados, volvieron a su país de origen. La mayor parte de ellos decidió quedarse en la zona de frontera, muy a menudo con la intención de intentar volver a los Estados Unidos.



Mientras los inicios del Programa *maquiladora* se caracterizan por el predominio de las multinacionales de origen estadounidense – RCA, Motorola, Hughes Aircraft y General Electric son sólo algunos ejemplos –, desde la implementación del NAFTA (1994) las empresas asiáticas y europeas han reforzado su presencia en la región, transformándola en un espacio productivo con redes de producción verdaderamente globales (López, 2004: 675). El acceso preferencial al mercado estadounidense y canadiense ha permitido a México convertirse en un punto nodal de las cadenas de producción globales: las multinacionales asiáticas producen los componentes de base en China, realizan el ensamblaje final en México y envían los productos terminados a Estados Unidos y Canadá. Esta posición global se ve claramente reflejada en las siguientes cifras: mientras las exportaciones mexicanas a China son prácticamente inexistentes, representando menos del 2%, México recibe casi el 50% del total de las exportaciones Chinas en América Latina (Leiteritz, 2012)

De este modo, no obstante la larga tradición de producción y vínculos comerciales y políticos con los representantes de los estados del norte de México, las multinacionales norteamericanas localizadas en Ciudad Juárez parecen haber perdido hoy el dominio indiscutido del territorio, en particular frente a las empresas asiáticas. Entre las multinacionales asiáticas, la Foxconn ha desarrollado un rol de primera importancia en los últimos 10 años.

Fundada en Taiwán, la Foxconn ha crecido mano a mano con la economía de la China continental, alimentándose del inmenso flujo de jóvenes migrantes que parten de los contextos rurales para trabajar en las periferias industriales, proporcionando enormes cantidades de fuerza de trabajo a buen precio para las empresas localizadas en China. Es de esta forma que la Foxconn se ha convertido en una multinacional con alrededor de 1,3 millones de trabajadores, y un emblema de la tercerización en el sector electrónico, ya que produce para las principales marcas globales (Pun, 2012). Desde inicios del milenio, la Foxconn comenzó su expansión hacia Europa (Andrijasevic & Sacchetto, 2014) y América Latina.

Habiendo desembarcado en México en el 2004, ya en el 2011 la Foxconn registraba exportaciones por un total de 8,6 billones de dólares, equivalentes al 2% del total de las exportaciones mexicanas. El coloso de la electrónica superaba de este modo otras empresas de ensamblaje – como Volkswagen, Chrysler y Ford – localizándose sólo detrás de la General Motors (Morales, 2013).

La Foxconn cuenta con tres establecimientos en Ciudad Juárez. El primero, localizado en Casas Grandes, en la zona sur-occidental de la ciudad, que cuenta con una fuerza de trabajo de 2500-3000 personas y produce exclusivamente para Hewlett Packard. El segundo se localiza en Las Torres, en la zona sud-oriental, y produce principalmente para la Cisco, con una fuerza de trabajo de casi 13.000 personas. Finalmente, el más reciente establecimiento principal, que no se encuentra aun completamente operativo, se localiza en San Jerónimo, uno 25 kilómetros al Oeste del centro de la Ciudad. Dicho establecimiento se ubica al interior de un área de 240 hectáreas de terreno y produce a cuenta de las multinacionales líder de la electrónica y del mercado digital contemporáneo (Google, Amazon, Facebook y Dell son sólo algunos de los nombres), con una fuerza de trabajo de alrededor de 6.500 personas.

En el área hasta hace poco desértica de San Jerónimo, en la cual actualmente se encuentra sólo la fábrica de la Foxconn, está previsto el desarrollo de una serie de imponentes proyectos de urbanización. El primero de ellos proyecta la construcción



de 2.000 casas, y se espera que la población de la zona crezca sostenidamente hasta alcanzar la imponente cifra de 500.000 habitantes en el curso de los próximos 20 años (Minjárez, 2014). “Desde que se establecieron las primeras industrias en esa zona, entre ellas Foxconn, fue un signo evidente de que ese desarrollo se iba a detonar y en la medida que haya una demanda económica, que a veces es la que impera sobre los procesos de planeación, el proceso es imparable”, afirma Eduardo Varela Díaz, director de Desarrollo Urbano del Gobierno municipal (Minjárez, 2014).

Es en este establecimiento que la empresa proyecta concentrar toda su producción, actualmente dividida en tres fábricas. Como ha explicado un manager de recursos humanos de la Foxconn: “la centralización de la producción nos permitirá reducir en manera importante los costos, ya que las economías de escala reducirán los precios legados al transporte del personal, a los servicios de comedor y a la logística en general” (Entrevista no. 17, 18 junio 2014, Ciudad Juárez).

La espiral salarial: entre las relaciones patriarcales y los sindicatos

Desde sus inicios, el Programa maquiladora se basa en la prevalencia de escasos salarios, precarias condiciones de trabajo, elasticidad de los controles ambientales y, en general, condiciones ventajosas ofrecidas a las multinacionales destinadas a generar un entorno favorable a sus exigencias y necesidades. A principios de la década de 1960 el salario mínimo en el área septentrional de México representaba menos de un cuarto del salario mínimo en Estados Unidos. En 1985, los salarios mexicanos representaban poco más del 10% de las retribuciones concedidas a los trabajadores, por tareas equivalentes, en Estados Unidos (Mercier, 2005: 8). Se trata de una tendencia que se ha mantenido inalterada durante el curso de los últimos años, y que ha consolidado el bajo costo del trabajo como una de las principales ventajas comparativas de México respecto a otros países del mundo.

La persistencia de bajos salarios, que tienden inclusive a disminuir conforme pasa el tiempo – al menos respecto a otros países – sólo puede comprenderse teniendo en cuenta la intervención de diversos procesos socioeconómicos y actores locales, combinados con otros nacionales e internacionales. En la presente sección nos focalizaremos en las cuestiones relativas a las relaciones de género y al rol de las organizaciones sindicales.

Los primeros inversores estadounidenses que llegaron a la frontera norte de México bajo el auspicio del Programa maquiladoras se encontraron con una estructura de relaciones de género profundamente patriarcal. Esto fue utilizado desde los inicios del proceso de industrialización como un elemento clave para facilitar la gestión de la fuerza de trabajo y, en particular, para bajar sus costos. En lugar de contratar a los ex braceros desempleados (en su gran mayoría hombres) expulsados en masa desde los Estados Unidos, las multinacionales estadounidenses seleccionaban una fuerza de trabajo casi exclusivamente femenina, porque las consideraban dóciles y hábiles, así como también libres de obligaciones familiares y políticamente pasivas (Salzinger, 1997; 2004). Las mujeres solteras y sin hijos, eran particularmente buscadas, ya que representaban el estereotipo de este tipo de trabajador, ideal a los ojos de los empleadores extranjeros (Tiano, 1994).

Hasta principios de la década de 1980, las mujeres constituían alrededor de tres cuartas partes de la fuerza de trabajo ocupada en las maquiladoras, y recibían un estipendio netamente inferior al de los hombres, ya que el salario femenino era considerado accesorio



respecto al del hombre, supuesto sostén del hogar (Fernández-Kelly, 1983: 65; Villarreal & Yu, 2007: 368). A partir de la década de los '80, en medio de un proceso de fuerte reestructuración económica, se verifica una progresiva masculinización de la fuerza de trabajo (Sánchez & Ravelo, 2010: 20).

Uno de los factores determinantes en el crecimiento de la ocupación masculina de la industria maquiladora fue el rápido crecimiento de las protestas y conflictos laborales, alimentados principalmente por las mismas obreras precedentemente consideradas “dóciles” y despolitizadas (Carrilo, 1986). La contratación de un gran número de hombres permitió el retorno a formas de gestión patriarcal más rigurosas al interior de los establecimientos. De 28 hombres cada 100 mujeres en 1975, la industria pasa a contar con 86 hombres cada 100 mujeres en el 2004 (INEGI, 2007). En los últimos años los hombres han llegado a constituir cerca del 50% de a fuerza de trabajo (Sánchez & Ravelo, 2010: 20). Como veremos, también en el caso de la Foxconn la fuerza de trabajo está compuesta por una proporción relativamente simétrica de mujeres y hombres, los cuales son subdivididos jerárquicamente según una clara jerarquía de género.

La consolidación de una fuerza de trabajo a bajo costo en la frontera norte no fue, sin embargo, una consecuencia exclusiva de la masiva e inédita proletarización de las mujeres mexicanas por parte de la industria maquiladora. Otros actores contribuyen en modo crucial a mantener bajo este costo. Entre un rol destacado lo desempeñan las grandes centrales sindicales mexicanas: la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Estas tienen una larga historia en el área septentrional de México, que se remonta a los primeros años del siglo XX. Desde los inicios del Programa maquiladora, CROC y CTM llevan adelante una disputa abierta, y a veces violenta, por el control de los acuerdos colectivos de trabajo con las multinacionales (Carrilo & Ramírez, 1990), ya que estos resultan ampliamente redituables, tanto en términos económicos como políticos.

En términos generales, se pueden distinguir dos tipos diferentes de estrategias utilizadas por los sindicatos en la frontera norte: la primera se define como “sindicalismo subordinado”, está orientada a satisfacer las exigencias de las empresas, relegando a un segundo plano la negociación de los salarios y de otros beneficios para los trabajadores. El segundo tipo de sindicalismo se define como “tradicional”, y se caracteriza por llevar adelante, en cierta medida, la tarea de defender los derechos de los trabajadores, aunque sin dejar de poner el acento en el mantenimiento de la “paz social”. Ciudad Juárez ha sido definida como tipo ideal de “sindicalismo subordinado” (Quintero, 1997; Williams & Passé-Smith, 1992). No obstante los escasos y a menudo inexistentes vínculos que los representantes sindicales mantienen con los trabajadores, los sindicatos locales cuentan con el apoyo y la protección de los organismos oficiales que regulan los conflictos laborales (Junta Local de Conciliación y Arbitraje).

Uno de los instrumentos cruciales en el accionar de los sindicatos “subordinados” son los llamados “contratos de protección”, que son acuerdos firmados sin el conocimiento de los trabajadores, muchas veces aún antes del comienzo de las actividades productivas. Las condiciones laborales estipuladas en estos contratos son a menudo inferiores a aquéllas establecidas por la legislación laboral, lo que permite la ampliación de diversas formas de flexibilidad y precarización, minando al mismo tiempo la libertad y la democracia sindical (González Nicolás, 2006: 11–12). Los “contratos de protección”, son ampliamente utilizados en Ciudad Juárez por parte de las dos grandes centrales sindicales, y orientados a garantizar tanto el bajo costo del trabajo como la “paz laboral” a través de un estrecho control de la fuerza de trabajo. Sin embargo, al interior de los



establecimientos son comunes los conflictos contra los mismos dirigentes sindicales así como también los intentos de formación de sindicatos independientes.

El predominio de los llamados sindicatos subordinados en Ciudad Juárez es, a su vez, una pieza fundamental para entender el desarrollo de otro actor local crucial para la producción industrial en este sitio estratégico de la globalización: las agencias de trabajo temporáneas. Es sólo gracias a los acuerdos establecidos entre sindicatos, representantes gubernamentales y representantes patronales que estas agencias han logrado convertirse en intermediarios cruciales de las relaciones laborales (incluyendo aquéllas a largo plazo) en la región. Como veremos, la externalización de una gran parte de la fuerza de trabajo facilita la segmentación de la misma, contribuyendo de este modo a la precarización de las condiciones laborales y al mantenimiento de bajos salarios.

La intermediación como una nueva forma de extracción de valor

En los últimos años la presencia de las agencias del trabajo temporal se ha extendido a nivel internacional, modificando profundamente las características de los mercados laborales. Las agencias satisfacen principalmente las exigencias de los empleadores, garantizándoles un suministro continuo de fuerza de trabajo (McDowell, et al., 2008). Según la *International Labour Federation*, las agencias de empleo desarrollan un rol importante en el funcionamiento de los mercados laborales actuales, ya en su función de intermediarios, permiten a las empresas el acceso a una mayor flexibilidad para aumentar o disminuir la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo seguridad suficiente para los trabajadores en términos de oportunidades y de estándares laborales, así como también en términos de retribuciones, horarios de trabajo y formación (ILO, 2009).

Sin embargo, las relaciones laborales mediadas por agencias se vinculan cada vez menos a las necesidades de corto plazo de las empresas, y se han convertido en un instrumento normal de las políticas de gestión de la fuerza de trabajo (Storrie, 2002). Asimismo, desde mediados de la década de '90, la progresiva expansión de las agencias de empleo ha ido acompañada con la capacidad de las mismas de influenciar las políticas laborales, determinando importantes cambios en los mercados laborales (Peck et al., 2005).

En el Reino Unido, por ejemplo, las agencias de empleo temporal han desempeñado un rol crucial en la implementación de nuevas políticas relativas a la formación, la contratación, los niveles salariales, las tareas a desarrollar, la seguridad y la progresión de la carrera. El resultado ha sido el crítico deterioro de las políticas de largo plazo asociadas a un modelo “clásico” de mercado de trabajo interno (Grimshaw *et al.*, 2001). De hecho, la intermediación de la fuerza de trabajo se ha convertido progresivamente en un sector independiente, y no ya meramente en un servicio para la contratación de fuerza de trabajo (Andrijasevic & Sacchetto, 2016; Peck & Theodore, 2001; Picherit, 2009)2016; Peck & Theodore, 2001; Picherit, 2009.

El recurso a la externalización de los trabajadores a través de agencias de empleo permite a las empresas la segmentación de esa fuerza en un “núcleo” de trabajadores con contratos permanentes y una “periferia” de trabajadores con contratos precarizados. Los contratos de trabajo temporales facilitan a las empresas acceder a una mayor disciplina por parte de los trabajadores así como también un mayor control del ausentismo. No obstante el impacto que estos intermediarios tienen sobre los trabajadores individuales es claramente heterogéneo, el efecto de los mismos sobre las formas de organización de



los trabajadores es inequívocamente destructivo (Collinson, 1987; Coe & Jordhus-Lier, 2011).

En términos generales, la actividad de las agencias de empleo resulta crucial para garantizar a las empresas opciones más flexibles respecto a las formas de empleo comúnmente definidas “estándar” (Håkansson & Isidorsson, 2012; Kalleberg, 2001; Nienhüser & Matiaske, 2006), ya que los trabajadores contratados a tiempo determinado realizan tareas escasamente calificadas, con escaso acceso a la formación y a las prestaciones accesorias, como el seguro por enfermedad, el seguro por desocupación y los aportes jubilatorios. Estos trabajadores ven también fuertemente restringida la protección en caso de cesación de la relación laboral y también sus perspectivas de carrera (Cazes & Delaiglesia, 2015: 147; Kalleberg, et al., 2000).

Para aquéllos que buscan trabajo, la contratación a través de una agencia puede constituir una fase transitoria. Sin embargo, en el largo plazo, los mismos trabajadores se encuentran frente a una vulnerabilidad difícil de superar (Elcioglu, 2010). Por este conjunto de razones, las agencias de empleo – en conjunto al resto de los actores dedicados a la subcontratación – representan uno de los obstáculos principales para la aplicación de las normativas de protección del trabajo a nivel mundial (Mezzadri, 2016: 3), motivo por el cual han sido definidas como el “talón de Aquiles de la responsabilidad social empresarial” (Barrientos, 2008).

Las agencias de empleo temporal operan en América Latina desde hace varias décadas, en algunos casos desde los años '70 (Peck, Theodore & Ward, 2005), y desde los inicios del presente siglo han crecido en modo significativo en la región (Whatts, 2011). No obstante lo cual, no existen investigaciones específicas sobre el rol económico y social que estos actores desempeñan. Respecto al caso Mexicano, una excepción parcial son las publicaciones de CEREAL (2007) y de la International Federation for Human Rights (2006). Ambas evidencian que las agencias de empleo temporal se concentran sobre todo en el sector industrial del ensamblaje para la exportación, permitiendo a las multinacionales evadir cualquier responsabilidad al momento de despedir a sus empleados.

Externalización y segmentación de la fuerza de trabajo

La imponente disponibilidad de fuerza de trabajo existente en el territorio de frontera, consecuencia primaria de las migraciones (no sólo de retorno de los Estados Unidos, si no también internas), como así también de la masiva proletarización de las mujeres realizada por la industria de ensamblaje para la exportación desde los años Sesenta, representa aún hoy unos de los estímulos más importantes para el crecimiento de las inversiones industriales transnacionales.

Esta fuerza de trabajo se integra a la producción para la exportación a través de procesos de segmentación del mercado laboral (Silver, 2008), que garantizan tanto los bajos costos como una mayor facilidad de gestión dentro y fuera de los establecimientos productivos. En el caso de México, es posible observar que las multinacionales logran incorporar importantes segmentos de la economía informal en los mecanismos de regulación de las estructuras de producción globalizada (Mezzadri, 2008). La externalización y la contractualización de la fuerza de trabajo local a través de una agencia de empleo temporal constituye el primer paso en la construcción material y simbólica de un trabajador precarizado en relación a los espacio de la producción industrial.



El momento en el cual los individuos entran en contacto con la Foxconn evidencia un marco de interacción altamente significativo y cargado de consecuencias, tanto materiales como simbólicas. Los futuros trabajadores son, desde el principio, enviados a CASEEM, la agencia de empleo temporal que la Foxconn utiliza para externalizar sus empleados menos calificados, localizada en el centro de la ciudad, a una distancia promedio de 35 kilómetros de los establecimientos de la multinacional.

La subdivisión de los trabajadores en base al tipo de contrato es construida por la empresa en un modo explícito, buscando que los mismos trabajadores internalicen esta jerarquía. Una de las clasificaciones más importantes establecidas por la empresa busca establecer la demarcación simultánea de dos “límites”: por un lado, la empresa construye “clases” bien diferenciadas de trabajadores, por el otro, establece una clara separación entre aquellos trabajadores que “pertenecen a la comunidad Foxconn” y aquéllos “externos” a ella. Como explica un manager de la empresa:

Aquí [en Foxconn] son dos los procesos que hacemos: básicamente, separamos a todos [los trabajadores] en Clase 1 y Clase 2, que es como nosotros lo tenemos dividido. Clase 1 es operativo, Clase 2 es el indirecto, como los inspectores de calidad, que no es operario, pero tampoco es de confianza [sic]. Esos son indirectos, y ellos dos (...) entran por agencia; la contratación es de outsourcing y la hace una agencia. Y en el caso del administrativo, o clase 3, como nosotros lo manejamos, que sería el personal salary, ellos sí entran directamente de la planta, y el proceso lo hace recursos humanos como tal. De igual manera con el hourly, o con la Clase 1 y 2, tenemos la agencia, le reporta a una persona de recursos humanos, y ahí es el que le dice los requisitos que necesitamos, de cuánto personal contratar, etcétera, etcétera (Entrevista no. 17, Ciudad Juárez, 18 junio 2014).

Estas declaraciones evidencian que, mientras los trabajadores de Clase 3 representan – en las palabras del manager –, los miembros “de confianza” de la organización, aquéllos incluidos en las “clases” 1 y 2 no pertenecen, al menos en un primer momento, a la comunidad imaginariamente construida por la empresa. Estos últimos son sujetos a un proceso de precarización contractual que se desarrolla, en gran parte, gracias al concurso de la agencia de empleo temporal, y que está orientado tanto a disciplinar a los individuos como a mantener bajo el costo del trabajo, ya que permite la regulación inmediata y continua de la cantidad de trabajadores empleados en las tareas de ensamblaje.

Los empleados de la llamada “Clase 1”, que constituyen alrededor del 80% del total de la fuerza de trabajo de la Foxconn, son los encargados directos de las operaciones de ensamblaje de los productos electrónicos. Los empleados de la llamada “Clase 2” constituyen alrededor de un 10% de la fuerza de trabajo y realizan actividades no directamente productivas, en las áreas de cocina, limpieza, mantenimiento de maquinarias y seguridad; finalmente, el restante 10% que conforma la llamada “Clase 3” son los empleados de las áreas administrativas y directivas.

Mientras que los empleados de la “Clase 3” son contratados directamente por la Foxconn a tiempo indeterminado, los trabajadores de las clases 1 y 2 son integrados a la producción a través de CASEEM, una agencia de empleo que suministra fuerza de trabajo para muchas otras multinacionales en Ciudad Juárez, utilizando un procedimiento estándar. El modelo que emerge del análisis del proceso de contratación permite comprensión no sólo el funcionamiento de la Foxconn, sino también de un amplio sector de la industria maquiladora .



CASEEM contrata todos sus trabajadores a través de contratos mensuales. La breve duración de los contratos genera sentimientos de inseguridad y precariedad en los trabajadores, sobre todo en las madres e individuos en edad avanzada. Un joven trabajador de 27 años, con un año de experiencia laboral a través de la agencia de empleo, explica el modo en que el contrato de trabajo se vincula a las exigencias de la empresa:

Investigador: ¿Hace mucho que trabaja acá en esta empresa?

Entrevistado: Voy para un año...

I: ¿Usted tiene un contrato por agencia? ¿O es trabajador de planta?

E: No, es por tiempo indeterminado, porque estoy por agencia

I: ¿Y de cuánto tiempo es su contrato?

E: Pues no... es indefinido, o sea, hasta que... si ellos consideran que ya no necesitan de mis servicios pueden pues despedirme

I: ¿O sea que en cualquier momento se puede terminar el contrato?

E: Así es, en cualquier momento. (Entrevista no. 11, Ciudad Juárez, 23 maggio 2014)

Aunque la Foxconn contrata de hecho alrededor del 90% de sus empleados a través de CASEEM, una porción de esta fuerza de trabajo es contratada directamente por la multinacional después de un periodo promedio de un año y medio/dos años. La industria de ensamblaje para la exportación encuentra una doble ventaja en la externalización de la fuerza de trabajo. Por un lado, esa le permite a las empresas la adaptación inmediata y precisa de la fuerza de trabajo empleada en cada periodo, adaptándola a las fluctuaciones de la demanda económica global. Por otra parte, la conciencia por parte de los trabajadores de estar excluidos por un largo período del grupo de los miembros “de confianza” de la organización – y, por lo tanto, de verse de frente a la necesidad de sostener un “ciclo de lealtad” en términos contractuales y simbólicos –, funciona como un potente mecanismo de disciplinamiento y control a favor de la dirigencia empresarial.

Desde el punto de vista subjetivo, las implicaciones simbólicas ligadas al mantenimiento de una relación laboral externalizada y contractualmente precarizada están íntimamente ligadas a una experiencia caracterizada por la insatisfacción laboral, ansiedad y escaso sentimiento de pertenencia grupal. El proceso de construcción de una fuerza de trabajo precarizada inicia con en el momento mismo de la contratación. En este momento, los trabajadores acuerdan con la agencia de empleo la prestación de una serie servicios laborales a través la firma de un documento que ellos definen como “pedido de trabajo”. Se trata en realidad de un contrato de trabajo del cual no reciben una copia.

El momento de la contratación se presenta como una situación paternalista y autoritaria entre la agencia y el trabajador: la situación se reduce de hecho a un coloquio en el cual los encargados de seleccionar el personal proporcionan en forma verbal a los trabajadores algunas explicaciones generales sobre las condiciones de trabajo, focalizándose en aspectos tales como la disponibilidad de los sujetos a “trabajar duro” y a “realizar horas extra” “cuando sea necesario”. Como expresa un joven empleado de



la Foxconn, nacido en Estado de Durango, y crecido en Ciudad Juárez, donde su madre emigró buscando trabajo en las maquiladoras:

Ahí al contratarte te dicen “¿tienes disponibilidad de tiempo extra?”, “sí”, con eso tú estás contratado, porque la gente no quiere ir a trabajar para allá. Si tú dices que no, automáticamente no estás contratado. “¿Y podría cambiar de lugar de residencia si la empresa lo necesitara”? Y como necesitamos trabajar, pues tenemos que decir que sí... porque si dices que no... “no, no puedo hacer horas extra, o no puedo hacer esto otro...” entonces no te lo dan el trabajo. En todas partes [en referencia a todas las empresas maquiladoras] es igual. El pedido de trabajo es el mismo, usan el mismo para preguntarte esas cosas, y tienes que poner a todo que sí (Entrevista número 35, Ciudad Juárez, Julio de 2014)

Según la definición implícita y no contractual que las multinacionales y las agencias de empleo temporal imponen a quienes buscan trabajo en Ciudad Juárez, las únicas informaciones relevantes a la cual aquéllos tienen derecho son al monto del salario a recibir y la cantidad aproximada de horas de trabajo semanal. Otras informaciones significativas, como el tipo de tarea a realizar, por ejemplo, no son suministradas al momento de la contratación. De este modo, desde el inicio de la relación laboral, los individuos interactúan con una estructura económico-burocrática que los categoriza más como un elemento abstracto de la producción que como sujetos de derechos.

La mayor parte de quienes buscan trabajo han tenido experiencias precedentes similares, ya que han trabajado antes en otras maquiladoras: en estos casos, el proceso de sujeción refuerza una identidad laboral ya existente, por lo cual muchos trabajadores parecen de hecho naturalizar estas condiciones. En los casos en que los sujetos no hayan tenido experiencias previas, las estrategias de demarcación de límites (Silver, 2008), como la subdivisión en categorías (Clase 1, 2 y 3), son interiorizadas por los sujetos a través de este proceso. De este modo, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, las agencias de empleo temporal desarrollan un rol crucial en la formación de aquella que podemos llamar una “cultura laboral precarizada”. La integración de la fuerza de trabajo a través de este proceso de precarización no se verifica sólo en la zona de frontera, si no que puede encontrarse a lo largo de todo el sector de la industria electrónica en México, como por ejemplo en el Estado de Guadalajara, donde operan IBM y Jabil (Cereal, 2013; 2015).

Es necesario sin embargo destacar que en la Foxconn, a excepción de la breve duración del contrato, las condiciones de trabajo son análogas para ambos “grupos” de empleados, según lo establece la ley laboral mexicana: los trabajadores integrados a la producción a través de la agencias de empleo temporal reciben el mismo salario y beneficios de los trabajadores directos, entre ellos seguro de salud y contribuciones jubilatorias. La construcción de un trabajador precarizado se realiza, de hecho, sin necesidad de recurrir a una violación de las normativas laborales vigentes.

El trabajo en la fábrica

Dos elementos resultan fundamentales en la definición de la experiencia de los trabajadores externalizados al interno del espacio de la producción: la línea de ensamblaje



flexible y la jerarquía socio-productiva interna. Ambos están orientados a sujetar esta fuerza de trabajo precarizada a una alta intensidad de trabajo y a una vigilancia constante. Desde el inicio del proceso de industrialización de la zona de frontera, el proceso laboral de la industria maquiladora se ha caracterizado principalmente por la línea de montaje, la cual empleaba instrumentos tecnológicamente simples – no automatizados –, y fuerza de trabajo escasamente calificada, dando lugar a operaciones altamente simplificadas, segmentadas y repetitivas (Carrillo & Hernández, 1985; De la Garza Toledo, 2005; Fernández-Kelly, 1983; Gambrill, 1981).

En la industria maquiladora en general, y en la Foxconn en particular, el espacio de la producción se organiza a partir de una rígida división entre planificación y ejecución del proceso productivo, orientada tanto a reducir la complejidad de las tareas como las posibilidades de interacción, comunicación y acción autónoma de los trabajadores. Este modelo de producción, fundado sobre los principios del taylorismo, combina el dominio tecnológico con la burocracia y el control ideológico (Braverman, 1978; Peña, 1997), con el objetivo de mantener bajos los costos de producción y, sobre todo, una cierta paz social dentro de las fábricas.

El ensamblaje de productos electrónicos (principalmente computadoras de escritorio y portátiles, tablets y servidores) se realiza a través de cadenas de montaje simples y tecnológicamente pobres, a excepción de los dispositivos electrónicos utilizados para controlar el funcionamiento de los productos finales. Organizadas en base a la simplicidad de las operaciones de ensamblaje, las cadenas de montaje consisten en una cinta transportadora en la cual circulan los productos semielaborados, sobre los cuales los trabajadores realizan diversas operaciones que requieren una repetición mecánica de movimientos simples, aspecto que facilita la sustitución inmediata de los trabajadores. Además del ya mencionado dispositivo electrónico de control del producto final, la tecnología empleada en la línea de montaje se limita a un simple destornillador eléctrico. Como ha explicado un manager de la empresa:

(...) nosotros nada más hacemos el ensamble de la computadora, todo nos llega de otros países, nos llega el chasis, que es el cuadro, el CPU, que es como el cerebro de la computadora, las memorias, el docking stage (...). Entonces, viene la línea, y esta persona pues saca de la bolsa (...) y lo destapa, ya destapado, pues ya el siguiente operador, conecta a lo mejor un solo cable, el siguiente pone las memorias, el siguiente pone el CPU, el siguiente el gestin, y lo va conectando, hasta que llega al final, pues ya vuelve a taparla, pero ya ensamblada. (Entrevista no. 17, Ciudad Juárez, 18 junio 2014)

La producción de cada línea de montaje – y, en consecuencia, los tiempos de cada operación realizada por los trabajadores – es directamente gestionada por las distintas categorías de empleados que median entre los operarios de la línea y la dirección de la empresa. El primer nivel de control sobre los trabajadores lo representan los jefes de línea, de los cuales cada línea de ensamblaje cuenta con uno. El jefe de línea cumple dos funciones: por un lado sustituyen a los operadores durante las pausas para el baño, evitando de este modo que la línea se detenga por la falta de un operador, y por el otro controlan la intensidad con la cual cada uno de los trabajadores realizan las operaciones de ensamblaje. Los jefes de línea se encuentran en una posición socio-productiva contradictoria, ya que



realizan tanto funciones de ensamblaje como funciones identificadas con la dirección de la empresa (disciplinamiento y control de los trabajadores) .

El segundo nivel de control lo constituyen los jefes de grupo: cada jefe de grupo se encarga de gestionar la fuerza de trabajo y la producción de una línea de ensamblaje. Teniendo objetivos de producción muy elevados, los jefes de grupo están sujetos a una fuerte coerción psicológica, por lo que presionan severamente a los operadores de línea para mantener elevados los ritmos de la producción. La última jerarquía de control de la fuerza de trabajo la constituyen los supervisores, quienes son responsables de alcanzar los objetivos de producción de entre 2 y 3 líneas de ensamblaje, por lo cual ejercitan presión tanto sobre los jefes de grupo como sobre los jefes de línea y los operadores directos. Los trabajadores de línea están por lo tanto sujetos al mantenimiento de una alta productividad a través de la vigilancia constante, directa y simultánea por parte de una multiplicidad de niveles de control. Respecto a la intensidad del trabajo en la fábrica, una entrevistada de 40 años sostiene:

I2: Y el supervisor de la línea presiona siempre, con su equipo, porque ellos tienen que hacer tantas unidades, entonces él tiene que llevar esa meta, tiene que cumplir. Y por eso limitan las horas del baño ¿verdad? Los tiempos del baño: “si vas al baño ven de volada, no te puedo estar cubriendo tanto” y “vas al baño otra vez?” “¿otra vez vas a ir al baño?”

I: ¿Cuántas veces pueden ir al baño?

I: Dos

R: ¿Dos en todo el turno de 9 horas?

I: Si, dos en todo el turno

I3: Vas y vienes, haya fila o no haya fila, tienes que volver rápido. Y no hay muchos baños tampoco, están llenos siempre. Por eso te digo, siempre se ha hablado ¿verdad? de los baños, siempre se han quejado, pero no hacen nada (Entrevista no. 31, Ciudad Juárez, 5 julio 2014)

Esta sujeción del cuerpo a un modelo productivo de tipo taylorista se traduce, entre otras cosas, en una experiencia cotidiana extremadamente simplificada, fragmentada y repetitiva, así como también autoritaria y panóptica, en la cual los espacios para la sociabilidad, la acción autónoma y el desarrollo de habilidades socio-laborales se ven severamente reducidos y redefinidos. Alrededor del 80% de la fuerza de trabajo de la Foxconn realiza este tipo de actividad no calificada, que no requiere (ni permite desarrollar) ningún tipo de habilidad específica, tanto desde punto de vista físico como psicológico. La intensidad del trabajo fabril es experimentada por la mayor parte de nuestros entrevistados como agotadora, en parte a causa del carácter simplificado y repetitivo de las operaciones, en parte por la constante presión psicológica a la cual se ven sujetos.

La rutina cotidiana de los trabajadores de la fábrica electrónica globalizada se encuentra de este modo en las antípodas de la experiencia subjetiva que Richard Sennet (2008) ha definido como “el artesanato”. El artesano, según Sennet, se caracteriza por desarrollar una actividad que le permite unificar el trabajo manual con el trabajo



intelectual. Una trabajadora de 31 años, nacida en el estado de Durango y emigrada hace 25 años a Ciudad Juárez, expresa:

I: Yo me encargo de poner las memorias de las computadoras

R: ¿De las laptops? ¿O de otras?

I: De... de todas, de cualquier modelo que metan, son diferentes modelos, yo me encargo de ponerles la memoria a los diferentes modelos, pero mi trabajo es siempre igual, por más que sean distintos modelos, lo que hay que hacer es atornillar la memoria en el cuadro nomás... lo otros van haciendo otras cosas, cada uno hace sólo una cosa, ve? (Entrevista no. 30, Ciudad Juárez, 5 julio 2014)

La subdivisión del proceso de trabajo hasta las operaciones más elementales permite a la empresa una gran flexibilidad respecto a dos dimensiones fundamentales: la rápida modificación de las líneas de ensamblaje para adaptarlas a la demanda específica de los clientes y la inmediata rotación de los operadores de línea. Como explica un manager de una multinacional, cliente de la Foxconn en Ciudad Juárez:

I: la configuración de la línea es muy sencilla. Las líneas están hechas para ser muy flexibles...

R: ¿Es decir que se pueden modificar las condiciones de producción y generar... hacer algún cambio en el tipo de producto?

I: Si, de hecho es muy rápido el cambio, casi se puede decir que no hay pérdida de tiempo para (...) cambiar de un producto a otro. No hay pérdida de tiempo, realmente. Los sistemas de producción aplican los sistemas de manufactura esbelta, llamado lean sigma, en los cuales realmente se optimizan los procesos de manufactura para eliminar los desperdicios (...), y el desperdicio de tiempo es uno de los principales que se intenta eliminar (Entrevista no. 2, El Paso, 28 abril 2014)

Una de las consecuencias principales de la flexibilidad productiva es la constante alternancia de la posición laboral de los operadores de línea, la cual representa para los trabajadores un importante obstáculo en la construcción de vínculos de amistad, confianza y cooperación. Una trabajadora de 42 años, emigrada del Estado de Durango hace 23 años, y con una experiencia de trabajo de 7 años en la Foxconn, sostiene:

R: Ajá, ¿Y usted hace siempre la misma tarea o la van cambiando?

I: No, pues, a mí me van cambiando. No siempre me ponen en la misma estación. Hay veces que desmantelo, hay veces que pongo tornillos, y así (...) Casi siempre son fáciles las cosas que hay que hacer, no está difícil, pero el problema es una pues ya tiene amigas en la línea, y la cambian todo el tiempo, y pues no está chido (Entrevista no. 10, Ciudad Juárez, 19 mayo 2014)



Las características del proceso de trabajo en la industria de ensamblaje para la exportación, en particular la fragmentación y simplificación de las operaciones, que privan a los sujetos del conocimiento del proceso productivo (Braverman, 1978), son el fundamento principal de una actitud de desapego e indiferencia respecto al producto realizado: de frente a un proceso tan repetitivo y segmentado, los operadores no demuestran interés en el producto final. Este desapego respecto al propio trabajo se evidencia claramente en el hecho que, muy a menudo, los operadores de línea desconocen qué producto que específicamente elaboran.

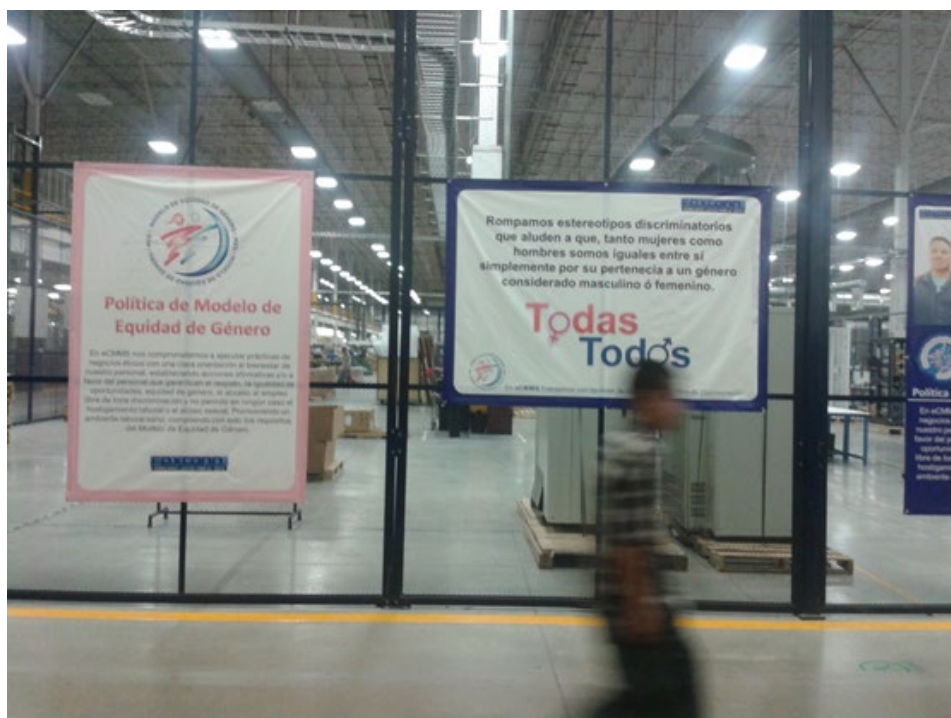
La segmentación “explícita” de la fuerza de trabajo, que divide los empleados en miembros estables (contrato a tiempo indeterminado) y miembros externalizados (contratos mensuales) se sobrepone a una segmentación informal o implícita. Esta última se define en base a una clara jerarquía de género construida por la dirección empresarial dentro de los establecimientos. No obstante la fuerza de trabajo de la Foxconn está compuesta por una proporción relativamente simétrica de mujeres y de hombres, mientras que la distribución de las funciones y las oportunidades de ascenso están claramente diferenciadas según la categorización hombre/mujer.

Las mujeres desempeñan de hecho la mayor parte de las operaciones de ensamblaje, mientras que los hombres dominan los sectores de transporte para el suministro de materias primas, recolección y almacenamiento de los productos finales. Particularmente importante es la división por géneros de los puestos decisionales: mientras algunos puestos de jefe de línea son asignados a mujeres, ningún puesto de directivo, ni de supervisor, ni de coordinador es asignado a una mujer. Las mujeres representan, sin embargo, una mayoría absoluta en el área administrativa, localizada en el segundo piso de la fábrica, junto a las oficinas de los directivos. En síntesis, mientras los hombres dominan los puestos decisionales (dirección de empresa), el control de la fuerza de trabajo y las operaciones accesorias, las mujeres desarrollan las tareas ejecutivas, tanto en el área de ensamblaje como en las oficinas.

Las estrategias directivas basadas en el control de la fuerza de trabajo por parte de una jerarquía masculina generan importantes efectos sobre la construcción de las identidades de género, ya que establecen un proceso de normalización (Foucault 1976), en el cual los sujetos son visibles y se sienten continuamente observados. Esta “jerarquía de la visibilidad”, a través de la cual la dirección masculina reivindica el derecho a ver, establece normas de género en torno a la supervisión y al poder que coinciden con la posición de los sujetos en los procesos de producción. Ser hombre significa poseer el derecho a ver, y por lo tanto a dirigir, mientras que ser mujer significa más ser vista y comandada (Salzinger 1992). Lejos de ser una característica exclusiva de la Foxconn, la prevalencia de un modelo patriarcal de gestión de la fuerza de trabajo es una característica ampliamente difundida a lo largo de toda la industria maquiladora mexicana (CEREAL 2006).



Figura N° 1. Mensajes sobre la igualdad de oportunidades de género expuestos en el interior de la Foxconn, sede San Jerónimo (Ciudad Juárez, mayo 2014)



La Foxconn – análogamente a la mayor parte de las maquiladoras establecidas en Ciudad Juárez –, opera sobre la base de dos turnos de trabajo “estándar”, que establecen 8 horas de trabajo efectivo en la línea de montaje, de lunes a viernes . En práctica, sin embargo, la semana laboral se extiende muy a menudo hasta alcanzar un máximo de 60 horas. Lejos de organizarse en torno a los turnos laborales “estándar” la vida cotidiana de los trabajadores de la industria maquiladora se ve fuertemente influida tanto por la frecuencia como por la imprevisibilidad con la cual son asignadas las horas extra.

Foxconn opera, de hecho, con una gran flexibilidad no sólo respecto a la línea de ensamblaje, sino también respecto a los tiempos de la producción, lo cual permite un importante aceleramiento en la entrega de los productos finales a los clientes . Esta flexibilidad recae sobre los trabajadores, quienes se ven sujetos a una constante modificación del régimen horario y – consecuentemente –, de su vida cotidiana. Las horas extra se realizan, muy a menudo, a través de un alargamiento del turno estándar, hasta alcanzar las 15 horas de trabajo, un máximo de 3 veces a la semana:

E: Y créemelo que todos los que trabajan en Foxconn, todos se van a quejar, así como nosotros, ella [señalando a la amiga] también trabajó en Foxconn, y aquí en la colonia, muchos trabajan en Foxconn, y se van a quejar. Porque con... por ejemplo, en lo que nos obligan el tiempo extra, que no están pagando bien, y que... por ejemplo, si te dicen, de 6 a 6, vas a tener que hacer de 6 a 6 [desde las 18:00 hasta las 6:00 AM del día siguiente], los del segundo turno son los que más (...)

batallan, porque ellos entran (...) a las tres y media, y en la noche te dicen “te tienes que quedar” [hasta las 6:00 AM del día siguiente]

E2: Y luego llega uno acá a la casa hasta las 8 de la mañana

E: Hasta el otro día. O sea, ellos nomás dicen “hoy va a haber tiempo extra”, y tú entras a las 3 de la tarde, y hasta el otro día, a las 8 de la mañana, no sales ¿verdad?

E2: Sí. Si se tiene que venir, pues no, tienen que quedarse, a menos que tenga uno medios para venirse.

E3: No hay transporte, no te dan nada, no te dan otra alternativa más que quedarte ahí

I: [a I3] ¿Usted también trabaja ahí?

E2: Trabajó

E: Trabajó ahí, pero precisamente pues por eso, él no aguantó los tiempos... el tiempo extra del segundo turno, porque nomás le decían... hoy se iba a las tres, un decir ¿verdad? Y al otro día..., en la noche ya... “¿sabes qué?, ya no voy a llegar porque me quedo tiempo extra, y nos están obligando” (Entrevista no. 31, Ciudad Juárez, 5 julio 2014)

No obstante la gran extensión y flexibilidad que caracteriza la semana laboral de la industria maquiladora, las retribuciones de los trabajadores son escasas: el sueldo básico en la Foxconn es de 2.400 pesos mexicanos (126,2 USD) al mes, y llega a un máximo de 4.800 pesos mexicanos (252,4 USD) realizando el máximo de las horas extras legalmente permitidas. A causa de las precarias condiciones contractuales, sin embargo, los trabajadores no perciben un salario mensual, si no semanal, de entre 600 y 800 pesos mexicanos (31,5 y 42,0 USD respectivamente). La escasez estos salarios refleja muy claramente en la esfera de la reproducción: la mayor parte de los trabajadores, cuyas familias se encuentran bajo la llamada línea de pobreza, viven en asentamientos suburbanos periféricos sumidos en la pobreza, en condiciones de precariedad habitacional, a veces extrema.



Figura N° 2. Vivienda de un obrero de Foxconn en la urbanización periférica de Anapra. Al fondo, el muro metálico que indica el límite entre el territorio mexicano y el territorio estadounidense, vigilado por telecámaras, patrullas motorizadas y luces automatizadas, entre otros mecanismos. Del otro lado del muro, la vecina ciudad estadounidense de El Paso.



En síntesis, mientras las instituciones dominantes en Ciudad Juárez (sindicatos, asociaciones empresariales, gobierno nacional y local) contribuyen directamente a la constitución de un trabajador precarizado, sustancialmente excluido de cualquier mecanismo de protección laboral (y consecuentemente, altamente flexibilizado y sujeto a los imperativos económicos de la producción globalizada para la exportación), el modelo productivo de la industria maquiladora, íntimamente ligado a la externalización de una porción sustancial de la fuerza de trabajo, construye un sujeto escasamente retribuido, despojado de habilidades y calificaciones laborales y sujeto al patriarcado imperante al interior del espacio de la producción.

Conclusiones

El análisis de los procesos socio-económicos liderados por las multinacionales en el contexto de la frontera México-estadounidense debe enfocarse en las relaciones de poder establecidas entre los diversos actores que configuran el campo. Es sólo gracias a la articulación con una multiplicidad de actores locales que las multinacionales logran mantener bajos los costos de producción para exportar a los principales mercados de consumo del NAFTA, en particular el costo del trabajo.

En este marco, en cuanto logran gestionar las características sociales del contexto local, las agencias de empleo se constituyen como un actor central en el proceso de precarización de los trabajadores industriales. Por otra parte, como evidencia nuestro caso

de estudio, las relaciones patriarcales, que extienden su influencia desde la vida cotidiana hasta el interior de los establecimientos productivos, favorecen no sólo la segmentación de la fuerza de trabajo, sino también la constitución de las trabajadoras como una categoría ocupacional particularmente precarizada. En este contexto, el rol de las organizaciones sindicales – legitimadas por el Estado – resulta fundamental para detener los fenómenos de construcción desde debajo de acciones de contraste al sistema laboral de las maquiladoras, debilitando ulteriormente el poder asociativo de los trabajadores.

Nuestro caso de estudio permite poner en discusión el significado mismo de la categoría de “trabajo estándar”: en lugar de una relación laboral relativamente estable, protegida y decentemente remunerada, la industria de ensamblaje para la exportación pone de manifiesto la existencia de una figura socio-laboral dominante con características opuestas: aquélla de la trabajadora que, excluida de los mecanismos de protección laboral, se integra a la producción multinacional como a través de una agencia de empleo temporal, permaneciendo en este tipo relación laboral por largos períodos. Esta condición de externalización, íntimamente ligada a una precarización contractual extrema, impacta negativamente tanto sobre las remuneraciones como sobre las posibilidades de carrera.

Consideramos que es fundamental profundizar la línea de investigación propuesta en el presente artículo, que indaga sobre el rol crucial de las agencias de empleo temporal en relación a la precarización y a la vulnerabilidad estructural de los trabajadores, en otros contextos industrializados de América Latina. Tanto el crecimiento del número de trabajadores externalizados, como la tendencia a la flexibilización y a la precarización contractual no se limitan, de hecho, a la industria maquiladora localizada en la frontera septentrional de México. Por el contrario, son tendencias que parecen ser transversales al trabajo industrial en toda la región.

Referencias

- ANDRIJASEVIC, R., & SACCHETTO, D. (2016). “Disappearing workers”: Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies. *Work, Employment & Society*.
- BARRIENTOS, S. (2008). Contract Labour: The “Achilles Heel” of Corporate Codes in Commercial Value Chains. *Development and Change*, 39(6), pp. 977–990.
- BRAVERMAN, H. (1978). *Lavoro e capitale monopolistico: la degradazione del lavoro nel XX secolo*. Torino: Einaudi.
- CARRILO, J. (1986). Conflictos Laborales en la Industria Maquiladora. *Comercio Exterior*, 36(1), pp. 46–57.
- CARRILO, J., & HERNÁNDEZ, A. (1985). *Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora*. Jorge Carrillo Viveros.
- CARRILO, J., & RAMÍREZ, M. (1990). Maquiladoras en la frontera norte: Opinión sobre los sindicatos. *Frontera Norte*, 2(4), pp.121–152.
- CAZES, S., & DELAIGLESIA, J. (2015). Temporary Contracts and wage Inequality. In BERG J.(Ed.), *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st century*. UK, USA: Edward Elgar Publishing.



- CEREAL. (2007). Transnacionales de la electrónica y derechos laborales en México. Segundo informe sobre condiciones laborales de la industria electrónica de México. Centro de Reflexión y Acción Laboral.
- COE N M, JORDHUS-LIER D C, (2011), “Constrained agency? Re-evaluating the geographies of labour” *Progress in Human Geography* 35 (2) pp. 211 - 233
- COLLINSON D. (1987), ““Picking Women””: The Recruitment of Temporary Workers into the Mail Order Industry”, *Work Employment and Society*, Vol. 1 (3), pp. 371-87
- DE LA GARZA TOLEDO, E. (2005). Modelos de producción en el sector maquilador: tecnología, organización del trabajo y relaciones laborales. *Contaduría y Administración*, 215, pp. 91–124.
- DE LA O, M. E. (2007). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. *Debate Feminista*, 35, pp. 405–427.
- ELCIOGLU, E. F. (2010). Producing Precarity: The Temporary Staffing Agency in the Labor Market. *Qualitative Sociology*, 33(2), pp. 117–136.
- FERNÁNDEZ-KELLY, M. P. (1983). *For We are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico’s Frontier*. SUNY Press.
- GAMBRILL, M. (1981). *La fuerza del trabajo en las maquiladoras: resultados de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas (CEESTEM)*. México.
- GONZÁLEZ NICOLÁS, I. (ED.). (2006). *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?* México: Friedrich Ebert Stiftung,.
- GORDON, J. D. (1998). Maquiladoras: the First World Abusing the Third World? *Business Ethics: A European Review*, 7(1), pp.7–11.
- GRIEGO, M. (1998). The Bracero Program. *Migration Between Mexico and the United States: Research Reports and Background Materials*, 3, pp.1215–1221.
- GRIMSHAW, D., WARD, K. G., RUBERY, J., & BEYNON, H. (2001). Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market. *Work, Employment & Society*, 15(1), pp. 25–54.
- HÅKANSSON, K., & ISIDORSSON, T. (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. *Organization Studies*, 33(4), pp. 487–505.
- HEYMAN, J., & CAMPBELL, H. (2012). The Militarization of the United States-Mexico Border Region. *Revista de Estudios Universitarios*, 38(1), pp. 75–94.
- INEGI. (2007). *Banco de Información Económica*.
- INTERNATIONAL FEDERATION FOR HUMAN RIGHTS. (2006). México, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN): Efectos sobre los derechos humanos. *Violaciones de los derechos laborales*.
- KALLEBERG, A. L. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), pp. 79–504.



- KALLEBERG, A. L., RESKIN, B. F., & HUDSON, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), pp. 256–278.
- LEITERITZ, R. J. (2012). China and Latin America: A Marriage Made in Heaven? *Colombia Internacional*, (75), pp. 49–81.
- LÓPEZ, V. (2004). La industrialización de la frontera norte de México y los modelos exportadores asiáticos. *Comercio Exterior*, 54(8), pp. 674–680.
- MCDOWELL L., BATNITZKY A., DYER S. (2008) Internationalization and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local workforce. *British Journal of Industrial Relations* 46: pp.750-770.
- MEZZADRI, A. (2008). The Rise of Neo-liberal Globalisation and the “New old” Social Regulation of Labour: a Case of Delhi Garment Sector, 51(4), pp. 603–618.
- _____ (2016). The informalization of capital and interlocking in labour contracting networks. *Progress in Development Studies*, 16(2), pp. 1–16.
- MINJÁREZ, G. (2014). Todo listo para construir 2 mil casas en Jerónimo. Disponible en: http://diario.mx/Local/2014-05-25_3cc9c4ac/todo-listo-para-construir-2-mil-casas-en-jeronimo/ Fecha de consulta: 20/10/2016
- NIENHÜSER, W., & MATIASKE, W. (2006). Effects of the “principle of non-discrimination” on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), pp. 64–77.
- PECK, J., & THEODORE, N. (2001). Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary Labor. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25(3), pp. 471–496.
- PECK, J., THEODORE, N., & WARD, K. (2005). Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, 5(1), pp. 3–26.
- PEÑA, D. G. (1997). *The Terror of the Machine: Technology, Work, Gender, and Ecology on the U.S.-Mexico Border*. CMAS Books.
- PICHERIT, D. (2009). The multiple times of debt-bondage and its practices in southern India: Temporary protection and over-indebtedness (Working Paper 2009-11). He Multiple Times of Debt-Bondage and Its Practices in Southern India: Temporary Protection and over-Indebtedness (Working Paper 2009-11).
- PUN, N. (2012). Cina, la società armoniosa : sfruttamento e resistenza degli operai migranti. (D. Sacchetto & F. Gambino, Eds.). Milano: Jaca book.
- QUINTERO, C. (1997). *Reestructuración sindical en la Frontera Norte*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- SALZINGER, L. (1992). Gender Under Production: The Constitution and Consequences of Femaleness and Maleness in Mexico’s Maquiladoras. Paper presented at the Annual Meeting of the Latin American Studies Association in Los Angeles, California, September.



- _____ (1997). From High Heels to Swathed Bodies: Gendered Meanings under Production in Mexico's Export-Processing Industry. *Feminist Studies*, 23(3), pp. 549–574.
- _____ (2003). *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*. University of California Press.
- _____ (2004). From Gender as Object to Gender as Verb: Rethinking how Global Restructuring Happens*. *Critical Sociology*, 30(1), pp. 43–62.
- SÁNCHEZ, S., & RAVELO, P. (2010). Cultura obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez en tiempos catastróficos. *El Cotidiano*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=32515894004> Fecha de consulta 12/06/2016
- SEGATO, R. L. (2004). Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado: la escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Departamento de Antropología, Universidade de Brasília.
- _____ (2006). Qué es un feminicidio: notas para un debate emergente. Departamento de Antropología, Universidade de Brasília.
- _____ (2008). La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez: territorio, soberanía y crímenes de segundo estado. *Debate Feminista*, 37, pp. 78–102.
- SENNETT, R. (2008). *L'uomo artigiano*. (A. Bottini, Trans.). Milano: Feltrinelli.
- SILVER, B. J. (2008). *Le forze del lavoro : movimenti operai e globalizzazione dal 1870*. Milano: Bruno Mondadori.
- TIANO, S. (1994). *Patriarchy on the Line: Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- VILLARREAL, A., & YU, W. (2007). Economic Globalization and Women's Employment: The Case of Manufacturing in Mexico. *American Sociological Review*, 72(3), pp. 365–389.
- WHATTS, J. (2011). *Developments in Latin America, The Temporary Staffing Industry in Brasil*. Gotsu.
- WILLIAMS, E. J., & PASSÉ-SMITH, J. T. (1992). *The Unionization of the Maquiladora Industry: The Tamaulipan Case in National Context*. Institute for Regional Studies of the Californias, San Diego State University.
- WRIGHT, M. W. (1997). Crossing the Factory Frontier: Gender, Place and Power in the Mexican Maquiladora. *Antipode*, 29(3), pp. 278–302.
- _____ (2001). Desire and the Prosthetics of Supervision: A Case of Maquiladora Flexibility. *Cultural Anthropology*, 16(3), 354–373.
- _____ (2014). The Gender, Place and Culture Jan Monk Distinguished Annual Lecture: Gentrification, assassination and forgetting in Mexico: a feminist Marxist tale. *Gender, Place & Culture*, 21(1), pp. 1–16.

