

LA MAQUILA CLANDESTINA: EL TRABAJO A DOMICILIO INFORMAL EN LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO EN PUEBLA, MÉXICO

Lisa Carstensen

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo mostrar cómo, en el estado de Puebla, el trabajo a domicilio industrial está integrado, por un lado, en cadenas productivas globales de la Industria Textil y del Vestido mientras que, por otro, se beneficia de estructuras y relaciones sociales locales tales como las comunidades, las familias y las relaciones de género. Por esta razón se propone analizar los talleres clandestinos en dos sentidos: una vez como pequeños empresarios que se hacen cargo de la organización del proceso productivo dentro del taller, son dueños de sus medios de producción y compiten para conseguir encargos en las mejores condiciones posibles. A la vez se puede observar que están colocados en la posición de ser obreros y obreras precarizados/as de una misma fábrica, pero fragmentados/as geográficamente y organizacionalmente. Es la simultaneidad de estas dos dimensiones del trabajo a domicilio la que ayuda a explicar la situación de extrema inseguridad y competencia observada entre los/las trabajadores/as.

Palabras clave: maquila, cadenas productivas globales, globalización, trabajo a domicilio, condiciones laborales, organización obrera.

SUMMARY

This article aims at showing how industrial homework in Puebla is on one hand integrated into global commodity chains of the textiles and garment industry and on the other hand benefits from local social structures and relationships such as communities, households, family and gender relations. In order to understand the consequences of these structures it is proposed to analyze clandestine workshops in two ways: First as small enterprises, taking responsibility for the organization of the production process inside the workshop, being owners of the means of production

and being subject to competition in order to get best possible conditions for every purchase order. At the same time they hold the position of precarious workers: producing goods for the same factory while being geographically and organizationally fragmented. It is the simultaneity of those two dimensions that helps to understand the situation of extreme insecurity and competition that has been observed among Puebla's industrial homeworkers.

Key words: Global Commodity Chains, globalization, industrial homework, working conditions, labour movements.

INTRODUCCIÓN

En el estado de Puebla, así como en muchas regiones latinoamericanas, se observa hoy una forma de relación laboral muy particular, el trabajo a domicilio informal, también denominado *maquila clandestina* (Juárez Núñez, 2004). Esta forma de organización industrial no es un signo de retraso en el proceso de modernización, sino el resultado de la integración de la mano de obra en diferentes *cadena productivas globales* (Gereffi, 2001), basada a la vez en redes locales de supervivencia. Por eso aquí se quiere hacer una contribución a la discusión acerca de las relaciones laborales informales. El trabajo a domicilio observado en Puebla tiene como característica que está directamente integrado en cadenas productivas globales mediante el mecanismo de *maquila*, pero a la vez carece de una integración en las regulaciones laborales legales y formales. Por esta razón, en el último apartado se reflexiona sobre las oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras¹ de luchar contra la precarización de sus condiciones de trabajo. El presente artículo se apoya en una investigación cualitativa que se llevó a cabo en 2008. Se efectuaron 20 entrevistas en 12 talleres situados en tres comunidades diferentes. Las entrevistas se sometieron a un análisis de contenidos sistemático, de acuerdo al marco teórico de este trabajo.²

Con el fin de proveer una definición de trabajo a domicilio, aquí se recurre a la Ley Federal de Trabajo, la cual lo entiende como el trabajo efectuado en un lugar distinto del local del patrón, por lo general libremente elegido por el trabajador (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión 1970: Art. 311). Se elabora un producto o un servicio tomando en cuenta

que el resultado está definido de antemano, pero el proceso de producción está fuera del control del patrón (ILO, 1996). Como consecuencia de esto se puede distinguir claramente el trabajo a domicilio del trabajo en el hogar o trabajo de subsistencia; pero también de la producción independiente para la venta, como sería el caso en la producción de artesanía para venta en mercados locales o turísticos. Los talleres a domicilio no tienen forma propia de comercializar sus productos, sino que dependen de un contratante que está coordinando la repartición de tareas productivas.³ Aquí se partirá de la hipótesis que el trabajo a domicilio forma parte de una estrategia de mudanza geográfica de la producción fuera de las fábricas hacia las comunidades –lo que sería una descentralización y fragmentación de los procesos productivos y, por consiguiente, de las plantillas.

La discusión sobre el trabajo a domicilio está contextualizada en el discurso latinoamericano del concepto de “informalidad”, originalmente desarrollado para describir la “marginalización” de la población, rápidamente urbanizada y proletarizada, que había sido atraída por las promesas de la industrialización sustitutiva de importaciones y/o desplazada de sus tierras de origen (Portes/ Schaufli, 1993). De ahí surgió el concepto del “sector informal” que se caracterizó por relaciones laborales específicas (*Self-Employment*), principalmente en el sector de servicios (véase Portes/ Schaufli, 1993; Pérez Sáinz, 1998). Pero la informalización del empleo no sólo se observa en este ámbito sino también como estrategia de organización industrial: durante el proceso de desarrollo de ciertas industrias en los centros industriales latinoamericanos surgieron redes complejas de trabajo informal y talleres o fábricas clandestinas. La falta de un estatus legal para los talleres tiene como consecuencia la carencia de cualquier tipo de garantías y derechos en sus relaciones con los empleadores y contratistas. Al mismo tiempo, las relaciones laborales en las maquiladoras “formales” no caben en el patrón del empleo típico (véase Garza Toledo, 2005; Juárez Núñez, 2004) y, por consiguiente, el concepto de “informalización” va a la par con la discusión sobre la “precariedad”, entendida como la creciente inseguridad de la supervivencia por causa de la desregulación de las relaciones laborales y el aumento de la competencia entre obreros a nivel global.

Al intentar entender estas relaciones laborales informales también es crucial tener en cuenta la dimensión de género implícita en toda organización industrial. Un factor determinante en la división laboral de género es la distinción social entre el trabajo productivo y reproductivo (de Oliveira/Ariza, 2000: 650). El concepto de la profesión de “ama de casa” parte de la idea de una división entre el trabajo productivo y remunerado y el trabajo reproductivo no remunerado y efectuado principalmente por mujeres. Esto implica que el trabajo productivo debe proveer un ingreso que garantiza la supervivencia de toda la unidad familiar; como consecuencia, el empleo femenino sería solamente un ingreso adicional que se describe como “*working for ‘lipstick’*” (Nagar et al., 2002: 261). A pesar de no tener base empírica, ya que el empleo “típico” nunca tuvo un impacto abarcador en América Latina, esta idea determina la simultaneidad de la responsabilidad por el trabajo remunerado y las tareas domésticas, lo cual resulta en una *doble jornada* para las mujeres trabajadoras. Se observa que en los talleres a domicilio trabajan principalmente mujeres.⁴ Un estudio muy citado de Lourdes Benería y Martha Roldán, basado en una investigación sobre el trabajo a domicilio en el Estado de México, concluyó con la observación de que el empleo de mujeres aumenta conforme al nivel de subcontratación (Benería/ Roldán, 1992: 66ff).

LA PRODUCCIÓN GLOBALIZADA EN LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO

El trabajo a domicilio informal que se plantea aquí puede ser entendido como resultado del proceso de reestructuración productiva en México. Partiendo de una industria sustituidora de importaciones protegida por el Estado, la industria mexicana derivó hacia una estrategia de crecimiento industrial basado en la exportación. En la sociología del trabajo latinoamericana se discute el proceso de transformación industrial en relación con la transición de la *producción fordista-taylorista* hacia la producción descentralizada y flexible, la *Lean Production* o *Toyotismo*, procesos que están interrelacionados con la crisis del modelo de acumulación fordista en los años setenta y la intensificación de la división del trabajo global (Novick, 2000: 131). Bajo el imperativo de organizar la producción de manera eficaz

y “delgada” se propagaron la eliminación de diferentes niveles de jerarquías dentro de la fábrica, la producción *just-in-time*, el control de calidad rígido; en resumen, modelos de organización industrial que requieren una fuerza de trabajo flexible y polivalente (Novick, 2006: 136; Garza Toledo, 2006). Aquí es importante aclarar qué significa el término *flexibilización* con referencia al trabajo ya que, según Enrique de la Garza Toledo (2000), hay varios tipos de flexibilidad: uno que se refiere a la desregulación laboral (*flexibilidad externa*) y otro que se refiere al uso de mano de obra polivalente (*flexibilidad interna*). La tercera dimensión se vincula con la flexibilización de la jornada laboral y la forma de pago y se refiere a modelos de remuneración alternativos como, por ejemplo, a destajo (ibid.: 162). Como en México se observó que prevalece el primer tipo de flexibilidad sobre el segundo, hoy se habla (especialmente en la industria orientada a la exportación) de una *retaylorización* del trabajo, acompañada por una flexibilización de las relaciones laborales (Novick, 2006; Garza Toledo, 2006: 162). Visto así es comprensible que la reestructuración productiva haya tenido como consecuencia una reestructuración de la clase obrera así como de la relación entre capital, Estado y trabajo (véase Garza Toledo, 2005). Viendo este panorama se puede destacar que el desplazamiento de trabajo hacia los hogares y la consecuente informalización y precarización de las relaciones laborales no es un proceso aislado o excepcional, sino relacionado con la reestructuración de las redes de producción.

Entre los años 1946 y 1981 la Industria Textil y del Vestido mexicana estaba protegida bajo el régimen de sustitución de importaciones, pero desde 1982, como resultado de la crisis, se expuso al cambio de paradigma hacia la liberalización y orientación a las exportaciones (González Marín, 2002). No obstante, es importante resaltar que ya desde los años cincuenta, la mencionada industria tuvo un rol de excepción por estar orientada a los mercados mundiales debido a los programas conocidos como “sistemas preferenciales”: *Nación Más Favorecida* (NMF), *Sistema Generalizado de Preferencias* (SGP) y *Esquema de Maquiladoras* (EPZ). El concepto clave para describir estos programas es la *maquila* (o *producción compartida*), que designa un trato arancelario especial para los productos que cruzaban la frontera entre Estados Unidos y México con el fin de ser

ensamblados (Juárez Núñez, 2004: 29; Garza Toledo, 2005: 18). Hacia México se desplazaban, sobre todo, los procesos productivos intensivos en mano de obra como el ensamblaje de la industria electrónica y la del vestido. *Maquila* entonces pasó de ser un modelo de impuestos y aranceles a un modelo industrial basado en el uso de mano de obra barata en vez de innovación en tecnología y diseño de productos (Garza Toledo, 2006). Este tipo de industrialización orientado a la exportación, por muchos años se consideró un modelo de desarrollo industrial conforme a la teoría de modernización (véase Gereffi y Korzeniewicz, 1994), sin embargo, estudios empíricos critican la flexibilización y precarización del trabajo y la imposibilidad de establecer estructuras de representación de intereses a través de sindicatos (Juárez Núñez, 2004; Garza Toledo, 2005). Con la firma del *Tratado de Libre Comercio de América del Norte* (TLCAN/NAFTA) en el año 1994, que suspendería todo tipo de aranceles y cuotas, se profundizó la integración de la industria mexicana al mercado mundial. Eso hizo posible que en 1997 México llegara a ser el exportador más importante del mundo de productos textiles y prendas de vestir (Juárez Núñez, 2004: 81). En Puebla, el auge de la integración transnacional de la Industria Textil y del Vestido tuvo su momento en los años noventa. Sobre todo en los municipios de Puebla, Tehuacán, Huejotzingo-Textmelucan y Tezuitlán se observó un crecimiento rápido de la producción que se mostró en el empleo formal: mientras que en el año 2000 apenas 42,463 personas trabajaban en el ensamble de prendas de vestir en la industria maquiladora, después se llegó a contar con 282,755 empleados en este sector (Juárez Núñez, 2004: 95). Este *boom* tuvo su fin; en 2001 se percibió una crisis profunda en la Industria Textil y del Vestido mexicana así como en otros segmentos de la industria maquiladora (véase González Marín, Rueda Peiro y Simón Domínguez, 2004) debido a una leve recesión en Estados Unidos y la creciente competencia con las importaciones chinas. No sólo la cantidad de exportaciones, sino también la participación mexicana en la composición de importaciones estadounidense se redujo desde 13.6 % en el año 2000 a 6.3% en 2005 (Gereffi, 2005: 24). En la industria maquiladora poblana esta crisis conllevó una pérdida de 20.6% en empleo. La investigadora María Eugenia de la O Martínez observa dos tendencias en el desarrollo

industrial en esta región: la desindustrialización y un desplazamiento de tareas productivas hacia talleres informales o en trabajo a domicilio (De la O Martínez, 2006a: 103).

LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO EN CADENAS PRODUCTIVAS GLOBALES

Para aclarar el nexo entre la reestructuración productiva y la precarización del trabajo mediante la subcontratación resulta necesario entender el trabajo a domicilio como *maquila*. Este término es de origen árabe y define la parte de harina que un molinero retiene como remuneración por el servicio de molienda (Alonso, 2002: 127). Esto se debe al hecho que el molinero no produce ni vende harina, sino es dueño del equipo técnico con el cual se ejecuta un servicio industrial. Se adquiere entonces un servicio industrial y no un producto. Por consiguiente, *maquila* se refiere a una forma específica de división del trabajo, que se caracteriza por el desplazamiento de determinados procesos productivos hacia actores independientes, no remunerando el producto, sino solamente la ejecución de determinadas tareas productivas bajo el uso competente de los medios de producción (por ejemplo, molino o máquina de coser) y de la propia (o ajena) mano de obra calificada. Por eso, *maquila* puede ser entendida como un mecanismo de descentralización espacial y temporal de la producción, lo cual implica que esta forma de organización industrial puede estar acompañada por una cambiante composición de la clase obrera. En este contexto *podemos entender los talleres a domicilio no sólo* como una aglomeración de unidades productivas empresariales (subcapitalizadas), sino simultáneamente como una prolongación de las fábricas hacia las comunidades. Es entonces un tipo de *fábrica virtual* cuya plantilla se estira por todo el estado.

A propósito del concepto *maquila*, aquí debe hacerse referencia al *marco de las cadenas productivas globales* de Timothy Sturgeton, Jenifer Bair y Gary Gereffi. Este enfoque comprende los distintos actores y actividades de una economía global como “conectado en una cadena productiva [definida como] ‘una red de mano de obra y procesos productivos que resulta en una mercadería acabada’” (Bair, 2009: 8; traducción del inglés L.C.).

Esta visión facilita la comprensión del porqué y cómo de la subcontratación en diferentes cadenas productivas y abre el espacio hacia el análisis de sus consecuencias para las relaciones y condiciones laborales. Un punto central en la discusión sobre cadenas productivas es el término *cadenas productivas dirigidas al comprador*, el cual desarrolló Gereffi para diferenciar entre las industrias basadas en el uso intensivo en mano de obra y las que son más intensivas en capital y tecnología (por ejemplo, la industria automotriz), denominadas *cadenas productivas dirigidas al productor*. Mientras que en este tipo de cadenas productivas la innovación tecnológica y del proceso productivo es fundamental, las *cadenas productivas dirigidas al comprador* se distinguen de éstos en el aspecto que el valor de los productos aumenta principalmente mediante el desarrollo de diseños, vías de comercialización (marcas, publicidad) y de distribución (Gereffi, 2001: 17). Los actores principales (*empresas líderes*) en estas cadenas productivas son detallistas, comercializadores y fabricantes de marca (ibid.: 24). Estas cadenas productivas se caracterizan por una red de fábricas geográficamente distorsionada, que se encuentran en una situación de fuerte competencia y enorme presión de racionalización y flexibilización (ibid.: 16). La industria Textil y del Vestido es la industria prototípica de este modelo de organización industrial (ibid.: 19). El *marco de las cadenas productivas globales*, lamentablemente no toma en cuenta las condiciones sociales y políticas que subyacen en los desarrollos industriales, ya que no incorpora un análisis sistemático de las relaciones laborales ni de las relaciones de género. Por esto, a continuación se pretende hacer una sociologización de este enfoque, enriqueciéndolo con la anteriormente descrita discusión en la sociología de trabajo, entendiendo una relación laboral como una relación de poder que se nutre de relaciones sociales subyacentes, como la de género.

RESULTADOS EMPÍRICOS: LAS CADENAS PRODUCTIVAS

Investigando acerca del trabajo a domicilio en Puebla, en primer lugar se pueden observar diferentes tipos de *cadenas productivas globales* en las que se sitúan los talleres clandestinos. Esto es importante, porque las

diferentes estructuras de las cadenas productivas determinan las condiciones del trabajo en los talleres informales. Por esta razón a continuación se presentará una tipología de cadenas productivas globales en la que se organizaron los resultados empíricos encontrados en este estudio:

I. TRABAJO A DOMICILIO TRADICIONAL⁵

El trabajo a domicilio que corresponde a este tipo está insertado en cadenas productivas que producen, en primer lugar, para detallistas nacionales y de Estados Unidos, mercado en el cual dominan las tiendas departamentales *WalMart*, *SEARS* (USA/México), *Palacio de Hierro*, *Suburbia*, *Fábricas de Francia* (México). En México, en 1996, se realizó 35% de las ventas de ropa mediante tiendas departamentales y supermercados, otro 32% mediante detallistas medianos y pequeños (Mendoza, Pozos Ponce y Spener, 2002: 272). Los talleres informales, integrados en esas cadenas productivas, disponen de experiencia y medios de producción adecuados para efectuar pasos de producción relativamente complejos, como es el ensamble de ropa de dama y bordados para vestidos de quinceañeras, bautizos y de boda. Muchas veces las familias están trabajando en talleres de acuerdo a este modelo de integración desde hace ya varias generaciones. La inserción del trabajo a domicilio en este tipo de cadenas productivas ha sido investigada abundantemente desde los años ochenta (Beneria/ Roldán, 1992; Alonso, 2002; Alonso Herrero, 1991).

II. TRABAJO A DOMICILIO ALREDEDOR DE LAS MAQUILADORAS

Entre otros, el municipio de Tehuacán vivió una ola de industrialización rápida en los años noventa por causa de la dispersión geográfica de las maquiladoras desde la región fronteriza hacia el sur del país. Hasta hoy se producen principalmente pantalones de mezclilla para marcas y detallistas estadounidenses. Alrededor de las fábricas prosperó el trabajo a domicilio y los talleres informales donde se realizaron tareas muy simples para la producción en las fábricas. Los talleres, entonces, están situados en el extremo más bajo de una cadena compleja de subcontratación que

toma la forma de una pirámide en cuya punta se encuentran marcas como GAP, Limited, VF Corporation, Anchor Blue, Levi's, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, Guess, Liz Claiborn. Una tarea típica para el trabajo a domicilio es el *deshebrado* (corte de hilos de máquina de coser). Esa y las demás tareas realizadas, no requieren de maquinaria ni de conocimiento acerca de los procesos productivos. Varios análisis sistemáticos de la industria maquiladora fueron realizados en esta región (Juárez Núñez, 2004; Barrios Hernández y Hernández, 2003).

III. PRODUCCIÓN INDEPENDIENTE PARA EL MERCADO LOCAL

En San Martín Texmelucan se encuentra un mercado tradicional (*tianquis*) en el cual se comercializan principalmente prendas de vestir producidas en la región, así como importaciones asiáticas. Según la opinión de muchos talleres de la región, la producción independiente para este mercado representa una alternativa al trabajo bajo el régimen de maquila. Ellos entonces se convierten en micro-empresas que compiten directamente con importaciones asiáticas. No caben en el concepto de trabajo a domicilio descrito arriba porque no producen en una relación de *maquila* sino representan nuevas *empresas líderes* de otras cadenas productivas regionales.

IV. SUBPRODUCCIÓN PARA LOS PRODUCTORES DEL TIANGUIS

Se han observado casos en que los productores independientes subcontratan otros talleres para su propia producción. Como la producción para el *tianquis* está expuesta a fuertes cambios de temporada y los productores tienen dificultades para planear su producción a largo plazo, la integración en estas cadenas productivas es muy precaria para los talleres subcontratados, y por el bajo precio de los productos cuentan con un salario muy por debajo del nivel de ingresos que se consigue en el primer modelo de subcontratación.

La razón para la subcontratación es, en casi todos los casos, la reducción de costos mediante la flexibilización del empleo. Sobre todo entre los talleres del primer modelo de cadena productiva se reportaron casos

en los que dentro de las fábricas ya no se ejecutaron tareas productivas aparte del corte de telas y el empaque de las prendas. En otros casos, se repartían tareas altamente calificadas, como el bordado industrial, a talleres especializados. Así muchas familias residentes en una comunidad pequeña, en la parte sudeste del estado de Puebla⁶ se están dedicando al bordado artesanal o industrial, y por eso adquirieron capacidades y equipamiento especializado del cual sus patrones en el D.F. o en San Martín Texmelucan no disponen. Las razones para la subcontratación alrededor de las maquiladoras en Tehuacán son totalmente distintas: se subcontrata el trabajo a domicilio para la ejecución de tareas simples y muy fragmentadas, lo que tiene como finalidad el aumento de velocidad de la producción.

La clave para la integración de los talleres en las cadenas productivas es su relación con los *contratantes*. Las personas de contacto en las fábricas son diseñadores/as, patrones/as o “coyotes”. Con ellos negocian los precios, las fechas para repartición y entrega de los trabajos, así como el volumen y la regularidad de los encargos. En la mayoría de los casos, los talleres mismos están a cargo del transporte y de la seguridad de las prendas. En muchos talleres se trabaja para uno o hasta para cuatro contratantes al mismo tiempo. La cooperación puede mantenerse durante muchos años o a veces sólo algunas semanas. Independientemente de esto, la adquisición de los encargos se negocia de nuevo cada semana entre los talleres y las fábricas. La relación entre talleres y contratantes es crucial para mantener el trabajo continuo, por tanto se cuida y se describe como una relación de confianza. Los grandes talleres integrados en el primer modelo de cadena productiva describen relaciones más o menos estables que duran muchos años. En un taller visitado en Tehuacán, a diferencia de otros, la relación no se establece directamente con el contratante, sino con un “coyote” empleado por la fábrica para coordinar y vigilar el trabajo a domicilio. Él tenía acceso ilimitado al taller (que a la vez era la casa de la familia). María, dueña de este taller, describió la relación de la manera siguiente:

Porque es bien gritón. Es bien exigente porque viene y: “Que ya quiero mis cosas” y que: “¡Rápido!” Y que si le importa o no, viene exigiendo todo. Nunca puedo decir: “Pues lo vamos a hacer así.” No es ni nada de eso. Porque digo si

le urge algo, que avise, ¿no? Pero no. Ni viene a avisar, nada de eso. Nada más viene y pide. No avisa ni nada (entrevista María Ramírez, 17/06/08, Tehuacán⁷).

El salario para el trabajo se define como un salario a destajo, que se negocia de antemano entre un representante del taller y el o la contratante. En algunos casos se produce primeramente una muestra con base en la cual se pueden ver los requerimientos de tiempo, materiales y calidad de la tarea. En caso de daño de los materiales o errores en la producción, los talleres tienen que reemplazar las prendas, lo que significa que existe el riesgo de que en vez de recibir un salario se salga con pérdida de un encargo. Las negociaciones salariales acontecen bajo el signo de competencia extrema entre los talleres. El empeoramiento continuo que así se produce no es entonces efecto secundario sino elemento constitutivo de esa forma de organización industrial. Pero la competencia entre los talleres sólo se puede comprender teniendo en cuenta las condiciones sociales de la producción. Se pudo ver claramente que la situación socioeconómica de las diferentes comunidades y las diferentes estrategias de supervivencia de los trabajadores y sus constelaciones hogareñas, también impactan sus salarios. En resumen, se puede constatar que aquí encontramos un tipo de competencia entre los sitios productivos en diferentes regiones en el mismo estado, como está descrito en la siguiente cita:

Mucha gente dice: No, lo que yo quiero es trabajo. ¿Por qué? Porque ellos están en una zona donde todavía pueden pagar muy barato. Lamentablemente nosotros aquí no estamos en una zona en la cual podemos pagar barato. Aquí la zona ya es muy competida y tenemos que pagar caro. Que aquí un sueldo todavía estamos pagando, yo ahorita a mis gentes que yo tengo alrededor de mil doscientos, mil pesos, novecientos pesos semanarios, hay zonas donde están pagando trescientos, cuatrocientos pesos. Entonces eso es el problema (entrevista Braulio Vásquez, 30/07/08, San Martín).

La forma como se discute y negocia el salario, así como la percepción de los/las trabajadores y trabajadoras en las diferentes comunidades y modelos de producción no se diferencia mucho. Existe siempre el peligro

de que otros talleres les “quiten” el trabajo, aceptando salarios más bajos. Pero aunque los entrevistados y las entrevistadas se estén quejando de esta lógica, también quedó claro que a veces son ellos y ellas mismos/as quienes están perjudicando a otros talleres por anticipar la competencia y ofrecer un salario más bajo de lo que creen que otros cobrarán.

Cobramos a setenta. Más barato. ¿Por qué? Pues para que también haya trabajo. O sea yo un día empecé a tener trabajo en otras maquiladoras, y lo cobré caro. Pero no más tuve trabajo como un mes y medio. Y después...Sabes que encontraron otros chavos que cobraban más barato y me quedé sin trabajo (entrevista Oscar Álvarez, 21/07/08, Tehuacán).

Analizando el trabajo a domicilio con base en su integración en cadenas productivas laborales se entiende que los trabajadores y las trabajadoras a domicilio no son un grupo de obreros/as comunes, pero no se distinguen de éstos en su posición de negociación. Su situación es esquizofrénica: por un lado tienen la responsabilidad de organización, los costos del trabajo y los medios de producción, como si dirigieran una propia empresa; por otro lado, se encuentran en una relación de dependencia y subordinación con su patrón como si fueran parte de la plantilla de una fábrica. Al final son obreros y obreras dueñas de los medios de producción, que realizan la transformación de su fuerza de trabajo por cuenta propia. Las contradicciones, que serían características de su relación con el patrón, se desplazan hacia el interior de los talleres, hogares y sujetos. De esa manera se origina una nueva forma de fragmentación de las plantillas mediante la construcción de un sujeto colectivo que consta de cualquier forma de percepción de sí mismo como trabajadores/as y portadores/as de derechos laborales.

LA ORGANIZACIÓN DE LOS TALLERES INFORMALES

En el análisis del trabajo a domicilio generalmente se distingue entre talleres mayores, en los que se emplea a personas externas al hogar, y el trabajo a domicilio, que es ejecutado por personas individuales o con la ayuda de los miembros del hogar (véase Alonso Herrero, 1991). Esa

distinción es importante porque en el primer caso se parte de una diferenciación interna entre empleadores y empleados dentro del taller, una relación que también acarrea conflictos específicos. Todo taller tiene un “patrón” o una “patrona”, término que se aplica a las personas que ponen a disposición el lugar (su propia casa), la maquinaria, llevan a cabo las negociaciones con el o la contratante, coordinan el trabajo dentro del taller y fijan las jornadas laborales y salarios para los empleados conforme al volumen de pedidos actual. Aparte del empleo de jóvenes y mujeres de las comunidades cercanas, también se observa la colaboración de los miembros de la familia de los respectivos patrones o patronas (esposos o esposas, hijos, sobrinas y hermanos).

Ahora, como el trabajo a domicilio está integrado en *cadena productivas globales*, se lleva a cabo dentro de las estructuras del hogar y de la familia, hay que partir de la presunción de que existen interferencias cruciales en las estructuras de ambos y la creación de estructuras nuevas. Por un lado, surgen aquí hogares cuya vida cotidiana se define por la lógica de la producción empresarial dependiente; por el otro, las estructuras sociales hogareñas son puestas al servicio de la producción, aprovechando sus infraestructuras locales y relaciones sociales específicas. El hogar y el trabajo asalariado aquí se posibilitan y penetran mutuamente.⁸

El hecho de que todos los talleres están basados en hogares, también apunta a la relevancia del trabajo no remunerado. En relación con esta pregunta se puede constatar que en todos los talleres visitados no se remunera el trabajo efectuado por miembros del hogar, el cual se concibe como una contribución al ingreso familiar. Diferenciando a los distintos tipos de cadenas productivas, se observó que son los talleres con más antigüedad y mejores contratos –situados en el primer modelo de cadena productiva– los que hacen uso de trabajo remunerado. Ahí se ejecutan tareas más complejas que en los demás talleres y se dispone de conocimientos técnicos más sofisticados; por lo tanto las personas empleadas precisan de un mayor tiempo de aprendizaje profesional. Los talleres del segundo modelo de cadena productiva, la maquiladora de exportación, en cambio tienen pocos conocimientos acerca de las diferentes tareas productivas y ejecutan tareas muy simples. Las mujeres y niñas empleadas son

remuneradas a destajo y mantienen el alto ritmo de la producción con base en su propia habilidad y “destreza”.⁹ A diferencia de esto, un taller que produce independientemente para el tianguis se parece más a una fábrica “completa”; como no hay requerimientos externos para la organización de la producción, se realiza gran parte del proceso productivo dentro del negocio familiar. Pero en el caso de una subcontratación de otros talleres por estos talleres *tianguistas*, los subcontratados se encuentran en una situación mucho más precaria, el empleo de mano de obra externa al hogar se dificulta a causa de la alta variación en el volumen de la producción.

En torno a la organización del trabajo dentro de los talleres, es preciso tener en cuenta que no sólo se trata de la subcontratación de la mano de obra sino que el concepto de *maquila* también implica una externalización de tareas organizativas con respecto a la mano de obra. Por eso la maquila está asociada a una externalización de costos y riesgos hacia los obreros y las obreras. Una primera dimensión de esta característica se relaciona con la *flexibilidad de la mano de obra*: cuando un empresario o una empresaria compra la fuerza de trabajo mediante el contrato laboral se estipula de antemano el tiempo y la remuneración del trabajo, por lo que un/a empleador/a también debe emplear y remunerar a sus empleados y empleadas en los momentos en que el volumen del trabajo no lo requiere. En el caso de la subcontratación de tareas productivas, esta situación no se presenta, sólo se usa la mano de obra cuando es necesario. Esto significa para un empleador o una empleadora que en tiempos de bajo volumen de producción no tiene responsabilidad por los empleados y las empleadas, mientras que para éstos significa no poder pedir cuentas a nadie cuando se suspendan los ingresos. Juan Villapando, entrevistado en San Martín Texmelucan, por ejemplo, opina de la siguiente manera acerca de sus contratantes: “yo pienso que ellos nunca pierden. Porque ellos dicen: Yo la quiero a tal fecha, y a ellos no les importa si tienes problemas, si tu gente fue o tu gente no fue, ellos quieren ese día y ese día” (entrevista Juan Villapando/ Margarita Reyes, 07/07/08). En relación con la flexibilidad exigida por los contratantes, los talleres reportaron dos planteamientos de problemas opuestos: o bien hay demasiado trabajo, así que se tiene que trabajar horas extras, sube la presión hacia los trabajadores y las

trabajadoras; o bien hay muy pocos encargos así que los trabajadores y las trabajadoras no pueden ganar sus ingresos básicos. Cabe destacar que todos los talleres entrevistados estaban acostumbrados a ambas situaciones. El reto para los patrones y las patronas en los talleres es entonces controlar la variación en el volumen de trabajo, manteniendo, por ejemplo, el contacto con varios contratantes. La segunda dimensión de externalización de costos es la responsabilidad por *tareas ejecutadas en la organización de la fuerza de trabajo*. Se trata de una cantidad de tareas de planificación y coordinación de la jornada laboral en los talleres, como mantenimiento, reparación y ensanchamiento de la maquinaria, así como la enseñanza, instrucción y supervisión de los trabajos y el desarrollo de sistemas de pago dentro del taller. Por un lado se puede resaltar la ganancia en autonomía obrera en la definición de la jornada laboral (véase también Beneria y Roldán, 1992; Alonso Herrero, 1991; Nagar et al., 2002: 264), pero al mismo tiempo queda claro que una cantidad de tareas se ejecutan por los trabajadores y las trabajadoras, por describirlo así, *de paso*. En la realización de esas tareas de organización del proceso productivo, dentro de los talleres se aprovechan estructuras y espacios locales propios de los hogares y las comunidades. Esto se observa, por ejemplo, en el relato de una bordadora que describió cómo se intercambian moldes, ideas y experiencias dentro de la comunidad para poder cumplir con la exigencia de desarrollar diseños y muestras en un corto plazo:

Por ejemplo a mi esposo le vienen a pedir moldes. Otras personas. Y luego le dice el señor de arriba: "Sabes qué. Préstame tu dibujo." "Ahorita tienes el trabajo." -"Sí tengo." [...] O sea hay comunicación porque a veces se prestan dibujos, moldes, como ya tienen los moldes, entonces les prestan (entrevista Sarah Ochoa/Juana Romero, 14/08/08).

La variación en el volumen del trabajo se resuelve mediante la flexibilización del horario laboral. Esa flexibilidad es unilateral porque los talleres no tienen influencia en las fechas de entrega de los encargos. Los contratantes deciden las fechas de entrega sin considerar la situación dentro de los talleres. Esa presión funciona con base en la amenaza de que en el

futuro no se darán encargos a este taller. Así es posible que las exigencias en flexibilidad de parte de los contratantes definan la cotidianidad laboral en los talleres. Esa situación tiene como consecuencia la flexibilización de las relaciones laborales (sobre todo en el caso de los empleados y las empleadas externos al hogar), lo que conlleva una precarización extrema de sus condiciones de vida. Las exigencias de flexibilización se encuentran en un conflicto permanente con las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras, un conflicto que se tiene que resolver dentro de los talleres. Por ejemplo, en este caso:

Pero las señoras no se pueden quedar. Y por eso es que tenemos problemas así. Que yo les digo [a los contratantes, L.C.] que avisen, que digan qué quieren, y les vale madres, ¿no? No les importa a qué horas terminemos. Que si nos tenemos que quedar. Me dicen: “No nos importa si tu sola lo haces, lo quiero a la hora que sea” [...] Y si no le sacamos el trabajo, al otro día ya no nos manda. Y por eso es que yo lamento y le digo a las señoras: “Saben qué: quédense a ayudarme, ¿por qué? ¡Porque urge!” “Pues que no, que tenemos otras cosas que hacer.” Y no quieren. Tampoco es todos los días, es una vez a la semana, algo así. Y luego hay momentos en que les digo: “Si no lo sacamos, no nos van a pagar.” Y ya no nos traen trabajo. Eso es lo que nos afecta. Si no le sacamos su trabajo. Y ya el otro día, pues ya no nos manda. Nos manda hasta la hora que quiera, nos dice: “No hay, no hay, no hay.” Y así nos puede tener todo el día, colgados al teléfono, pues no, no hay y ya (entrevista María Ramírez, 17/06/08, Tehuacán).

Otra estrategia para enfrentar las variaciones en el volumen de los encargos es la subcontratación de otros trabajadores y trabajadoras a domicilio. Por la misma razón de sus contratantes, es decir, para flexibilizar el trabajo, los talleres entregan trabajo a otros talleres y hogares vecinos.

Con relación al trabajo remunerado es importante observar quiénes son aquellos que constituyen las plantillas. En primer lugar se trata de personas que, por razones distintas, no tienen la oportunidad de conseguir un empleo formal en una fábrica o en el sector de servicios. Entre las razones más comunes están compromisos familiares de mujeres trabajadoras,

como el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, otros empleos, o la situación personal. También se mencionó el bajo nivel de escolaridad de las trabajadoras. En algunos talleres las mujeres llevan a sus hijos al sitio de trabajo para poder vigilarlos mientras laboran. También la flexibilidad en el horario laboral se considera una ventaja debido a que se puede trabajar a horas poco comunes (por ejemplo, a las cinco de la mañana antes de comenzar el quehacer de la casa). Otra razón por la que las trabajadoras y trabajadores no tienen posibilidad de conseguir un empleo formal es la edad mínima ya que en respuesta a conflictos anteriores en la industria maquiladora se anticipan las consecuencias de controles y protestas al emplear menores de edad. Por eso el trabajo infantil y precario se desplaza a los ámbitos informales ya que en los talleres clandestinos no existe este tipo de control. En los talleres visitados en Tehuacán tres de cuatro trabajadoras entrevistadas eran menores de quince años, la menor tenía apenas once años. La razón para aceptar un empleo informal, en estos casos, era que los ingresos de los padres y hermanos no bastaban para cubrir las necesidades familiares. Aquí se puede concluir entonces que el trabajo a domicilio presenta una forma de combinar diversas tareas en ambas esferas laborales y en muchos casos es la única forma de posibilitar el empleo femenino. Pero respondiendo al mito de que el trabajo a domicilio sea un aligeramiento o un modelo progresista de la conciliación entre familia y profesión, se tiene que objetar que a pesar de la intersección entre los espacios domésticos y profesionales, las tareas a realizar no disminuyen y por eso se requiere una presión enorme realizada por las mismas trabajadoras. A Juana Romero, una bordadora, se le preguntó quién ejerce presión en su jornada laboral, y respondió:

Soy yo misma que lo hace, que sabe porque yo veo que él solito se las ve. Y no alcanzaría lo que nada más él ganaría trabajando y yo durmiendo, y tres hijos y luego nosotros o sea ¡no! O sea de mí misma sale porque a mí me gusta trabajar, como luego le comento a él que ya desde chiquita ya siempre me enseñaron a ir al cerro, a trabajar. Y de mi misma pues, o sea me apuro a hacer mi quehacer y quiero que avancemos más. Así hacemos un poquito más de trabajo (entrevista Sarah Ochoa/Juana Romero, 14/08/08).

Aquí entonces se observan mecanismos de autodisciplina y subjetivación del trabajo. Es la trabajadora misma quien juega el papel de supervisora de su propio ritmo productivo, a la vez que tiene que conciliar las diferentes tareas que se le presentan en el hogar-taller. Los motivos son varios, ya que su ambición sale de un cálculo de los ingresos, pero también de un gusto por el trabajo que interpreta como resultado de la educación campesina. La disposición al trabajo y su orgullo personal, garantizan la velocidad y continuidad en la producción.

Estas disposiciones subjetivas también están relacionadas con la forma de pago dentro de los talleres. Se observan dos modelos: un salario fijo semanal, modelo que predomina en los grandes talleres integrados en el primer tipo de cadenas productivas; y un pago a destajo que, sobre todo, se aplica para la realización de tareas simples que precisan de poca coordinación y división laboral. En el segundo caso, la jornada laboral está dominada por la presión de trabajar rápido y optimizar la propia habilidad laboral. Oscar Álvarez dispone de la comparación con la jornada laboral en una fábrica:

En una maquiladora no. Cuando es por día, la gente va con toda su calma, o agarra un paso y te puedes hacer guaje. O sea que hay el espacio y no perjudica en la tarde. Porque ellos van a un solo nivel y nosotros no, nosotros tenemos que ir más o menos a un paso. Nos hacemos guaje una hora, se siente el mardazo en la tarde. Chin, ya no salió. Pero tiene que salir. Ya no lo reponemos, no nos queda pero ahorita nos perjudica el sábado (entrevista Oscar Álvarez, 21/07/08, Tehuacán).

El salario en los talleres está ligado a las variaciones en el volumen de trabajo y refleja las exigencias en flexibilidad de acuerdo con su integración en las cadenas productivas. Los acuerdos salariales están limitados por los pequeños márgenes de negociación en la relación entre patrones/as de talleres y contratantes. Amalia Flores respondió a la pregunta de si puede negociar el salario con su patrón: "Sí. Lo platicamos: pues hay que

decirle que nos pague tanto. Pero después entendemos que a él también le pagan barato” (entrevista Amalia Flores, 30/06/08).

Con respecto a la división laboral de género dentro de los talleres-hogares aquí se puede notar, que en los talleres informales la inserción de mujeres y niños/as está mediada o por el empleo de personas externas a las familias descrito arriba o por las estructuras de los hogares que albergan los talleres, ya que son familias enteras que participan en la producción, generalmente lideradas por los esposos. Los salarios entonces se integran directamente a la economía familiar. La ganancia de autonomía que un salario propio de una obrera rep es*ac56s de act4aresentaría o el uso de espacios fuera del hogar entonces, no son relevantes para las mujeres trabajadoras en la maquila clandestina. Un señor, dueño de un taller clandestino, al preguntarle si se paga la mano de obra dentro del taller explicó: “No, digo aquí nada más estamos yo y ella. Y a ella no le puedo pagar porque estamos entre familia. Porque entonces... También que me pague lo que va a comer...” (entrevista Alejandro y Concepción Hernández, 14/08/08).

RESISTENCIAS Y ESPACIOS DE ACTUACIÓN

Hasta ahora se han expuesto muchas explicaciones para esclarecer por qué la situación de los trabajadores y las trabajadoras en los talleres informales está sujeta a muchas presiones. En este último apartado, no obstante, se trata de identificar estrategias desarrolladas por los/las mismos/as obreros y obreras para aguantar, cambiar y resistir su situación laboral. La situación contradictoria de ser por un lado trabajadores/as asalariados dependientes y por otro disponer de una propia lógica empresarial, genera diferentes estrategias para mejorar su situación. Por una parte se encuentra la aspiración a la independencia empresarial y por otra, la organización colectiva enfocada a superar la competencia entre trabajadores/as. Especialmente en los relatos de dueños/as de talleres y empleados/as jóvenes estaba muy presente la noción de planes de independencia empresarial; es decir, de instalar una propia micro-empresa. Esta idea no es utópica, como lo mostró el caso de un taller donde se realizó entrevista, que produce (en el

tercer tipo de cadena productiva) prendas simples de vestir para el mercado local de San Martín Texmelucan. La familia en cuestión, decidió durante la crisis de 2001 abandonar el modelo de inserción a la *maquila tradicional* formando su propio negocio. Después de varios intentos logró instalar sus propias estructuras de producción y venta. Este ejemplo muestra entonces también los límites de esta vía, ya que la empresa, a pesar de encontrar buenas condiciones (posesión de maquinaria adecuada, cercanía al mercado, mano de obra calificada), tuvo muchas dificultades para instalarse en el mercado. La empresa familiar no dispone de capital fijo y está expuesta a la competencia con las importaciones baratas. También muestra que el proyecto de independencia empresarial sólo es viable para algunos pocos talleres, principalmente los que se encuentran en el primer tipo de cadena productiva, ya que sólo éstos manejan un equipo técnico avanzado y tienen suficiente conocimiento sobre el proceso productivo. Además, con respecto a los talleres subcontratados en las cadenas productivas del tercer tipo, se plantea la pregunta respecto a si este modelo productivo es ventajoso para los trabajadores y las trabajadoras, o solamente se cambia el actor en la punta de la cadena productiva, ya que no se encontró muestra de que los patrones y las patronas locales serían mejores contratantes para los demás talleres a domicilio.

La otra estrategia mencionada se dirige a la dimensión del salario del trabajo a domicilio y parte de una interpretación colectiva de la situación, así como de la acción colectiva y solidaria con el propósito de superar (parcialmente) la competencia entre los talleres/trabajadores y trabajadoras. La organización, acuerdos sobre estándares mínimos en pago y tiempo laboral, así como la negociación colectiva, podrían mitigar la creciente competencia. Pero la simultaneidad estructural de esa dimensión con la lógica empresarial de los talleres dificulta justamente esa estrategia. Como esta discusión fue un tema constante en las entrevistas efectuadas se pudo ver que en los talleres visitados se reflexionaba acerca de las oportunidades de organización entre talleres, pero casi no se conocían casos en que esto haya sido posible y exitoso. En lo que sigue se pretende contextualizar esas experiencias en un marco teórico más amplio. El enfoque de Beverly Silver, quien hizo una abarcadora revisión de movimientos obreros históricos y

actuales, parece útil para un análisis de este aspecto. Silver establece una diferencia entre el *poder de organización* y el *poder estructural* de obreros. Mientras que el primer tipo de poder está basado en la *acción colectiva* de obreros/as (como en sindicatos), la segunda dimensión se refiere al poder de negociación de los obreros de acuerdo a su posición estructural, por una parte, en el *mercado* (escasez o abundancia de mano de obra calificada), y del otro lado en el *lugar mismo de trabajo*. Con lo último se refiere a la importancia estratégica de los trabajadores y las trabajadoras en la cadena productiva, es decir, la posibilidad de causar daños graves mediante acciones de huelga o sabotaje (Silver, 2003: 13). Mientras que la primera dimensión de poder estructural obrero muestra la relevancia de las luchas por una regulación política de los mercados de trabajo, la segunda dimensión trata más del análisis de procesos organizativos en los sitios de la producción. En este marco teórico es fácil resumir que la creciente interdependencia de la producción global (y la consiguiente competencia entre los/las obreros/as de diferentes regiones) reduce la posibilidad de luchas basadas en el poder de organización, pero puede aumentar la vulnerabilidad de la producción frente acciones puntuales de parte de los obreros y las obreras (Silver, 2003: 20). Con respecto al caso discutido aquí, la informalidad del trabajo subcontratado limita las estrategias que se dirigen hacia regulaciones del mercado laboral por parte del gobierno.

Otro enfoque importante para nuestro análisis es el de James Scott (1985, 1990), quien resaltó la diferencia entre las formas de resistencias colectivas e individuales, con el fin de rescatar formas de subversión invisibles efectuadas en la vida cotidiana. Usando el concepto *performance* de Goffmann, Scott hace énfasis en la existencia de un *public* y un *hidden transcript* de la comunicación social. Mientras que el primero es la versión formal de las relaciones sociales, en el *hidden transcript* se encuentran todas las comunicaciones y acciones *offstage* (Scott, 1990: 4), es decir, lo que ocurre a escondidas de la comunicación formal. Ambas formas de comunicación están conectadas de manera dialéctica ya que: “La práctica de la dominación crea entonces el hidden transcript [...] ambos son esferas de poder y intereses (Scott, 1990: 27; traducción del inglés: L.C.). Esto tiene como consecuencia, que la comunicación efectuada *offstage* puede

superar la división entre ambas esferas y tornarse en resistencia abierta y visible (Scott, 1990: 19).

En las entrevistas se hizo evidente, en primer lugar, la necesidad de una estructura organizativa que tienda hacia la primera dimensión de poder obrero designado por Silver. Así, para el maquilero José, por ejemplo, fue obvio que no sirve esperar la ayuda de afuera sino que la propia organización en forma de sindicato podría superar la competencia entre los talleres:

J.: En la empresa no sé, pero aquí deberíamos tener un sindicato. Nadie se preocupa por nosotros.

L.C.: ¿Entonces ahí sí sería cuestión de que ustedes se organizaran?

J.: Ahí sí sería cuestión de que nosotros nos pusiéramos de acuerdo en los precios y ya. Que se nos pagara pues, el precio justo (entrevista José Pérez, 30/06/08).

En todos los lugares visitados fue posible observar que, por parte de los talleres, hay intentos de crear estructuras informales que tienen como fin establecer salarios mínimos mediante acuerdos entre los talleres:

Yo al menos he visto así a personas que han llegado y nos ponemos a platicar. Entonces este lo que vemos es esto. La diferencia. Si a mí me pagan una prenda igual que estoy haciendo yo conjuntamente con otra persona, a otra persona se la están pagando, o más barata, o más cara. Entonces de ahí se da uno cuenta de: Entonces estoy mal yo. O está mal esta persona. Sabes qué, a mí me lo están pagando a X precio, entonces tratamos de equilibrar las cosas. Pero a mucha gente no le interesa. Mucha gente dice: No, lo que yo quiero es trabajo (entrevista Braulio Vásquez, 30/07/08, San Martín Texmelucan).

De la cita podemos concluir que, en este caso, hubo una posibilidad de comunicación directa entre los talleres, y que existen intentos de usar esa misma comunicación para mejorar la posición de negociación frente a los/las contratantes. Se puede ver aquí que el *hidden transcript* es vital para generar espacios de comunicación necesarios, con el fin de establecer estructuras para actividades colectivas. O sea, esta forma de comunica-

ción y negociación no está tomando lugar dentro de organizaciones y vía procedimientos formalizados y regularizados sino, de la misma manera que la subcontratación y organización del trabajo sólo puede acontecer de una manera informal y clandestina. Tomando en serio el aporte teórico de James Scott, no obstante, podemos constatar que esas formas de organización basadas en el *hidden transcript* no sean necesariamente menos válidas y eficaces que estructuras sindicales o negociaciones colectivas formalizadas. En otros casos se supo que no hay situaciones en las que representantes de diferentes talleres se encuentren y hablen sin estar observados por los/las contratantes, o que ni siquiera se tiene conocimiento de cuáles son los demás talleres. Ahí no puede existir un *hidden transcript* ya que toda comunicación es *onstage*. Sin embargo, en el testimonio citado arriba también resultó obvio que, a pesar de la necesidad y voluntad para actividades colectivas, los mecanismos de competencia inherentes al trabajo a domicilio limitan las oportunidades de organización entre los/las maquileros/as; en términos de Silver esto quiere decir que disponen de poco *poder estructural de mercado* y poca capacidad de aprovechar su *poder organizativo*, ya que el trabajo a domicilio les mantiene aislados/as, fragmentados/as y conducidos/as por la competencia internalizada.

CONCLUSIÓN

Resumiendo lo anteriormente dicho, en primer lugar se puede constatar que el *marco de las cadenas productivas* ayudó a situar el trabajo a domicilio de la Industria Textil y del Vestido poblana en las estructuras productivas globales. Dirigiendo la atención a las consecuencias de la flexibilización del trabajo se observó que el principal esfuerzo de garantizar una producción (y, por consiguiente, un ingreso estable) se realiza por parte de los mismos trabajadores y trabajadoras. Se argumentó que para entender esta precarización extrema del trabajo es importante incluir un análisis del entorno social, es decir, de los hogares, las comunidades y las relaciones sociales que los componen. Además se describió la simultaneidad de una dimensión obrera y otra empresarial del trabajo a domicilio; esta última resultante de la externalización de responsabilidades de los empleadores.

De ahí podemos concluir que el análisis de la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio confirmó que ellos “constituyen el último eslabón, y el más débil, de largas cadenas de subcontratación a nivel nacional e internacional” (Rossignotti, 2006: 187). A pesar de no poder presentar relatos de resistencias obreras exitosas se insiste en que los obreros y las obreras no son víctimas pasivas del mercado mundial sino agentes activos en su integración al mercado laboral dentro de un esquema de producción globalizado. Por eso, tampoco queda excluida la oportunidad de que las contradicciones y conflictos inherentes al trabajo a domicilio, en cualquier momento, puedan tomar formas de resistencia abierta y colectiva basándose en el poder estructural y formas organizacionales, más allá de estructuras formalizadas: en Tehuacán y San Martín, así como en muchas otras comunidades en el mundo donde la supervivencia de las personas está precarizada no por falta de acceso a los mercados mundiales sino justamente porque están situados en medio de las cadenas productivas globales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Herrero, José (1991), *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, 1ª edición, Fontamara, México.
- Alonso, José (2002), *Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal*, México, D.F., CT; Plaza y Valdés Editores; Colegio de Tlaxcala A.C.
- Bair, Jennifer (coordinadora) (2009), *Frontiers of commodity chain research*. Stanford Calif.: Stanford University Press.
- Barrios Hernández, Martín Amaru y Rodrigo Santiago Hernández (2003), *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans. La nueva industria del vestido en México, los trabajadores y las comunidades indígenas*, Tehuacán.
- Beneria, Lourdes y Martha Roldán (1992), *Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica, México, D.F.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1970), *Ley Federal de Trabajo*.
 Texto completo en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
 (último acceso: 18/05/2012).
- De la O Martínez, María Eugenia (2006a), "Geografía del empleo femenino en las Maquiladoras de México" en *Papeles de Población*, Universidad Autónoma del Estado de México, México: 91-126.
- _____ (2006b), "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudios" en *AIBR, Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1(3): 404-427.
- De Oliveira, Orlandina/Marina Ariza (2000), "Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos" en Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: 619-639.
- Garza Toledo, Enrique (2005), *Modelos de producción en la maquila de exportación: la crisis del toyotismo precario*, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa/Plaza y Valdés, México.
- _____ (2006), *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Anthropos Editorial, Iztapalapa, México.
- _____ (2000), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica.
- Gereffi, Gary (2001), "Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización" en: *Problemas del desarrollo*, 32: 9-35.
- Gereffi, Gary/Miguel Korzeniewicz (coord.) (1994), *Commodity chains and global capitalism*. Westport Conn.: Praeger.
- González Marín, María (2002), *La industrialización en México*, 1ª edición, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM/Porrúa, México.
- González Marín, María, Isabel Rueda Peiro, Nadima Simón Dominguez (2004), *La industria de la confección en México y China ante la globalización*, Porrúa, México.
- ILO (1996), "Home Work Convention", texto completo en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
- Juárez Núñez, Humberto (2002), *Rebelión en el Greenfield*. Puebla; Washington DC: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Dirección General de Fomento Editorial/AFL-CIO.
- Juárez Núñez, Humberto (2004), *Allá ... donde viven los más pobres: cadenas globales, regiones productoras, la industria maquiladora del vestido*, México D.F.;

- [México]: Universidad Obrera de México/ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla/ Universidad de Guadalajara/ Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Martínez, María Eugenia, Germán Sánchez y Guillermo Campos (2005), "La industria maquiladora de exportación en el estado de Puebla" en De la Garza Toledo, Enrique (coord.), *Modelos de producción en la maquiladora de exportación*, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa/Plaza y Valdés, México, D.F.: 297-319.
- Mendoza, Jorge, Fernando Pozos Ponce y David Spener, (2002) "Fragmented Markets, Elaborate Chains: The Retail Distribution of Imported Clothing in Mexico" in Gereffi, et al. (coord.) (2002): *Free trade and uneven development: the North American apparel industry after NAFTA*, Philadelphia: 266-284.
- Nagar, Richa, Victoria Lawson, Linda McDowell y Susan Hanson (2002), "Locating Globalization: Feminist (Re)Readings of the Subject and Spaces of Globalization" in *Economic Geography*, vol. 78: 257-284.
- Novick, Martha (2000), "La transformación de la organización del trabajo" en Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: 123-147.
- Pérez Sáinz, Juan (1998), "The New Faces of Informality in Central America" in *Journal of Latin American Studies*, n° 30: 157-179.
- Portes, Alejandro y Richard Schauffler (1993), "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector" en *Population and Development Review*, n° 19: 33-60.
- Rosignotti, Giovanna (2006), "Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina" en *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*: 187-209.
- Scott, James (1990), *Domination and the arts of resistance: hidden transcripts*. New Haven [u.a.]: Yale Univ. Press.
- _____ (1985), *Weapons of the weak : everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Silver, Beverly (2003) *Forces of Labour. Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.

NOTAS

¹ Tomando en cuenta la invisibilidad de las mujeres trabajadoras en la “Maquila Clandestina” me parece sumamente importante no reproducir esta invisibilidad en el lenguaje. Por consiguiente, en este texto se usa la forma femenina y masculina de sustantivos en plural siempre cuando sea pertinente. Irritaciones en la lectura son inevitables.

² Debo agradecimientos a los/las revisores/as anónimos/as por los buenos comentarios efectuados sobre una versión preliminar de este artículo, a Mirtha Rodríguez y Ezequiel Luis Bistoletti por la revisión de gramática y de estilo y, por supuesto, a los entrevistados y las entrevistadas por compartir sus conocimientos y experiencias conmigo. Posibles errores son solamente de mi responsabilidad.

³ Para una explicación detallada de la diferencia entre ambas formas de trabajo a domicilio, véase la distinción entre *Verlagssystem* y *Kaufsystem* efectuada por Alonso en su análisis del *putting out system* (Alonso, 2002).

⁴ En la literatura sobre la industria maquiladora mexicana el tema de las relaciones de género siempre ha sido muy debatido. Por una parte se constata una *segmentación y polarización de ocupaciones y salarios* entre hombres y mujeres que viene a la par con un régimen patriarcal del empleo que parte de la construcción de una fuerza laboral femenina descrita por empleadores como *muchas, bonitas y baratas* (De la O, 2007: 111). En esta discusión se debaten también los múltiples momentos emancipatorios en los procesos de migración, inserción laboral y lucha por los derechos laborales de grupos de mujeres, así como la cambiante relación del papel de la mujer en la esfera pública (véase De la O Martínez, 2006b: 416). En Puebla, el caso más famoso de una lucha laboral descrita en estos términos es la huelga en la fábrica Kuk Dong en el año 2001 (Juárez Nuñez, 2002). El trabajo a domicilio presenta un patrón de división laboral de género muy particular, por lo cual muchas de estas discusiones no aplican a este caso.

⁵ En esta investigación se realizaron entrevistas en tres talleres que se ubican en el primer modelo de cadena productiva. Otros dos talleres se situaban alrededor de las maquiladoras y un taller independiente en San Martín Texmelucan. Esta entrevista permitió entender que el trabajo en otros cuatro talleres en San Martín Texmelucan y en otro municipio se integraba en este tipo de cadena productiva.

⁶ Debido a su pequeño tamaño se decidió no revelar el nombre de esta localidad, para evitar represiones contra los/las trabajadores/as.

⁷ Con el fin de proteger a los entrevistados y entrevistadas se cambiaron todos los nombres.

⁸ Esto no quiere decir que relaciones similares serían insignificantes en el trabajo asalariado fuera del hogar, pero el trabajo a domicilio es una forma específica de organización social del trabajo que parte de la mezcla entre espacios públicos y privados.

⁹ En la discusión sobre “ocupaciones femeninas”, definidas por características típicamente femeninas (docilidad, destreza, confiabilidad, entre otras) es muy importante tener en mente que la dimensión de género, es decir, la adquisición de ciertas características adquiridas por mujeres durante el proceso de socialización es el reflejo de una intersección de relaciones de poder social *que se derivan de interpretaciones ideológicas y evidentemente pueden cambiar al paso de tiempo* (Benería/Roldán, 1992: 71).

Fecha de recepción: 16 de febrero de 2011

Fecha de aceptación: 15 de mayo de 2012

