



Construyendo ciudadanía laboral en la frontera norte de México

Building labor citizenship in the Mexican northern border

Construindo cidadania laboral na fronteira norte do México

Marlene SOLÍS*
Margarita ÁVALOS**

Recibido: 23-08-16

Recibido con modificaciones: 18-03.17

Aprobado: 21-04.17



RESUMEN

En este artículo nos interesa analizar el papel que ha tenido la sociedad civil en la construcción de ciudadanía laboral, entendiendo que el principio de exigibilidad de los derechos laborales es una condición necesaria para la vida democrática dentro y fuera de los espacios laborales. Consideramos como punto de partida que el reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos ha sido una larga lucha, que hoy en día cuando nos enfrentamos a una nueva reforma laboral y mercados de trabajo inestables y precarios cobra especial relevancia. A fin de entender los mecanismos de participación de las organizaciones de la sociedad civil en la resolución de conflictos laborales, como un elemento fundamental para avanzar en la construcción de ciudadanía desde el ámbito laboral, analizamos los discursos y las prácticas de Ollin Calli en la resistencia de las y los trabajadores de una empresa transnacional, y las formas de lucha que ha impulsado la Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras a lo largo de la frontera norte de México.

Palabras clave: ciudadanía laboral, sociedad civil, maquiladoras, derechos laborales, exigibilidad, frontera norte de México

ABSTRACT

In this article it is of our interest to analyze the role civil society has had in the construction of labor citizenship, understanding that the principle of recoverableness of labor rights is a necessary condition for democratic life inside and out of labor spaces. Recognition of labor rights as human rights has been a long fight, so now a day, when we face a new labor reform and unstable and precarious labor markets, it is of particular relevance. In order to understand the mechanisms of intervention of civil society in the resolution of labor conflicts, as a fundamental element to advance in the construction of citizenship from a labor point of view, we analyze the Ollin Calli's discourses and practices in the resistance of workers from a transnational factory, and the forms of fight that has stimulated the

* Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de la Frontera Norte, México y Profesora-investigadora del Departamento de Estudios Sociales, en El Colegio de la Frontera Norte. Email: msolis@colef.mx

** Activista y ex trabajadora de la maquiladora, actualmente es Directora del Colectivo Ollin Calli A.C., Email: magui2001camx@yahoo.com.mx

Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras along the northern border of Mexico.

Keywords: labor citizenship, civil society, maquiladoras, labor rights, recoverableness, northern border of Mexico

RESUMO

Este artigo visa analisar o papel desempenhado pela sociedade civil na construção da cidadania laboral, entendendo que o início da aplicação dos direitos laborais é uma condição necessária para a vida democrática dentro e fora dos locais de trabalho. Consideramos como ponto de partida o fato de que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos humanos tem sido uma longa luta, especialmente hoje, quando estamos diante de uma nova reforma trabalhista e mercados de trabalho instáveis e precários. Com a finalidade de compreender os mecanismos de ação da sociedade na resolução de conflitos laborais como um avanço crucial na construção da cidadania, a partir do local de trabalho, descrevemos a intervenção de Ollin Calli na resistência dos trabalhadores da uma corporação transnacional, e as formas de luta que tem impulsionado a Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras ao longo da fronteira norte do México.

Palavras-chave: cidadania laboral, sociedade civil, maquiladoras, direitos trabalhistas, executoriedade, fronteira norte do México

SUMARIO

1 Introducción; 2 La perspectiva de los derechos laborales humanos y el problema de la ciudadanía laboral; 3 El papel de la sociedad civil en la construcción de ciudadanía laboral; 3.1 Activismo transnacional; 3.2 Ollin Calli: entre lo local y lo global; 4 El caso de Sharp y los desequilibrios de poder; 5 Conclusiones; 6 Bibliografía

1. Introducción

En México, la transición democrática ha tenido enormes dificultades no solamente por la fuerte inercia del régimen anterior, sino por los nuevos retos que se presentan para el avance de la democracia en esta época de globalización. Ahora mismo, con el reciente retorno del Partido Revolucionario Institucional -el partido que fue único durante la larga era del autoritarismo-, se han realizado reformas, laboral, energética y educativa, orientadas hacia una mayor liberación de la economía y apertura al mercado externo. La apuesta política por un modelo de desarrollo de corte neoliberal, junto con la crisis económica de Estados Unidos que arrastró a la economía mexicana, así como la drástica caída de los precios del petróleo, han generado impactos negativos enormes en lo que respecta al acceso de los mexicanos a una vida digna, colocándose los problemas de pobreza y violencia social en el centro de los problemas nacionales.

Los cambios en el trabajo que han ocurrido en el mundo entero por la globalización y la llamada segunda modernidad/sociedad del riesgo o modernidad líquida (Beck, 2002; Bauman, 2003), se expresan en México con particular agudeza, ya que el modelo de desarrollo que se ha impulsado en las últimas década ha sido ejemplar, en América latina, por su componente neoliberal, de apuesta por el mercado externo, la privatización y la inversión extranjera como motores de la economía.

De esta manera, se ha vivido un proceso creciente y generalizado de precarización laboral, por lo que -en las últimas décadas- la calidad de los empleos se ha venido deteriorando. La tendencia

decreciente de los salarios en México, ha llevado a que sea el país con los niveles salariales más bajos en comparación con Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú. Según el informe sobre Trabajo Decente en América Latina de la Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat) y con datos del 2014, se tiene que: en México el salario mínimo ascendía a 152 dólares al mes en promedio; en Argentina a 476 dólares; en Brasil a 306.0; en Chile a 346.0; en Colombia a 308; en Perú a 268.0 y en Uruguay a 373 dólares. Además, el informe reporta que -en México- más del 60 por ciento de los trabajadores sobreviven en la economía informal y no tienen seguridad social; y que 29.3% de la fuerza de trabajo remunerada se encontraba terciarizada (contratada indirectamente por terceros), lo que va en contra de la noción de trabajo decente, ya que estos empleos son de menor calidad en varios sentidos: remuneraciones más bajas, mayores riesgos de salud y seguridad (mayores tasas de accidentes de trabajo) y debilitamiento de la acción sindical (RedLat, 2016).

Respecto a la estabilidad laboral y la seguridad social, en 2009, ya se tenían datos alarmantes: la proporción de trabajadores que no tenían acceso a las instituciones de salud era del 54% y solamente el 43.8% de los asalariados tenía contratación permanente o de base, según García (2010: 8). Asimismo, considerando los reportes de Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL), del 2008 al 2014, el porcentaje de población con ingreso inferior a la línea de bienestar aumentó de 49 a 53.2%; y en 2016, no se había recuperado el poder adquisitivo que se tenía en 2007 (Coneval, 2016a, 2016b).

Frente a este contexto, impulsar una visión de los derechos laborales desde los derechos humanos que respondan a los principios y valores de igualdad, equidad e integración económica y social, nos parece una tarea urgente, que permitirá construir mejores bases para dinamizar el proceso de democratización de la sociedad mexicana.

Aunque, hoy en día, hay un reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos en la constitución de México, el camino para lograrlo no ha sido fácil. Durante el gobierno de Salinas de Gortari, los derechos electorales, los asuntos migratorios y los derechos laborales quedaron fuera de las discusiones del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) que se firmó, en 1994, con Estados Unidos y Canadá. Estos temas fueron parte de las negociaciones para que el gobierno de Estados Unidos accediera a firmar dicho tratado, quedando en manos del gobierno mexicano tanto la calificación de las elecciones como el manejo irrestricto de los asuntos de la relación entre patrones y sindicatos (Gómez, 2013). De acuerdo a algunos especialistas, los derechos laborales no fueron considerados en las negociaciones, pues las leyes mexicanas en esta materia ya ofrecían una regulación robusta de las relaciones obrero-patronales (Bensunsán, 2016). Sin embargo, como veremos más adelante, este hecho posibilitó a las empresas transnacionales relocalizadas en México, un margen de acción amplio para establecer condiciones de trabajo que en múltiples casos no corresponden con las características de un empleo decente, tal como lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹.

Posteriormente, a raíz de la resolución del caso Rosendo Radilla Pacheco de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), el gobierno de Felipe Calderón tuvo que realizar varios cambios en la constitución mexicana, que dieron lugar a un mayor reconocimiento de los derechos humanos y, en particular, de los derechos laborales como parte de los derechos humanos. En respuesta a esta presión, se realizó en 2011 la reforma a los artículos 1º y 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que se otorgó a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y a las Comisiones Estatales de Derechos Humanos (CEDHs), la facultad

¹El trabajo decente "...significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres" (Tomado de OIT, s/f).

constitucional para conocer asuntos de orden laboral. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar, las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

Las organizaciones de la sociedad civil, históricamente, han jugado un papel muy importante en la defensa de los derechos humanos y, algunas de ellas, han estado dedicadas a los derechos laborales, sobre todo, por las limitaciones que han enfrentado los sindicatos, particularmente, en la frontera norte de México y en los mundos laborales de las empresas extranjeras o maquiladoras, para equilibrar las relaciones laborales y hacer valer los derechos laborales de las y los trabajadores. Por ello, el nuevo marco constitucional, implica una oportunidad para la redefinición del discurso de los derechos humanos laborales, así como nuevas prácticas que podrían fortalecer el quehacer de estas organizaciones. Por ahora, el artículo primero constitucional reformado incorpora el principio de indivisibilidad de los derechos humanos, al lado de los de universalidad, interdependencia y progresividad; lo cual implica un cambio en la jerarquía de la norma constitucional que cede primacía a las de carácter internacional por la aplicación de los principios pro persona e indivisibilidad y modifica los criterios de interpretación, lo que requerirá la revisión de disposiciones de derecho interno que parecen estar en contradicción con los tratados internacionales. Asimismo, tendrán que atenderse las frecuentes y reiteradas observaciones de los comités de expertos y de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo que año con año advierten sobre el incumplimiento de convenios ratificados que versan principalmente sobre temas de igualdad, no discriminación y libertad sindical (Kurczyn, 2012).

Con el fin de comprender el papel que han jugado las organizaciones de la sociedad civil en la construcción del discurso de los derechos humanos laborales y de ciudadanía laboral, que contribuya a la exigibilidad y justiciabilidad de los mismos, nos hemos propuesto presentar en este artículo una descripción y análisis de los planteamientos y las prácticas de dos organizaciones de la sociedad civil (OSC's), que se han dedicado a la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores de las maquiladoras² en la frontera norte de México. Este caso ha sido el referente empírico que hemos tenido para desarrollar nuestro involucramiento con los sujetos de estudio. El artículo lo hemos escrito, desde una doble mirada, como investigadoras y activistas, a partir de una propuesta de investigación-acción participativa. Por lo tanto, echamos mano de variados métodos de investigación, que incluyen entrevistas a informantes clave, a trabajadoras y trabajadoras de las empresas maquiladoras³, impartición de talleres sobre derechos laborales y la observación participante⁴.

Hemos estructurado este documento a partir de tres apartados y otro más de conclusiones. En el primer apartado, se plantea qué se entiende por ciudadanía laboral, en esta época de precarización laboral, pérdida de centralidad del trabajo para la constitución de subjetividades y debilitamiento del trabajo como mecanismo para la inclusión social. Asimismo, se discute la pertinencia de la acción colectiva a partir de un discurso de los derechos laborales en tanto derechos humanos. En segundo lugar, analizamos la experiencia organizativa de la Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras (CJM) y del Colectivo Ollin Calli, la primera con una trayectoria más amplia, de carácter transnacional y que abarca la región fronteriza de México y Estados Unidos, y la segunda con un alcance más local y que ha realizado actividades en el estado de Baja California, particularmente en el área metropolitana de

² Por maquiladoras entendemos aquellas empresas extranjeras o nacionales que se dedican al ensamble de mercancías para su posterior venta en el exterior.

³ Ollin Calli tuvo financiamiento por parte de Semillas A.C., del 2013 al 2015, para realizar entrevistas y una encuesta a trabajadores y trabajadoras de las maquiladoras en la ciudad de Tijuana.

⁴ En mi caso, Margarita Ávalos, soy extrabajadora de cuatro maquiladoras y la colonia donde resido es habitada por un número importante de empleadas y empleadas de la empresa Sharp (ahora Hisense Electrónica de México, S.A de CV.), así como de otras maquiladoras ubicadas en Playas de Rosarito y Tijuana.

Tijuana. En la última sección, describimos y analizamos algunas experiencias de resistencia de las y los trabajadores de Sharp en Playas de Rosarito -municipio que es parte del área metropolitana de Tijuana-, en la que Ollin Calli fungió como organización acompañante del movimiento, mostrando las dificultades prácticas para lograr la exigibilidad de los derechos laborales, en un contexto de fuertes desequilibrios en las relaciones de poder.

En las conclusiones, hacemos un recuento de los hallazgos de la investigación y planteamos los principales logros y los retos que enfrentan las organizaciones de la sociedad civil para la construcción de ciudadanía laboral, así como las reflexiones más relevantes sobre el discurso de los derechos humanos y la democracia en los mundos de trabajo de las maquiladoras, en México.

2. La perspectiva de los derechos laborales humanos y el problema de la ciudadanía laboral

En este apartado, presentamos los principales elementos teóricos que nos parecen fundamentales para elaborar el análisis sobre los discursos y las prácticas de las OSC's en el tema de los derechos laborales. En primer lugar, nos colocamos en la visión constructivista de la sociología, lo cual implica reconocer el papel de los sujetos sociales en la construcción de la realidad social, además de que se incorporan las aportaciones de la lingüística y los estudios culturales, para entender la dimensión discursiva y simbólica de los procesos sociales. Esta perspectiva, es clave en el estudio de los derechos humanos desde las ciencias sociales, pues como sugiere Estévez (2010), se encuentra en concordancia con "... un contexto histórico en el que los sujetos sociales buscan discursos para organizarse colectivamente y reivindicar sus intereses frente al Estado-nación y los sitios de poder supranacionales de forma más incluyente y a nivel transnacional e internacional" (Estévez, 2010:2). Por tanto, siguiendo a Estévez (2010), colocamos este estudio en el interés por entender el papel de los sujetos sociales en la construcción y la práctica del discurso de los derechos humanos, así como en la redefinición del concepto de ciudadanía laboral.

En segundo lugar, tomamos como punto de partida que un orden jurídico tiene una dimensión objetiva y otra subjetiva, y que los derechos humanos tienen una dimensión subjetiva central, en la época contemporánea. La centralidad del discurso de los derechos humanos, se ha venido conformado como una respuesta al debilitamiento del socialismo como discurso alternativo y como utopía, lo cual se generó por los fracasos de los países que adoptaron un régimen socialista en el mundo y que la caída del muro de Berlín simbolizó como hito histórico en el devenir social. De esta manera, han surgido nuevos sujetos sociales que reivindican sus derechos humanos, tal como han sido descritos por la teoría de los nuevos movimientos sociales (Melucci, 1999; De Sousa Santos, 2001). En el caso del movimiento obrero, que se trataba del referente a partir del cual distinguir a los nuevos movimientos sociales, por su carácter anticapitalista y su referente de clase, también se ha venido transformando. Justamente, uno de los propósitos de este artículo, es mostrar esta transición que se ha observado, en un contexto particular, en donde surge una nueva figura obrera y formas identitarias complejas⁵ como parte de los mundos de las empresas transnacionales.

Un tercer elemento, que nos permite la distinción entre la dimensión subjetiva y objetiva de los derechos, es la distancia que puede presentarse entre un entramado jurídico refinado y la realidad de su aplicación en la cotidianeidad. Este es el caso de México, ya que se cuenta con una legislación laboral avanzada pero se observa una distancia abismal con su aplicación en la cotidianeidad. Para entender esta distancia, se requiere evaluar qué tanto se cumplen dos principios fundamentales de los derechos humanos: exigibilidad y justiciabilidad. Valorar la exigibilidad de los derechos se encuentra estrechamente relacionado con la capacidad de los sujetos sociales de exigirlos al Estado, por tanto, se

⁵ En otro trabajo hemos planteado que con la industrialización basada en las empresas maquiladoras, en el norte de México, surge una nueva figura obrera debido a la flexibilización de las relaciones laborales, que conlleva una creciente individualización, un débil sentido de pertenencia y una mayor diversidad de la fuerza de trabajo (Solís, 2009).

requiere conocer el grado de participación ciudadana. Mientras que la justiciabilidad, requiere de un entramado institucional con capacidad para impartir justicia⁶.

El tema que nos interesa abordar en este artículo se encuentra relacionado con la exigibilidad y, por tanto, con la construcción de ciudadanía laboral, en cambio solamente tratamos de manera tangencial la cuestión de la justiciabilidad. Tomamos como punto de partida el concepto de ciudadanía laboral, planteado por Arteaga (2010), el cual remite a un sentido amplio del trabajo, que no reducido al ámbito industrial, ni solamente a la acción sindical, sino extendido a los distintos mundos laborales, como espacios desde donde los individuos desarrollan la capacidad para ejercer sus derechos laborales, con formas organizativas y acciones colectivas diversas.

Sin embargo, pensar en una idea de ciudadanía laboral desde el discurso de los derechos humanos es entrar en una arena en disputa, pues ha prevalecido la noción de ciudadanía liberal sobre la republicana y otras concepciones más recientes como la de ciudadanía posnacional de Habermas (2005) o cosmopolita ligada a la idea de interculturalidad de los derechos humanos, desarrollada en De Sousa Santos (2010). Además, la propia dinámica del proceso de democratización y de la globalización, generan una tensión entre estas concepciones que permea el aparato gubernamental y la vida política de las naciones. Efectivamente, las corrientes de pensamiento neoliberales han insistido en anteponer los derechos individuales sobre los colectivos (libertad frente a igualdad), y la crisis del Estado de Bienestar exacerba dichas tensiones, pues esta fórmula para compensar los desequilibrios sociales del liberalismo dejó de funcionar y el neoliberalismo ha generado mayor desigualdad y nuevas tensiones en el proceso de democratización de las sociedades en América Latina.

El proceso de desnacionalización, como ha sido llamado por varios autores, entre ellos Sassen (2014), ha llevado a incrementar también las tensiones señaladas, provocando que el Estado pierda capacidad para la regulación jurídica frente al globalismo (definido por Beck (1998) como el discurso que privilegia la dimensión económica de la globalización) que requiere mayor libertad de los capitales para la acumulación en el ámbito local. Frente al debilitamiento de los Estados-nación, se ha recurrido a mecanismos compensatorios a nivel internacional pero que no son vinculantes, como las elaboraciones de la OIT sobre el trabajo decente o el impulso del discurso de la responsabilidad social de las empresa asociado con distintas certificaciones internacionales y nacionales para validar la calidad del empleo y de los ambientes laborales en las empresas.

Por otra parte, es importante tener presente lo que ha sido señalado por Bolívar Echeverría (2008) sobre la modernidad y el contrasentido que implica que se trate de una modernidad capitalista, ya que esto es lo que explica que en devenir de la modernidad se tienda a traicionar los ideales civilizatorios del Siglo de las Luces. Ello es así por la contradicción que implican las exigencias de la productividad capitalista, contradicción por la destrucción/subordinación de lo cualitativo (del valor de uso) por lo cuantitativo (del valor mercantil) o dicho de otro modo, por la imposición del valor abstracto sobre el valor concreto de las cosas (Echeverría, 1996, 2002 y 2008). Estos planteamientos nos permiten mostrar la dimensión estructural que queda fuera del discurso de los derechos humanos. En esta dirección, Vázquez (2015) nos advierte sobre las limitaciones de dicho discurso, ya que éste si bien se plantea una distribución más equitativa⁷, lo hace sin cuestionar la propiedad privada de los medios de producción.

También, siendo parte de la dimensión estructural de los proceso de democratización, es importante considerar las contradicciones que se presentan por la división entre la esfera privada y la pública; tal como León (2013) lo sostiene, el imaginario político liberal utiliza la distinción entre la esfera privada y la pública, para administrar las áreas de ciudadanía y dominación, asignando a lo

⁶ Para un análisis detallado de la distancia entre normas y hechos en el mundo laboral de América Latina, consultar Bensunsán (2007).

⁷ En general, se piensa en una distribución equitativa de los recursos pero desde el pensamiento feminista, no solamente se propone la participación de las mujeres en los proceso de modernización y desarrollo sino que se cuestionan las formas hegemónicas de ejercer el poder y se proponen otras más horizontales (Rowlands, 1997).

público la idea del encuentro de iguales para la toma de decisiones colectivas y a lo privado como espacio individual donde se ejerce la dominación sin lugar a su cuestionamiento, hasta que el movimiento social de las mujeres puso en duda la frontera entre lo público y lo privado. Sin embargo, las relaciones de trabajo en la vida cotidiana (en el piso de las fábricas), se mantienen dentro de la esfera privada; mientras que los derechos laborales vistos desde el prisma del discurso de los derechos humanos implican que es el Estado (como depositario de lo público) el único responsable de su cumplimiento⁸.

Por ello, consideramos que, junto con la noción de ciudadanía laboral, es necesario retomar el concepto de ciudadanía económica, ya que como señala Cortina (2009) existe una conciencia casi nula de que los integrantes del mundo económico son ciudadanos económicos, ya que "... los afectados por las decisiones que en ella se toman son sus propios señores y no súbditos; lo cual implica en buena ley que han de participar de forma significativa en la toma de decisiones que les afectan" (Cortina, 2008:87). De ahí que plantee el constructo empresa ciudadana, que configura una cultura de confianza entre sus miembros, que asume ya no un modelo organizativo jerárquico sino corresponsable, que se ocupa de dotar de una cultura organizativa, reconfigure la ética del mundo laboral de forma auto-reflexiva y a través de la revisión continua de sus efectos positivos y negativos en el entorno. Es en este sentido desde donde surge la noción de ciudadanía económica, que permite apuntar hacia otros equilibrios en las relaciones laborales, situados dentro de la toma de decisiones en los centros de trabajo.

Regresando al caso de México, Giménez (2008) hace un diagnóstico en el que corrobora la gran brecha que existe entre los derechos laborales y su ejercicio en la cotidianeidad. Esta brecha, según señala, se origina en problemas como la necesidad del modelo económico de desregulación las relaciones laborales; la corrupción en las distintas instituciones involucradas en la protección laboral; y la complicidad de intereses de empresarios, gobierno y sindicatos que desvirtúa el interés democrático de buscar el bien público hacia la defensa de intereses privados. El fenómeno de la corrupción no solamente se refiere a la extorsión de las autoridades encargadas de hacer cumplir las leyes, sino a una cultura en la que se privilegia los intereses privados y del gobierno frente a los intereses de las y los trabajadores. En buena medida, este funcionamiento tiene su origen en la evolución del régimen político autoritario en México, en el que la ausencia de una democracia real significa someter la justicia laboral y la función tutelar y equilibradora del derecho del trabajo al manejo arbitrario de las autoridades y la pérdida de autonomía de los sindicatos.

Por otra parte, una de las prácticas de flexibilización laboral que ha modificado la defensa colectiva de los derechos laborales es de la subcontratación o tercerización (que implica la noción de que el trabajador es contratado a través de un tercero, el cual ofrece el servicio de una parte de la administración de los recursos humanos a las empresas). Ya que se basa en relaciones de trabajo difusas e inestables y en algunos casos implica la creciente desprotección laboral y la precarización del empleo. Tales formas de relación laboral son particularmente socorridas entre las empresas maquiladoras, donde la subcontratación ha formado parte de la dinámica de crecimiento de las mismas y de su condición de volatilidad.

Tanto los discursos de las asociaciones civiles en los que se percibe la complejidad de la identidad a la que apelan, como los obstáculos que se viven en las fábricas para organizarse y actuar colectivamente, los cuales se describen en los siguientes apartados, nos permitirán mostrar algunos elementos para entender las dificultades en la época contemporánea para la construcción de ciudadanía laboral, más allá de la conciencia obrera centrada en la pertenencia a un lugar de trabajo.

Asimismo, la idea de la ciudadanía laboral se encuentra en constante redefinición, especialmente hoy en día cuando la construcción de un sentido de pertenencia e identidad es un proceso cada vez

⁸ Por ello, una de los lemas más importante del movimiento feminista ha sido que lo privado es público, precisamente para demostrar la necesidad de visibilizar la desigualdad y discriminación que las mujeres padecían en el ámbito privado.

más complejo por la globalización y la multiterritorialidad propia de la época contemporánea. Por ello, es pertinente la propuesta de León (2013) de definir ciudadanía como la capacidad para participar en la toma de decisiones, lo cual corresponde también con la idea de ciudadanía como el derecho a tener derechos, que han planteado autores como Lafer (en Pizarro, 2012: 4): “La ciudadanía es el derecho a tener derechos, porque la igualdad de los seres humanos en dignidad y en derechos no es algo dado: es una construcción de la convivencia colectiva, que requiere el acceso al espacio público. Ese acceso al espacio público permite la construcción de un mundo común a través del proceso de afirmación de los derechos humanos”.

En los siguientes apartados, describimos y analizamos las experiencias de las OSC's, para identificar cómo han participado en la arena discursiva de los derechos laborales en tanto derechos humanos.

3. El papel de la sociedad civil en la construcción de ciudadanía laboral

El derecho a llevar una vida digna significa que todas las personas pueden satisfacer de manera adecuada y equitativa sus necesidades de trabajo, alimentación, vivienda, atención médica, educación y cultura. Estas dimensiones conforman un todo por lo que son interdependientes, no pueden concebirse de manera aislada. En México, se presentan rezagos importantes en cada una de ellas, limitando el acceso de cada vez mayor número de mexicanos a los derechos económicos y sociales. En particular, la frontera norte es un territorio con procesos de modernización distintos a los que ha vivido el resto del país, en los que se conjuga un abandono durante años de centralismo con un modelo de industrialización ligado a la globalización y su dinámica de vulneración a la soberanía nacional. La condición fronteriza, ha implicado una consolidación lenta de las instituciones de gobierno y sociales, por lo que la vida económica, social y cultural, se desenvuelve en medio de una trama endeble y conflictiva. Por ello, a pesar de contar con indicadores de desarrollo económico altos en relación a otros puntos geográficos del país, la frontera norte representa una de las regiones del país, con graves rezagos en las condiciones para el acceso de sus habitantes a una vida digna.

Este es el contexto desde el cual la CJM y Ollin Calli han venido desarrollando sus propuestas organizativas, pasando por un proceso complejo por los radicales desequilibrios en las relaciones de poder que se configuran en los mundos de trabajo de las empresas maquiladoras. Estos desequilibrios se configuran por múltiples factores, entre ellos: la falta de mecanismos para garantizar la legislación mexicana. Como ha mencionado Margarita -directora de de Ollin Calli-, las y los trabajadores al ejercer sus derechos se enfrenta a un monstruo de tres cabezas⁹ (empleador, gobierno y sindicato) y muchas veces lo tienen que hacer de manera individual, pues cuentan con escasez de abogados que les representen dignamente¹⁰, sobre todo, que retomen los casos de acoso u hostigamiento sexual. Hay un desconocimiento generalizado de los derechos laborales y la población empleada en las maquiladoras presenta condiciones de vulnerabilidad por su situación social, ya que en su mayoría son mujeres, jóvenes, inmigrantes e indígenas; provenientes de zonas rurales, con bajo nivel educativo y poca experiencia organizativa. También, los sindicatos de protección han tenido una presencia

⁹ En el análisis que realizan Bensunsán y Alcalde (2013) sobre la justicia laboral, en México, señalan la necesidad de una reforma estructural de la justicia laboral que permita “...superar los vicios del modelo laboral mexicano, ya que ante la ausencia de un árbitro confiable resulta imposible el ejercicio de los derechos colectivos de asociación, contratación colectiva y huelga” (Bensunsán y Alcalde, 2013:15). Además, los autores dan cuenta de prácticas gansteriles en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JLCyA), por la presencia de golpeadores en los pasillos. Aunque esto no se ha presentado en los casos llevados por Ollin Calli, si se han experimentado los ambientes violentos e intimidatorios hacia las y los trabajadores en estas instancias.

¹⁰Uno de los retrocesos de la reciente reforma laboral es que trabajadoras, trabajadores y defensoras de derechos humanos no pueden continuar defendiendo sus derechos en las JLCyA y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) si no tienen cédula profesional de abogado.

preponderante en estos mercados de trabajo. La contratación por medio del *outsourcing*, implica formas de indefensión distintas, pues están a total disposición de la empresa en el día y hora que se requiera; no hay estabilidad laboral¹¹, son comunes los contratos por un día y tienen menores prestaciones que quienes se contratan directamente por las empresas. Los bajos salarios y las duras condiciones de trabajo llevan a que la autonomía de las personas sea muy débil y que los esfuerzos sean dedicados casi exclusivamente a la sobrevivencia, además de la existencia de otros mecanismos de control más soterrados y sutiles, como los que relatamos en el cuarto apartado.

A continuación, pasamos al análisis de los discursos y prácticas de la CJM y Ollin Calli.

3.1 Activismo transnacional

La Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras (CJM) constituye, por su naturaleza y trayectoria organizativa, un referente fundamental para entender el papel que ha tenido la sociedad civil en esta frontera en la construcción de una ciudadanía laboral. En el logo de la CJM se muestran las distintas temáticas que surgen como principales preocupaciones de la asociación: el medio ambiente, la mujer, las luchas obreras, la migración, el comercio internacional y la industria. La CJM surge en 1989, de acuerdo a Martha Ojeda (2012) es la respuesta al Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, México y Canadá, desde las luchas de las y los obreros de las maquiladoras. Uno de los primeros conflictos que ocuparon a la coalición fue la contaminación del medio ambiente por parte de las empresas que utilizan químicos como parte del proceso productivo y que afectó dramáticamente la salud de las y los trabajadores¹².

Al principio, la CJM se integraba por organizaciones estadounidenses preocupadas por la cuestión ambiental, posteriormente se incorporan organizaciones mexicanas y canadienses. Se trata de una asociación civil transnacional, como señalan algunos autores, producto de la globalización desde abajo. (Bandy, 2004: 411). La CJM a lo largo de estos años ha desarrollado una estructura organizativa horizontal, que le ha permitido mantener cierta cohesión entre distintas organizaciones con diferentes experiencias, lenguajes, estilos y preocupaciones.

De acuerdo a Bandy (2004), la coalición ha desarrollado su capacidad como instancia mediadora *brokerage* o negociadora, a través de dos tipos de prácticas: 1) la construcción de un Foro que permite la socialización en una cultura política transnacional de las distintas organizaciones; y 2) el diálogo y la resolución de conflictos en la dinámica tanto al interior de las organizaciones como entre ellas.

Una de las principales aportaciones de la CJM ha sido la construcción de coaliciones de organizaciones alrededor de los conflictos específicos vividos en las fábricas, ubicadas en distintas localidades a lo largo de la frontera. Esta forma de organizarse, ha significado una estrategia eficaz para enfrentar la presencia perversa de los sindicatos de protección que atentan contra la libertad de asociación e impiden la organización independiente de las y los trabajadores; otra estrategia ha sido afiliarse a otra central obrera independiente para ganar la titularidad del sindicato (Ojeda, 2012).

A través de las distintas experiencias en los conflictos laborales y ante la falta de abogados laborales; la CJM, en alianza con otras asociaciones nacionales, como el Frente Auténtico de los Trabajadores (FAT) y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), ha impulsado la formación de varias generaciones de defensores laborales. Asimismo, en la construcción del Foro, se privilegia los intercambios con las y los trabajadores de base, muchas veces a través de talleres en distintas ciudades a lo largo de la frontera. Este intercambio además ha sido muy útil para

¹¹ Cada mañana hombres y mujeres acuden a las oficinas del *outsourcing* pero no hay garantía de que tenga trabajo ese día, muchas veces tiene que regresar a casa con la esperanza de que al siguiente día haya posibilidad de trabajar.

¹² Los primeros conflictos surgieron por los problemas de salud con los que estaban naciendo algunos hijos e hijas de las trabajadoras de las maquiladoras, debido a la exposición que tenían a ciertos químicos en las fábricas (Ojeda, 2012).

“...reemplazar el racismo y nacionalismo por una sensibilidad multicultural” (Bandy, 2004: 417, traducción propia). Al mismo tiempo, se han realizado múltiples conferencias y eventos de protesta a nivel internacional, facilitando el diálogo internacional y permitiendo dar una dimensión cosmopolita a las demandas de la CJM.

Un elemento fundamental en la construcción de la CJM ha sido la manera de poner a dialogar a distintos actores, con pertenencias diferentes, para lo cual -siguiendo el análisis de Bandy (2004)- ha habido una influencia importante del feminismo postcolonial, al practicar la flexibilidad y evadir el absolutismo como un mecanismo para lograr el cruce de fronteras simbólicas, o límites identitarios. En cierto sentido, se trata de reconocer la complejidad de las identidades de un actor como aquel representado por la CJM, en el que convergen diversas voces. Se trataría de lo que Bandy (2004) nombra como “micropolítica de la democracia”, en la que a través del diálogo y la técnica de resolución de conflictos, se busca la inclusión, el respeto a la diversidad y la autonomía de cada una de las organizaciones.

De esta manera, la CJM ha logrado socializar un discurso de la resistencia y la reproducción de una cultura de la solidaridad entre diferentes agentes a lo largo de la frontera norte de México. También su discurso ha estado influenciado por las posturas feministas, que han rescatado los problemas específicos de un mercado de trabajo feminizado, que ha caracterizado los empleos ofrecidos en las maquiladoras. En el marco del TLCAN, la acción del CJM ha permitido colocar el tema de las condiciones de trabajo y el derecho a la libertad de asociación en el terreno de los derechos humanos, recurriendo además a instancias internacionales para reclamar estos derechos¹³.

3.2 Ollin Calli: entre lo local y lo global

Ollin Calli es un colectivo que participa en la CJM, tiene una perspectiva de género y se dedica a la defensa de los derechos humanos laborales, en especial en las maquiladoras. También, se pronuncia a favor de una economía alternativa, se solidariza con las luchas de migrantes, indígenas y por el cuidado del medio ambiente. A finales del año 2009, se constituye con la participación de hombres y mujeres que se encontraban trabajando o habían trabajado en las maquiladoras, algunas habían tenido experiencia en movimientos laborales y en organizaciones que luchan por la justicia social. Esta asociación, se formó con el objetivo de apoyar la defensa de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, a través del acompañamiento en sus formas de resistencia y empoderamiento en el trabajo, así como en las iniciativas surgidas en sus comunidades para mejorar las condiciones de vida.

Las acciones que Ollin Calli ha desarrollado para lograr sus objetivos son: 1) el asesoramiento, acompañamiento y la representación en procesos legales; 2) impartición de talleres sobre derechos laborales y empoderamiento femenino; 2) la creación de redes de solidaridad entre trabajadoras y trabajadores, así como entre distintas organizaciones sociales; 3) el registro del deterioro de las condiciones laborales y de vida, a través de reportes y artículos que se publican en la página web; 4) la organización de foros para la discusión de problemas sociales y formas de resistencia regional, transnacional y local¹⁴. Asimismo, se cuenta con la cooperativa de productos artesanales, que funcionó como una alternativa económica -sin explotación y con comercio justo-, para extrabajadoras de la maquila¹⁵.

¹³ La CJM ha presentado varias quejas ante la OIT por la falta de condiciones para la creación de sindicatos independientes en las empresas maquiladoras instaladas en México, como la presentada en 2010. Consultar en línea: <http://sdmaquila.blogspot.mx/2011/01/cjm-y-trabajadores-de-la-maquiladora.html>.

¹⁴ Ollin Calli participa en la organización de la Conferencia Binacional de Temas Fronterizos, desde el año 2010.

¹⁵ Muchas trabajadoras, después de pasar por conflictos legales o movimientos de resistencia, o despidos pierden interés en regresar a trabajar en las líneas de producción, también como parte de un proceso de toma de conciencia sobre el alto grado de explotación en las fábricas que las lleva a sufrir un desgaste físico notorio.

Ollin Calli se ha constituido en un espacio donde se pueden compartir experiencias de resistencia, conocer los derechos laborales, siendo un lugar de encuentro, de escucha y de reconocimiento. Por lo cual, quienes fundaron la asociación empezaron por reconocerse como personas antes que verse como trabajadoras/es, ciudadanas/os, migrantes, indígenas, mujeres u hombres. De allí, surgió como principio que se buscaría pensar a los derechos laborales como parte de los derechos humanos; construyendo un discurso sobre los derechos humanos que reivindica la *dignidad de las personas*, más allá de las pertenencias.

Los temas iniciales de los talleres y encuentros que se organizaron fueron: cálculo de prestaciones e indemnizaciones por despido, contratos de trabajo, salud y seguridad laboral, acoso y hostigamiento sexual, salud sexual y reproductiva, reforma laboral, seguridad y autocuidado. Se han realizado presentaciones en distintos foros acerca de la contradicción entre las leyes laborales en México y la realidad que viven día a día hombres y mujeres, también se han documentado los esfuerzos por la organización en el trabajo y los logros de distintos movimientos a favor de mejores condiciones de vida y trabajo.

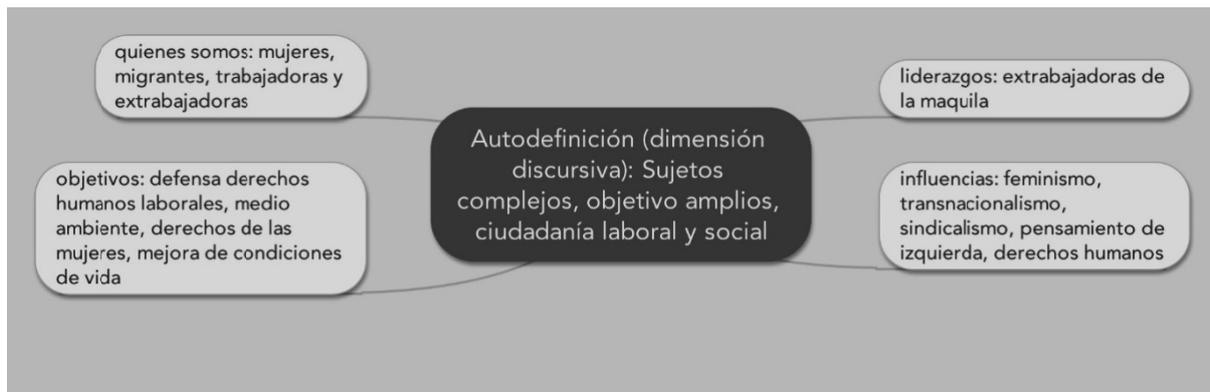
En estos siete años, las principales actividades de Ollin Calli han sido la asesoría, acompañamiento y representación legal laboral, debido al alto índice de despidos injustificados, cambio de condiciones laborales sin el consentimiento de los y las trabajadoras, los bajos salarios, las jornadas de 10, 12 y hasta 24 horas, los ritmos de producción acelerados usando altos estándares de producción, el trabajo con químicos, sin el equipo de salud y seguridad suficiente y/o adecuado, la falta de equipo de trabajo y maquinaria sin mantenimiento adecuado que han provocado accidentes laborales y ponen en constante riesgo la salud e integridad física de las y los trabajadores, los ambientes laborales de amenazas, insultos, negación de permisos para ir al baño, tomar agua o acudir al médico, hostigamiento laboral y sexual, principalmente hacia las mujeres.

La cooperativa también ha tenido avances, se cuenta con un espacio físico para promover los productos artesanales y los proyectos del colectivo, se han creado lazos de solidaridad entre cooperativas de trabajadoras, indígenas y artesanas/os de la región, se han dado talleres para crear artesanías en distintas colonias del área metropolitana de Tijuana.

En lo que respecta a la creación de redes, se ha participado en frentes binacionales por la defensa de derechos laborales, ya que todos los días cientos de personas viviendo en esta frontera cruzan a los Estados Unidos a trabajar en condiciones laborales de explotación. Asimismo, se participa junto con once organizaciones por justicia ambiental, particularmente, en la campaña por la conservación y saneamiento del Arroyo Alamar. El colectivo también se solidariza con proyectos de diversos grupos que luchan por justicia social por ejemplo las comunidades indígenas kumiais que trabajan en mejorar sus condiciones de vida, defensa de sus tierras, el rescate y la conservación de su cultura e idioma, el movimiento de los padres de Ayotzinapa, y la lucha de los y las jornaleras del valle de San Quintín en el municipio de Ensenada, B.C.

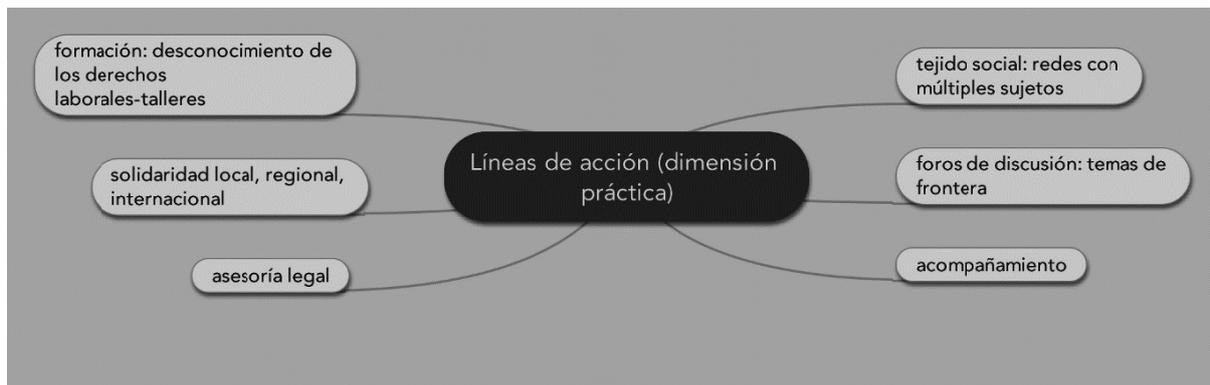
En la gráfica 1 podemos ver los elementos que integran la autodefinición de estas organizaciones, en las que se definen sujetos complejos: mujeres, migrantes, colonos, indígenas, que presentan demandas heterogéneas y amplias de cambio social, con influencias del pensamiento feminista, del transnacionalismo, los derechos humanos y la izquierda.

Gráfica 1. Dimensión discursiva



Mientras que en la gráfica 2, se caracteriza la dimensión práctica que incluye la formación de personas en el tema de los derechos laborales y humanos, la asesoría legal, la construcción de redes de solidaridad, el acompañamiento en acciones de resistencia y la creación de foros de discusión.

Gráfica 2. Dimensión práctica



4. El caso de Sharp y los desequilibrios de poder

A continuación relatamos un ejemplo de resistencia obrera en la empresa Sharp, en la que Ollin Calli ha participado como acompañante y en la asesoría legal, tanto en algunos casos individuales, como en la acción colectiva.

Sharp es una empresa de origen japonés, la cual se localizaba en Playas de Rosarito, en las afueras de Tijuana. La planta número uno de esta empresa, se estableció en noviembre de 1997, con una inversión de \$300 millones de dólares; y la planta dos, en julio del 2007, con una inversión de \$170 millones de dólares; en total ambas plantas cuentan con una superficie de 296 metros cuadrados. Sharp-Rosarito está dedicada a la manufactura de televisores LCD y pizarrones electrónicos AQUOS de varias pulgadas¹⁶, mismos que son exportados a los Estados Unidos, Canadá, México y

¹⁶ En 2010, según testimonios, la empresa sólo manufacturaba televisores de tecnología LDC (Liquid Crystal Display - Pantalla de Cristal Líquido), de 60 y 90 pulgadas.

Latinoamérica¹⁷.

Se trata de una maquiladora grande, que llegó a tener 4,000 empleados, pero su tamaño ha ido disminuyendo durante los últimos años, ya que, en el 2013, tuvo solamente 2,100 empleados y, en 2015, fueron 1,071 empleados, quienes producen diariamente 7,670 unidades¹⁸. Por otra parte, entre sus contribuciones más importantes a la comunidad se encuentra: el Programa anual de limpieza de las Playas de Rosarito, así como la Guardería Infantil y Clínica del IMSS, construidas por la empresa, y administradas por la empresa y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Durante varios años, Ollin Calli ha podido hacer un seguimiento de las condiciones de trabajo en esta empresa, a través de la observación participante y de entrevistas a mujeres y hombres empleados en la empresa. A partir de estos referentes, hemos elaborado la descripción que aparece en las siguientes líneas.

Entrar a trabajar en Sharp implica hacer fila frente a la maquila a partir de las 6:00 am, para lograr una entrevista con la compañía de *outsourcing* Soluciones Productivas, que tiene oficinas en las instalaciones de Sharp. Además es necesario llevar documentos probatorios del nivel de escolaridad, dos cartas recientes donde sus patrones anteriores recomienden al o la trabajadora, cartilla o precartilla militar para los hombres, aprobar los exámenes médicos, los cuales incluyen prueba de embarazo y antidoping, así como aprobar los exámenes de conocimientos y psicométricos. Las personas que son contratadas por *outsourcing* tienen menos derechos y salario que aquellas que tienen contrato directo con Sharp.

En toda la jornada, se cuenta con dos descansos: el primero de 15 minutos y el segundo de 30 minutos. Los horarios de trabajo son de 7:30 am a 5:00 pm, de lunes a viernes; los turnos de 3x4 son de 7:30 am a 7:30 pm y de 7:30 pm a 7:30 am, entre semana o el fin de semana; estos dos últimos turnos consisten en que en una semana trabajan tres días y les pagan salario solamente de esos tres días; y la siguiente semana trabajan cuatro días y reciben salario correspondiente a esos cuatro días. Estas jornadas contradicen al artículo 123 constitucional, donde se estipula ocho horas como duración máxima de la jornada de trabajo, siete la jornada nocturna y siete y media la mixta.

El salario de quienes se emplean en líneas de producción es alrededor de noventa pesos diarios, este salario no cumple con el artículo 90 de la ley federal del trabajo y el artículo 123 Constitucional, fracción VI, que dice a la letra: *Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*

Cuando Sharp tiene alta productividad, quienes son supervisores y jefes de línea presionan y amenazan a los y las trabajadoras para que -en sus días de descanso o días festivos obligatorios- acudan a la maquiladora a trabajar 10 o 12 horas de tiempo extra, el cual no es pagado como tal. El pago es con las modalidades "*descanso trabajado*" y "*Tiempo por tiempo*", las cuales son ilegales, consiste en que por un día trabajado les pagan sólo el doble de un día normal de trabajo; y el segundo caso les pagan como un día normal y les dan permiso para que descansen otro día, generalmente cuando hay producción baja. De acuerdo al artículo 123, fracción XI de la Constitución Mexicana, y los artículos del 65 al 68, en el caso de un día de trabajo extraordinario de 12 horas, al trabajador o trabajadora le deberían pagar un salario doble por las primeras tres horas y las siguientes nueve horas el triple de salario.

Las jornadas pueden ser muy extenuantes, ya que además de las horas de trabajo, un número importante de personas empleadas, se llevan aproximadamente dos horas de ida y dos horas de regreso, de la casa a la fábrica. En las líneas de producción permanecen de pie durante toda la jornada; en varias de éstas se respiran constantemente humos de soldadura; se tiene que pedir permiso al jefe

¹⁷ Ver en línea: <http://fichas.findthecompany.com.mx/l/127104268/Sharp-Electronica-Mexico-S-A-de-C-V-en-Playas-De-Rosarito-B-C>. F/c: 15/11/2016

¹⁸ Diario El economista. En línea:

<http://eleconomista.com.mx/estados/2015/05/29/mercado-televisores-sharp-no-se-apaga> F/c: 14/10/2016

de línea para ir al baño y tomar agua; las mujeres han vivido hostigamiento sexual por parte de los supervisores y los administrativos de Sharp; y se trabaja con altos niveles de estrés y cansancio físico.

Cuando hay baja productividad, sin importar si tienen contrato con la *outsourcing* o si es un contrato firmado directamente por Sharp, se recurre al despido, afectando principalmente a: quienes han llegado en más de una ocasión uno o más minutos tarde, quienes tienen mayor antigüedad, quienes tienen menor productividad, quienes defienden sus derechos y quienes piden permisos para faltar o llegar tarde. Otra práctica es la reducción de la jornada, les piden que no vayan a trabajar los viernes y les descuentan el salario de 4 horas.

En lo que atañe al derecho a la libertad de asociación y autonomía, no se respeta en esta empresa, pues el sindicato México Moderno perteneciente a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) es pagado por Sharp y no tiene asambleas, ni representa las demandas de los y las trabajadoras, de hecho la mayoría no sabe que hay un sindicato.

La precariedad laboral lleva a que no se cuente con el salario digno para cubrir las necesidades normales de un jefe de familia, tal como la Ley Federal del Trabajo y la Constitución lo indican. Lo anterior, se expresa también en las carencias en los lugares de residencia, se trata de colonias sin servicios públicos, con viviendas construidas con materiales endeble y, en general, en condiciones de vida precarias. Frente a ello, se presentan formas de resistencia colectiva -como la huelga del 2010- y acciones individuales. Tal es el caso de Armando; quien se empleó en varias maquiladoras electrónicas, la última empresa en la que trabajó fue Sharp, donde laboró casi por siete años. Debido a los conocimientos previos en otras empresas electrónicas y por ser reconocido como un excelente trabajador alcanzó el puesto de ingeniero de departamento, con un salario diario integrado de \$445.64, trabajando por lo menos 50 horas cada semana.

En abril de 2008, un gerente les pidió: *“reúnanse para tomarles una foto con el presidente de la empresa Nohoubou Harada, ya que él, hoy se va de la empresa”*, al mismo tiempo, la asistente del departamento de Recursos Humanos les señalaba que: *“en esta hoja escriban un mensaje dirigido al presidente de la compañía”*. Armando escribió *“gracias por los gratificantes aumentos asignados al departamento de instrumentación”* y otro trabajador le agregó una carita triste. Este hecho causó el despido de los dos trabajadores. En mayo del 2008, aunque en la oficina de Recursos Humanos les comunicaron el despido diciéndoles que: *“...tienen que firmar la renuncia voluntaria y los otros documentos porque un juicio legal tarda mucho tiempo, lo van a perder, le tienen que pagar a un abogado, les conviene que reciban la cantidad de 45 días que les estamos ofreciendo”*, los trabajadores acudieron a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para citar a un representante de empresa, con el fin de llegar a un acuerdo justo. Pero el día de la cita no acudió nadie de parte de la empresa, por lo que el Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo les dijo que no podía hacer nada más. Entonces, los trabajadores decidieron demandar pidiendo reinstalación. Después de varias audiencias fueron reinstalados en la fuente de empleo, en el mismo puesto que desempeñaban y con las mismas condiciones que tenían hasta el momento del despido injustificado, además pagándoles los salarios que dejaron de percibir en ese tiempo.

Este hecho fue un ejemplo para el resto de los y las trabajadoras, ya que de alguna manera demostraron que es posible que los derechos se respeten cuando se deciden a exigirlos, pero -como suele pasar en estos casos- después de unos meses fueron despedidos nuevamente. En esta ocasión los trabajadores decidieron negociar una indemnización y evitar otro proceso desgastante de demanda, además de que no estaban dispuestos a regresar a un ambiente de hostigamiento laboral.

Uno de los trabajadores que era soltero optó por continuar con su preparación académica, Armando -quien tiene esposa e hijos- necesitaba buscar otro trabajo, sin embargo, en todas las empresas electrónicas a las que ha ido se han negado a contratarlo. Los conocimientos en electrónica los adquirió en la práctica en las distintas empresas en las que laboró, pero no tiene certificados de instituciones educativas que avalen sus conocimientos. Además cuando piden referencias del último trabajo en maquila, se reporta que el trabajador demandó pidiendo reinstalación, lo que ha ocasionado que solo sea contratado como albañil, repartidor de gas, en el comercio y otros trabajos informales.

Si bien estos casos permitieron un proceso de construcción de ciudadanía, en el largo plazo, la correlación de fuerzas tan desventajosa para los casos individuales de injusticia laboral, lleva a poner en duda la capacidad institucional para proteger al personal empleado en estas grandes empresas extranjeras. Asimismo, se devela, como mecanismo de control, la existencia de una especie de lista negra, para quienes han intentado defender sus derechos. También, Sharp es un caso más de empresas que cuentan con un sindicato de protección, a pesar de ello Ollin Calli pudo acompañar un movimiento colectivo que se organizó al margen del sindicato pero que permitió ciertas reivindicaciones. Así, unos días antes del 28 de septiembre de 2010, entre los y las trabajadoras de Sharp circuló un documento haciendo el siguiente llamado:

“Estimados compañeros: Creemos que todos estamos cansados de trabajar en una empresa donde no se valora el esfuerzo diario, donde se sufre de injusticia, malos tratos y acoso.

Tenemos derecho a un ambiente laboral digno y bien remunerado. Son ya 2 años sin incrementos salariales, creemos que juntos podemos hacer el cambio.

Por ello te invitamos a que te unas a esta lucha, alzando tu voz.

La cita es el próximo martes 28 de Septiembre a las 6:30 de la mañana en la entrada de la empresa. Bloquearemos entradas y salidas de personal así como vehículos.

Juntos si se puede!! Pasa la voz!!

Nuestras demandas son las siguientes:

- 1. Nivelación salarial de acuerdo al mercado NO maquillado.*
- 2. Incremento salarial 2010.*
- 3. Incremento salarial para el año 2009 y su retroactivo.*
- 4. Porcentaje de evaluaciones anuales definidas considerando la inflación y el desempeño.*
- 5. Definir porcentajes de incremento salarial para promociones.*
- 6. Asignación de presupuestos departamentales para la capacitación REAL del personal.*
- 7. Mejorar el ambiente laboral capacitando a gerentes, supervisores y jefes de línea para relaciones justas y equitativas.*
- 8. Multihabilidades en operadores para que refleje su desarrollo personal y económico.*
- 9. Pago de horas extras como tal y NO como descanso trabajado.*

Juntos podemos hacer el cambio!! Pasa la voz!!

No olvides traer Pancartas y/o Cartulinas Rojas/Negras”

El 29 de septiembre de 2010, alrededor de 700 trabajadores y trabajadoras de ambas plantas de Sharp de los departamentos de sistemas, instrumentación, finanzas, recursos humanos, producción, control de calidad, almacén, entre otros, realizaron una huelga en la planta de Sharp-Rosarito. Los hombres y las mujeres huelguistas bloquearon -alrededor de diez horas- las puertas de entrada y salida del personal y de los vehículos del personal administrativo, directivos, proveedores y salida de los tráiler. Los directivos de la empresa japonesa se negaban a dialogar con el comité de trabajadoras. Al final, la resistencia mostrada por el movimiento forzó la negociación con la empresa, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el sindicato México Moderno perteneciente a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Los resultados de este movimiento fueron: un aumento salarial del 4%, el restablecimiento del sistema de transporte de personal, las evaluaciones de puesto y salario, el despido de un trabajador administrativo que hostigaba sexualmente a las trabajadoras, y la promesa de continuar con las negociaciones de peticiones pendientes.

Más tarde, en el 2015, la empresa Sharp anunció que cerraría sus puertas para que otra empresa de origen chino, denominada Hisense, iniciara sus operaciones en las instalaciones que utilizó por cerca de 18 años. Esta transacción, implica el riesgo de perder su fuente de empleo para las más de

800 personas empleadas en la otrora Sharp¹⁹ y que los logros obtenidos en años previos también se pierdan.

Los hechos descritos nos permiten dimensionar el desequilibrio presente entre la capacidad de exigir los derechos laborales de esta población y los enormes márgenes de acción de las empresas transnacionales.

5. Conclusiones

En este artículo nos ha interesado mostrar que para el pleno reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, se requiere de un proceso de construcción de ciudadanía, es decir, la formación de individuos y colectivos con capacidad para exigir sus derechos laborales. También hemos señalado los distintos obstáculos que se viven en México y en la frontera norte, en particular, para la construcción de ciudadanía laboral. Estos obstáculos se presentan en distintas escalas y arenas de la vida social. En primer lugar, identificamos contradicciones a una escala macrosocial y tienen que ver no solamente con condiciones materiales y estructurales, como la desigualdad social, la fragmentación del trabajo y la precariedad laboral, sino con posicionamientos que devienen en distintas visiones del mundo y prioridades respecto a los derechos humanos, como las que se presentan entre el pensamiento republicano y el liberal sobre el significado de ciudadanía y a los tipos de democracia que se conciben. En este sentido, reconocemos que se trata de una disputa discursiva que permea tanto la acción del Estado como de diferentes actores políticos.

Nos interesó mostrar la eficacia de la noción de ciudadanía laboral de Arteaga (2010) y la democracia cotidiana de Mouffe (1999), como referentes para entender la importancia de pensar la acción de las asociaciones civiles en materia de los derechos laborales. Pero creemos que es necesario complementar la noción de ciudadanía laboral, amplia y ligada a la exigibilidad, con la de ciudadanía económica, para poder incluir la participación de todos y todas las afectadas por las decisiones en la esfera privada de los mundo laborales, es decir, dentro de las organizaciones productivas, tal como lo plantea Cortina (2009).

Asimismo, encontramos sugerentes los planteamientos de Montero y Morris (2001), respecto a la asociación entre ciudadanía laboral y calidad de vida. Esta articulación permite entender las demandas de los movimientos que integran diversas dimensiones que afectan tanto las condiciones de vida, como las de trabajo. También, encontramos en el pensamiento de De Sousa Santos (1999), elementos para comprender la importancia de construir un proyecto integrado de acción de las OSC's, que relacione el trabajo y el medio ambiente, el trabajo y la educación, el trabajo y las mujeres y el feminismo, el trabajo y las necesidades sociales y culturales, el trabajo y el Estado del bienestar, el trabajo y los indígenas, el trabajo y los jóvenes. Como el autor sugiere, pero desde la acción sindical, se "...debe considerar todo aquello que afecte la vida de los trabajadores y de los ciudadanos en general" (De Sousa Santos, 1999:47).

Posteriormente, señalamos la contradicción que se presenta al pensar en los derechos humanos laborales como universales frente a la importancia de la pertenencia, no solamente a un territorio nacional sino a un mundo laboral específico. A pesar de que desde la acción de las OSC's, se plantea la idea de los derechos humanos laborales como la reivindicación de la dignidad de las personas, tal posición no está exenta de ambivalencia, por su amplitud y el riesgo de la indefinición de un sujeto social con estrategias y demandas concretas.

En el segundo apartado, nos ocupamos de mostrar las condiciones de trabajo que prevalecen en las maquiladoras de Tijuana, desde la experiencia de las asociaciones civiles que en la región se

¹⁹ Diario Frontera. En línea: <https://frontera.info/EdicionEnLinea/Notas/Noticias/30092015/1012619-Cierre-de-Sharp-genera-incertidumbre-obrera-la-reemplazara-Hisense.html> F/c: 15/10/2016

dedican a la defensa de los derechos laborales, así como de dar cuenta de las dificultades que enfrentan las y los trabajadores para exigir sus derechos laborales, en ambientes propicios para el abuso y la injusticia laboral. Como se vio a través de las experiencias de resistencia colectiva e individual, las carencias materiales y simbólicas de esta población les dejan poco margen para poder convertirse en verdaderos sujetos de derechos, presentando apenas algunos avances en sus capacidades para exigir sus derechos laborales. Aunque han sido esenciales las aportaciones de la CJM en el activismo transnacional, y de Ollin Calli en el ámbito local y transfronterizo, pues sus experiencias se han convertido en recursos muy valiosos tanto en los momentos de conflicto, como en la vida diaria de las y los trabajadores. Podríamos destacar como aprendizajes las distintas estrategias de resistencia y la importancia de fomentar la cultura de la solidaridad. En lo que respecta a la CJM, recuperamos como aprendizaje la creación de coaliciones, como una estrategia para enfrentar la imposibilidad de la creación de sindicatos independientes y genuinos, así como la constitución de redes de solidaridad a nivel local e internacional, y el conocimiento logrado por las múltiples experiencias de defensa en las instancias locales de impartición de justicia laboral y en los procesos organizativos de las y los trabajadores.

Las asociaciones civiles han jugado un papel muy importante en recuperar la memoria de las luchas de quienes se emplean en las maquiladoras y en la generación de conocimiento sobre los derechos y la justicia laboral, así como en el reconocimiento de las implicaciones sociales de la incorporación de las mujeres a estos mercados de trabajo. Este reconocimiento, se traduce en la inclusión de algunos elementos del pensamiento feminista y la perspectiva de género en el discurso de ambas organizaciones y en la necesidad de emprender acciones dentro y fuera del trabajo que buscan el empoderamiento femenino.

Hoy en día, las OSC's se enfrentan a un mundo cambiante y con desventajas enormes para su crecimiento y consolidación como agentes que permitan hacer de los derechos humanos una bandera apropiada para los movimientos de resistencia en el trabajo. La principal desventaja que podemos identificar es el enorme desequilibrio de poder, que coloca a las y los trabajadores de forma individual y colectiva en una posición crítica, con pocas oportunidades para tener autonomía y fuerza para exigir sus derechos laborales. En este terreno, el discurso de los derechos humanos laborales tiene un impacto en la escala global, pero en la escala local, todavía se requiere de un esfuerzo colectivo sostenido por integrarlo a un proceso de subjetivación en el que convergen distintos agentes de cambio y en un contexto donde los procesos de inclusión y exclusión se entrelazan generando fragilidad y zonas de transición afuera-adentro (Mezzadra y Neilson, 2012), y una suerte de incompletud permanente de la ciudadanía laboral.

A partir de nuestro análisis y frente al contexto social descrito, se abren nuevas interrogantes respecto a la construcción de ciudadanía laboral y económica, tales como: ¿De qué manera se acercaría la brecha entre los derechos laborales objetivos y el ideal planteado por el discurso de los derechos humanos con un cambio de modelo de desarrollo económico en México? ¿Cuáles son las posibilidades de cambio hacia un sistema de justicia laboral distinto y formas de inclusión social más allá del trabajo?

6. Bibliografía

- Arteaga, Arnulfo (2010). "Introducción. ¿Por qué el trabajo y ciudadanía?". En: Arteaga, Arnulfo (coord.), *Trabajo y Ciudadanía. Una reflexión necesaria para la sociedad del siglo XXI*, México: UAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Bauman, Zygmunt (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona: Paidós
- _____ (2002). *La sociedad del riesgo global*. España: Siglo XXI.

- Bensusán, Graciela (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- _____ (2016). *La protección a los trabajadores en América Latina: oportunidades, restricciones y alternativas a la acción colectiva a la luz de las tendencias mundiales*. Conferencia Magistral en “El trabajo y el empleo en las fronteras de México” Seminario del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte, 27 y 28 de octubre, Tijuana, México.
- Bensusán, Graciela y Arturo, Alcalde (2013). *El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*. Análisis N. 1, México: Fundación Friedrich Ebert.
- Bandy, Joe (2004). “Paradoxes of transnational civil societies under neoliberalism: The coalition for justice in the maquiladoras”. En: *Social Problems*, Año 51, N° 3, pp 410-431.
- Giménez, Luis (2008), *Transparencia y derechos laborales*. México: Cuadernos de transparencia, núm. 12, IFAI.
- CONEVAL, (2016a). *Evolución de las carencias sociales, 1990-2015* (Comunicado de Prensa no 2). En línea: <http://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Evolucion-carencias-sociales-2015.pdf> F/c: 10/01/2017
- _____ (2016b). *Poder adquisitivo de los hogares* (Comunicado de Prensa No 008). En línea: http://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/COMUNICADO%20DE%20PRENSA_008_ITLP_IS.pdf F/c: 10/01/2017
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).
- Cortina, Adela (2009) (3ra edición). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*, Madrid: Alianza Editorial.
- De Sousa Santos, Boaventura (1999). *Reinventar La Democracia: Reinventar El Estado*. Madrid: Sequitur.
- _____ (2001). Los nuevos movimientos sociales. En: Osal, pp. 177-184. En línea: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal5/debates.pdf> S/C:2/02/2017
- _____ (2010) *Descolonizar El Saber, Reinventar El Poder*. Montevideo, Uruguay: Ediciones Trilce.
- Echeverría, Bolívar (1996). “El *ethos* barroco”. En *Debate Feminista*, Año 7, N° 13. En línea: <http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/eletho738.pdf> F/c: 16/05/2016
- _____ (2002). *La clave barroca de la América latina*, Exposición en el Latein-Amerika Institut de la Freie Universität Berlin. En línea: <http://www.bolivare.unam.mx/ensayos/La%20clave%20barroca%20en%20America%20Latina.pdf> F/c: 16/05/2016
- _____ (2008). *Modernidad y anti-modernidad en México*, Ponencia en el Seminario La modernidad: versiones y dimensiones, UNAM. En línea: <http://www.bolivare.unam.mx/ensayos/Modernidad%20y%20antimodernidad%20en%20Mexico.pdf> F/c: 16/05/2016
- Estévez, Ariadna (2010). Los derechos humanos en la sociología política contemporánea. En: Estévez, Ariadna y Daniel. Vázquez D. (eds.), *Los derechos humanos en las ciencias sociales: Una perspectiva multidisciplinaria* México: FLACSO.
- García, Brígida (2010). *Precariedad laboral y desempleo en México, 2000-2009*. Ponencia presentada en la sesión especial “La participación económica en el contexto actual de crisis económica en América Latina”, X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, organizada por la Sociedad Mexicana de Demografía, México, 10 y 11 de noviembre.
- Gómez, Napoleón (2013). *Los derechos laborales son derechos humanos*, En línea: <http://www.jornada.unam.mx/2013/10/03/opinion/022a1pol> F/c: 22/08/2014
- Habermas, Jürgen (2005). “Tres modelos de democracia. Sobre el concepto de una política deliberativa”. En *Polis* N° 10. En línea; <http://polis.revues.org/7473>; DOI : 10.4000/polis.7473 F/c: 28/01/2015.
- Kurczyn, Patricia (2012). “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”. En:

- Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 14, pp. 207-214. En línea: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/cmt/cmt7.pdf> F/c: 22/07/2014.
- León, Fernando (2013), "Ciudadanía Laboral: Crítica y defensa un concepto jurídico y político". En: *Revista Derecho de la Universidad Católica del Norte*, Año 20, N° 2, pp. 373-404.
- Ley Federal del Trabajo de México (2012)[1970].
- Melucci, Alberto (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: El Colegio de México.
- Mezzadra, Sandro y Brett, Neilson (2012). "Between Inclusion and Exclusion: On the Topology of Global Space and Borders". En: *Theory, Culture & Society*, Vol. 29, N 4-5, pp. 58-75.
- Montero, Cecilia y Pablo Morris, (2001). "La ciudadanía laboral: un imperativo de equidad". En: *Proposiciones* 32, pp. 66-88.
- Mouffe, Chantal (1999). *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós.
- OIT s/f, *Trabajo decente*. En línea: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> F/c: 22/11/2016
- Ojeda, Martha (2012). "La Coalición Pro-Justicia de la Maquiladoras: una semblanza". Conferencia Magistral en el *II Foro Derechos laborales y construcción de ciudadanía*, 8 y 9 de noviembre, Tijuana, México.
- Pizarro, Sebastián (2012). "Ciudadanía crítica, concepto de trabajo y Estado: Una aproximación desde Karl Marx y Jürgen Habermas". En: *Derecho y Humanidades*, N° 20, pp. 257-277.
- Quintero, Cirila (2002). "Relaciones laborales en la maquiladora: balance y perspectivas". En: *El Cotidiano*, Vol. 19, N° 116, noviembre-diciembre, pp. 17-26.
- RedLat (2016). *Trabajo Decente en América Latina*. En línea: http://www.redlat.net/site/wp-content/uploads/2016/04/trabajo_decente_america_latina.pdf F/c: 20/01/2017.
- Rowlands, Jo (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxford, UK: Oxfam.
- Sassen, Saskia (2014). *Nomadic territories and times*, En línea: <http://www.saskiasassen.com/PDFs/publications/nomadic-territories-and-times.pdf> F/c: 25/05/2016.
- Solís, Marlene (2009). *Trabajar y vivir en la frontera. Identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*, México: COLEF/Miguel Ángel Porrúa.
- Vázquez, Luis Daniel (2015). "¿El discurso anticapitalista de los derechos humanos?". En: *El Cotidiano*, N° 194, noviembre-diciembre, pp. 57-64.