BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
"Alfonso Vélez Pliego"

Doctorado en Ciencias del Lenguaje

Ensamblando la resistencia. Análisis del discurso de operadores de producción en torno a la flexibilización y precarización laboral en una fábrica fronteriza

Tesis que para obtener el grado de Doctora en Ciencias del Lenguaje

Presenta:

Elizabeth Sánchez Martínez

Directora:

Dra. María Cristina Manzano-Munguía

Comité:

Dr. Giuseppe Lo Brutto
Dra. Colette Ilse Despagne Broxner
Dra. Marie France Labrecque
Dra. María de Lourdes Flores Morales

H. Puebla de Zaragoza, Puebla **Enero, 2026**

RESUMEN

Esta investigación surge de la experiencia laboral en una fábrica orientada al ensamble de productos médicos situada en Tijuana, México. Su objetivo general es analizar el posicionamiento discursivo de operadores y operadoras de producción frente a los efectos de la flexibilización y precarización, atendiendo el vínculo con el marco legal y el reglamento interno de la fábrica. Específicamente, se analiza la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento interno de la empresa *vis-à-vis* la situación real de sus colaboradores. Así, se exploran modos de resistencia cotidiana en un entorno precarizado que aparenta estar regulado por la ley.

Se adopta un enfoque interdisciplinario de acuerdo con los estudios críticos del discurso (EDC), se integra la antropología y la sociología del trabajo al abordar la transición del fordismo, empleo relativamente estable, al posfordismo, empleo flexible y precario (Harvey, 1990). En dichas condiciones se rescata la capacidad de actuar (Ahearn, 2000, 2001) de las y los operadores. Para alcanzar los objetivos se traza una metodología cualitativa, se justifica el estudio de caso y herramientas para la obtención de datos: entrevistas semiestructuradas, método etnográfico, observación participante, notas de campo y fuentes secundarias. Los datos se tratan desde los ECD, los cuales consideran importante para el análisis la integración de los niveles macro y micro, el contexto sociohistórico de la industria maquiladora en México y la fábrica o entorno etnográfico. Con ello se visibiliza la tensión entre el discurso institucional, la gestión administrativa y la vivencia cotidiana del trabajo.

Los hallazgos revelan contradicciones entre el discurso legal y las condiciones materiales de trabajo, particularmente en cuanto a jornadas, salarios, descansos y vacaciones. Lo anterior deriva de políticas institucionales encauzadas a facilitar la inversión extranjera en la frontera norte. Asimismo, de reformas a la LFT y de prácticas empresariales interpretando la normativa de acuerdo con sus intereses. Ante este panorama, el estudio aporta evidencia sobre el posicionamiento de las y los operadores mediante el tortuguismo, los paros, la manipulación de horarios y otras formas de resistencia, expresiones vedadas en la fábrica: hablar, cantar o reír. Con lo cual, la investigación amplía el estudio de la agencia en contextos laborales precarizados al visibilizar resistencias no tradicionales. Las prácticas discursivas, habilitadas por relaciones afectivas, exponen al lenguaje y la interacción cotidiana también como formas de resistir. El hallazgo más relevante es la amistad como dispositivo central para sostener la resistencia, al generar espacios de solidaridad, confianza y cuidado dentro del régimen maquilador. Con ello, la tesis aporta al campo de los estudios sobre maquila y la agencia al introducir una dimensión discursiva y afectiva de la resistencia, y a los ECD al mostrar que el posicionamiento discursivo puede operar incluso en los márgenes de la precarización, el control y el poder.

ABSTRACT

This research arises from the work experience in a factory oriented to the assembly of medical products located in Tijuana, Mexico. Its general objective is to analyze the discursive positioning of production operators in the face of the effects of flexibilization and precariousness, considering the connection with the legal framework and the factory's internal regulations. Specifically, it analyzes the Federal Labor Law and the company's internal regulations vis-à-vis the real situation of its employees. Thus, it explores modes of everyday resistance in a seemingly regulated, yet precarious, environment.

An interdisciplinary approach is adopted in line with critical discourse studies (CDS), integrating anthropology and sociology of work to address the transition from Fordism, a relatively stable employment, to post-Fordism, a flexible and precarious employment (Harvey, 1990). Under these conditions, the operators' capacity to act (Ahearn, 2000, 2001) is rescued. To achieve these objectives, a qualitative methodology is developed, justifying the case study and using data collection tools: semi-structured interviews, ethnographic methods, participant observation, field notes, and secondary sources. Data are processed using CDTs, which consider the integration of the macro and micro levels, the sociohistorical context of the maquiladora industry in Mexico, and the factory or ethnographic setting to be important for the analysis. This highlights the tension between institutional discourse, administrative management, and daily experience of work.

The findings reveal contradictions between legal discourse and material working conditions, particularly regarding workdays, wages, breaks, and vacations. This stems from institutional policies aimed at facilitating foreign investment on the northern border, as well as from reforms to the LFT (Tax Law), and business practices interpreting the regulations according to their interests. Against this backdrop, the study provides evidence on the positioning of workers through slowdowns, strikes, schedule manipulation, and other forms of resistance—expressions that are forbidden in the factory: speaking, singing, or laughing. Thus, the research broadens the understanding of agency in precarious labor contexts by making non-traditional resistance visible. Discursive practices, enabled by affective relationships, exposing language and everyday interaction as forms of resistance. The most relevant finding is friendship as a central device for sustaining resistance, generating spaces of solidarity, trust, and care within the maquiladora regime. Thus, the thesis contributes to the field of maquila studies and agency by introducing a discursive and affective dimension of resistance, and to CDS by showing that discursive positioning can operate even at the margins of precarity, control, and power.

AGRADECIMIENTOS

Debo mencionar, la sección más difícil de escribir no fue el análisis, ni la discusión, sino los agradecimientos, los postergué hasta que no pude más, las emociones se movieron al recordar el origen, proceso y, finalmente, conclusión de la investigación.

Antes que, a nadie, agradezco infinitamente al grupo de operadores y operadores de producción. El tiempo laborado a su lado fue ameno, cordial y lleno de aprendizajes. Su disposición para colaborar me abrió múltiples oportunidades y experiencias que atesoro.

Mi total gratitud a la Dra. María Cristina Manzano-Munguía, siempre impulsándome más allá de lo que creí eran mis límites. Atenta y atinada en sus comentarios, su guía fue fundamental en la investigación. A la Dra. Colette Ilse Despagne Broxner y al Dr. Giuseppe Lo Brutto que leyeron los avances e hicieron recomendaciones valiosas cada semestre. A las Dras. Marie France Labrecque y María de Lourdes Flores Morales por aceptar ser parte de este comité.

A mis padres y hermanos, mis pilares emocionales, mi conexión con lo real y apoyo incondicional.

A mis amigas y amigos, gracias por ofrecerme su casa e integrarme a su familia, por las pláticas, retroalimentación, comidas y cafés. Su compañía y amistad vuelve el viaje más ligero.

Al Dr. Jorge Pantaleón y la Universidad de Montreal por brindarme la oportunidad de hacer una estancia de investigación, integrarme a su seminario y su cuerpo académico, dichos espacios posibilitaron el diálogo y la reflexión que enriquecieron de manera significativa este trabajo.

¡Gracias a todos y gracias por todo!

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS
RESUMEN
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO 7
1.1 Antecedentes: investigaciones en torno a flexibilización, precarización y agencia 8
1.2 Modelos de desarrollo capitalistas y el trabajo 13
1.2.1 Fordismo y posfordismo 13
1.2.2 Flexibilización y precarización laboral 19
1.3. Discurso como práctica social y agencia 25
1.3.1 Discurso 25
1.3.2. El análisis crítico del discurso y los estudios críticos del discurso 27
1.3.2.1 Conceptos clave para los estudios críticos del discurso 29
1.3.3 Agencia 31
1.3.3.1 Agencia y poder 34
CAPÍTULO 2: MACRO Y MICRO CONTEXTOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO 39
2.1 Macro contexto: flexibilización, precarización laboral en la industria maquiladora en México 40
2.1.1 El caso de industria maquiladora en México 43
2.1.2 Breve contexto de Tijuana 48
2.1.3 Tijuana, industria, migración y precarización laboral 49
2.2 Micro contexto: Omnicare 59
2.2.1 CS40, línea de trabajo 60
2.2.2 Omnicare y los operadores 62
2.2.2.1 Supervisor-jefe de línea-operador: discurso de los colores 63
2.2.2.2 Operador-operador 65
2.2.2.3 Operador-máquina/producción 66
2.2.2.4 Operador y los espacios en la fábrica 66
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO 69
3.1 Investigación cualitativa 69
3.1.1 Estudio de caso 71
3.2 Obtención de datos 73
3.2.1 Método etnográfico 74
3.2.2 Observación participante y notas de campo 77
3.2.3 Entrevistas semiestructuradas 78
3.2.4 Investigación documental 80

3.2.4.1 La ley Federal del Trabajo 80
3.2.4.2 El Reglamento interno de Omnicare 81
3.3 Los colaboradores 82
3.4. Análisis de datos 85
3.4.1 Análisis de fuentes secundarias 88
3.4.2 Análisis de entrevistas 90
3.4.3 Notas de campo 94

CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS
4.1 Sobre la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento Interno de Omnicare (RIO) 99
4.1.1 Significado: disposición macro semántica (temas) 101
4.1.2 Referencia, auto referencia, modo de nombrar 113
4.1.3 Predicación 116
4.1.4 Manifestación y precisión 119
4.1.5 Modalidad 125
4.2 Análisis de las Entrevistas a operadores, operadoras de producción 132
4.2.1 Significado: disposición macro semántica (temas) 133
4.2.2 Manifestación y precisión 135
4.2.3 Modalidad 142
4.2.4 Referencia, auto referencia, modo de nombrarse 146
4.2.5 Predicación 157
4.2.6 Estructuras de argumentación 160
4.2.7 Estrategias de interacción 169

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN EN TORNO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL
5.1. Flexibilización, precarización laboral y Estado 178
5.1.1 El derecho al trabajo digno y decente 178
5.1.2 La jornada laboral en México 180
5.1.3 El tiempo de descanso: vacaciones 188
5.1.4 El trabajo en mayores de 15 años, pero menores de 18 años 190
5.1.5. La aspiración del salario mínimo 193
5.1.6. El Estado y las condiciones de trabajo 199
5.2 Flexibilización, segmentación y precarización laboral en Omnicare 207
5.2.1. Excedente de trabajo, excedente económico 209
5.2.2 Días de descanso oficial 211
5.2.3 El control minucioso de operadores, operadoras 217
5.2.4 Pandemia: control y abusos de poder 223

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN SOBRE LA AGENCIA Y RESISTENCIA DE OPERADORES Y OPERADORAS
6.1 Agencia, temporalidad y contexto 232
6.2 Agencia y contexto personal 238

6.3 Las relaciones de poder y la resistencia 244
6.4 Resistir, producir: el posicionamiento de operadores, operadoras de Omnicare 249
6.5 Actos individuales de resistencia 250
6.6. Actos colectivos de resistencia 253
6.7 Formas de resistencia cotidiana en Omnicare 259
6.8 La amistad: una herramienta del poder frente al poder y la precarización en Omnicare 269
6.9. Breves consideraciones sobre la resistencia cotidiana 274

CONCLUSIÓN 277
REFERENCIAS 282

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de Baja California 1
Figura 2. Mapa de zonas industriales en Tijuana 51
Figura 3. Anuncio de contratación en redes sociales 55
Figura 4. Línea de producción CS40 61
Figura 5. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo 180
Figura 6. Volante de Omnicare 187
Figura 7. Publicación de Omnicare en redes sociales 187
Figura 8. Días de descanso oficial 213
Figura 9. Horarios y salarios en las fábricas 216
Figura 10. Los colores y el rango en Omnicare 221

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los colaboradores 82
Tabla 2. Estrategias para analizar el posicionamiento discursivo 85
Tabla 3. Títulos 1-4 de la LFT 101
Tabla 4. Títulos 5-8 de la LFT 102
Tabla 5. Títulos 9-12 de la LFT 104
Tabla 6. Títulos 13-16 de la LFT 105
Tabla 7. Disposición macro semántica de RIO 108
Tabla 8. Referencia, auto referencia y modo de nombrar en la LFT 113
Tabla 9. Manifestación y precisión en la LFT 120
Tabla 10. Modalidad del RIO 128
Tabla 11. Temas de las entrevistas 134
Tabla 12. Motivos para migrar: Tijuana, ciudad del trabajo 136

ÍNDICE DE FOTOS

Foto 1. Cartilla de vacunación 225

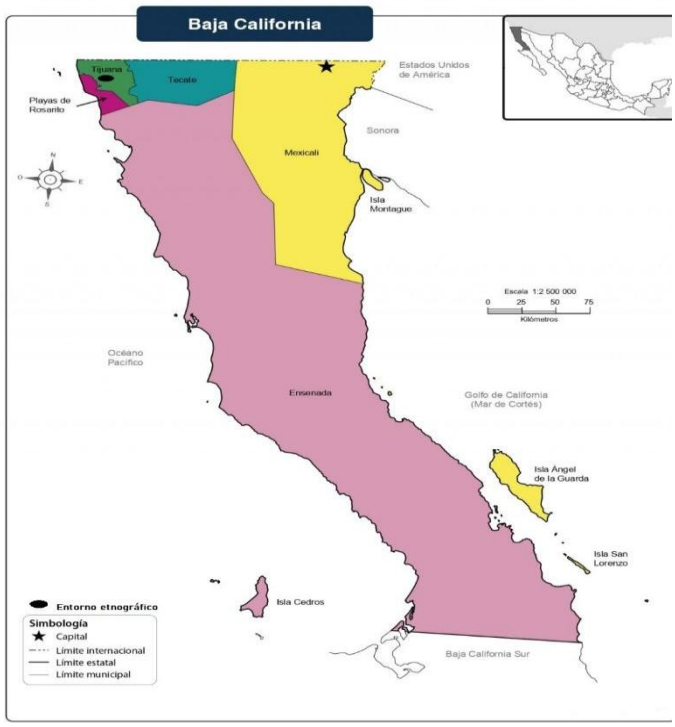
ANEXOS

Anexo 1. Carta de información, confidencialidad y consentimiento 304

INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge de mi experiencia laboral en la industria maquiladora de exportación, en una fábrica orientada a la elaboración y ensamble de producto médico[1], localizada en la ciudad de Tijuana, México (2020-2022, ver Figura 1).

Figura 1. Mapa de Baja California



Fuente: Mapa retomado de INEGI, Marco Geoestadístico, diciembre 2018, con modificaciones propias.

La fábrica opera aparentemente con regularidad, es decir, ofrece prestaciones establecidas por ley: aguinaldo, prima vacacional, dominical, pago de horas extra, apoyo a la vivienda. Además, añade otros incentivos: comedor subsidiado, bonos de asistencia, de puntualidad o trimestral y por recomendación (la contratación de una persona por medio de un trabajador de la empresa), vales de despensa, transporte y seguro de vida. Sin embargo, las jornadas laborales rebasan las 12.5

[1] El trabajo de campo comprende dos etapas. La primera, la observación participante realizada entre los meses de marzo de 2020 a febrero de 2021. La segunda realizada en junio-julio 2022 y es constituida por entrevistas semiestructuradas a operadores y operadoras de producción quienes aquí se presentan con un seudónimo para resguardar su privacidad.

horas, se aplica una economía del tiempo sobre los descansos de operadores y operadoras[2] para desayunar, comer o efectuar otras necesidades fisiológicas. Los salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas alimentarias y no alimentarias (salud, educación, recreación). Asimismo, propone metas de producción estresantes, los riesgos y accidentes de trabajo son inminentes al carecer de un protocolo para evitarlos-tratarlos. Asimismo, se prohíbe actividades inherentes al derecho a socializar (hablar, reír, agruparse) y se propicia el maltrato. En suma, la problemática percibida radica en que operadores y operadoras laboran en condiciones precarias, a pesar de contar con un paquete de derechos laborales básicos, debido a dos factores. En primer lugar, el marco institucional favorece la flexibilización laboral vía reformas cruciales en materia de contratación para incentivar la inversión extranjera. Contradice mandatos constitucionales y mantiene recomendaciones sobre jornadas laborales y vacaciones efectuadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de un siglo. En segundo lugar, en el marco administrativo, la fábrica, interpreta, se apropia y aplica *ad hoc* las disposiciones legales en relación con derechos y obligaciones del trabajador. Ambos factores impactan irremediablemente al bienestar de las personas trabajadoras, quienes a su manera las resisten con herramientas de la vida cotidiana (Scott, 1985). Por ende, el objetivo general de la investigación es:

- analizar el posicionamiento discursivo de operadores, operadoras de producción en torno a los efectos de la flexibilización y precarización, atendiendo la manera en que estos se articulan con el marco legal y la reglamentación interna de la fábrica.

Específicamente los propósitos son:

[2] A largo del texto los términos "operadores y operadoras", "colaboradores y colaboradoras" son utilizados para referir a las personas del género masculino y femenino. Sin embargo, en el título de la investigación se utiliza únicamente "operadores" por cuestión de amplitud, sin afán de excluir a ningún género.

- analizar la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento interno de la fábrica *vis-a-vis* la situación laboral de operadores, operadoras de producción.
- exponer formas de resistencia cotidiana utilizadas por operadores, operadoras para enfrentar las condiciones precarias en la fábrica.

Para alcanzar los objetivos cuestiono de modo general:

- ¿cómo se posicionan los operadores de producción para enfrentar la precarización laboral ligada con lo institucional y las disposiciones internas de la fábrica?

Específicamente me pregunto:

- ¿cómo incide el discurso de la Ley Federal del Trabajo en la configuración de condiciones laborales precarias, a pesar de establecer derechos básicos para los trabajadores?
- ¿de qué manera la administración de la fábrica interpreta y aplica el discurso legal en su reglamento interno para limitar o condicionar los derechos laborales de operadores, operadoras de producción?
- ¿qué prácticas de resistencia cotidiana desarrollan los trabajadores ante la precarización laboral ataviada de legalidad en su entorno laboral?

El interés principal de la investigación es el análisis del discurso de operadores y operadoras, aunado a la coexistencia de prácticas institucionales y empresariales respecto a normas vigentes en materia laboral. En otras palabras, la relación entre los discursos de los entornos institucionales (esfera pública), de la empresa y el de operadores, operadoras de producción (ámbito privado) (Gee, 2005). De acuerdo con los estudios críticos del discurso (Van Dijk, 2016), éste es una práctica que responde a estructuras sociales y acciones individuales. Así, el discurso particular se configura en la intersección entre la experiencia subjetiva y las condiciones objetivas

impuestas por el sistema. Las formas de narrar la precarización en términos de desgaste físico-emocional e inseguridad laboral no expresan únicamente vivencias personales, sino un cúmulo de representaciones sociales e ideologías dominantes en los discursos empresariales e institucionales. Estas representaciones no son neutras: contribuyen a legitimar la organización del trabajo privilegiando la flexibilidad y la productividad sobre los derechos laborales. Por lo tanto, analizar estos discursos implica desentramar cómo el lenguaje, además de responder a un conjunto de reglas gramaticales, es utilizado para mantener un *statu quo*.

Actualmente existen etnografías de corte antropológico y/o sociológico sobre flexibilización, precarización laboral y agencia en sectores y con público específicos (ver apartado 1.1). A pesar de encontrar una extensa investigación previa, noto la omisión de un análisis del discurso centrado en la óptica del operador y operadora, articulando los tres ejes temáticos, poniendo al discurso como hilo conductor y, además, cuyo investigador efectuase observación participante. La aportación académica de mi propuesta radica en realizar un estudio de caso inserto en el ámbito lingüístico, enmarcado en los estudios críticos del discurso. Un enfoque de carácter interdisciplinario, nutrido de diversas teorías y métodos para comprender el funcionamiento del lenguaje en la organización de las instituciones sociales, el ejercicio del poder (Wodak y Meyer, 2016) y en donde el estudioso crítico del discurso no es un observador distante, ni externo respecto a su investigación y entorno. Esta investigación visibiliza las condiciones laborales del sector, dejando abierto un espacio para otras reflexiones a nivel académico y social. De manera que, si no se logra modificar su vida en general, al menos se abona en ese ámbito, señalando los discursos y prácticas naturalizados que rayan en la ilegalidad y vulneran los derechos básicos de un ser humano (ver capítulos 4, 5 y 6). Invito a la reflexión anotando que, a pesar de las investigaciones en torno a la temática y la presentación de los resultados, no ha habido diferencias significativas. Al menos

en México, en el espectro de la industria maquiladora de exportación, las relaciones laborales generalmente se rigen por el subcontrato (Reygadas, 2011), no existe una seguridad laboral, a pesar de ofrecer "prestaciones de ley", las jornadas laborales son extenuantes y los salarios bajos. Establecido lo anterior, estructuro el escrito en cinco capítulos.

En el primero, se presenta estudios previos y los fundamentos conceptuales de la investigación: flexibilización laboral, precarización, agencia y discurso. Contextualizo la flexibilización como parte de la transición del modelo fordista al posfordista (Harvey, 1990), identificándola como antesala de la precarización laboral (Standing, 2011). Se expone las transformaciones vinculadas a discursos y prácticas globales incidentes en los marcos legislativos y laborales de los Estados nacionales.

En el segundo capítulo desarrollo se contextualiza la investigación. En el macro contexto, se describen las implicaciones de la flexibilización en el mercado laboral mexicano, particularmente en la industria maquiladora de exportación en la frontera norte. Se menciona la participación de los marcos normativos en el favorecimiento de la flexibilización laboral, resultando en condiciones precarias. En el micro contexto, se caracteriza el entorno etnográfico, la organización de la línea de producción, los perfiles de los y las operadoras, y las redes sociales que emergen dentro y fuera del espacio laboral.

En el tercer capítulo expongo los enfoques y procedimientos metodológicos empleados. Se justifica la elección del estudio de caso y los instrumentos de obtención y análisis de datos. Se detalla las estrategias discursivas para develar el posicionamiento de colaboradores y colaboradores respecto a sus condiciones laborales y el tratamiento de las fuentes secundarias.

El cuarto capítulo está dedicado al análisis de las fuentes primarias y secundarias: la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interno de la fábrica y las entrevistas semiestructuradas realizadas a un grupo de 15 operadores y operadoras. De los discursos examino las estructuras temáticas, estrategias discursivas, actos de habla, posicionamientos, mecanismos de interacción y argumentativos de la persona trabajadora. El análisis se centra en cómo se construyen las representaciones del trabajo, la flexibilización, la precarización y la capacidad de actuar del grupo de operadores, operadoras.

En el quinto y sexto capítulos se integran los hallazgos del análisis con el andamiaje teórico y contextual. Se muestra cómo el discurso legal difiere de las condiciones reales de los trabajadores, y cómo el discurso administrativo del Reglamento Interno interpreta y aplica *ad hoc* la ley. Se profundiza en el discurso de operadores, operadoras, explorando formas de resistencia individual y colectiva ante la precarización: acciones organizadas, expresiones simbólicas como el habla, la risa o la amistad, una forma afectiva de resistencia frente al poder local.

CAPÍTULO 1

REVISIÓN TEÓRICA

Las transformaciones del mundo laboral suceden en paralelo con procesos sociohistóricos y discursivos que las configuran, explican y legitiman. Con la finalidad de comprenderlas, contextualizarlas y sustentar la investigación, este capítulo constituye la revisión teórica sobre la flexibilización, precarización laboral y agencia en situaciones de inestabilidad laboral (Fernández Kelly, 1984a, 1984b; Manzano-Munguía, 2002; Preibisch, 2004; Flores Morales y Manzano-Munguía, 2015; Ávalos Palacios, 2020). Brevemente se aborda los modelos de desarrollo capitalista fordista y posfordista (Lash y Urry, 1987; Harvey, 1990; Trouillot, 2011; Kasmir y Carbonella 2014), pues las transformaciones en la organización del trabajo propias del tránsito entre ambos modelos, posibilitan entender los procesos actuales de flexibilización y precarización laboral. Mientras el modelo fordista se sustentaba en el empleo estable, la producción en masa y la regulación estatal del trabajo, el posfordismo introdujo una lógica más flexible, orientada a la desregulación del empleo, inestabilidad laboral y debilitamiento de los derechos colectivos, configurando nuevas formas de subordinación del trabajo al capital (Ong, 1999; Kasmir y Carbonella, 2014; de la Garza, 2012). Asimismo, la propuesta se sitúa en el campo de las ciencias del lenguaje, dentro de los estudios críticos del discurso. Con dicho enfoque interdisciplinario se analiza el reflejo de los cambios estructurales del mundo del trabajo a través del discurso y, cómo éste contribuye a producirlos, naturalizarlos, pero también a cuestionarlos. En el último sentido, se implica necesariamente el ejercicio de la capacidad de actuar (Ahearn, 2001) manifiesta en las prácticas de la vida cotidiana (Fairclough, 2008), las cuales están atravesadas por relaciones de poder (Foucault, 1977, 1977b, 1978, 1988, 2000, 2002).

1.1.Antecedentes: investigaciones en torno a flexibilización, precarización y agencia

La inseguridad laboral y el trabajo precario es una constante (Flores Morales y Manzano-Munguía, 2015). Por lo mismo, hace décadas se realizan estudios respecto al fenómeno dentro de los ámbitos antropológicos, sociológicos y económicos para explorar las tendencias en el mercado laboral, sus condiciones y políticas. Desde el año de 1980, María Patricia Fernández Kelly investiga sobre el trabajo en las maquilas, con una perspectiva de género. *En Mujeres y Maquila en Ciudad Juárez* (1984a) se enfoca en la industria manufacturera de ropa y aborda el conjunto de factores que explican o afectan el empleo de las mujeres en la industria maquiladora fronteriza. Entre ellos destaca la creciente fluidez del capital transnacional en la industria, la búsqueda de mano de obra barata y condiciones políticas incidentes en el desplazamiento de la industria a zonas periféricas como la frontera norte mexicana. Louise Lamphere y Patricia Zavella en *Women's resistance in the sun belt: anglos and hispanas respond to managerial control* (1997) se centran en la resistencia de mujeres trabajadoras de tres fábricas de ropa y electrónicos en Albuquerque, Nuevo México, enfatizando la relación étnica. Sus hallazgos muestran diferentes estrategias de resistencia en cada planta, moldeadas por las políticas y el proceso de producción. Iglesias Prieto en *La flor más bella de la maquiladora: historias de vida de la mujer obrera en Tijuana B.C.N (Frontera)* (1985) se enfoca en la figura femenina, que representó para los programas de apoyo a la industria manufacturera y al trabajo de maquila, mano de obra barata, dócil, disciplinada, sinónimo de mayor productividad. A través de las historias de vida de las trabajadoras, la autora analiza y muestra el ser mujer en una maquiladora fronteriza: autopercepciones sobre su vida laboral y los cambios a partir de incorporarse a ese trabajo. En el contexto fabril del sur de México, se sitúa *Être Maya et travailler dans une maquiladora. État, identité, genre et génération au Yucatan, Mexique*. Marie France Labrecque (2005) aborda la compleja intersección entre identidad cultural, condiciones

laborales y dinámicas económicas en la frontera sur de México. Resaltando la tensión entre la pertenencia a una comunidad étnica y el trabajo precarizado en maquila. Por otro lado, también en la línea de la flexibilización y precarización del trabajo, se encuentra la investigación de Manzano-Munguía (2002), quien con una perspectiva etnográfica se concentra en operadores de producción salvadoreños, de la industria de autopartes en una ciudad del Suroeste de Ontario, Canadá. Ella analiza la construcción de la identidad con la reproducción del ideal capitalista de la explotación (auto explotación), con el objetivo de conservar su trabajo, más allá de las condiciones precarias. A su vez, la antropóloga analiza la autoconsciencia de la clase trabajadora y los actos de resistencia individuales para lograr transformar sus condiciones de trabajo. En el marco del trabajo precario y migración se encuentra *Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural* (Preibisch, 2004), el cual investiga las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas en Canadá, las largas jornadas, descanso y tiempo de recreación limitado, además de su exclusión en diversos ámbitos. Sin embargo, los residentes permanentes, actores no estatales, son quienes abogan por el derecho de los trabajadores presionando al Estado. En *Class, Contention and a World in Motion* (Lem y Barber, 2010) se estudia las causas y efectos de la migración en relación con los discursos, instituciones, Estados-nación y la experiencia de personas provenientes de África, Asia, Europa, Medio Oriente y América del Norte. Ellas son considerados agentes de su propia historia, enfatizando el vínculo entre agencia y migración. En la primera parte del volumen se integra el trabajo como factor de movilización en refugiados afganos en Irán y trabajadoras mexicanas en Estados Unidos. En torno al trabajo precario, inseguro e informal en el siglo XXI, *Blood and Fire Toward a Global Anthropology of Labor,* editado por Carbonella y Kasmir (2014), presenta seis etnografías centradas en Colombia, India, Polonia, España y Estados Unidos. Estas abordan la fragmentación de las clases trabajadoras como un sello distintivo de las últimas cuatro décadas, así como las consecuencias y reacciones de la clase trabajadora respecto a un proceso de

desorganización considerado un proyecto mundial. En el contexto mexicano se ubica Estefanía Ávalos Palacios (2020) con su tesis de maestría *"Todos llegamos aquí por lo mismo, por viejitos": Precariedad y trayectorias laborales de los trabajadores de limpieza del Metro de la Ciudad de México.* La autora colabora con trabajadores de limpieza del Metro de la Ciudad de México, adultos mayores de 60 años, y se enfoca en el análisis a nivel institucional (macro) de la precariedad laboral, acentuando el trabajo de limpieza. En un micro nivel, trata las historias de vida de los trabajadores mayores, afectados por desigualdades de origen estructural y en evidente desventaja. Sus hallazgos muestran la articulación de factores institucionales e individuales dando como resultado la prolongación de la vida laboral después de los 60 años con bajos salarios, sin contrato, sin seguridad social ni protección sindical. A propósito de la agencialidad y la resistencia con un enfoque etnográfico, destaca el ensayo de Sherry Ortner *Resistence and the problem of the ethnographic refusal* (1995). La antropóloga sostiene que muchos de los trabajos sobre resistencia han estado limitados por no atender a una perspectiva etnográfica o caer en excesos al utilizarla. Por un lado, siendo muy densas, con descripciones exhaustivas, produciendo una etnografía descriptiva casi ilegible y detallada; por otro lado, siendo holísticas, pensado en la posibilidad de describir todo el sistema o al menos comprender plenamente los principios subyacentes de una cultura. A estos extremos se refiere cuando plantea el rechazo etnográfico. Coloca a la etnografía como un asunto de índole intelectual- moral, constructiva e interpretativa, centrada en producir comprensión vía la riqueza, la textura y el detalle. Siguiendo el hilo de la antropología y la etnografía ligados con el tema de la agencialidad y resistencia, pero con un énfasis en la cultura popular se ubica Johannes Fabian con *Moments of the freedom* (1998). Él reflexiona sobre el concepto de cultura en antropología, enfocándose en la cultura popular de los entornos urbano e industrial del África contemporánea. Resalta aquellos momentos discontinuos, inherentes al desarrollo humano, donde los individuos ejercen su agencia, nombrados momentos de libertad. Para ello se sirven de géneros

de representación y actuación: movimientos religiosos como el Jamaa, la pintura de Shaba y el teatro. Géneros como categorías o dispositivos heurísticos, pero también discursos cristalizados en prácticas de la vida real, envueltos en relaciones e intereses políticos. Por su parte, James Scott en *Evereyday forms of resistance* (1989) analiza formas políticas de resistir, no necesariamente grandes rebeliones o revoluciones, sino modos cotidianos sutiles de actuar contracorriente. En otras palabras, formas cotidianas de resistencia: acción colectiva y política, los medios vitales utilizados por los sectores menos privilegiados para manifestar sus inquietudes políticas. Para Scott (1989) las batallas silenciosas buscan los mismos resultados, con menor riesgo y una seguridad relativa. Scott desarrolla algunos ejemplos: la deserción militar, el movimiento agrario o la caza furtiva.

Las investigaciones presentadas aportan datos y resultados valiosos al andamiaje teórico en tanto abordan los ejes temáticos de la investigación. Exploran la precarización laboral, producto de un régimen de acumulación flexible (Harvey, 1990), en donde los más vulnerables a ser explotados son mujeres, migrantes y adultos mayores en desventaja socioeconómica. Asimismo, enfatizan la capacidad de actuar del trabajador quien utiliza formas cotidianas para resistir al control gerencial dentro de sus entornos de trabajo o se sirve de expresiones artísticas para narrar una historia alterna respecto a su pasado de opresión colonial. Algunas de las investigaciones mencionadas toman forma de una etnografía, esto, por un lado, contribuye en parte al diseño del marco metodológico, específicamente en lo concerniente a los instrumentos de recolección de datos (observación participante, notas de campo, entrevistas); por otro lado, me percatarme ser más que una observadora, pues como el grupo colaborador en la investigación, experimenté los efectos de la flexibilización y precarización laboral en la fábrica. Ahí, a diferencia de los casos expuestos en investigaciones mencionadas, el empleo era aparentemente estable, pues la empresa ofrece un paquete de derechos laborales, pero el lugar de trabajo sigue la lógica del modelo posfordista o

flexible (Harvey, 1990) y está envuelto en un proceso de flexibilización laboral gestado en el entorno institucional produciendo condiciones precarias (González, 2006; Standing, 2011; Reygadas, 2011; Cuevas Valenzuela, 2015; Aja, Vallejo y López Guzmán, 2020). Como observadora y trabajadora noté que, operadores y operadoras buscaban medios para resistirlas y obtener un resultado de forma más silenciosa y relativamente segura. Así, me intereso en la flexibilización y precarización y la agencialidad de personas trabajadoras. Por eso me trazo como objetivo general analizar el posicionamiento discursivo de operadores y operadoras de producción en torno a los efectos de la flexibilización y precarización, atendiendo la manera en que estos efectos se articulan con el marco legal y la reglamentación interna de la fábrica. Específicamente busco analizar la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento interno de la fábrica vis-a-vis la situación real y exponer las formas de resistencia cotidiana utilizadas por operadores y operadoras para enfrentar las condiciones precarias en la fábrica. Recurro al análisis del discurso, pues éste constituye una práctica social y, al mismo tiempo, está constituido por ella (Wodak, 2002; Fairclough, 2001, 2012; Van Dijk, 1999, 2001). De acuerdo con Wodak (2002), se asume la correlación entre los discursos de las esferas institucionales, insertos en estructuras sociales, políticos y económicas, y los discursos particulares. En dirección de arriba hacia abajo y a la inversa (Wodak, 2002; Van Dijk 2005). Sostengo mi investigación en un enfoque interdisciplinario al recurrir a los aportes de la sociología, antropología del trabajo, filosofía y estudios críticos del discurso. Estas disciplinas permiten abordar el fenómeno a través de múltiples dimensiones, reconociendo tanto sus estructuras materiales como sus manifestaciones discursivas. Por tanto, en el siguiente apartado iniciaré exponiendo los modelos de desarrollo capitalista para entender la flexibilización y precarización laboral contemporánea, pues estos procesos no pueden comprenderse sin considerar las transformaciones históricas del capital y sus implicaciones en el mundo del trabajo.

1.2 Modelos de desarrollo capitalista y el trabajo

En este punto enfatizo especialmente los modelos de desarrollo capitalista fordista y posfordista, según la óptica de la sociología y la antropología (Harvey, 1990; Ong, 1999; Kasmir y Carbonella, 2014, Trouillot, 2011). Me interesa revisar las consecuencias derivadas de los modos de regulación y organización-desorganización del trabajo a partir de la reestructuración y flexibilización (Trouillot, 2011) inherente a la era posfordista.

1.2.1 Fordismo y posfordismo

El fordismo fue un modelo de desarrollo capitalista basado en la producción en masa, sustentado por un paradigma tecnológico-industrial y un régimen de acumulación estable. Se caracterizó por una fuerte intervención del Estado, garante del bienestar social mediante legislaciones laborales, sistemas de protección social y políticas públicas orientadas a asegurar derechos a los trabajadores (Lipietz, 1994; Vidal, 2013; Harvey, 1990). Durante el fordismo se instituyeron turnos de trabajo de 8 horas y un salario fijo y, a pesar de su lenta aceptación, se consolidó en la posguerra, con el crecimiento del mercado de las nuevas tecnologías. Entonces, había un equilibrio tenso, entre el trabajo organizado, el capital corporativo y el Estado (Harvey, 1990). En el área laboral, los sindicatos negociaron sus derechos a cambio de aceptar el modo de producción rutinario, no calificado, sumamente diferente al proceso artesanal predominante en la industria automotriz. Por su parte, el capital corporativo invirtió particularmente en rubros tecnológicos para el incremento de la producción; mientras, el Estado se encargó de políticas fiscales y monetarias dirigidas a la inversión pública. Pese a la renuente aceptación, el fordismo devino en un asunto internacional, ya que el excedente de producción (producción en serie) fue absorbido por otros mercados e involucró la masa poblacional mundial, dio paso a la globalización y posicionó a Estados Unidos a la cabeza de la economía (Harvey, 1990). Sin embargo, surgieron

crisis relacionadas con la desigualdad salarial por cuestiones de género o etnicidad, la exclusión sindical y el reclamo de los países en vías de desarrollo al sentirse dominados y oprimidos (Harvey, 1990). Todos estos ingredientes, más la recesión económica de 1973, tambalearon al modelo fordista al grado de replantear la estructura económica.

A finales de los años sesenta, Estados Unidos vivió una inflación debido a exceso de fondos y escasas salidas de producción y elevación de insumos enérgicos por las alzas del petróleo, situaciones que restaron confiabilidad al dólar. Durante las décadas de 1970 y 1980 se volvió necesaria una reestructuración económica, política y social. Esto alcanzó al trabajo industrial, su organización y el régimen de acumulación, adecuados a un contexto cambiante y flexible (Harvey, 1990). De acuerdo con Trouillot (2011), en la era posfordista se remodeló y "espacializó" el mercado financiero, de trabajo, de bienes y consumo, dando forma a la economía actual. La inversión, y por tanto la distribución del capital, fue más cerrada y selectiva entre un número pequeño de países, liderados por una triada: Atlántico Norte (Estados Unidos y Canadá), Asia (Japón) y Europa Occidental (Alemania). Luego, la inversión en otras regiones geográficas, se acompañada del subcontrato. La subcontratación alude a la externalización de las relaciones laborales por medio de la contratación de un tercero, concerniente al proceso de producción, con tareas dentro o fuera de la empresa meta o beneficiaria (Sánchez Castañeda, 2011). En la década de los ochenta, comenzaron a visibilizarse formas de subcontratación existentes en el pasado, pero ahora insertas dentro de las estrategias empresariales de flexibilización laboral. Aunque estas prácticas no eran nuevas, su presencia se fue intensificando y su nivel de especialización ha aumentado de forma significativa en el contexto actual. Se encuentran, por ejemplo, formas de subcontratación de alto valor agregado -contabilidad, diseño, control de calidad, entre otros- y de bajo valor agregado- vigilancia, limpieza, ensamble. Los altos niveles de rentabilidad asociados a la subcontratación llevaron a algunas empresas a operar con una plantilla compuesta

exclusivamente por trabajadores subcontratados, destacan casos emblemáticos como las plantas de ensamble de computadoras en Guadalajara, México, o la propia Coca-Cola Corporation (De la Garza, 2012). Esta modalidad representa ventajas estratégicas para las empresas, accediendo a mano de obra de bajo costo y contratación de servicios especializados sin asumir los compromisos laborales que implicarían una relación de empleo permanente. Por esta razón, según Trouillot (2011), el mercado mundial del trabajo, respecto a salarios, es muy diferenciado en términos de regiones. Se perciben salarios más altos en el Atlántico Norte y los más bajos en las regiones del sur: África, Asia, sobre todo en las zonas rurales, y en América Latina. La diferenciación del mercado laboral mundial ha encontrado apoyo en la tecnología al acelerar la velocidad para comunicarse y acortar distancias. Trabajadores de distintas partes del mundo pueden estar involucrados en un mismo proyecto, así "el capital puede encontrar el trabajador adecuado en su lugar de nacimiento y distribuir el proceso de trabajo de un solo producto en varios países o continentes" (Trouillot, 2011, p.107), aunque la brecha salarial sea amplia. Entonces, el capital, además de desplegar su objetivo principal de acelerar la velocidad de la economía para su crecimiento, sin importar las consecuencias sociales, político-económicas (Harvey, 1990), también tiende a borrar fronteras. Para aceptar la lógica capitalista del crecimiento se han ofrecidos argumentos de base moral. Se dice que el crecimiento económico es bueno en sí mismo y bueno para la humanidad. En este contexto, se impone de manera casi incuestionable la idea de cualquier forma de productividad —sin importar el sector, el lugar o los métodos utilizados— es intrínsecamente benéfica para la humanidad en su conjunto (Trouillot, 2011). Mas, esta lógica tiende a relegar a un segundo plano el bienestar humano, el cual paradójicamente debería ser el eje central de toda propuesta de desarrollo.

El capitalismo financiero, impulsado por ideales de crecimiento ilimitado, profundizó las desigualdades a escala global, dejando a numerosos países invisibilizados, en condiciones de

precariedad económica. Mientras tanto, la concentración de recursos se ha mantenido en manos de unas pocas regiones, particularmente en el Atlántico Norte -Estados Unidos y Canadá- y Asia -Japón (Trouillot, 2011). Kasmir y Carbonella (2014) evitan atribuir un rostro geográfico fijo a la dinámica, pues las visiones dicotómicas esconden la fluidez y la complejidad de algunos fenómenos humanos y sus formas de organización. Los autores concuerdan con Trouillot (2011) en la reestructuración de los mercados como impulsor de otras relaciones que obligan a ir más allá de las antiguas antinomias (Norte-Sur). Conforme la perspectiva de Kasmir y Carbonella (2014), estas dinámicas se caracterizan por procesos constantes de creación, desintegración y reconstrucción política, cultural y estructural, ahí las fuerzas laborales y las clases trabajadoras son comprendidas a través de las categorías de despojo y desorganización. La dialéctica del despojo ya había sido acuñada por Harvey (1990), quien destaca el despojo recurrente de la fuerza laboral a través de las estrategias de privatización del capital, la destrucción creativa de activos, la especulación, la movilidad geográfica y similares. Sin embargo, algunos autores (Ong, 1999; Kasmir y Carbonella, 2014) realizan críticas puntuales al análisis de Harvey (1990) y reclaman el olvido de la agencialidad de los sujetos, específicamente la clase trabajadora, en la reestructuración del capital. Acusan a Harvey (1990) de enfatizar el capital como la fuerza impulsora de este sistema global y de poner en el asiento trasero a las luchas laborales. Por tanto, se asume lo incompleto de su análisis al no realizar un enfoque englobando las "luchas de clases desde abajo" y los procesos de capital. Las luchas de las clases trabajadores, su crecimiento de poder institucional, político y cultural fueron fundamentales para la crisis y el movimiento del capital en la década de 1960 en Estados Unidos. La restauración del poder y el control de los capitalistas se debió al apaciguamiento de la clase trabajadora por medio de la fuerza y ataques violentos (Kasmir y Carbonella, 2014; Harvey, 2005). El proceso estuvo marcado por la desorganización de los movimientos obreros, cuyos éxitos fueron socavados episódicamente (Kasmir y Carbonella, 2014).

Entonces, al posfordismo también se le denomina capitalismo desorganizado (Lash y Urry, 1987) porque buscó disminuir los derechos y el poder ganados por la clase trabajadora desbaratando sus organizaciones sociales y laborales.

Las consecuencias inmediatas de la reestructuración de modelo fue el debilitamiento de la relación entre trabajo organizado, capital corporativo y estado. En el campo laboral, la presencia de los sindicatos decreció debido a la dispersión del trabajo y la fuerza del trabajo móvil y temporal (Kasmir y Carbonella, 2014). Se enfatizó maximizar la mano de obra en favor de la producción, laborando días de descanso, vacaciones, ajustando la planta laboral como tiempo a prueba, presión laboral, movilidad interna (rotación) y horas extras. Comenzó un desplazamiento hacia los contratos temporales, de tiempo parcial o subcontrataciones. Sólo un núcleo de trabajadores logró encontrar condiciones seguras -asistencia social, de salud, apoyo a la vivienda- a cambio de flexibilidad para moverse geográficamente (Harvey, 1990). Esto se pudo constatar en la fábrica fronteriza donde realicé observación participante (marzo 2020- febrero 2021) y para efectos de este trabajo nombraré Omnicare[3]. Los puestos de alto rango, directivos y gerenciales son ocupados por trabajadores estadounidenses, quienes difícilmente comparten las mismas condiciones laborales y salariales con personal operativo, en su mayoría mexicanos, así como centroamericanos y haitianos. Además de no desempeñarse en las empresas matrices de Estados Unidos, sino, en las plantas de los países donde encontraron facilidades para establecerse, en este caso, en la frontera norte de México (ver por ejemplo los trabajos de Fernández Kelly, 1984a, 1984b; Lamphere y Zavella, 1997). Ahí manufacturan su producto, con un ejército industrial de reserva flexible, auto explotable, es decir, dispuesto a laborar en condiciones precarias por su necesidad económica. Por

[3]Omnicare es un pseudónimo utilizado para el entorno etnográfico. Se decidió así con la finalidad de proteger la integridad las personas participantes, por lo que tampoco se especifica el área de Tijuana o parque industrial en que se ubica. El giro la empresa es la elaboración y ensamble de producto médico, en su constitución cohabitan grandes conglomerados relacionados con el tema de salud. Esto lo analizaré con mayor detalle en capítulos 4, 5 y 6.

otro lado, ha proliferado la contratación de grupos periféricos de trabajadores, quienes son requeridos temporalmente o a través de programas de becarios. Estos empleados desempeñan las mismas funciones y responsabilidades de los trabajadores del núcleo, pero reciben salarios y prestaciones inferiores, tienen menor seguridad laboral (Harvey, 1990). En ese contexto, los grupos subcontratados representan el fenómeno más radical de la reestructuración. La subcontratación comenzó a ser utilizada por empresas británicas desde 1980, con antecedentes en Japón, como una estrategia de las grandes corporaciones. Según Harvey (1990), dicho modelo elude derechos laborales y, al mismo tiempo, reduce las relaciones laborales a una simple transacción de servicios, lo que, como señalan Flores Morales y Manzano-Munguía (2015), transforma las relaciones en una especie de compraventa de servicios. Las nuevas dinámicas del mercado laboral manifiestan la vulnerabilidad de ciertos grupos: mujeres, en especial madres solteras, personas con estudios básicos, inmigrantes haitianos, centroamericanos y personas indígenas. Harvey (1990) señala el resurgimiento de métodos de producción a destajo en talleres improvisados en diversas partes del mundo. La relación patrón-empleado cede lugar a figuras más cercanas, 'tíos' o 'padrinos', con el rol de representantes que no ejercen la misma autoridad de patrones o supervisores. Según Flores Morales y Manzano-Munguía (2015), esta estructura familiarizada revive prácticas patriarcales propias del ámbito doméstico, afectando principalmente a las mujeres (Harvey, 1990; Flores Morales y Manzano-Munguía, 2015; Leach, 1993; Ong, 1997).

El posfordismo, o capitalismo desorganizado (Lash y Urry, 1987), se fundamenta en los principios esenciales del capitalismo (Harvey, 1990). Se preocupa por el crecimiento, expandiendo la producción, aumentando valores reales, sin considerar las repercusiones sociales, políticas, económicas o incluso ecológicas. Las consecuencias destacadas en este análisis son aquellas vinculadas a las condiciones laborales flexibles y precarias, que afectan directamente la seguridad de las personas trabajadoras.

1.2.2 Flexibilización y precarización laboral

El paso del fordismo al posfordismo implicó la reestructuración de las condiciones labores después de los años setenta y la adopción de un régimen de acumulación flexible que precarizó el trabajo (Kasmir, 2018). Sin embargo, ya se había recalcado que, muchos de los derechos ganados por los sindicatos en la triangulación entre trabajo organizado, capital y estado no se vieron reflejados para toda la población laboralmente activa (Harvey, 1990). Kasmir sostiene: "arreglo fordista siempre fue limitado en su alcance y parcial en su impacto" (Kasmir, 2018, p. 4), fue un privilegio "exclusivo de los hombres blancos" (Kasmir, 2018, p. 5). Esto, porque incluso en Estados Unidos, el seno del fordismo, grupos enteros no gozaron de los paquetes de seguridad social, ni del derecho de sindicalización. Los grupos excluidos fueron constituidos principalmente por trabajadoras domésticas, trabajadores agrícolas y migrantes. Empero, la precarización también fue una amenaza inminente entre los trabajadores de la industria automotriz, con empleo "estable" y sindicalizado, quienes estaban a la expectativa de la empresa, tratando de leer señales para saber si su planta estaba en problemas y con la incertidumbre del cierre y despido masivo (Kasmir, 2018; Manzano-Munguía, 2002). Entonces, en el modelo fordista convivían garantías sobre el trabajo, en el marco institucional, pero también existieron otros sectores desregularizados sin protección, el mercado informal (Hualde, Guadarrama y López, 2016). Cuando el fordismo se convirtió en un asunto internacional abrió la puerta a mercados globales y al resto de la población mundial, colocando en un primer momento a Estados Unidos a la cabeza de la economía mundial (Harvey, 1990). Con el tiempo, se observó la creación de la poderosa triada en la economía mundial, y a la par del proceso de globalización, se da uno de desindustrialización y financiarización, el capital ya no es industrial, sino financiero en la era posfordista (Trouillot, 2011). En medio de este triple proceso, los arreglos ganados en cuestiones laborales fueron desmantelados al aprobarse leyes que atentaron contra las protecciones laborales y sociales por medio de acuerdos laborales flexibles y

la casi desaparición de sindicatos para proteger a los trabajadores (Kasmir y Carbonella, 2014). La lógica del capital aspira al crecimiento de los valores reales, más allá de cualquier tipo de consecuencia (Harvey, 1990), entonces el bienestar de los trabajadores no ha sido prioridad de este sistema político-económico y aunque el capital nunca ha tenido un lado humano, con el capitalismo industrial de la era fordista, al menos, "llevó una máscara humana" (Trouillot, 2011, p. 113). La flexibilización, propia del modelo productivo posfordista, está asociada a condiciones laborales inestables e inseguras que deterioran la calidad de vida, convirtiendo la precarización en una de sus principales consecuencias (Aja, Vallejo y López Guzmán, 2020). La relación laboral se origina entre capital-trabajo en un centro de producción y se da institucionalmente en tanto exista negociación entre trabajadores y actores de las instituciones (González, 2006). Cuando esta negociación afecta a los contratos o a las relaciones de trabajo, se habla de flexibilización y abarca diversos niveles: aparato técnico, capital fijo (capital corporativo), contratación salarial (Estado), en suma, la afectación del equilibrio tenso característico de la era fordista (Harvey, 1990). Se destaca tres dimensiones de la flexibilidad: externa, interna (Atkinson, 1984) y de tiempo (Coller, 1999). La primera involucra los procesos de externalización productiva; la segunda a todo lo relacionado con salarios, contratos y discrecionalidad de las empresas; el tercero hace referencia al manejo *ad hoc* de las jornadas laborales. Los salarios se ajustan en relación con los cambios en los mercados de trabajo, la contratación, el despido suceden sin mayores consecuencias, las empresas cambian de giro, ajustan su estructura y orientan las funciones de los empleados a su conveniencia. Todo posiblemente alentado por causas estructurales (González, 2006) tales como la carencia o debilidad de políticas para generar empleos, garantías estatales reguladoras o protectoras de los derechos socioeconómicos de los trabajadores y políticas redistributivas (Cuevas Valenzuela, 2015), en resumen, la intervención mínima del Estado.

La flexibilidad se refleja en las estrategias de las empresas al adaptarse al mercado laboral y en la persona trabajadora se observa en su disposición y adopción de nuevas tareas, condiciones de trabajo con presencia casi nula de sindicatos (González, 2006). Standing (2011) considera a la flexibilización la antesala de la precarización cuando la persona es arrojada a un mundo laboral rodeado de presiones y experiencias, tambaleando su presente y tornando incierto su futuro, pues no encuentra un sentido de desarrollo a través de su trabajo. Las dimensiones de la flexibilización y precarización podrían ser similares a nivel global en tanto nos envuelve un sistema económico común, en cambio, los efectos podrían ocurrir de manera diferente según el contexto (Cuevas Valenzuela, 2015). La carga social, política, institucional y hasta cultural podrían presentarnos una cara diferente de estos fenómenos. Por lo cual, me interesa situarme en México, donde la población activa experimenta empleos inestables, producto de décadas de políticas flexibles que los exponen a la inseguridad laboral, pues pocos perciben prestaciones de ley: estar afiliado al Seguro Social, gozar de seguro médico privado o bonos e incentivos de las empresas (Reygadas, 2011; Aja, Vallejo y López Guzmán, 2020). El caso abordado en esta investigación se sitúa en una empresa con beneficios establecidos legalmente: seguro social, aguinaldo, primas vacacional y dominical, pago de horas extra y apoyo para la vivienda. A estos se suman incentivos adicionales: bonos por asistencia, puntualidad, rendimiento trimestral y recomendación (cuando alguien refiere a otra persona para su contratación), comedor subsidiado, vales de despensa, transporte y seguro de vida. El conjunto de medidas representa una estrategia para atraer a personas que, en su mayoría, no han tenido acceso previo a un empleo estable o con derechos reconocidos. No obstante, la jornada laboral supera las ocho horas estipuladas legalmente, llegando a extenderse hasta doce horas y media diarias. Las condiciones dentro del centro de trabajo impactan de forma significativa la salud física de los empleados: los accidentes laborales no son atendidos con la debida diligencia, lo que contribuye al desgaste corporal y a la aparición de padecimientos crónicos. Además, el tiempo

destinado al descanso es sometido a un control estricto y la vigilancia sobre el cuerpo de los trabajadores responde a una lógica disciplinaria altamente invasiva. Asimismo, la rotación constante de turnos y de líneas de producción genera malestar psicosocial, expresado en sentimientos de ansiedad y descontento generalizado. Frente a este escenario, las personas trabajadoras han desarrollado diversas formas de resistencia, ejerciendo su agencia mediante acciones individuales y colectivas contrarrestando las condiciones adversas descritas.

La acción individual y colectiva en contextos de flexibilización y precarización laboral ha sido, en ocasiones, relegada por ciertos enfoques teóricos dentro de las ciencias sociales. Ong (1999) observa que el análisis político-económico desarrollado por Harvey (1990) ignora la agencia, es decir, la producción y negociación de significados culturales por parte de los sujetos dentro de los entornos configurados por el capitalismo tardío. Para contrarrestar la omisión, la antropóloga retoma los aportes de colegas integrando las dimensiones globales y locales, con el objetivo de reinscribir la agencia en el centro del análisis. En esta propuesta, lo global remite al ámbito político-económico —el macronivel estructural—, lo local se identifica con los espacios culturalmente situados, donde emergen prácticas creativas y formas de resistencia.

Desde esta perspectiva, Ong plantea la necesidad de comprender la interconexión y la movilidad entre el marco político-económico y las expresiones culturales en contextos concretos. En consecuencia, propone analizar cómo los sistemas de gobierno y las configuraciones económicas condicionan, gestionan y moldean el comportamiento humano, dando lugar a nuevas formas de subjetividad. Según su planteamiento, tanto los individuos como las estructuras gubernamentales elaboran nociones de ciudadanía y soberanía como estrategias para acumular capital y ejercer poder (Ong, 1999, p. 6). En un ambiente marcado por la flexibilidad, Ong introduce la figura del “sujeto flexible”, una construcción cultural que responde a la lógica de acumulación,

movilidad y desplazamiento del capital, el cual lo induce a actuar de forma fluida y oportunista frente a condiciones político-económicas cambiantes. Esta lógica se materializa en espacios concretos con sujetos específicos. El análisis de Ong se sitúa en el contexto chino, un país que, como se mencionó previamente, mantiene una estrecha relación comercial con Japón, actor central dentro de la llamada triada dominadora de la economía global (Trouillot, 2011). Ahí, el entramado político-económico y los dispositivos de gobierno posibilitan a ciertos individuos a responder estratégicamente, adaptándose a las condiciones para acumular poder y capital. No obstante, en un escenario como el mexicano —o en cualquier otro donde prevalece la precarización laboral bajo la lógica del capital financiero—, resulta difícil asumir que la persona trabajadora se encuentre en condiciones similares para desplegar respuestas igualmente oportunistas y adaptativas. Los operadores y las operadoras de Omnicare, por ejemplo, no disponen de los recursos necesarios para acumular poder ni capital. Esto no implica, sin embargo, negar la posibilidad de agencia en términos absolutos. No se trata de concebir a los sujetos como meramente pasivos o completamente determinados por sus condiciones laborales. Como han señalado Kasmir y Carbonella (2014), muchos de los derechos conquistados durante el fordismo fueron producto de la organización y la lucha de la clase trabajadora.

Así, en el caso presentado, la agencia podría manifestarse en los microespacios del trabajo cotidiano, mediante prácticas que cuestionan y resisten las condiciones impuestas. Dichas formas de resistencia se expresan en el día a día, en estrategias que, aunque discretas, propician ejercer cierto poder sobre su entorno inmediato. En este sentido, Manzano-Munguía (2002), en diálogo con Scott (1999), describe las formas de resistencia de un grupo de trabajadores de la industria de autopartes en una ciudad del suroeste de Ontario, Canadá. La autora caracteriza estas prácticas como acciones desorganizadas, no sistemáticas, individuales, oportunistas y autoindulgentes, carentes de una intencionalidad revolucionaria explícita (Manzano-Munguía, 2002, p. 32). A pesar

de su aparente falta de impacto estructural, se visibiliza formas de agencia ejercidas en contextos profundamente dominados por la lógica del capital. En esa línea de análisis inserto el caso estudiado.

En síntesis, Ong (1999) formula una crítica a ciertos enfoques teóricos en las ciencias sociales, particularmente al trabajo de Harvey (1990), por centrarse en los modos de producción del capitalismo tardío y en su funcionamiento estructural, dejando de lado la figura del sujeto como agente creativo. A sus colegas antropólogos, Ong les reprocha integrar al individuo en los procesos globales sin considerar adecuadamente la interrelación entre lo local -culturalmente situado- y el marco político-económico global. Según su propuesta, resulta indispensable analizar estas dos esferas como dimensiones interconectadas, configuradoras de la experiencia de los sujetos. En ese orden de ideas, Ong apuesta por una metodología etnográfica centrada en los sujetos, las estructuras de poder y las formas culturalmente específicas de agencia. Dicha perspectiva resulta particularmente relevante para la presente investigación al plantear interrogantes clave sobre la figura del operador de producción en la empresa Omnicare. Me cuestiono si este actor encarna el modelo de sujeto dócil y pasivo, moldeado por las estructuras de poder -tal como lo sugiere Harvey (1990)- o si, por el contrario, despliega formas activas respondiendo a su situación de precariedad laboral (Ahern, 2000, 2001). Esta interrogante no remite únicamente a una oposición entre estructura y agencia, plantea la necesidad de observar *cómo* se manifiesta dicha agencia, *en qué espacios* y *a través de qué prácticas*. En este sentido, el discurso, entendido como práctica social, constituye un terreno privilegiado para analizar los modos de enfrentar la realidad: ya sea reproduciendo los marcos dominantes, bien cuestionándolos, resignificándolos o resistiéndolos. Los objetivos y preguntas de investigación formulados en la introducción y en el apartado de antecedentes (1.1) se articulan metodológicamente con una mirada centrada en el discurso, vehículo de expresión y práctica situada envuelta en relaciones de poder, formas de

posicionamiento y ejercicios de agencia. Por ello, en la sección siguiente desarrollo algunas concepciones clave sobre el discurso, en diálogo con los estudios críticos del discurso y con nociones como poder, subjetividad y posicionamiento, guías del abordaje teórico y metodológico de esta investigación.

1.3 Discurso como práctica social y agencia

Este apartado lo dedico a la revisión de aportes teóricos fundamentales en torno al discurso y la agencia. En primer lugar, se introducen los estudios críticos del discurso (Van Dijk, 2016; Meyer y Wodak, 2016), un enfoque interdisciplinario sustento del marco teórico y la propuesta metodológica de la investigación. Las interpretaciones reduccionistas los han tratado exclusivamente como un método de análisis de estructuras lingüísticas o estrategias textuales, relegando las prácticas discursivas en su dimensión social, con una atención particular en las relaciones de poder implícitas (Van Dijk, 2016). Por lo mismo, destaco algunos conceptos clave del enfoque: las dinámicas de poder, la articulación entre los niveles micro y macro del análisis y el posicionamiento discursivo de los sujetos. La base conceptual viabiliza, en un segundo momento, abordar distintas definiciones de agencia. Finalmente, propongo una reflexión sobre las posibles formas de rastrear la agencia en el discurso, medio de expresión y práctica social, para negociar significados, reproducir jerarquías y planear formas de resistencia.

1.3.1 Discurso

El discurso, en términos generales, es el lenguaje en uso, tanto en la interacción cotidiana como en textos escritos (Cook, 2003; Fairclough, 2008). De manera más precisa, alude a un conjunto de actos lingüísticos interrelacionados que se manifiestan en contextos sociales mediante textos u otros recursos semióticos: imágenes, colores o gestos (Wodak, 2001).

Gee (2011) distingue entre *discurso* y *Discurso*. El primero alude a cualquier uso del lenguaje, oral o escrito, frecuentemente equiparado con el concepto amplio de texto, coincidiendo

con las definiciones iniciales (Cook, 2003; Fairclough, 2008). En cambio, el *Discurso* se refiere a una herramienta analítica articuladora de prácticas sociales, creencias, valores, posicionamiento, identidades e ideologías (Van Dijk, 2005). Gee (2002) también distingue entre dos dimensiones discursivas: una primaria, vinculada a los primeros espacios de socialización -familia y amigos-en contextos privados, y una secundaria, asociada a instituciones como la escuela o el trabajo, en la esfera pública. En este sentido, el discurso puede concebirse como un uso institucionalizado del lenguaje operando en distintos niveles: disciplinar, político o cultural (Davies y Harré, 1999). Sostiene prácticas que pueden coexistir, oponerse, competir (Fairclough, 2008) o incluso producir representaciones divergentes e incompatibles de la realidad. En consecuencia, vía el discurso se construye conocimiento, identidades vínculos sociales, y legitima, reproduce o desafía el orden social vigente. Abona a mantener el *statu quo*, transformarlo o incluso subvertirlo (Wodak, 2002; Van Dijk, 1999, 2001; Fairclough, 2001, 2012).

Para esta investigación empleo el término discurso refiriéndome al lenguaje en uso, oral o escrito, en conversaciones, documentos (Cook, 2003; Fairclough, 2008) y otras representaciones semióticas (Wodak, 2001). Asimismo, lo utilizo en tanto herramienta de análisis al abordar textos legales (Ley Federal del trabajo), administrativos (reglamento interno de trabajo) y transcripciones de entrevistas. Los dos primeros representan la dimensión secundaria del discurso y se inscriben en el ámbito institucional-público (Gee, 2002). El discurso de los operadores de producción se sitúa en un espacio híbrido, entre lo privado y lo público. Por un lado, las relaciones establecidas en el centro de trabajo remiten a aquellas propias de etapas tempranas de socialización: lazos familiares. Por otro lado, estas interacciones se entrelazan con lo jurídico y administrativo (la Ley o el reglamento interno) al negociar roles, derechos y obligaciones en consonancia con estos marcos. El entrelazamiento de las dimensiones evidencia que el discurso no opera en abstracto, es situado: se conforma según contextos sociales-institucionales, organizacionales-, y al mismo encierra la

posibilidad de transformarlos y desafiarlos. El carácter dialéctico articula niveles micro y macro, lo cual constituye un pilar central en los estudios críticos del discurso. Estos postulados serán desarrollados en el siguiente apartado en donde expongo de inicio, la distinción entre análisis y estudios críticos del discurso.

1.3.2 El análisis crítico del discurso y los estudios críticos del discurso

A finales de los años 90, un grupo de académicos abre el debate sobre teorías y métodos útiles al análisis del discurso, dando origen al conocido Análisis Crítico del Discurso (ACD), posteriormente Estudios Críticos del discurso. Van Dijk (2016) es el primero en advertir la tendencia a reducir el ACD a método. Norman Fairclough (2001) respaldó esta postura, rechazando la idea de aplicar el ACD de forma indiscriminada y proponiendo coordinarlo en un enfoque teórico contextualizado. Meyer (2001) amplió la visión, conceptualizando los ECD en múltiples niveles. En el programático plantea definir (a) el fenómeno a observar, (b) los marcos teóricos y (c) los métodos que permitan vincular teoría y datos. Asimismo, se subraya la relevancia de los planos social e histórico, pues el análisis discursivo siempre tiene lugar en un espacio y tiempo. Wodak (2001) se suma desarrollando una dirección histórico-crítica orientada a describir discursos, diagnosticar causas profundas y prever posibles transformaciones sociales. Van Dijk (2001, 2016), apuesta por una postura crítica, teórica y política para enfrentar las problemáticas sociales. Esto significa para Meyer y Wodak (2016) el trabajo en conjunto con otras disciplinas combinando perspectivas sociológicas, antropológicas, históricas y lingüísticas. Así, se establece el rol del lenguaje en la construcción del conocimiento y en la perpetuación del poder y la organización social.

Los ECD abordan las problemáticos sociales a través del discurso, éste tiene el poder de constituir y constituirse en lo social y cumplir una función ideológica. Luego, su relación es mediada y su análisis requiere un proceso interpretativo y explicativo. Fairclough (2001) diseña un

marco analítico apoyado en cuatro principios fundamentales: i) tener interés por problemas sociales; ii) identificación de obstáculos en la resolución del problema, una mirada reflexiva y crítica a las prácticas y características de los discursos; iii) soluciones para superar los obstáculos, exponiendo contradicciones, fallos y resistencias a los discursos y prácticas dominantes; iv) una reflexión crítica, así como el compromiso y posicionamiento del investigador.

Siguiendo los postulados, la investigación se orienta de la siguiente forma:

i) se interesa por un fenómeno social cuya problemática ha sido ampliamente señalada por otros académicos (ver 1.1, antecedentes): las condiciones precarias de trabajo, producto de estructuras sociales específicas que han contribuido a mantener relaciones de poder y dominación, exacerbando la pobreza y la exclusión social. Sin embargo, la investigación también aborda las condiciones precarias vividas por los operadores de producción en Omnicare, la fábrica fronteriza donde trabajé y realicé investigación de campo, destacando cómo estas condiciones se manifiestan en el contexto laboral específico.

ii) identifica una red de discursos y prácticas sociales, políticas y económicas facilitadoras de la producción y reproducción de relaciones desiguales de poder. En este sentido, la investigación explora cómo los operadores, a su manera, han interiorizado y enfrentado estas estructuras, enfrentando obstáculos en la mejora de sus condiciones laborales.

iii) analiza el posicionamiento de operadores, operadores frente a los discursos y prácticas dominantes, desarrollando formas de resistencia, individual o colectivamente, como una forma de sobrellevar las condiciones de precariedad laboral.

iv) realiza una reflexión crítica en torno a los discursos y prácticas que precarizan la vida laboral de los operadores de producción. A través de esta investigación, busco contribuir al entendimiento de este fenómeno social y aportar al campo de mi disciplina académica. Mi compromiso y posicionamiento se derivan de la identificación con la situación de operadores y

operadores, pues experimenté las mismas condiciones durante los meses laborados en la fábrica. Lo anterior no pone en cuestión el rigor académico de la investigación, pues mi voz sólo aparece para apuntalar las vivencias del grupo colaborador. A lo largo del proceso se procura un enfoque siguiendo el marco analítico discutido (Fairclough 2002) para analizar el posicionamiento discursivo de operadores y operadores (Van Dijk, 1999).

A nivel de diseño los principios propuestos por los ECD son en suma útiles, pero se entrelazan con otros conceptos importantes para aproximarse a la problemática social: el poder, las relaciones de poder mediadas por el lenguaje, el posicionamiento en el discurso y la relación entre los niveles macro y micro. Los contextos micro y macro, se sitúan los procesos generales de flexibilización y precarización del trabajo y se precisa las dinámicas dentro del contexto específico de la fábrica fronteriza. De este modo, se interpreta el fenómeno a nivel global y se facilita una mirada detallada sobre las condiciones particulares que afectan a los operadores de producción en dicho entorno.

1.3.2.1 Conceptos clave para los estudios críticos del discurso

El tópico del poder es representativo de teorías filosóficas y sociales (Foucault, 1977; Bourdieu, 2000). En un tono jurídico o marxista se cosifica y asocia a las clases dominantes, el Estados y sus instituciones (Foucault, 1988; Deleuze, 2014). Sin embargo, en teorías contemporáneas, se reconoce el ejercicio del poder como una relación de fuerzas en microespacios, micro luchas, sin ignorar formas extremas de dominación (Foucault, 1977b). El ejercicio del poder puede ser violento, pero actualmente se prefiere acciones refinadas y sutiles, los discursos, por ejemplo, donde se promueven ideologías o creencias fundamentales para ser aceptadas naturalmente. Mas lo sutil no significa que son menos aterradores por sus consecuencias. Quienes ejercen poder en el discurso tienen generalmente acceso a recursos económicos, conocimiento y reconocimiento (Van Dijk, 1999, 2016). Pensando en las dinámicas laborales trabajador-empleado,

están probablemente moldeadas e influenciadas por el Estado, lo cual, no limita el ejercicio de poder en los microespacios, sino las posibilita (Foucault, 1977b). Esto significa que ambas coexisten, no son unilaterales, pues se generan en los niveles más cotidianos de la interacción social. Así, el poder se ejerce "arriba" (macro) y "abajo" (micro), por cuestiones analíticas se conciben de manera separada, pues en la realidad, ambos niveles se presentan como un todo unificado (Van Dijk, 1999).

En la investigación busco ilustrar cómo las condiciones precarias de trabajo, narradas por los participantes y experimentadas personalmente, están profundamente marcadas por los discursos gestados "arriba", en el marco institucional y administrativo. Las reformas laborales, el apoyo a la inversión extranjera y las normativas aplicadas en la fábrica configuran las condiciones de trabajo, estructuran las relaciones de poder y abren la posibilidad de una resistencia dentro de estos microespacios laborales. Las personas trabajadoras, al enfrentarse a sus condiciones precarias, negocian constantemente su posicionamiento, de manera consciente o intencional, en diversos escenarios. Éste, como proponen Langenhove y Harré (1999), refleja cómo los individuos se colocan a sí mismos o a otros en contextos sociales, tanto de forma autónoma como bajo la presión de factores externos. El posicionamiento puede ser:

- Deliberado, enfatizando la capacidad de actuar y tomar decisiones. Por ejemplo, un trabajador podría expresar con claridad sus aspiraciones o sus límites respecto a las condiciones laborales a través de frases como "Yo decido cómo organizar mi jornada de trabajo" y actos en consecuencia.
- Forzado, resaltando el actuar y tomar decisiones en relación con factores externos (obligación). Un ejemplo típico es ceñirse a los reglamentos de trabajo.

- Deliberado de otros, cuando las personas colocan a otra persona en su presencia o ausencia, por ejemplo, un reporte administrativo.
- Forzado de otros, ocurre igual que en el posicionamiento deliberado de otros, en ausencia o presencia de la persona donde una institución o individuo impone un rol, o lugar a otro individuo, generalmente de manera autoritaria, sin el consentimiento pleno.

El posicionamiento consciente, propio y de los otros, ofrece pistas para analizar los discursos y las relaciones configuradas en la fábrica, particularmente en el área de trabajo. La empresa se posiciona institucionalmente a través de su Reglamento Interno, elaborado conforme a la legislación laboral mexicana, y al mismo tiempo posiciona a sus colaboradores dentro de un marco normativo y operativo específico. Aunque la organización no construye una narrativa personal, introduce una serie de discursos y prácticas estructurales permeadas por procesos de flexibilización y precarización laboral, como se ha señalado en apartados anteriores. Estas dinámicas están atravesadas por relaciones de poder que inciden directamente en los márgenes de acción y en los espacios de intervención de operadores y operadoras de producción. En consecuencia, las personas trabajadoras responden a los discursos y prácticas institucionales-empresariales posicionándose activamente negociando los roles asignados, ejerciendo su agencia, entendida como la capacidad de actuar, resistir o resignificar las posiciones impuestas. En tanto, resulta pertinente revisar algunas propuestas teóricas para abordar con mayor profundidad los conceptos de agencia, resistencia y poder en el siguiente apartado.

1.3.3 Agencia

El concepto de agencia adquirió relevancia a fines de 1970, como respuesta a las limitaciones del estructuralismo para reconocer la capacidad de acción de los sujetos (Ahearn, 2000). En las décadas siguientes, los cambios sociopolíticos en Europa Central y Oriental

visibilizaron prácticas de resistencia impulsando la reflexión sobre cómo las acciones individuales pueden reproducir o transformar las estructuras sociales (Ahearn, 2001). La agencia se consolidó como un eje central en la investigación social, su definición sigue siendo objeto de debate.

El concepto de agencia es explorado en diversas tradiciones teóricas, disciplinas y propósitos académicos (Hitlin y Glen, 2007), y se ha relacionado con intención, deseo, voluntad y estados de conciencia (Seymur, 2006). Ampliamente se puede definirse como la capacidad de actuar mediada por contextos socioculturales específicos (Ahearn, 2001). Dicha concepción se complejiza con las contribuciones de Hay (2010) y Kockelman (2007), orientadas a fines culturalmente definidos, como la productividad, y depende de la flexibilidad de los individuos para movilizar medios diversos y alcanzar múltiples objetivos. A la dimensión teleológica se suma la propuesta de Emirbayer y Mische (1998), quienes introducen la temporalidad. Así, la agencia es informada por el pasado, encauzada hacia el futuro y anclada en el presente. La triada permite concebirla en la articulación de patrones previos de acción, proyecciones imaginativas y evaluaciones situadas en el presente. Sin embargo, a pesar de su amplitud conceptual, varias posturas han sido criticadas. Por ejemplo, si bien la agencia, capacidad de actuar mediada socioculturalmente, contempla la dimensión contextual, se le ha cuestionado no explicar adecuadamente cómo los individuos aceptan, negocian o rechazan normas, valores y estructuras heredadas, es decir, no abordar suficientemente lo motivacional del sujeto (Seymur, 2006). En esta línea, Frank (2006) advierte que gran parte de los estudios sociales relegaron aspectos psicológicos fundamentales: emoción, motivación, historia personal o la personalidad, cruciales para ilustrar cómo y por qué se actúa en determinados contextos. Las críticas buscan ampliar el enfoque, integrando lo subjetivo en la práctica social.

Mi investigación se inscribe en el área del lenguaje y si bien no enfatiza teorías psicológicas, retoma algunos elementos que Frank considera inherentes al tópico. Duranti (2004) atribuye la comunicación lingüísticamente la muestra de actitudes, sentimientos, emociones, creencias y deseos. Entonces, cualquier acto de habla implica un modo de agencia: al decir algo, se hace algo (Searle, 1969; Austin 1961, 1962), potencialmente se afecta el pensamiento y emociones del interlocutor. El tema de la agencia también implica las historias personales, de hecho, existen trabajos relevantes[4] de corte etnográfico en antropología y ciencias sociales que realizan ese vínculo. Abiertamente no trabajo historias de vida, sino con entrevistas semiestructuradas donde se expone de una u otra manera experiencias personales, laborales permeadas por sus contextos socioculturales e individuales. Por lo mismo, retomo la definición de agencia (Ahearn, 2001) reflexionando sobre las relaciones de poder intrincadas en los contextos socioculturales y las experiencias individuales abordadas a partir de la temporalidad (Emirbayer y Mische, 1998). Eso encuadra las acciones y pensamientos pasados incorporados en los discursos y prácticas actuales de los operadores y operadoras de producción, su orientación hacia el futuro, es decir, si proyectan posibilidades alternas de acción en relación con su vida en general y su trabajo dentro de la fábrica, evaluando sus condiciones precarias. Haciendo énfasis en las experiencias personal y laborales quizá sea importante cuestionarse si siquiera las personas son conscientes de su agencia, al menos en los términos teóricos planteados, porque en el léxico cotidiano podría codificarse de otra manera: "trabajar", "ser productivo", "estar ocupados", ligándolo con una vida socialmente productiva (Hay, 2010). Además, contemplar la posibilidad de darse diferentes modos de agencia, en lugares y tiempos determinados (Ahearn, 2001), sin descartar que, pese a la similitud de condiciones, la manera de actuar es particular. No todos los individuos responden igualmente al

[4] Por mencionar algunos se encuentran Iglesias Prieto (1985), Ong (1987), Ahearn (2010), Manzano-Munguía (2002), Leach (2005).

contexto ni a las relaciones de poder. En ciertos casos, la agencia se presenta bajo la forma de resistencia frente al poder institucional mediante acciones cotidianas, prácticas agrícolas (Ortner, 1995) y expresiones artísticas o religiosas reivindicadoras de la dignidad humana a través de medios no violentos (Fabian, 1998). En otros casos, se ejerce dentro de culturas estéticas o tecnologías corporales impuestas por la sociedad (Frank, 2006) y no necesariamente implica oponerse a esas normas. Por esta razón, no resulta apropiado limitar la noción de agencia exclusivamente a la resistencia frente a ideologías o discursos.

Ahearn (2001) critica algunas acepciones del término por considerarlas simplistas, reduccionistas o ambiguas; en particular, advierte el uso indistinto de agencia, libre albedrío y resistencia en el marco del poder foucaultiano. Por lo cual, en la sección retomo la discusión sobre la definición de agencia, en tanto mi estudio incorpora la resistencia como modalidad de agencia y se centra en las complejas relaciones de poder insertas en las prácticas socioculturales.

1.3.3.1 Agencia y poder

Ahearn (2001) cuestiona la reducción de la agencia a resistencia y la relación entre dominantes y dominados. Se piensa que quien resiste o se opone lo hace frente a un poder relativamente fijo e institucionalizado (Ortner, 1995). Sin embargo, en Foucault (2000), las relaciones de poder se ejercen en las instituciones y otras formas locales. Los principios foucaultianos del poder lo proyectan más allá del Estado o la clase dominante (Deleuze, 2014; Foucault, 2000). El poder está presente en cada individuo, quien lo ejerce o lo padece, sin violencia (Foucault, 2000), aunque no se descartan las relaciones de poder extremas (Foucault, 1977b). La analítica del poder cuestiona la relación dominante-dominado, en calidad de sujetos libres e iguales el poder se ejerce (Foucault, 1988) o resiste (Foucault, 1977), no se impone. Para el filósofo las relaciones de poder marcan a cada instante la oportunidad de una resistencia y, a su vez, ésta incita

a, quien aspira dominar, a mantenerse con mucha más fuerza (Foucault, 1977b). Implicación que, según Ahearn (2001), representa un desafío pues en la obra del filósofo francés no se explica cómo se impone o se personifica el poder y, por ende, los procesos de resistencia. Objeción discutible, porque según se explicó, el poder es una relación, se ejerce, no se posee ni se personifica. El poder circula en discursos-prácticas sociales, cuyos efectos visibles son su aceptación o rechazo. Los discursos constituyen regímenes de poder y saber, creando subjetividades tanto como crean otros discursos. Respecto a esto, Ahearn (2001) concluye que, incluso si las formulaciones de Foucault dejan espacio para la agencia, su enfoque está más en los discursos omnipresentes y no en las acciones de seres humanos particulares. Empero, Ahearn (2001) no considera la participación de los individuos en la construcción de los discursos omnipresentes, pues si estos tienen algún efecto de poder es de "nosotros y únicamente de nosotros de quien lo obtiene" (Foucault, 2005, p. 13) Entonces, no se sigue la separación entre discursos omnipresentes y acciones particulares, incluso para los estudiosos críticos del discurso, existe una influencia mutua entre esos órdenes del discurso (Fairclough, 2008, Van Dijk, 1995, 2005, 2016). Finalmente, para Foucault (1988), el poder no constituye el foco principal de su investigación, sino el sujeto y los procesos de subjetivación: individuos atravesados por dispositivos, estrategias y mecanismos de poder. Johannes Fabian (1998) también cuestiona la dicotomía dominante-dominado, donde los opresores actúan libremente y los oprimidos solo bajo coerción, como meros títeres de la ideología y la economía capitalista-imperialista. En su lugar, propone analizar los modos de resistencia en relación con la cultura popular, evitando estas dicotomías elaboradas en la antropología. Destaca la cultura popular como una praxis ligada a estrategias discursivas usadas para cuestionar y resistir concepciones integradoras y normativas, abogando por espacios de libertad y creatividad. James Scott (1985) identifica en lo cotidiano formas de resistencia, entre las que destacan el disimulo, la falsa obediencia, la ignorancia fingida y la deserción. Aunque a menudo parecen triviales, estas acciones

pueden tener consecuencias significativas, siendo en ocasiones los únicos medios vitales para manifestar y defender intereses políticos.

En breve, retomo la discusión inicial sobre los problemas de la reducción de agencia a resistencia y la compleja relación dominante-dominado. Ahearn (2001) sostiene que la resistencia es solo una de las múltiples formas de agencia. Luego, no considero un reduccionismo al respecto, pues autores (Ortner, 1995, 2001; Scott, 1985, 1989; Fabian, 1998) reconocen la resistencia como una modalidad de agencia. El enfoque, o los modos de agencia utilizados por los investigadores sociales, dependerá de sus intereses, temas y situaciones concretas, colaboradores, entorno de estudio y sus propias observaciones. Concerniente a la relación dominante-dominado, concuerdo con las aportaciones foucaultianas en torno al poder y que, así como unos ejercen, otros resisten, también ejerciendo poder, a través de estrategias con miras a ser exitosas y orientadas a un objetivo o resultado. Y así, no suponer la libre acción de unos, sobre otros (Fabian, 1998). Empero las relaciones de poder siguen siendo asimétricas: los medios utilizados para ejercerlo o resistirlo distan de ser los mismos. Como apunta Scott (1985), mientras unos cuentan con recursos políticos influenciando de manera directa en las élites y en el Estado mismo; otros, sólo tienen esas formas cotidianas de resistir.

En la investigación trabajaré con el concepto de agencia anteriormente discutido (Ahearn, 2001; Ortner, 1985; Scott, 1985, 1989; Fabian, 1998). Con el análisis de los discursos de las y los operadores de producción se aprecia el posicionamiento respecto a las condiciones laborales, dentro y fuera de su línea de trabajo, la utilización de los espacios, la relación con sus compañeros y figuras de autoridad. Los usuarios de la lengua se posicionan conscientemente (van Langenhove y Harré, 1999) como agentes al sentirse afectados por los eventos que les acontecen (Ahearn, 2001). Esto es visible lingüísticamente hablando por el uso de algunos recursos. Pronombres, la primera

persona del singular es la más destacada en una interacción lingüística, después le siguen la segunda persona del singular y el plural (Ahearn, 2001), y cuando existe un discurso ideológico se utilizan la primera y tercera persona del plural, acentuando una polarización de los discursos e incluso grupos "nosotros vs "ellos" (Van Dijk, 2005). Sin embargo, existen otros recursos no tan transparentes, a saber: las elecciones léxicas, los argumentos, falacias, *topoi*, figuras retóricas, sobre todo cuando los temas tratados, la flexibilización y precarización dentro de la fábrica, involucran o ponen en riesgo su trabajo. Justo en esas situaciones el papel del analista del discurso adquiere relevancia, pues es el encargado vincular lo dicho, cómo se dijo y los efectos de lo dicho (Austin, 1961, 1962; Searle, 1969). Asimismo, existen elementos extralingüísticos, como la misma interacción, cooperación y lazos fraternos.

En este capítulo analicé los modelos capitalistas de desarrollo (Harvey, 1999). Destaqué los logros del fordismo, derechos laborales aún vigentes (Ávalos Palacios, 2020), pero también sus crisis internas, que llevaron a un modelo flexible dominado por capital financiero (Trouillot, 2011; Harvey, 1990), donde la precarización y el desgaste del trabajador no son su prioridad (Manzano, 2002; Flores Morales y Manzano Munguía, 2015). Por lo mismo, las personas trabajadoras encuentran la manera de ejercer su capacidad de actuar recurriendo a herramientas a su alcance (Scott, 1985, 1989). El lenguaje, según los ECD, juega un papel fundamental al contribuir mediante el discurso a perpetuar un poder y un *statu quo*, pero al mismo tiempo a resistirlo (Van Dijk, 1999; Wodak y Meyer, 2016). Resalté la inviabilidad de utilizar un único método en este estudio: adopté un enfoque interdisciplinario al integrar teorías sociales, antropológicas y filosóficas. El eclecticismo puede darse en el marco teórico o metodológico (Wodak y Meyer, 2016). A nivel teórico esta investigación incorpora teorías sociales y antropológicas sobre flexibilización, precarización y agencia, así como teorías filosóficas sobre el poder en la tradición foucaultiana.

Analíticamente enfaticé la relación de los discursos e interacciones sociales a nivel micro y macro, entendiendo dicha distinción de manera teórica, pues en la vida real son un todo unificado (Van Dijk, 1999). Para los estudios críticos del discurso es necesario considerar la situación particular o local del lenguaje en uso en sintonía con la situación global o macro. Partiendo de esta idea, el siguiente capítulo versa sobre la flexibilización y precarización laboral en la industria maquiladora de México, el macro contexto. La atención se centra en algunas facilidades estatales otorgadas a la inversión extranjera con el objetivo de impulsar la economía en la frontera norte del país, las cuales podrían haber abonado a las condiciones de inseguridad laboral actuales. Posteriormente aterrizo mi reflexión en el caso de Omnicare, el micro contexto, narro brevemente su historia, presento la línea de trabajo donde se desempeñan los 15 operadores de producción que compartieron sus experiencias dentro de la industria.

CAPÍTULO 2

MACRO Y MICRO CONTEXTOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO

La industria maquiladora ha representado un elemento crucial para el desarrollo económico de la frontera y del país. Sin embargo, su auge coincide con la transición de modelos de producción (fordismo-posfordismo), cuyas características conviven en un entorno fabril: aparente estabilidad y, contradictoriamente, condiciones precarias. De modo que, en este capítulo abordo, de manera general, las implicaciones de la reestructuración económica asociada al tránsito del modelo fordista al posfordista, con énfasis en sus efectos sobre la industria maquiladora en México. La atención se centra particularmente en el caso de las maquiladoras de exportación establecidas en la frontera norte, cuya expansión ha sido favorecida por marcos legales y políticos que promueven la inversión extranjera. Se destacan las plantas de capital estadounidense ubicadas en la ciudad de Tijuana, cuya presencia resulta paradigmática dentro del fenómeno. A pesar del crecimiento sostenido del sector, no habido una mejora en las condiciones laborales. Por el contrario, tanto la población migrante como los residentes locales se enfrentan a procesos de flexibilización y precarización del trabajo, dimensiones desarrolladas en el apartado dedicado al macro contexto. Esta situación constituye un eje central de la investigación, cuyo objetivo general es analizar el posicionamiento discursivo de operadoras y operadores frente a su realidad laboral. Para complementar el contexto de estos discursos, es necesario ofrecer también una caracterización del entorno etnográfico. Por tanto, presento información sobre el origen, giro productivo y principales clientes de la fábrica donde realicé el trabajo de campo. Además, describo el funcionamiento de la línea de producción, las dinámicas relacionales entre el personal operativo y las figuras de autoridad, así como los espacios que configuran su experiencia laboral dentro y fuera del área de trabajo. En esta red de relaciones cotidianas se abren posibilidades para observar formas de agencia, resistencia o adaptación frente a los procesos de precarización y flexibilización imperantes.

2. 1 Macro contexto: flexibilización, precarización laboral e industria maquiladora en México

Como se expuso en el capítulo 1, la transición del modelo fordista al posfordista implicó transformaciones significativas en el mercado laboral y en las relaciones entre capital y trabajo. Al fordismo se le atribuye una articulación entre Estado, capital y fuerza de trabajo. La triada otorgó una relativa estabilidad y mejoras en las condiciones laborales. No obstante, estos avances no surgieron exclusivamente de dicho modelo. Las conquistas laborales comenzaron a gestarse desde el siglo XIX, impulsadas por la acción colectiva de la clase obrera. En 1802, en Inglaterra, se promulgó una ley prohibiendo las jornadas laborales de más de doce horas. En 1856, Alemania reguló, sin prohibir, el trabajo infantil. En 1884, en Francia, se reconoció el derecho a la sindicalización. Finalmente, en 1917, la Constitución Mexicana incorporó el derecho al trabajo como principio fundamental (Bermúdez Cisneros, 2014). El Estado jugó un papel fundamental en la era fordista al necesitarse de un conjunto de intervenciones en diversos ámbitos. Marsi (2013) destaca 3 campos: financiero, el cual asegura a las empresas capital para expandirse; macroeconómico, garantiza disminución de riesgos económicos mediante condiciones ideales para rentabilizar inversiones (programas de sanidad, educación, salud para trabajadores); la regulación de las relaciones sindicales, así se mantiene la paz laboral y evita al capital conflictos que obstaculizaran su crecimiento. La relación tripartita instituciones-Estado, capital y fuerza laboral-sindicatos propiamente-, no tenía en consideración el bienestar del trabajador, aunque lo disimuló con una máscara humana, pero el capital financiero, posfordista, se quita la máscara y se presenta con su verdadera forma, inclemente (Trouillot, 2011). La caída del modelo fordista originada por la crisis inflacionaria (exceso de producción), escasas salidas y la elevación de insumos energéticos derivada de la crisis del petróleo, orilló a adoptar otros modelos económicos.

El neoliberalismo o modelo “antiinflacionario", "anticrisis", "de estabilización", "ortodoxo", "monetarista", "fondomonetarista neoliberal" (García Bedoy, 1991) surge en la crítica y propuesta a las políticas de industrialización sustitutiva y al Estado benefactor-proteccionista. Las estrategias de reestructuración económica son implementadas como experimento en América Latina y África, producto del Consenso de Washington. La finalidad es la apertura económica y el comercio internacional para obtener efectos económicos, políticos y sociales favorables en países desarrollados y en vías de crecimiento (Martínez Rangel, Reyes Garmendia, 2012). Lo cierto es que sólo los países desarrollados han sido favorecidos por dichas estrategias. Mientras se pedía menos rigidez y apertura a los países en vías de desarrollo, las potencias económicas mantenían su rigidez y selectividad. La distribución e inversión del capital sucede siempre entre los mismos países de la poderosa triada Atlántico Norte (Estados Unidos y Canadá), Asia (Japón) y Europa Occidental (Alemania), entre los mismos sectores y compañías (Trouillot, 2011). Lo que frecuentemente se conoce como Atlántico Norte, además de referir a una zona geográfica, es un proyecto, un ejercicio de legitimación global moldeado por líderes intelectuales, económicos o políticos, cuyo objetivo son las ganancias a costa de trabajo forzado y el libre comercio (Trouillot, 2011). La consecuencia es la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos y el empobrecimiento de otros. La productividad en América del Norte y Europa Occidental se incrementó en los últimos 40 años, las ganancias generadas van directo a los propietarios y gestores de empresas trasnacionales, a costa del decrecimiento de los salarios y condiciones precarias de los trabajadores de los países en vías de crecimiento (Gamarra Vilchez, 2015).

México en tiempos de posguerra, 1947-1970, manejó un modelo de sustitución de importaciones, su actividad industrial satisfizo las necesidades de mercado interno, su economía era cerrada y nacionalista (Munguía y de la Fuente, 2017). Sin embargo, la reestructura en el

mercado internacional afectó la relativa estabilidad del país. Al abrirse el mercado internacional, México se endeuda con Estados Unidos, así las crisis sufridas por este último pegan fuertemente a su vecino. No obstante, el proceso de una economía cerrada a una más abierta inicia en los años 80 y se concreta con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) en los años 90 (ahora T-MEC). Se legisló para atraer la inversión extranjera con la promesa del crecimiento económico y desarrollo del país. Actualmente existen dos formas de invertir: la directa, donde personas físicas o morales de nacionalidad distinta a la mexicana aportan capital financiero en cuanto a activos fijos, nuevas líneas de producto y la creación u operación de empresas; la otra forma es la indirecta, se enfoca particularmente en la inversión en la bolsa de valores (Herrera Izaguirre et al, 2014). Asimismo, se atacó la figura del estado proteccionista, predominante en la era posfordista, en vinculación con el trabajo organizado y el capital (Harvey, 1990). Se plantea que el buen funcionamiento de la economía depende de una mínima intervención del Estado, promoviendo así la autorregulación del mercado (Gamarra Vilchez, 2015). Se inició la reconversión tecnológica en el sector industrial y lo más destacable para mi investigación: se impulsó la industria maquiladora de exportación. Si bien en los años 60 se crearon programas para fomentar el crecimiento económico y la modernización amparados en ese sector (ver 2.1.1), con la firma del TLC la economía se vuelca hacia afuera. En la frontera norte de México prolifera la presencia de maquiladoras estadounidenses debido a la apertura económica. En realidad, fue por la disposición del país al reducir o eliminar aranceles a numerosos productos para facilitar el comercio, es decir, borrar restricciones y reglamentaciones al inversionista (de la Garza, 1995). Asimismo, se flexibilizan algunas condiciones sobre la relación laboral y la fuerza representativa del trabajador vía los sindicatos. El Estado adopta políticas de flexibilización de las leyes afectando específicamente al contrato colectivo de trabajo. Se trastoca la regulación de la fuerza de trabajo, o sea, la definición del tipo de personal (eventual, de planta, de confianza), la movilidad interna y la polivalencia, dejando al

trabajador en un estado de incertidumbre, en condiciones laborales precarias (de la Garza, 1998). Esta es una flexibilidad máxima, unilateral y es posible observarla en la industria de exportación del norte de México (de la Garza, 1995). Por lo mismo, en el siguiente apartado contextualizo el caso particular de la industria maquiladora de exportación. Discuto las circunstancias que posibilitaron la inversión de grandes capitales y las consecuencias a la clase trabajadora.

2.1.1 El caso de la industria maquiladora en México

Hacia 1960, la economía mexicana se centraba en el sector agrícola, pero años atrás, a partir de la nacionalización del petróleo, ya se vislumbraban intentos por impulsar un proceso de industrialización en el país (Herrera et al, 2019). En esa misma década, durante el mandato de Adolfo López Mateos (1958–1964), se implementa el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) para fortalecer la economía de ciudades fronterizas como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, y contrarrestar la influencia comercial e industrial de Estados Unidos. El programa fue perdiendo fuerza hasta desaparecer en 1971 (Douglas y Hansen, 2003).

El apoyo a la industria maquiladora en realidad surge de una medida de emergencia, luego de que Estados Unidos suspendiera el Programa Bracero, vigente entre 1942-1964, producto de acuerdos diplomáticos entre ambas naciones para regular el trabajo temporal de mexicanos en aquel territorio (Durand, 2007). El regreso de los connacionales representó un reto, pues el gobierno improvisa para subsanar la ola de desempleos provocada por la cancelación del programa (Douglas y Hansen, 2003). En mayo de 1965, se crea un fomento a la Inversión Extranjera Directa (IED): importación libre, sin gravamen, de materia prima y componentes originales, para posteriormente exportarse ya como producto ensamblado (Douglas y Hansen, 2003; Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020). Esto impulsó la expansión de manufactureras en la región norte de México. Se trata de un fenómeno similar al observado en Hong Kong, Taiwán, Malasia, Singapur y Filipinas, donde las

empresas trasladaron sus plantas a zonas periféricas para aprovechar mano de obra poco calificada y más económica (Herrera, Sánchez, Escobar y Esparza, 2019). Lo anterior responde a la nueva división internacional del trabajo, donde pese a los costos de trasladar la producción a la periferia, las ganancias y el capital corporativo continúan incrementándose. Y, aunque autores como Kasmir y Carbonella (2014) están en desacuerdo con la polarización de regiones en términos económicos, la riqueza y la pobreza (Norte-Sur) tienen cara geográfica (Trouillot, 2011). Mientras la manufactura se traslada a zonas periféricas del hemisferio sur para ensamblar productos a bajo costo y con mayores ganancias, en el hemisferio norte se mantiene mano de obra más calificada y mejor remunerada (Herrera, Sánchez, Escobar y Esparza, 2019). De acuerdo con Munguía (2019), nuestro caso es extremo en cuanto al salario mínimo en diversos rubros, entre ellos en la industria maquiladora. En 2007, el salario por hora en fábricas de México era de 2.49 dólares, en tanto en Estados Unidos alcanzaba los 5.85 dólares según el presupuesto federal, variando según el estado (US Department of labor, 2025). Diez años después, disminuyó a 2.28 dólares (Munguía, 2019), cuando en el país vecino ascendió hasta los 7.23 dólares. Aquí, los operadores de producción ganaban 3 veces menos que los de Estados Unidos realizando la misma actividad. En términos salariales México temía competir con otros países asiáticos, pues mantenía un salario mínimo por encima de aquellos (Douglas y Hansen, 2003). Cuando China entró a la Organización Mundial de Comercio, México perdió inversores que, posteriormente, recuperó porque la competencia logró incrementar los salarios y calidad de vida de sus trabajadores (Munguía, 2019).

México resulta atractivo para la inversión extranjera, predominando el capital estadounidense en más del 87 % de los establecimientos maquiladores. También participan inversionistas de Canadá, Alemania, Francia, Reino Unido, Japón y Suiza (Bendesky, de la Garza, Melgoza y Salas, 2004). En esta lista se puede apreciar la presencia de la poderosa triada

conformada por el Atlántico Norte (Estados Unidos y Canadá), Asia (Japón) y Europa Occidental (Alemania) que mueve y distribuye entre sí selectivamente el capital a través de la inversión directa y en otras zonas geográficas sólo se da por medio del subcontrato (Trouillot, 2011). Una ventaja de invertir en México es su proximidad con Estados Unidos, los costos son reducidos y facilita el transporte de mercancías, herramientas, componentes, traslado de personal, capacitación de trabajadores y el mantenimiento de maquinaria (Douglas y Hansen, 2003). Además de la cercanía y el ahorro en costos, la flexibilización de procedimientos y políticas gubernamentales favorece el poder de negociación de las empresas (Munguía, 2019). Se cedió 100% de propiedad extranjera o filial, programas de subcontratación y coinversiones entre empresas nacionales y extranjeras (López Villafañe, 2004). Actualmente, el acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos y Canadá (T-MEC) exenta de aranceles a la mayoría de los productos comerciados, únicamente los productos de acero y aluminio enfrentan un arancel del 25% (Banco de México, 2025). Por lo que grandes fabricantes de la industria automotriz se han instalado en el país. En 2023 Tesla anunciaba su llegada a México, los autos producidos aquí, ensamblados con al menos 75% de componentes locales, no pagan el arancel del 25%, que sí pagan los vehículos originados en otros países (Barría, 2023). Aunado a esto, como se mencionó anteriormente, se sostiene la política de un salario bajo con un triple objetivo: competir a nivel internacional con otros países, no ocasionar inflación y evitar la "paz laboral", o sea, conflictos entre trabajadores y patrones (Munguía, 2019). El gobierno federal y empresas argumentan la imposibilidad de incrementar el salario debido a una baja productividad laboral. Empero, hasta el 2018 y aún después de la pandemia COVID-19 (INEGI, 2023), en el sector manufacturero, la productividad laboral se colocó por encima de los salarios, pareciera que cuanto más sube la productividad más bajan los salarios (Munguía, 2019). Dicha situación podría deberse a un ejercicio de poder monopsónico (Munguía, 2019; González, López y Cabral, 2022), es decir, el poder excesivo, poder de mercado de los empleadores para manejar a

conveniencia las condiciones contractuales y fijar unilateralmente salarios por debajo de la productividad laboral, atendiendo necesidades y requerimientos propios (Herrera, Sánchez, Escobar y Esparza, 2019). Eventualmente, al salario mínimo del operador y las prestaciones de ley, se le suman beneficios extra como bonos de despensa, productividad, asistencia, transporte, comedor subsidiado y apoyo para continuar estudiando. En Omnicare, se alienta la educación secundaria y preparatoria, facilitando total de gastos y horarios para finalizarlos. En cuanto a educación superior, existen convenios con universidades tecnológicas de Tijuana para absorber el 50% de gastos de inscripción y mensualidades. Es importante señalar que los beneficios extra, al ser iniciativas de las empresas en cualquier momento se suspenden, pues no están contemplados en la Ley Federal del Trabajo. Así lo observé en Omnicare respecto a los bonos, cuyo personal jerárquico condicionaba la entrega según sus disposiciones internas. Por ejemplo, cuando extendían llamados de atención por escrito, se integraban al cárdex del empleado, impidiendo los bonos, procesos de ascenso o solicitud horas extra, tan deseadas para obtener más ingresos. Un salario bajo representa trabajar más horas, favoreciendo la productividad de la industria, a costa de las condiciones laborales y calidad de vida de la persona trabajadora (Osorio, Mungaray y Jimenez, 2020), en quien no incide el incremento de la productividad laboral (Gónzalez, López y Cabral, 2022). La consecuencia inmediata es la precarización laboral asociada a la inexistente participación de los trabajadores en las negociaciones colectivas de trabajo (Munguía, 2019; Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020). Anteriormente la participación y representatividad de los trabajadores sucedía a través de los sindicatos, pero como apunté en el capítulo 1, con el paso del modelo de desarrollo fordista al posfordista este tipo de organización desaparece (Trouillot, 2011; Kasmir y Carbonella, 2014; Harvey, 1990). Sin embargo, quisiera hacer anotaciones al respecto de la situación sindical en México, cuyos líderes han sido aliados del gobierno o empresas y han buscado controlar a los trabajadores, manteniendo en segundo plano los intereses de los sindicalizados, por lo que su

existencia no es garantía para la defensa de los derechos laborales (Munguía, 2019). La industria maquiladora, a diferencia de otros sectores, no se caracteriza por tener sindicatos reconocidos. En ciudades como Tijuana con gran actividad en el área, es prácticamente nula su presencia, la organización del proceso y gestión de la mano de obra recae sobre las gerencias de las empresas (Bendesky, de la Garza, Melgoza y Salas, 2004). En Estados Unidos fue posible dilucidar los beneficios de un modelo de desarrollo económico y el declive de los derechos ganados, pero cuando en aquel espacio sucedía el marcado paso, de este lado se estaba consolidando la industria maquiladora de exportación. Es probable que en el contexto de la industria maquiladora mexicana estos dos modelos se interpelen, sin límites bien establecidos (Bendesky, de la Garza, Melgoza y Salas, 2004). En el país, las condiciones laborales se muevan entre la relativa seguridad laboral característica del fordismo, con derechos laborales básicos, y la precarización propia de la era posfordista.

Ante este panorama, las personas trabajadoras han ejercido su capacidad de actuar incluso sin el respaldo sindical. Entre 2013 y 2014, se movilizaron para exigir un aumento al salario mínimo (Munguía, 2019), el cual, en teoría, según el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, debe cubrir las necesidades materiales, sociales y culturales de una familia, así como garantizar la educación obligatoria de sus hijos (Diario Oficial de la Federación, 2022). La realidad es que, debido a políticas para contener la inflación, el salario mínimo perdió más del 70% de su poder adquisitivo, cuyos resultados fueron la pobreza, desigualdad y precarización laboral (Diario Oficial de la Federación, 2021). En diciembre de 2018 se discutió la Nueva Ley de Salarios Mínimos entrada en vigor el 1 de enero de 2019, orientada a la recuperación progresiva del poder adquisitivo de la clase trabajadora, que no alcanza a satisfacer las necesidades básicas de una familia completa (Munguía, 2019) y, encima, incumplía con un mandato constitucional. En 2020, la nueva ley

estableció un aumento del 20 % al salario mínimo, fijándolo en aproximadamente 185 pesos para la zona libre de la frontera norte (Diario Oficial de la Federación, 2021). Región clave en el proceso de industrialización nacional, por su ubicación estratégica, actividad económica y la concentración de inversión extranjera. Como resultado, la zona norte, en particular Tijuana, se ha convertido en un importante destino de migración interna e internacional, atrayendo a personas del sur de México y de otros países en busca de empleo. En el siguiente apartado, me enfoco en el contexto de esta ciudad, marcada por la presencia de maquiladoras, flujos migratorios y condiciones laborales precarias.

2.1.2 Breve contexto de Tijuana

El área geográfica actualmente conocida como Tijuana fue habitada por pueblos indígenas desde la época prehispánica hasta mediados del siglo XIX (Piñera Ramírez, 2008). La llegada de los españoles alteró su forma de vida, al ocupar sus tierras y establecer rancherías. El nombre del rancho de la Tía Juana se registra por primera vez mediante el bautizo de una mujer indígena llevado a cabo por fray Fernando Martín, de la misión de San Diego (Zenteno Quintero, 1995). La población de la zona fue creciendo, para 1888 la fisionomía de la ranchería había cambiado. El 11 de julio de 1889 se funda Tijuana como asentamiento urbano a través de un convenio judicial con bases para el desarrollo de dicho territorio (Piñera Ramírez, 2008). La formación de la ciudad no puede concebirse sin la relación tan estrecha con el estado vecino de California, uno de los más prósperos de Estados Unidos. El desarrollo económico, demográfico y urbano se vincula con eventos cruciales para los estadounidenses. En la década de los 20 en aquel país se iniciaba una campaña moralista cuyo estandarte fue la Ley Seca o Ley Volstead, la cual pretendió combatir todo lo que en la frontera se originaba: alta oferta-demanda de bebidas alcohólicas, prostitución, centros nocturnos y de juego, época dorada del turismo de diversión en la frontera (Espinoza Valle, 1998;

Félix Berumen, 2003). La leyenda negra de Tijuana se refuerza con los campamentos militares estadounidenses durante la Segunda Guerra Mundial, cuyas tropas encontraban desahogo en los centros de juego y en la prostitución (Espinoza Valle, 1998). Ese mismo periodo de guerra fue crucial para los lazos diplomáticos entre México y Estados Unidos, pues se crea el Programa Bracero, enfocado en la captación del trabajo agrícola de mexicanos para campos norteamericanos. Esto funciona hasta mediados de la década de los 60, de ahí en adelante, como apunté en la sección 2.1.1, el retorno inminente de los connacionales repobló la frontera. El gobierno mexicano improvisa e impulsa el desarrollo de la frontera a través de diversos programas, por ejemplo, el Programa de la Industria Maquiladora de la Frontera Norte enfocado, entre otros, en generar empleos en dicho sector. Así, el surgimiento de Tijuana y su estatus actual se mueve entre leyendas negras -vicio, diversión-, migración y generación de empleo, aunque precario.

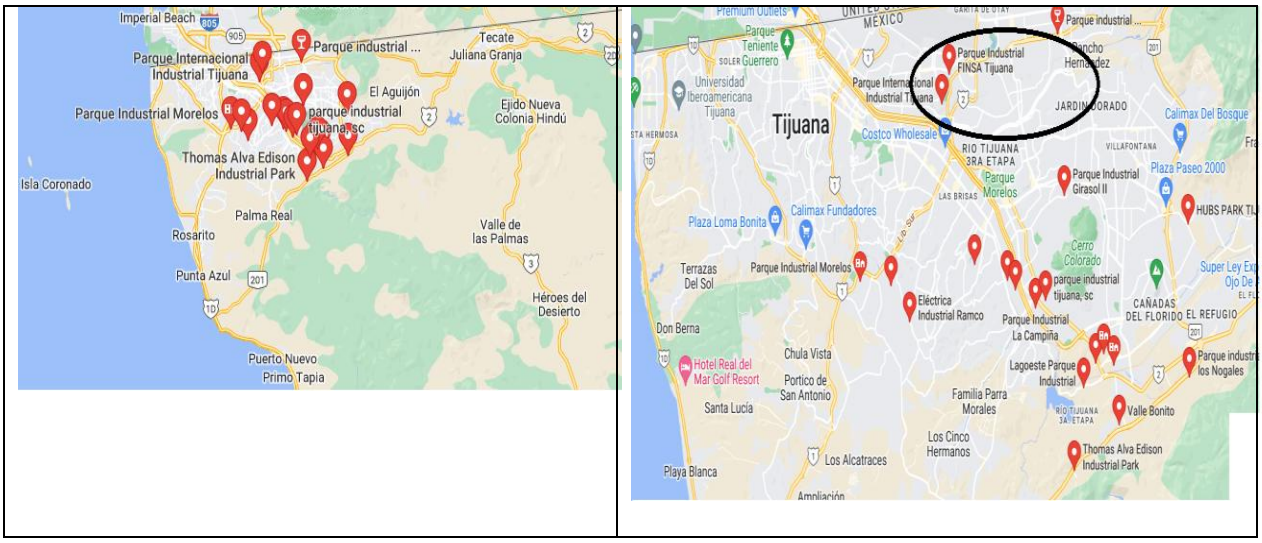
2.1.3 Tijuana, entre industria, migración y precarización laboral

Tijuana es una ciudad de conformación relativamente reciente que, debido a su proximidad con Estados Unidos, ha desempeñado un papel estratégico en la economía nacional. Desde las primeras décadas del siglo XX deviene en un destino turístico de relevancia para el público estadounidense. Su desarrollo económico inicial estuvo fuertemente vinculado a la oferta de servicios turísticos, impulsado por factores como la existencia de una vía ferroviaria en la región y la facilidad de acceso mediante transporte automotor (Zenteno Quintero, 1995). El desarrollo del turismo en la región no respondió a una elección autónoma, ni a un proceso de evolución económico interno del estado, fue una actividad impuesta y controlada, en gran medida, por empresarios estadounidenses. Estos actores construyeron cantinas, casinos y hoteles orientados a satisfacer una demanda específica, fue un turismo centrado en el ocio y el desahogo moral, comúnmente denominado "turismo del vicio" (Félix Berumen, 2003).

El gobierno de Lázaro Cárdenas sentó las bases para un proceso de transformación en la frontera norte, pero fue hasta la cancelación del Programa Bracero que se impulsó de manera decidida el desarrollo del sector industrial. En menos de una década desde la implementación del modelo maquilador, la ciudad de Tijuana contaba ya con cerca de un centenar de establecimientos industriales y una planta laboral aproximada de 9,000 trabajadores (Zenteno Quintero, 1995). Entre 1990-2000 pasó de 436 a 819 establecimiento. El número de personas trabajando ascendía a los 180,000 (Solís Pérez, 2011). Para diciembre de 2020 se contabilizaron 5,161 establecimientos de maquila en México y 2,690,635 de trabajadores (INEGI, 2021). En 2022, Baja California se colocó en primer lugar con 929 establecimientos activos, 599 solamente en Tijuana y alrededor de 265 000 trabajadores (INEGI, 2022) (Ver Figura 2). El municipio fronterizo cuenta con la mayor presencia de empresas transnacionales del sector manufacturero, no obstante, aquellas tienen su sede corporativa fuera: Estados Unidos, Corea, Japón, Taiwán, China, Canadá, Francia y Reino Unido. Tal fenómeno se inscribe en el marco de la división internacional del trabajo, la cual implica la fragmentación de los procesos productivos a escala global. Dicha dinámica ha tenido efectos particularmente favorables para las grandes corporaciones transnacionales, al maximizar sus márgenes de ganancia y fortalecer su competitividad en los mercados internacionales. Lo anterior es fundamentalmente posible por el apoyo de los Estados de acogida, pues flexibilizan sus instrumentos fiscales, legales y monetarios de acuerdo con los intereses de las empresas y de los organismos que las respaldan (Martínez Cuero, 2019). En este contexto, México, Tijuana particularmente, ubicada en las inmediaciones de uno de los principales mercados globales, consolida en un destino atractivo para la inversión de capital transnacional. Este hecho reviste especial relevancia, pues en esa ciudad, y bajo las condiciones previamente expuestas, donde se enmarca la presente investigación. Tijuana se ha distinguido por su alta concentración de plantas maquiladoras y parques industriales, factores que han estado estrechamente vinculados con un

sostenido proceso de migración interna. El desplazamiento, en su mayoría, de entidades del sur y centro del país: Chiapas, Veracruz, Ciudad de México, Oaxaca y Puebla.

Figura 2. Mapa de zonas industriales en Tijuana. De lado derecho se muestra el área aproximada donde ubico mi investigación, justo a escasos 10 minutos caminando de la línea divisoria entre México y Estados Unidos.



Fuente: Google maps, INEGI, 2023.

De acuerdo con Varela Llamas et al (2017), el flujo migratorio del sur hacia el norte podría deberse a los niveles de desarrollo económico de cada estado, dinámicas de crecimiento y trayectorias de empleo. En torno a lo anterior existe una asimetría a nivel nacional, es decir, algunas entidades son más prósperas, mientras que otras arrastran ingresos regionales mínimos, índices bajos en desarrollo humano, extrema pobreza y desempleo estructural. Esto impacta en el bienestar de los pobladores, quienes, al no encontrar las condiciones adecuadas en su lugar de origen, se ven en la necesidad de migrar. Lo anterior no debe interpretarse como una garantía de mejora en las condiciones de vida para quienes migran hacia el norte. A partir de la experiencia directa, destaco el elevado costo de vivienda en Tijuana, tendiendo a incrementarse conforme aumenta la proximidad a las garitas fronterizas o a las zonas financieras, donde el costo de vida es mayormente dolarizado. Las opciones más "económicas" se encuentran en la periferia, erigidas sobre los cerros,

sin servicios de agua potable, electricidad o drenaje. Además, derivado los altos índices de violencia, los servicios de transporte por aplicación evitan ingresar a ciertas colonias debido al riesgo de asaltos, incluso, las patrullas policiales no vigilan esas zonas después de determinada hora. El salario percibido en el norte parece alto en comparación con la zona centro-sur del país, pero es proporcional al precio de la canasta básica de la frontera. Algunos migrantes han construido estrategias para resistir tales inclemencias, reproduciendo la organización residencial de su lugar de origen. A saber, varias familias habitando una casa grande para sopesar los gastos, asistirse mutuamente en el cuidado de la casa y los hijos, sobre todo con el constante reacomodo de horarios, turnos o plantas de trabajo (Hjorth Boisen, 2009). El esquema residencial también comprende a familiares o conocidos que permanecen en su lugar de origen y buscan migrar, apoyándolos con gastos de traslado, hospedaje y alimentación hasta encontrar un empleo, generalmente en las maquiladoras donde trabajan sus familiares (Hjorth Boisen, 2009). En virtud de lo expuesto, Tijuana es una ciudad construida y reconstruida a partir de los discursos, prácticas sociales, de quienes la habitan y la visitan, quienes dan función y sentido a sus espacios físicos (De Certeau, 2000; Félix Berumen, 2003). La ciudad es una zona de paso, pues un considerable número de personas de diferentes partes del sur del país, Centroamérica, Sudamérica, el Caribe y las Antillas entre otros, llegan ahí con la idea de cruzar hacia los Estados Unidos. Tan solo en el 2016, arribaron a Baja California alrededor de 3400 migrantes haitianos, con el objetivo de solicitar protección internacional de los Estados Unidos, el 75% de ellos permaneció en Tijuana. De la cifra total, menos del 50% inició su trámite de regularización migratoria y una quinta parte obtuvo su tarjeta de visitante por razones humanitarias (París Pombo, 2018). Luego, en tanto esperan concretar su ingreso a Estados Unidos, permanecen largos periodos en la frontera, integrándose tanto de manera legal como ilegal. El sector maquilador es su opción al no exigir experiencia previa y darles ingresos de forma inmediata (Peña Muñoz, 2018). Paralelamente sucede el efecto contrario:

personas cruzan de los Estados Unidos hacia México. Las recientes crisis económicas y políticas antinmigrantes en Estados Unidos han provocado un retorno forzado de emigrantes mexicanos, estableciéndose en la frontera norte, con limitadas oportunidades laborales, inseguridad y violencia (COLEF, 2018). Existe también quienes cruzan en búsqueda de servicios de salud, sexo servidoras, medicamentos, substancias ilegales (drogas y alcohol adulterado). De este modo, en torno a la ciudad convergen diversas perspectivas y discursos. Para los turistas estadounidenses, Tijuana es una ciudad de tránsito y un espacio asociado al vicio, la inmoralidad, el frenesí; un lugar de diversión ilimitada y ocio consumista (Félix Berumen, 2003). Esta imagen es reforzada por el discurso periodístico, la literatura, el cine y la música, particularmente a través de los narcocorridos (Félix Berumen, 2003), o en géneros como el rock y el pop[5]. La diferencia fundamental entre quienes cruzan por motivos recreativos y los migrantes o deportados es que los primeros permanecen en el territorio únicamente durante el tiempo de ocio, mientras los segundos establecen su residencia temporal en la frontera, a pesar de los elevados costos de vivienda, la precariedad laboral, la inseguridad y la violencia. El panorama de Tijuana en torno a la migración y al ámbito laboral es complejo debido a la diversidad de personas migrantes, es necesario vivir la ciudad, no vivir en la ciudad, para comprenderla, es un constructo abierto en constante movimiento, sus habitantes-visitantes la crean y recrean (De Certeau, 2000).

Tijuana, como se mencionó en el apartado anterior (2.1.1), gracias al apoyo de algunos programas gubernamentales obtuvo un crecimiento económico y poblacional debido a la migración laboral en la industria maquiladora (Peña Muñoz, 2018). La ciudad alberga más plantas dedicadas a la exportación en relación con otras ciudades fronterizas. Eso la convierte en la sexta área

[5] A manera de ilustración inserto el sencillo *Welcome to Tijuana*: https://www.youtube.com/watch?v=JVmjLGxFJAw del álbum Clandestino (1998) de Manu Chao.

metropolitana más grande y, sobre todo, en un sitio atractivo para la migración laboral (Soriano, Kopinak y Trinidad, 2018). El Censo de Población y Vivienda de 2020 (INEGI, 2020), apunta que más del 3% de la población reside en un lugar distinto al de nacimiento, las principales causas de la migración estatal son reunirse con la familia (37%), buscar empleo (21%), cambiar o recibir una oferta de trabajo (14%), estudios (7%) o porque se casó o unió (7%). Entre los años 2000 y 2010, Baja California fue de los estados con mayor afluencia con cifras de 1, 025,754 y 1, 299, 773 de personas, respectivamente, obteniendo un cambio porcentual de inmigrantes del 26% aproximadamente. En 2010, los estados que generaron mayor número de inmigrantes fueron Veracruz, con 1, 611, 089; Puebla, 999, 476; Michoacán, 939, 387, y Oaxaca, 919, 145 (Varela Llamas, Ocegueda Hernández, y Castillo Ponce, 2017). En 2020, Baja California ocupó el quinto lugar en cuanto a mayor ganancia de población, antecedida por Quintana Roo, Baja California Sur, Querétaro e Hidalgo (INEGI, 2021). Las entidades con mayor pérdida de población por efectos de la migración estatal son Guerrero, Tabasco, Veracruz, Ciudad de México. En un lapso de 10 años, Puebla pasó de ser una entidad expulsora a una receptora, con un saldo neto migratorio del 0.2% (INEGI, 2020). Contrariamente, Veracruz, un estado receptor hasta mediados de la década de los 60, pasó a ser expulsor. La mano de obra del sur ha sido el blanco de la industria maquiladora, dedicada a reclutarla directamente, incentivando la migración hacia el norte con diversas estrategias. A finales de 1990 se reclutaban en las comunidades a través de anuncios en la radio, periódicos locales y el popular voceo (Hjorth Boisen, 2009). Principalmente se concentraban en las zonas de Coatzacoalcos, Minatitlán, Acayucan y Xalapa. Estas compañías ofrecían absorber el pago del transporte hasta la ciudad fronteriza de destino, subsidio de alimentos y viviendas. Se ofrecían villas construidas exclusivamente para los trabajadores, esto lo constaté en el 2016 por experiencia directa. En aquel año, un gigante de la electrónica dedicado a la elaboración de televisores, celulares y electrodomésticos, con el apoyo del Servicio Nacional de Empleo (SNE),

lanzó una campaña para reclutar personal en distintas ciudades del estado de Veracruz. La empresa cubría el costo del transporte hacia Tijuana y el de retorno al terminar el proyecto, cuya duración era de tres meses a partir de septiembre, es decir, el último trimestre del año cuando la demanda aumenta. Lo mismo sucedía con el hospedaje, independientemente de las prestaciones de ley (Seguro Social, horas extra y turno de 8 horas), bonos de puntualidad y de gratificación, sujeto a desempeño. Los requisitos eran mínimos: disponibilidad para residir en Tijuana, flexibilidad horaria, presentación de documentos personales, certificado de primaria como nivel mínimo de escolaridad y edad entre 18 y 40 años. Motivada por la curiosidad, asistí a una charla en un auditorio del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de mi localidad, fui entrevistada por los reclutadores, quienes autorizaron la presentación de mis documentos para emprender el viaje en los días siguientes. El trabajo parecía sencillo según la explicación recibida, mi interés fue únicamente informativo, sin intención de migrar. En 2019, la misma empresa, en colaboración con el SNE, continuaba reclutando personas en las regiones centro, sur y sureste del país (véase figura 3).

Figura 3. Anuncio de contratación, redes sociales. Publicado el 1 de julio de 2019

Otra forma de atraer trabajadores es enviando personal a los puntos de arribo como estaciones de autobús en Tijuana, repartir folletos y de ser posible en ese momento firmar contrato. Desde el centro trabajo utilizan a sus empleados para atraer a potenciales operadores (Hjorth Boisen, 2009). Esta práctica impera en Omnicare, de hecho, llegué a la fábrica recomendaba por amistades.

Las estrategias para promover la migración estatal con fines laborales generan conflictos sociales y problemas estructurales: falta de infraestructura urbana, avivamiento del clasismo, racismo, (Herrera et al., 2019) y sexismo (Ravelo y Sánchez, 2006). La autopercepción de los habitantes del norte concuerda con la visión "blanca" sobre el trabajador del sur, considerándolos como indígenas (Herrera et al., 2019), generando rechazo a la otredad, al de afuera, al migrante (Ravelo y Sánchez, 2006). Paradójicamente, el otro es el encargado de los trabajos que los pobladores locales no quieren realizar. De acuerdo con testimonios de pobladores nativos de Ciudad Juárez, los puestos de menor rango son para la gente de Veracruz y los más altos para la gente del norte (Herrera et al., 2019). Durante mi estadía en Tijuana observé el rechazo de los oriundos a laborar en maquilas, pues efectivamente, ese tipo de trabajo es considerado para los migrantes, del sur principalmente, y personas sin estudios. Ya en Omnicare confirmé la predominancia de operadores y operadoras provenientes de Chiapas, Veracruz, unos más de Puebla y Michoacán y, en menor medida, tijuanenses. El perfil-giro de migrantes y pobladores locales no es radicalmente diferente (Acosta, Reyes y Solís, 2015). Aquellos con mayor nivel educativo acceden a posiciones profesionales, técnicas y directivas en diversos sectores económicos, especialmente hombres menores de 40 años en edad productiva. Los de menor formación escolar suelen integrarse en el sector maquilador, prestando servicios personales en establecimientos (Acosta, Reyes y Solís, 2015) o trabajando en el comercio informal.

A lo previamente señalado se añade la discriminación por diversos motivos. En algunas maquilas, la edad máxima para operadores es de 35 años, mientras las personas mayores son asignadas a puestos de limpieza (Ravelo y Sánchez, 2006). En Omnicare, aunque esta restricción no se especificaba formalmente, desde la pandemia de COVID-19 se excluyó al personal mayor de 50 años o con enfermedades crónico-degenerativas, debido a su vulnerabilidad y a la intención de evitar ausencias y remuneración por licencia médica. Asimismo, en algunas fábricas se exige a las trabajadoras demostrar la ausencia de embarazo durante los primeros tres meses de empleo (Ravelo y Sánchez, 2006). El caso de Omnicare evidencia prácticas aún más irregulares: durante el proceso de contratación, la aspirante debe responder un cuestionario general de salud que no indaga directamente sobre un posible embarazo, en cambio, solicita la fecha del último periodo. Además, se realiza una prueba de embarazo no informada, junto con otros análisis toxicológicos de orina. En caso de un resultado positivo, la contratación es negada sin mayor explicación, recomendando regresar después de tres meses para repetir el proceso. Estas prácticas son cuestionables desde el punto de vista legal y constituyen una violación a los derechos humanos de quienes buscan empleo.

La falta de ética en algunas empresas maquiladoras se manifiesta en formas de violencia que terminan por naturalizarse. El trabajo en la maquila se vuelve indispensable frente a las condiciones de precariedad en los lugares de origen de los migrantes. De lo anterior se deduce la poca o nula empatía por la vida de sus trabajadores fuera la maquila. En relación con los feminicidios en Ciudad Juárez, las empresas rara vez se pronunciaron y un porcentaje de las mujeres asesinadas eran operadoras-obreras de maquiladoras, otras habían ido a pedir trabajo al momento de su desaparición. Una cifra mínima de empresarios repudió los hechos, indemnizaron a familiares y ofrecieron recompensa por información denunciar a los responsables (Ravelo y Sánchez, 2006; 2013). Esto debería ser relevante para la industria, pues actualmente en México, se

reporta cerca de 110 000 personas desaparecidas y no localizadas. Por entidad federativa, Jalisco ocupa el primer lugar con más de 15 mil personas desaparecidas, seguido por Tamaulipas (12 467) Estado de México (11 868), Veracruz (7 438), Nuevo León (6 250). En cuanto a Baja California, del 2010 a la fecha, son 2247 personas desaparecidas y no localizadas, Tijuana y Mexicali son los municipios con mayor incidencia de desaparecidos, el 70.63% son hombres y el 29.15% son mujeres (SEGOB, 2023). En los programas de apoyo a la industria manufacturera y al empleo en maquiladoras, la figura de la mujer ha sido históricamente asociada con una fuerza laboral barata, dócil, disciplinada y, por tanto, más productiva (Iglesias Prieto, 1985). Esta visión ha contribuido a la desvalorización de su trabajo y a la falta de reconocimiento, manifestada en actitudes discriminatorias como agresiones verbales, cuestionamientos a su desempeño, obstáculos para su promoción y negación de su capacidad para asumir mayores responsabilidades (García Rivera, Álvarez Medina, Ramírez Barón y Aranibar Gutiérrez, 2018). En definitiva, migrar no necesariamente es sinónimo de prosperidad económica ni de bienestar, los migrantes de las zonas fronterizas se incorporan al mundo laboral con empleos relativamente estables, pero precarios (Kopinak, 2003; Acosta, Reyes y Solís, 2015). Principalmente por los bajos ingresos, producto de la contención salarial para competir con el mercado internacional (Munguía, 2019) y la relativa estabilidad laboral. En otras palabras, los trabajadores perciben prestaciones laborales establecidas por la ley, pero existen múltiples factores que vulneran su estabilidad en el empleo. La precariedad laboral es una consecuencia directa de los procesos de flexibilización promovidos por las empresas (Standing, 2011). Estas adaptan la fuerza de trabajo a sus necesidades mediante: rotación de tareas, personal y horarios, polivalencia (Peña Muñoz, 2018), contratación temporal e imposición de normas. Las prácticas son reguladas principalmente por los reglamentos internos de trabajo, los cuales tienden a prevalecer sobre las disposiciones legales vigentes (Ravelo y Sánchez, 2006).

Las reflexiones anteriores sobre la industria maquiladora, la flexibilización, la precarización laboral y la migración hacia la frontera norte se aterrizan a continuación en un nivel micro, con el caso de Omnicare. En el siguiente apartado presento el perfil de la empresa, una breve reseña histórica, el funcionamiento de sus líneas de producción y la red de relaciones entre operadores, figuras de autoridad y espacios. La red constituye un escenario donde los trabajadores podrían estar posicionándose activamente frente a sus condiciones laborales, configuradas por dinámicas estructurales más amplias.

2.2 Micro contexto: Omnicare

La historia de Omnicare inicia en Míchigan, Estados Unidos, como una empresa de pequeña escala especializada en la fabricación de componentes para la industria de la computación. Al presente, la compañía ha diversificado su cartera de clientes, abarcando sectores clave como la medicina, la tecnología limpia, la industria aeroespacial, la automoción, la informática, las redes y las telecomunicaciones. Asimismo, Omnicare realiza inversiones estratégicas en tecnologías avanzadas para el ensamblaje, la manufactura y los servicios de ingeniería. En términos generales, se trata de una organización con una sólida trayectoria en técnicas de diseño y manufactura, gestión de la cadena de suministro y administración de productos a nivel global. Enseguida presento el perfil de la compañía ligeramente modificado:

Perfil de Omnicare

¿Quiénes somos?

Somos una empresa interesada en soluciones tecnológicas innovadoras aplicadas a la salud. Tenemos la convicción de hacer todo lo posible, de la mejor manera para ser un proveedor confiable. Tenemos experiencia en el mercado meta, conocimientos en manufactura, ensamble y cadena de suministro.

Nuestro impacto

Somos expertos en tecnología aplicada a la salud y somos capaces de influir en problemas globales contemporáneos. Así como procuramos vidas saludables, tenemos la firme convicción de contribuir a un medio ambiente sano. Nuestra producción busca reducir el impacto ambiental disminuyendo

> huellas de carbono, residuos, consumo de vital líquido, apelando a la elaboración de productos sostenibles.
>
> Nuestra cultura
>
> Somos una gran familia que valora a cada uno de sus integrantes y sus ideas. Nos esforzamos por trabajar en equipo con programas enfocados en el desarrollo de nuestros empleados. Creemos en la cultura del reconocimiento, la recompensa y el respeto.
>
> Nuestros empleados
>
> Actualmente contamos con alrededor de 300, 000 empleados a lo largo de 30 países, con más de 100 locaciones. Todos son personas competentes, dedicadas, talentosas y diversas, porque nuestra empresa celebra la diversidad.
>
> Nuestras locaciones
>
> Alrededor del mundo nuestra empresa está presente en Europa del Este, Asia y las Américas. En México contamos con sucursales en el Bajío, Centro y Norte del país. En Baja California están instaladas 4 plantas orientadas al ensamble de producto médico.

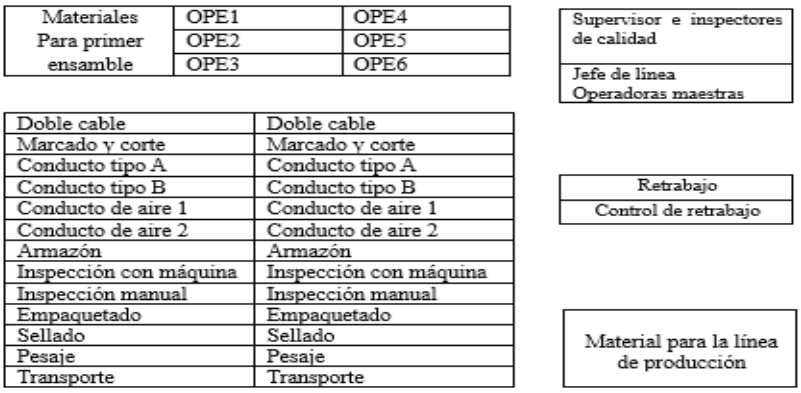
Según se observa, Omnicare opera en más de 20 países, con cerca de 100 plantas y una fuerza laboral de 300,000 empleados. En Tijuana, México, la empresa tiene cuatro plantas, siendo una de ellas la planta matriz, donde se realizó la investigación. La planta principal alberga a tres multinacionales estadounidenses. La primera, dedicada a la investigación y desarrollo de dispositivos electrónicos, con presencia también en los sectores farmacéutico, informático y de telecomunicaciones. La segunda, especializada en la fabricación de sistemas para el monitoreo de glucosa en diabéticos. La tercera, centrada en tecnologías de cateterismo cardíaco y sistemas avanzados de imagenología en radiología y angiografía cardiovascular. Omnicare se dedica principalmente a la fabricación de productos médicos, actividad esencial durante la pandemia, lo que consintió continuar operaciones sin interrupciones durante la pandemia.

2.2.1 CS40, línea de trabajo

Omnicare distribuye sus productos a tres principales clientes, organizados en 12 líneas de producción. En el área denominada CS Care, donde trabajaron los colaboradores, consta de tres líneas especializadas en la fabricación de dispositivos de alta tecnología para cateterismo cardíaco y angiografía cardiovascular: CS 40, CS 54 y CS 65. En mi investigación, me desempeñé como

observadora participante en la línea CS 40, que requiere un equipo de más de 35 personas. Las operaciones combinan trabajo manual y automatizado. Estas incluyen ensamblaje, pruebas de fugas, corte, pegado, embobinado y sellado (ver Figura 4).

Figura 4. Línea de producción CS40



Fuente: elaboración propia

La línea de producción inicia en las estaciones de primer ensamblaje (OPE1-OPE6), donde se instalan dos transmisores pequeños que aseguran conexiones sin fugas y cuentan con entradas diferenciadas, clasificadas como A y B. Las piezas se adhieren a los extremos de un tubo de 1.5 metros utilizando un solvente (ciclohexanona o ciclopentanona). Una vez ensambladas, las unidades se dejan secar durante aproximadamente 12 horas antes de ser trasladadas a la sección de "material para la línea de producción". Allí, el material es integrado al producto final en el proceso de empaquetado. En la estación de *doble cable*, se embobina un cable de 2 metros de longitud y se asegura con un clip metálico, dejando 15 centímetros libres en cada extremo. En la operación de *marcado y corte*, se miden los extremos libres, se marca una línea y se realiza una escisión. En el *Conducto tipo A*, uno de los extremos cortados se adhiere con solvente, mientras que, en el *Conducto tipo B*, el otro extremo es pegado. Ambos conductos (A y B) se encuentran en el mismo extremo del cable. En las estaciones de los *Conductos de aire 1 y 2*, se sigue el mismo procedimiento, pegando cada conducto en uno de los extremos separados en la sección de marcado

y corte, ubicándolos en el mismo lado. Así, en un extremo se encuentran los conductos tipo A y B, y en el otro, los conductos de aire 1 y 2. El subensamble se coloca en una banda y se traslada al armazón, donde los conductos de aire 1 y 2 se insertan en tapas que pasan por una prensa, formando el producto final. Luego, se realiza una detección fugas u obstrucciones, sometiendo los conductos a una prueba de presión, ahí, se valida o descarta la calidad del producto. Posteriormente, se lleva a cabo una inspección visual manual, eliminando contaminaciones (pelusas, partículas pequeñas o restos de solvente). Tras ser limpiado, el subensamble se coloca en la estación de empaquetado, donde se introduce en una bolsa con válvula junto con el subensamble previamente elaborado en la sección de primer ensamblaje. La bolsa se sella y se lleva a la estación de pesaje en una báscula calibrada con el peso total, que incluye todos los componentes. Si hay un desajuste en el peso o en el número de elementos, la bolsa es rechazada con una alerta sonora. Si el peso y los componentes son correctos, la bolsa se coloca en una bandeja y se traslada a la estación de *transporte*. El producto es entregado al personal de bodega, quienes no forman parte directamente de la línea de producción, sin embargo, también son considerados operadores de producción. El proceso de ensamblaje, descrito previamente, representa la actividad diaria de las personas trabajadoras quienes cubren aproximadamente 12 horas por turno. Las largas jornadas laborales son resultado de la flexibilización laboral y generan condiciones desfavorables dentro del centro de trabajo. No obstante, se ha logrado tejer una compleja red de relaciones dentro de la línea de producción como detallo a continuación.

2.2.2 Omnicare y los operadores

En la revisión de la literatura destaco las transformaciones en el ámbito laboral derivadas de modelos económicos como el fordismo y el posfordismo, los cuales impactaron en la organización del trabajo industrial, generando condiciones laborales cambiantes, flexibles y

precarias (Harvey, 1990). Además, subrayo que, más allá de analizar los marcos políticos, económicos y sociales en torno al trabajo, es crucial involucrar a los individuos directamente afectados (Kasmir y Carbonella, 2014). En este contexto, presento las diversas relaciones dentro de Omnicare: entre los operadores, entre estos y las figuras de autoridad, el uso de las áreas de trabajo y las máquinas.

En calidad de trabajadora, pude percatarme de la inexistente relación entre operador-operadora y los tres grandes clientes de Omnicare (señalados en 2.2), predominando la subcontratación. La rentabilidad de la práctica es alta, al grado de que las empresas cuentan con una plantilla total de subcontratados (De la Garza, 2012). Las personas trabajadoras son concebidas como un ejército industrial de reserva, flexible, explotable, autoexplotable, dispuesto a laborar en condiciones precarias por su necesidad económica. El respaldo sindical no es viable, posiblemente debido a la dispersión del trabajo y la naturaleza móvil y temporal de la fuerza laboral, características propias de la era posfordista (Kasmir y Carbonella, 2014). Ante nuevas formas de organización, se ha optado por contratos temporales, a tiempo parcial y períodos de prueba. Se conservan derechos laborales: seguridad social, crédito para la vivienda, pago de horas extras, fondo de ahorro, aguinaldo, reparto de utilidades, entre otras. Entonces, da la apariencia de un empleo regular o estable, pero en el fondo, prevalecen prácticas abusivas.

2.2.2.1 Supervisor, jefe de línea, operador: discurso de los colores

La empresa define los roles de las personas trabajadoras por medio de escafandras de colores[6] marcando una jerarquía. Supervisores, ingenieros y técnicos utilizan una negra. Auditores e inspectores de control de calidad, gris. Jefes de línea, azul marino, sus ayudantes, azul celeste.

[6] Para la investigación fueron modificados.

Operadores-operadoras, azul claro y los de nuevo ingreso, verde. Con la pandemia de COVID-19, se introdujo el color amarillo en los gorros, señalando a los trabajadores, sin distinción de rango, recientemente recuperados del virus y en cuarentena previa. El uso de colores en las líneas de producción se ampara en una jerarquía organizacional e identificación rápida del personal para resolver conflictos específicos. Esa diferenciación consolida relaciones de poder dentro de la fábrica, el color define las interacciones entre los trabajadores. Las figuras de autoridad suelen ignorar a los "subordinados", y el diálogo se limita a una estructura triangular: supervisor-jefe de línea-inspector de calidad. La voz de los operadores rara vez es tomada en cuenta. La fábrica lanzó las campañas “Mejoras Kaizen”, fomentando propuestas que optimicen los procesos dentro y fuera de la línea de producción, y “Si contaminas el producto, afectas al paciente”, para vigilar del proceso de producción. Ambos programas responden a los intereses empresariales, otorgando puntos a los operadores con deseos de ascender de nivel o recibir el título de "héroe de calidad". El discurso sobre los colores y la jerarquía comunican más allá de lo oral o escrito. En un entorno donde todos están completamente uniformados, los rostros se diluyen, situación intensificada en la pandemia COVID 19 con el uso de cubrebocas y caretas de protección. En ocasiones, solo era posible identificarnos por el sonido de la voz o la silueta del cuerpo. En el piso de producción, algunos operadores escribían su nombre en las batas, overoles o gorros, a pesar de estar prohibido marcar el uniforme; otros colocaban calcomanías en sus caretas, ya sea al frente o sobre el elástico. Estas prácticas pueden interpretarse como una forma de no perder su identidad entre la multitud y autoafirmarse, incluso sin un color distintivo. Para la investigación, tales actos cotidianos son relevantes, ya que proporcionan pistas sobre cómo los operadores negocian las reglas internas de la fábrica y ejercen su agencia.

2.2.2.2 Operador-operador

Operadores-operadoras conforman un grupo en cierto modo homogéneo, pero establecen jerarquías internas. El "operador 1" corresponde al personal de nuevo ingreso, con una duración máxima de tres meses. El "operador 2" cumple con un periodo mayor a 4 meses de ingreso y acumula puntos, obtenidos por "ideas Kaizen" o entrenamiento. Este puntaje es un reconocimiento social, reflejado en detalles como camisas, tazas o utensilios. Las operaciones en cada línea tienen un valor asignado según su dificultad o riesgo. La capacitación constante implica puntos para ascender. El nivel de operador maestro se obtiene al tomar diversos cursos de capacitación, diseñados por el Área de entrenamiento y la aplicación de un examen. Predomina una diferencia salarial que no prevalece sobre la experiencia, la cual tiene un valor superior entre operadores-operadoras. Era común la competencia interna para determinar quién era el más "carrilludo", llegando incluso a modificar las máquinas para acelerar la producción, con el acuerdo tácito de los compañeros. De igual forma, en casos de protesta, algunos optaban por ralentizar el ritmo de trabajo como medida de presión. En la relación operador-operador, es posible observar momentos para ejercer su agencialidad. Noté el uso de dos expresiones para codificar su capacidad de actuar en la línea. El “ser carrilludo” se atribuye a alguien empeñado en trabajar duro, sirviéndose de todas las herramientas posibles para cumplir un fin (Hitlin y Glen, 2007), y esto lo vinculan con un sistema meritocrático de productividad (Hay, 2010). Por ende, valoran positivamente a quienes son capaces de “echar carrilla” y, por el contrario, usan la expresión “tirar barra” a quienes, según sus propios parámetros, no logran trabajar a un ritmo veloz. En general, se aplican diversas estrategias para alcanzar la cifra estándar de producción: se guía y acompaña a los de nuevo ingreso, compartiendo sus saberes, técnicas, información clave sobre el material, máquinas, para agilizar el proceso. En

última instancia “sacan la carrilla” del compañero, o sea, realizan su trabajo por minutos, pese a estar prohibido y penalizado.

2.2.2.3 Operador-máquina/ operador-producción

La experiencia implica conocer y manejar a conveniencia el proceso de la línea. Una hipótesis básica es que, si un cable es más grueso de lo normal, la máquina cortadora no lo detecta. Cuando el material es adecuado, todo fluye y los operadores de las estaciones siguientes tienen que encontrar trucos para no acumular “carrilla”. Por lo tanto, ignoran los manuales de trabajo: saltan pasos, omiten ciertos instrumentos y alteran la velocidad de las máquinas para no entorpecer el ritmo de la línea y no afectar al estándar de cada hora. Esto podría tener consecuencias negativas, las más usuales son prescindir de las *pruebas de fuga*, revisar atropelladamente las piezas, mandar piezas contaminadas a la estación de embolsado. Por un lado, está la presión de ser catalogados como “carrilludos” y, por otro, el deseo de terminar antes no por la producción misma, sino por el descanso. Al finalizar cada orden, se realiza un exhaustivo trabajado de documentación para “liberar” el producto. El tiempo aproximado es de una hora, aprovechado por los operadores para discretamente platicar, salir al baño, ingerir alimentos o bebidas en el comedor de la empresa o simplemente caminar por los pasillos para “estirar las piernas”.

2.2.2.4 Operador y los espacios en la fábrica

La rutina del operador de producción está sujeta a una economía del tiempo y vigilancia que coarta sus momentos de libertad (Fabian, 1998). Las jornadas comienzan a las 6 de la mañana finalizando a las 6:30 de la tarde. Cuentan con 30-40 minutos para desayunar y comer, encontrando en el comedor de la empresa un lugar para respirar, descansar, tomar el sol, hablar con los compañeros, telefonear a sus hijos, soltarse el cabello. Situaciones bastante comunes en la vida

cotidiana, pero al trabajar en una fábrica de giro médico son estrictamente castigadas y tienen consecuencias en la salud. Por ejemplo, es necesario recoger el cabello y cubrirlo con una cofia de malla, esto eventualmente provoca migrañas, más quitarla está penado por el reglamento interno. Encima, la vigilancia de la empresa es constante y las precauciones aumentaron con la pandemia. Las mesas del comedor fueron divididas por plásticos y cartones, simulando casillas individuales para evitar hablar con otros compañeros. Se estableció la sana distancia y se destinaron áreas específicas para el sector vulnerable, marcado con el color rojo. En ninguna circunstancia se permitía acceder al sector de los vulnerables. También los baños fueron marcados con una leyenda en color rojo, únicamente accedían quienes poseían un gafete marcado y no tenían límite de tiempo. Los operadores tienen un tiempo máximo de 20 minutos para salir al sanitario. Si se considera el tiempo transcurrido de la línea al cuarto de cambio, quitarse el uniforme y guardarlo en las bolsas personalizadas, misma rutina tanto para salir, como para regresar, los minutos se reducen a la mitad. Sólo 10 minutos son otorgados para las necesidades fisiológicas. No es posible ir recurrentemente al baño, sólo se acude 3 veces en todo el turno. La disciplina ejercida sobre los trabajadores es dura y los momentos de libertad o ejercicio de su agencialidad se reducen a acudir a la enfermería, ya que ahí no se establece un límite. En las visitas a la enfermería los operadores encuentran la ocasión para tomar un descanso, hablar por teléfono, comer y pasar al baño sin tanta presión. En ocasiones no existe un malestar físico, sino hartazgo por las jornadas largas en operaciones repetitivas. Sometidos a un desgaste físico, utilizan recursos inmediatos para resistir a su trabajo (De la Garza, 2012; Scott, 1985, 1989). En 2020, cuando inició la pandemia, algunos operadores fingían síntomas ocasionados por el coronavirus para ser enviados a cuarentena. La empresa no cuestionaba demasiado, les extendía una incapacidad pagada, pero esto fue cada vez más frecuente, entonces, se decidió “mandarlos a descansar” sin goce de sueldo. No obstante, el recurso de acudir a la enfermería continuó vigente. En la relación entre el operador y los espacios dentro y fuera de su

línea de trabajo interesa se destaca parte su situación y posibles formas cotidianas de resistencia. En general, las relaciones descritas en los puntos anteriores, producto de la experiencia directa, se complementarán con el análisis del posicionamiento discursivo de los operadores frente a los efectos de la precarización en su ámbito laboral, objetivo general de la investigación.

En resumen, en este capítulo presenté el contexto macro y micro de la industria maquiladora en México, enfocado especialmente en la flexibilización y precarización laboral. Inicialmente, abordé el origen y propósito de esta industria en el país. Posteriormente resalté la ciudad de Tijuana como un punto estratégico para el sector, cuya cercanía con Estados Unidos impulsó su crecimiento económico, urbano y demográfico. Tijuana, a pesar de su fama asociada con problemas sociales, es un destino de migrantes nacionales e internacionales que, en su tránsito hacia Estados Unidos, se insertan en el sector maquilador, legal o ilegalmente. Y si bien, operadores y operadoras de producción cuentan con prestaciones legales, también enfrentan relaciones de poder traducidas en discriminación, control y vigilancia constante. Además de estar sometidos a una serie de prácticas infractoras de sus derechos humanos y laborales. Por eso, aunque el núcleo del análisis se centra en el discurso de operadores, es importante abordar la manera de interpretar y aplicar las leyes vigentes en materia laboral en empresas como Omnicare. De ahí surge el interés de enfocarse en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interno de la empresa, con el objetivo de obtener una visión integral de la flexibilización y precarización laboral, así como del posicionamiento de los operadores en el micro contexto descrito (2.2.2). Para alcanzar los objetivos trazo una metodología de corte cualitativo, específicamente un estudio de caso, e implemento instrumentos para la recolección y análisis de datos que detallo en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

La temática de la investigación requiere una aproximación metodológica dirigida a obtener y analizar datos, pero también experiencias y significados constituyentes de la cotidianeidad de personas atravesadas por una realidad laboral poco amable. Por lo mismo, es necesario construir un tratamiento sensible a los matices y voces de quienes la viven. Así, en este capítulo presento el diseño que da forma y orienta a los objetivos de este trabajo. Expongo el proceso metodológico seguido para llevar a cabo la investigación. Inicio con la descripción del enfoque cualitativo y fundamento la elección del estudio de caso como estrategia principal. A continuación, presento los instrumentos de recolección de datos empleados: observación participante, notas de campo, entrevistas semiestructuradas dirigidas a los operadores de producción, así como la investigación documental basada en la Ley Federal del Trabajo y el reglamento interno de Omnicare. También incluyo información general sobre las personas que participaron en el estudio. Finalmente, detallo el procedimiento seguido para el análisis de los distintos discursos.

3.1 Investigación cualitativa

La investigación cualitativa es una forma de entender la realidad desde lo social lejos, de lo cuantificable (Leavy, 2014). Se enfoca en el significado de las experiencias, considerando la relación entre el investigador, el contexto y los límites del estudio (Denzin y Lincoln, 2011). En las ciencias sociales, se utiliza para explorar fenómenos, interpretar sentidos en la vida cotidiana y vincular lo individual con contextos más amplios, como instituciones o culturas (Leavy, 2014). Según Maxwell (2013), el enfoque cualitativo se caracteriza por su flexibilidad, pues se reformula objetivos, preguntas, métodos, teorías y criterios de validación a lo largo del proceso. Es interactivo, sus componentes se influyen mutuamente, y holístico, al considerar a los participantes

(experiencias individuales) y contextos como parte de un todo. La investigación cualitativa es adecuada para explorar la situación laboral de los operadores de producción en una fábrica fronteriza, así como los significados otorgados a sus condiciones de trabajo, su vida laboral y los eventos enfrentados cotidianamente (Denzin y Lincoln, 2011). El carácter holístico facilita analizar a los participantes atendiendo las experiencias individuales y los contextos sociales, económicos y políticos que los condicionan en el marco del desarrollo capitalista. Esta perspectiva integra los niveles micro y macro, ofreciendo una visión integral del fenómeno estudiado.

El diseño de la investigación se basa en el modelo propuesto por Maxwell (2013), e incluye objetivos generales y específicos, de los cuales se derivan preguntas que, aunque no constituyen el eje central del estudio, orientan el análisis y contribuyen a la comprensión del fenómeno y de los participantes. El marco teórico articula dos ejes principales. Por un lado, se abordan los modelos fordista y posfordista (Lash y Urry, 1987; Harvey, 1990; Lipietz, 1994; Trouillot, 2011; Kasmir y Carbonella, 2014; Kasmir, 2018), para examinar la organización del trabajo, la flexibilización laboral y los procesos de precarización. Por otro, se incorpora la noción de agencia (Ahearn, 2000, 2001; Duranti, 2004; Emirbayer y Mische, 1998; Hay, 2010; Hitlin y Glen, 2007; Frank, 2006; Seymur, 2006; Kockelman, 2007; Lee, 2007), entendida como la capacidad de actuar situada en contextos específicos, influida por relaciones de poder (Foucault, 1977, 1988, 1994, 2000, 2003, 2005, 2007) y por dimensiones temporales (Emirbayer y Mische, 1998). Esto requiere situar la agencia en las prácticas y los discursos que la configuran (Ahearn, 2001). En consecuencia, se adopta una perspectiva del discurso como práctica social (Gee, 2001; Fairclough, 2001, 2008, 2012; Wodak, 2001), fundamentando el uso de los Estudios Críticos del Discurso (Van Dijk, 1999, 2001, 2005, 2016) para la producción y análisis del material. Los elementos de la investigación -propósitos, interrogantes, teorías, estrategias metodológicas y validación- se encuentran

interconectados. Se asume, además, la naturaleza dinámica del proceso investigativo, lo que implica la posibilidad de revisar objetivos, reformular preguntas o incorporar nuevas perspectivas teóricas durante su desarrollo.

3.1.1 Estudio de caso

Esta investigación adopta el estudio de caso como estrategia metodológica, ya que ofrece las condiciones para abordar, con la profundidad requerida, la precarización laboral y las formas de resistencia de los operadores de producción a partir de sus propios discursos. La elección se basa en contribuir a la comprensión de un fenómeno social complejo, sin perder de vista su anclaje en experiencias concretas. El enfoque se enriquece de múltiples técnicas -cualitativas y cuantitativas- para la recolección y el análisis detallado de datos (Stake, 1994; Yin, 2014), lo cual constituye una de sus principales fortalezas metodológicas: flexibilidad (Gerring, 2007).

El estudio de caso se fundamenta en preguntas exploratorias abordándolo vía múltiples perspectivas, en lugar de reducirlo al análisis de una sola variable. El investigador posee escaso o nulo control sobre los hechos analizados, desarrollados en contextos reales y no en entornos experimentales, diferenciándose así de los estudios históricos en sentido estricto (Yin, 2014). No obstante, lo histórico no se excluye del estudio de caso, pues puede tomar forma a partir de un hecho histórico-social integrando diversos elementos: roles, instituciones, movimientos sociales o formas de acción colectiva (Wieviorka, 2009). Se trata de una unidad relativamente delimitada (Giménez y Heau Lambert, 2014), observada en un momento específico o a lo largo de un periodo determinado (Gerring, 2007). Está condicionado por su carácter situado: responde a un contexto socioespacial e histórico particular, impidiendo formular generalizaciones universalmente válidas. El conocimiento producido es contingente, contextual y socialmente anclado. No obstante, las características del caso pueden ofrecer elementos comparables y establecer conexiones con una

clase más amplia de situaciones, lo que abre la posibilidad de una generalización analítica (Giménez y Heau Lambert, 2014). Asimismo, se inscribe en una tradición holística: lo individual y lo colectivo son dimensiones interdependientes.

Por lo tanto, mi investigación es un estudio de caso inscrito en un fenómeno de la vida real (Yin, 2014). Realicé trabajo de campo, observé y participé dentro y fuera del ámbito laboral con operadores y operadoras durante un periodo (2020-2022) y documenté sus relaciones sociales y condiciones laborales (vida y trabajo). Este estudio de caso analiza el posicionamiento discursivo de los operadores de producción frente a lo acaecido dentro y fuera de su línea de trabajo. Empleo diversas técnicas cualitativas para aproximarme al objetivo: entrevistas, investigación documental, la revisión del reglamento interno de la fábrica y Ley Federal de Trabajo, notas de campo y diario de campo, producto de la observación participante.

El diseño de estudio de caso (Yin, 2014), como el modelo de Maxwell (2013), consta de cinco elementos: i) las preguntas de investigación ii) los objetivos de la investigación, iii) unidades de análisis, es decir, el caso a estudiar puede ser un individuo o un grupo de individuos; iv) la conexión entre los datos y los propósitos; y v) los criterios para el análisis y la interpretar los datos (ver 2.6). Los incisos i) preguntas de investigación y ii) los objetivos de la investigación se trazan desde la introducción de este trabajo y se conectan con las teorías señaladas anteriormente sobre los modelos de desarrollo capitalista, flexibilización y precarización laboral, la agencia, el discurso. Parte del inciso iii) unidades de análisis, lo describo en el capítulo 3, en donde presento y describo mi corpus: observación participante, entrevistas semiestructuradas, investigación de documentos legales (Ley Federal de Trabajo) y administrativos (Reglamento interno de la fábrica). El inciso iv) la conexión entre los datos y los objetivos de investigación se cumple con el diseño de los instrumentos de investigación que responden a los objetivos y teorías. La obtención de datos es

mediante entrevistas, observación directa y notas de campo. Para las entrevistas empleo una guía temática derivada del marco teórico, sin establecer categorías *a priori*. Los datos son contrastados con las experiencias observadas durante el trabajo de campo, con el objetivo de identificar indicios del posicionamiento discursivo de los operadores de producción frente a los procesos de flexibilización y precarización laboral. En cuanto al análisis e interpretación, se adopta un enfoque basado en los ECD, aplicando el modelo propuesto por Fairclough (2002) y estrategias analíticas inspiradas en Van Dijk (2005) y Wodak (2001a). El análisis se centra en la estructura interna de los discursos atendiendo la parte lingüística, pero igualmente llevando esos resultados a un nivel extralingüístico, es decir, estableciendo el dialogo con el contexto que los envuelve. Efectúo una triangulación metodológica mediante la combinación de diversas técnicas de recopilación, aproximándome al fenómeno desde distintas aristas, fortaleciendo la validez del estudio.

3.2 Obtención de datos

En los ECD, como en la teoría fundamentada, la obtención de datos no pertenece a una fase específica, se elabora contantemente pues pueden surgir nuevas preguntas y hallazgos durante la investigación (Wodak y Meyer, 2016). Así, establezco mi corpus a raíz de dos momentos en trabajo de campo. El primero, marzo 2020-febrero 2021, periodo crucial para entablar relación cordial con los operadores de producción y elaborar las primeras entrevistas en torno a sus condiciones laborales ligadas al tema de la pandemia COVID-19. El segundo, junio 2022-julio 2022, enfocado en los tópicos de flexibilización, precarización y agencia. En el proceso implemento herramientas como el método etnográfico, la observación participante, entrevistas. Adicionalmente contemplo documentos legales (Ley Federal del Trabajo) y administrativos (Reglamento interno de la fábrica). En la próxima sección los explico.

3.2.1 Método etnográfico

Atkinson y Hammersley (2000) señalan las tensiones en torno al estatus de la etnografía, ubicada entre un paradigma teórico-filosófico y un método de investigación. Duranti (1985) también plantea esta dualidad al considerar la etnografía como proceso o producto. En cuanto al primero, implica método servido de técnicas como la observación participante, entrevistas semiestructuradas, conversaciones informales, notas y diario de campo, con el fin de describir prácticas culturales en contextos específicos. Concerniente a lo segundo, es el resultado final de la investigación, influido por el marco teórico adoptado —ya sea positivista, interpretativo u otro. En este estudio, se adopta como herramienta para explorar en profundidad las experiencias laborales de los operadores de producción.

Adicionalmente al debate sobre la disyuntiva, teoría o método, surge una controversia vinculada al origen de la etnografía en contextos marcados por relaciones coloniales (Atkinson y Hammersley, 2000; Duranti, 1985; Reygadas, 2014; Dietz, 2014). En este marco, se configuró una relación jerárquica entre el antropólogo —sujeto científico, civilizado y productor de teoría— y los "otros", definidos como "nativos" o "objetos de estudio", cuya función era proporcionar datos (Reygadas, 2014). Dietz y Álvarez Veinguer (2014) advierten sobre el sesgo hermenéutico occidental presente que privilegia la interpretación del investigador y subestima la capacidad interpretativa de los colaboradores, frecuentemente reducidos a la categoría de sujetos investigados (Oehmichen, 2014). Por eso, se plantea la necesidad de superar esta verticalidad mediante una relación dialógica en la producción del conocimiento (Oehmichen, 2014; Dietz y Álvarez Veinguer, 2014; Reygadas, 2014). Esto implica incorporar las voces, perspectivas de las y los colaboradores y compartir con los resultados para abrir espacios de retroalimentación crítica (Reygadas, 2014). Algunos autores les dan el reconocimiento de coautores, en virtud de sus aportes epistemológicos al proceso investigativo (Beaucage y Cortés Ocotlán, 2014), y afirman que, al

menos en términos gnoseológicos, todos podemos ser etnógrafos (Reygadas, 2014). No obstante, la etnografía colaborativa no es una "metanarrativa del buen hacer etnográfico" (Dietz y Álvarez Veinger, p. 61), tampoco es un modelo apto para reproducirlo en contextos heterogéneos, su aplicación exige ser redefinida en función de las particularidades de cada investigación. Si bien busca superar la relación jerárquica entre investigador y participantes, no aborda las relaciones de poder que atraviesan toda interacción. Estas dinámicas deben ser visibilizadas y analizadas, evitando su naturalización o invisibilización (Dietz y Álvarez Veinguer, 2014).

En el estudio de caso no presento una descripción profunda de los aspectos culturales y de identidad de una cultura en particular, en cambio exploro la flexibilización y precarización del trabajo, fenómeno social, y las respuestas de un grupo de 15 operadores, operadoras de producción, sector particularmente afectado. Entonces, esta investigación no está enfocada en ser una etnografía como producto final, sino un análisis del discurso. No obstante, recurro a la etnografía como un método de investigación antropológico (Duranti, 1985) para sumergirme en una experiencia grupal, social, cultural (Geertz, 2000). Empleo técnicas de observación participante, conversaciones informales, entrevistas semiestructuradas y notas de campo. Asimismo, elementos característicos del método etnográfico: la atención al significado que otorgan los participantes, la inmersión y emergencia (Dörnyei, 2011). Lo primero remite a una relación dialógica (Oehmichen, 2014; Reygadas, 2014) dirigida a la colaboración activa de los participantes a través de la integración de sus testimonios, puntos de vista, comentarios y críticas. En esa línea, colaborador e investigador trabajan conjuntamente para dar sentido a determinadas prácticas, reconociendo y afrontando los conflictos o tensiones surgidas durante el trabajo de campo. Dicha etapa abarcó la inmersión de 11 meses como empleada y vivir la cotidianeidad de operadores-operadoras de producción para comprender sus discursos, prácticas y experiencias. Durante esos meses, el tiempo destinado al descanso y al sueño se reducía a cuatro o cinco horas diarias. La jornada laboral iniciaba de

madrugada, a las seis de la mañana, y se extendía hasta las seis y media de la tarde, durante cuatro o cinco días a la semana. La rutina implicaba abandonar el hogar temprano y regresar ya entrada la noche. Los momentos de descanso dentro de la fábrica eran mínimos, regidos por una rigurosa economía del tiempo. 15 minutos máximo para acudir al baño, una sola vez entre los lapsos que separan el desayuno de la comida y esta de la hora de salida. Las pausas para alimentarse oscilaban entre 30 y 40 minutos, y se realizaban breves ejercicios de estiramiento muscular de apenas un minuto. La fábrica opera bajo un conjunto de códigos internos estrictos sobre vestimenta, calzado e higiene personal acciones implementadas incluso antes de los protocolos sanitarios recomendados para prevenir el contagio de COVID-19. La fábrica se dedica al ensamble de productos médicos y exige rigurosas precauciones para evitar cualquier tipo de contaminación. Está prohibido el uso de perfumes, cremas, maquillaje o joyería. Ni la piel ni el cabello pueden quedar expuestos: los operadores visten de pies a cabeza con overoles o batas, cubrecalzado, cubrebocas, lentes de protección, guantes y gorro. El lavado y desinfección constante de manos, estaciones de trabajo es una práctica normalizada y cumplida con estricta disciplina. No me adentré a una "nueva cultura" en sentido estricto, pero ingresé a un sector y a una red de relaciones completamente ajenos a mi horizonte de comprensión. Pese a experimentar las vivencias del grupo, las tensiones y conflictos durante la inmersión fueron notables. En primer lugar, mis funciones dentro de la línea no correspondían del todo a las de una operadora de producción. Me encargaba del control del material defectuoso, brindaba soporte administrativo en el área y asumía temporalmente las tareas de compañeros cuando debían ausentarse de sus estaciones para acudir al baño, asistir a enfermería, responder evaluaciones, participar en capacitaciones o en reuniones derivadas de alertas de calidad, entre otras situaciones. Percibí que los compañeros me veían como una figura de autoridad. Mi constante visita de control a las estaciones respecto a los defectos o fallas en los materiales rechazados, producto de una rigurosa clasificación destinada a calcular las

pérdidas totales, era interpretada como un cuestionamiento a su trabajo. Posteriormente, al entrevistarlos, les expliqué de manera breve y clara la investigación centraba originalmente en el COVID-19. Algunos aceptaron con cierta inquietud, especialmente aquellos con quienes había establecido una relación amistosa. Durante las entrevistas, respondían esperando mi aprobación para continuar. Procuré sostener la conversación con naturalidad, como si compartiéramos una mañana o una tarde cualquiera, intercambiando alimentos y relatos cotidianos. Finalmente, conforme al tercer rasgo del método etnográfico aplicado (Dörnyei, 2011): la naturaleza emergente, el tema se modificó. Al ingresar a la fábrica, el interés inicial fue el fenómeno multilingüe. Tijuana, como ciudad fronteriza, acoge a personas provenientes de diversas regiones del país, Centroamérica y el Caribe, quienes buscan la oportunidad de migrar a Estados Unidos. Mientras esperan, comienzan a integrarse a la vida laboral en las maquilas, luego no resulta sorprendente escuchar, dentro de la fábrica, distintas lenguas además del español. No obstante, el interés original se transformó con la llegada de la pandemia de COVID-19, así como con las medidas de protección y tecnologías de poder disciplinario y biopolítico implementadas. A partir de este marco se elaboró el anteproyecto que me dio acceso al programa de doctorado en Ciencias del Lenguaje. Sin embargo, las lecturas para contextualizar las condiciones laborales de los operadores me llevaron a plantear un panorama más amplio sobre el trabajo y las formas de agencia. El enfoque del estudio sufrió una ligera modificación, el entorno etnográfico, los colaboradores y parte del corpus se mantuvieron. Esto lo describo en la siguiente sección.

3.2.2 Observación participante y notas de campo

La observación participante implica la inmersión del investigador en las actividades cotidianas de un contexto social específico para comprender en profundidad los significados que los actores atribuyen a sus experiencias (McKechnie, 2008). De carácter interactivo y flexible, esta metodología se asocia con estudios exploratorios y explicativos al indagar las causas y normas

subyacentes a las prácticas sociales observadas. Así, la observación participante prepara el terreno para investigar las relaciones dentro de un grupo social, facilitando la obtención de datos desde una posición de proximidad y vivencia directa. Según Taylor y Bogdan (2000), la entrada al campo debe ser discreta y respetuosa para facilitar la comodidad y aceptación de los colaboradores. Los primeros días de observación se dedican a explorar el entorno, sin aún iniciar la recolección sistemática de datos, registrando impresiones generales. El observador se presenta al grupo y construye confianza, promoviendo un ambiente seguro que invite a compartir experiencias de manera abierta. En esencia, la empatía y la sinceridad, reflejadas en la adopción de las rutinas y modos de vida de los y las participantes, establecen vínculos comunes con ellos. La entrada al campo en esta investigación fue discreta y respetuosamente cuidada. Ulteriormente, surgieron algunas dificultades vinculadas a dinámicas de poder, como se señaló anteriormente (2.1.2 perspectiva etnográfica). Los primeros días sirvieron para familiarizarme con las rutinas laborales y el entorno. No me presenté de inmediato como investigadora ni manifesté un interés explícito. Con el tiempo, y tras establecer relaciones cordiales con las personas, comencé a registrar notas de campo sobre sus experiencias en la fábrica y su vida personal. A través de conversaciones informales me expresaban su posicionamiento respecto a diversas situaciones laborales, lo cual me inspiró a diseñar una guía temática y formular preguntas generales para las entrevistas.

3.2.3 Entrevistas semiestructuradas

La entrevista semiestructurada resulta adecuada cuando el investigador posee una visión general para formular preguntas abiertas sobre el tema (Dörnyei, 2011). Esta herramienta busca explorar actitudes, prácticas y comportamientos complejos sin imponer categorías *a priori* (Fontana y Frey, 2005). Es recomendable diseñar una guía flexible orientando el diálogo y facilitando la profundización en los temas relevantes según la perspectiva del entrevistado

(Brinkmann, 2014). Este proceso implica un compromiso dual: el entrevistador dirige la conversación mediante una estructura, mientras el entrevistado tiene libertad para abordar los temas según su criterio (Dörnyei, 2011). La guía, escrita con anticipación, debe alinearse con los objetivos y el marco teórico de la investigación, y evitar preguntas que sugieran respuestas, propiciando descripciones auténticas y destacar los aspectos significativos para cada participante (Lioness, 2008; Roulston, 2008).

La combinación de flexibilidad y estructura de las entrevistas semiestructuradas me facilitó elaborar una guía centrada en las condiciones laborales en la fábrica. Establecí una lista de temas a cubrir, abierta y no rígida, prioricé la interacción con los operadores, utilizando sus respuestas para generar preguntas más específicas dando espacio a sus propias narrativas y asuntos más relevantes (Roulston, 2008). A partir de mi rol de observadora participante, contaba con una visión general para cuestionar sobre su situación laboral (Dörnyei, 2011). Las preguntas abiertas profundizaron en las dinámicas laborales entre operadores, supervisores, jefas de línea, y en las interacciones con espacios y máquinas, explorar aspectos de su vida personal, su tiempo de residencia en Tijuana y las razones del desplazamiento y trabajo en la industria maquiladora. Conforme a sus relatos, indagué con preguntas invitando a la reflexión y el detalle: "¿Cómo te hizo sentir eso?", "¿Podrías darme un ejemplo?", "¿Qué haces cuando te enfrentas a tal situación en el trabajo?". Las entrevistas constituyen el eje central de mi análisis, la decisión radica en analizar el discurso de la resistencia desde el ángulo de los sujetos precarizados. Incluir al personal jerárquico pudo desvirtuar el objetivo principal y poner en riesgo a las personas colaboradoras. Sin embargo, complemento la investigación con el análisis de documentos legales y administrativos reguladoras de las relaciones laborales y prácticas empresariales, tema tratado en la sección siguiente.

3.2.4 Investigación documental

La investigación documental contribuye a dar sentido a las prácticas sociales y de organización al interior de la fábrica o del centro de trabajo (Coffey, 2014). Los documentos de fuentes primarias se obtuvieron del centro de trabajo, como el reglamento interno de la fábrica. Los de fuentes secundarias, son publicaciones del Diario Oficial de la Nación respecto al trabajo, particularmente la Ley Federal del Trabajo. Operadores y operadoras de producción están regidos por un código de conducta y un reglamento interno de la empresa y esta, por su parte, operaría de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo establecida por el Estado para salvaguardar los derechos laborales. Por lo tanto, para indagar sobre las condiciones de flexibilidad y precarización debo explorar, asimismo, en qué sentido la fábrica se apega a lo legal, analizando algunos títulos sobre jornadas laborales, salarios, prestaciones, esto en relación con los discursos de los operadores y las disposiciones internas de la fábrica (reglamento).

3.2.4.1 Ley federal del trabajo (LFT)

La LFT, promulgada en agosto de 1931, regula aspectos esenciales del derecho laboral y permanece vigente, subordinada únicamente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), cuyo artículo 123 consagra el trabajo como un derecho fundamental (Marquet Guerrero, 2014). La ley se estructura en 16 títulos, subdivididos en capítulos y artículos, en torno a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, condiciones laborales, derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, temas específicos como el trabajo de mujeres y menores, riesgos laborales, huelgas, procedimientos legales y sanciones (Diario Oficial de la Federación, 1970). Los títulos segundo y tercero son de sumo interés porque abordan lo referente a las relaciones individuales de trabajo y las condiciones de trabajo: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, normas protectoras y participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas. Asimismo, contemplo los títulos octavo y noveno en torno al derecho a huelga y riesgo de trabajo; finalmente, algunos capítulos y artículos sobre habitaciones, el aporte de la empresa a la vivienda, esto como parte de las prestaciones laborales (Diario Oficial de la Federación, 1970). El análisis del discurso de los operadores-operadoras de producción se complementa con la revisión de ciertos artículos de la LFT y el reglamento interno de la fábrica, el cual describo a continuación.

3.2.4.2 Reglamento interno de Omnicare (RIO)

El reglamento interno de la empresa fue formulado en Tijuana en junio de 2013, con la participación de RCA de R.L. de C.V. —nombre modificado de la empresa subcontratista de Omnicare— y de dos representantes de los operadores. Se compone de cinco capítulos:

- La prestación de servicios (incluyendo jornadas, horarios y turnos),
- Normas disciplinarias y sus formas de aplicación (amonestaciones, suspensiones sin sueldo o terminación del contrato)
- Normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos, especialmente en el piso de producción o cuarto limpio;
- Conservación de la empresa
- Disposiciones generales sobre el código de vestimenta y reglas de conducta.

También incluye un apartado de declaraciones sobre su publicación y función reguladora en lo relativo al desempeño laboral y la conducta de los trabajadores. Se indica su elaboración conforme a los artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, considero este documento complementario, en el tratado de las condiciones laborales. La metodología empleada para el análisis tanto del reglamento como de las entrevistas se detalla en la sección 3.4, precedida por una caracterización general de los operadores de producción.

3.3 Los colaboradores

El criterio de selección de las personas colaboradoras no fue estricto: el principal factor fue la disposición a ser entrevistados y consentir registrar en audio sus respuestas. El grupo está conformado por 15 personas con un rango de edad heterogéneo: en la fábrica conviven trabajadores muy jóvenes, desde los 18 años recién cumplidos hasta adultos mayores de 50, considerados en el límite de edad para labores fabriles. Cabe señalar que, a raíz de la pandemia, algunas maquiladoras redujeron sus rangos de contratación, limitándolos a personas menores de 40 o 45 años y sin enfermedades crónico-degenerativas (véase Tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas de los colaboradores

Participante	Género	Edad	Estado civil	Hijos	Lugar de procedencia	Lengua (s) Hablada-comprendida	Nivel de estudios
Cristel	F	43	Separada	1	Xalapa, Veracruz	Español	Secundaria
María	F	42	Divorciada	4	Xalapa, Veracruz	Español	Secundaria
Dalia	F	40	Separada	3	Ciudad de México	Español	Carrera técnica
Beatriz	F	35	Soltera	0	Xalapa, Veracruz	Español	Licenciatura
Selene	F	34	Separada	5	Sonoyta, Sonora	Español O'odham	Preparatoria (trunca)
Soledad	F	25	Soltera	1	Morelia, Michoacán	Español	Preparatoria
Mara	F	21	Soltera	0	Tijuana, Baja California	Español	Preparatoria
Iveth	F	21	Soltera	0	Tijuana, Baja California	Español	Estudiante de Ingeniería
Arnulfo	M	34	Soltero	1	Xalapa, Veracruz	Español	Secundaria
Lucio	M	33	Casado	2	Xalapa, Veracruz	Español	Licenciatura trunca
Gael	M	31	Soltero	0	San Martín Texmelucan, Puebla	Español	Estudiante de licenciatura

Radamés	M	29	Soltero	0	Pijijiapan, Chiapas	Español	Licenciatura trunca
Martín	M	26	Casado	2	San Martín Texmelucan, Puebla	Español	Preparatoria
Sebastián	M	23	Soltero	0	Tijuana, Baja California	Español	Estudiante de Licenciatura
Hernán	M	22	Soltero	0	San Juan Chamula, Chiapas.	Español Tzotzil	Primaria

Fuente: Elaboración propia con datos del 2020

El grupo de colaboradoras presenta trayectorias diversas, tanto en lo personal como en lo laboral. María (43 años) y Cristel (42 años), con estudios de secundaria, radican en Tijuana hace más de dos décadas y han forjado su vida laboral en fábricas de distintos giros; María trabajó en Omnicare durante tres años y renunció en 2022, mientras que Cristel continúa activa en la empresa. Dalia (40 años), técnica en logística y aduanas, originaria de Ciudad de México y residente en Tijuana cumplidos los 10 años, colaboró brevemente en Omnicare y actualmente ejerce su carrera en la industria metalúrgica. Beatriz (35 años), licenciada en educación y oriunda de Veracruz, trabajó dos años en Omnicare, hoy reside en su estado natal, donde desempeña labores profesionales. Selene (34), integrante de la comunidad Tohono O'odham y hablante de o'odham, se vinculó al trabajo fabril a temprana edad y suma casi cuatro años en Omnicare. Soledad (25 años), de Michoacán, madre soltera, cuenta con estudios de preparatoria y cumple un año en la empresa. Por su parte, Mara (21 años), originaria de Tijuana y estudiante de bachillerato, tiene experiencia previa en maquila y también se aproxima a su primer aniversario laboral en Omnicare. Finalmente, Iveth (21 años), estudiante de licenciatura en logística y aduanas, ingresó a la empresa tras perder su empleo durante la pandemia, está por cumplir cinco años.

Los colaboradores también presentan trayectorias diversas marcadas por la movilidad, la búsqueda de estabilidad y las limitaciones estructurales. Arnulfo (34 años), originario de Veracruz,

con estudios de secundaria, migró a Tijuana en 2019, trabajó ocho meses en Omnicare, su primera experiencia en fábrica, y actualmente labora en el sector electrónico. Lucio (33 años), veracruzano, cursó parcialmente la carrera de administración, pero la abandonó por razones económicas, tiene 4 años en Baja California y trabajando en Omnicare. Gael (31años), poblano y estudiante de logística y administración, migró en busca de mejores condiciones laborales. Trabajó dos años en Omnicare y luego regresó temporalmente a su estado para continuar sus estudios en línea. Actualmente labora en una empresa electrónica y cursa la universidad a distancia. Radamés (29 años), chiapaneco, con estudios inconclusos en ingeniería industrial, arribó a Tijuana hace tres años, periodo que coincide con su experiencia en Omnicare. Martín (26), oriundo de Puebla y padre de dos hijos, se trasladó al norte por motivos laborales. Trabajó aproximadamente dos años en la empresa antes de regresar a su lugar de origen. Sebastián (23 años), nacido en Tijuana y estudiante de administración, comenzó a trabajar desde joven. Lleva aproximadamente cinco años como operador de Omnicare. Hernán (22 años), chiapaneco y hablante de tzotzil, migrante por necesidad desde infante, con estudios de primaria, trabajó cuatro años en Omnicare y actualmente reside en Chiapas y se desempeña como comerciante.

En resumen, el rango de edad de los colaboradores y colaboradoras oscila entre los 20 y 44 años. Participaron 8 personas de género femenino y 7 de género masculino, de acuerdo con su propia identificación. Sus estados de origen son Baja California (Tijuana), Chiapas (San Juan Chamula, Pijijiapan), Michoacán (morelia), Puebla (San Martín Texmelucan) y Veracruz (Xalapa). Únicamente dos de ellos compartieron hablar o comprender una lengua nacional distinta del español. Selene, miembro de la comunidad Tohono O'odham, quien comprende, pero no habla el o'odham, lengua uto-azteca hablada en Sonora. Hernán, perteneciente a una comunidad tzotzil, hablante de su lengua e interesado en enseñarme expresiones básicas durante nuestras

conversaciones informales. Si bien observé indicios de bilingüismo en otros colaboradores, este aspecto no fue referido en sus relatos autobiográficos durante las entrevistas. Estas entrevistas constituyen mi fuente principal de datos, complementadas con documentos administrativos y notas de campo, cuyo análisis se detalla en el siguiente apartado.

3.4 Análisis de datos

Los ECD ofrecen un marco analítico orientado a la comprensión de fenómenos sociales y métodos específicos para el tratamiento de datos: enfoque histórico (Wodak, 2001), semiótico (Fairclough, 2001) o hermenéutico (Meyer, 2001), bajo una perspectiva consistentemente multidisciplinaria (Van Dijk, 2001; Wodak, 2001; Wodak y Meyer, 2016). Para trabajar los datos y construir las categorías de análisis, retomo estrategias discursivas inspiradas en las propuestas de Wodak (2001) y Van Dijk (2001, 2005), adaptadas al objetivo general: analizar el posicionamiento discursivo de los operadores de producción ante los procesos de flexibilización y precarización laboral (véase Tabla 2).

Tabla 2. Estrategias para analizar el posicionamiento discursivo

Discurso	Lenguaje en uso: textos escritos, hablados, imágenes y cualquier dimensión «semiótica» o multimedia.
Significado	- Estructuras macro semánticas: los temas y subtemas que constituyen el discurso. - Manifestación: explícita vs implícita - Precisión: preciso vs vago - Modalidad: nosotros/ellos deben/tienen que - Elecciones léxicas
Referencia, auto referencia, modo de nombrar (se)	El hablante se posiciona como miembro de un grupo social y/o se dirige al destinatario como miembro de un grupo social
Predicación	Etiquetar a otro o etiquetarse de manera positiva o negativa, desaprobadora o apreciativa. Enfatizar o restar énfasis a sus cosas buenas, cosas malas.
Forma	- Estructuras de argumentación. *Topoi* y falacias utilizadas para defender o criticar X situación.

Acción	- Estrategias de interacción: cooperación, acuerdos implícitos o explícitos.

Fuente: Elaboración a partir de Van Dijk (2005) y Wodak (2001)

Parto de la noción de discurso en tanto lenguaje en uso (Cook, 2003; Fairclough, 2008): textos orales, escritos y otras dimensiones semióticas (Wodak, 2001). En este sentido, mis discursos como herramienta de análisis están conformados por las entrevistas, algunos artículos de la LFT y el RIO. En primer lugar, abordo su significado, organizado a través de estructuras macro semánticas (temas y subtemas) que configuran jerárquicamente el contenido global (Van Dijk, 1980, 1997). Las macroestructuras muestran la orientación principal, pues son los marcos interpretativos que determinan la relevancia y la coherencia de las proposiciones individuales. Asimismo, el significado puede manifestarse explícita o implícitamente, dependiendo de las estrategias discursivas empleadas. Mientras lo explícito se presenta de manera directa y accesible, lo implícito requiere inferencias por parte del receptor, y suele ser un mecanismo eficaz para ocultar ideologías, suavizar imposiciones o sugerir significados sin afirmarlos abiertamente (Van Dijk, 2008). Otra dimensión relevante es el grado de precisión o vaguedad con que se enuncia una proposición. Las expresiones precisas delimitan con claridad el contenido semántico, mientras que las expresiones vagas facilitan ambigüedad, interpretaciones múltiples o flexibilidad jurídica y política, especialmente en textos institucionales o normativos (Wodak y Meyer, 2016). En este entramado, la modalidad discursiva también cumple una función central. El empleo de los verbos *deber, tener, poder* transmite diferentes grados de certeza u obligación y posiciona discursivamente a los actores sociales dentro de relaciones asimétricas de poder. Expresiones como “los trabajadores deben cumplir con sus funciones” o “los empleadores podrán rescindir el contrato” reflejan relaciones normativas que cargan un significado ideológico sobre los roles de cada grupo. Las estructuras impersonales con “se” remiten igualmente a grados de obligación o posibilidad,

despersonalizan la acción y presentan normas o valoraciones como neutrales u objetivas. Las elecciones léxicas son relevantes porque las palabras conllevan un valor denotativo, una carga connotativa que puede revelar la ideología del hablante. La selección de términos como "colaboradores" en lugar de "empleados" evidencia intentos por debilitar la relación laboral en función de ciertos intereses o ideologías. Los pronombres, para la referencia y auto referencia, posiciona a los hablantes como miembros de determinados grupos sociales. Por ejemplo, el uso de pronombres como nosotros o ellos delimita fronteras simbólicas e identifica afiliaciones ideológicas, culturales o institucionales.

La predicación es otra estrategia en la construcción del análisis: implica atribuir características, juicios o valoraciones a personas, grupos o instituciones. Las predicaciones pueden ser positivas, negativas, neutrales, apreciativas o desaprobadoras y se utilizan para legitimar o deslegitimar identidades, acciones o posiciones discursivas. Esto, a la vez, se configura bajo un estilo argumentativo del discurso, es decir, mediante *topoi* (lugares comunes argumentativos) y, en ocasiones, falacias (pseudo argumentos). Dichos esquemas justifican o atacan posiciones ideológicas mediante razonamientos aparentemente lógicos y legitiman acciones políticas, leyes o decisiones institucionales. Finalmente, el análisis de los discursos se actualiza en la dimensión interaccional, donde entran en juego las acciones comunicativas que los hablantes realizan: cooperación, confrontación, acuerdos implícitos o explícitos, actos de habla. En la fábrica, las estrategias mencionadas posibilitan construir consenso, negociar sentido o imponer visiones del mundo bajo apariencia de objetividad. En suma, para el análisis del discurso se considera las estructuras macro semánticas o temas, las elecciones gramaticales, modos de referencia y predicación, la modalidad, evaluaciones, esquemas argumentativos y estrategias de interacción. Cada elemento contribuye a develar el posicionamiento en el discurso de los operadores, pero

también de las instituciones y de la fábrica. En función de las estrategias discursivas antes expuestas, establezco su aplicación al tratamiento de las fuentes primarias y secundarias detallada enseguida.

3.4.1. Análisis de fuentes secundarias

Aun cuando el objetivo general de la investigación es analizar las entrevistas realizadas a operadores-operadoras de producción de Omnicare, inicio con el análisis de fuentes secundarias. La elección del orden responde a la necesidad de contextualizar el discurso de los ámbitos institucionales y administrativos estructurantes y reguladores de las relaciones laborales. Los documentos instituyen los principios formales que rigen el mundo del trabajo y producen discursos con incidencia directa en la organización simbólica de las jerarquías, derechos y deberes en la fábrica. Por tanto, su análisis expone la configuración y/o condicionamiento de las experiencias, percepciones y posicionamientos expresados por las y los trabajadores en sus entrevistas.

Los textos analizados corresponden al Reglamento Interno de Omnicare (RIO) y a una selección de artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT). El interés central radica en examinar cómo estos documentos posicionan y refieren al trabajador, es decir, las etiquetas o modos de alusión empleadas en su construcción discursiva. Si bien se trata de textos de carácter impersonal, a diferencia del discurso más subjetivo de operadores-operadoras, ello no excluye la posibilidad de identificar mecanismos de referencia, modalidades de enunciación y formas de tratamiento que, de manera explícita o implícita, definen relaciones jerárquicas y roles.

Dado su carácter normativo-administrativo, estos textos guardan una lógica interna organizada temáticamente mediante títulos, capítulos, artículos y disposiciones generales. Por esta razón, el análisis se focaliza en aquellas secciones acerca de las relaciones laborales individuales,

las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, los riesgos laborales, y los apartados relacionados con responsabilidades y sanciones. En esos segmentos, estudio la estructura macro semántica, considerando cómo se organiza la información en función de temas y subtemas. El análisis se orienta a tres dimensiones centrales del discurso: manifestación (explícita vs. implícita), precisión (precisa vs. vaga), y modalidad, particularmente el uso de verbos modales (obligación, posibilidad o prohibición). Estos recursos son frecuentes en enunciados prescriptivos, como se observa en las expresiones: "No se podrá impedir el trabajo" (Art. 4, Título Primero), o "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito" (Art. 24, Título Segundo). Dichas formas gramaticales indican normas y delimitan márgenes de acción e interpretación. Asimismo, considero las elecciones léxicas reiteradas en estos documentos, pues contribuyen a reforzar ciertos significados, jerarquías o valores. No se trata de textos puramente argumentativos, y por tanto no puede afirmarse categóricamente la presencia de *topoi* o falacias, pero sí podrías desarrollarse en ellos un discurso orientado a legitimar principios fundamentales, en particular los derechos laborales y las obligaciones recíprocas entre trabajadores y empleadores. Respecto a los actos de habla y estrategias de interacción, los textos tienden a presentar enunciados cuya su aplicación práctica por parte de la empresa puede implicar interpretaciones específicas, particulares o incluso distorsionadas (*sui generis, ad hoc*). Luego, es necesario establecer un vínculo entre la enunciación del marco normativo y los efectos producidos en su aplicación (Searle, 1969). Este desfase entre teoría y práctica puede tener un impacto directo en las condiciones laborales reales de operadores-operadoras, contribuyendo, como lo observé durante el trabajo de campo, a procesos de flexibilización y precarización del empleo.

3.4.2 Análisis de las entrevistas

Las entrevistas realizadas a operadores y operadoras de producción constituyen un evento comunicativo central en esta investigación, en tanto, es posible acceder al discurso de quienes participan directamente en las dinámicas laborales de Omnicare. En este espacio discursivo, operadores y operadoras se expresan a partir de su experiencia individual y en calidad de miembros de un grupo social (Van Dijk, 2005), movilizando su historia personal, sus trayectorias discursivas y su identidad. Traen su historia particular como ser subjetivo, participante de múltiples discursos, donde se refiere a otros y a sí mismo, posicionándose, re-posicionándose y posicionando a otros (Davies y Harré, 1999). El posicionamiento intencional o consciente (Langenhove y Harré, 1999) enfatiza comúnmente la capacidad de actuar (Ahearn, 2000, 2001) mediante recursos gramaticales. En este sentido, el uso de pronombres en primera y segunda persona del singular, así como las oposiciones discursivas entre la primera persona del plural y la tercera persona del plural, *nosotros* vs *ellos*, reflejan dinámicas de inclusión, exclusión y polarización ideológica (Van Dijk, 2005).

El posicionamiento se relaciona estrechamente con la predicación: forma de referirse a sí mismos y a los demás, atribuyendo características positivas o negativas, aprobatorias o desaprobatorias. Las elecciones léxicas, particularmente los adjetivos, expresiones valorativas y resignificaciones locales, dan luz sobre posicionamientos evaluativos. Por ejemplo, durante las entrevistas se observó cómo los propios trabajadores calificaban a sus pares según su rendimiento o actitud laboral: operadores eficientes y hábiles eran etiquetados como “carrilludos” o “chacas”, mientras los percibidos como flojos o poco comprometidos eran acusados de “tirar barra”, expresión cargada de juicio negativo. Este léxico particular, propio de la comunidad laboral analizada, revela la categorización de los otros y la construcción de sentido compartido, en algunos casos requirieron un proceso de adaptación e interpretación. De hecho, ciertos términos y

expresiones solo adquirieron significado pleno después de experiencias de malentendidos o infortunios comunicativos (Austin, 1961), lo cual subraya la necesidad de comprender el discurso en su contexto pragmático y sociocultural específico.

En el análisis de las entrevistas, como en todo evento comunicativo, se observa una organización macro semántica y se sigue una guía temática dirigente de la conversación sin limitar las trayectorias discursivas trazadas (Brinkmann, 2014). Uno de los macrotemas es la precarización laboral, del cual se derivan subtemas específicos como horarios de trabajo, días laborados, relaciones entre operadores y operadoras, la empresa, las figuras de autoridad, vínculos con compañeros, espacios de trabajo, gestión del tiempo dentro y fuera de la línea de producción, así como las normas de higiene y vestimenta requeridas en el área de producción.

En el plano lingüístico, el análisis se centra en la manifestación y precisión de las aseveraciones: se examina si los sujetos hablan de manera explícita y precisa o si, por el contrario, lo hacen de forma implícita y vaga al describir sus condiciones laborales. Asimismo, se indaga si atribuyen responsabilidades por dichas condiciones a actores específicos: la empresa, el gobierno u otras entidades (Ahearn, 2000, 2001), y cómo en ese proceso, expresan su capacidad de agencia vía su posicionamiento o re-posicionamiento discursivo. Recurrentemente, observé una polarización entre grupos dentro de la fábrica, los operadores y las figuras de autoridad, especialmente al abordar el tema de una posible mejora de sus condiciones laborales. Por ello, se identifica el uso de pronombres personales en primera y tercera persona del plural, *nosotros* vs *ellos*, símbolo de pertenencia y demarcación simbólica (Van Dijk, 2005). En cambio, cuando los entrevistados expresan deseos o propuestas de mejora, es relevante atender al uso de verbos modales (*deber*, *tener*, *querer* o *poder*), los cuales marcan posibilidades, obligaciones o deseos proyectados: *"las jefas de línea deben de…"*, *"el supervisor debería…"*, *"los descansos podrían*

ser de 15 minutos", entre otros ejemplos. En la defensa de sus posiciones o al cuestionar prácticas institucionales, a menudo se utilizan estructuras argumentativas: *topoi*, falacias o pseudoargumentos para legitimar sus juicios o señalar inconsistencias en la empresa. Esos recursos discursivos forman parte de la manera en que los sujetos reclaman justicia, exigen reconocimiento o buscan respaldo sobre las condiciones laborales padecidas.

Los *topoi*, lugares comunes en teoría de la argumentación (Anscombre y Ducrot, 1994), son una regla de inferencia asociada a una palabra que, de alguna manera, llega a una conclusión poco cuestionable (Ibarra Herrera, 2018). Son un recurso lingüístico construido y compartido culturalmente en los discursos de hablantes de una comunidad (Wodak 2001; Ibarra Herrera, 2018). Los *topoi* se presentan en forma de condicional del tipo *si P entonces Q*, por ejemplo, "si firmé un contrato, entonces debo resignarme a mis condiciones laborales". El ejemplo fue elaborado a partir de la respuesta de un colaborador en desacuerdo con ciertas acciones de sus compañeros, quienes demandaban más tiempo de descanso ralentizando la producción. Este tipo de inferencia, como los pseudo argumentos, desvelan el posicionamiento de los operadores.

Las falacias son pseudo argumentos aparentemente válidos para posicionarse en X o Y situación, pero mediante un análisis minucioso se prueba que no lo son. Una falacia esconde un engaño o mentira y es psicológicamente persuasiva (Copi y Cohen, 2007). Generalmente apelan a las emociones para provocar una reacción a favor o en contra de una causa (*ad populum*) y, si no alcanza, se ataca la integridad de la persona (*ad hominen*), sirviéndose de la fuerza, amenazas u otros métodos (*ad baculum*) para coaccionar a alguien (Copi y Cohen, 2007). La fuerza ejercida no necesariamente es física, como planteé, en las sociedades modernas existen formas más sutiles, pero igualmente violentas (Foucault, 1977b; Van Dijk, 1999). En mi etapa de empleada de Omnicare, advertí en el discurso de la empresa abusar de pseudo argumentos, los cuales tenían

como objetivo provocar en los operadores una reacción a favor de la empresa. Dentro, en piso de producción, era constante el uso de amenazas y otros métodos para ejercer poder sobre el operador, quien buscaba, a su modo, sobrellevar las 12 horas y media de jornada laboral. Tan relevante como la argumentación lo es la forma de "adornar" el discurso, es decir, si utilizan eufemismos, ironías, metáforas, pues no son únicamente un recurso estilístico de la lengua, también representan una manera de posicionarse en el mundo (Van Dijk, 2005), de ejercer su capacidad de actuar.

El discurso puede entenderse como una forma de acción social (Wodak, 2002; Fairclough, 2001, 2012; Van Dijk, 1999, 2001; Gee, 2005). Como plantea Austin (1961, 1962), en ciertos casos, decir algo es también hacer algo. Las palabras describen, y producen efectos cuando se enuncian bajo un procedimiento convencional, en circunstancias específicas, por personas autorizadas y con la cooperación de los participantes. Dentro y fuera de la fábrica, se efectúan ciertos rituales que conllevan un procedimiento y un efecto aceptado por quienes ahí laboran. Operadores y operadoras tienen su propio léxico, el cual entienden cuando viene de X o Y persona, en X o Y circunstancia, por lo que existe una cooperación tácita de todos los involucrados. Por ejemplo, para alentar la utilización correcta de los instrumentos empleaban el término "calidad", haciendo alusión a la presencia de algún inspector cerca de la línea de trabajo. Así, lo dicho adquiere otro sentido debido a la intención y los efectos deseados (Searle,1969). En el ejemplo anterior, la intención es advertir para evitar alguna sanción, el efecto dependerá de la competencia del interlocutor, de lo contrario, tendrá un infortunio (Austin, 1961). Mediante estos actos de habla, también ilustran las estrategias de interacción entre los operadores: la cooperación de todos mediante acuerdos implícitos o explícitos. Esas dinámicas de cooperación y entendimiento se reflejan directamente en las interacciones cotidianas dentro del entorno laboral, las cuales pude observar y documentar, vía notas de campo, a lo largo de mi trabajo en Omnicare.

3.4.3 Notas de campo

Además de las entrevistas y los documentos legales-administrativos, las notas de campo tomadas durante mi tiempo de empleada en Omnicare constituyen una parte fundamental del proceso de obtención de datos. Durante ese período, registré una serie de observaciones sobre las condiciones laborales, el rol de los operadores de producción, las figuras de autoridad en la línea y diversas prácticas irregulares dentro de la empresa. Asimismo, documenté experiencias compartidas por los trabajadores en conversaciones informales e identifiqué otros acontecimientos comunicativos como el denominado "discurso de los colores" (véase 2.2.2.1). El proceso de toma de notas se desarrolla en tres etapas: inscripción, transcripción y descripción (Clifford, 1990). En la primera etapa, interrumpía deliberadamente el flujo de la acción para anotar frases, palabras, preguntas e hipótesis sobre lo ocurrido. En la etapa de transcripción, capturé eventos significativos para la investigación, como un intento de huelga y actos de resistencia por parte de los operadores. También apunté las respuestas de los colaboradores acerca del léxico utilizado en la línea de producción, capturando las sutilezas del lenguaje en uso. Finalmente, la etapa de descripción representa el paso hacia la “descripción densa”, es decir, la representación de una realidad cultural en su complejidad (Geertz, 1973). Este momento capta hechos, interpretaciones y significados subyacentes, esencial para construir una comprensión profunda del contexto investigado.

Anteriormente señalé no entrar como tal a otra cultura, pero sí a una realidad ajena a mi horizonte de comprensión. De ahí que, en primera instancia todos mis escritos improvisados sobre pedazos de papel o archivo “muerto” tuvieron la finalidad de familiarizarme con el funcionamiento de la línea: operaciones, puntos críticos, descansos, consejos de compañeros para mejorar mi habilidad de ensamblar, procesos para cerrar y abrir una orden, entre otros. Posteriormente, esas descripciones detalladas conformaron mis notas de campo. Inicialmente eran fragmentarias, poco

sistemáticas, guardaban cierta coherencia y aportaban a la reflexión, análisis e interpretación de los datos obtenidos de las entrevistas y documentos. En suma, son una herramienta más para este trabajo de investigación.

Generalmente, las notas de campo se consideran un material íntimo, esencialmente privado, destinado únicamente al investigador (Jackson, 1990; Sanjek, 1990; Clifford, 1990; Lederman, 1990). No obstante, su principal virtud radica en su capacidad para hacer comprensibles las costumbres y creencias de las personas, propiciando a la audiencia ser parte de la experiencia, como si "estuviera ahí" (Clifford, 1990), facilitando el conocimiento de algo que no ha vivido de manera directa (Lederman, 1990). En mi caso, las notas de campo reflejan un trabajo personal, impregnado de una fuerte carga emocional (Jackson, 1990). Están llenas de imágenes de frustración, enojo e impotencia, nacidas de los atropellos sufridos por mis excompañeros en el entorno laboral. Debido a las limitaciones de tiempo y las circunstancias, las notas fueron inicialmente anotadas en fotocopias o pedazos de papel, utilizando palabras clave con funciones mnemotécnicas (Jackson, 1990). Posteriormente, en mis descansos o en casa, ampliaba y detallaba esos apuntes. Por las razones expuestas, las notas de campo no se someten a las estrategias de análisis plasmadas en la Tabla 2. En cambio, su función es complementaria: refuerzan-contrastan los resultados obtenidos de los discursos y reconstruyen, de alguna manera, los eventos vividos, ofreciendo a los lectores un fragmento tangible de la realidad de operadores-operadoras.

En síntesis, este capítulo estuvo enfocado en la presentación de la investigación, donde describí y justifiqué el corte cualitativo, el uso estudio de caso, los medios para obtener los datos: método etnográfico, observación participante y notas de campo, entrevistas semiestructuradas y la investigación documental. Realicé una breve semblanza de las personas colaboradoras. Asimismo, expliqué las estrategias discursivas para analizar el posicionamiento de los operadores de

producción frente a sus condiciones laborales. Por lo que, en el siguiente capítulo expongo los resultados del análisis de los documentos legales, administrativos y las entrevistas.

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ANÁLISIS LINGÜÍSTICO DE DOCUMENTOS

Al analizar el posicionamiento discursivo de operadores y operadores respecto a condiciones flexibles y precarias resulta fundamental ahondar en los discursos garantes de derechos laborales. Suele suceder que lo estipulado legalmente no se traduce en condiciones efectivas para los actores. La brecha entre teoría y práctica es particularmente visible en industrias lideradas por grandes conglomerados. Sea por la misma flexibilización generada en los entornos institucionales o por la interpretación y aplicación *ad hoc* de los centros de trabajo. En este capítulo se examina la brecha a partir del tratamiento de fuentes primarias y secundarias: la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Reglamento Interno de Omnicare (RIO) y las entrevistas. Inicialmente, consideré incluir el análisis del contrato de trabajo, confrontándolo con las disposiciones de la LFT. Sin embargo, esta posibilidad fue descartada debido a la negativa de la empresa de proporcionar una copia del contrato a sus empleados, a pesar de estipularse explícitamente en ley (Ley Federal del Trabajo, 2022).

El propósito principal de esta investigación es examinar el posicionamiento discursivo de operadores y operadoras de producción frente a la flexibilización y precarización laboral, prestando especial atención a cómo estos efectos se articulan con el marco legal y administrativo. Así, me concentro en el análisis de la LFT para obtener una visión integral sobre la regulación de las relaciones laborales, a partir de los discursos y prácticas prevalecientes en el entorno institucional. El enfoque, en primer lugar, reflexiona sobre la relación entre flexibilización, precarización laboral y el papel del Estado. En segundo lugar, busca determinar la influencia de los discursos y prácticas del contexto macro en un micro contexto específico, como el de Omnicare. Finalmente, se destaca la capacidad de agencia de los trabajadores frente a sus condiciones laborales. De este modo, se establece un vínculo entre los discursos provenientes de los entornos institucionales (en un ámbito

político-legal y administrativo-legal) y los discursos de los operadores de producción en Omnicare, propios del ámbito privado, comúnmente compartido en entornos familiares, de amigos y compañeros de trabajo (Gee, 2005). En estos niveles, los discursos guían y controlan las prácticas sociales (Van Dijk, 2005) que pueden coexistir, contrastar o generar interpretaciones diversas de una misma realidad (Fairclough, 2008). Los discursos tienen como propósito justificar, perpetuar y reproducir el *statu quo* social (Wodak, 2002; Van Dijk, 1999, 2001; Fairclough, 2001, 2012). No obstante, el discurso ofrece la posibilidad de transformar o subvertir determinadas prácticas sociales, gracias a la capacidad de actuar (Ahearn, 2000, 2001).

Por lo antes expuesto, en los siguientes apartados contextualizo brevemente el surgimiento de la LFT y el RIO, elaborado en conformidad con los artículos 422, 423, 424, 425 de la LFT (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 120-121), en donde se encuentra el conjunto de disposiciones obligatorias para regular a trabajadores y patrones en el desarrollo de su trabajo en una empresa o establecimiento. Después, realizo el análisis lingüístico para desvelar la estructura interna del discurso. Finalmente, analizo las entrevistas a los operadores de producción. Para los tres casos, la LFT, el RIO y las entrevistas, utilizo en la medida de lo aplicable las estrategias de análisis sobre el posicionamiento discursivo planteadas en el marco metodológico, *3.4 Análisis de datos*. Estas son: las estructuras macro semánticas del discurso, la manifestación explícita o implícita, precisión o vaguedad, modalidad, evidencia y elecciones léxicas con las que se tratan los grandes temas; la referencia, auto referencia, modo de nombrar o cómo el hablante se posiciona en tanto miembro de un grupo social y/o se dirige al destinatario como miembro de un grupo social; la predicación, etiquetas utilizadas para enfatizar o restar énfasis a sus cosas buenas, cosas malas. Asimismo, contemplo la forma o estructuras de argumentación para defender y criticar determinada posición;

los actos de habla que además de lo lingüístico destacan los efectos de lo dicho; las estrategias de interacción, cooperación, acuerdos mutuos o implícitos de los hablantes.

4.1 Sobre la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento Interno de Omnicare (RIO)

La LFT tiene sus orígenes en el artículo 123 de la CPEUM de 1917, que reconoce al trabajo como un derecho (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023, p. 134). La primera versión fue promulgada en 1931 y surge en el contexto de un largo conflicto entre obreros -empleadores (Marquet Guerrero, 2014; Suárez-Potts, 2017). Dicha versión regulaba accidentes laborales, jornada laboral de ocho horas, descanso semanal y seguro social. A lo largo del tiempo, la LFT sufrió varias reformas, en 1960 y 1962, se reconoció la relación entre Estado-trabajadores al servicio del gobierno (funcionarios y servidores públicos) y se modificó la edad mínima laboral, de 12 a 14 años (CNDH, 2020). En 1970, la ley se adapta a los cambios socioeconómicos y laborales derivados de la industrialización del país. En ese período México experimenta un desarrollo económico significativo e iniciaba su proceso de industrialización. Se impulsa la industria maquiladora en la frontera norte como respuesta a la cancelación del programa Bracero, un acuerdo entre México y Estados Unidos para otorgar empleo temporal a connacionales (Durand, 2007). Se creó un sistema de fomento para la importación de materias primas que, luego de ser procesadas, serían exportadas (Douglas y Hansen, 2003; Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020). La iniciativa atrae capital extranjero en busca de mano de obra barata, calificada y no calificada, a costa de condiciones laborales precarias. La creciente clase trabajadora se organizaba en sindicatos, como la Confederación de Trabajadores de México. Esta, se proclamaba defensora de los intereses laborales, pero en realidad, en complicidad con otros sindicatos, permite una notable autonomía del gobierno en decisiones económicas (Bensusán y Middlebrook, 2013). El paso del fordismo al posfordismo a nivel global, con un modelo de producción flexible influyó en las reformas laborales

de la época. En ese contexto, el 1 de abril de 1970, la LFT se publica en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor un mes después. La ley regula diversos aspectos laborales y de previsión social, basándose en principios fundamentales como la libertad, la igualdad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales (Marquet Guerrero, 2014). La LFT es la máxima regulación de las relaciones laborales, abarcando: i) relaciones individuales de trabajo, incluyendo duración, suspensión, rescisión y terminación; ii) condiciones laborales, como jornada, descansos, vacaciones, salarios y utilidades; iii) derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores; iv) relaciones colectivas de trabajo, sindicatos, contratos colectivos y derecho a huelga; y v) las autoridades laborales. Su contenido se distribuye en 16 títulos, subdivididos en capítulos y artículos, lo cual se detalla en 4.1.1. La LFT contiene las directrices generales en torno a la relación laboral, pero un reglamento de trabajo especifica las normas y obligaciones de un centro de trabajo, acatadas por el empleador y el trabajador. Por eso, la LFT contempla un acuerdo bilateral con disposiciones concretas. De acuerdo con el artículo 422 de la LFT, un reglamento de trabajo es "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 120). En el artículo 423 de la LFT (Ley Federal del trabajo, 2022, pp. 120-121), se indica que todo reglamento contempla:

- Horas de entrada y salida, tiempo para comidas y descansos.
- Lugar y momento de inicio y término de la jornada laboral.
- Horarios para la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugar de pago.
- Normas para el uso de asiento y sillas.
- Normas para prevenir accidentes de trabajo y primeros auxilios.

- Labores insalubres y peligrosas para menores de edad y protección para las trabajadoras embarazadas.
- Tiempo y forma para exámenes médicos
- Permisos y licencias
- Disposiciones disciplinarias y su aplicación.
- Normas convenientes y necesarias conforme a la naturaleza de la empresa con el objetivo de velar por la seguridad y regularidad en el trabajo.

Los elementos mencionados tendrían que aparecer en el RIO, elaborado en conformidad con los artículos 422-423 de la LFT. Esta información se revisa en el próximo apartado, donde en primer lugar se atiende los grandes temas de la LFT y posteriormente el RIO.

4.1.1 Significado: disposición macro semántica de la LFT y el RIO

Los grandes temas de la LFT están agrupados en 16 títulos, conformados por capítulos y artículos. En lo siguiente, presento las tablas 3, 4, 5 y 6 para apreciar la organización interna del documento, ahí marco en negritas los títulos considerados para el análisis. Después, elaboro una breve reseña sobre el propósito de cada título. Finalmente, reflexiono sobre el modo de organizar la información en este documento legal.

Tabla 3 Títulos 1-4 de LFT

TÍTULOS	CAPÍTULOS	ARTÍCULOS
Primero. Disposiciones generales	---	1-19
Segundo. Relaciones individuales de trabajo	Capítulo I - Disposiciones Generales.	20-34
	Capítulo II - Duración de las Relaciones de Trabajo.	35 -41
	Capítulo III - Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.	42-45
	Capítulo IV - Rescisión de las Relaciones de Trabajo	46-52
	Capítulo V - Terminación de las Relaciones de Trabajo	53-55

Tercero. Condiciones de Trabajo	Capítulo I. Disposiciones Generales	56-57
	Capítulo II. Jornada de Trabajo	58-68
	Capítulo III. Días de descanso	69-75
	Capítulo IV. Vacaciones	76-81
	Capítulo V. Salario	82-89
	Capítulo VI. Salario mínimo	90-97
	Capítulo VII. Normas Protectoras y Privilegios del Salario	98-116
	Capítulo VIII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	117-131
Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	Capítulo I. Obligaciones de los Patrones	132-133
	Capítulo II. Obligaciones de los Trabajadores	134-135
	Capítulo III. Habitaciones para los Trabajadores	136-153
	Capítulo III. Bis	153-A - 153-X
	Capítulo IV. Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso	154-162
	Capítulo V. Invenciones de los Trabajadores	163

La tabla 3, comprende los primeros cuatro títulos de la LFT: 1) Principios generales; 2) Relaciones individuales de trabajo, 5 capítulos donde se estipula la duración, suspensión, rescisión y término de las relaciones de trabajo; 3) Condiciones de trabajo, 8 capítulos que establecen la duración de las jornadas de trabajo, vacaciones, salarios, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario mínimo, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; 4) derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, en 4 capítulos versados sobre las obligaciones de los trabajadores y patrones, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y las invenciones de los trabajadores.

Tabla 4. Títulos 5-8 de la LFT

TÍTULOS	CAPÍTULOS	ARTÍCULOS
Quinto. Trabajo de las Mujeres	---	164-172
Quinto Bis. Trabajo de los menores	---	173-180
	Capítulo I. Disposiciones Generales	181
	Capítulo II. Trabajadores de Confianza	182-186
	Capítulo III. Trabajadores de los Buques	187-214
	Capítulo IV. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas	215-245 Bis
	Capítulo V. Trabajo Ferrocarrilero	246-255
	Capítulo VI. Trabajo de Autotransportes	256-264

Sexto. Trabajos especiales	Capítulo VII. Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal	265-278
	Capítulo VIII. Trabajadores del Campo	279-284
	Capítulo IX. Agentes de Comercio y Otros Semejantes	285-291
	Capítulo X. Deportistas Profesionales	292-303
	Capítulo XI. Trabajadores Actores y Músicos	304-310
	Capítulo XII. Trabajo a Domicilio	311-330
	Capítulo XII Bis. Teletrabajo	330-A- 330-K
	Capítulo XIII. Personas Trabajadoras del Hogar	331-343
	Capítulo XIII Bis. De los Trabajadores en Minas	343-A -343-E
	Capítulo XIV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos	344-350
	Capítulo XV. Industria Familiar	351-353
	Capítulo XVI. Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad	353-A - 353-I
	Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	353-J - 353-U
Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo	Capítulo I. Coaliciones	354-355
	Capítulo II. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones	356-385
	Capítulo III. Contrato Colectivo de Trabajo	386-403
	Capítulo IV. Contrato Ley	404-421
	Capítulo V. Reglamento Interior de Trabajo	422-425
	Capítulo VI. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo	426
	Capítulo VII. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.	427-432
	Capítulo VIII. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo	433-439
Octavo. Huelgas	Capítulo I. Disposiciones generales	440-449
	Capítulo II. Objetivos y Procedimientos de Huelga	450-471

La tabla 4 abarca del título 5 al 8, en breve abordan: 5) Trabajo de las mujeres y de los menores, en cuyos artículos se consignan como propósito principal la protección de la maternidad y el trabajo de los menores, sujeto a vigilancia y especial protección de las autoridades del trabajo federales y locales; 6) Trabajos especiales tales como los de buques, tripulaciones aeronáuticas, auto transporte, servicio público, deportistas, trabajadores de universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, trabajadores de campo y del hogar, los cuales se deben regir por las mismas normas de la LFT; 7) Relaciones colectivas de trabajo, 8 capítulos sobre coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato Ley, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y término colectivas de las condiciones y

relaciones de trabajo; 8) Huelgas, que describe las disposiciones generales, objetivos y procedimientos para empezar una huelga.

Tabla 5 Títulos 9-12 de la LFT

TÍTULOS	CAPÍTULOS	ARTÍCULOS
Noveno. Riesgos de Trabajo	---	472-515
Décimo. Prescripción	---	516-522
Once. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales	Capítulo I. Disposiciones Generales	523 – 526
	Capítulo II. Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo	527 – 529
	Capítulo III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo	530 -536
	Capítulo IV. Del Servicio Nacional de Empleo	537 - 539-F
	Capítulo V. Inspección del Trabajo	540 – 550
	Capítulo VI. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	551-563
	Capítulo VII. Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	564-569
	Capítulo VIII. Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	570-574
	Capítulo IX. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	575-590
	Capítulo IX Bis Del Centro Federal de Conciliación y Registro Labora	590-A – 590-D
	Capítulo IX ter De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México	590-E – 590-F
	Capítulo X. Juntas Federales de Conciliación	591-600
	Capítulo XI. Juntas Locales de Conciliación	601- 603
	Capítulo XII. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales	604 – 620
	Capítulo XIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	621-624
Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	---	635-647
Trece. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	Capítulo I. De los Procedimientos de Designación de Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	648-675

La tabla 5 integra los títulos 9 al 12 y se enfocan en: 9) Riesgos de trabajo, es decir, todos los accidentes y/o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en o con motivo de su trabajo pactada la relación de patrón-empleado y aplica para aquellas labores especiales expuestas

en el título sexto; 10) prescripción, título dirigido a indicar las ocasiones y los tiempos en que las acciones de trabajo, de los trabajadores y del patrón prescriben; 11) Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, se ofrece un listado de secretarías, centros y entidades federales, direcciones, departamentos, procuradurías y tribunales competentes para la aplicación de las normas de trabajo; 12) Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, artículos en su mayoría derogados, señalan las faltas especiales en que podrían incurrir los funcionarios conciliadores.

Tabla 6. Título 13-16 de la LFT

Trece. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	Capítulo I. De los Procedimientos de Designación de Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	648-675
	Capítulo II. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas	676-683ª
	Capítulo III. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	683-684
Trece Bis.	Capítulo I. Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial	684-A -684-E
	Capítulo II. De los Conciliadores	684-F - 684-J
	Capítulo III. Del Procedimiento para la Selección de Conciliadores	684-K -684-U
Catorce. Derecho Procesal del Trabajo	Capítulo I. Principios Procesales	685-688
	Capítulo II. De la Capacidad, Personalidad y Legitimación	689-697
	Capítulo III. De las Competencias	698-706 Bis
	Capítulo IV. De los Impedimentos y Excusas	707-711
	Capítulo V. De la Actuación de los Tribunales	712-732
	Capítulo VI. De los Términos Procesales	733-738
	Capítulo VII. De las Notificaciones	739-752
	Capítulo VIII. De los Exhortos y Despachos	753-760
	Capítulo IX. De los Incidentes	761-765
	Capítulo X. De la Acumulación	766-770
	Capítulo XI. De la Continuación del Proceso y de la Caducidad	771-775
	Capítulo XII. De las Pruebas (Sección Primera- Sección Novena)	776- 836-D
	Capítulo XIII. De las Resoluciones Laborales	837-848
	Capítulo XIV. De la Revisión de los Actos de Ejecución	849-856
	Capítulo XV. De las Providencias Cautelares	857-864
	Capítulo XVI. Procedimientos ante las Juntas de Conciliación	865-869
	Capítulo XVII. Del Procedimiento Ordinario (Sección Primera-Sección Segunda)	873-E-891
	Capítulo XVIII. Del Procedimiento Especial (Sección Primera)	892-899-G
	Capítulo XIX. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica	900-919

	Capítulo XX. Procedimiento de Huelga	920-938
Quince. Procedimientos de Ejecución	Capítulo I. Sección Primera-Sección Tercera	939-975
	Capítulo II. Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito (Sección Primera-Sección Segunda)	976-981
	Capítulo III. Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios	982-991 Bis
Dieciséis. Responsabilidades y Sanciones	---	992-1010

Finalmente, la tabla 6 organiza los últimos 4 títulos de la LFT, estos se concentran en 13) representantes de los trabajadores y de los patrones, título sobre los procedimientos para designar a los representantes de los trabajadores y patrones y su participación en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas, en las utilidades de las empresas. Como título adicional, el 13 Bis, también refiere al procedimiento para la selección de Conciliadores Prejudicial y conciliadores; 14) Derecho procesal del trabajo, veinte capítulos, artículos destinados a los principios del derecho procesal del trabajo, a saber, inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal, público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Asimismo, se evoca la actuación de los tribunales, los términos y procedimientos para la resolución de los conflictos laborales; 15) procedimientos de ejecución, tres capítulos con las disposiciones sobre las sentencias dictadas por los tribunales en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados en los centros y juntas de conciliación; 16) responsabilidades y sanciones es un título que señala las sanciones para los patrones, directivos sindicales o trabajadores en caso de violar las normas de trabajo, independientemente de la responsabilidad correspondida por el incumplimiento de sus obligaciones, otros ordenamientos legales o consecuencias jurídicas.

Los textos responden a una estructura interna organizadora de la información dada. Cuando el hablante lee o escucha un discurso es capaz de señalar lo más relevante, o sea, el tema o temas

principales. Para esto, no recurre a oraciones aisladas, sino al sentido global de lo leído o escuchado. La macroestructura semántica del discurso es justamente ese sentido global que, necesariamente, integra la estructura, conexión y coherencia de las oraciones, pues de ahí se deriva su sentido (Van Dijk, 2011). El gran tema la LFT es el trabajo, pero de ese tema se desdobla una secuencia de temas, obteniendo varios niveles, cada uno derivado del anterior. Por eso, su estructura responde a títulos y capítulos, que se vinculan semánticamente, no sólo a nivel proposicional, sino a nivel de temas y subtemas, como se observa en el fragmento de la tabla 3:

TÍTULOS	CAPÍTULOS
Tercero. Condiciones de Trabajo	Capítulo I. Disposiciones Generales Capítulo II. Jornada de Trabajo Capítulo III. Días de descanso Capítulo IV. Vacaciones Capítulo V. Salario Capítulo VI. Salario mínimo Capítulo VII. Normas Protectoras y Privilegios del Salario Capítulo VIII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Igualmente, el RIO guarda una lógica a nivel estructural, pero a diferencia de la LFT, es un discurso breve. Se constituye de cinco capítulos relacionados con la prestación de servicios, normas disciplinarias y formas de aplicación, normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos de trabajo y reglas de conducta para piso de producción. Existe, al final, un apartado de declaraciones sobre la publicación de este reglamento y su propósito como regulador de la prestación de servicios, desarrollo de las labores y comportamiento de los trabajadores en la empresa.

El RIO se crea en conformidad con los artículos 422 al 423 de la LFT y cuenta con 39 artículos. En la tabla 7 desgloso los capítulos y describo brevemente su objetivo

Tabla 7. Disposición macro semántica de RIO

CAPÍTULOS	ARTÍCULOS	RESUMEN
0. Disposiciones generales		Plantea el objetivo del reglamento, lugar, fecha, representantes de la empresa y los trabajadores. Asimismo, se enfatiza que su realización fue en conformidad con los artículos 422 al 425 de la LFT.
I. Prestación de servicios	1-7	Establece: -Los turnos de trabajo de acuerdo con el artículo 59 de la LFT. -los tiempos de descanso conforme al artículo 64 de la LFT. -Tiempo de tolerancia. -Tiempo extraordinario. -ausencias. -día de pago.
II. Reglas para la disciplina y su aplicación	8-22	Detalla las sanciones, amonestaciones y suspensiones cuando el trabajador incurra en una falta grave. Estas últimas se realizan apegadas a la fracción X del artículo 423 de la LFT. Asimismo, se considera la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón en conformidad con el artículo 47 de la LFT.
III. Seguridad y riesgos de trabajo	23	Enuncia normas de seguridad e higiene dentro de la empresa y piso de trabajo. Se advierte la aplicación de exámenes médicos cuando la empresa así lo requiera con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores y la empresa.
IV. Sobre Omnicare	24-26	Expone las reglas para la conservación de la empresa y el área de trabajo.
V. Normas generales	27-39	Presenta normas y disposiciones detalladas para entrar a piso de producción, aplicables al personal y visitantes.

Fuente: Elaboración propia

El capítulo 0, disposiciones generales, tiene apenas 7 puntos acerca de la elaboración y publicación del RIO. Menciona el lugar, fecha y nombre de los representantes legales de RCA de R.L de C.V y los nombres de los operadores representantes de su gremio. Se manifiesta que ambas partes aceptan al RIO para regular la prestación de servicios, desarrollo de labores y comportamiento de los trabajadores. Indica también los datos de los trabajadores recabados por RCA de R.L de C.V, asegurando confidencialidad. Finalmente, recalca la elaboración de RIO en virtud de los artículos 422 al 435 de la LFT. Estos artículos se encuentran en el Capítulo V, Reglamento interior de trabajo, Título Séptimo, Relaciones Colectivas de Trabajo de la LFT. En este capítulo el RIO, siguiendo el artículo 424 de la LFT, menciona a los representantes de la empresa y los trabajadores, pero omite aclarar si aquellos pertenecen a una comisión mixta vigente o si eligieron aleatoriamente a los involucrados para dar fe de la elaboración y publicación del RIO. En el tiempo laborando en Omnicare no se notificó la presencia de ninguna comisión. De igual forma, el artículo 424 de la LFT recomienda que todo reglamento interior de trabajo sea publicado íntegramente en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para consulta de cualquier persona. No obstante, el texto no se encuentra en el sitio electrónico de la autoridad registral. La única manera de acceder al reglamento de Omnicare es como trabajador, pues en el proceso de contratación se entrega una copia. Fuera de esa situación, el escrito no es accesible para el público en general como legalmente se establece.

El capítulo I, Reglas para la prestación de servicios, en su artículo 2, establece, tal como lo señala el artículo 423 de la LFT, el horario de cada uno de sus turnos de trabajo:

- Lunes a jueves de 06:00 a 18:30 horas (matutino);
- Viernes a domingo de 18:45 a 05:30 horas (vespertino),

El artículo 3 indica tiempo para comidas y descansos, cada turno cuenta con dos periodos de 30 minutos, por la mañana y después del mediodía. El RIO no contempla las pausas en el tiempo efectivo de trabajo, al no encontrarse el trabajador a disposición del patrón. En ese mismo artículo, apartado C, se menciona vagamente el lugar de inicio de la jornada laboral: "la jornada de trabajo iniciará en el lugar en que el trabajador desempeñe sus labores", pero no se indica ni el lugar ni el momento del término de la jornada, como lo solicita la LFT. En el artículo 7, se sugieren los jueves y viernes como días de pago, el entorno donde cubrir el salario, o sea, las oficinas de la empresa antes de finalizar los turnos. Sin embargo, líneas abajo la empresa se faculta para introducir sistemas de pago facilitadores de las tareas administrativas y la seguridad del trabajador. Luego, la forma de pago en el tiempo laborado fue siempre mediante una institución bancaria, vía deposito, cada jueves antes de las tres de la tarde.

El capítulo II está destinado a las normas para la disciplina y su aplicación. De los artículos 8 al 22 se detalla las sanciones, amonestaciones y suspensiones cuando el trabajador incurra en una falta grave. Estas van desde amonestaciones verbales y escritas hasta suspensiones por 6 días apegadas a la fracción X del artículo 423 de la LFT. Dicha fracción sugiere no extender la suspensión a 8 días y se otorgue el derecho de réplica al trabajador antes de aplicar la sanción (Ley Federal del Trabajo, 2022). Asimismo, se considera la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón en conformidad con el artículo 47 de la LFT, éste se cita textualmente en el artículo 12 del RIO.

El capítulo III, Seguridad y riesgos de trabajo, se enfoca en las normas para prevenir accidentes de trabajo, sin incluir un apartado dedicado a los primeros auxilios. El artículo 23, apartado A, obliga a los trabajadores a realizar su trabajo con la mayor seguridad e higiene, pero hasta el capítulo V, normas generales, enlista algunas normas para la higiene, no para la seguridad

de operadores y operadoras. Se prohíbe, por ejemplo: zapatos de tacón, llevar pie o piernas descubiertos, faldas por arriba de la rodilla o pantalones cortos, pantalones anchos, ropa deshilachada, usar maquillaje, perfumes, cremas, alhajas, uñas largas, entre otros. El artículo 10 del RIO alude a la obligatoriedad de cursos de Higiene y Seguridad como capacitación. En el tiempo laborando en la empresa no fui capacitada en ese rubro, tampoco ninguna de las personas colaboradoras.

El capítulo IV, Sobre Omnicare, la empresa responsabiliza a los trabajadores de la limpieza diaria de sus lugares, equipos e instrumentos. Asimismo, operadores, operadoras son los encargados de la funcionalidad de sus máquinas, generando un reporte en caso de fallas técnicas. En el capítulo no se establecen horarios para la limpieza, maquinaria, aparatos o útiles de trabajo como señala el artículo 423, apartado III, de la LFT (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 120). Aquí debieron sumarse las labores peligrosas a las insalubres, como afirma el artículo 423, apartado VII, de la LFT (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 121). En Omnicare, al menos en piso de producción, no se propician situaciones insalubres, la empresa recalca trabajar con higiene al ensamblar y también verificando el aseo del personal. El ensamble es de producto médico, piezas delicadas destinadas a estar colocadas en el cuerpo del paciente. Por tanto, lo insalubre no es compatible con las prácticas de Omnicare, pero sí las labores peligrosas. Se manipula solventes para pegar piezas pequeñas utilizando lentes y guantes que no garantizan la seguridad. Los guantes se desbaratan si entran en contacto con el solvente y los lentes no alcanzan a cubrir la cara. El uso de grandes máquinas potencialmente podría lesionar las manos, por eso son operaciones críticas y se comunica hasta el entrenamiento. El RIO no tiene ningún apartado al respecto, a pesar de solicitarse en el artículo 423 de la LFT

El capítulo V, Normas generales, abarca las disposiciones necesarias y convenientes según la naturaleza de la empresa, con el fin de garantizar seguridad y regularidad en el trabajo, conforme al artículo 423, apartado XI (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 121). Los artículos 27 al 39 están dedicados a los códigos de vestimenta y normas de conducta para los "cuartos limpios", detallando reglas específicas para asegurar la higiene en el proceso de ensamblaje. Ninguna de estas disposiciones refleja un compromiso de la empresa con la seguridad del personal, a quienes se les exige excelencia sin otorgar la misma reciprocidad.

El RIO es un documento conformado por cinco capítulos y escasos 39 artículos inspirado en parte de los requisitos expuestos en el artículo 423 de la LFT, como horarios, tiempos de descanso, días y lugar de pago, normas para prevenir accidentes, permisos, disposiciones disciplinarias y normas para la seguridad de la empresa. No obstante, no cuenta con artículos o capítulos sobre las normas para el uso de asientos y sillas, como señalan los artículos 423, fracción V, y 132, fracción V. Reciente se aprobó la llamada “Ley Silla”, la cual pretende regular el trabajo de pie durante largas jornadas. La propuesta, y posteriormente reforma al artículo 132 de la LFT, parece irrisoria, pero es el producto de la prohibición a laborar sentado en empresas de distintos giros. El mismo artículo 423, fracción VIII de la LFT solicita al reglamento interior destacar el “tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades” (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 121). El RIO replica a su manera el contenido, obligando a todo trabajador contratado a someterse a examen médico y pruebas de laboratorio, dictados y efectuados por la empresa, no menciona a las autoridades. Y finaliza advirtiendo la duración de las prácticas mientras exista la relación de trabajo. No se establece fechas o momentos para dichas pruebas y exámenes porque la empresa los realiza conforme a sus intereses, sin previa notificación. Los exámenes son un filtro

para ser contratado o continuar laborando en la empresa, test de embarazo son camuflados entre las pruebas toxicológicas, práctica prohibida para el ingreso, permanencia o ascenso a un empleo, conforme el artículo 123, fracción de la LFT XIV (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 37).

En suma, de acuerdo con su disposición macro semántica, el RIO, a diferencia de la LFT, es un documento escueto y no atiende en su totalidad las disposiciones legales como describí líneas arriba. Es crucial establecer los roles, responsabilidades y obligaciones de ambas partes y esto empieza en la manera de referirles o nombrarlos en los discursos. En el siguiente apartado muestro las definiciones y roles de las figuras del patrón, trabajador o bien el trabajo dadas en los discursos legales y administrativos, LFT y RIO.

4.1.2 Referencia, auto referencia, modo de nombrar

La LFT precisa los roles de las partes involucradas en una relación laboral, patrón-trabajador, y define legalmente el concepto de "trabajo". En su Título Primero, posiciona al trabajador como una persona física que ofrece su trabajo personal y subordinado a otra, es decir, al patrón, reconocido también como persona física o moral quien utiliza los servicios de uno o más trabajadores (Ley Federal del Trabajo, 2022). Entiende el trabajo en tanto actividad humana, intelectual o manual y no repara exclusivamente en una profesión u oficio, ni al grado técnico de preparación (Ley Federal del Trabajo, 2022). La relación de trabajo entre empleado y patrón viene determinada por el pago de un salario (ver Tabla 8).

Tabla 8. Referencia, auto referencia y modo de nombrar en la LFT

Referencia, auto referencia, modo de nombrar (se)	Este documento legal como evento comunicativo referencia como: • Trabajador a aquella persona física que ofrece a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Ley Federal del Trabajo, p. 4). • Patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Ley Federal del Trabajo, p. 4) • Trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica

	requerido por cada profesión u oficio (Ley Federal del Trabajo, p. 4). • Relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (Ley Federal del Trabajo, p. 6).

Mientras tanto, en el RIO no puntualiza las figuras del patrón, trabajador, ni el concepto de trabajo. Para referirse al trabajador, se emplea términos alternativos, "empleado" (singular) o "empleados" (plural), como se puede observar en las siguientes citas:

> El **empleado** podrá ingresar a las instalaciones máximo 30 minutos antes de entrada (…)
>
> Todos los **empleados** deberán cumplir con todos y cada uno de los lineamientos establecidos

Asimismo, se utiliza el sustantivo trabajador y su plural indistintamente, además de hacer énfasis en un par de ocasiones escribiéndolos en mayúsculas:

> 1. Ambas partes manifiestan que el presente reglamento servirá para regular la prestación de servicios, desarrollo de labores y el comportamiento de los TRABAJADORES.
>
> 2. LOS TRABAJADORES que presten sus servicios en los denominados “CUARTOS LIMPIOS”
>
> 3. Si llegara a ocurrir un siniestro o accidente con pérdidas parciales o totales de la unidad o de la mercancía transportada debido a la imprudencia, negligencia o mala práctica del TRABAJADOR (…) subsistirá a su cargo la responsabilidad.

El uso de las mayúsculas ocurre en tres ocasiones. Primero, aparece en las disposiciones generales, al mencionar el objetivo del RIO y el común acuerdo entre la parte empleadora y los trabajadores, representados por un par de operadores de producción. Segundo, sucede en el capítulo V, normas generales enfocadas al espacio denominado “cuarto limpio”. Tercero, también se inscribe en el quinto capítulo, pero en relación con los trabajadores en calidad de choferes. Las tres ocurrencias resaltan la responsabilidad que, de acuerdo con la empresa, el trabajador contrae en la prestación de servicios, desarrollo de labores y su comportamiento. Omnicare prioriza y enfatiza cuidados muy específicos para el personal de “cuarto limpio”, pues en este lugar se elabora y ensambla producto médico. Piezas que entran en contacto con el cuerpo de pacientes, usadas en

cateterismo, angiografía cardiacas y medición de glucosa. De ahí podría justificarse el énfasis al utilizar mayúsculas en los casos mencionados anteriormente.

En el RIO se destacan tres figuras que podrían aludir al patrón: RCA de R.L de C.V, la empresa y la planta. La primera es la figura legal, la intermediaria entre el personal de producción y los grandes clientes de Omnicare. Ella engloba las diversas plantas situadas en Tijuana y se encarga de aparecer en todo trámite administrativo, así como de gestionar la información de los trabajadores: "RCA de R.L de C.V manejará los datos de manera confidencial". La segunda figura, la empresa, hace referencia a Omnicare, nombre ampliamente reconocido por trabajadores y no trabajadores. Este es el mismo nombre escuchado a través de los altavoces de los vehículos que recorren las calles periféricas de Tijuana, o el observado en anuncios en redes sociales y en carpas ubicadas estratégicamente para atraer nuevos empleados. Finalmente, en el RIO aparece el sustantivo "planta" refiriéndose a las instalaciones industriales edificadas en diferentes puntos de la ciudad de Tijuana. Aquellas albergan un grupo de clientes a quienes operadores y operadoras sirven, pero no tienen una relación directa. Cada planta cuenta con diferentes clientes, dueños de grandes conglomerados relacionados con temas de salud o tecnología. De acuerdo con lo anterior, la figura del patrón correspondería a RCA de R.L de C.V, la empresa encargada de subcontratar personal. Administrativamente está presente en el contrato y, por ende, está registrada legalmente bajo ese nombre (razón social) y toda responsabilidad ante cualquier incumplimiento o negligencia hacia sus trabajadores recae sobre ella.

En el capítulo 1 apunté que los usuarios del lenguaje utilizan los textos como hablantes o lectores, miembros de grupos sociales, profesiones, organizaciones, sociedades y culturas (Van Dijk, 2000). Siguiendo a la LFT, cuando una persona subordina una actividad, intelectual o manual, remunerada a otra, entra en una relación laboral (Ley Federal del trabajo, 2022). Entonces, dichas

personas, en este marco interactúan patrón y trabajador, quienes a su vez están insertos en un contexto social particular, desarrollándose laboral y/o profesionalmente, siendo miembros de un grupo -empresarios o clase trabajadora-, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 1). La LFT rige las relaciones de trabajo aplicándose de igual forma, sin discriminación, evaluaciones éticas ni morales, pero enfáticamente hace referencia a valores éticos como parte de un trabajo y se replica en el discurso del RIO según presento enseguida.

4.1.3 Predicación

La LFT no realiza directamente evaluaciones positivas o negativas, desaprobadoras o apreciativas en torno a las figuras del trabajador y patrón. No etiqueta moralmente bueno o malo a quien incumpla con lo señalado a lo largo de sus páginas, o sea, no reprueba moralmente mediante elecciones léxicas las acciones de uno y otro. En cambio, enfatiza algunos valores éticos, derechos básicos de los seres humanos. Por ejemplo, en el Título Segundo, artículos 2 y 3 (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 1), apela a la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras y de estos frente al patrón con el objetivo de eliminar toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro transgresor de la libertad y dignidad de quien ofrece sus servicios. Todo ejercicio de poder en una relación de subordinación no debería ser violenta, verbal, física o ambas. La LFT, en el artículo 3 bis reprueba todo ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y riesgo, a través de actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, malos tratos u otros análogos bien suceda una o varias ocasiones (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 2). En todo caso, los artículos 46, 47 y 51 sostienen que de ocurrir

alguna de estas situaciones es posible rescindir la relación de trabajo, por causa justificada y sin responsabilidad para los involucrados (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 14-20). En resumen, LFT prohíbe actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad y el valor del trabajador, pero no existen juicios de valor respecto al trabajador o al patrón. En cambio, encuentro elecciones léxicas respecto al trabajo y las condiciones generales de trabajo calificados con los adjetivos digno o decente (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 1), digno y decente (Ley Federal del trabajo, 2022, pp. 198-199), dignas (Ley Federal del trabajo, 2022, pp. 8-9) al señalar, una vez más, el valor por antonomasia de un ser humano: la dignidad, tema recurrente a lo largo de los títulos, capítulos y artículos del documento.

El RIO, como la LFT, tampoco realiza directamente evaluaciones positivas/negativas, desaprobadoras /apreciativas en torno a las figuras del trabajador y patrón. No etiqueta moralmente bueno/malo a quien (in)cumpla con lo señalado en sus páginas, o sea, no reprueba moralmente mediante elecciones léxicas las acciones. Sin embargo, igualmente enfatiza valores éticos y derechos básicos de los seres humanos: la dignidad y el respeto. El primero aparece un par de veces, en el capítulo V, artículo 28 se menciona que el RIO cumple con los valores de la empresa, cuyo objetivo es asegurar el trato respetuoso y digno de los empleados y clientes. Incluso en el capítulo I, artículo 3, se abordan las jornadas laborales y se menciona su acomodo sin detrimento de la dignidad del trabajador. Este sustantivo refleja uno de los valores humanos fundamentales y representa la aspiración de cualquier empleo según la LFT. De alguna manera, la connotación del concepto se reproduce en el RIO. El problema percibido es la contradicción entre la aspiración y las prácticas de la empresa que violentan derechos básicos de sus colaboradores. Por ejemplo, en el artículo XIII se considera una violación digna de amonestación verbal, escrita o suspensión de labores sin goce de sueldo si el trabajador:

- Se niega a desempeñar sus labores cuando el cumplimiento de estas requiere un horario extraordinario.
- Forma corrillos
- Habla (a gritos) con otros compañeros
- Permanece largos periodos de tiempo en los baños

Según Omnicare, el tiempo del trabajador está a disposición de la empresa cuando se requiere realizar jornadas extra. El RIO, en su artículo 3, cita la existencia de una petición anticipada por escrito, en la práctica, esto no se lleva a cabo. Debido a la difícil situación económica enfrentada por operadores y operadoras, el tiempo extraordinario de trabajo siempre es bien valorado. Entonces, resulta poco habitual una amonestación por no cubrir tiempo extra. Lo frecuente es la prohibición y la negación del pago de tiempo extra si se realizaba en áreas de trabajo ajenas a la propia y sin haber notificado al supervisor. Se carece de autonomía para desempeñar funciones fuera del área asignada, todo está sujeto al control de autoridades: jefes de línea y supervisores. Además de lo mencionado, se prohíbe congregarse en grupos, dentro o fuera de las áreas de trabajo. Con esto se vulnera el derecho de asociación, pues la intención de fondo es dispersarlos para no generar disturbios, expresarse, ni quejarse de sus condiciones. Las personas trabajadoras ni siquiera disponen de un sindicato que defienda sus intereses laborales. Se les impide hablar en su jornada laboral, y si la línea de producción se detiene debido a un cambio de orden u otro inconveniente, se les recomienda permanecer en sus estaciones y evitar aglomeraciones. Luego, no sólo se castiga por hablar a gritos, sino todo intento de comunicarse. En caso de detener la línea de producción por un tiempo prolongado, el operador sale al sanitario con un doble objetivo: evitar salir cuando la línea reanude sus labores y prevenir reuniones. Se comete un atropello a sus necesidades fisiológicas al imponerse un control excesivo sobre los tiempos

destinados al uso de los sanitarios. Se otorgan un máximo de 15 minutos, sin tener en cuenta el tiempo para quitarse y ponerse la indumentaria, el recorrido hasta el sanitario ni el tiempo de espera para acceder al mismo. Encima, en el artículo 21 del RIO, se advierte la examinación médica y pruebas de laboratorio al iniciar el proceso de contratación y en cualquiera otra circunstancia. Las pruebas son toxicológicas y de manera ilegal se realizan pruebas de embarazo, esto define la contratación de la mujer. Conforme a mi experiencia directa, no preguntan abiertamente si estás embarazada, esconden su intención solicitando la fecha de la última menstruación como método de evaluación. Por lo tanto, es bastante cuestionable la escala de valores de la empresa, a esto, se suma la serie de irregularidades y falta de compromiso con sus empleados (ver capítulos 5 y 6). Administrativamente, la empresa promueve un discurso centrado en la dignidad y el respeto, términos poco frecuentes de una carga semántica y práctica significativa. Este mismo discurso transgrede sus propias directrices en un evento comunicativo no tan extenso (como la LFT) y en suma contradictorio. En el siguiente apartado, examino la manera de abordar los documentos, o sea, los temas fundamentales y sus discrepancias.

4.1.4 Manifestación y precisión

La LFT es un documento de carácter legal y la regulación máxima en torno a la relación laboral. Su objetivo es salvaguardar los derechos y obligaciones de patrón y trabajador. Su expresión es explícita y precisa en diversos aspectos: los términos de contratación, los contratos, las jornadas de trabajo y la relación laboral. Igualmente, en lo relativo a la suspensión de los efectos de las relaciones laborales, las causas de rescisión del contrato y las obligaciones del patrón y trabajador. Estos principios se desarrollan a lo largo de sus 16 títulos, capítulos y artículos, de forma coherente y detallada. Esto, porque una de las características del discurso legal es ser descriptivo, con la finalidad de exponer con palabras precisas situaciones, lugares, objetos o

personas, sin perder el tono neutro y objetivo (Gutiérrez Álvarez, 2010). Lo anterior se ilustra con la definición de patrón y trabajador, una descripción de las figuras ante el ámbito legal más que física. En torno al reglamento interno del centro de trabajo, la LFT explicita los elementos constitutivos para su elaboración: nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio de ambas partes, especificar el tipo de relación de trabajo, el servicio que se presta o contrata, el lugar donde se prestará el servicio, la duración de la jornada, salarios, día y lugar del pago del salario, días de descanso, vacaciones, designación de beneficiarios en caso de sufrir un accidente en el trabajo. En un punto la propia LFT enfatiza ofrecer la información con la mayor precisión posible (ver tabla 9).

Tabla 9. Manifestación y precisión en la LFT

Significado	**Manifestación:** Explícita y precisa La Ley Federal del Trabajo es precisa y explicita en cuanto a términos de contratación, contratos, jornadas de trabajo, relación de trabajo, suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, causas de rescisión de la relación de trabajo, obligaciones del patrón y del trabajador, requisitos para el contrato individual, colectivo y ley de trabajo, condiciones laborales. Por ejemplo: **Artículo 25.-** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; Fracción reformada DOF 30-11-2012 II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; Fracción reformada DOF 30-11-2012 III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con ***la mayor precisión posible*;** IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; Fracción reformada DOF 30-11-2012 V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y Fracción adicionada DOF 28-04-1978

	IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. Fracción recorrida DOF 28-04-1978 X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial. Fracción adicionada DOF 01-05-2019

Los casos para ilustrar la precisión de la LFT podrían ser aún más extensos. En relación con el trabajo de menores, por ejemplo, se cita una serie de situaciones de riesgo o condiciones insalubres a evitar: la exposición a ruidos, agentes químicos, contaminantes, residuos peligrosos, agentes biológicos, enfermedades infecto contagiosa, fauna peligrosa, trabajo en la industria, obras de construcción, minas, buques, agrícolas, entre otras. En definitiva, los documentos legales son descriptivos y se guían por una precisión aplicada unilateralmente en el reglamento interior de trabajo. El RIO debería acatar los preceptos de la LFT, esencialmente en torno a horarios de jornadas laborales, lugar de inicio y termino de las jornadas, así como descansos. En el capítulo primero encuentro:

> Artículo 1: Las jornadas semanales de trabajo serán de 48 horas la jornada diurna, 45 la mixta y 42 la nocturna, repartidas en los días hábiles de la semana para que empresa y trabajadores disfruten más días de descanso, lo cual convienen desde este momento de conformidad con el artículo 59 de la ley federal del Trabajo.

Conforme al artículo 61 de la LFT "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 21). Es decir, 48, 42 y 45 horas respectivamente a la semana. Hasta ese punto, el RIO se ajusta correctamente. No obstante, sostiene la posibilidad de distribuir las horas en los días hábiles de la semana, con el objetivo de otorgar más días de descanso, referenciando el artículo 59 de la LFT:

> Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.
> Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Es cierto, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo posibilita un acuerdo patrón-trabajador respecto a la distribución de la jornada laboral, siempre cuidando no exceder los límites establecidos: "ocho horas para la jornada diurna, siete para la nocturna y siete horas y media para la mixta" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 21). Mas, en el caso de Omnicare, la empresa organiza las 48 horas semanales en tres o cuatro días, de acuerdo con sus propios turnos.

> De lunes a jueves, iniciando a las 06:00 horas y concluyendo a las 18:30 horas con dos descansos. El primero de las 08 a las 08:30 horas y el segundo de las 12:00 a las 12:30, periodos que podrán ser rotativos de acuerdo con las necesidades de la empresa.

En Omnicare un día laboral equivale a 11.5 horas efectivas de trabajo, transgrediendo el tiempo estimado para la jornada diurna de 8 horas. El artículo 66 de la LFT estipula: “la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 22). El tiempo excedido se considera jornada extraordinaria y el patrón debería pagar las 3.5 horas, pero no sucede. Omnicare considera que el acomodo *ad hoc* de las horas semanales otorga al trabajador más días de descanso: el trabajador tiene como “descanso los viernes, sábado y domingo de cada semana”. Esto para el turno A, de lunes a jueves de 6:00 a 18:30 horas, aunque en general sucede lo mismo con los demás turnos. La empresa, como bien se aprecia en la cita, se siente capacitada para rotar turnos de acuerdo con sus necesidades, esto se recalca en el artículo 3, apartados A y L:

> La empresa queda facultada a cambiar los turnos, jornadas y horarios de labores según las necesidades del servicio, comunicándose por escrito dicho cambio a los trabajadores en un periodo de 24 horas.
> La empresa, según sus propias necesidades, podrá modificar las disposiciones anteriores, ajustándose a la Ley Federal del Trabajo.

El RIO no especifica qué entidad o figura legal faculta a la empresa para proceder de esa manera. Tampoco explica cómo los cambios unilaterales, arbitrarios de horarios y jornadas se ajustan al contenido de la Ley Federal del Trabajo. Además, no se aborda cómo es compatible con

la LFT obligar a operadores-operadoras a laborar en días de descanso oficial (Artículo 3, apartado N):

> "Los trabajadores se obligan a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, cuando lo solicite la empresa, tomando en cuenta la debida marcha del negocio"

Según su discurso, el trabajador es visto como una mera herramienta de la empresa, una mano de obra sumisa y dispuesta a laborar según sus propios términos:

> Cuando la empresa lo indiqué según sus necesidades de operación, los trabajadores prestarán sus servicios en el departamento, área, lugar, sitio u oficinas en que la empresa esté establecida o se establezca posteriormente, o en aquellos lugares en que fuera necesario por la naturaleza de estos.

En las citas de los artículos se aprecia la priorización de las necesidades de Omnicare sobre la de los trabajadores. Incluso, en aquellos capítulos y artículos con información explícita y precisa. El código de vestimenta y conducta para cuarto limpio enlista detalladamente el calzado y ropa permitidos, así como el cuidado corporal. Por ejemplo, en el artículo 25, incisos a, d y k, se prohíbe el uso de zapatos de tacón, pantalones anchos para evitar arrastrarse y las uñas se piden cortas, sin esmalte y sin residuos (suciedad):

> Está prohibido:
>
> a. Usar tacón descubierto y con tacón mayor a 2.5 centímetros de ancho y 2.5 centímetros de alto.
>
> d. Usar pantalón ancho que cubra el calzado
>
> k. usar las uñas largas, mantenerlas cortas para evitar la acumulación de residuos y suciedad.

Las estipulaciones especiales sobre vestido y aseo están dirigidas a proteger la materia prima, subensambles y productos terminados. Operadores y operadoras están en contacto directo con los materiales la mayoría del tiempo, por lo que se aplican particularmente a ellos. También en el artículo 25 se dicta las reglas de conducta para cuarto limpio, una decena de preceptos muy precisos sobre la higiene:

> Evitar tocarse la cara y saludar

> Por ningún motivo remover fluidos nasales dentro de cuarto limpio, de sentir molestias, salir para limpiarse, tirar el papel en el bote de basura y lavarse las manos, usar gel antibacterial y cambiar guantes.
>
> Usar malla para el cabello y mantenerla sin excepción durante todo el turno

Las reglas de conducta enfatizan el cuidado especial de los materiales, evitando contaminarlos. El RIO no advierte sobre los materiales tóxicos, solventes, utilizados para ensamblar, tampoco las operaciones de alto riesgo. Por ende, apenas y figuran las indicaciones respecto al equipo de protección:

> Los empleados deberán de utilizar el equipo de protección que les aplique en sus áreas de acuerdo con lo establecido en el área de Seguridad.

El tema se trata superficialmente en el curso de inducción, se enseña la forma adecuada de vestirse en el cuarto de cambio, pero no se incluye algo sobre seguridad. En cuanto a la protección, únicamente se facilita un par de lentes para proteger los ojos del solvente, pero no se ofrece ningún equipo para la boca ni para las manos. En este aspecto, no se aplica la misma meticulosidad ni precisión exigida en el cuidado de la vestimenta, calzado e higiene. La omisión es grave, ya que, así como la contaminación del producto afecta potencialmente al paciente, el manejo de materiales tóxicos sin la indumentaria adecuada pone en riesgo la integridad física del personal operativo.

Desafortunadamente, durante el proceso de contratación no se realiza una revisión del RIO. La copia, cuando se entrega, se proporciona al final de la sesión, después de haber firmado el contrato, esta afirmación se basa en mi experiencia como trabajadora. Sería conveniente tener acceso previo y realizar una lectura de las normas y regulaciones de la fábrica. Mas resulta complicado, ya que apenas se dedican unos minutos a la revisión del contrato antes de proceder a su firma. Así, mientras se remarca las obligaciones de los trabajadores dentro de las instalaciones, no ocurre lo mismo con las responsabilidades de la otra parte. Por ejemplo, cuando se cita las causas de rescisión de la relación laboral el RIO transcribe el artículo 47 de la LFT, en lo

concerniente al patrón. Por otro lado, la LFT establece en el artículo 51, fracciones I-X, las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleado, pero el RIO no lo cita. Se evidencia el uso de un discurso administrativo adaptado a los intereses de la empresa, en el que se enumeran situaciones favorables para ella y se imponen restricciones, prohibiciones y obligaciones a operadores-operadoras. Esta asimetría queda clara, entre otros aspectos, con el uso de verbos modales, como se explica en el siguiente punto.

4.1.5 Modalidad

Generalmente se utilizan verbos en infinitivo: engañar, incurrir, comprometer, guardar, establecer y sostener, colaborar, proporcionar, instalar, operar, contar, cumplir, proporcionar, entregar, implementar, dar, poner, comunicar, guardar. Verbos no personales, no conjugados, no finitos, cuya morfología especial es la carencia de la flexión de persona, tiempo o modo (ASALE, 2010) determinados a través del contexto, particularmente por medio de los predicados a los que los infinitivos se subordinan. En múltiples ocasiones el sujeto del infinitivo es tácito, es decir, no aparece en la oración, se sobreentiende, en otros aparece un sujeto expreso (ASALE, 2010) como en el artículo citado:

> Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
>
> I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal (…)
> II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez (…)"
> III. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 19-20).

En el caso anterior, el sujeto expreso son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, por lo que, de someterse a las situaciones mencionadas, toda responsabilidad recae en el patrón, agrupación patronal, familiares o cualquiera de sus representantes. Este tipo de textos suelen ser explícitos y precisos con el objetivo de señalar las

obligaciones de todas las partes, aquí trabajador-patrón, y las acciones a desarrollarse. Como se puede ver el siguiente ejemplo:

> **Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:**
>
> VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
> XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
> XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
> XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos (…)
> XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (…) (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 33-36)

En el fragmento anterior del artículo 132 de la LFT (Ley Federal del Trabajo, 2022), el sujeto expreso justamente son las obligaciones de los patrones e inmediatamente después se enuncian en los incisos las acciones a realizar por el patrón a favor de los trabajadores, utilizando verbos en infinitivo. En este documento coexisten otras formas verbales, en el ámbito jurídico el español usado tiene una predilección hacia el tiempo futuro y el modo subjuntivo pues enfatizan la probabilidad (González Vallejo, 2020). Asimismo, es recurrente la presencia de verbos modales, los más comunes en la LFT son "deber", apareciendo menos de un centenar de veces conjugado en presente del indicativo, en futuro supera las 500 y generalmente va acompañado de un verbo en infinitivo, es decir, una perífrasis verbal:

> **Artículo 82.-** Salario es la retribución que **debe** pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 24).
> **Artículo 85.-** El salario **debe** ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley (…) (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 24).
> **Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que **debe** recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo **deberá** ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 25).
> **Artículo 101.-** El salario en efectivo **deberá** pagarse precisamente en moneda de curso legal (…) (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 27).

Otro verbo modal recurrente es "poder", usado menos de un centenar de ocasiones en presente, pero más de 400 en futuro, acompañado de otro verbo en infinitivo, situación similar al verbo anterior:

> **Artículo 279.-** (…) Los trabajadores del campo **pueden** ser permanentes, eventuales o estacionales (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 73).
> **Artículo 286.-** El salario a comisión **puede** comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 76).
> **Artículo 252.-** Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y **podrán** principiar en cualquier hora del día o de la noche (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 69).
> **Artículo 97.-** Los salarios mínimos no **podrán** *ser* objeto de compensación, descuento o reducción (…) (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 26).

Las perífrasis de verbos modales e infinitivos suelen distinguirse en función de una modalidad radical o personal y modalidad epistémica o impersonal. La primera otorga al sujeto cierta capacidad, obligación o disposición en relación con algo. La segunda atribuye necesidad, posibilidad o probabilidad a un estado de cosas de acuerdo con el juicio del hablante, en otras palabras, alude al grado de certidumbre que el hablante tiene sobre algo (ASALE, 2010). El caso del verbo *deber* + *infinitivo* es radical y primordialmente indica una obligación, así legalmente se afirma: "el salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de una jefa o jefe de familia" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 35) en diversos indoles. Esta perífrasis del verbo modal también podría aludir a un estado epistémico del hablante, manifestando una probabilidad inferida, se diferencia por el uso de la preposición "de", en la oración "debes de ganar más del salario mínimo para cubrir las necesidades básicas de tu familia" el hablante transmite una conjetura, es decir, una probabilidad inferida a partir de sus vivencias como un trabajador promedio con salario mínimo, jefe o jefa de familia. Aunque ya es más común el uso extendido de lo radical a lo epistémico, o sea, expresar probabilidad y conjetura con el verbo modal *deber* + *infinitivo*, sin la preposición "de" (ASALE, 2010). Igualmente, para el verbo *poder* + *infinitivo*, como radical implica capacidad, facultad o habilidad para realizar algo, a manera de ejemplo cito el fragmento de un artículo

respecto al trabajo en menores de edad: “los mayores de quince años **pueden** prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley” (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 7). *Poder* + *infinitivo* en el plano epistémico expresa una conjetura, pero ahí se utilizan las locuciones “puede que” o “puede ser que”, como muestro en la oración “puede que en México existan mayores de 15 años iniciando su vida laboral”. Las perífrasis de los verbos modales tienen una dimensión radical y epistémica, en la LFT predomina la primera. El motivo es la regulación del trabajo, sus condiciones y todos los elementos necesarios para asegurar la relación laboral en los mejores términos para ambas partes. La modalidad también presenta la actitud del hablante ante la información dada, o sea, su punto de vista respecto a lo presentado o descrito (ASALE, 2010). Los verbos modales tienen una interpretación epistémica relacionada con juicios y suposiciones; otra deóntica, relacionada con obligación, necesidad, capacidad y permiso (Smažíková, 2022). Concerniente al RIO, la Tabla 10 presenta modalidad a través de los principales verbos, tiempos y perífrasis verbales encontrados en el documento:

Verbos en infinitivo	Verbos en futuro	Perífrasis verbales	Otros verbos
Ocurrir Ocasionar Cometer Revelar Divulgar Tener Desobedecer Comprometer Reclamar Mentir Utilizar Introducir Ingerir Formar Ordenar Faltar Usar Hablar Permanecer Cumplir Dejar Amonestar Traer Evitar	El presente reglamento **servirá** para… La empresa **entregará**… Las jornadas de trabajo **serán**… El trabajador **tendrá** cinco minutos de tolerancia… Los trabajadores **prestarán** sus servicios La empresa **hará** investigaciones La empresa **aplicará** una sanción LOS TRABAJADORES **serán r**esponsables de la limpieza diaria El trabajador **quedará** obligado	El trabajador **deberá estar** disponible La jornada de trabajo **debe comenzar**… El empleado **podrá ingresar**… La empresa **podrá disciplinar** a sus trabajadores Las sanciones de RIO **se podrán aplicar** indistintamente Los trabajadores **deberán de seguir** los lineamientos	**Tiene** la **obligación** **Queda prohibido** estrictamente laborar… Los trabajadores **se obligan** a **prestar** sus servicios **Quedan sujetos** a los periodos de prueba Los trabajadores **están obligados a ejecutar** su trabajo. El trabajador **está obligado a dar** aviso a la empresa Todos los trabajadores **están obligados a asistir**… Todo empleado **está obligado a conservar** el aseo general a recabar… El trabajador **está obligado** a hacer buen uso del equipo…

Tabla 10. Modalidad del RIO

En el RIO se utilizan verbos en infinitivo: ocurrir, ocasionar, cometer, revelar, divulgar, tener, desobedecer, comprometer, reclamar, mentir, utilizar, introducir, ingerir, formar, ordenar, usar, hablar, transportar, formar, entre otros. Como mencioné anteriormente, los verbos infinitivos son no personales y carecen de flexión de persona, tiempo o modo (ASALE, 2010). Su significado depende del contexto y los predicados a los que se subordinan. El sujeto suele ser tácito, en ocasiones se expresa de manera explícita (ASALE, 2010). Un ejemplo de esto se encuentra en el capítulo V, artículo 29 del RIO:

> Los trabajadores tienen las obligaciones y prohibiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo entre las que destacan:
>
> - Notificar a la empresa cambio de domicilio, teléfono, estado civil
> - Respetar los lineamientos establecidos en el Código de Ética de la empresa
> - Cumplir con las normas de conducta basadas en los valores de la empresa.
> - Trabajar en equipo

En la cita anterior los verbos *notificar, respetar, cumplir y trabajar*, se subordinan al predicado "las obligaciones y prohibiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo", cuyo sujeto son "los trabajadores", la acción indicada en los verbos en infinitivo es ejecutada por operadores y operadoras. Asimismo, en el RIO es recurrente leer verbos en futuro, tiempo verbal absoluto que proyecta una situación o acción posterior al momento de enunciación. Sin embargo, el futuro simple también es utilizado para expresar ordenes, tipo mandamientos: no mentirás, no matarás*;* recomendaciones: descansar te hará bien; amenazas o advertencias: te arrepentirás, te caerás. Lo anterior sucede cuando se conjuga en segunda persona del singular, pero con la tercera persona del singular es usada para dar instrucciones (ASALE, 2010). Por ejemplo: el trabajador reportará el daño o avería del equipo, es decir, el trabajador deberá reportar cualquier daño o avería de su equipo de trabajo. Este último uso es común a lo largo del RIO y responde a la interpretación deóntica de los verbos modales, esto es, denotan obligación, necesidad, capacidad y permiso (Smažíková, 2022). Generalmente los verbos modales más usuales son: deber, tener, poder, querer,

soler, además de otros sinónimos y no sinónimos: desear, pensar, suponer, necesitar. En algunos casos los verbos modales son auxiliares y mediante el proceso de gramaticalización pierden total o parcialmente su significado, encima suelen carecer de conjugación en ciertos tiempos verbales. No obstante, también sucede que los verbos modales forman una unidad con los verbos en infinitivo formando una perífrasis. Justamente en el RIO, como en la LFT, las perífrasis entre verbos modales e infinitivo son recurrentes, los más utilizados son deber, poder más infinitivo. Recalco, el verbo deber + infinitivo tiene una modalidad radical e indica una obligación. En la oración "el trabajador deberá estar disponible", la empresa, Omnicare o el patrón, otorgan un alto grado de obligación al trabajador, quien al firmar contrato parece estar sujetos a los horarios y disposiciones generales para laborar, como explico más adelante. La perífrasis del verbo modal también evoca un estado epistémico del hablante, manifestando una probabilidad inferida y se diferencia por el uso de la preposición "de". Aunque, recalco, ya es más común el uso extendido de lo radical a lo epistémico, o sea, expresar probabilidad y conjetura con el verbo modal *deber* + *infinitivo* sin la preposición "de" (ASALE, 2010). En el RIO se observa la situación inversa: la utilización de la preposición "de" en la perífrasis, es decir *verbo modal* + *infinitivo* + *de*, pero con una modalidad radical no epistémica:

> Los trabajadores deberán de seguir los lineamientos establecidos en el Código de Vestimenta y Conducta para cuarto limpio

La modalidad de la oración anterior no apela a un grado de probabilidad, sino de obligación, atribuida al trabajador, quien se compromete a seguir las reglas de vestimenta, reglas de conducta e higiene para cuarto limpio en cuanto entra en una relación laboral con la empresa. Entonces, la intención de Omnicare no es dejar abierta la posibilidad, probabilidad, por ejemplo, de descuidar la higiene personal o del área de trabajo de operadores-operadoras. Incluso, para reforzar la modalidad deóntica utiliza verbos de obligación o prohibición como en los siguientes casos:

> En las áreas de impacto **está prohibido**:
> Usar maquillaje
> Usar alhajas
> Usar uñas postizas o dejarlas largas, mantenerlas cortas

Asimismo, en el RIO se utiliza expresamente el verbo obligar para hacer hincapié en la obligación de operadores, operadoras para realizar determinado acto, como en el siguiente ejemplo:

> Los trabajadores **se obligan a prestar** sus servicios en los días de descanso obligatorio, cuando lo solicite la empresa, tomando en cuenta la debida marcha del negocio (RIO, 2013, artículo 3, fracción N).

El énfasis de la anterior perífrasis verbal tiene la intención de advertir a operadores y operadoras sobre acudir a trabajar, incluso en aquellos días de descanso marcados por la LFT, si lo requiere la empresa. Ésta que encarna la figura del patrón impone al trabajador de manera agresiva y autoritaria una obligación. Lo curioso es que en la oración "los trabajadores **se obligan a prestar** sus servicios en los días de descanso obligatorio", el sujeto o fuente modal, es decir, los trabajadores, parecen ser quienes se imponen la obligación, cuando el verbo obligar se utiliza como pronominal. En el siguiente ejemplo, se puede apreciar cómo la obligación viene de fuera, es externa y sigue recayendo sobre operadores, operadoras

> Los trabajadores **estarán obligados a cumplir** con lo que dicte la Comisión de Seguridad e Higiene de Omnicare[7] (RIO, 2013, capítulo III, artículo 23)

El RIO utiliza una modalidad deóntica, pero sólo se aplica para destacar las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones hacia operadores y operadoras. A lo largo de sus capítulos no encuentro artículos en donde la empresa se comprometa de la misma manera. Me refiero a la inexistencia de estipulaciones tan precisas sobre el actuar de la empresa en esas mismas áreas de cuarto limpio, en tanto se maneja materiales, máquinas y substancias potencialmente peligrosas

[7] Como exempleada de Omnicare, afirmo que la existencia de esta comisión no se advierte durante en el proceso de contratación, ni en los cursos de inducción cuando presentan a la empresa y sus clientes. Ya como trabajador tampoco se nos menciona.

para el personal. Y esto es importante pues el artículo 422 de la LFT define al reglamento interior de trabajo como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 120). Entonces, tendría que existir el mismo grado de exigencia para ambas partes de acuerdo con lo decretado en la LFT. Esto influye directamente en la percepción y trato de la empresa respecto a las personas trabajadoras, así como en la creación de condiciones laborales desfavorables. En el siguiente apartado, presento los resultados del análisis de entrevistas, en las que interrogo a operadores y operadoras sobre sus jornadas laborales, descansos oficiales, vacaciones y su relación con las figuras de autoridad, con el fin de conocer su posicionamiento al respecto

4.2 Análisis de las Entrevistas a operadores, operadoras de producción

En esta sección, analizo las entrevistas realizadas al personal de producción de Omnicare, llevadas a cabo en dos momentos. El primero, entre 2020 y 2021, cuando también trabajaba como operadora de producción en la fábrica. En esta ronda, las entrevistas se centran en el trabajo de los colaboradores durante la pandemia de COVID-19, el poder disciplinario y el biopoder foucaultiano. El objetivo principal era discutir las estrategias de higiene y seguridad adoptadas por la empresa, enfatizando el posicionamiento de trabajadores, trabajadoras frente a las disposiciones de seguridad y los riesgos para su salud. Sin embargo, al considerar el contexto de la industria maquiladora en la frontera norte del país, modifico el enfoque original de la investigación. En lugar de centrarme únicamente en la pandemia, amplío el análisis hacia los procesos de flexibilización, precarización laboral y la capacidad de los trabajadores para actuar dentro de estos marcos. Reformulo el objetivo general: analizar el posicionamiento discursivo de operadores-operadoras de producción en relación con los efectos de la flexibilización y precarización, y cómo estos se articulan con el marco legal y administrativo. Así, efectúo una segunda ronda de entrevistas en el verano de 2022,

invitando a los colaboradores de la primera fase a participar nuevamente. El análisis de las entrevistas se aborda desde dos perspectivas: un plano lingüístico y una discusión más allá de lo estrictamente lingüístico (capítulos 5 y 6) trayendo parte de los resultados del análisis y discusión de la LFT y del RIO.

En primer lugar, en el análisis lingüístico determino los principales temas que componen el discurso. La manifestación y precisión de los temas, o sea, si las personas entrevistadas los abordan manera explícita, implícita, precisa o vaga. Asimismo, la modalidad, caracterizada por verbos modales que atribuyen responsabilidad. Presto atención a las elecciones léxicas para destacar el posicionamiento respecto a sus condiciones laborales. En segundo lugar, expongo la identificación de los operadores-operadoras como miembros de un grupo social y la forma de comunicarse con otros destinatarios. Por eso, ilustro la referencia, auto referencia o modo de nombrarse en su discurso a través del uso de pronombres personales sujeto (yo, tu, nosotros, ellos), objeto directo (me, nos) u objeto preposicional (mi). En tercer lugar, ligado a lo anterior, me enfoco en la predicación: etiquetas empleadas para acentuar aspectos positivos o negativos de su sitio de trabajo, compañeros, figuras de autoridad, entre otros. En cuarto lugar, atiendo la forma: estructuras de argumentación para defender, criticar o asumir sus condiciones laborales. Además de determinados recursos lingüísticos: comparaciones, metáforas, ironías o eufemismos. Finalmente, especifico modos de acción dentro o fuera de su línea de trabajo, pues el discurso es también una práctica social. Por ende, presento algunas estrategias de interacción (cooperación, acuerdos implícitos o explícitos) que dan luz sobre posicionamiento en su centro de trabajo.

4.2.1 Significado: disposición macro semántica (temas)

En la tabla 11 muestro los tres ejes temáticos de las entrevistas, así como los subtemas abarcados en ellas.

Tabla 11. Temas de las entrevistas

Flexibilización y precarización laboral	Para abordar el tema realicé preguntas sobre: • Antigüedad • Jornadas de trabajo (horarios) • Tiempo de descanso: desayuno y comida • Tiempo destinado a las necesidades fisiológicas • Permisos • Días festivos • Vacaciones o descanso oficial • Salarios • Tiempo extra • Trato de las figuras de autoridad: supervisores, jefes de línea y sus ayudantes. • Trabajo durante la pandemia: medidas de seguridad y puesta en riesgo. • Accidentes y riesgos de trabajo • Afecciones y enfermedades desatadas por las condiciones de trabajo. • Condiciones de trabajo.
Migración laboral	• Empleo precario o desempleo en lugar de origen • Proyección y búsqueda de mejores condiciones de vida
Agencia	• La capacidad de actuar como una triada informada, orientada y anclada en el tiempo (Emirbayer y Mische, 1998): - En el pasado, patrones de pensamiento y acción incorporados a la práctica cotidiana. - En el futuro, capacidad de proyectarse o imaginarse posibilidades alternas: esperanza, temores y deseos de una vida mejor. - En el presente, capacidad práctico-evaluativa para contextualizar eventos pasados y proyectos a futuro, dentro de las contingencias actuales (Emirbayer y Mische, 1998). • Cuestiones enfocadas en la capacidad de actuar de los operadores de producción como estrategias de interacción (cooperación, acuerdos implícitos o explícitos) para afrontar sus condiciones laborales.

La flexibilización laboral, característica del modelo productivo posfordista, está vinculada a condiciones inestables para la clase trabajadora, siendo considerada la antesala de la precarización laboral (Aja, Vallejo y López Guzmán, 2020; Standing, 2011). Empresas como Omnicare se

ajustan a las fluctuaciones del mercado, mientras los trabajadores adaptan sus tareas y condiciones, a menudo en detrimento de sus derechos laborales y humanos. El fenómeno afecta contratos, salarios, jornadas y alienta la discrecionalidad empresarial. Esto es facilitado por reformas estructurales según describo en el apartado *5.1.6 El Estado y las condiciones de trabajo*. Teniendo en cuenta el panorama, las preguntas de las entrevistas giran en torno a antigüedad, jornadas y condiciones laborales, conocidas previamente por experiencia directa. No obstante, el enriquecimiento y fortalecimiento de la investigación se basa en el testimonio de 15 operadores y operadoras. Destaco que a pesar de las condiciones precarias se logra, en algunos casos, generar espacios de negociación, actos de resistencia dentro de las dinámicas laborales actuales. Su capacidad de actuar emerge en las prácticas de la vida cotidiana y es mediada por el contexto individual y social (Ahearn, 2001). Asimismo, está anclada temporalmente en el presente, pero es informada por el pasado (hábitos, costumbres) y orientada al futuro (deseos, proyecciones).

4.2.2 Manifestación y precisión

Los tres grandes ejes temáticos de la investigación son la flexibilidad, la precarización laboral y la agencia, pero en medio de estos se destaca también el tema de la migración laboral. Inicialmente, no estaba contemplado, pero la ciudad de Tijuana presenta un fenómeno migratorio complejo, caracterizado por la convivencia de personas migrantes nacionales e internacionales. Los migrantes nacionales se desplazan hacia el norte principalmente debido al desempleo o las condiciones de empleo precarias en sus estados de origen. Es el caso de 12 personas quienes llegaron al municipio de Tijuana en su infancia o adolescencia (Celeste, Dalia, María y Cristel) y hace más de dos décadas viven en la ciudad. Otros llegaron en los últimos años: Radamés, Arnulfo, Lucio, Gael, Hernán, Beatriz, Soledad y Martín, quienes dejaron atrás su lugar de origen y todo lo conocido, buscando una vida mejor.

En el transcurso de las sesiones de entrevistas, pregunté acerca de los motivos para migrar hacia el norte del país y si les agradaba vivir en Tijuana. La mayoría coincidió en el deseo de un empleo mejor remunerado. De manera explícita y precisa, señalaron:

Tabla 12. Motivos para migrar: Tijuana, ciudad del trabajo

"en Xalapa pues para conseguir trabajo, pues es un poco difícil… la diferencia de allá a acá es que tienes más oportunidad"	Lucio, 22 años
E ¿y porque migraste para acá (Tijuana)? A: por economía E: ¿A qué te refieres con economía? E: por la falta de trabajo en el estado de donde soy originario (Veracruz).	Arnulfo, 34 años
"(En Veracruz) me encontré con una realidad tremenda porque no había trabajo… cuando llegue a Tijuana, no fue difícil encontrar trabajo, aquí hay mucho trabajo"	Beatriz, 35 años
"no es difícil encontrar trabajo, aquí la cosa es que quieran trabajar, porque trabajo sí hay, es cuestión de que quiera trabajar la gente, hay muchas posibilidades de encontrar trabajo en diferentes fábricas, aquí lo que más sobresale es producto médico"	Cristel, 43 años
"aquí en Tijuana hay más oportunidad de trabajos, mucho empleo y mejor pagados que en el Sur."	Dalia, 40 años
E: ¿por qué decidiste venir para acá (Tijuana) M: por un empleo mejor, con más sueldo, por eso.	Martín, 26 años
"no hay trabajo allá, aquí te quedas por el trabajo… aquí para buscar trabajo en maquila no es difícil, encuentra rápido, hay mucho trabajo, no batallas para buscar trabajo"	María, 42 años
"Hay trabajo allá, pero muy mal pagado … y aquí en Tijuana hay más trabajo, mejor pagado"	Radamés, 29 años
"las condiciones de trabajo (del sur) fueron las que me orillaron a venir aquí a Tijuana. Realmente lo que me sorprendió muchísimo es como la cercanía no sólo con Estados unidos de Norteamérica, sino la cercanía para encontrar algún trabajo. Tú te paras afuera de una fábrica y ya tienes trabajo, no hay ningún problema"	Gael, 31 años

Colaboradores y colaboradoras, expresan de manera explícita la falta de empleos en sus lugares de origen. Lucio y Arnulfo, originarios de Veracruz, mencionan las dificultades enfrentadas para encontrar trabajo. Radamés, por su parte, asegura que en su estado natal existen empleos, pero son mal remunerados y con jornadas extenuantes, los describe como "muy matados". Martín comparte una experiencia similar, su llegada a Tijuana fue impulsada por la búsqueda de un "empleo mejor, con más sueldo". En la misma línea, Dalia y Gael destacan la facilidad para conseguir trabajo en la ciudad fronteriza, en comparación con las dificultades de encontrar empleo

en Ciudad de México y Puebla. Cristel y Beatriz, jóvenes con familia radicando en Tijuana, migraron principalmente en busca de trabajo. Tijuana es atractiva por sus oportunidades laborales, pero no es una ciudad que les agrade del todo. De manera precisa y explícita, se valora negativamente varios aspectos de la ciudad, tales como el clima, la gastronomía, la inseguridad y la violencia. Cristel, por ejemplo, comparte:

> "te puedo decir que no me gusta, odio el calor, el calor no me gusta, yo soy más de frio, no me gusta la ciudad, lo que pasa es que te acostumbras, más que nada aquí tienes la posibilidad de sobrevivir y salir adelante"

Tijuana es una ciudad relativamente joven, en julio de 2025 se celebró 136 años de su fundación. Su crecimiento económico y demográfico se liga a su cercanía con Estados Unidos y al impulso de la industria maquiladora de exportación en México, siguiendo la descripción del micro contexto. Alrededor de Tijuana se tejen las historias de las personas que la habitan y la viven en su cotidianidad (De Certeau, 2000). A través de sus vivencias la ciudad va cobrando forma, alimentando mitos, otorgando función y sentido a los espacios físicos (De Certeau, 2000; Félix Berumen, 2003). Para Gael, Tijuana ofrece únicamente empleo:

> Me gusta vivir en Tijuana, porque hay mucho trabajo, pero la ciudad no me gusta, me gusta el hecho de tener la facilidad de encontrar un trabajo siquiera a la vuelta de tu casa o en muchos casos, este, con la flexibilidad de horario que me permita seguir estudiando en línea, pero la ciudad no me gusta. No me gusta mucho la comida, no me gusta mucho porque no tengo dónde ir, solo hay plazas, solamente hay, este, centros comerciales, cines (Gael, 31 años)

Gael y Cristel son precisos y explícitos al expresar su descontento por la ciudad. Ambos usan el verbo "gustar" para referirse a los aspectos positivos de Tijuana: trabajo, flexibilidad de horario, la posibilidad de salir adelante, sobrevivir (no vivir). En cambio, al hablar de los aspectos negativos, mencionan el clima, la comida y la falta de espacios de esparcimiento. Cristel emplea el verbo "odiar" para recalcar su desagrado por el calor: "odio el calor". El verbo apela a un sentimiento de repudio o animadversión hacia algo, cuando se utiliza de manera habitual, su significado tiende a trivializarse, se convierte en una hipérbole resaltando el poder expresivo de la

palabra, diluyéndola (Bonnett, 2019). De hecho, las personas utilizan expresiones similares: “odio madrugar” u “odio el fútbol”, sin que el odio sea real o destructivo hacia algo o alguien. En el caso de Cristel, simplemente quiso enfatizar su disgusto por el clima caluroso de la ciudad fronteriza. Por su parte, Gael profundiza su desencanto, explicando de manera más detallada por qué no considera a Tijuana un lugar donde quisiera vivir a largo plazo:

> No me veo creando una familia aquí, no me veo creando una familia, el ritmo de vida es muy rápido, los turnos son 12 horas en la mayoría de los casos, entonces eso complica un poco el tema familiar, lo he visto en muchos casos. Eso complica un poco el tema de pasar tiempo con los hijos, con la esposa, salir a comer, este, actividades recreativas, ir al zoológico, ir al parque, porque todo el tiempo estás trabajando, porque los gastos se suben bastante, o sea, los gastos te consumen (…) Aquí, ya la vida es muy rápida, ya aquí te encuentras de todo, de chile, de verde y de tomate, tan sólo el hecho de... mucha gente de Chiapas, mucha gente de Puebla, mucha gente de Tabasco, mucha gente de muchos lugares, muchos lugares, tan y... a eso añádele personas deportadas, haitianos, o sea, ya no es como un, como te lo puedo decir, un ecosistema social pues al que tú te puedas acostumbrar fácilmente, o sea, hay muchas formas de pensar, ya hay muchos aspectos que tú tienes que ver antes de hablar, tal vez puedas decir algo que a mucha gente le pueda ofender o tal vez alguien diga algo que a ti te pueda ofender. Entonces, este, creo que vivir aquí en Tijuana es un reto muy importante, pero no es un lugar sano porque todo es muy fácil aquí, buscas trabajo es muy fácil, buscas estudiar, es muy fácil, aquí, aquí, aquí. El tema es que a la vez de que todo es muy fácil, los vicios son muy fáciles de alcanzar, los amigos, este, la libertad que te da vivir en Tijuana, estamos muy lejos de muchas partes de México (Gael, 31 años).

En este pasaje, Gael argumenta y enumera con precisión y explícitamente parte de la complejidad de "vivir la ciudad", no de "vivir en la ciudad". En primer lugar, aborda el tema familiar: “no me veo creando una familia aquí”, y lo reafirma con énfasis. La clase trabajadora destina hasta 12 horas o más por turno, saliendo de sus casas desde la madrugada y regresando ya entrada la noche. Prácticamente la mitad de su día la dedican al trabajo, destinando poco espacio para la familia y el tiempo personal, como bien señala Gael. En segundo lugar, menciona el alto costo de vida en Tijuana: “los gastos se suben bastante, o sea, los gastos te consumen”. Como desarrollo detalladamente en el apartado *5.1.5. la aspiración al salario mínimo*, Tijuana es una de las ciudades más caras de la zona norte (Castañeda, 2023; Reyes, 2023) en términos de vivienda y canasta básica. Las rentas se cotizan en dólares y adquirir un bien inmueble es casi un sueño para

muchos. Según la clasificación de viviendas, los precios varían considerablemente: las residencias de gama alta superan los 300 mil dólares o 5 millones de pesos (residencial plus), las residencias "normales" rondan los 2 millones de pesos, las de precio medio oscilan entre los 800 mil y los 2 millones de pesos, y las más "accesibles" están por encima de medio millón de pesos y pueden llegar hasta los 800 mil (Castañeda, 2023). Estos datos refuerzan la vivencia de Gael: pagar renta ya es difícil, pero aún más, tener una casa propia. La zona metropolitana de Tijuana es de las más caras (Pérez, 2024), incluyendo la canasta básica (Zavala, 2022). En 2013, el costo de una despensa para una familia promedio de 4 integrantes se cotizaba en $2000. La cifra es superior al salario mínimo percibido en la zona geográfica donde se ubica Tijuana, para ese entonces eran 260.34 diarios, $1,822.30 semanales (Reyes, 2023). En esos resultados no se contempla gastos de preparación, ni de educación, rubros que constitucionalmente debería cubrir el salario mínimo. Entonces, la vida en la frontera se encarece y "los gastos te consumen", como afirma atinadamente Gael. En tercer lugar, destaca un fenómeno de suma importancia acaecido en Tijuana: la migración. Migrar es un derecho, todo ser humano es libre de circular y elegir su lugar de residencia en el territorio de un Estado-nación (ONU, 1948). No es un fenómeno social nuevo, en las últimas cinco décadas el porcentaje de migrantes aumentó significativamente. Por ejemplo, en 2020 alrededor de 281 millones de personas vivían en un lugar diferente a su punto de origen (McAuliffe y Triandafyllidou, 2022). Existen diferentes factores desencadenantes de la migración: guerras, despojos, arrestos políticos, diáspora, desastres naturales, desempleo, entre otras. En dichos casos, las personas migrantes no son simples turistas (Ruíz de Santiago, 2004), ellas buscan mejores condiciones y oportunidades de vida. Gael no habla específica ni explícitamente del tema, ni mucho menos alude a éste como un derecho fundamental del ser humano. En cambio, él utiliza la expresión popular: "de chile, de verde y de tomate", para referirse a la diversidad cultural de la ciudad. La expresión es reforzada con la siguiente enunciación, ya explicitando que se refiere a las personas

migrantes nacionales e internacionales, particularmente provenientes de Haití: “mucha gente de Chiapas, mucha gente de Puebla, mucha gente de Tabasco, mucha gente de muchos lugares, muchos lugares, tan ... y a eso añádele personas deportadas, haitianos”. Gael toca un punto crucial, en Tijuana convergen personas migrantes nacionales, sobre todo del centro y del sur de México. Internacionales, de Sudamérica, Centroamérica, Las Antillas, el Caribe y de Europa del Este. Algunas consideran a Tijuana una ciudad de paso, pues su objetivo principal es cruzar la frontera hacia Estados Unidos, un proceso de larga duración. Mientras tanto, se insertan en el mercado laboral de la frontera, de manera legal o ilegal (Peña Muñoz, 2018). Luego, su situación laboral se caracteriza por condiciones precarias: salarios bajos, jornadas extenuantes, falta de seguridad, riesgos laborales, discriminación y violencia.

Las personas migrantes del centro y sur del continente americano, indocumentados o en situación irregular y las personas indígenas son blanco de discriminación estructural en territorio mexicano (Estrada Huerta, Ávila Sánchez, Martínez Sánchez, 2022). Mas la discriminación también sucede en los micro contextos, en las calles, en los centros de trabajo, entre compañeros. La diversidad cultural, lingüística y de pensamiento puede generar conflictos en personas como Gael, quien ve en Tijuana "un ecosistema social al que uno puede acostumbrarse fácilmente". Él encuentra problemático precisamente la multiplicidad de formas de pensar, al asociarlas con una especie de veto a su manera de pensar y expresarse: "hay muchas formas de pensar, ya hay muchos aspectos que tienes que considerar antes de hablar, porque tal vez puedas decir algo que a mucha gente le ofenda, o quizás alguien diga algo que a ti te ofenda". El discurso actual ha alimentado la idea de debilidad o sensibilidad a las nuevas generaciones. La fragilidad atribuida está vinculada con la intolerancia a creencias y actitudes transgresoras de la identidad de otras personas. En teoría ser migrante nacional o internacional, hablar una lengua distinta al español, conservar tus

costumbres o pensar diferente no debería ser un reto. Peyorativamente han calificado con el adjetivo “frágil” a las personas defensoras de sus posturas, en realidad son más críticos de su entorno social (Acevedo Alemán, 2022). Entonces, en ningún modo las formas de pensar coartarían “lo que tu puedas decir”, si la intención no es ofender. Vivir en Tijuana y vivir Tijuana es un reto, pero no por el fenómeno migratorio en sí, si no por otros factores.

> (Tijuana) no es un lugar sano porque todo es muy fácil aquí, buscas trabajo es muy fácil, buscas estudiar, es muy fácil, aquí, aquí, aquí. El tema es que a la vez de que todo es muy fácil, los vicios son muy fáciles de alcanzar, los amigos, este, la libertad que te da vivir en Tijuana, estamos muy lejos de muchas partes de México (Gael, 31 años).

En las secciones *2.1.2 Breve contexto de Tijuana* y *2.1.3 Tijuana, entre industria, migración y precarización laboral* menciono el crecimiento demográfico y económico de Tijuana impulsado por su proximidad con Estados Unidos. Los eventos ocurridos en el país vecino impactaban directamente a la ciudad. En la década de 1920, con la instauración de la Ley Seca en Estados Unidos, la venta de alcohol, la prostitución y los juegos prosperaron en Tijuana, convirtiéndola en un destino de entretenimiento. Durante las primeras décadas del siglo XX, empresarios estadounidenses promovieron el "turismo del vicio", controlando cantinas, casinos y hoteles. Este legado se refleja en la literatura, el cine y la cultura popular, contribuyendo a la conocida "historia negra" de Tijuana (Espinoza Valle, 1998; Félix Berumen, 2003). Actualmente, la ciudad ocupa el quinto lugar, en términos de violencia, entre las 50 ciudades más peligrosas del mundo (Patiño, 2025). La violencia se relacionada con el tráfico de sustancias ilegales, Gael acierta al afirmar: “los vicios son muy fáciles de alcanzar”. Por este motivo, Radamés explícitamente muestra su disgusto por la ciudad: “la verdad está muy feo, pero por la delincuencia, por… por… la marihuana, todo el ‘crico’[8]”. En ese momento de la entrevista, no pude evitar expresar el temor de vivir en la ciudad.

[8] “Crico”, “criko”, “cristal”, su denominación química es desoxiefedrina, droga sintetizada, altamente tóxica y adictiva, cuya presentación se da en polvo o cristales de color blanco.

Radamés, con una sonrisa cargada de sarcasmo, pregunta: "¿Por qué, si no han matado mucho?". Su comentario mordaz, destilaba un humor negro ante una verdad apabullante. En un lugar donde la violencia se convierte en parte del paisaje cotidiano, reírse de ella parece ser, quizás, una forma de sobrevivir a la presión de la realidad. Operadores y operadoras sortean dificultades personales, laborales y, encima, viven una ciudad compleja, desafiante, constantemente recordando su vulnerabilidad. A pesar de los motivos para el descontento, permanecen ahí, conscientes de que Tijuana, con toda su crudeza, ofrece más oportunidades laborales en relación con sus lugares de procedencia. Esa promesa de trabajo, de un futuro menos incierto, les da la fuerza para continuar.

En esta sección analizo la manifestación y precisión para abordar uno de los tópicos abarcados en las entrevistas. Recalco que, si bien los grandes temas de la investigación son la flexibilización, precarización y agencia, estos irremediablemente se hilan con otros subtemas como el de la migración laboral. En las intervenciones y pasajes citados, ilustro el posicionamiento de operadores y operadoras respecto a su experiencia de vivir y trabajar en la frontera. Expresaron explícitamente su disgusto por la ciudad y precisaron sus motivos, pero permanecen ahí a pesar del complejo fenómeno de migración, clima, encarecimiento de la vivienda, alimentos y la violencia. Mostré que uno de los principales verbos para calificar una situación fue "gustar" y "odiar", trivializado al conjugarse y restándole mucho de la carga negativa atribuida. Los verbos en general son clave para identificar el posiciona el locutor y el interlocutor. Entonces, en el siguiente apartado trato la modalidad del discurso de las personas colaboradoras.

4.2.3 Modalidad

En este punto destaco la presencia de perífrasis verbales. Estas por su forma se clasifican en infinitivas: el verbo es no personal, no conjugado y se dividen en dos clases. De infinito inmediato, cuando es necesario un infinitivo para formar un núcleo oracional y suelen aparecer los

verbos “poder” o “soler” con significado modal de posibilidad, por ejemplo: “puedo trabajar toda la semana”. De perífrasis con infinitivo mediato, cuya característica es el uso de una preposición entre el verbo principal y el auxiliar, por ejemplo: “hay que trabajar duro”. Las perífrasis verbales se clasifican por su tipo en modales y expresan obligación, posibilidad o probabilidad. Las de obligación recurren a los verbos “tener”, “haber”, “deber” más “que” o “de” y puede hacerse la equivalencia con “es necesario”, “es obligatorio”. Y son perífrasis verbales modales de posibilidad o probabilidad con los verbos “deber” + de, “poder” si al conmutarlos aceptan “probablemente”, “posiblemente”.

Las perífrasis verbales más usuales en el discurso de colaboradores y colaboradoras son de tipo modal: expresan obligación, más que posibilidad o probabilidad. Los verbos comunes son: “tener + que”, “deber + de o que” y “haber + que”. Enseguida cito y explico algunas ocurrencias. El posicionamiento fue respecto al ambiente laboral y la relación entre compañeros operadores y figuras de autoridad. Cristel considera que, para tener un entorno sano en el trabajo “tienes que aprender también a sobrellevar a la gente, en general, sobre todo porque medio día estás en contacto con ellos”. Para tener una relación amistosa Arnulfo aconseja: “tienes que hablarle a medio mundo”, o sea, tratar de sostener un trato cordial con compañeros y figuras de autoridad. Respecto a estas últimas, hicieron algunas recomendaciones para mejorar el trato de ensambladoras maestras, jefes de línea y supervisores respecto a operadores, operadoras de producción: “tienes que saber tratar al personal” (María, 42 años), “tienes que aprender a hablarle a la gente” (Cristel, 43 años), “tienes que mantener el clima laboral dentro de…” (Gael, 31 años). En ocasiones, cuando se ven obligados a dirigirse directamente al supervisor para solicitar permisos, se encuentran con la desagradable situación de ser maltratados. Luego, impera el "debe ser", una proyección mental sobre cómo debería ser el trato del jefe hacia ellos como entre compañeros. El ideal es claro: un

jefe justo, comprensivo, y compañeros que se apoyen mutuamente, pero la situación es muy distinta. Los horarios laborales extenuantes se complican con el trato descortés. Beatriz lo expresa con claridad: “se volvió muy pesado trabajar 12 horas con personas que te veían como un enemigo”. El malestar se origina en conflictos personales alimentados por el posicionamiento deliberado de otros, es decir, los chismes (Langenhove y Harré, 1999), sembrando desconfianza y distorsionando la convivencia laboral.

> Con las jefas de línea, no, tampoco, nunca llegué a entablar una relación de amistad, quizá cordial sí, con las ensambladoras maestras me logré llevar, pero después hubo un problema con chismes, por qué se dan los chismes se dan muchos chismes, hubo un malentendido ahí, que me llevó finalmente a renunciar porque tuvieron una actitud muy fea conmigo

El acto de posicionarse refiere a la asignación de roles de los participantes en la construcción discursiva de las historias personales, alguien puede posicionarse y asumir deliberadamente un rol o bien otorgárselo a otro más. En el conflicto de Beatriz, las operadoras maestras la posicionan como una “mala compañera” “mala trabajadora” cuando ella se quejó de realizar trabajos correspondientes a sus superiores. A partir de ahí se corre el rumor y el clima laboral fue denso para Beatriz, pues la miraban con recelo, finalmente ella es orillada a renunciar. Probablemente pudo entrar en juego un auto posicionamiento y rescatar su “rostro” (Rizo, 2011), pronunciándose contra las injusticias, pero tal cual apunta, las jefas ya la veían como un enemigo. En estos casos, el comportamiento de las ensambladoras refuerza el posicionamiento de María, Cristel y Gael quienes, mediante expresiones que denotan obligación, demandan buen trato al personal para mantener un clima laboral sano.

En las intervenciones es posible ver cómo la capacidad de actuar de las y los operadores es controlada, no sólo influenciada, por el RIO, aplicando una obligación externa, de la empresa hacia ellos:

> “tienes que usar una vestimenta especial de cabeza a pies” (Arnulfo)
>
> “tienes que salir corriendo, tienes que quitarte todo lo de encima, tienes que quitarte todo el uniforme” (Dalia)

En las citas se observa la imposición de usar un uniforme especial para realizar sus labores. Mencioné en el análisis de RIO los códigos internos acerca de la vestimenta, calzado e higiene personal. El giro de la empresa es el ensamble de producto médico y, amparados en eso, toman precauciones para no contaminar las piezas. Entonces, se prohíbe usar perfume, cremas, maquillaje, joyería. La piel y el cabello no se exponen, los operadores usan overoles o batas, cubrecalzado, cubrebocas, lentes de protección, guantes y gorro. El código de vestimenta y conducta para cuarto limpio detalla el calzado, ropa y cuidado corporal especial. Por ejemplo, en el artículo 25, incisos a, d y k, se prohíbe el uso de zapatos de tacón, pantalones anchos para evitar arrastrarse y las uñas se piden cortas, sin esmalte y sin residuos (suciedad):

> Está prohibido:
>
> a. Usar tacón descubierto y con tacón mayor a 2.5 centímetros de ancho y 2.5 centímetros de alto.
>
> d. Usar pantalón ancho que cubra el calzado
>
> k. usar las uñas largas, mantenerlas cortas para evitar la acumulación de residuos y suciedad.

La higiene es un tema fundamental, por lo mismo se exige lavar y desinfectar manos constantemente, tal como apuntan Gael y Selene: “tienes que lavar las manos con jabón y secarlas”, “te tienes que lavar las manos con agua caliente”. Incluso antes de la pandemia COVID-19, los protocolos de higiene dentro y fuera de piso de producción eran muy estrictos, así como la economía del tiempo. Operadores y operadoras se ciñen a una economía del tiempo sobre sus descansos para desayunar, comer o efectuar otras necesidades fisiológicas. Comen apresuradamente, luego deben esperar, a veces más de una hora, para ser cubiertos y poder ir al sanitario. Beatriz y Hernán comparten: “tienes que comer muy rápido”, “tienes que esperar tu turno”, “tienes que esperar a que te cubran”. Existe otro tipo de obligación, la auto impuesta para

posicionarse como un buen trabajador, en primer lugar, Gael considera estar enfocado: “tienes que enfocarte”. Mara destaca como una cualidad la rapidez para ensamblar y dar trabajo a los compañeros: “tienes que dar carrilla” y Soledad piensa: “tú tienes que sacar tu producción y con eso cumples”. Las perífrasis verbales en las entrevistas son de tipo modal y expresan obligación, los verbos usuales son: “tener + que”, “deber + de o que” y “haber + que”. Estos muestran el posicionamiento propio al trazarse metas para ser un buen trabajador, asumiendo la responsabilidad implicada en el proceso. Igualmente se focaliza el posicionamiento de otros, al calificar la deficiente gestión (empresarial y emocional) de las figuras de autoridad. Se menciona algunas actitudes deseables para llevar a bien un clima laboral sano y un trato digno. Además de los verbos, otra manera de posicionarse es el uso de pronombres. Lingüísticamente el posicionamiento y la agencia suelen evidenciarse vía pronombres personales y otras variantes.

4.2.4 Referencia, auto referencia, modo de nombrarse

El acto individual de habla posiciona al locutor y al interlocutor en su discurso a través de pronombres personales. Su función abarca la construcción de identidades culturales, modulación de acciones y el posicionamiento discursivo comprometido o distanciado (Harré, 1982). La relación de la primera y segunda persona del singular *yo* y *tú*, son las instancias de interlocución fundamentales para enunciar la subjetividad en el discurso, a partir de ellas se establece quién habla a quien (Ataola, 2006). La tercera persona del singular apela a un sujeto indeterminado o indefinido (uno, una) y la primera persona del plural con diversos valores. El uso del *nosotros* varía significativamente: el *nosotros* mayestático es empleado en textos oficiales y legales, el *nosotros* de modestia o autoría es característico de los textos científicos.". El *nosotros*, incluso en un discurso cotidiano, puede aludir a un sentido genérico, de comunidad, proximidad, de inclusión y al mismo tiempo de exclusión. Así se genera una polaridad entre *nosotros* y *ellos*, estableciendo un

distanciamiento con quienes no se desarrolla un sentido de pertenencia. La polaridad es palpable en los discursos ideológicos, para algunos autores (Van Dijk, 1997) en esencia todo discurso es ideológico. Esto porque inevitablemente los hablantes se posicionan respecto a una situación trayendo consigo todas sus creencias fundamentales. En el caso del análisis de las entrevistas realizadas a los operadores de producción quisiera señalar justamente la manera en que colaboradores y colaboradoras se identifican con su grupo de operadores mediante los pronombres personales *uno* y *nosotros*, marcando su distancia con las figuras de autoridad, *ellos*. En el análisis de las entrevistas aparece en reiteradas ocasiones el pronombre indefinido uno/una. Éste se emplea de manera genérica y aplicable a cualquier individuo cuando el hablante narra sus vivencias, experiencias, sentimientos y supone son extrapolables a los demás (ASALE, 2010). En el siguiente ejemplo citado de la experiencia de Lucio respecto a su búsqueda de trabajo en Tijuana, él expresa:

> "uno no batalla para eso, entonces, de igual manera, así como tú buscas el trabajo pues lo obtienes" (Lucio)

Surgieron también los siguientes ejemplos:

1. "uno nunca sabe…" (Cristel)
2. "Uno nunca sabe si vas a durar mucho tiempo aquí" (Radamés)
3. "entre relajo y relajo a veces se dice uno cosas que no" (Lucio)

Los operadores migrantes perciben a Tijuana como una ciudad de trabajo, ya que uno de los principales motivos para migración es la amplia oferta laboral (maquila). La rapidez para encontrar trabajo, junto con las historias de sus compañeros, lleva a Lucio a resaltar, por un lado, la facilidad para obtener un empleo, independientemente de las condiciones. Y, por otro, a extrapolar su experiencia a la de otros. En este contexto, el pronombre *uno* expresa una situación común, válida en general para quienes migran a Tijuana. Lucio se apoya en sus vivencias y las de sus compañeros para ilustrar su ejemplo, el uso de *uno* es genérico, aplicable a cualquier migrante

en busca de empleo. Posteriormente, el pronombre *tú* aparece en la frase: 'así como tú buscas un trabajo, lo obtienes', cuya función es similar a la de *uno*, pero con una dirección más específica, se refiere a la entrevistadora o a un oyente concreto. En este caso, *tú* cumple una función referencial, comunicando algo de manera precisa a alguien. Luego, Lucio se posiciona y también me posiciona a mí, presuponiendo mi conocimiento sobre lo enunciado.

En las entrevistas cuestioné a colaboradores y colaboradoras sobre sus planes futuros, cercanos o no tan cercanos, si estaban dispuestos a continuar laborando en Omnicare. Sus respuestas se leen en 1 y 2. Lo enunciado en 2 muestra la incertidumbre de continuar en la empresa, mientras la 1 alude a una incertidumbre en general, existen planes, pero no certeza de efectuarlos. En estas ocurrencias el pronombre *uno* también tiene un sentido genérico, ahí ya no se incluye el parecer de nadie en particular, sino que podría aplicarse a cualquier individuo. En 3, igualmente conserva un sentido genérico, despersonalizado o impersonal, el hablante podría incluir su experiencia, pero prefiere hablar en términos generales. En tales ocurrencias las personas no toman partido en lo enunciado, pero cuando se identifican con su grupo de operadores y dan su punto de vista entonces cambian al pronombre en primera persona del plural: nosotros.

Según Harré (1982), la primera persona del singular coloca al hablante como protagonista en su discurso, asumiendo la responsabilidad de sus actos, en cambio la primera persona del plural diluye esa agencialidad. En otras palabras, el 'nosotros' refleja una responsabilidad difusa en relación con el sentido de pertenencia a una comunidad. Otros autores sostienen que el 'nosotros' se emplea en un discurso cuando se siente parte de un grupo social, cultural o como portavoz autorizado de un ámbito trascendente (González de Requena Farré, 2019), adopto la segunda interpretación. A lo largo de las entrevistas es recurrente el pronombre 'nosotros' cuando se mencionaban las actividades dentro y fuera de la línea de producción. Beatriz relata que, durante

su jornada de tiempo extra, ella y sus compañeros acudían a la misma línea de su turno regular. En alguna ocasión, mientras laboraba en el turno de fin de semana, se encontraban con otros compañeros y jefes de línea de reciente ingreso. Ella y otros operadores con antigüedad conocían el ritmo de su línea de producción, entonces se sentían capacitados para ubicarse a sí mismos en las estaciones:

> Nosotros sabíamos cómo trabajábamos, la mayoría éramos del turno de lunes a jueves ¿no?, nosotros trabajábamos muy bien la línea, sabíamos cómo moverle, dónde buscarle, a quién poner en qué lugar, a ella (la jefa de línea) le faltaba, porque ella no conocía la línea, era nueva y nunca nos escuchó, entonces nos acomodábamos en las estaciones en donde sabíamos que éramos buenos para sacar bien la producción (Beatriz, 35 años).

En el fragmento se puede observar el pronombre en primera persona del plural y los verbos *trabajar, ser, saber, acomodar* en tiempo imperfecto al tratarse de una narración, pero igualmente conjugados en primera persona del plural. En primer lugar, Beatriz, además de considerarse parte de la línea de producción y del grupo de operadores, operadoras con quienes trabajaba, en ese momento es la portavoz. Aquí no existe una responsabilidad indefinida, sino más bien compartida en cuanto al desempeño de su trabajo y a los estándares de producción. En segundo lugar, aunque comúnmente el pronombre en primera persona del singular es sinónimo de agencialidad (Ahearn, 2000, 2001; Harré y Langhenove, 1999), en la cita del pasaje se puede dilucidar el despliegue de la capacidad de actuar de Beatriz y sus compañeros. Todos estaban en posición de conocer operaciones, procesos, trucos para echar a andar la línea de producción. Asimismo, eran conscientes de su situación presente, pues contaban con una antigüedad de un año como mínimo en Omnicare, la jefa recién conocía la línea de producción y a su personal. Beatriz y el grupo ejercieron su agencialidad desde el momento en que evaluaron sus experiencias pasadas, patrones de pensamiento y acción aplicados a un momento concreto: producir. Orientaron su pensamiento hacia el futuro, es decir, se proyectaron o imaginaron escenarios posibles para lograr su objetivo. Por eso, visualizaron la estación, ponderando “a quién poner en qué lugar” con el deseo de una

línea fluida. La capacidad de actuar se mueve en el plano de experiencias pasadas y proyección a futuro, pero está anclada en el presente como una capacidad "práctica-evaluativa" para contextualizar los eventos pasados y proyectos a futuro, dentro de las contingencias actuales (Emirbayer y Mische, 1998). Beatriz y sus compañeros apelan a esa capacidad practica- evaluativa en la toma de decisiones ante la falta de experticia de su jefa. Hablaron con ella para proponerle una alternativa de trabajo y fueron ignorados. La jefa, desde su lugar de poder los posicionó como sus subalternos desdeñando sus conocimientos, pero ellos se reposicionaron reafirmando su lugar en la línea de producción: "entonces nos acomodábamos en las estaciones en donde sabíamos que éramos buenos para sacar bien la producción" (Beatriz, 35 años).

La agencia, capacidad de actuar y asumir la responsabilidad de los propios actos (Ahearn, 2000, 2001), es una conciencia compartida por los colaboradores. Sebastián, por ejemplo, se desenvuelve en la línea de producción cumpliendo con sus tareas, tal como relata.:

> nosotros llegamos, nosotros ya sabemos nuestras actividades, el llegar checar parámetros, esperar a que nos entreguen los folders, auditamos, preguntamos número de empleado, verificamos que los números de parte estén correctos, de ahí de pasadita, le echamos un ojo a la vestimenta, ya que terminamos de hacer eso de lotear y verificar personal, este, llenamos folders, nos firmamos, verificamos que los parámetros que hayan anotado estén bien y se llevan a auditar para ver que todo esté bien, que no nos haga falta ninguna firma (Sebastián, 23 años).

El párrafo anterior narra parte de la jornada laboral cumplida cabalmente por Sebastián en su rol de empleado responsable. Inicialmente fue contratado en el puesto de operador de producción, un año después se postula para inspector de procesos en el departamento de control de calidad de Omnicare: "al cumplir un año ahí en la fábrica, yo metí solicitud para ascender de puesto, a inspector de procesos". El ascenso de puesto representa una mejora económica para cumplir con los requisitos de la empresa. Mínimamente solicitan estudios de preparatoria o educación superior en curso, llenar solicitudes y entrar en un proceso de selección. En ocasiones es un trámite engorroso y tardado:

> pues no me hablaban, yo ya había perdido las esperanzas, este de que me agarraran, de que me hablaran, de que me dijeran "sabes que ya hay una vacante para ti" yo ya había perdido las esperanzas, entonces, sí me había agüitado al principio Dije "a lo mejor no me agarraron por esto, a lo mejor no me agarraron porque no tengo experiencia, este, a lo mejor necesito saber más cosas" y este pues ya me había resignado que me iba a quedar ahí, este, porque había aplicado para entrenador también, pero ahí me marcaron y me dijeron que ocupaban que tuviera disponibilidad al 100%, porque los turnos eran rotativos, tanto te podían ocupar entre semana, día o noche, o te podían ocupar en fin de semana, igual de día o de noche.

En su momento, Sebastián realizó un trabajo reflexivo, evaluando sus capacidades y proyectándose una condición económica mejor. Él se posiciona como una persona capaz, respondiendo a las directrices gerenciales para cubrir el puesto. Sin embargo, este posicionamiento resulta ser forzado (Langenhove y Harré, 1999), al definirse en relación con otro o algo más. Lo último es común en situaciones donde las personas se postulan a un empleo, a la universidad, entre otras cosas. Los aspirantes tienden a mostrar sus cualidades, acoplándose a lo buscado. De manera similar, Lucio se posiciona de forma forzada al postularse para un puesto distinto al de operador de producción.:

> En mi línea estuve 3 meses ¿por qué? porque quise cambiarme después a otra línea y había una 'chanza', una oportunidad de moverme a almacén, igual ganando un poco más (Lucio, 33 años).

Lucio llama *oportunidad* a la apertura de vacantes, las cuales se publican en un listado exhibido en las ventanillas de recursos humanos. Cada puesto disponible incluye una serie de requisitos, los aspirantes deben evaluar para determinar su idoneidad y proceder a inscribirse. A continuación, deben completar una serie de documentos relacionados con su formación académica y antecedentes. Una vez cerrada la convocatoria, la empresa inicia el proceso de selección: llamadas y entrevistas personales. Finalmente, una vez seleccionados, los operadores asumen plena conciencia de sus responsabilidades: "nosotros llegamos", "nosotros ya sabemos", "auditamos", "preguntamos", "verificamos", "echamos", "terminamos, "llenamos", "firmamos". Con los verbos conjugados en la primera persona del plural, Sebastián se incluye e incluye el actuar de sus compañeros con el mismo puesto.

El uso del pronombre *nosotros* y la conjugación verbal en esa persona gramatical refleja un sentido de pertenencia e identificación con el grupo de operadores de producción. La identificación, a su vez, genera una polarización en el discurso, al posicionar a aquellos de quienes se busca distanciarse, manifestando desacuerdo con sus discursos y acciones. Los hablantes actúan como miembros de un grupo y sus discursos suelen reflejar opiniones colectivas (Van Dijk, 1997). En este sentido, todo discurso es ideológico, con grados de intensidad. El enunciado "Tijuana es una ciudad fea" no tiene el mismo impacto que "nosotros hacemos nuestro trabajo y ellos no". El desacuerdo, el enojo y la distancia hacia otro grupo suelen expresarse mediante pronombres polarizados, siguiendo la fórmula "nosotros" vs. "ellos" (Van Dijk, 1997); pero este patrón no siempre se da. En Omnicare, se observaba una fragmentación dentro y fuera de la línea. Los supervisores, en particular, sostenían una postura de superioridad respecto al personal, su interacción era mínima:

> prácticamente todo era con la líder de grupo, a ellos les hacen junta todos los días, todos los días ellos tienen junta ya la jefa llega y hace junta a final de turno a nosotros (Radamés).

Podría concluirse deslindamiento de responsabilidades por una cuestión de practicidad, pero Lucio tuvo confrontaciones con su supervisor, señalando abusos de poder y un complejo de superioridad:

> A veces como tienen la autoridad de más arriba ya te quieren sobajar, entonces, como dicen por ahí "el que se deja, se deja y el que no, no". Yo siempre he sido de los que, si me hablan bien, me piden las cosas de favor y todo eso, inclusive lo hago; pero sí ya uno de más arriba me quiere mandar y me quiere gritar, pues no lo voy a permitir, aunque sea jefe, no me importa lo que pase, que me llamen la atención o me pongan un reporte, de igual manera yo voy a responder siempre y cuando haya un abuso de autoridad.

En el fragmento, Lucio se posiciona frente a la autoridad, destacando su disposición a responder de manera respetuosa cuando la comunicación es cortés y establece un límite cuando percibe abuso de poder, especialmente cuando el trato es autoritario o humillante. Lucio, refleja una resistencia a la imposición jerárquica sin justificación y no utiliza la polarización de

pronombres. En lugar de dividir a los "nosotros" de "ellos", recurre a los términos: "la autoridad", "uno de más arriba" o "el jefe" y "yo". El uso de la tercera persona singular remite a una generalización, refuerza su crítica hacia un sistema de poder opresivo, independientemente de la figura autoritaria. La falta de polarización "nosotros vs "ellos" en su testimonio no implica una neutralidad ideológica. Lucio utiliza el pronombre "yo" y "me", objeto directo e indirecto, para enfatizar su desacuerdo y posicionamiento: "yo siempre", "yo voy a responder". "me hablan", "me piden", me quiere mandar", "me quiere gritar", "no me importa", "me llamen la atención", "me pongan un reporte". El "yo" y "me" son una herramienta discursiva, marca la presencia del hablante y señala su posición ante una situación, grupo o conflicto. En una él se posiciona deliberadamente, en otra se relata cómo esa postura es afectada o influenciada por las acciones externas o las relaciones con otros. Así, la polarización en el discurso no se limita al nosotros contra ellos (van Dijk, 1997), puede darse desde el *yo* contra *la autoridad*, teniendo de fondo la intolerancia a sus abusos. Justamente los estudios críticos del discurso están enfocados en los abusos de poder, este es uno de los conceptos que organiza las relaciones entre el discurso y la sociedad (Van Dijk, 1997). En el contexto de Lucio puede denominarse poder corporativo (Munby y Clair, 1997) en los discursos y prácticas de Omnicare.

En el siguiente pasaje también sucede una polarización entre el "yo", ahora contra "ellos" Dalia sufre un accidente de trabajo en un área de Omnicare, esta se deslinda de sus responsabilidades como patrón:

> me caí, tuve un accidente dentro del área de trabajo, dentro del área de la vestimenta, me caí, me fui de espaldas, entonces fui con la enfermería y ahí me tuvieron, pero el enojo de ellos fue de que yo me fui al seguro, saliendo yo me fui al seguro, entonces ya me abarcaba como 100 % porque estaba dentro de mi horario, este, de ellos para el porcentaje. Entonces, ellos se enojaron porque me fui al seguro, el doctor me valoró y todo, y pes sí, sí iba mal, y ya me atendieron y de volada me tendieron la incapacidad, ya cuando yo regresé para la incapacidad, la empresa ya no me quiso ayudar. Ellos se taparon entre ellos, me dijeron que, este, que no, que no había cámaras que no había nada de eso,

> casi casi diciéndome que yo lo inventé todo, y pues, este, no me dieron mi hoja del seguro. No me la quisieron dar para, como se llama, para que a mí me pagaran mi incapacidad del 100%.

En el relato, Dalia se posiciona con el pronombre reflexivo "me" como protagonista de la experiencia física (el accidente): "me caí", "me fui de espaldas". La forma refuerza su testimonio proyectando una carga emocional para denunciar el trato injusto y abuso de poder de las partes involucradas. El "me" como objeto directo, indirecto indica que Dalia es afectada por las acciones de otros actores: administrativos de recursos humanos, personal médico y supervisor. Los enunciados "no me quisieron ayudar", "no me dieron mi hoja del seguro", "ellos se enojaron porque me fui al seguro" son una imagen de desprotección de la persona trabajadora en Omnicare. Encima, a Dalia se le revictimiza poniendo en duda su palabra: "me dijeron que no había cámaras". Asimismo, es posicionada deliberadamente por las figuras de autoridad como una mentirosa, al reprochársele la supuesta falta de pruebas sobre su accidente laboral, en contravención del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Según el artículo 475 Bis, el empleador es responsable de garantizar la seguridad y prevenir los riesgos laborales (LFT, 2022, p. 128). De acuerdo con el artículo 487, cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, tiene derecho a recibir atención médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si es necesaria, medicamentos, material de curación y una indemnización correspondiente al salario íntegro que dejaría de percibir durante el periodo de incapacidad (LFT, 2022, pp. 129-130). El personal médico minimizó su estado de salud, negándole una incapacidad. Conforme al artículo 505, el trabajador puede justificadamente negarse a ser revisado por médicos de la empresa, al no sentirse en condiciones para continuar laborando y tras percibir la falta de atención adecuada. Dalia, en su derecho, acude al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), donde es valorada exhaustivamente y es diagnosticada con una condición de salud grave. Su decisión, motivada por la necesidad de

resguardar su integridad física, es interpretada por la empresa como una transgresión, generando señalamientos infundados por parte de varias instancias.

El artículo 506 de la LFT establece que los médicos de la empresa están obligados a valorar el riesgo, extender incapacidades o certificar el estado de salud del trabajador de manera fundamentada (LFT, 2022, p. 134). En este caso, Dalia no recibe un trato profesional ni ético del personal asignado a garantizar su bienestar. De cara a la omisión administrativa, Dalia recurre a su capacidad practico-evaluativa y toma la decisión de acudir al sistema de salud pública: "yo me fui al seguro, saliendo yo me fui al seguro". Basada en experiencias previas de compañeros y en la orientación del área de trabajo social del IMSS, se anticipa a no recibir la incapacidad ni el pago que, según la ley, le correspondían:

> la trabajadora social, ella me tomó la nota y ella me dijo que, a varia gente, que esa empresa ya estaba quemada eh, que a varia gente le han hecho así lo mismo, de que han recibido quejas de la empresa… como que ellos ya tenían esa costumbre y para no pagar, para no pagarte, porque ellos estaban cometiendo un delito,

Dalia sustenta con sus propios recursos el tratamiento, se queda en casa y sin un solvento económico, siendo madre soltera de tres hijos. Recuperada renuncia a Omnicare y busca otro empleo: "lo primero que quería era recuperarme y ya pues a otro lado". Mientras trabajaba como operadora de producción logró estudiar y terminar una carrera técnica en logística y aduanas. Esto le permite moverse del mundo laboral de la industria maquiladora: "ahorita donde estoy es, estoy en el área de… de los trámites de logística, gracias a Dios, y estoy ahí laborando, tengo poquito fíjate que entré ahí a esa empresa". Ahí, Dalia descansa de las 12 horas de jornada laboral y el daño físico: "aquí nada más te matas el cerebro y los ojos, pero bueno… por la computadora y todo eso. Como tienes que hacer llenado de pedimentos y chequeo y todo eso, pues también lleva muchísima responsabilidad". Dalia es consciente de la responsabilidad inherente a su nuevo trabajo y de las posibles consecuencias físicas, probablemente incomparables con las derivadas del trabajo en una

fábrica. Pese a las dificultades y la falta de apoyo de Omnicare, logra salir por de un proceso en el que literalmente era *ella* contra *ellos* (personal administrativo, médicos, supervisor). Su capacidad de actuar y su determinación personal la salvaron del proceso. No obstante, en un momento de reflexión, involucra a una presencia divina, utilizando la expresión "gracias a Dios", lo que evita atribuirse el crédito completo por su resistencia y decisión.

En esta sección ilustré el posicionamiento y la agencia a través de testimonios de operadores-operadoras. Destaco la frecuente utilización de pronombres personales: “yo”, “tú”, “uno”, “nosotros” vs “ellos”, “yo” vs “ellos”. A partir de los pronombres y otras variantes se evidenció el sentido de pertenencia a un grupo social, cultural o portavoz autorizado de un ámbito trascendente (González de Requena Farré, 2019) y la distancia con otro grupo, el de las figuras de autoridad. El “yo”, “nosotros” contra “ellos”, “el” construye un discurso de polarización en tanto discrepan en ideales y prácticas. Lucio, por ejemplo, se posiciona de manera firme frente a las injusticias cometidas por las figuras de autoridad. Beatriz y sus compañeros se presentan como operadores experimentados en su línea de trabajo, en contraste con una jefa de línea apenas familiarizada con el proceso. Sebastián y Radamés, conscientes de sus capacidades, buscan ascender en la jerarquía, aplicando su juicio práctico y proyectándose hacia una vida mejor. De manera similar, Dalia toma decisiones autónomas respecto a su salud, desechando las indicaciones del personal médico y las figuras de autoridad de Omnicare. En estas experiencias es posible evidenciar su presencia y posicionamiento al afirmarse con recursos lingüísticos, las elecciones léxicas, nombres o sobre nombres con los que se etiquetan o etiquetan a otros. En la siguiente sección presento brevemente el modo de referirse a sí mismo y a las figuras de autoridad o la empresa bien para resaltar sus cosas buenas o sus cosas malas (Van Dijk, 1998).

4.2.5 Predicación

Por la naturaleza técnica de los discursos legales y administrativos, en el análisis de la LFT y el RIO, no encuentro juicios evaluativos que clasifiquen de manera positiva, negativa, desaprobatoria o apreciativa a trabajadores o empleadores. En lugar de etiquetas morales, los textos legales se centran en las sanciones y faltas administrativas ante el incumplimiento de lo establecido. Sin embargo, sí se subrayan valores éticos fundamentales, como los derechos básicos de los seres humanos. En contraste, las entrevistas reflejan las vivencias y experiencias de las personas colaboradoras. Los valores dicotómicos "bueno" y "malo" emergieron con mayor frecuencia al etiquetar su propio trabajo, las situaciones laborales, a sus compañeros y a sus jefes. El adjetivo “malo” y sus inflexiones son aplicados para calificar, por ejemplo, los alimentos servidos en el comedor de la empresa. Dalia apunta “es mala la comida”, a ella se suma Beatriz: “escuchaba que la comida era mala, escuchaba que la comida era mala y no me quería arriesgar”. En estos casos los operadores se posicionan abiertamente frente a los servicios deficientes y baja calidad de uno de los beneficios ofrecidos por la empresa: el comedor subsidiado.

En torno a locución adverbial “de malas”, acompañada del verbo estar o venir denota estar de mal humor, sin la mejor disposición y destaca, sobre todo, cuando calificaron a las figuras de autoridad: supervisor, jefas de línea y sus ayudantes. Gael etiqueta al supervisor como una persona intratable debido a su falta de tacto con los empleados: “si ves al supervisor de malas, abriendo su computadora de malas, pues dices, ni lo molestes”. Y de este modo, su intención de solicitar un permiso que, además es su derecho, se ve mermada: “qué posibilidades hay de decir sabes qué, necesito, este, un permiso por asistencia médica, sabes que no lo va a otorgar poque está de malas”. Hernán también se vio afectado por las actitudes del supervisor, ellos leían las señales, sabían cuando el supervisor no estaba de buen humor: “viene de malas, dije”. Hernán, temeroso, se retracta

de pedir un permiso al anticipar una respuesta negativa. El ejercicio de sus derechos laborales se es coartado por actitudes difíciles y amenazantes dentro de un lugar que apuesta por la dignidad de sus trabajadores. Mientras el acceso a un trabajo digno y decente es un derecho constitucional, en la práctica empresas se comenten atropellos diversos (ver capítulo 5). Y no se trata de aspirar pertenecer a "centro de felicidad" (Gael, 31 años), pero sí uno donde la capacidad de actuar y los derechos no sean coartados:

> No necesariamente tu trabajo tiene que ser, tiene que ser un centro de felicidad, pero hablemos de que alguien más llega y te lo está complicando, pues ya se vuelve un poco difícil ¿no? tanto tu permanencia como… ya ni hablemos de crecer, ya ni hablemos de desarrollarte, sabes que si voy a llegar a un lugar donde tengo que tomar una decisión, pero esa decisión se ve afectada por intereses de alguien más pues ya no voy a poder…

Las acciones, situaciones y humores calificados por el adjetivo "malo" y sus inflexiones, o por la locución adverbial "estar de malas" denotan desaprobación y enfatizan las cosas malas de su entorno laboral. Asimismo, los colaboradores echan mano de su capacidad práctico-evaluativa para ponderar su lugar en la fábrica, de esto depende su permanencia o renuncia al centro de trabajo. Dalia reflexiona ya fuera, al cuestionarle cómo había sido su experiencia laborando en una fábrica de productos médicos responde:

> más o menos, ¿por qué más o menos? vamos a darle un 50% bueno y un 50 % malo. Me voy a enfocar en el 50% malo, porque tienes que usar una vestimenta especial de cabeza a pies, entonces ya desde ahí ya es todo un protocolo que tienes que hacer para ponerte la vestimenta, lavarte las manos, estando adentro y para entrar al área donde se elabora el producto médico. Esa, para mí, esa es la desventaja porque sales a comer, tienes un cierto tiempo, nos enfocamos en media hora de comida y, pues en lo que te cambias, sales, regresas y en lo que te pones la vestimenta, ya y acorta tu tiempo de, este, de comida. A diferencia de otras empresas que no son producto médico, pues realmente ellos sí tienen sus horarios de comida porque no se tienen que poner toda la vestimenta; pero, la ventaja buena es que como son productos médicos, que pagan un poquito mejor, las áreas están más limpias, este, se trabaja diferente y… pues estás trabajando para salvar vidas. A la mejor, por eso también es… este… tanto cuidado ¿no? La limpieza de uno y en tu área de trabajo.

Dalia, evalúa todo el ritual de vestimenta adoptado en Omnicare y casi en cualquier empresa enfocada en la elaboración de producto médico. Parte de su tiempo de descanso transcurría en

quitar, poner indumentaria y cumplir con medidas de higiene, destinando unos minutos para tomar su desayuno o comida. Ella califica su experiencia en Omnicare con un 50% “mala”, la mitad de lo vivido fue negativo. En la balanza también coloca las cosas buenas de la empresa, según su testimonio, es el sueldo ligeramente más alto por el giro de la empresa. Aun así, Dalia se proyectó otras pasibilidades laborales teniendo la esperanza de mejorar en lo profesional y personal.

Así como se resaltaron los aspectos negativos sobre el ámbito laboral en Omnicare, sobresalen algunas apreciaciones positivas etiquetadas con el adjetivo bueno, y sus inflexiones, o excelente. Dalia destaca en su apreciación positiva, además del sueldo, la relación de compañerismo y amistad entablada con algunos operadores. Cuando cuestioné sobre el ambiente laboral en general, ella responde: “era bueno, fíjate, era bueno porque, ahí los, pues era buen ambiente ahí con los compañeritos que nos había tocado” (Dalia, 40 años). Lucio añade una ventaja de trabajar en Omnicare y es conocer personas originarias de diversos estados de la república:

> Conoces gente que no es ni de aquí mismo, vienen de otros lados, pues es excelente la relación que hay ahí mismo… pues sí, te digo voy a echar relajo, conoces gente, los conoces mejor, sabes de dónde son y todo eso y es bueno eso (Lucio, 33 años)

Sebastián se concentra en las recompensas ocasionalmente ofrecidas en la línea de producción cuando alcanzaban a cubrir el número estándar de piezas:

> Era como que, era como un beneficio ¿no? tú le echas ganas, te doy más minutos para comer. Eso era lo único bueno ¿no? ahí en la línea. Como que tomaban en cuenta, pues en general ¿no? La participación de todos, de cómo trabajaban, era lo bueno, entonces (Sebastián, 23 años).

Cuando la línea de producción fluía, los líderes o jefes de línea otorgaban 10-15 minutos extra sobre el tiempo establecido para desayunar y comer. Entre tanto cansancio y abusos, eso es visto como una recompensa por Sebastián. Selene adopta una postura respaldando a la empresa, reconociendo no tener derecho a exigir más tiempo de descanso. Según su perspectiva, los tiempos

fueron claramente establecidos durante el curso de inducción, puesto que los trabajadores aceptaron esas condiciones desde el principio, entonces, no discute la decisión de los líderes: "eso ya no puedo decir yo nada, si nos dan (más tiempo) pues qué bueno y si no nos dan (más tiempo) pues ya ni modo" (Selene, 34 años). Su posicionamiento se puede deber a la idea interiorizada de que entre mejor trabajen y más se adapten a los modos de actuar de sus líderes, no tendrán problemas. Arnulfo apunta no tener inconvenientes con las figuras de autoridad porque él mismo se etiqueta como un buen trabajador:

> Yo siento que sí era bueno, no tenía mucho roce con mis líderes, pero no se metían conmigo ni me decían nada, no me llamaban la atención, porque pues yo estaba haciendo mi trabajo ¿no? (Arnulfo, 34 años).

Arnulfo resalta sus aspectos positivos, considerándose un trabajador bueno. Con base en su auto posicionamiento, concluye que quienes cumplen eficientemente con sus funciones no deberían enfrentar problemas con las figuras de autoridad. Su generalización apresurada no aplica en el caso de Dalia, quien, cumpliendo con sus actividades, en horario de trabajo, se lastima físicamente y recibe tratos pocos profesionales de todas las figuras implicadas. Luego, Arnulfo podría estar planteando una estructura de argumentación engañosa o falacia, la cual es común en los discursos para justificar su capacidad la actuar. Los recursos lingüísticos como pronombres o elecciones léxicas son útiles para desvelar el posicionamiento de locutores e interlocutores, de acuerdo con lo planteado en las secciones previas. No obstante, un acercamiento más elaborado me lleva a revisar la argumentación de operadores y operadoras para defender, criticar o apoyar sus condiciones laborales. En el siguiente punto muestro algunos *topoi* y falacias recurrentes en sus discursos.

4.2.6 Estructuras de argumentación

En *3.4.2 Análisis de entrevistas* narro una de las formas de posicionarse mediante estructuras de argumentación: *topoi* y falacias. En teoría de la argumentación (Anscombre y

Ducrot, 1983), un *topoi* es un lugar común, una regla de inferencia asociada a un vocablo. Se llega a una conclusión poco cuestionable, no necesariamente verdadera, un argumento inválido. Un *topoi* puede implicar una falacia o pseudo argumento que esconde un engaño, mentira y es psicológicamente persuasiva (Copi y Cohen, 2007). En la lógica formal existen diversos tipos de falacias: apelar a las emociones para provocar una reacción a favor o en contra de una causa (*ad populum*), atacar la integridad de la persona (*ad hominen*), el uso de la fuerza, amenazas u otros métodos (*ad baculum*) para coaccionar a alguien (Copi y Cohen, 2007). En ocasiones no se recurre a la fuerza ni contacto físico para violentar a alguien, pueden ser acciones sutiles (Foucault, 1977b; Van Dijk, 1999), de fondo violentas en algún sentido. Esta sección ilustra algunos de los *topoi* y falacias más recurrentes en la forma en que operadores y operadoras afrontan o aceptan sus condiciones laborales, o sea, su posicionamiento.

Al inicio del capítulo, menciono la migración hacia el norte, producto del desempleo en otros estados y las oportunidades laborales ofrecidas por Tijuana. Se deduce: si existe oferta laboral en la ciudad, entonces las condiciones de vida son mejores, los salarios más altos y mayores oportunidades:

> *"Aquí en Tijuana hay más oportunidad de trabajos,* ***mucho empleo y mejor pagados*** *que en el sur"* (Dalia, 40 años).
> *"Por un* ***empleo mejor****,* ***con más sueldo****, por eso"* (Martín, 26 años).
> *"Por el trabajo, hay trabajo allá (en el sur) pero muy mal pagado y muy matado el trabajo, y aquí en Tijuana* ***hay más trabajo****"* (Radamés, 29 años).

Generalmente los *topoi* guardan la estructura de un condicional lógico del tipo si P, entonces Q. Por ende, en la inferencia realizada a partir de los testimonios se puede implicar la proliferación de empleos particularmente en el sector maquilero. La afirmación se refuerza mediante los adverbios de cantidad "mucho" y "más", además del adjetivo "mejor", que construyen una imagen parcial de Tijuana. No obstante, el razonamiento es inválido, pues una mayor oferta de empleo en

comparación con su lugar de origen no garantiza condiciones laborales óptimas, ni trabajos dignos y decentes, lo cual desarrollo brevemente a continuación y abordo con mayor profundidad en el capítulo 5.

Un empleo digno debe satisfacer las aspiraciones laborales de las personas: igualdad de oportunidades, seguridad, ingresos adecuados, protección para el trabajador y su familia (CEPAL, OIT, 2013). La OIT destaca la importancia de la igualdad de trato, jornadas laborales razonables, estabilidad, seguridad social y el diálogo laboral (OIT, 2018; CEPAL, OIT, 2013). Probablemente las personas entrevistadas basan su juicio en la ilusión de tener un salario más alto en relación con sus lugares de origen. El salario mínimo por zonas geográfica favorece al norte del país, en enero de 2024 en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) se percibe $ 374.89, mientras, en el resto del país es de $248.93. A simple vista parece un salario más alto, no obstante, el salario mínimo para la ZLFN está ligado con el alto costo de vida en la frontera. Por tanto, el salario mínimo no alcanza a cubrir ni las necesidades básicas de una familia promedio de 4 integrantes. Los colaboradores se auto explotan trabajando tiempo extraordinario, vendiendo artículos por catálogo e incluso teniendo doble trabajo para completar su semana:

> Lo que pasa que como yo venía con muchas deudas, la primera vez que vine (a Tijuana), vine con muchas deudas, necesitaba yo generar mucho, necesitaba yo trabajar mucho. Entonces llegué a MB Corporation[9], el primer trabajo de fin de semana que tuve y después... la primera semana trabajé en MB Corporation, viernes, sábado y domingo. Llegó el lunes y me fui a aplicar a otra compañía de producto médico que se llama Omnicare. Fui, este, de ensamblador con un turno de lunes a jueves, para tener trabajo todos los siete días de la semana, en dos empresas. No me tardé nada, te puedo decir que el tres de agosto yo ya estaba firmando contrato, trabajando en Omnicare y para la siguiente semana yo ya estaba cobrando dos sueldos, o sea, no me fue nada difícil... (Gael, 31 años).

La facilidad para encontrar un trabajo esconde jornadas laborales extenuantes, sueldos insuficientes y condiciones de trabajo que comprometen su salud física y mental. Por lo tanto, es un razonamiento falaz, bien porque realizan una generalización apresurada: existen más

[9]Nombre ficticio para la empresa dedicada a la fabricación de productos electrónicos.

oportunidades laborales, luego, la calidad de vida es mejor o comenten una falacia de composición llegando a la conclusión de un "trabajo mejor pagado", "más sueldo" considerando sólo ese elemento. Minimizando lo sucedido alrededor de ese empleo: jornadas de 12 horas, descansos excesivamente controlados, incumplimiento de descansos oficiales, control de tiempos, cuerpos y sus necesidades fisiológicas, interpretación *ad hoc* de la ley para generar más ganancias en detrimento de su bienestar. Las y los colaboradores se someten a empleos con las características señaladas debido a su necesidad económica. Gael llega a Tijuana "con muchas deudas", por ende, asume: "necesitaba yo generar mucho, necesitaba yo trabajar mucho". Así fue, trabajó sin descanso de lunes a domingo, turnos de hasta 12 horas, soportando las irregularidades y atropellos de la empresa. Respecto a lo último destaco uno de los razonamientos básicos de la empresa: si "sobra" personal en una línea, entonces se manda a otra. Utilizo el verbo "sobrar" porque es recurrente en el discurso de las figuras de autoridad y replicado en las narraciones:

> Es una palabra medio fuerte "sobrar", pero así lo manejaban ellos, sí sobraba personal, entonces, y estaban necesitando en las líneas de dónde estábamos, pues nos mandaban, y si no, en otras líneas de otro cliente, nos mandaban y no teníamos mucho poder de decir no, generalmente, lo hacíamos refunfuñando.

Parece que, ante tal razonamiento, solo quedaba la resignación. Sin embargo, Lucio, ve una oportunidad para reposicionarse. Mientras la empresa los veía como simples entes sin voluntad, más allá de la de obedecer, él aprovechaba para aprender los procesos de otras líneas:

> Por un lado, sí me molestaba porque decía cómo ando de un lado a otro, pero, por otro lado, me gustaba porque también aprendía los procesos de las otras áreas, inclusive luego me preguntaban que qué hacía o qué maneja tal línea, y si yo ya lo había trabajado pues ya con seguridad le decía no pues trabajan esto, se hace aquello, es parte de, se aprenden más procesos y se aprenden más cosas nuevas, ¿no? (Lucio)

Al final, el reposicionamiento de Lucio resulta más benéfico a la empresa, que aprovecha su trabajo. Para evitar conflictos, la mayoría se limitaba a seguir las órdenes de los jefes de línea y supervisores. A Arnulfo expresamente le comunica su jefe: "a mí entrégame el trabajo impecable

y no vas a tener ningún problema conmigo", traducido a la figura si P, entonces Q: si trabajas, en mis términos, entonces no tendrás problemas. El tipo de razonamiento parece algo atemorizante, una amenaza, una violencia sutil. En este marco, surge la pregunta de por qué existirían problemas si un operador no se somete a los términos y condiciones de un jefe. Retomando la dinámica de rolar personal, Selene desaprueba el préstamo a otras líneas o áreas: "no me gusta, es lo que más me cae mal, no me gusta estar en otra área". Sin embargo, ni ella, ni Lucio y casi nadie expresaba su desacuerdo. Cuando cuestioné a Martín sobre su silencio y la posibilidad de negarse a entrar en la dinámica como un acto de resistencia él responde: "de que podías, podías, pero no creo que nos dejaran, bueno en el tiempo que trabajé jamás me negué a irme a otra línea" (Martín, 26 años). En general, se compartía un sentimiento de descontento, pero no pasaba de externarse entre compañeros:

> No había una queja formal, lo único que pasaba era que en el lapso en el que dejabas tu operación y te ibas a cambiar, sucedía lo que normalmente conocemos como refunfuñar: "¡Ah, no, que no sé qué, que se pasan de lanza, que porqué pasa eso! pero simplemente llegaban, se cambiaban y se iban (Gael, 31 años).

Un día, Gael reúne valor y deviene en el portavoz del grupo, él se niega a moverse a otra área mientras se posicionó como una persona, no como de más:

> Oye no, espérate, yo no sobro, tal vez desde el punto de vista un poquito más, este, interno, decir, yo no soy un número de control. Soy una persona que tiene sueños, que tiene metas, y sí, estoy aquí, no me estás regalando el depósito que cae a mi tarjeta los días jueves. También estoy haciendo algo que a ti te está dando a ganar mucho dinero, porque quizá cada pieza valga 3 dólares, multiplícalo por 8000, o sea, con eso ya salió para cubrir mi sueldo y más, o sea, realmente no me estás regalando el sueldo que estoy ganando. Ok, si esta línea de producción se instalara en Estados Unidos de Norteamérica no les pagarías, 1200, 1700, 1800 a la semana con prestaciones de ley… Entonces, en una ocasión puse una queja sobre… con el supervisor, porque la ensambladora maestra usó una palabra que a mí me molestó, usó la palabra de "sobra". Entonces pues puse mi queja: tengo tantos meses trabajando en esta empresa, nunca he faltado, nunca he llegado tarde y el hecho de decir "sobra", es que mi trabajo no está valiendo, no está siendo contemplado, entonces, como sobro, denme mi permiso y me voy a dormir a mi casa. El supervisor creyó que lo estaba diciendo de broma, hasta cuando vio que iba a ir a recursos humanos, entonces ya me dio mi permiso y me fui a dormir a mi casa porque sobraba (Gael, 31 años).

A partir de ese momento, varios de sus compañeros contemplaron la posibilidad de llevar a cabo la misma acción, motivados por el condicional expuesto por Gael: si no soy requerido (si "sobro") en mi línea, entonces me voy (a mi casa). Esto se replica, desafortunadamente quienes adoptaban la medida terminaban regresando a casa sin goce de sueldo, según relata Radamés:

> Entrevistadora: O sea ¿si no querían que los "prestaran", los dejaban ir a su casa?
> Radamés: Te prestan o te dejan pedir permiso y te vas
> Entrevistadora: ¿Pero ese permiso te lo pagan?
> Radamés: No, no te lo pagan, permiso sin gozo de sueldo

Reposicionarse y exigir lo justo por su trabajo es complicado, Omnicare resuelve cualquier conflicto a su favor, como ocurre con los tiempos de comida. El estricto control del tiempo y los escasos minutos para comer, no permiten siquiera digerir, generan problemas de salud (ver capítulo 5). Ante esto, se instauró un condicional: si la producción supera los objetivos establecidos, se asignarán minutos adicionales:

> Si nosotros le echábamos ganas, entonces nos daban minutos de más, hasta llegar a la hora, entonces, era como que, era como un beneficio ¿no? tú le echas ganas, yo te doy más minutos para comer (Sebastián, 23 años).

Lo anterior es un acuerdo implícito entre jefas de línea, ayudantes y personas trabajadoras, pues no aparece en ningún documento formal (RIO). Para Gael, es un sistema de recompensas, pero no de una prestación laboral en sí:

> Era un sistema de primas, de recompensas, no, no era tal cual una prestación laboral. Era un sistema de recompensas, "si pasa esto, hay esto, si no, no". Eso fue, creo yo, lo que me hizo esperarme un poquito más, porque al principio 4, 5 meses fueron tus 45 minutos de desayuno, 45 min de comida, 40 min, algo así (Gael, 31 años).

Obtener minutos extra se volvió casi una consecuencia lógica si los números en el pizarrón estaban en verde, es decir, si la producción superaba las 800 piezas por hora. Esto motivaba a los operadores a trabajar con agilidad y precisión. Sin embargo, Omnicare cambiaba de criterio cuando lo consideraba, como en una ocasión en que, a pesar de que la línea fluía y los números estaban en verde, no se otorgaron los minutos extra para el desayuno. Esta decisión generó enojo entre el

personal, quienes, mediante un acuerdo, optaron por ralentizar la producción. Desde su regreso del desayuno hasta antes del receso para la comida, los números del pizarrón estuvieron en rojo, con una producción significativamente inferior a las 800 piezas por hora:

> En esta ocasión se juntaron muchos factores… íbamos muy mal… íbamos muy mal, cosa que podíamos rescatar, pero como nos enojamos, nos pusimos de acuerdo y dijimos que no íbamos a pasar muchas piezas y nos fuimos bien lento. Hora tras hora eran números rojos, números rojos, en el tablón, números rojos… echábamos relajo, no nos apurábamos, entonces llegó en un momento el supervisor y amonestó a dos de mis compañeros porque los culpó de ellos haber empezado, cuando fue un acuerdo común. Todos traíamos eso para proponerlo, para darle una lección a la líder y al supervisor, pero pues nada más se fueron contra dos. Nos regañaron, este, nos dijeron que ya no nos iban a dar tiempo extra, ahí no, y que iba a haber una llamada de atención por escrito. No sucedió, no sucedió, pero sí que es una mala experiencia y ya la siguiente vez, ya nos repartían para adentro, para otras líneas, ya no nos querían en esa línea, en nuestra línea, pero de fin de semana (Beatriz, 35 años).

En el evento narrado por Beatriz, se puede observar una tensión originada por acuerdos no formales. Operadores y operadoras directamente pudieron exponer su descontento, en cambio, simbólicamente presentan un argumento al ralentizar la producción, dejando una lección implícita. Bajo esa forma, la resistencia evita un enfrentamiento directo. En respuesta, el supervisor posicionándose autoritariamente, basado en coerción, castigo y amenaza, aplica medidas punitivas a dos personas, infundiendo miedo para cualquier intento de resistencia futura. A esto, en teoría de la argumentación se le conoce como *falacia ad baculum* (apelación al temor) y es una estrategia de persuasión extrema. Finalmente, no se prohíbe el tiempo extra, pero se busca segregarlos y sembrar descontento entre el grupo, por ejemplo, Selene desaprueba la actuación de los involucrados:

> **Selene:** me acuerdo de que ese día el Geranio dijo: "yo no voy a echar nada" ¿te acuerdas?
> **Entrevistadora**: Sí ¿cómo viste eso?
> **Selene:** pues está mal porque desde un principio… ¿para qué nos hacemos? porque si desde un principio nos dicen que el horario de comida es media hora, media hora el desayuno y media hora de comida ¿para qué nosotros nos ponemos en ese plan? ¿para qué nos ponemos así? Si ya sabemos que desde que entramos a qué horas entramos y a qué horas salimos, ya tenemos tales horas. Que los de ahí de la línea (jefes y supervisores) estén y digan van bien y nos den más tiempo, eso es una cosa ¿no? está bien, pero también que nosotros nos pongamos en otro plan… porque si van a recursos humanos y dices oye, quieren más tiempo de comida, o esto o que el otro, van a decir, pero ¿por qué? si desde un principio nosotros te dijimos que era de tanto tiempo.

Las opiniones se dividieron, Beatriz considera que las acciones del grupo son una manera de exigir respeto hacia su labor dentro de la línea:

> No hay un respeto hacia uno como operador, como que te ven menos, como que ¡ay, son X! y no, porque los operadores son los que están moviendo los hilos, sí, hay mucha logística detrás, hay otras cosas, pero el operador, el trabajo duro lo hace el operador. Entonces si tú lo ninguneas, lo tratas mal, haces que sus 12 horas sean un infierno, pues no, la verdad no, este, eso… los horarios de comida… son muchísimas horas, siento, y media hora… a esa media hora quítale ese tiempo que te haces de tu línea al cuarto de cambio, después de ahí al comedor, y de ahí a que vas a calentar tu comida, en lo que buscas un lugar donde sentarte, son como 10 minutos… ¿quién come en 10 minutos?… no disfrutas la comida… o sea, engulles y con la misma te levantas, eso es muy pesado para el estómago (Beatriz, 35 años).

Respecto a la situación, presento dos posturas argumentativas opuestas, ambas operadoras tienen argumentos válidos. En primer lugar, coincido con Selene: desde el inicio, se abordan los tiempos de desayuno y comida, entre otros, durante el curso de inducción. Sin embargo, llevados por la necesidad, muchos aceptan los términos y condiciones sin comprender completamente lo implicado. A menudo, el tiempo para leer a fondo un contrato de varias hojas es insuficiente y, en la mayoría de los casos, ni siquiera se recibe una copia. Lo anterior es requisito fundamental según el Título Segundo, Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo 1, disposiciones generales, artículo 24, de la LFT: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 7). Beatriz tiene razón al sostener que:

> Al final (del curso de inducción) me acuerdo de que ya te pasaban a que firmaras tu contrato ¿no?, un contrato que no lees, son muchísimas hojas, entonces nada más te dicen que firmes y que firmes y que firmes y que firmes al final de cada hoja y que llenes con tus datos y no te lo dan (Beatriz, 35 años).

Entonces, se acepta condiciones parcialmente expuestas en el curso de inducción, desconociendo con exactitud el contenido del contrato. Se plantea estipulaciones poco favorables y en la mayoría de los casos no se cuestionan. El hecho es que, si existieran otras alternativas

laborales, está claro que no se aceptarían estas condiciones o en caso de tener la oportunidad de expresarse, también pondrían sobre la mesa sus propios términos:

> Pues necesitamos el trabajo, pero si hubiera opción de opinar y decir no, pues yo voy a querer esto, oye, yo quiero salir a estas horas y quiero entrar a estas horas, así, pues hasta todo mundo va a estar trabajando a gusto (Selene, 34 años).

La voz de las personas trabajadoras no es escuchada y sus derechos fundamentales son vulnerados, concuerdo con Beatriz, no se observa valor tan básico: el respeto. A pesar de ser una parte esencial del proceso productivo, son desvaloradas y maltratadas, como si las doce horas de trabajo continuo no fueran suficientes para agotarlas física y mentalmente. Las prácticas laborales, sustentadas en razonamientos falaces, benefician únicamente a una de las partes: Omnicare. Frente a estos atropellos, los trabajadores, utilizando los recursos a su disposición (Scott, 1985, 1989), han logrado alzar su voz, manifestándose a través de quejas y murmullos entre ellos y con el supervisor, especialmente en relación con las decisiones y favoritismos evidentes dentro de la línea de producción. Radamés comparte: “hay mucho favoritismo y por eso es su coraje de algunos, se quejaron con el supervisor, que ya no querían ir (a otras líneas), los mandaban y no querían ir". Gael confirma la afirmación de Radamés:

> Había mucho favoritismo, había mucho favoritismo, entonces en ese aspecto, yo estaba ya colocado en mi área, en mi lugar y me decían "oye, Gael quítate, vete a poner tu bata" y colocaban a su amigo que llegaba tarde, en esa ocasión también puse una queja con el supervisor (Gael, 31 años).

El acto individual y rebelde de Gael, inspiró a varios a cuestionar las decisiones de las figuras de autoridad. Algunos se posicionaron, exigiendo su ser persona, no simplemente entidades dispuestas a obedecer. El resultado no fue favorable: se "respetó" su negativa, otorgando permisos para regresar a casa, en lugar de ser rolados a otras áreas, sin percibir el sueldo de ese día. Cuando operadores y operadoras se unieron con el objetivo de ralentizar la producción, pusieron en jaque a las jefas de línea y al supervisor, ellos respondieron con intimidaciones, focalizando a las figuras más influyentes en el grupo. Las amonestaciones administrativas fueron utilizadas como una

amenaza contra los "cómplices" del plan. La unión que surgió, llena de energía y determinación, fue finalmente desmantelada por la dispersión del grupo y el miedo generado por la negación del tiempo extraordinario. Gael expresó su frustración por la resignación de sus compañeros:

> Es extremadamente peculiar porque mucha gente se resigna, vivimos aquí, tal vez aquí, en muchas partes de México en la resignación, eso es un tema muy importante y de mucho estudio, la gente no está donde quisiera estar, está donde le tocó, donde le acomodó estar o donde dice pues ya qué (Gael, 31 años).

El contexto y la necesidad individual es diferente, si bien Gael tenía muchas deudas y necesitaba trabajar para cubrirlas, no tenía a su cargo familia, hijos, realidad de muchos otros en el grupo. De este modo, podrían regirse por un silogismo hipotético:

Si **P**, entonces **Q**	Si me rebelo, me despiden
Q, entonces **R**	Si me despiden, me quedo sin ingresos
Por lo tanto, **P** entonces **R**	Por lo tanto, si me rebelo, me quedo sin ingresos

Luego, en su actuar estaba de fondo resistir, sin recurrir a grandes rebeliones o revoluciones, simplemente nadando contracorriente con recursos a la mano, de su vida cotidiana (Scott, 1989). Sus actos rebeldes individuales y colectivos buscaban un resultado exitoso con un riesgo reducido y una seguridad relativa (Scott, 1989). Sin embargo, no tuvieron mucho éxito ante el poder de las figuras de autoridad. Esto no anula la alianza entre compañeros, ni el ánimo para organizarse y sobrellevar su carga de trabajo. En el siguiente apartado analizo precisamente actos que mitigaron su estancia en Omnicare, a través de estrategias de interacción: cooperación, acuerdos implícitos o tácitos.

4.2.7 Estrategias de interacción

En el apartado anterior, pongo de relieve estrategias de argumentación evidenciando el posicionamiento de operadores, operadoras y figuras de autoridad, respecto al control del tiempo de descanso: desayuno y comida. Formulo algunos *topoi* que ocultan razonamientos falaces

utilizados para legitimar discursos y las prácticas empresariales. A nivel individual y colectivo, el personal respondió con herramientas de la vida cotidiana, sin lograr los resultados esperados. Además de los recursos argumentativos, también consideran estratagemas de interacción: acuerdos explícitos e implícitos, cuyo propósito principal es resistir y afirmar la solidaridad, compañerismo y amistad. Esto lazos de empatía son mecanismos clave para contrarrestar los intentos de fragmentar el grupo y deshacer cualquier estrategia de resistencia. Los vínculos afectivos sobrellevan la carga laboral, e influencian la permanencia en la empresa.

En la línea de producción se prohíbe moverse o intercambiar de estación. De las 6:30 de la mañana a las 3:30 de la tarde, el ritmo es implacable, se debe permanecer en la misma estación, sin excepción. A las 4 de la tarde, regresando del segundo descanso, se asigna una nueva que cambian hasta el siguiente día, a la misma hora. Existen operaciones superficialmente sencillas: sólo pegar una pequeña pieza, embobinar un cable, revisar y limpiar el subensamble, embolsar, pesar y llevar a la zona de empaque el producto final. No obstante, realizar esa misma actividad de manera prolongada es cansado, estar bajo la presión de un ritmo acelerado es abrumador. Las manos después de un par de horas se entumen, entorpecen y es necesario pausar, a pesar de prohibirse. De manera explícita, operadores y operadoras ofrecían o pedían ayuda a sus compañeros en dicha situación. El cómplice de Beatriz era Hernán, él dominaba todas las operaciones, era eficaz y rápido:

> Había una operación que a me costaba mucho trabajo y terminaba con las manos adoloridas, si él estaba en una operación más sencilla me decía: “te cambio, te cambio”, y ya nos cambiábamos y me ayudaba a sacar la *carrilla*. Dejaba vacía mi estación y ya se regresaba a la suya y yo a la mía, muy rápido, él era muy hábil, lo hacía muy rápido, sin que se dieran cuenta y ya, este, pero si eso era lo que se me hacía difícil, pero pues a veces los compañeros eran de mucha ayuda

No era una norma establecida, pero las personas con mayor antigüedad en la línea de producción solían mostrar una notable empatía hacia los recién contratados, guiándolos y

compartiendo con ellos sus conocimientos y estrategias. Un ejemplo es el caso de Sebastián, quien, tras recibir una capacitación insuficiente para una operación exigente, fue adecuadamente instruido por Julissa, adulta mayor, con más de 11 años de experiencia en la empresa:

> Sí, la verdad tiene su chiste (la impresión de la etiqueta), al principio no le agarraba y me daban *carillón*, pero poco a poco fui buscándole la manera. Había personas muy buenas que me explicaban, por ejemplo, doña Julissa… entonces ella me entrenó, ella cuando yo me atoraba, ella iba y me ayudaba y me decía: "hazle así y hazle así" para que no te gane la *carilla*, si le haces a tu manera ahí sí agárrate, entonces, este, en la etiqueta estuve un año trabajando, un año y cuatro o 5 meses más o menos (Sebastián, 23 años).

El compañerismo y cooperación en la línea de producción fue el soporte emocional y laboral, se brindaban apoyo mutuo, favoreciendo un clima laboral sano, a pesar de las prácticas insanas de la empresa:

> Ya ves que hasta luego te ayudaban, ahí fue donde a mí se me hizo muy fácil, porque tienes que dar *carrilla* a la línea. Sí, yo me acuerdo de que, sí, ahí nos apoyaban para sacar la *carilla*. Era bueno, fíjate, era bueno porque, ahí los…pues era buen ambiente ahí con los compañeritos que nos había tocado (Dalia, 40 años).

El ambiente laboral se caracterizaba por restricciones y un control excesivo sobre los tiempos. Los fundamentos de la empresa llevaron a operadores y operadoras a arriesgar sus puestos para socorrer a sus compañeros. Beatriz relata un incidente ocurrido durante sus primeros días de trabajo en Omnicare:

> Había tomado antibióticos y tenía un fuerte dolor estomacal y yo necesitaba salir al baño y me tenía que anotar. Yo dije "no, yo no aguanto, me tengo que salir". Me acuerdo que un compañero, fue un mismo compañero, no fue un entrenador maestro, ni un líder, un mismo compañero me dijo: "compañera si ya no aguanta, vaya, yo la cubro" y yo tuve que salir, ya, era urgente. Entonces me fui muy rápido, me acuerdo que fui muy rápido y ya regresé. Creo que no se dieron cuenta porque en la operación que estábamos, no es de las que están en la línea, están al inicio, haciendo unas piezas que las ocupan más adelante. Entonces, pues al parecer no causé problemas al compañero, pero si no hubiera sido por el compañero no sé qué hubiera pasado, porque de aquí a que pasaran todos los de la lista, pues a ver qué pasaba conmigo ¿no? Entonces, las idas al baño eran el dolor de cabeza (Beatriz, 35 años).

Situaciones similares se volvieron frecuentes y, además de una simple forma de resistencia, las considero actos de humanidad, de posicionamiento hacia el otro con empatía, reconociendo en

el “otro” a quien podría ser uno mismo. Cristel comenta la normalización de este tipo de acciones entre los compañeros:

> O sea que entre compañeros nos cubrimos… mientras salga la producción, lo hacemos, le hemos hecho así. Ya cuando uno tiene mucha urgencia de irse al baño, le decimos pues sabes que, ya vete al baño, si te quieres tardar ahí es tu bronca (Cristel, 43 años).

En ocasiones, una persona se coloca en dos operaciones, siempre procurando no ser observado por el personal de control de calidad, jefas de línea o supervisores. Así, también han encontrado la manera de tomarse unos minutos extra para salir a comer más relajados, esto mediante acuerdos explícitos:

> Te digo, tenemos media hora reglamentaria, pero si nosotros nos ponemos de acuerdo de “sabes que ya dejé limpia mi máquina nada más échale un ojo” y no importa que no saques las cuentas, nada más anótame cuánto sacó porque tenemos una báscula en la que nosotros pesábamos y ya la báscula en automático cuenta cuántas piezas son a la hora de pesarlo. Y decíamos “nada más anótame en un papelito cuántas piezas son” y me voy a tomar 40 o 45 minutos o una hora de comida y al rato que salgas tú, yo te cubro la otra media hora, 20 minutos que te vas a tomar… o sea nosotros nos poníamos de acuerdo (Arnulfo, 34 años).

Arnulfo trabajaba en la misma línea, en el turno nocturno, donde ejecutar esas estrategias de interacción resulta relativamente más sencillo pues el personal no sale simultáneamente, sino de manera escalonada por estaciones. De cualquier forma, es un acto de compañerismo, un acuerdo exitoso debido la comunicación entablada, según Mara: “si nos vamos a apoyar, tiene que haber comunicación con los compañeros que te toca”. Esas acciones incumplen con las reglas de la empresa:

> Nos apoyamos, sí, a pesar de que no se puede ayudar a uno con otro, lo hacemos, ya que no se puede, es por protocolo, no se puede ayudar, no se puede ayudar una persona a otra porque se supone que es individual cada operación, pero pues rompíamos las reglas y nos ayudábamos (Sebastián, 23 años).

A pesar de la ideología capitalista de Omnicare empeñada en separar, dividir y aislar, no se logra deshacer el sentimiento de camaradería y cordialidad, esto en sí se constituye como un acto

de resistencia. Para Gael, ese factor determinante marcó la diferencia entre permanecer en la empresa, sobrellevando las condiciones laborales, y optar por la renuncia:

> La amistad que empecé a crear con algunos compañeros de trabajo, simplemente fue eso, solo eso… El decir sabes que, ya conozco a alguien, ya tengo a alguien con quien salir a fumar, salir a platicar en los descansos, comer tal vez una botana. Lo que me hizo mantenerme en el mismo lugar de trabajo fue la amistad que ya había yo creado con gran parte de los compañeros de la línea, fue eso únicamente.

En el apartado 4.2.3 Análisis del RIO, cito el artículo XIII que prohíbe la comunicación a gritos entre compañeros o cualquier tipo de conversación durante el trabajo, independientemente del tono de voz. Explícitamente, se prohíbe la formación de corrillos: el agrupamiento con el propósito de discutir temas, particularmente quejarse del trabajo. Las sanciones por transgredir los preceptos son amonestaciones verbales o escritas y la suspensión de labores sin goce de sueldo. Las penalidades forman parte de una política disciplinaria orientada a la violación de las medidas de seguridad, según lo dispuesto en el artículo XXI del RIO. Como consecuencia de esta normativa, operadores y operadoras, en un acto de reafirmación de sus derechos fundamentales, optan por no acatar dichas disposiciones. Durante sus largas y extenuantes jornadas laborales, suelen conversar, reír y "echar relajo", con el fin de aligerar las horas:

> Claro desde platicar una receta de cocina con alguna compañera:
> - “Oiga tengo frijolitos en la casa, gracias a Dios, este ¿con qué los puedo acompañar?
> -" Ah pues con un huevo y una salsa"
> -" Oiga ¿cómo hace usted los huevos?"
> -" No pues yo le he hecho esto y esto"
> Ya, y platicar con un compañero: "No manches me fui de parranda". Ese tipo de cosas tan solo te salvan el momento. Tan solo ese tipo de cosas te salvan el momento, más aparte que había ocasiones en las que íbamos o nos mandaban a otra línea. Entonces platicar con nuevas personas, platicar con nuevos compañeros. No pues ¿de dónde eres? No pues “yo soy de aquí, no pues soy yo soy de allá” No pues “yo soy de todos lados y de ningún lugar”. Entonces eso te amortigua un poco las 12 horas de trabajo en una línea de producción de producto médico. Es bastante complicado las primeras cuatro horas, puedes platicar con la persona que está a tu lado, puedes contar, este, algún chiste, algún chisme, alguna plática cualquiera, que se acababa y ya no pasaba nada, pero las otras 8 horas eran bastante complicadas. Aunque, bueno, a medio día, bueno después, en la tarde te cambiaban de operación y volvías a tener otras dos horas, tres horas de relajo, de platicar, de interacción, pero el resto de la tarde también se volvía muy complicada (Gael, 31 años).

Lucio agradece sostener esas pláticas por conocer personas de otros lugares: “conoces gente que no es ni de aquí mismo, vienen de otros lados, echas relajo, conoces gente, los conoces mejor, sabes de dónde son y todo eso y es bueno eso”. En general, operadores y operadoras intentaban ser sociables y derribar la barrera entre compañeros, esa división que la empresa se esfuerza por mantener. Arnulfo y Radamés se posicionan como seres sociables:

> Yo me consideraba una persona sociable, y pues, siempre me ha gustado hacer plática, y pues llevarme bien con las personas ¿no?, no tener roces, ni problemas con ellos porque al final de cuentas estamos conviviendo más de lo que estás en tu casa, o sea son 12 horas de trabajo y para mí siempre ha sido así como que te voy a ver 12 horas, no voy a estar peleando ¿no? o sea, trataba de hacer amena la jornada laboral (Arnulfo, 34 años)

> Yo soy muy sociable, al que me habla, le hablo… sí, me llevo con todos, con todos los de la línea, igual con los de empaque, tenemos buena comunicación y este, es bonito llevarte con todos para que no tengas problemas con nadie (Radamés, 29 años).

El imperativo de operadores y operadoras era mantener una relación cordial y amistosa con sus compañeros para sobrellevar las 12 horas de trabajo sin afectar su desempeño. A pesar de las restricciones impuestas por la empresa, lograron establecer vínculos afectivos y mecanismos de apoyo mutuo, como lo evidencian las experiencias de Sebastián y Lucio:

> Me ponía a platicar, pero el problema es también que no te dejaban platicar, a veces, querían que la producción saliera rápido, pero pues yo trabajaba y movía las manos. Aun así, me llamaron la atención (Sebastián, 23 años).

> Bueno, sí hay llamadas de atención, pero siempre y cuando estés en el proceso de lo de tu línea, o sea, mientras estés produciendo hay cierta limitación si estás platicando con los demás, o sea, el chance lo tienes, se podría decir, siempre y cuando tu línea esté parada … cuando paran ahí si tienes el chance de platicar un poco, de echar relajo, reír, ¿por qué no? pero hay momentos en los cuales sí se puede y en los cuales no se puede (Lucio, 33 años).

Los momentos de libertad en la línea de producción eran breves y significativos (Fabian, 1998). Cuando la línea se detiene al completar una orden o por algún desperfecto, se crea un espacio para platicar a escondidas, salir al baño o revisar el teléfono. Sin embargo, estas acciones están prohibidas, igualmente contar chistes o cantar, lo cual es recriminado selectivamente (favoritismo):

> Sabes, sí te lo prohibían el tema de hacer una broma, en muchos casos a mí me dijeron: "oye, Gael, no cantes", "oye, Gael, no se estén riendo". Sí, en mi caso, sí me lo prohibieron, por eso te digo, el favoritismo, porque vi muchos casos en los que vi la bolita hasta allá riéndose, hasta los maestros ensambladores y las jefas estaban ahí riéndose, pero si tú contabas una broma y te reías con tu compañero de enfrente, te decían: "¡Guarden silencio!"

El buen humor y la risa, inherentes a la naturaleza humana, cumplen el rol de establecer vínculos con los demás y de desahogo emocional, aliviando la carga del trabajo. La cooperación, explícita e implícita, es una estrategia de interacción, orientada a resistir las largas jornadas de doce horas y media en la línea de producción. El apoyo mutuo en los procesos de ensamblaje y en el aprendizaje compartido es decisivo para operadores y operadoras, e indirectamente para la empresa. A través de esta dinámica, se posicionaban empáticamente en el lugar de la otra persona, reafirmando su ser social y amistoso. En un acto de humanidad y resistencia, muchos arriesgaron sus puestos de trabajo en beneficio del compañero o la compañera. No obstante, su dedicación al trabajo nunca se vio comprometida; incluso cuando conversaban, reían o compartían un chiste, mantenían su rendimiento, conscientes de la importancia de "mover las manos". Así, a pesar de las adversas condiciones laborales, se mantenían en la empresa, no por gusto, sino por una necesidad económica.

En esta sección elaboré el análisis lingüístico de las entrevistas efectuadas entre los años 2020 y 2022. En primer lugar, atendí al significado, es decir, la disposición macro semántica. Los tres temas fueron la flexibilización, precarización laboral y la agencia. Identifiqué la manifestación y precisión con los que son abordados por las personas entrevistadas, quienes fueron explícitas y precisas al hablar de sus razones para migrar a Tijuana. Señalé que la migración fue uno de los subtemas ligados a eje temático principal. La mayoría de los y las participantes llegaron a la frontera atraídos por la oferta laboral que su sitio de origen no cubrió. Sin embargo, viven trabajando con el objetivo de no ser consumidos por los gastos, en una urbe que no disfrutan. Utilizaron el verbo gustar y odiar para expresar su sentir por el clima, la comida y estética de

Tijuana. Respecto a la modalidad, recurrieron a perífrasis verbales, “tener + que”, “deber + de o que” y “haber + que”, que expresan obligación. Las utilizaron para asumir sus responsabilidades dentro de la línea de producción y proyectar la imagen de un buen supervisor. En segundo lugar, reflexioné sobre el posicionamiento de operadores, operadoras respecto a sus condiciones laborales, partiendo de la pertenencia a su grupo. Los pronombres personales (yo, tu, nosotros, ellos) y variables (mí, me, nos) resaltan el sentido de pertenencia y también el de distancia con otro grupo, las figuras de autoridad. En tercer lugar, abordé la predicación, en donde se aprecia la forma de hablar sobre sí mismos o figuras de autoridad. Esto para enfatizar o restar énfasis a aspectos positivos o negativos. En cuarto lugar, analicé la forma y mostré estructuras de argumentación para defender, criticar o asumir sus condiciones laborales. Bajo condicionales del tipo “si P, entonces Q” se rige el modo de actuar de operadores, operadoras y autoridades, particularmente en cuanto al tiempo de descanso: desayuno y comida. En ese marco, colaboradores, individual y colectivamente, enfrentan el estricto control del tiempo, posicionándose con herramientas de su vida cotidiana. Recalqué, estratagemas de interacción durante los eventos mencionados, mediante la cooperación, implícita-explícita, operadores y operadoras se pronunciaron contra el discurso de la empresa y se reafirmaron en el sentimiento de amistad, táctica de resistencia y soporte emocional. En el siguiente apartado, discuto los resultados obtenidos del análisis abordando la articulación de la flexibilización y precarización con el ámbito legal-administrativo, los efectos en las condiciones laborales y el posicionamiento de operadores y operadoras.

CAPÍTULO 5
DISCUSIÓN EN TORNO A LA FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Este estudio de la flexibilización y precarización laboral reconoce la coexistencia entre el discurso legal, formulado en los entornos institucionales y el discurso administrativo, producido por las empresas. Las leyes sobre el trabajo en México aspiran al equilibrio y la justicia social en la relación entre trabajadores, trabajadoras y patrones. Luego, aunque lo legal es garante de derechos, las empresas lo interpretan, adaptan, implementan o, en su defecto, eluden. En general, ambos niveles discursivos enuncian y organizan las condiciones de trabajo, por lo que es importante atender su contenido (lo dicho), pero también su ejecución (lo hecho). Por ende, este capítulo muestra la tensión entre estos órdenes del discurso y la experiencia concreta. En la primera sección, discuto el contenido de la LFT *vis-à-vis* las condiciones laborales en México, particularmente con el caso de operadores y operadoras de producción de Omnicare. La finalidad es develar que lo establecido legalmente (nivel teórico) contrasta con la realidad (práctica). El punto de partida son las elecciones léxicas significativas en la estructura macro semántica de la LFT. Los adjetivos *digno* y *decente* —poco frecuentes, pero de carga semántica significativa— califican al trabajo deseable para toda persona laboralmente activa. Con base en esto, cito algunos artículos de la ley acerca del concepto y los confronto con las condiciones laborales narradas por operadores y operadoras de producción en Omnicare. Finalmente, reflexiono de manera crítica sobre el vínculo entre el Estado y las condiciones laborales flexibles y precarias prevalentes.

En la segunda sección, muestro la interpretación y/o apropiación del discurso legal realizada por la empresa y actualizada en el discurso administrativo: el RIO. El propósito es acentuar el impacto de la articulación entre la legislación y las prácticas internas *ad hoc* en las condiciones laborales desfavorables. Señalo el excedente de trabajo, traducido en un excedente económico no reflejado en los salarios de operadores y operadores. Posteriormente, exhibo el modo en que

Omnicare no sólo interpreta el discurso de la LFT, sino que, lo quebranta en cuestiones de descansos oficiales, sumado al minucioso control ejercido sobre operadoras y operadores que violenta derechos humanos fundamentales, agravado durante la pandemia de COVID 19. Dadas las circunstancias, el rol de operadores y operadoras dentro de la fábrica intenta reducirse a un discurso de propiedad privada, sin voluntad.

5.1. Flexibilización, precarización laboral y Estado

Uno de los objetivos específicos de la investigación es analizar la LFT *vis-à-vis* la situación laboral de operadores y operadoras de producción, cuestionando la incidencia del discurso legal en la configuración de condiciones laborales precarias, a pesar de establecer derechos básicos para la clase trabajadora. Esto funge como el macro contexto en que se inserta la problemática planteada. Por consiguiente, discuto los principales hallazgos del análisis en torno a jornadas laborales, vacaciones, trabajo de menores de edad y salarios. Finalmente, reflexiono sobre el papel del Estado y su papel en la flexibilización y precarización laboral.

5.1.1 El derecho al trabajo digno y decente

Conforme al análisis de resultados, se identifica en la LFT el uso de términos poco frecuentes, pero con gran carga semántica: los adjetivos *digno* y *decente*. El concepto de *trabajo decente* fue introducido en la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y alude a condiciones laborales que garanticen igualdad de oportunidades, seguridad, ingresos adecuados, protección social, desarrollo personal e inclusión social (CEPAL, OIT, 2013). La Organización Internacional del Trabajo define el concepto mediante jornadas razonables, estabilidad laboral, conciliación entre vida y trabajo, seguridad social y representación sindical (OIT, 2018). Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) entiende *trabajo digno* como aquel

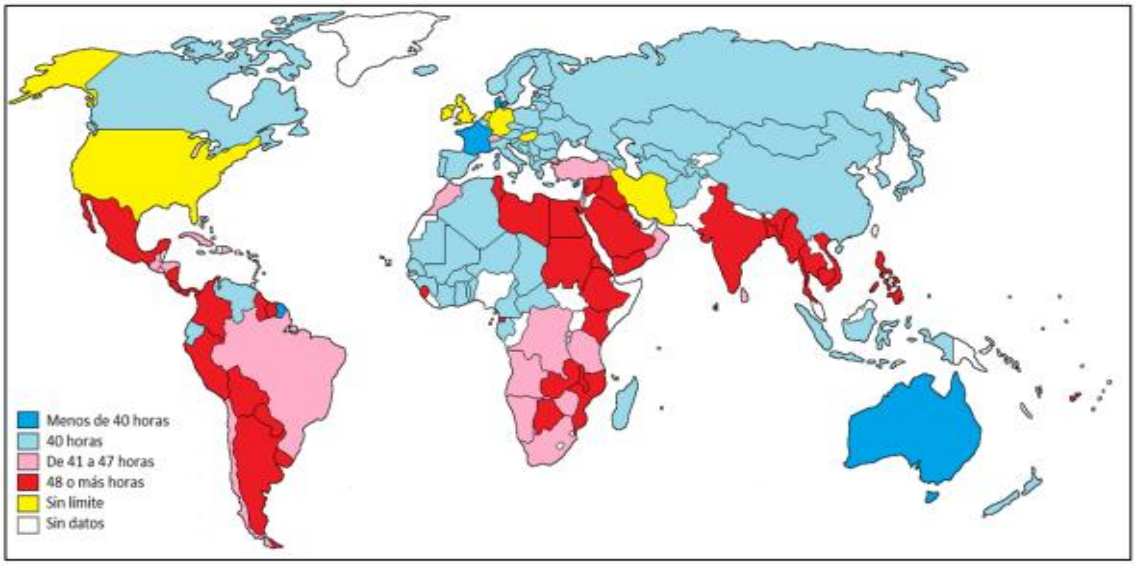
que respeta los derechos fundamentales del trabajador, reconociendo su integridad física y mental, y subrayando el deber del Estado de generar condiciones mínimas de empleo justo (CNDH, 2016). Este enfoque, de carácter multidimensional, abarca al empleo formal e informal, con especial atención a los sectores vulnerables, promoviendo medidas de protección social para los trabajadores y sus familias, así como igualdad de acceso a vivienda, salud, educación y cultura (OIT, 2008). Todo ello debe estar respaldado por una legislación laboral efectiva y accesible, que garantice en la práctica el cumplimiento de estos derechos.

Un discurso como la LFT podría estar perfectamente bien estructurado, con un lenguaje jurídico claro, preciso y coherente. Sin embargo, esto resulta insuficiente si su contenido se contradice o dista de la realidad de quienes solo cuentan con su fuerza de trabajo. Con ello no afirmo que el discurso de la LFT sea irreprochable en materia de derechos laborales. De hecho, aspectos como las jornadas laborales o los periodos vacacionales, aunque respaldados por acuerdos y convenios internacionales, han sido superados en otros países en favor del bienestar de la persona trabajadora. México, lamentablemente, es uno de los países donde más se trabaja y menos se descansa. La LFT permite el trabajo de mayores de 15 años, aunque la mayoría de edad se alcanza a los 18; el salario mínimo apenas cubre las necesidades alimenticias básicas de una persona. Estas condiciones contrastan de forma preocupante con lo que la propia ley establece. En los siguientes apartados discuto algunas contradicciones, abordando temas como la duración de la jornada laboral, los periodos de descanso, vacaciones, trabajo infantil y el salario mínimo. Para ello, discuto el contenido de artículos específicos de la LFT en contraste con situaciones concretas enfrentadas por operadores y operadoras de producción en la fábrica Omnicare, así como con mi propia experiencia en el campo.

5.1.2 La jornada laboral en México

El Título III, *Condiciones de trabajo*, Capítulo II, determina: la jornada laboral corresponde al periodo en que la persona empleada presta sus servicios y permanece a disposición del empleador (Ley Federal del Trabajo, 2022). El artículo 61 fija un límite de 8 horas para el turno diurno, 7 el nocturno y 6.5 el mixto, sumando un máximo de 48 horas por semana (ver Figura 5).

Figura 5. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2017

En 2019, México se ubicaba entre los países con mayor número de horas trabajadas anualmente (OCDE, 2019). La población mexicana forma parte del 22% de trabajadores a nivel global, aproximadamente 600 millones de personas, laborando más de 48 horas semanales para generar ingresos suficientes y cubrir sus necesidades básicas hasta final de mes (OIT, 2007). Discrepo de lo anterior, pues en el caso de operadores y operadoras el ingreso es semanal, luego, su preocupación por los ingresos económicos es latente. Por esta razón, efectúan infinidad de actividades alternas a su trabajo para finalizar su semana. Menciono, por ejemplo, la venta por

catálogo de artículos, cosméticos y enseres para el hogar, “cundinas” o tandas, mecanismos de ahorro colectivo para afrontar gastos imprevistos. Asimismo, es común la realización de horas extraordinarias, pues en establecimientos como Omnicare resulta más redituable que una jornada ordinaria. Esta modalidad implica acumulación de horas de trabajo y, con ello, mayores niveles de desgaste físico y mental. Los turnos son los siguientes: matutino, de lunes a jueves de 6:00 a.m. a 6:30 p.m.; nocturno, de 6:30 p.m. a 5:45 a.m.; y de fin de semana, de viernes a domingo, con horarios similares para ambos turnos. En total se labora diariamente 12 horas y media, con una pausa 60 minutos divididos entre el desayuno y la comida. Si se suma un día o dos extraordinarios, se cubre de 57. 5 a 69 horas efectivas de trabajo a la semana. Las largas jornadas son frecuentes, pero un día extraordinario representa una oportunidad para aumentar el ingreso, pese a la inadecuada remuneración. La LFT reconoce las horas extra y demanda el pago del 100 % adicional al salario diario ordinario. Estas no pueden superar las nueve horas semanales, de excederse, el empleador cubriría con un 200 % más del salario normal, además de las sanciones previstas en la ley (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 22). Un día extraordinario equivale a 11.5 horas efectivas, superando las 9 horas legales y la empresa no remunera las 3.5 horas adicionales al 200 %. Aunque cumpliera con el pago justo, las jornadas seguirían siendo extenuantes, al permanecer mucho tiempo sentado o de pie, según la operación. La precaria situación económica obliga a operadores y operadoras a realizar horas extra y actividades adicionales para completar sus ingresos semanales, reduciendo casi por completo su vida personal al ámbito laboral. La jornada semanal de 48 horas, legalmente reconocida, se basa en un primer convenio enfocado en la industria en 1919. En 1962 la OIT dictó una recomendación para reducirla, sólo algunos países aplicaron medidas legislativas para limitarla a 40 horas o menos (OIT, 2018). Mientras tanto, en México, después de un siglo del primer Convenio sobre las horas de trabajo y 60 años más tarde de la recomendación para reducir la jornada laboral, se presenta ante la Cámara de Diputados una iniciativa para disminuirla. En

2023 se aprobó, con 27 votos a favor y 5 abstenciones, un proyecto para reformar el artículo 123 de la CPEUM estableciendo 40 horas laborales y dos días de descanso semanales. Se llevó a cabo debates en periodos ordinarios en el Pleno (Flores, 2023), pero dos años después no se obtiene resolución.

No es baladí resaltar la cantidad de horas laboradas, pues tienen un impacto significativo en la vida del trabajador, poniendo en riesgo su salud física, mental y bienestar. Además, reducen el tiempo disponible para el esparcimiento, la vida familiar y cualquier otra actividad destinada a su desarrollo personal. Es fundamental regular la duración de la jornada para que sea segura, más que simplemente productiva. Está comprobado, trabajar en exceso contribuye a accidentes laborales y aumenta los riesgos durante el traslado entre el hogar y el trabajo (OIT, 2018). Asimismo, jornadas prolongadas no garantizan la tan deseada productividad, rentabilidad ni sostenibilidad empresarial, al generar un círculo vicioso de fatiga y bajo rendimiento (OIT, 2007). Ignorar estos datos conduce a una situación insostenible a largo plazo, donde el precio a pagar es la salud o cualquier otro aspecto vital del trabajador. Por ejemplo, Selene, debido al esfuerzo físico en sus tareas y a las extremas temperaturas del ambiente, sufre dolor y malformaciones en las manos. La empresa no asume responsabilidad por su afección y, según relata, intenta culparla revisando su historial laboral:

> S: sí, la verdad sí, me salieron unas bolas aquí en las manos
> E: ¿pero eso fue trabajando aquí? (Omnicare)
> S: sí, porque no las tenía,
> E: ¿no las tenías?
> S: no
> E: ¿y eso se lo comentaste, por ejemplo, al doctor de la empresa?
> S: sí, pero ya ves que también empiezan a estar buscando cualquier cosa para que pues no digan que ahí fue. Empiezan a buscar otras cosas, a dar vueltas, pues que en qué yo trabajaba antes, que qué hacía, que esto y que el otro, o por qué… que porque, pues, que ahí no creen
> E: ¿no creen que fue ahí?
> S: ajá, es lo que me dijo a mí la doctora cuando yo le dije
> E: ¿y eso no se lo comentaste a tu supervisor?
> S: no

E: ¿y sigues trabajando con esas bolas?
S: sí
E: ¿y no te duele?
S: sí, me duele la mano, la muñeca cuando estoy trabajando.

A la experiencia de Selene se suma la de Gael, testigo de los estragos físicos de compañeros y compañeras. Él también sufrió las consecuencias de las largas jornadas laborales y la estricta economía del tiempo para desayunar, comer e ir al baño que le ocasionaron problemas estomacales:

G: yo no estaba acostumbrado a utilizar demasiado mis manos, ahí eran doce horas, en las que tenía que usar mis dedos y eso puede traer repercusiones, gracias a Dios a mí no, pero hay mucha gente que sí, este, he visto...
E: a mí me quedó esto en la mano (señalo mi lesión)
G: entonces, este, repercusiones en el tema estomacal porque de lo mismo de estar a pie de producción no puedes parar, tienes que esperar a que te cubran y ya me estaba yo inflamando del estómago. Ya, este, generando problemas de colitis, generando problemas de gastritis, o sea, realmente, no es tan fácil ese aspecto y más que todo aquí en Tijuana el tema de maquila está a la orden del día. Aquí todo es producción, bueno, mucho es producción, no puedo decir que todo, entonces, estar bajo la línea de producción es netamente complicado y más lo vuelve complicado como mucho material se va a Estados Unidos o se va a Canadá o a otras partes del mundo, pues tiene que ser una producción en serie. No es una producción por proyecto, es una producción en serie, donde sale el 1, sale el 2, sale el 3 y tiene que estar saliendo constantemente ¡tas, tas, tas, tas! Eso genera que no puedas separarte de la línea, como muchos le llaman acá, no puedes separarte de la banda, no puedes separarte de la banda de producción. Genera muchos problemas no tan solo ahí. En MB Corporation era exactamente lo mismo, eran bandas en la línea de producción, tenía que esperar a que alguien me cubriera. Entonces, tener dos trabajos, agregándole sus problemas de cubre descansos, agregándoles sus problemas de que tal vez te dan un tiempo para comer, pero no te dan un tiempo para digerir.
E: es muy complicado.
G: es muy complicado, o sea, ya no te dan tan solo el tiempo de "sabes qué, tienes tu hora de comida, comes en media hora y la otra media hora, tal vez, no sé, yo soy fumador, me salgo a echar un cigarro, un agua mineral, camino un poquito, moverse un poquito. Entonces estar sentado doce horas, tener 30 o 40 min para comer, 40 min para desayunar y luego, luego llegar a sentarte y esperar a que alguien te cubra para el baño, no creo que sean condiciones de trabajo muy sanas a largo plazo, a mediano, plazo, hablemos de 4, 5 años, hay personas que lo han hecho toda su vida.

Dalia, como Selene, sufrió una lesión física que, si bien no estuvo directamente relacionada con las largas jornadas, su daño fue comprendido dentro de las horas laborales y no fue respaldada por la empresa que se deslindó de sus obligaciones, de acuerdo con lo analizado en la sección 4.2.4. El trabajo en Omnicare, a primera vista, parece sencillo, es ensamble de piezas pequeñas realizado

de pie o sentado. Durante la primera hora, la tarea transcurre sin mayores complicaciones: apenas llegas, la línea de producción avanza a un ritmo pausado. En la segunda hora, el cuerpo aún responde bien y es posible interactuar brevemente con los compañeros de a lado, mientras las manos continúan ensamblando piezas casi de forma automática. Hacia la tercera o cuarta hora, el panorama cambia. El ritmo de la línea se acelera, el hambre y el cansancio empiezan a hacerse notar y el cuerpo lo resiente. Los dedos se entumecen, los pies y la espalda duelen, aturde el zumbido ensordecedor de las máquinas. Finalmente, llega el momento del primer descanso: 30 o 40 minutos para desayunar y recuperar algo de energía. Luego se retoma la rutina, inalterable hasta la segunda pausa, destinada a la comida. Tras ese breve alivio, el proceso reinicia, es un ciclo que se repite sin grandes variaciones, tal cual lo narrado por Gael en 4.2.7. Las jornadas laborales extensas representan desgaste físico y daños musculoesqueléticos que se manifiestan en cualquier momento. Desde mi experiencia como operadora, desarrollé una afección persistente en la muñeca y el pulgar. Selene padece un daño crónico originado por movimientos repetitivos, manipulación constante de componentes y exposición a contrastes térmicos en el lavado de manos con agua caliente seguido del secado con aire frío. Estas prácticas, aparentemente inofensivas, contribuyen al deterioro progresivo de la salud física en el entorno laboral. Otro aspecto desfavorable es el breve descanso otorgado para el desayuno o la comida mencionado en capítulos anteriores. Concuerdo con la postura de Gael, en la empresa "te dan un tiempo para comer, pero no te dan un tiempo para digerir". Beatriz opina que las horas de trabajo son demasiadas en comparación con la brevedad del descanso, el cual no es suficiente para comer e igual que a Gael, eso le afectó a su estómago:

> son muchísimas horas y media hora no alcanza, a esa media hora quítale lo que te haces de tu línea al cuarto, después al comedor, y lo que vas a calentar tu comida, en lo que buscas un lugar, o sea, como 10 minutos… ¿quién come en 10 minutos? … no disfrutas la comida … con la misma te levantas, es pesado para el estómago (Beatriz. 35 años).

Radamés también compartió su experiencia con respecto a la brevedad de los descansos, pero él destaca la duración de aquellos en relación con la producción del día:

> R: igual te daban cuarenta minutos, si la línea de producción iba al 100% te daban una hora, y si iba un 50 % menos te reducían el tiempo a 30 minutos y como es mucha gente no te daba mucho tiempo. Eran diez minutos mínimo, 5 min en ir a quitarte la bata, ir a buscar tu lonche, a calentarlo, comerlo en 15, 10 minutos y otra vez pa' dentro. Los que pasan al baño a lavarse la boca, a este, a dejar su lonchera, a ponerse la bata y otra vez para dentro, pues cuando era así, media hora, pues no daba tiempo de nada.
> E. Te atragantabas…
> R. Sí, se te quedaba el pedazo de pollo en el pescuezo.

En Omnicare, las pausas destinadas al desayuno o al almuerzo están condicionadas al denominado sistema "hora por hora", el cual evalúa la productividad de los operadores en función de una cantidad estándar de unidades producidas por hora. Si los resultados eran positivos, reflejados en indicadores "en verde", los trabajadores accedían a un período de descanso de entre 10 y 20 minutos, que les era "concedido" como una especie de recompensa. Este mecanismo transforma una necesidad fisiológica básica en un beneficio condicionado:

> si tú lograbas una meta que ellos se ponían, tú… te decían no pues los de la línea lograron el estándar, no sacaron scrap, no pues salgan a comer y les damos 45 minutos, más que nada es como un obsequio, o no sé cómo llamarle, a lo que tu producías (Lucio, 33 años).

Conforme al artículo 63 de la LFT, durante una jornada continua el trabajador tiene derecho a un descanso de al menos treinta minutos (Ley Federal del Trabajo, 2022). Omnicare se apega formalmente, otorgando dicho receso dentro de la jornada laboral, aunque condicionándolo al sistema de productividad. Este enfoque transforma un derecho laboral, el descanso, en un mecanismo de recompensa, reforzando una lógica de subordinación en la que el bienestar físico y mental del trabajador dependen del cumplimiento de objetivos impuestos, normalizando la idea de que ciertos derechos son beneficios adicionales y no garantías mínimas.

La mayoría de las personas entrevistas son migrantes, su estadía en Tijuana comprende los 3 y hasta los 30 años, como lo detallo en el apartado 3.5. En su trayectoria se enfrentaron al

desempleo en su lugar de origen y a la necesidad económica. Los años viviendo en Tijuana se han dedicado al trabajo en maquila, parte de las prácticas de Omnicare son naturalizadas porque tristemente esa es la única realidad conocida. Cristel, María, Selene y Dalia desde muy jóvenes arribaron a Tijuana y comenzaron su vida laboral en el sector maquilero. Actualmente, solo Dalia logró incursionar en un rubro distinto al realizar una carrera técnica. Así también están quienes tuvieron su primer encuentro con el mundo del trabajo en la fábrica: Sebastián, Iveth y Mara. Ellos, colaboradores más jóvenes, solteros y oriundos de Tijuana, compaginan su vida laboral, de por sí desgastante, con su vida académica. Para otros, la labor en la maquila fue su primera opción al llegar a Tijuana, antes de la pandemia o afectados por la pandemia. Lucio, Hernán y Arnulfo se desplazan al norte antes de la pandemia con la esperanza de mejorar su calidad de vida, pues en su lugar de origen no encuentran oportunidades laborales. Lucio continúa en Omnicare, Arnulfo en otra fábrica, Hernán regresó a su natal Chiapas un par de meses, se dedicó al comercio y posteriormente se instala nuevamente en Tijuana. Por su parte Gael, Beatriz, Radamés y Martín eligieron Tijuana después de perder su empleo durante la pandemia. Las fábricas orientadas a la elaboración de producto médico no cerraron, ni cesaron contrataciones durante la contingencia sanitaria al construir un discurso para declarar su producto de primera necesidad. De ese modo, de los 4 colaborades que se incorporan a Omnicare en 2020, únicamente Radamés continúa en la empresa. La mayoría de las personas entrevistadas —excepto Sebastián, Iveth y Mara— escogen el norte, atraídos por la facilidad de encontrar trabajo, tal cual menciono en 4.2.1 y 4.2.2 (ver Tabla 12. Motivos para migrar: Tijuana, ciudad del trabajo). Siguiendo sus testimonios, las personas migrantes se enfrentaron a salarios bajos y desempleo en su lugar de origen. En Tijuana abunda el empleo en fábricas y sueldos superiores respecto al centro-sur, evidentemente por la diferencia salarial de la zona geográfica. De ahí, concluyen apresuradamente, mediante argumentos falaces que, como expuse en 4.2.6, Tijuana es un lugar con más ofertas laborales, particularmente en

fábricas, con mejores sueldos. Sin embargo, que la ciudad cause ese efecto no se traduce en empleos dignos y/o decentes. Concuerdo, Tijuana es una ciudad con fuerte actividad industrial y el empleo en maquila predomina. Mas las condiciones de trabajo no son dignas, los horarios, como en Omnicare son extenuantes, los salarios parecen altos, pero en relación con el presupuesto mensual en una de las ciudades más caras de lo zona norte (Castañeda, 2023; Reyes, 2023), es insuficiente. Las personas se adaptaron a un mercado laboral precario y lo aceptan no por desconocimiento, sino por necesidad: deben asumir la manutención de sus familias. La mayoría tiene entre uno y cinco hijos, lo que implica cubrir alimentación, vivienda, servicios, educación y vestimenta. Luego, es comprensible pasar por alto la exigencia de condiciones óptimas de trabajo. Así, pese a que —como señalaba Selene en el apartado 4.2.6—, el empleador no incurra en engaño respecto a las condiciones laborales (horarios, tiempos de descanso), lo cual constituiría una causa legal de rescisión del contrato conforme al artículo 51 de la LFT, la posibilidad de abandonar su empleo es limitada. La necesidad económica y la responsabilidad de sostener a una familia hacen que, incluso con conocimiento de sus derechos, el trabajador difícilmente opte por renunciar a una fuente de ingreso. Las personas continúan presentándose en las instalaciones de Omnicare, atraídas por un volante o publicaciones de las redes sociales en donde claramente se observan los horarios de más de 12 para el turno matutino y más de 11 horas para el nocturno (ver figuras 6 y 7)

Figura 6. Volante de Omnicare

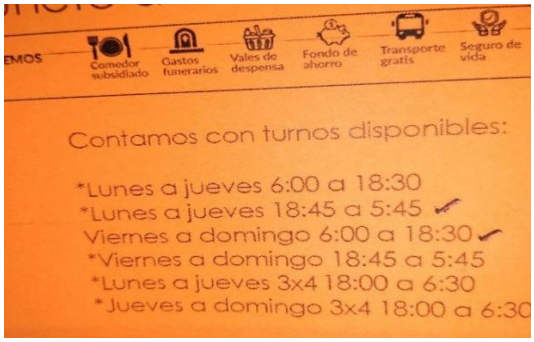
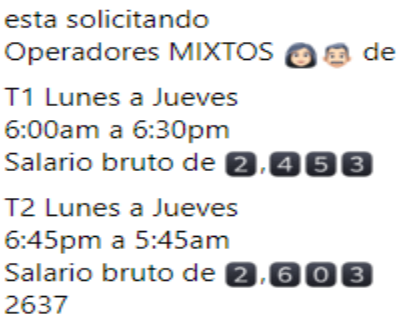


Figura 7. Publicación de Omnicare en redes sociales



En las figuras 6 y 7 también se aprecia el sueldo semanal, evidentemente superior en relación con los de estados del sur y centro. Probablemente eso prime sobre los turnos de 12 horas y, por ende, operadores y operadoras someten la mitad de su día en un trabajo en condiciones poco favorables, que les provoca malestares físicos y mentales.

En este punto recalqué las arduas jornadas laborales con consecuencias negativas en la salud integral de la persona trabajadora, una cuestión más de tipo estructural que de un desconocimiento de los derechos laborales. Hice énfasis en mandatos internacionales de acuerdo con un componente esencial para el desarrollo de la vida: la conciliación de lo laboral y lo personal. Se trata de una reivindicación legítima del esparcimiento con la familia, amigos o momentos personales de introspección. El descanso es fundamental dentro o fuera del trabajo y representa una garantía legal para las personas trabajadoras. Existen distintos tipos de descanso reconocidos legalmente: una pausa durante la jornada laboral continua, un día por cada seis trabajados, fechas conmemorativas y el periodo vacacional. En virtud del Capítulo IV, Título Tercero de la LFT (2022, pp. 23–24), el trabajador tiene derecho a un periodo de descanso vacacional una vez cumplido un año de servicio. Históricamente no siempre fue reconocido, en la actualidad constituye una obligación legal que, sin embargo, requiere ser revisada críticamente para determinar si, en la práctica, sucede de manera efectiva.

5.1.3 El tiempo de descanso: vacaciones

Aunado a las extensas jornadas laborales, se identifica una notable insuficiencia en los tiempos asignados al descanso y al goce de vacaciones. En este tópico, México mantuvo uno de los periodos vacacionales más cortos en comparación con otras naciones. Legalmente se decretaba el derecho a un periodo mínimo de seis días de vacaciones al cumplir un año de servicio, con un incremento progresivo en sincronía con la antigüedad laboral. Al igual que las disposiciones sobre

la jornada laboral, el tema del descanso vacacional se aborda en el ámbito internacional con el Convenio sobre las vacaciones pagadas de 1926. Posteriormente, el Convenio de 1952 determina que sería competencia de la legislación nacional definir la duración específica de dicho periodo (OIT, 2018). En México, tras décadas de mantenerse vigente el esquema establecido en 1926, el primero de enero de 2023 entró en vigor la reforma al periodo vacacional. La modificación, formalizada en los artículos 76 y 78 de la LFT, decreta un mínimo de 12 días de descanso para el primer año de servicio, incrementándose dos días por cada año subsecuente hasta alcanzar un máximo de 20 días; a partir del sexto año, el periodo aumenta dos días por cada cinco años adicionales de antigüedad (Diario Oficial de la Federación, 2022). Sin embargo, la reforma dista de representar una victoria significativa ante las tendencias de flexibilización laboral y precarización, pues sus avances son limitados frente a los desafíos estructurales del mercado laboral, por tanto, es imprescindible garantizar el cumplimiento efectivo de los periodos vacacionales, dado que algunas empresas muestran resistencia a conceder los días consecutivos de descanso. Por ejemplo, en Omnicare, las vacaciones se otorgan de manera fragmentada y no consecutiva. La práctica favorece a la empresa, especialmente al cierre de año, cuando envían a operadores y operadoras a descansar sin goce de sueldo, a menos que acepten solicitar sus vacaciones para mantener el pago correspondiente. Con jornadas laborales extenuantes y un tiempo de descanso condicionado, resulta necesario cuestionar en qué medida es posible hablar de un trabajo digno y decente. Especial atención merece el hecho de que la población laboralmente activa alcanza los 60 años o más, edad promedio para la jubilación. El artículo 2 de la LFT (2022, p. 1) enaltece la dignidad humana del trabajador, la cual resulta difícil preservar en un contexto donde prevalece la lógica de “vivir para trabajar” y “trabajar para producir”, sin una compensación equitativa y justa dentro del ámbito laboral. La problemática se acentúa al considerar que, aunque el Título Quinto Bis de la misma ley prohíbe el trabajo infantil (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp.

54–57), se permite el trabajo para personas mayores de 15 años, quienes aún son menores de edad. Además, exigir el cumplimiento de la educación básica obligatoria, escolaridad secundaria, no modifica significativamente la realidad (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 7), manteniendo vigente una situación que afecta la protección y el desarrollo integral de este grupo etario.

5.1.4. El trabajo en mayores de 15 años, pero menores de 18

Pese a la prohibición legal del trabajo infantil en México, en la práctica persiste una participación considerable de menores en actividades laborales remuneradas, evidencia de una brecha entre la norma y su aplicación efectiva. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI), en 2019 México reportaba 3,269,395 niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años realizando alguna actividad económica (INEGI, 2019). Entre los principales motivos se encuentran: el gusto por trabajar o ayudar a su familia (27.2%), pagar su escuela o sus gastos (19.1%), el hogar necesita de su trabajo (15.8%), el hogar necesita de su aportación económica (13.3%), quieren aprender un oficio (12.6%), necesitan pagar deudas, trabajan porque ya no estudian u otras razones (12%) (INEGI, 2019). En los resultados previos las respuestas de niñas, niños y adolescentes se resumen en generar ingresos, ser un sostén económico en casa. El trabajo infantil es una estratagema en torno a la falta de recursos económicos de un hogar y antes de ser producto del egoísmo familiar, responde a otros problemas de corte estructural como la falta de oportunidades y discriminación para determinados sectores de la población (Orraca, 2014). Durante mi periodo en Omnicare, pude observar pude observar que la mayoría de los trabajadores jóvenes inician su vida laboral siendo menores de edad. Iveth, de 21 años, originaria de Tijuana, comenzó a trabajar a los 15 años como mesera, en una fonda, cursando la preparatoria los fines de semana. Al respecto, comenta: “yo de ahí pagaba mi escuela y todos mis gastos, ¿no?, los gastos con los que ayudaba a mis papás en la casa”. Sebastián, de 23 años, tijuanense, fue empleado en

una fábrica de ensamblaje de televisores a los 16 años: “fue la única empresa que daba la oportunidad a los menores de edad, les daba la oportunidad de trabajar y pues aproveché esa oportunidad”. Iveth y Sebastián comenzaron a trabajar para contribuir económicamente al sostenimiento de sus hogares. Sin embargo, a diferencia de Iveth, Sebastián sí recibió las prestaciones laborales contempladas en la LFT: “sí me daba prestaciones, porque tenía una carta, entonces mis padres autorizaron que sí podía trabajar… entonces, con esa autorización pues recibí todos esos beneficios”. La empresa de alguna manera acataba los horarios no mayores a seis horas por día, daba seguridad social y otorgó el empleo en conformidad con los padres del menor, justo como lo indica el articulo 22 (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 7). Desafortunadamente, niñas, niños y adolescentes ponen en riesgo su salud o desarrollo al desempeñar actividades no autorizadas por la LFT, a saber, las actividades agrícolas, ganaderas, forestales (31.6%), la minería, construcción o industria (24.5%) (INEGI, 2019). Otros encuentran un lugar en el comercio informal (7.9%) (INEGI, 2019), junto o a sus padres, tal fue el caso de Hernán, de 22 años, originario de Chiapas, de una comunidad tzotzil. Él no cursó el preescolar y sólo cumplió el quinto año de primaria, periodo divido en: formación en su lengua materna y bilingüe, con preminencia del español:

> En el kínder ya no entré, na’más en la primaria, entré como a los 6 años, por ahí… y la primera vez que entré era la mayoría que hablaba el mismo lenguaje que yo, pero después salí, me vine en otra escuela en la tarde y ahí ya no, ahí más que la mitad hablaba español y la mitad poquito hablaba el mismo lenguaje que tenía yo (Hernán, 22 años)

Su breve formación escolar transcurre entre su pueblo natal y San Cristóbal de las Casas, se movía con su familia por temporadas para vender sus productos, de ese modo, abandonó la escuela y trabajó desde muy joven. Apenas tuvo la mayoría de edad, migró hacia la frontera, en donde experimentó condiciones precarias y, encima, discriminación. En su viaje fue detenido constantemente en los retenes de la policía federal de caminos. Las autoridades lo identificaban

como una persona indígena, pero para confirmarlo le solicitan pronunciar una palabra o una oración en su "dialecto". En ningún momento se refieren a su forma de hablar como lengua indígena, lengua originaria o lengua nacional, términos promovidos en el discurso oficial. Al preguntarle cómo suele nombrar su lengua, él simplemente repite lo que ha escuchado constantemente en su entorno:

> (…) pos eso le dicen, cuando te pregunta un policía o bueno, cualquier autoridad, pos le dicen así, dialecto, te preguntan ¿qué dialecto hablas? en la escuela también le dicen dialecto, dialecto le dicen todos. Cuando me vine aquí en Tijuana, como en cada caseta hay migración, que te topan ahí, pos te dicen… te checan la credencial y te dicen si sabes otro dialecto o hablas otro dialecto… pos dime una palabra, me dicen. La primera vez que vine aquí una policía me dijo ¿cómo se dice buenos días en tu dialecto? y ahí me quedé pensando, a veces se me va, se me va, y ya le dije y ella me dijo ¿por qué te quedaste pensando? Es que se me olvidó y me dijo cómo se va a olvidar tu dialecto, me dijo, pues no sé, le dije, a veces se me va, no me viene a la cabeza (Hernán, 22 años)

Ante esta situación, le cuestioné por la postura de las autoridades y su conocimiento sobre lenguas nacionales. Él respondió: "ellos sí saben, saben unas cuantas palabras, pos los tienen entrenados, creo, por eso". La lengua es históricamente un motivo de discriminación en el territorio y, debido a la cercanía de Tijuana con Estados Unidos, se convirtió en un filtro para identificar principalmente a migrantes originarios de Centroamérica, quienes intentan cruzar y alcanzar el sueño americano. En México, además de los pueblos indígenas, los migrantes indocumentados o en situación irregular enfrentan una discriminación estructural (Estrada Huerta, Ávila Sánchez, Martínez Sánchez, 2022). Por eso, se naturaliza que jóvenes trabajadores como Hernán prefieran hablar y continuar aprendiendo español en su vida cotidiana y en el ámbito laboral, relegando el uso de su lengua materna al entorno familiar, el español se impone y se les impone:

> En la casa sólo habló con mis primos en nuestro lenguaje y todo eso, al trabajo hablo en español, todo el día, pos ahí aprendo más… es un poco feo cuando sólo te enseñan a hablar dialecto y no te enseñan hablar español, pos cuando te vas a una ciudad o platicas con alguien que no sabe tzotzil pos no puedes decir nada… quisiera aprender más porque siento que a veces no me salen las palabras, a veces me quedo así callado, cómo te digo, para, para, para, mírame orita, me quedo pensando, ¡ay! se me fue… por eso quisiera aprender más español (Hernán, 22 años).

Iveth, Sebastián y Hernán están inmersos en el mundo del trabajo desde su minoría de edad, en Iveth y Sebastián se cubre el requisito de la educación básica obligatoria y únicamente Sebastián contó con derechos laborales. Hernán trabaja desde niño, sin terminar su primaria, sin derechos, naufragando en las aguas de la desregulación, precarización y discriminación. Quien inicia su trayectoria laboral a tan corta edad se expone a condiciones poco alentadoras, lejos de la dignidad y decencia pregonadas legalmente. Las historias de Iveth, Sebastián y Hernán son justamente las idóneas para el capital. Éste ve a las personas como un ejército industrial de reserva útil para generación de ganancias económicas (Méndez Sayago, 2014). No le interesa quien es su empleado, sólo el crecimiento a costa suya. En los pisos de producción no se escuchan sus nombres, todo se maneja por número de empleado. La veracidad de la información proporcionada por aquel en su contratación es irrelevante. En mi estancia en Omnicare conocí el caso de una menor quien, por la necesidad de percibir un salario, se presentó con los documentos de una familiar. La empresa no pregunta, no investiga ni la procedencia, ni la historia de vida de los empleados, sólo se concentra en que sean capaces de producir. Por su parte, el trabajador, la trabajadora, generalmente se encuentran entre la disyuntiva de trabajar con un salario bajo, en condiciones paupérrimas o engrosar las estadísticas del desempleo. La aspiración legal sostiene el derecho a un salario digno con el que los trabajadores puedan vivir de una manera similar, pero enseguida discuto si efectivamente se cumplen los requisitos legales de acuerdo con los costos de vida y el testimonio de operadores y operadoras.

5.1.5. La aspiración del salario mínimo

Organismos internacionales y nacionales, la OIT y la CNDH, destacan que un trabajo digno y decente debe garantizar un ingreso adecuado para una vida digna. En México, la figura del salario mínimo se incorpora al artículo 123 de la CPEUM, en 1962, el cual señala la suficiencia para

"satisfacer las necesidades normales de un jefe o jefa de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023, p. 135). La LFT, en su Título Tercero, Capítulo VI, artículo 90, también lo reproduce (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 25). El discurso constitucional-legal no alude específicamente a esas "necesidades normales", conceptualmente es oscuro, sería más preciso tener un punto de referencia y entender su parámetro de lo "normal". El Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana de Puebla (Reyes, 2014) llevó a cabo un estudio calculando el monto económico capaz de cubrir las necesidades destinadas a satisfacer el hambre, la sed y otras de orden material, social, cultural y educativo. Una canasta básica alimentaria (CBA) integrada por productos, gastos de preparación y conservación más comunes en una familia promedio de cuatro integrantes. Asimismo, delineó una canasta básica no alimentaria, de acuerdo con los preceptos constitucionales-legales en torno a lo material, social, cultural y educativo. Es decir, costos de vivienda, servicios de conservación, actividades recreativas, consumo de útiles escolares y uniformes de hijos e hijas. De este modo, el salario mínimo constitucional para 2014 rondaría los $16, 444. 62 mensual y 548.16 diarios para cubrir la CBA y CBNA (Reyes, 2014). Para 2022 los salarios ascenderían a $754.36 diarios y $22, 630.80 mensuales (Calderón y Díaz, 2021). La Comisión de Salarios se concentra en el Estado de Puebla, pero los datos son útiles para la investigación al compararlos con lo sucedido en la frontera norte. En 2023 los salarios mínimos vigentes correspondientes a la zona libre de la frontera y el resto del país eran de $260.34. y $172. 87 diarios, aproximadamente $90 de diferencia. Vivir en Tijuana, B.C, es más caro en relación con la ciudad de Puebla, Puebla. Los costos de vivienda se cotizan en dólares (conforme a la zona de la ciudad) y los productos de la CBA son elevados. De acuerdo con el sector inmobiliario, las viviendas se clasifican en cuatro categorías principales: residencial plus, residencial normal, de precio medio y de precio accesible. Las viviendas catalogadas como residencial plus alcanzan

precios aproximados de 300 mil dólares, equivalentes a alrededor de cinco millones de pesos. Por otro lado, las viviendas residenciales normales presentan valores que pueden superar los dos millones de pesos. En cuanto a las viviendas de precio medio, sus costos oscilan entre 800 mil y dos millones de pesos. Finalmente, las viviendas consideradas de precio accesible tienen un rango de precios de 500 mil hasta 800 mil pesos (Castañeda, 2023). La cercanía con Estados Unidos, el turismo, los desarrollos verticales incrementan el costo de las viviendas en aquella ciudad. Es difícil tener casa o departamento propio, como difícil es pagar renta mensual. La zona metropolitana de Tijuana es de las más caras para vivir, pero a ella le siguen las zonas metropolitanas de Guadalajara y Puebla-Tlaxcala (Pérez, 2024). Los costos en este rubro son similares, por lo que la diferencia del salario mínimo por zona geográfica no es significativa en lo concreto, igual es insuficiente hasta para cubrir las necesidades alimentarias. Tijuana cuenta con la canasta básica alimentaria más cara de la frontera norte (Zavala, 2022). Una familia de 4 integrantes requiere de 2 mil pesos para alimentación, sin contar los gastos de preparación y conservación. En un trabajo de investigación periodística se recorrió un supermercado cotizando precios de alimentos de mayor consumo en una familia de cuatro integrantes. Se comprobó que una cartera de huevo cuesta $93, un galón de leche $82.50, un kilo de carne $121.90, un paquete de pollo $56.90, una bolsa de frijoles $45, una de arroz $24.90, una lata grande de atún $40.90, un litro de aceite $48 y un kilo de tortillas $27 pesos (Reyes, 2023). El precio total de 9 productos alcanza los $540, considera 3 macronutrientes -proteínas, carbohidratos y grasas-una opción medianamente balanceada y no específica ni los días, ni los integrantes, quienes la consumirían. Sin embargo, una ama de casa tijuanense expuso que debe destinar casi $2000 semanales a carnes, lácteos, frutas y verduras, comprando sólo medios kilos, pues de comprar kilos, la suma rebasa los $2500, la despensa está dirigida a cuatro personas, dos adultos y dos menores (Reyes, 2023). Los precios aproximados de la despensa semanal no comprenden los gastos de preparación, ni de conservación, es decir, el servicio de gas, agua, luz

eléctrica, enseres de limpieza, baterías y utensilios de cocina. Aun así, la simple despensa cotizada en $2000 es superior al salario mínimo de esa zona $260.34 diarios, $1,822.30 semanales.

En general, los estudios de la Comisión de Salarios (Reyes, 2014; Calderón y Díaz, 2021) muestra la caída del poder adquisitivo del salario mínimo, el cual fue capaz de comprar hasta cuatro canastas básicas individuales en la década de los setenta, pero en los años ochenta y noventa decayó, presentando en 2009 su peor época y sólo para 2018 mostró cierta recuperación (Calderón y Díaz, 2021). Se estima que el salario mínimo actual representa el 40% del salario mínimo constitucional. Esto afecta a las personas que reciben uno o menos de un salario mínimo, pues el mayor porcentaje de su sueldo lo destinan a la compra de alimentos, propia y de su familia. Los datos presentados merecen atención por parte de los organismos competentes —tales como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), encargada de fijar el salario mínimo— en tanto muchas familias son sostenidas económicamente por un solo miembro. Pienso en los casos de algunas colaboradoras, por ejemplo, Dalia, Selene, Soledad y Cristel, madres solteras o separadas, de entre 25 y 45 años, llevando en sus hombros el destino de sus hijos. Dalia es separada, madre de 3 hijos, dos de ellos menores de edad, estudiantes de educación básica. Cristel también es madre separada, su hija mayor de edad, continúa estudiando la preparatoria los fines de semana, pues de lunes a viernes trabaja en una fábrica del mismo giro de Omnicare. Selene tiene 4 hijos, todos menores de edad, cursan el nivel primario y secundario. Estas mujeres solventan solas los costos de alimentación, vestido, recreación y educación de sus hijos. Soledad, madre soltera de una niña de tres años, aún no estudia, pero acude a una guardería y eso es un gasto extra. Soledad comparte que su salario es bajo, cuando recién la contrataron ganaba más, debido a un bono de contratación para incentivar la permanencia, pero después de unas semanas la empresa lo retiró:

> (…) bueno la primera semana que yo entré gané los 3000 y 185 en vales, pero ya después gané 2800 y ya de ahí se bajó a 2700, pero checo con la tarjeta la comida y de ahí me descuentan… y este…

> acabando el bono son 2000 cerrados y se me hace poquito para lunes a jueves y 12 horas, por eso estoy pensando, no sé si quedarme o buscar otro trabajo (Soledad, 25 años).

Efectivamente, el salario sin bonos de contratación es aún más bajo. Un reto para una jefa de familia viviendo en Tijuana, la ciudad con la CBA más cara de la zona norte de México (Zavala, 2022). Tomando de ejemplo el caso de la ama de casa tijuanense expuesto líneas arriba, Soledad y su hija forman una familia de dos integrantes. Ella destinaría $1000, 50% de su sueldo semanal, a su despensa, sin contar los servicios de gas, agua, luz eléctrica, enseres de limpieza, baterías y utensilios de cocina. Dalia y Selene, madres de 3 y 4 hijos, cabezas de familia, destinarían el 100% de su sueldo únicamente a la CBA. Ante este panorama es recurrente laborar días extraordinarios para compensar los ingresos. Beatriz, soltera, sin hijos, llegaba a trabajar uno o dos días extra:

> yo hago tiempo extra, yo desde que entré y desde que pude, hago tiempo extra, hasta que salga, haré tiempo extra (…) estoy acostumbrada a ahorrar y a un sueldo más alto de lo que gano aquí, me gusta tener dinero, hago extras, siempre hago extras (…) hubo un día en el que no se podía más hacer extras en el área en el que estábamos, no se podía más tiempo, entonces, este, buscaba en otras líneas (Beatriz, 35 años).

Igual que Beatriz, sus compañeros y compañeras, por la insuficiencia económica realizan jornadas extraordinarias, soportan condiciones laborales precarias, son explotados y se auto explotan. Así lo platicó Lucio

> Ya ves que en planta uno, inclusive les dan hasta viernes o hasta domingo, pero te digo es dependiendo la necesidad de cada uno, más que nada es necesidad, porque algunos puede que sí les gusta el trabajo, pero otros les pagan y dicen sí (Lucio, 33 años).

Gael es consciente de la situación mexicana, aunque dubitativo habla al respecto y exige ser tratado con respeto:

> Realmente las condiciones laborales aquí en México se prestan para que haya cierto grado de, no quiero llamarlo explotación, pero sí de una subordinación más allá de lo que tendría que… sí, ok, me estoy trabajando 48 horas a la semana, eso no me lo has tocado, estoy trabajando 48 horas, eso es de lunes a jueves y eso nadie me molesta, , no estoy obligado a venir tiempo extra, pero también durante esas 48 horas estoy produciendo algo que a ti te está dando a ganar más, y merezco ser tratado con respeto (Gael, años)

El limitado alcance del salario mínimo obliga a los y las trabajadoras a incrementar sus jornadas laborales, enfrentando un desgaste físico y emocional considerable, manteniéndose disponibles constantemente, cual recurso de reserva para empresas como Omnicare. Estas compañías priorizan la generación de ganancias a costa de la explotación de quienes únicamente cuentan con su fuerza de trabajo. En 2014, Miguel Ángel Mancera, entonces jefe de gobierno de la Ciudad de México, animó a debatir el aumento salarial (Aristegui, 2014). La propuesta fue descalificada por el director de la CONASAMI y el secretario del Trabajo, sustentando que pocas personas perciben un salario mínimo, ciertas tarifas públicas incrementarían por estar vinculadas con él, ocasionando inflación y desatando más desempleo e informalidad laboral, resultado contraproducente para el trabajador (Sovilla, Morales y Gómez, 2021). El gobierno federal y el sector empresarial también se posicionaron en contra del incremento salarial argumentando baja productividad laboral. Aunque, después de la pandemia COVID-19, en sectores como el manufacturero, la productividad laboral estuvo por encima de los salarios (INEGI, 2023). Pareciera que, a mayor productividad y ganancia para las empresas, menor salario para los trabajadores (Munguía, 2019). Un lustro después la propuesta de Miguel Ángel Mancera, fue cristalizada por el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, incrementando un 20% el salario mínimo, pero la inflación y el aumento de precios es constante.

Campos Vázquez (2015) argumenta que la idea del aumento al salario mínimo conlleva consecuencias negativas en la generación de empleos, sin embargo, advierte que el mercado laboral no debería comportarse competitivamente. Mas existe un salto categorial entre el deber ser y el ser, la teoría y la práctica. Los objetivos de la política de contención salarial impuesta en México, como indiqué en el capítulo 1, son evitar inflación, conflictos entre trabajadores y patrones, además de la competencia a nivel internacional con otros países en el plano de la inversión extranjera (Munguía,

2019). De manera que, por años, México mantuvo un salario bajo animado por un comportamiento competitivo, en detrimento del bienestar de la clase trabajadora. Entonces, es menester trazar rutas y propuestas precisas a nivel federal y local, pues es papel de los estados y legislaciones nacionales salvaguardar el derecho al salario digno en la práctica (OIT, 2008). De lo contrario, observo una paradoja donde el Estado establece derechos, pero él mismo es incapaz de procurar las condiciones de posibilidad para ejercerlo. Por tanto, en la siguiente sección discuto el posicionamiento del Estado en torno a la flexibilización y precarización laboral.

5.1.6. El Estado y las condiciones de trabajo

En este punto abordo la función que cumple esta entidad frente a las condiciones reales de los trabajadores. Como afirma Abrahams (1977), se trata de un objeto de reflexión desde diversas perspectivas, que invitan a respetarlo, destruirlo o estudiarlo, concibiéndolo como algo concreto, abstracto o un proyecto ideológico de las sociedades capitalistas. La noción de Estado está ligada a un proceso de pacto o sometimiento. Los contractualistas —Locke, Hobbes, Rousseau— sostenían que los individuos mediante consenso ceden su voluntad a una entidad para protegerse de los peligros reales o hipotéticos de su propio estado caótico de naturaleza. A la entidad resultante la nombran Estado de paz, civil o social (Isuani, 2020), cuyo tipo de gobierno ejercía poder absoluto, limitado o establecía una soberanía popular. De acuerdo con estas concepciones el Estado surge a partir de los individuos y se extiende al concepto de sociedad, pero existe otro paradigma que lo liga a una dimensión social. Esta última es equiparada con instituciones concretas, gubernamentales, administrativas o coercitivas que no coincide con la sociedad civil, un instrumento de la clase dominante para su protección (Isuani, 2020). En la discusión me refiero al Estado conforme a la segunda acepción: dimensión social, semejante al conjunto de instituciones gubernamentales, administrativas y coercitivas. Abrahams (1988) conceptualiza lo anterior como

sistemas-de-estado, un nexo tangible entre las prácticas y estructuras institucionales centrado en el gobierno, más o menos extendido, unificado y dominante en una sociedad determinada. Esto es importante porque a nivel institucional-Estado, se producen discursos y prácticas respecto al trabajo contrastantes con la realidad de las personas trabajadoras. En general, noto una contradicción entre el marco legal y la incapacidad institucional-Estado de procurar las condiciones de posibilidad para el ejercicio y goce de un trabajo digno y decente. Pareciera que las instituciones han sido un instrumento para favorecer a determinado sector.

Tal como expuse en el capítulo 1, concuerdo con que la centralidad del Estado durante la era fordista respondió a una necesidad del propio capital: requería de instituciones e intervenciones garantes del crecimiento económico sostenido. La relación tripartita entre instituciones estatales, capital y fuerza laboral —representada principalmente por los sindicatos— no tenía como eje el bienestar del trabajador, aunque lo disimula. En la actualidad, ciertos derechos laborales todavía se mantienen en el sector formal. Un ejemplo de ello es el caso de Omnicare, donde se ofrece acceso al Seguro Social, una jornada laboral de 48 horas semanales, aguinaldo, prima vacacional y dominical, pago de horas extra y apoyo para la vivienda. A esto, se suman algunas prestaciones adicionales, como bonos por asistencia, puntualidad, rendimiento trimestral y por recomendación (es decir, cuando un empleado refiere a otra persona para ser contratada), así como comedor subsidiado, vales de despensa, transporte y seguro de vida. Con todo esto, las personas que han trabajado en la informalidad o han estado en situación de desempleo, encuentran atractivas las prestaciones de ley, aun siendo su derecho como trabajador. Asimismo, les cautivan los bonos y servicio extra ofrecidos por Omnicare: comedor subsidiado, vales de despensa, fondo de ahorro, seguro de vida y transporte, también cuestionables.

Siguiendo lo expuesto en 4.2.5, el comedor subsidiado está envuelto en la inconformidad de los trabajadores, pues los alimentos son de dudosa calidad, de poco aporte nutrimental, encima, la empresa subsidia únicamente una comida al día. Los vales de despensa equivalen al precio de un kilo de pollo, son ridículamente bajos y se suman al salario total (bruto) del operador. El fondo de ahorro se constituye de la aportación del trabajador y la empresa, 50% respectivamente. El servicio de transporte es pensado más para la comodidad de la empresa que la del operador y operadora. Generalmente, este tipo de conglomerados buscan mano de obra vulnerable, en las zonas alejadas de la ciudad: migrantes, madres solteras, personas viviendo en situación de pobreza, sin acceso a servicios básicos. El transporte público no suele cubrir ciertas rutas por el grado de violencia latente en colonias-ejidos o por los terrenos intransitables. El transporte proporcionado por la empresa está diseñado para acercarse al domicilio de los trabajadores, garantizando su llegada puntual y, por ende, tener un mayor control sobre su tiempo. Se acepta tales condiciones laborales porque no se encuentran alternativas, eso refleja una clara degradación. El acceso a un empleo digno y decente parece cada vez más distante, ya que el mercado laboral en México se flexibilizó, dando lugar a situaciones similares a las se observadas en la industria maquiladora, enfoque principal de este análisis. Reconozco que la flexibilidad laboral es un fenómeno global, pero en este caso, me concentró específicamente en su impacto en el sector maquilador.

El contrato y los medios de contratación, garante de las relaciones laborales, son justo elementos flexibilizados para ofrecer beneficios a las grandes empresas. La flexibilización en combinación con importantes regulaciones del estado es la antesala de la precarización laboral (Standing, 2011). Esta se refiere al clima de inseguridad producido por las modificaciones de los contratos y modos de contratar (Martínez, Marroquín y Ríos, 2019). La ausencia de seguridad orilla a los trabajadores a adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado, en la medida que las

empresas desarrollan estrategias de adaptación. Actualmente es menos frecuente firmar contrato directo, Omnicare, a través RCA de R.L de C.V se rige por la subcontratación. La cartera de clientes de Omnicare alberga marcas reconocidas en el mundo de la medicina, electrónica y computación. Operadores y operadoras no trabajan directamente con los grandes conglomerados, pues se protegen a través de sus intermediarios. Si Dalia hubiera reportado su incidente de trabajo con las autoridades competentes, la gran empresa de cateterismo y angiografía cardiovascular no se habría enterado. Todo el proceso legal lo encararía RCA, la cual, recluta personas con la misma facilidad que las despiden, sin generar costos (Harvey, 1990). Para los conglomerados es común moverse de lugar en lugar, obtener mano de obra barata, resignada a trabajar demasiado y ganar poco. La vulnerabilidad del trabajador es una ventaja para ellos, por lo mismo ofrecen contratos por tiempo determinado, jornadas de más de 8 horas, salarios bajos, entre otros. Incluso aquellas empresas que pregonan otorgar prestaciones establecidas por ley encuentran formas para disfrazar su explotación y abuso.

La LFT recalca el derecho indiscutible al trabajo, el cual "no es artículo de comercio, y exige respeto para las para las libertades y dignidad de quien lo presta" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.1). Por ende, la relación laboral no debería reducirse a una especie de compraventa de servicios, pero la práctica nos dice lo contrario. A partir del recurso de la subcontratación, las grandes empresas evaden pérdidas económicas y conciben a los trabajadores como un ejército industrial de reserva, ignorando que son personas capaces de aportar física e intelectualmente a través de su trabajo. Los empleadores como Omnicare pisotean derechos, evaden responsabilidades y reducen efectivamente la relación laboral a "una especie de compraventa de servicios" (Flores Morales y Manzano-Munguía, 2015, p. 96). Podría pensarse que lo anterior es sólo cuestión de las empresas, de su interpretación *ad hoc* de las leyes y su nula ética laboral. Sin embargo, coincido

con Cuevas Valenzuela (2015), el Estado tiene un alto grado de responsabilidad por la carencia o debilidad de políticas para generar empleos y asegurar el desarrollo en circunstancias que no tengan impacto negativo en la vida profesional y personal del trabajador, como en el caso de las personas trabajadoras de Omnicare.

La función del Estado-instituciones, es regular el mercado de trabajo y garantizar redes de asistencia social que validen y ajusten la distribución del trabajo social (Miranda, Salgado y Cuenca, 2011). Dicha función tambalea ante las presiones de empresarios buscando anular o minimizar el papel del Estado, con el fin de flexibilizar las regulaciones laborales. El neoliberalismo sostiene que la economía opera de manera más eficiente cuando el Estado se retira de la intervención directa en los mercados (Gamarra Vilchez, 2015). Existen estudios que vinculan la rigidez de la legislación mexicana con la baja competitividad, atracción y generación de inversión en el país (Chiquiar y Ramos-Francia, 2009). No obstante, en 2012 se reformó la LFT tendiendo a la flexibilización del contrato de trabajo desprotegiendo a la clase trabajadora. El ejecutivo propuso más de treinta puntos, entre los que se trató la subcontratación. El concepto se abordó en el artículo 15A (Ley Federal del trabajo, 2015, pp. 4-5), mientras en 39A y 39B (Ley Federal del trabajo, 2015, pp.10-11) se agregó el contrato a prueba y capacitación inicial, posibilitando despidos sin responsabilidad para el patrón. Asimismo, en el artículo 83 (Ley Federal del Trabajo, 2015, p. 20) se permitió al patrón contratar por tiempo, por obra, por hora. Con esto se legitima lo que se efectuaba en la práctica (Yarrington Morales, 2021). Lo irónico de la reforma de 2012 es la inclusión del concepto "trabajo digno y decente" en el artículo 2 (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 1). En 2019 la LFT es reformada nuevamente, en medio de la firma del T-MEC y considerando el compromiso de México ante la OIT (Yarrington Morales, 2021; López-Chávez, Vázquez-Orihuela, 2021).

La reforma de 2019 propone regular la subcontratación, no erradicarla. Se derogan los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 6) agregados en la reforma laboral de 2012, orientados también a la regulación de la subcontratación. Mas no elimina los contratos a prueba y capacitación inicial, estos temas siguen vigentes tal y como se estipularon en 2012 (López-Chávez, Vázquez-Orihuela, 2021). Las Juntas de conciliación y arbitraje desaparecieron, dejando a cargo al Tribunal correspondiente. Lo rescatable de la reforma 2019 fue implementar las prestaciones de ley y seguridad social a trabajadoras y trabajadores del hogar, (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 85-89) otra cara de la precarización laboral. A finales de 2019 la senadora del Partido Acción Nacional (PAN), Alejandra Reynoso Sánchez presentó una iniciativa de reforma al artículo 58 de la LFT (Senado de la República, 2019). De esta manera, el trabajador tendría la posibilidad de establecer su propio horario de entrada y salida, optando por trabajar más horas en un día a cambio de un tiempo libre adicional durante la semana, o reduciendo su tiempo de comida para poder salir antes. Reynoso Sánchez argumentó una mejora en la calidad de vida al conciliar trabajo y familia, reducción del ausentismo laboral, aumento de la productividad de la empresa, mejora del clima laboral, entre otros. Todos los beneficios señalados giran en torno a la mejora de la empresa, el trabajador al final debe cubrir el total de horas a la semana, actualmente 48. En el hipotético caso de aprobarse reforma similar, el trabajador se sigue auto explotando con la ilusión de tener un día, unas horas de descanso. Cuando su derecho es tener un trabajo con una jornada conciliadora de su vida personal y profesional (OIT, 2008). La propuesta de la bancada panista fue rechazada por la complejidad de su aplicación (Senado de la República, 2020). De acuerdo con las condiciones laborales desarrolladas a lo largo de este capítulo, es posible vislumbrar otros temas cruciales para el trabajador. En primer lugar, menciono el incremento del salario mínimo, cuya institución encargada de establecerlo es la CONASAMI. La fijación de éste se pacta procurando supuestamente la equidad, justicia y respeto a la dignidad del trabajador y su

familia. Idealmente un salario mínimo sería suficiente para que una jefa o un jefe de familia satisfaga las necesidades materiales, sociales, culturales y educativas (Ley Federal del Trabajo, 2022). Anteriormente discutí el estancamiento prolongado del salario del trabajador al no proporcionarle las herramientas para cumplirse. Apenas alcanza a cubrir los requerimientos alimenticios de una persona o dos, ya con el incremento del 20% entrando en vigor en enero de 2019 (Diario Oficial de la Federación, 2021). Mostré la caída del poder adquisitivo y su insuficiencia ante la inflación. En los años 70 el salario era capaz de alimentar a una familia de cuatro integrantes, pero en los años ochenta decayó y actualmente además de proveer sólo una o dos canastas básicas (Calderón, 2023), no es suficiente para atender el orden material, cultural, educativo. Los casos en que únicamente un miembro es responsable de su familia potencian la sumisión a condiciones laborales perjudiciales. Conforme al Título Cuarto, Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y de los patrones, el patrón está obligado a preferir a quienes no tienen ninguna otra fuente de ingreso económico para sostener a su familia (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 50). La intención de fondo podría ser la protección de la vulnerabilidad de ese sector, la cual paradójicamente en la práctica, es el elemento fundamental para que el patrón encuentre mano de obra dispuesta a trabajar, importándole poco las condiciones. En segundo lugar, la disminución de la jornada laboral, en la actualidad existe una iniciativa para reformar el artículo 123 de la CPEUM con el fin de reducir la jornada a 40 horas. La propuesta se revisó y discutió en la Cámara de Diputados, posteriormente se puso en pausa. Aún no es un hecho, pero la propuesta ha causado revuelo. Los coordinadores de las bancadas concordaron realizar un Parlamento Abierto, es decir, un espacio para discutir el impacto de la reducción de la jornada laboral (Morales Fredes, 2023). Esto, como un previo para llevarla a la Cámara Baja. Aún sin efectuarse las sesiones del Parlamento Abierto las opiniones en contra se hicieron presentes. La candidata presidencial Xóchitl Gálvez declaró un momento inoportuno por la falta mano de obra y los estragos

económicos de la pandemia COVID-19 (Soto, 2023). Incluso, aseguró que los propios trabajadores preferirían trabajar 48 horas, ganando más (Soto, 2023). El discurso de la candidata fue pronunciado frente a la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) y pudo estar diseñado para ganar seguidores, enunciando lo que el interlocutor desea escuchar. En otro escenario poco esperanzador, pero más real, se implica que, además de tener la intención de ganar seguidores, los actores del entorno institucional defienden la lógica de la explotación. Sosteniendo la creencia que entre más trabaje una persona, más produce y eso es "bueno" para el crecimiento económico, dejando en último lugar a la fuerza laboral. Las alertas en el sector empresarial también se encendieron, vaticinando el incremento de sus plantillas entre un 13% y 15% para mantener los niveles de producción (Hernández, 2023). Temiendo las posibles pérdidas particularmente en pequeñas y medianas empresas por los costos operativos de una jornada de 40 horas (CONCANACO-SEVYTUR, 2023). Con lo anterior, se muestra los intereses tanto del sector estatal como del privado se enfocan únicamente en el decrecimiento-crecimiento económico, lo que es económicamente bueno para el "país", no necesariamente se refleja en la clase trabajadora. No puede haber un crecimiento económico sin desarrollo, es decir, sin efecto positivo en las vidas y libertades de las personas a quienes debería concernir (Gamarra Vílchez, 2015).

Si bien es cierto que la relación laboral la conforman las figuras patrón-trabajador, en las reformas de la LFT (2012, 2019) y en la discusión de la iniciativa de reforma en torno a la reducción de la jornada laboral, se percibe el favorecimiento hacia el patrón, empresario, capital. Existe un marco legal en torno a los derechos laborales, pero falta, por un lado, vigilar que las empresas como Omnicare respeten las normas sobre el empleo y, por otro, el marco legal no transgreda las aspiraciones del trabajo digno y decente (decretado por él mismo) para procurar al trabajador una vida en esas mismas condiciones.

En esta sección discutí los resultados del análisis de la LFT comparando el discurso legal y las condiciones reales de los trabajadores. La aplicación de la ley en Omnicare es irregular al interpretarla y evadirla a su conveniencia. Operadores y operadoras se adaptaron a condiciones laborales precarias, pues el Estado ha sido incapaz de crear empleos dignos y decentes, incumpliendo justo lo pregonado en la CPEUM y la LFT. Lo anterior dio pauta a la discusión sobre el vínculo entre flexibilización, precarización laboral y el papel del Estado y sus instituciones. Señalé la inclinación de éste hacia la figura del patrón, a pesar del incremento del 20% al salario mínimo, la ampliación del periodo vacacional y la discusión acerca de la jornada laboral a 40 horas semanales. Consideré que, en materia legal, el derecho laboral está regulado, falta crear mecanismos para vigilar el cumplimiento de las leyes y que éstas y sus modificaciones estén enfocadas efectivamente en respetar la dignidad de trabajadores y trabajadoras. El da y quita en el campo laboral es el escenario donde trabajadores tratan de llevar su vida, adaptándose a la precariedad en sus centros de trabajo. En el siguiente apartado muestro que el discurso del micro contexto, Omnicare, se apropia a conveniencia de las disposiciones legales quebrantando los derechos laborales y hasta humanos de las personas trabajadoras en aras de ganancia económica.

5.2 Flexibilización, segmentación y precarización laboral en Omnicare

Omnicare está orientada particularmente a la elaboración de producto médico, cuenta con más de 300 mil trabajadores en diversas plantas alrededor del mundo. En México estableció cuatro plantas ubicadas en Tijuana, considerada por el conglomerado la ciudad más grande, de rápido crecimiento y de mayor concentración en cuanto a dispositivos médicos. Esto, por su ubicación estratégica con el sur de Estados Unidos, país que alberga el 80% de sus establecimientos. En las fábricas ubicadas en México se ofrecen servicios de diseño, manufactura, cadena de suministro y gestión de productos para una gama amplia de industrias. Todo el producto es ensamblado aquí,

pero es exportado a Estados Unidos. Por tanto, Omnicare no es una empresa central, aludiendo al sistema centro-periferia en cuanto desarrollo, intercambio y relaciones laborales (Floto, 1989). Las empresas del centro son generadoras de tecnologías en beneficio e incremento de la productividad, mientras las de la periferia se supeditan a los avances de las primeras y no se beneficia de igual manera, por ejemplo, en el terreno de derechos laborales. En este sentido, Harvey (1990) acierta al afirmar que con la flexibilización de las relaciones laborales sólo los trabajadores del núcleo, es decir, de las empresas del centro, logran condiciones laborales seguras. Mientras, los trabajadores de la periferia, contratados temporalmente o subcontratados perciben prestaciones y salarios diferentes, en Omnicare coinciden ambos grupos. Por un lado, trabajadores del centro transferidos a Tijuana para laborar, cubriendo puestos directivos y administrativos con altos salarios. Y, por otro lado, sucede el caso de sectores subcontratados por RCA de R.L de C.V, el rostro legal de Omnicare, con salarios insuficientes en una de las ciudades más caras de México. Las diferencias entre los grupos se han tratado de explicar de acuerdo con teorías sobre el mercado laboral. El modelo de economía dual (Piore, 1972; Reich, Gordon y Edwards, 1973) plantea que existen dos segmentos en el mercado laboral: el primario y el secundario. En el primero, los trabajos ofrecen salarios altos, buenas condiciones laborales, oportunidades de ascenso y estabilidad. En el segundo, predominan empleos mal remunerados, condiciones precarias, sin oportunidades de avance y gran inestabilidad. Los trabajadores de este segmento, por lo general, tienen pocas oportunidades de negociar sus condiciones debido a su debilidad política y económica (Richter, 2007), incluso, aquellos con contrato y salario fijo no logran cubrir sus necesidades, viviendo en pobreza, como ocurre con operadores y operadoras (García Nogueroles, 2009). Por las características antes expuestas, Omnicare podría inscribirse en el sector secundario, aunque aparenta ofertar empleos estables, pago semanal, prestaciones y días de descanso. Por ejemplo, tiene un horario establecido, el cual excede la jornada laboral diurna legal; ofrece un salario conforme a la ley, mas no paga el

tiempo excedente; y condiciona descansos oficiales y vacaciones. Encima, utiliza una disciplina dura y caprichosa en contra de sus trabajadores endurecida durante la pandemia. En los siguientes puntos muestro cómo la empresa se apropió el discurso legal en pro de su beneficio económico, menoscabando las normas laborales, generando condiciones laborales precarias.

5.2.1. Excedente de trabajo, excedente económico

Uno de los requisitos para la elaboración del reglamento interno de trabajo es definir un horario laboral, respetando lo decretado en la LFT. El acomodo *ad hoc* de las horas repartidas en los días laborales de la empresa excede las 8 horas laborales para el turno diurno. El RIO se ampara en el artículo 59 de la LFT, el cual anuncia la posibilidad de negociar la duración de la jornada. El fin de negociar los horarios conforme a dicho artículo es dejar el sábado como día adicional de descanso, comprendiendo que domingo no es laboral, o sí, pero con su respectiva prima. Más la interpretación de Omnicare apunta a la posibilidad de repartir las 48 horas semanales en 4 días elevando la jornada a 12 horas. Tiempo que, como aseveré en la sección anterior, podría ser considerado horas extras no pagadas, y aun cubriendo el monto, se estaría excediendo el tiempo extraordinario legal de trabajo.

La duración de las jornadas de trabajo es unilateral, Omnicare la instaura, aunque el RIO establezca su elaboración y publicación en conformidad con representantes de la empresa y de los operadores. Se cita una comisión mixta en el RIO, pero se desconoce sus integrantes y funciones, no se expone en los cursos de inducción, ni en la firma de contrato. Arnulfo, Sebastián y Lucio ignoran tal comisión u otro organismo. Lucio afirma: “no hay quien hable por el trabajador, los únicos son los supervisores, pero por lo regular tampoco se meten”. Lucio acierta, no existe un sindicato o agrupación similar protegiendo sus intereses. Parte de esto se debe también a la segmentación laboral de las empresas, desbaratando la unión de la fuerza laboral con el objetivo

de no rebelarse contra los patrones (Reich, Gordon y Edwards, 1973). Entre menos convivencia, menos comunicación y los abusos laborales son silenciados. Retomando la discusión sobre la Comisión Mixta anunciada en el reglamento, Sebastián se sorprendió cuando cuestioné sobre ella: "la verdad desconozco esa información". Arnulfo confiesa, durante la entrevista, escuchar por primera vez sobre la Comisión Mixta: "cuando estuve en Omnicare no supe, ahora sé que desde 2019 varias fábricas tienen sindicato". Me sumo al desconcierto y desconocimiento de los colaboradores, en mi etapa de operadora pasé inadvertida la formación de la Comisión Mixta y sus funciones dentro de la fábrica. Podría incurrir en un *argumentum ad ignorantiam*, en el que la ausencia de pruebas en torno a la Comisión Mixta es evidencia suficiente de su inexistencia. Sin embargo, en situaciones críticas y concretas, dicha Comisión pudo actuar, revelarse ante operadores, como en 2020, durante la pandemia COVID-19. En ese tiempo, operadores y operadoras estaban en desacuerdo con seguir laborando, conscientes de arriesgar su salud. Inclusive hubo un conato de huelga y la Comisión jamás se mostró para escuchar a sus colaboradores, comunicar sus inconformidades y negociar. Era el momento preciso para aparecer y establecer un diálogo entre ambas partes. Mas no sucedió, por tanto, es muy probable que aquella sólo figure en las líneas del RIO. Tampoco se organizan en sindicatos, entonces la representatividad de la fuerza laboral es nula. De este modo, Omnicare se siente en total libertad para interpretar el discurso legal fundamentada en razones económicas.

El tiempo excedente de trabajo en Omnicare es de 3 horas y media diarias, 14 horas a la semana, el cual se pagaría al 200%, pero no se cumple. La línea de producción fija un estándar de 800 piezas (producto final) por hora, se ensambla alrededor de 2800 piezas en las 3.5 horas extra y 11,200 a la semana. Cada lote está constituido por 8,000 unidades esto significa que se genera casi lote y medio adicional. El excedente es ganancia para la empresa, según el sitio web eSuture

(2022), el paquete de 10 piezas utilizadas en el área médica tiene un costo en el mercado de entre 900 y 1,500 dólares, lo que equivale aproximadamente a entre 16,700 y 27,900 pesos mexicanos. El precio de cada pieza oscila entre los 1,670 y 2,790 pesos mexicanos, un monto similar al sueldo semanal de un operador. Entre los compañeros se comenta que la línea de producción CS40 podría sostener económicamente a Omnicare:

> Sí, pues acuérdate que nos dijeron que esas áreas, bueno, que ese producto era el que mantenía a las demás áreas, porque era el más caro junto con el de allá dentro. Eso me lo confirma una ingeniera de todas las áreas (Sebastián, 23 años).

La empresa genera ganancia con el trabajo excedente, no remunerado de operadores y operadoras durante la jornada laboral. En el sistema de producción capitalista, aquellos no son propietarios de los medios de producción ni de los bienes producidos (Méndez Sayago, 2014), la única posesión es su capacidad humana, intelectual o material (Ley Federal del Trabajo, 2022), es decir, su fuerza de trabajo empleada en el proceso productivo. Su trabajo no es un "artículo de comercio" (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 3), pero para el sistema capitalista el trabajo adquiere la característica de una mercancía y un bien más (Méndez Sayago, 2014). Bajo este panorama atacar la precariedad laboral y generar condiciones óptimas dentro de los espacios de trabajo no son una prioridad, tal como apunté y ejemplifiqué en el apartado *5.1.2. La jornada laboral en México*. Al contrario, la empresa busca constantemente maneras de maximizar el tiempo efectivo de trabajo, interpretando, apropiándose a su manera el contenido de la LFT, o en su defecto, quebrantándola. Lo anterior, lo ejemplifico en el siguiente punto, con las prácticas *sui generis* en torno a los días de descanso oficial declarados en el artículo 73 de la LFT.

5.2.2 Días de descanso oficial

De acuerdo con el análisis del RIO, la empresa se auto posiciona deliberadamente como una entidad con la capacidad de actuar más allá de lo que establece en su propio reglamento y del

mismo discurso legal (LFT). Sin recurrir al recurso lingüístico del pronombre en primera persona del singular (Langenhove y Harré, 1999), enfatiza su agencia. Se otorga la facultad de realizar los cambios necesarios en cuanto a turnos, jornadas y horarios e incluso modificar el contenido del RIO:

> La empresa **queda facultada** a cambiar los turnos, jornadas y horarios de labores según las necesidades del servicio, comunicándose por escrito dicho cambio a los trabajadores en un periodo de 24 horas.
> La empresa, según sus propias necesidades, podrá modificar las disposiciones anteriores, ajustándose a la Ley Federal del Trabajo.

Se menciona una notificación anticipada, una decisión unilateral, no un acuerdo. Operadores y operadoras tienen escasa o nula participación. La empresa los posiciona de manera casi dramática, cual seres exclusivamente dedicados al trabajo, subordinados a su voluntad. Al tratar al personal como simple instrumento de trabajo, se vulnera sus derechos humanos fundamentales y laborales. En el artículo III, fracción 14, se establece lo siguiente:

> Los trabajadores se obligan a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, cuando la empresa lo solicite.

El artículo 74 de la LFT reconoce los siguientes días de descanso obligatorio: 1º de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre, y los determinados por las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Siguiendo el artículo 74 de la LFT, Omnicare da a conocer las fechas de descanso oficial en el curso de inducción, mediante un gráfico similar al de la Figura 8.

Figura 8. Días de descanso oficial

Fuente: elaboración propia

La Figura 8 se construye a partir de la información proporcionada por Omnicare en relación con los días de descanso oficial. El calendario se apega a las fechas estipuladas en el artículo citado, el cual dicta claramente que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio. En caso contrario, si el patrón quebranta la ley, deberá pagar, independiente del salario correspondiente por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (Ley Federal del Trabajo, 2022, p 22).

Omnicare otorga los días 25 de diciembre y 1 respetando parcialmente la LFT, porque no los remunera. La empresa cierra durante esas fechas debido a temporada baja. El personal percibe un sueldo debido a la denominada “semana de fondo”, adelanto de vacaciones o tiempo extra sin sueldo, esto lo explico a continuación. Lo primero significa una retención ilegal del primer sueldo, garantía para el empleador hasta que el empleado sea despedido o renuncie. Omnicare invoca otra vía: entregar ese sueldo en la semana del 25 de diciembre o del 1º de enero. Lo segundo implica tomar días de vacaciones, pueden ser días acumulados o adelantar las vacaciones del próximo periodo. El Título Tercero, Capítulo IV, artículos 76 al 81, de la LFT dedicado a las vacaciones, dicta que todas las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad tienen derecho a un

periodo anual de vacaciones pagadas. Actualmente se conceden por lo menos 12 días de descanso continuo, aumentándose dos días por cada 5 años de servicio (Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 23). Ese rubro es violentado por Omnicare al orillar a operadores y operadoras a tomar parte de su periodo vacacional para subsanar una situación provocada por la empresa. Igualmente, con ese proceder fragmenta el periodo vacacional al no otorgar los 12 días o más de vacaciones continuos. Mediante un escrito se solicita con anticipación el periodo vacacional, en temporada baja se acepta sin inconveniente, en temporada alta, es difícil de conceder. Si la necesidad de ejercer su derecho al descanso es crucial, la opción es renunciar. María requería de un periodo para solucionar asuntos personales, expuso su situación y su problema era grave, Omnicare por falta de personal le negó su derecho:

> (…) que ahora que tenía que salir y como ya había pedido permiso, y pues vacaciones ya no me daban, tuve que renunciar (María, 42 años).

Las personas descansan y trabajan bajo las condiciones de Omnicare, si es temporada alta, todas las ganancias son para la empresa y las consecuencias las pagan sus colaboradores, si es temporada baja, también, la clase trabajadora está constantemente en desventaja. En torno a lo tercero, Omnicare propone laborar cuatro viernes como tiempo extraordinario sin sueldo, con la finalidad de cubrir el salario de alguna de las semanas no laboradas por cierre. Las opciones descritas son anunciadas al iniciar diciembre dando cabida a una "decisión razonada". Al final, cualquier respuesta apunta al bienestar de la empresa, ávida de beneficiarse del excedente de trabajo de sus colaboradores, quienes no eligen las condiciones en las que son enviados a "descansar". La empresa abre, cierra y dispone a su conveniencia. Respecto a los periodos de elecciones ordinarias, federales y estatales, se va únicamente a votar y se retoma actividades. Las otras fechas oficiales se respetan en tanto no coincidan con los días laborales, de ser así, se pide

trabajarlo. El pago es el doble, en virtud del artículo 73, pero se aplica un alto impuesto que el salario por día de descanso oficial laborado no refleja una ganancia a la fuerza laboral.

El actuar de Omnicare es arbitrario, carece de regulación formal y no es supervisado por ninguna autoridad competente. Ante la persistencia de prácticas laborales cuestionables, se opta por renunciar y buscar nuevas oportunidades laborales, confiando en la oferta laboral de Tijuana.:

> Estoy, te lo puedo decir, por esa facilidad que te da de encontrar trabajo, te da esa pauta de decir perfecto, "no me vas hacer valer mis derechos, no te preocupes, me voy a la fábrica que está enfrente" aunque tal vez te puedas encontrar la misma situación, aunque tal vez, pero por lo menos dices ya llevo año y medio trabajando, córreme, me tienes que liquidar. Lo que en otra parte de México te dicen fírmame tu renuncia para que no tengas problemas, para que de aquí a mañana uno nunca sabe, sabes que… desde el momento que estás firmando tu contrato estás firmando tu renuncia, si algo sale mal, te vas, aquí no (Gael, 31 años).

Coincido con Gael, como trabajadora y observadora en Omnicare me percaté de que, ante la desconfianza en las autoridades competentes, las personas prefieren renunciar en lugar de denunciar: "ya sabes cómo son, mucha pérdida de tiempo, muchas vueltas, entonces también por eso no, dije ah, lo primero que quería era recuperarme y ya pues a otro lado" (Dalia, 40 años).

La solución aparentemente más sencilla es renunciar y buscar otro empleo en el sector maquilero. Aunque es alta la probabilidad de encontrar uno con relativa facilidad las condiciones laborales no difieren significativamente de las experimentadas en Omnicare. Las jornadas son 10 y 12 horas, los salarios parecen altos por la zona geográfica (como planteo en *5.1.5. La aspiración del salario mínimo)*, las prestaciones legales y apoyos adicionales son similares. Enseguida muestro, en la figura 9, anuncios de distintas empresas, tomados de redes sociales o de las carpas instaladas estratégicamente en la ciudad. En esta ocasión, enfatizando lo previamente descrito.

Figura 9. Horarios y salarios en las fábricas

Fuente: Elizabeth Sánchez Martínez

La figura 9 contiene ofertas de trabajo tomadas de las redes sociales y carpas donde las empresas captan a potenciales trabajadores. Ahí se muestra un salario superior respecto a los percibidos en centro y sur del país. Esto no constituye un análisis semiótico en sentido estricto, más rescato la importancia otorgada a la tipografía, el color y el tamaño de la letra en los apartados a, b y c, los cuales enfatizan especialmente el sueldo semanal. Incluso el cartel realizado a mano (c) resalta esta información. Mientras, los turnos de hasta 12 horas se presentan en una fuente regular (a, c) o apenas perceptible (b). La industria maquiladora en Tijuana suele regirse por discursos y prácticas similares. Por lo tanto, renunciar a Omnicare y buscar empleo en otra maquiladora no representa mejores condiciones laborales. Gael ha trabajado en conglomerados de la industria desde que arribó a Tijuana, por eso apunta un tanto desanimado "tal vez te puedas encontrar la misma situación" (Gael, 31 años).

Los centros de trabajo y el patrón cambian, los efectos de la precarización persisten. La necesidad económica prima sobre las condiciones poco óptimas. La LFT y la CPEUM construyen un discurso en defensa del trabajo digno y decente. Omnicare lo refleja parcialmente en el reglamento (artículos III y XXVIII), en tanto sus prácticas se orientan en una dirección contraria. Entre los abusos, pongo de relieve el control minucioso sobre: los tiempos fuera-dentro de la

empresa, el cuerpo de operadores y operadoras, sus funciones y activades. Lo anterior vulnera la dignidad con el fin de maximizar ganancias económicas.

5.2.3 El control minucioso de operadores y operadoras

En el análisis lingüístico del RIO expongo la tendencia de Omnicare a colocarse por encima de su personal. La disposición macro semántica despliega los temas importantes para la empresa, en el desarrollo de sus actividades, marginando otros igualmente transcendentales en torno al cuidado de las personas trabajadoras. El RIO es preciso en cuanto al proceso de ensamblaje, procurando la higiene a través de la vestimenta y el cuidado corporal. Es negligente con las operaciones críticas, por el uso de material, maquinaria potencialmente peligrosos y no otorgar protección. Es tajante, autoritario conforme a su modalidad deóntica, es decir, mediante la elección verbal denotando deber, obligación, prohibición. Dando la impresión de que operadores y operadoras al firmar contrato con la empresa ceden su voluntad, sus derechos, quedando a su total disposición. Todo lo referente al cuerpo, trabajo, tiempo dentro y fuera de la fábrica está estrictamente calculado, desde que el autobús pasa por sus casas hasta la salida de Omnicare.

Un día cualquiera comienza entre las 3:30 y 5:00 de la mañana, el autobús de la empresa se acerca a las casas de las personas y recorre la periferia de la ciudad antes de llegar a la planta. Aquellas entran, se dirigen a sus casilleros, dejan sus pertenencias, caminan al cuarto de cambio, ahí se recogen el cabello perfectamente, colocan una malla y visten el uniforme. Posteriormente, proceden al lavado de manos con suficiente agua caliente y jabón, se secan con aire frío, entran de lleno a su área de trabajo, se desinfectan con alcohol y ponen guantes. Toman una toalla y limpian el espacio donde estuvieron el día previo. Se acomodan en sus estaciones, la jefa o jefe de línea observa si falta personal o en su defecto alguien “sobra” y enviarlo a otras áreas. Una vez completa la línea, se realiza el respectivo chequeo de parámetros en máquinas, el técnico da visto bueno y

pasan los papeles de alta de la orden en cuestión al área de empaque, entonces empieza la jornada. Ésta no para hasta que empiezan a anotarse para ir al baño, alrededor de las 7 de la mañana circulan una hoja en donde anotan su nombre y la hora de solicitud. Más tarde, alguien los cubre, indicando en la hoja de registro, la hora de salida y de regreso. Las idas al sanitario se detienen a las 9 horas, pues entre 9:20 o 9:30 salen a desayunar y la empresa sugiere que en su descanso pueden atender sus necesidades fisiológicas. La primera pausa dura 30 minutos, salen rápidamente, quitan cubre calzado, bata, gorro. Pasan por su lonchera, van al comedor a calentar su comida, comen rápidamente, dejan su lonchera de vuelta, acuden al baño. Finalmente regresan y siguen el mismo protocolo descrito al inicio para entrar a piso de producción. La dinámica se repite a la hora de la comida, en la segunda pausa.

Las entradas a piso de producción se realizan bajo restricciones plasmadas en el artículo III del RIO, fracción 2. Las personas trabajadoras deben registrar su hora de entrada con la tarjeta de personal o su huella. Es necesario utilizar los "instrumentos de control de puntualidad", es decir, los biométricos electrónicos o cualquier otro medio instituido por la empresa. No se registra con anticipación y sólo otorgan 5 minutos de tolerancia. El artículo III, fracción 5, estipula que al ingresar a piso de producción solamente es posible volver a salir con autorización del supervisor. Las salidas de piso de producción se efectúan en los descansos para comer, ir al baño o a enfermería, el tiempo máximo es de 15 minutos. Si se exceden puede causar una amonestación verbal o escrita si el comportamiento es repetitivo y, en casos extremos, una suspensión de 1 a 6 días. En campo fui testigo de amonestaciones verbales y escritas por dichas razones. Estas indicaciones se encuentran en el artículo XIII del RIO, el cual penaliza: "permanecer en los baños por largos periodos" y "excederse en el tiempo estipulado para comer". Omnicare despliega un

poder más allá de sus funciones, controlando minuciosamente a las personas en la medida en que ejerce poder sobre su cuerpo, trata el tiempo y dispone de los espacios y actividades.

La empresa, como muchas otras maquilas orientadas a la producción en serie, distribuye a las personas por estación. Esto se vincula con la naturaleza de la producción, pero también de esta forma se evita las colectividades. Como indiqué en 5.2.3, en el artículo XIII del RIO se prohíbe hablar a gritos con compañeros, en general, platicar en un ningún tono de voz mientras se trabaja. Asimismo, no es posible formar corrillos, agruparse para discutir algún tema, particularmente quejarse del trabajo o sus condiciones. De no acatarse lo anterior, se amonesta verbalmente, por escrito o suspensión de labores. Las sanciones o penalidades son parte de una política de acciones disciplinarias por violación de medidas de seguridad, conforme el artículo XXI de Omnicare y las clasifico en diversos tipos. De tiempo, cuando suceden retrasos, inasistencias, abandono de tareas. De actividad, en tanto se descuida o no se presta atención a las labores. De modos de ser, cuando se es desobediente o descortés. De palabra, si se habla de más y, encima, se es insolente. Del cuerpo, al infringir cuestiones de higiene y salud.

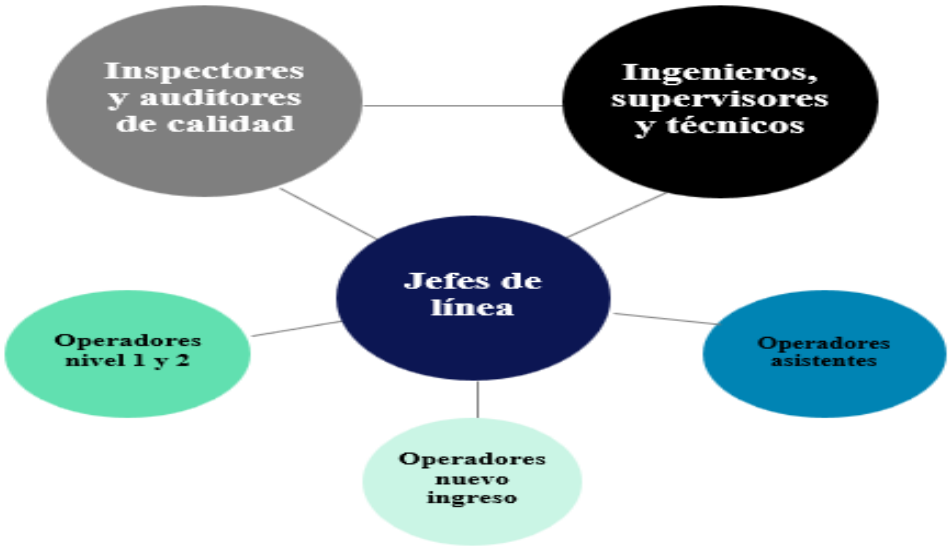
La distribución espacial también tiene el propósito de establecer presencias, ausencias y vigilar la conducta (Foucault, 2003). Al inicio de la jornada laboral, las asistentes del jefe o la jefa registran en un documento el nombre de la operación y el número de identificación del trabajador responsable de su ejecución. Los inspectores y auditores de calidad están pendientes de la permanencia del operador en su estación. Periódicamente se realiza un recorrido por la línea, se solicita el número de empleado y se confronta con la lista correspondiente antes de proceder con la actividad. De acuerdo con el artículo III, fracción 11, no se abandona la estación sin autorización, fuera de los descansos para comer y atender las necesidades fisiológicas. Coincido con Foucault (2003) el cuerpo, y añadiría sus necesidades, en este tipo de entornos, deviene en un objeto y blanco

de poder, el cual se manipula, controla y se maximizan sus fuerzas para obtener recompensas, en este caso, ganancias económicas. En general, quieren operadores y operadoras disciplinados, dóciles, de ahí la manipulación y control. La disciplina de la fábrica repliega un análisis exhaustivo de la conducta a través de la vigilancia instaurada "naturalmente" en el proceso de producción. La vigilancia garantiza un mejor control, pues se inspecciona cuidadosamente el trabajo de los operadores y operadoras, cuidando el tiempo y, por ende, dinero. En la dinámica del piso de producción esto se ejemplificaría con la cantidad de productos ensamblados por hora (estándar). A diferencia del trabajo a destajo, en Omnicare no se paga por unidad de obra realizada o servicio prestado, sino por día. Entonces, podría pensarse que las personas trabajadoras no están presionadas porque su ingreso diario está garantizado. No obstante, su trabajo es vigilado por inspectores de calidad, jefes de línea y sus mismos compañeros. La técnica y rapidez para ensamblar cuenta, si no reflejan resultados se rotan constantemente hasta ubicarlas en operaciones en donde sean más efectivas. De no conseguir acoplarse a los ritmos de producción, su continuidad laboral se ve comprometida, especialmente en el caso de las personas de nuevo ingreso, sometidas a un periodo de prueba de 30 días.

La vigilancia es independiente del puesto ocupado en la línea de producción. En este caso, dichas funciones son realizadas principalmente por aquellos con un rango superior: supervisores, auditores, inspectores de calidad, jefes de producción o sus asistentes. El rango entre los trabajadores de Omnicare define sus funciones y marca distancia con otros grupos. No existe capítulo, artículo en el RIO u otro escrito explicando el color como un medio de distinción dentro de la fábrica. Someramente se menciona en el curso de inducción para entender el lugar de cada uno. La convivencia y las prácticas hacen comprensible el discurso de los colores. El posicionamiento de cada uno se define por medio de escafandras y/o batas de colores. Según narré

en 2.2.2, las líneas de producción de Omnicare recurren al posicionamiento forzado de otros (Langenhove y Harré), vía escafandras de colores. Los supervisores, ingenieros y técnicos portan escafandra negra, el rango más alto. Los auditores e inspectores de calidad, escafandra gris, verificadores de los estándares de producción. Los jefes de línea, azul marino, gestionan la línea y son intermediarios entre operadores y supervisor. Los asistentes del jefe de línea, azul cielo, realizan tareas administrativas y cubren ausencias breves. Operadores y operadoras, escafandra verde-verde claro, ensamblan (ver Figura 10)

Figura 10. Los colores y el rango en Omnicare



Fuente: Elaboración propia

La utilización de los colores dentro del piso de producción o el discurso de los colores no es una práctica amparada en establecer jerarquías, según Omnicare. La intención inicial no era dividir, sino dar potestad a las figuras de autoridad para intervenir en la resolución de un conflicto particular. Por ejemplo, en el caso de la avería de máquinas saber con quién dirigirse. Aunque los técnicos comparten el color de escafandra con los ingenieros y supervisores, dentro de Omnicare tienen un espacio específico. No obstante, como ya describí en 2.2.2, esa diferenciación ha servido para establecer relaciones de poder dentro de la fábrica: el color de la escafandra influye en la

relación con el otro. Las figuras de autoridad subestiman las capacidades de operadores y operadoras, a quienes difícilmente escuchan, aun cuando se trata del trabajo y funciones que dominan. Tal vez alguien recién ingresado sí necesite de ilustraciones constantes para ejecutar su trabajo, sin embargo, el control de las personas trabajadoras a través de sus movimientos corporales suele ser exagerado. Omnicare mediante el *Training manual (TM)* —breve manual con los pasos para ejecutar una operación— muestra a operadores y operadoras la manera correcta de ensamblar. Las instrucciones son muy precisas, describen las partes del cuerpo involucradas, su movimiento, las fixturas utilizadas, el tiempo estimado para cada acción. La posición de cada miembro del cuerpo se halla estrictamente definida, cada movimiento tiene una dirección y una duración. Es un esquema anatomo-cronológico (Foucault, 2003), o sea, la penetración del tiempo sobre el cuerpo del individuo, cada minuto, cada segundo, cuentan, se trata de maximizar el uso de cada instante. Pues "el tiempo medido y pagado debe ser también un tiempo sin impureza ni defecto, un tiempo de buena calidad" (Foucault, 2003, p. 139). Por lo mismo, el RIO, artículo XII condena no alcanzar los mínimos estándares de calidad y cantidad.

El control minucioso, orientado hacia un beneficio económico, justifica, en el contexto de Omnicare, el entrometimiento en las actividades de operadores, operadoras, quienes, al firmar un contrato con la empresa, parecieran quedar completamente subordinados. En esta sección acentué que el control se extiende de manera integral, externa e internamente: traslado a la fábrica, tiempos de descanso oficial, aspectos íntimos del trabajo, ensamblaje, vestimenta, pausas, necesidades fisiológicas o acudir a la enfermería. Todo aspecto es minuciosamente regulado, en una intervención constante y profunda, intensificada en 2020, durante la pandemia de COVID-19.

5.2.4 Pandemia: control y abusos de poder

La LFT estipula en su artículo 262, Fracción II que todos los trabajadores tienen obligaciones especiales: someterse a exámenes médicos periódicos (Ley Federal del Trabajo, 2022). El artículo XXI del RIO concuerda en la obligatoriedad de toda persona contratada para someterse a un examen médico y a pruebas de laboratorio por doctores y laboratorios seleccionados por la empresa. En 4.1.3 expuse la ilegalidad de la aplicación de exámenes sin previo aviso, al esconder entre esos ellos, pruebas de embarazo. Los resultados condicionan la contratación o permanencia del personal femenino de Omnicare. Esas prácticas fuera de ley se potenciaron en 2020 con la pandemia COVID-19. El RIO, en el capítulo tercero, artículo XXI, fracción 6 anuncia que, en caso de epidemia, los trabajadores se someterán a pruebas médicas y al cumplimiento de todas las medidas dictadas por las autoridades. Asimismo, en la fracción siguiente obliga al personal a avisar a la empresa de cualquier enfermedad contagiosa propia, de familiares o compañeros de trabajo. Esto con el fin de tomar medidas preventivas necesarias.

En 2020, México como el resto del mundo, experimentó la pandemia de COVID-19, ocasionada por la propagación del virus SARS-COV-2. Omnicare informó, mediante comunicados, avisos en sus sitios oficiales, memorándum y juntas laborales, que se realizaría todo lo posible por la salud y seguridad del personal y, a su vez, por entregar resultados a sus clientes. Entonces se comprometió con un seguimiento de los protocolos de higiene y de seguridad: saneamiento de edificios, exámenes de salud, toma de temperatura al ingresar a las instalaciones, la sana distancia, aplicación de gel antibacterial y estaciones de desinfección de manos. Asimismo, impulsó el trabajo en casa (trabajadores del centro), prohibió los viajes y el acceso a personas ajenas a la planta, elaboró y distribuyó materiales educativos respecto al COVID-19.

Omnicare durante la pandemia intensificó el control, siempre a su conveniencia. En los autobuses se portaba caretas, cubre bocas, usar gel antibacterial y se tomaba la temperatura. Al arribar a la planta se evitaba las aglomeraciones, sin embargo, las filas para entrar eran larguísimas y ahí, como en piso de producción, el contacto con las personas era inevitable. Se instalaron barreras de PVC y películas de plástico en estaciones, pero el número de personas no se redujo, excepto en caso de contagio o cuarentena. En el último caso, la empresa no cuestionaba demasiado, les extendía una incapacidad pagada. No obstante, los monitoreaban de manera constante, mediante llamadas telefónicas:

> Presentaba síntomas, pero no era COVID, era fiebre y dolor de cabeza. Apenas estaba empezando lo de la pandemia, me mandaron a descansar 14 días, me marcaban, pero mandé mi receta de que era anginas. Por ese lado se despreocuparon porque no eran síntomas del COVID, después de eso regresé normal, me presenté en enfermería, me hicieron un chequeo y después me dejaron entrar (Radamés, 29 años).

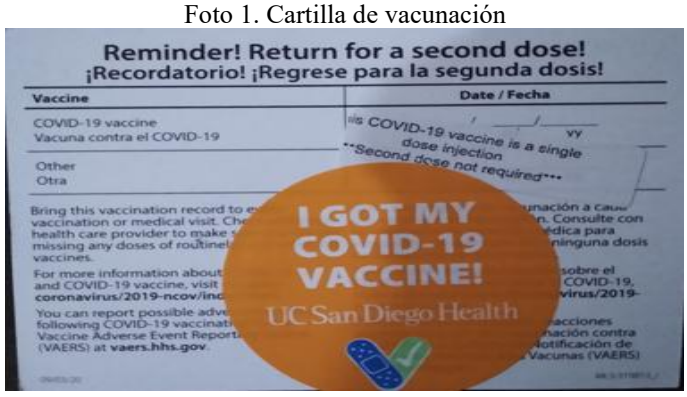
El monitoreo de la empresa surgió debido a su negativa de seguir pagando incapacidades, enviando a los operadores a cuarentena sin sueldo, argumentando la simulación de síntomas. Mientras tanto, dentro y fuera del piso de producción se adoptó la sana distancia. En el comedor, por ejemplo, se estableció horarios para cada línea de producción, se colocó barreras e inhabilitó espacios para evitar la proximidad, una práctica que Omnicare ya implementaba antes de la pandemia:

> Ya no es lo mismo en el comedor, antes podíamos convivir bien, estar platicando y ahora pues hay áreas marcadas donde uno puede sentarse y donde no, y pues por así decirlo, ya comes solo, ya no comes acompañado… es como si fuera la sana distancia (Sebastián, 23 años)

En el RIO se hace expresa la prohibición de hablarse entre operadores, así como agruparse a discutir sobre algún tema. El comedor era de los pocos espacios en donde se fomentaba la convivencia entre compañeros y justo con la "sana distancia" lograron aislar a las personas. El grado de vigilancia era extremo, los guardias de seguridad estaban pendientes de operadores y operadoras. Se debía traer la careta puesta, no saludar de mano, no sacar la cabeza de las casillas

en donde comían, siempre amenazando con pasar reporte a recursos humanos. A las personas que regresaban de cuarentena se les aplicaba un filtro, una serie de exámenes médicos para corroborar el buen estado de salud. Y para ellas se implementó el color amarillo en escafandra y bata, así como sitios específicos en comedor y baños exclusivamente para su uso. No hacían filas, pasaban directo a piso de producción. El mensaje implícito de esas prácticas era no compartir el mismo espacio con ellos, se les relegaba. Asimismo, el proceso de contratación discriminó a hipertensos, diabéticos o cualquier otra enfermedad crónico-degenerativa y aspirantes de más de 50 años. Los requisitos no se explicitaron, como muchas otras formas irregulares de proteger su capital en tiempo de pandemia. La LFT promueve el cumplimiento de las medidas dictadas por las autoridades sanitarias, Omnicare implementa estas directrices a su manera. El tema de la vacunación representó otro ejemplo de irregularidad y abuso de poder. La empresa se adelantó a las fechas de vacunación programadas para la ciudad de Tijuana. De manera sorpresiva, se informó un día que todo el personal sería llevado a aplicarse la vacuna. Se pidió no portar celulares y no se especificaba ni el lugar ni la marca de la vacuna. Se abordó un autobús, cuyo destino solo se reveló al llegar al sitio. Al cruzar una de las garitas hacia el territorio estadounidense, oficiales, médicos y enfermeras estadounidenses esperaban para registrar los datos. En ese momento se informa que se les aplicaría la dosis única de Johnson & Johnson (ver Foto 1)

Foto 1. Cartilla de vacunación



Fuente: Elizabeth Sánchez Martínez

Hubo reacciones adversas: desmayos en plena aplicación y posteriormente en la planta, la situación fue normalizada. Operadores y operadoras pudieron negarse a vacunarse en esas circunstancias, pero les habría costado su trabajo. La empresa aplica literalmente el artículo XXI del RIO: “todo empleado deberá someterse a exámenes médicos y pruebas de laboratorio”. En este caso, fue un sometimiento el proceso de la vacunación.

Omnicare, por un lado, anunció seguir las medidas de seguridad recomendadas por el entorno institucional: uso de gel antibacterial, cubrebocas, caretas, toma de temperatura, carteles e infografías sobre el virus. Por otro lado, los autobuses siempre iban al tope de su capacidad, en el piso de producción se trabajaba en proximidad, a diferencia de la sana distancia dispuesta en los comedores. Asimismo, las personas con alguna afección respiratoria laboraban, ya que no se les extendía su incapacidad pagada. Un par de meses se respetó el derecho laboral de las personas enfermas y de la población vulnerable. Al pasar el tiempo Omnicare se negó a pagar incapacidades relacionadas con el COVID-19 y la población vulnerable en cuarentena fue liquidada. La empresa no contrataba a personas mayores de 50 años, ni con enfermedades crónico-degenerativas. La política de no discriminación e igualdad de oportunidades de empleo para solicitantes y empleados se quedó a nivel escrito, en el RIO. Y una vez más quebranta la LFT, pues en el Título Primero, artículo 2, se afirma que un trabajo digno o decente no discrimina por origen étnico, nacionalidad, edad, condición social o de salud (Ley Federal del Trabajo, 2022).

Omnicare tampoco interrumpió labores durante toda la pandemia COVID-19, pues sostuvo que gran parte de sus instalaciones se dedican a: la manufactura de dispositivos médicos, quirúrgicos, equipos de diagnóstico, sistemas de administración farmacéutica para el evalúo, diagnóstico, monitoreo de pacientes infectados. Esto es parcialmente cierto, el giro de la empresa es la elaboración de producto médico, pero no propiamente es el utilizado en diagnóstico o

monitoreo de pacientes infectados. Los productos comercializados están particularmente asociados con patologías cardiovasculares y diabetes. La empresa destacó una supuesta ventaja en el manejo de la pandemia, pues una de sus plantas se ubicaba en China, epicentro del brote de COVID-19. Su postura fue seguir laborando a pesar de los semáforos naranja, donde las actividades económicas no esenciales debían operar con el 30% de su personal, y rojo, indicando a las personas salir alrededor de sus domicilios, aprobando actividades económicas esenciales. Para esto, Omnicare articuló un discurso y convirtió la manufactura de sus productos en artículos esenciales para la infraestructura, salud y seguridad. Recurso común en maquiladoras automotrices en México y para el trabajo agrícola temporal en países como Canadá (Labrecque, 2022). Así también, elevó al personal a la categoría de héroes por arriesgar su salud y la de sus familias en beneficio de los clientes. Como si Omnicare decidiera quien merece ser salvado y quien arriesgado. La gratitud de la empresa fue a nivel discursiva con videos transmitidos en el comedor y pasillos. Tras un conato de huelga, algunas áreas recibieron un bono económico y el pago de la semana en que mandaron a descansar a varias líneas de producción:

> Nos pagaron la semana, después dieron como un pequeño bono también por estar arriesgándose, pero sabes por qué fue, porque había mucha gente descontenta, había mucha gente que no quería ir a trabajar y entonces yo creo sintieron la presión de que se fueran, fue sí, fueron creo que mil pesos los que dieron, es que no me acuerdo, nos descansaron en mayo, la primera semana de mayo, porque acabábamos de entrar y al mes nos dieron esa semana y ya después llegó un bono (Beatriz, 35 años).

Años después, en 2022, los clientes de Omnicare, grandes conglomerados estadounidenses, quisieron agradecer a operadores, operadoras su lealtad durante la pandemia. El reconocimiento por arriesgar su vida fue una comida gratis, en realidad cuatro tacos en el comedor de Omnicare, según comparte Selene:

> S: hace poquito nos dieron una comida porque trabajamos en toda, en toda la esa del COVID, la pandemia, nos dieron una comida, cuatro tacos
> E: ¿en serio?
> S: eso nos dieron
> E: ¿ese fue su agradecimiento por trabajar toda la pandemia?

> S: ajá, ese fue todo su agradecimiento por trabajar todo lo de la pandemia… unos clientes que según dijeron que, a la línea, las tres líneas nos iban a regalar una comida porque estaban agradecidos porque trabajamos durante la pandemia, arriesgándonos, nosotros y nuestra familia.

La vida laboral de operadores, operadoras se ha caracterizado por largas jornadas, bajos salarios y escaso reconocimiento. La pandemia de COVID-19 agravó aún más sus condiciones de trabajo y provocó el cierre o quiebra de muchas empresas. Esto dejó sin trabajo a personas como Iveth, quien antes de ser operadora de producción era mesera en un restaurante de Tijuana:

> Cuando empezó todo esto de la pandemia yo me presentaba a trabajar siempre a la expectativa de cuando van a cerrar, cuándo van a cerrar, hasta que se llegó el día que nos dijeron saben qué, ya no pueden venir a trabajar porque el área de mesas se va a cerrar, sólo habrá pedidos para llevar, y yo dije ¿qué voy a hacer? … ¡Ay, Dios! ¿Ahora qué voy a hacer? ¿No? Tuve que buscar por otro lado y llegué aquí (Omnicare) (Iveth, 21 años).

Beatriz, docente de profesión, también perdió su trabajo y migró de Veracruz hacía la frontera norte, esperando encontrar otro mientras la situación se estabilizaba:

> Me acuerdo de que me preguntaba qué iba a pasar con esto de la pandemia ¿no?, acababan de cerrar escuelas, en aquel momento no se sabía que iba a durar tanto, algunas empresas tuvieron más precauciones para contratar, pero llegué a una empresa de producto médico, este, que se encargan de producir aparatos tecnológicos para la salud, no cerraron en pandemia, entonces yo llegué a una de estas (Omnicare) (Beatriz, 35 años).

Iveth y Beatriz no consideraban ingresar al sector maquilero debido a su falta de experiencia, a diferencia de Selene. Sin embargo, empresas como Omnicare, continuaron produciendo durante la pandemia, convirtiéndose en opción para desempleados, aumentando la competencia por puestos. Esto empeoró las ya precarias condiciones laborales, pues la reserva de aspirantes potencializó la vulneración de derechos laborales y humanos. No dando incapacidades, exponiendo la salud de los colaboradores con medidas de seguridad poco cuidadas, además se maltrataba psicológicamente a operadores, operadoras:

> tuvieron una actitud muy fea conmigo, ehm, se volvió muy pesado trabajar 12 horas con personas que te veían como un enemigo, se volvía insoportable ya la convivencia ¿no? entonces, llegó un punto en el que ya no pude y ya, ya, renuncié (Beatriz, 35 años)

Desafortunadamente, no todos estaban dispuestos a renunciar. Selene continuó trabajando largas horas, ensamblando durante casi medio día, descansando poco y arriesgando su salud en plena pandemia. No por considerarse heroína, según el discurso de Omnicare, sino por ser la cabeza de su familia. Luego, es irrisorio que los grandes conglomerados instalados en Omnicare reconocieran la labor de sus empleados y empleadas con una comida, específicamente 4 tacos. Arriesgar su vida y la de su familia durante una alerta sanitaria de talla mundial, con consecuencias devastadoras, no se subsana con cuatro tacos. La empresa continuó produciendo, ganando y sólo fue capaz de ofrecer lo antes mencionado. Omnicare únicamente vela por sus intereses, ignorando el bienestar de los operadores y operadoras. Es cierto, a diferencia del trabajo a destajo, el personal de Omnicare tiene prestaciones: salario, seguridad social, vacaciones y días festivos. Prestaciones legalmente reconocidas, derechos intrínsecos de toda persona trabajadora que, como he venido ilustrando, no son totalmente respetados. Antes de la pandemia, Omnicare ya comprometía la salud de sus empleados al imponer jornadas de más de 12 horas. Esto genera problemas físicos como artritis, dolor de espalda y problemas estomacales, debido a la falta de tiempo adecuado para comer y necesidades fisiológicas. En el RIO se penaliza el uso prolongado de los sanitarios y el tiempo de comida. Además, los accidentes en la empresa son frecuentes, mientras la responsabilidad se evade. La empresa promete respeto y dignidad, en la práctica no cumple, transgrede leyes y derechos humanos con su control estricto y prácticas irregulares.

Sintetizando, en este capítulo discutí cómo las condiciones laborales de operadores, operadoras de Omnicare contradicen los preceptos de la LFT en torno al trabajo digno y decente. Se evidenció la persistencia de jornadas extenuantes, tiempos de descanso reducidos y un salario mínimo insuficiente, factores que en conjunto configuran escenarios laborales precarios. Esto es el resultado de reformas y facilidades para conglomerados como la empresa Omnicare, la cual,

interpreta, se apropia y quebranta la ley. A través de su reglamentación interna da lugar a mecanismos de control, vigilancia y subordinación que, revestidos de legalidad, reproducen condiciones paupérrimas. La articulación entre lo legal y lo administrativo revela la flexibilidad promovida por las instituciones facilitando la precariedad y legitimando un modelo de gestión laboral que se apropia de la persona trabajadora, reduciéndola a un recurso o ente sin voluntad. A partir de este contexto, introduzco el último capítulo concerniente al posicionamiento de las personas trabajadoras frente a los atropellos a sus derechos, destacando sus estrategias de resistencia, sustentándome en los resultados del análisis de las entrevistas y discusiones previas.

CAPÍTULO 6
DISCUSIÓN SOBRE LA AGENCIA Y RESISTENCIA DE OPERADORES Y OPERADORAS

Las condiciones laborales, como señalé a lo largo de la investigación, se gestan en la articulación de lo institucional y lo administrativo. En entornos marcados por la flexibilización y la precarización laboral, el discurso es una herramienta para configurar y legitimar realidades e igualmente, negociarlas o desafiarlas. Conforme a lo último, es necesario ejercer la agencialidad, posicionarse frente a estructuras de poder y control que atraviesan los espacios y cuerpos de quienes tienen solo su fuerza de trabajo. Las entrevistas realizadas a operadores y operadoras reflejan las consecuencias materiales de un discurso ataviado de legalidad, operando en la precariedad. Luego, este capítulo está dedicado a la discusión de los resultados de las entrevistas exponiendo formas de resistencia cotidiana desarrolladas por operadores y operadoras ante la precarización laboral. Primeramente, tomo de referencia los elementos teóricos abordados y planteo una definición de agencia, capacidad de actuar mediada por el contexto sociocultural (Ahearn, 2000, 2001), pero dada su generalidad (Hitlin y Glen, 2007), es pertinente considerar que:

i) el contexto social cultural responde a un espacio y un tiempo, entonces la capacidad de actuar está anclada a un presente, es informada por el pasado y motivada por un futuro (Emirbayer y Mische, 1998).

ii) la capacidad de actuar responde a un contexto personal, aunque se comparta el mismo contexto sociocultural.

iii) existen relaciones de poder intrincadas en el contexto sociocultural abriendo la posibilidad de una resistencia (Foucault, 1977b).

iv) la resistencia es una manifestación de la capacidad de actuar.

v) los medios utilizados para resistir, alcanzar fines y metas (Hay, 2010; Kockelman, 2007) no necesariamente provocan grandes revoluciones (Ortner, 1995), los resultados pueden estar pensados a corto y mediano plazo.

vi) los medios para resistir pueden ser herramientas a la mano, actos de la vida cotidiana (Scott, 1985), actos de habla (Searle, 1969; Austin 1961, 1962) o eventos comunicativos.

La agencia comprende las diversas maneras de experimentar el mundo, ancladas en la temporalidad y relaciones con lugares, personas, significados y eventos (Emirbayer y Mische (1998). Surge en la interacción social, la comunicación y el proceso dialógico, mediante el cual los actores se vinculan con otros dentro de contextos de acción organizados colectivamente. Aunado a lo anterior, la capacidad de actuar es influenciada por el contexto personal, pues no todos responden de la misma manera, por ejemplo, al ejercicio y/o abuso de poder: mientras unos se posicionan en contra de los embates del poder, con medios cotidianos, otros por sus historias personales no están en la posibilidad de hacerlo abiertamente. No obstante, el resultado son pequeñas victorias que podrían incitar a quien desea dominar a mantenerse con mucha más fuerza (Foucault, 1977b). En los siguientes apartados elaboro los postulados de los incisos para vislumbrar el posicionamiento de los operadores - operadoras con respecto a sus condiciones laborales, exponiendo los resultados y discusiones presentados en capítulos previos.

6.1 Agencia, contexto y temporalidad

La definición de agencia subraya la importancia del contexto sociocultural al facilitar la interpretación de las acciones dentro de marcos específicos. En este sentido, los modos de resistencia en el ámbito laboral, especialmente en el sector maquilero, pueden entenderse a partir de manifestaciones concretas ligadas a circunstancias políticas, sociales, económicas, religiosas e incluso personales. En esta investigación presenté el contexto social que aporta a la interpretación

del mundo laboral en México, destacando el auge de la industria maquiladora en la frontera norte como paliativo a los efectos del fracaso de un programa bilateral con Estados Unidos y promover la industrialización del país. El proceso ocurre en la transición hacia un sistema económico-productivo más flexible que desmantela logros laborales previos, coincidiendo con la reforma y entrada en vigor de la LFT de 1970. A nivel institucional, se facilita legalmente la instalación de conglomerados transnacionales en busca de mano de obra barata. Mientras, las modificaciones de la LFT en temas fundamentales (contratación) y su aplicación flexible, precarizan las condiciones laborales. A nivel micro, las empresas como Omnicare, operan bajo estas directrices, reinterpretando y quebrantando las normativas *ad hoc*. Por su parte, los operadores y operadoras, limitados, desarrollan formas cotidianas de resistencia para mejorar sus condiciones laborales y de vida, animados por proyectos a futuro y estrategias para cumplirlos, parcialmente.

El análisis de las entrevistas manifiesta la preocupación por su presente laboral: generar un clima sano entre su grupo y las figuras de autoridad. Considerando lo expuesto en el análisis y discusión de la LFT y del RIO, el lector se puede hacer una idea del arduo trabajo, el maltrato psicológico y el abuso de poder de los jefes de línea o supervisores. En estas interacciones no existe una violencia física, pero los tratos no son menos aterradores (Foucault, 1977a). Por lo cual, operadores y operadoras se posicionan utilizando su capacidad practica-evaluativa para sobrellevar las contingencias laborales. A través de verbos modales que expresan deseo, esperanza o situaciones hipotéticas plantean las características de un buen jefe (ver *4.1.5 Modalidad*). Sin embargo, operadores y operadoras, además de evaluar y proyectar la relación ideal patrón-empleado, ejercen su capacidad de actuar para mejorar, con sus prácticas, el ambiente laboral. Puesto que su jornada rebasa las 12 horas, existe una consciencia sobre el tiempo transcurrido en el trabajo y con sus compañeros, superior al dedicado a sus propias familias. Por ende, el auto

posicionamiento de operadores y operadoras es activo y deliberado (Langenhove y Harré,1999), al fungir como agentes de su ambiente mediante un trato cordial, humano y de compañerismo. Lo anterior se posibilita por el sentido de pertenencia a su grupo, a nivel lingüístico, esto es visible por el uso del pronombre en primera persona del plural (ver *4.1.2 Referencia, auto referencia, modo de nombrarse*). El "nosotros" se hace patente en las prácticas dentro del piso de producción, especialmente cuando sincronizan sus actividades para obtener beneficios derivados del trato implícito entre trabajadores y jefes de línea. Al evaluar la carga laboral, buscan maneras de cumplir con los estándares establecidos y obtener un beneficio a corto plazo. Se apoyan en experiencias previas, aplicándolas en la línea de producción. Por ejemplo, asignan a las personas más hábiles a cada estación cuando la jefa de línea carece de experiencia. Las y los operadores conocen bien sus fortalezas y debilidades, atajos y el funcionamiento de las máquinas, ejecutando acciones basadas en el conocimiento adquirido, orientadas ganar unos minutos extra para comer tranquilos, llamar a sus hijos o desconectarse de la rutina laboral.

Asimismo, existen proyecciones a futuro lejano según las circunstancias de cada colaborador. Algunos están insertos en la maquila temporalmente, pues cursan estudios universitarios. En contraste, otros encuentran en este trabajo el único medio para cubrir sus necesidades personales y las de sus hijos, especialmente madres solteras que lideran sus hogares. En este contexto, las aspiraciones de una vida mejor se mantienen presentes, manifestándose de distinta manera, lo cual repercute en el ejercicio de su capacidad de actuar. Los planes futuros de los operadores son variados y pueden orientarse a iniciar un negocio propio, adquirir una vivienda, acceder a un empleo mejor remunerado, ascender en su puesto o completar sus estudios. La proyección y sus planes cambian de acuerdo con su contexto e historia personal:

> Mis planes ahorita, ahorita, así, así, son, ya teniendo mi familia, porque es diferente estando solo a estar con tu familia, yo aspiro siempre a ver para arriba, en este caso echarle ganas, seguir creciendo,

> ahorita sigo ahí porque quiero sacar primero mi casa, ya teniendo mi casa pues buscar un puesto más arriba, donde gane un poquito más y sí, ¿por qué no? vivir un buen tiempo aquí y ya más adelante hacer algo en Xalapa, irme para allá, pero pues ya sabiendo que he generado dinero y el hecho de tener mi casa, bueno pues aquí sigo y aquí seguiremos yo creo que un par de años más, ya más adelante veremos con más calma, poco a poco, no te puedes precipitar (Lucio, 33 años).

Cuando Lucio menciona "mirar para arriba", se refiere a ascender dentro de Omnicare, logrando un puesto superior. En el apartado 4.1.2, abordo la experiencia de Sebastián, quien considera el proceso de ascenso engorroso y lento, pero esencial para mejorar económicamente. Un obstáculo es el requisito de estudios mínimos de preparatoria, limitando las oportunidades a personas como Hernán, con primaria trunca. Por su parte, Selene enfoca sus aspiraciones en terminar la preparatoria, seguir una carrera profesional y, en un futuro, emprender un negocio:

> A veces digo, quiero ponerme a hacer algo, comprar algo, yo qué sé, ropa para vender y estar aquí ya pues, en la casa y pues, con mis hijos... no sé. Quisiera también a veces estudiar, hacer la prepa y agarrar una carrera corta y ponerme a trabajar ya, para no estar siempre en lo mismo, en lo mismo, en lo mismo. Quiero hacer otra cosa pues, donde no esté esforzándome mucho, ni cansándome tanto. He pensado ser como… estudiar para maestra de preescolar y, la otra, quisiera ser, hacer algo como de comercio para trabajar en la aduana, pero no sé, pero sabes que... estaba yo platicando con una compañera igual que está estudiando ella... cómo se llama... criminología (Selene, 34 años).

Selene, y varios de sus compañeros, son conscientes de las dificultades físicas producto del trabajo en la maquila: afecciones derivadas de años de manipular materiales y soportar cambios bruscos de temperatura, por ello, se imagina un futuro fuera del sector. Al presente, su situación de madre soltera de cinco hijos le impide renunciar. En sintonía se encuentra Cristel, quien sueña con tener su propio negocio y asegurar que su hija termine sus estudios:

> Tengo la ilusión de poner un negocio, no nada más es de quedarme ahí en la empresa. Quiero un pequeño negocio, pero tal vez más adelante, cuando ya esté más grande, si es que llego a vieja. A lo mejor un negocio, esos son mis planes y que mi hija termine de estudiar, que haga una carrera Cristel, 43 años).

Los planes de un jefe o jefa de familia difieren de los jóvenes solteros, Lucio atinadamente lo describió. Mara, de 21 años, provisionalmente es operadora: "trabajar en fábrica es por lo

mientras porque quiero terminar la prepa, luego la universidad, y tal vez tramitar mi pasaporte y visa". Al preguntarle si planea abandonar el país, responde:

> Entrevistadora: ¿piensas irte a Estados Unidos?
> Mara: a vivir no, solamente a conocer
> Entrevistadora: ¿ir y venir?
> Mara: ajá
> Entrevistadora: pero no es tu meta trabajar un tiempo allá y luego regresar
> Mara: no... o a lo mejor, no estoy segura todavía, yo siento que la vida es muy pesada allá, sí está muy caro, no sé, la comida, etcétera.

Igualmente, en Beatriz: "ese trabajo fue emergente, ese trabajo fue mientras reacomodaba mis ideas, ya tengo una profesión, entonces nada más fue como temporal, mientras veía qué pasaba". Mientras, el objetivo de Gael es terminar la licenciatura en administración y le gustaría explorar otra disciplina, formarse como coach de vida y, eventualmente, crear una familia:

> Mi meta a corto plazo, hablemos de año y medio, es terminar la licenciatura en administración, después, este, después busco desarrollarme en logística, embarques. A mediano plazo, 5-6 años, llegar a un rango de supervisión, no aspiro a una gerencia o algo a nivel directivo porque a su vez, estoy contemplando algunos estudios sobre psicología organizacional, me gusta mucho el tema. Entonces, tal vez, me incliné yo un poquito por ahí, pero ya conociendo las diferentes caras de la moneda, desde ayudante general, operador, hasta un nivel de supervisión. Tal vez no aspiro a una gerencia, si se da estaría increíble, pero para entender los dos lados de la moneda. Mi meta final sería, eh, trabajar el desarrollo humano, conferencias, dar clases en alguna universidad, este, ser una persona importante en la sociedad. Ya a largo plazo, ya con mi familia, mis hijos, ser una persona importante en la sociedad, tener un estilo de vida más acorde a lo que... a lo que dictamina esta profesión, como estar viajando mucho, tener una casa, mi familia, mis hijos estudiando en una buena escuela, con educación de calidad, eh, este, pero profesionalmente me inclinaría mucho por el tema de psicología organizacional, el tema de desarrollo humano algo que tenga que ver con comunicaciones, me gusta mucho el tema de comunicación, hablar en público, conferencias. Y ya en el ámbito familiar, mi familia, tengo planeado dos hijos, no creo que, no tengo esposa, no tengo hijos, estoy soltero, pero mi meta a largo plazo es una esposa, dos hijos, departamento, tengo ya una casa que estoy construyendo y un estilo de vida en el que podamos salir, estar en contacto con mis hijos que ellos estén en contacto conmigo, y darles una educación que ellos, creo yo, se puedan merecer (Gael, 31 años).

El trabajo en maquila se convierte en un medio para llegar a un fin, este varía de acuerdo con el individuo y su contexto personal y social. Los jefes y las jefas de familia piensan en el bienestar de sus dependientes, hijos e hijas. Según la experiencia de Selene, es posible apreciar su intención de emprender y quedarse en casa con sus hijos, porque el tiempo para su crianza y

atención es escaso. En *5.2.3 El control minucioso de operadores, operadoras* narré un día cualquiera de trabajo de las personas, comenzando entre las 3:30-5 de la mañana, cuando se prepararan para salir a esperar el autobús y finalizando a las 6:30 de la tarde, regresando a sus casas entre 7:30-8:30 de la noche, según su zona. Todo esto influye en la manera en que sobrellevan sus condiciones dentro de la fábrica. Dalia también es madre soltera de tres hijos y estudiaba los fines de semana, pero se vio forzada a renunciar después de evaluar sus condiciones laborales, la negligencia de la empresa en torno a un accidente laboral y su falta de ética al etiquetarla de mentirosa. Ella logró finalizar su carrera técnica en aduanas y labora en el área administrativa de otra fábrica. En tanto, las personas solteras, como los estudiantes, se enfocan en sí mismos y su crecimiento personal. Mara, actualmente logró su objetivo de graduarse de la preparatoria y está inscrita en la carrera de criminología. Gael, está próximo a graduarse de la licenciatura y es quien tiene las metas más claras y su capacidad de actuar va de acuerdo con aquellas. En su narrativa, se observan objetivos profesionales a corto (terminar su carrera), mediano (llegar a un rango de supervisión) y largo plazo (desarrollo humano, conferencias, dar clases en alguna universidad, ser una persona importante en la sociedad). Metas personales: una esposa, dos hijos, bienes materiales como un departamento y viajar, además de darle una educación de calidad a sus hijos. Un elemento interesante en el discurso de Gael es el propósito de integrar su experiencia como operador de producción en sus futuros puestos:

> (…) tal vez, me incliné yo un poquito por ahí, pero ya conociendo las diferentes caras de la moneda, desde ayudante general, operador, hasta un nivel de supervisión. Tal vez no aspiro a una gerencia, si se da estaría increíble, pero para entender los dos lados de la moneda… (Gael, 31 años)

Si bien él aspira a una supervisión dentro de una empresa, deja implícito no replicar lo vivido en Omnicare, su posición jerárquica representaría entender ambas partes para no cometer los abusos padecidos. En *4.2.5 Predicación*, cité justamente el poder ejercido por el supervisor, cuyas acciones incidían en el ejercicio de los derechos laborales. En el apartado mencionado, Gael

sostiene que un lugar de trabajo no es un centro de felicidad, pero al menos debería permitir desarrollarte y crecer. En ese sentido, Gael considera conocer las "caras-lados" de la moneda, pues al haber experimentado una relación ríspida con las figuras de autoridad, quizás su intención sería no replicarlas.

Lo expuesto anteriormente resalta la capacidad de actuar, y con ella el posicionamiento frente a las condiciones laborales, configuradas en un presente que coloca a los operadores dentro de una línea de producción en Omnicare. Sin embargo, este presente está moldeado por el pasado y el contexto personal de cada individuo, influenciando su proyección futura y en las decisiones tomadas. Así, la temporalidad y el contexto sociocultural son clave para entender la agencia de las y los operadores. Los fragmentos presentados sugieren que, aun compartiendo el mismo contexto, la situación individual de cada uno impacta en su capacidad de actuar.

6.2 Agencia y contexto personal

El presente de operadores y operadoras de producción transcurre en una fábrica fronteriza en Tijuana, México. Las jornadas laborales, lunes a jueves de 6 de la mañana a 6:30 de la tarde, son uniformes, con un descanso de 30 minutos para satisfacer necesidades fisiológicas o básicas. Este tiempo se rige por una estricta economía temporal. En términos socioeconómicos, comparten rasgos: la mayoría comparte el estatus de migrantes internos, originarios del centro y sur del país, desplazados hacia el norte buscando una vida mejor. La experiencia y formación individual de cada operador tiene un impacto directo en su posicionamiento, tanto dentro de la línea de producción como en su relación con su ambiente. En *4.2.5*, destaqué los valores dicotómicos bueno-malo utilizados para etiquetarse o etiquetar su trabajo, situaciones de trabajo, compañeros o sus jefes. Con los adjetivos mencionados y sus inflexiones como "estar de malas" se denota desaprobación y se enfatizan las irregularidades y abusos de su entorno laboral. Menciono en el apartado que

aplicando también su capacidad práctico-evaluativa se posicionan y actúan en consecuencia. Por ejemplo, Dalia, antes de renunciar a la empresa por evadir la responsabilidad en su caída dentro de piso de producción, ya había reflexionado sobre sus condiciones. Ella puso en la balanza los aspectos positivos y negativos, pero no tenía nada claro. Recalco, el accidente la orilló a renunciar y buscar otro trabajo. Si bien es relativamente fácil encontrar un lugar en el sector maquilero en aquella ciudad fronteriza, lo cierto es que las condiciones laborales, horarios, salarios y demás son similares. Sin embargo, a Dalia le favoreció estudiar una carrera técnica sobre logística y aduanas. Esto le otorgó cierta confianza e impulsó a dejar atrás los abusos sufridos en Omnicare. Una vez superada su lesión de espalda, accedió a un puesto administrativo donde ya no se desgasta física ni mentalmente. Siendo una madre soltera de tres hijos, gestionó sus tiempos y logró finalizar sus estudios. Estos son elementos cruciales para movilizarse y ascender en el mundo laboral del sector maquilero. No obstante, coincido con Harvey (1999) al aseverar que los puestos gerenciales de alto rango siguen consagrados a empleados del centro. Los empleados de la periferia aspiran a puestos administrativos de bajo rango, lo cual no demerita en ningún sentido la iniciativa de salir por medios propios de un sitio donde vulneran constantemente la dignidad de las personas trabajadoras. El ser estudiante de nivel superior también beneficia a Sebastián. Él inicialmente fue contratado como operador de producción nivel 1, fue movilizándose hasta llegar a ser auditor de calidad, sin salir del piso de producción. Él estudia la licenciatura en administración de empresas y su intención es ocupar un puesto en el área administrativa de Omnicare, pero se lo han negado. La empresa maneja un discurso de movilidad y superación laboral dentro de sus límites establecidos. Radamés pudo escalar del puesto de operador de producción 1 al de jefe del área de empaque. Sus 5 semestres cursados en la carrera de ingeniería civil y cinco años de experiencia como jefe de almacén fueron clave:

> Entré a los 21 a trabajar en una tienda de autoservicio, ahí estuve casi nueve meses de ayudante de limpieza de almacén, de surtidor y de ahí de los nueve meses me dieron el puesto de líder, allá le llaman MG, mercancías generales, que era encargado, ya pues, de verificar que los pasillos y los trabajadores hicieran bien su trabajo y estuve cinco años trabajando, cinco años ahí (Radamés, 29 años)

Beatriz, docente, también inició como operadora de producción 1 y tuvo la oportunidad de ascender a ayudante de jefa de línea, la estaban capacitando cuando renunció. Ella omitió su profesión por temor a no ser contratada y presentó únicamente su certificado de estudios preparatorios: "no les dije que era maestra porque no me contratan y yo necesitaba el trabajo, ya ves que en pandemia se escaseó". Gael es estudiante de la licenciatura en administración, Lucio cuenta con una licenciatura trunca en esta misma área, ambos fueron ascendiendo de puesto gracias a los conocimientos adquiridos en otras fábricas y por su bagaje educativo. Con lo expuesto resalto la ventaja de tener o continuar una vida académica a la par de la laboral -excepto Dalia y Lucio- ser soltero, adulto joven y sin hijos. Omnicare en estas circunstancias no representa un obstáculo porque incluso tiene programas de estudios básicos (primaria, secundaria) y del nivel medio superior (preparatoria) para operadoras y operadores. Además, otorga un apoyo económico a quienes cursen una licenciatura en el área industrial, la colaboradora Iveth es una de las beneficiadas como mencioné en *5.2 Flexibilización, segmentación y precarización laboral en Omnicare*. El sustento económico tiene la intención de preparar o moldear personal en esos rubros con la condición de permanecer en sus plantas.

En cuanto a Cristel, María, Arnulfo y Hernán, con estudios secundarios y primaria trunca, no expresan el deseo de continuar su preparación. Esto no se debe a la falta de interés, sino a sus ocupaciones como padres de familia, las desventajas económicas y lingüísticas. Cristel y María son madres solteras de 1 y 4 hijos respectivamente, muy jóvenes se trasladaron a Tijuana. María tenía quince años al arribar a la ciudad, recién graduada de la secundaria y embarazada: "sí, salí de la escuela, me vine de 15 años, de 15 años, llevo más de 25 aquí, la edad del Juan (nombre

modificado). El Juan nació aquí, de hecho, todos nacieron aquí". Cristel migró a los 18 años, con el diploma de la secundaria empezó su vida laboral en diversas fábricas, pues ese era su objetivo. En Omnicare, ha trabajado de manera continua durante doce años. Su primer periodo fue de cinco años, tras lo cual renunció y, después de un intervalo de dos años, reingresó. En 2021, cumplía siete años de servicio, pese a su antigüedad y su extenso conocimiento de la línea de producción, no logró ascender de la misma manera que Radamés, Sebastián y Lucio. Ella obtuvo el nombramiento de ayudante de jefa de línea en su séptimo año:

> A inicios, dure 5 años, por cuestión familiar decidí retirarme y duré 2 años fuera, volví a regresar a Omnicare y ahorita en la actualidad llevo 7 años laborando ahí. Hace un mes me subieron de puesto, ahora soy ayudante de la jefa,

En relación con sus compañeros, a Cristel le tomó el doble de tiempo ocupar un puesto diferente al de operadora de producción. Además de su perfil académico, se suman cuestiones personales y su rol como madre y jefa de familia. De hecho, la pausa de dos años la dedicó a la crianza de su única hija: "decidí retirarme para cuidar a mi 'gorda'". Como compartí, Selene aspira a terminar la preparatoria, pero no por el momento, en tanto, se dedica a ser madre y operadora en Omnicare. Soledad y Martín tienen como título máximo su certificado de preparatoria, ambos se sienten cómodos. Martín permaneció temporalmente en la empresa pues regresó a su estado natal en donde afirma tener un salario mejor:

> Renuncié por un trabajo de aquí, de donde yo soy, en Puebla. Gano un poquito más, trabajo menos y pues estoy bien, pero sí me gustaría si algún un día si llegase a ir para allá de nuevo integrarme, volver a integrarme en una fábrica de esas (Martín, 26 años)

Soledad, de 25 años, aspira a tener otro puesto dentro de la empresa y es posible contando con estudios de media superior, pero le sugirieron enrolarse en un nivel superior para mejores resultados:

> Soledad: yo quiero subir puesto, porque dependiendo del puesto en que estés pues te pagan mejor, pero también, pues no debes de tener faltas ni así, ni nada de eso

Entrevistadora: ¿les piden algún estudio para ir subiendo?
Soledad: no, ahí te dicen que las que quieran seguir estudiando, ahí te ayudan
Entrevistadora: ¿Y a usted no le gustaría seguir estudiando ahí?
Soledad: no sé, yo tengo la prepa
Entrevistadora: ¿Tiene la prepa?
Soledad: sí, tengo la prepa
Entrevistadora: ¿Una carrera de ingeniería?
Soledad: no sé… (ríe)… de hecho eso es lo que nos dijo el supervisor cuando nos habló para subir a ensamblador 2, había dicho si quisiéramos…

En la cita y casos analizados, se observa que el contexto académico, familiar y personal de los operadores influye en su posicionamiento dentro de la empresa. Quienes estudian o cuentan con estudios universitarios incompletos suelen tener ventajas, aunque los puestos no son de nivel gerencial. Coincido con Soledad, el salario mejora ligeramente conforme se asciende en el escalafón. Sin embargo, no todos lo consiguen, Hernán, por ejemplo, enfrenta mayores desventajas. Es el único colaborador con primaria incompleta, se autoidentifica persona indígena, habla tzotzil y es el más joven del grupo. En *5.1.4. El trabajo en mayores de 15 años, pero menores de 18* cité el testimonio de Hernán, quien en su infancia abandonó la primaria para convertirse en otro sustento económico de su familia. Él ni siquiera cursó el preescolar, pasando sus seis años lo inscribieron a la escuela primaria para en quinto grado retirarlo e integrarlo en el mundo del trabajo. Desde entonces, se ha enfocado a trabajar. Durante su breve vida de estudiante se encontró con una realidad lingüística donde el tzotzil, su lengua primera de socialización, no encajaba. Las clases se impartían en español, él aprendió lo básico, animado por su madre, pero tiene dificultades para comunicarse fluidamente. Su competencia lingüística en español lo acompleja y frustra porque limita su comunicación en el entorno monolingüe mexicano. No es gratuita la frustración de Hernán, pues según lo ilustrado en *5.1.4. El trabajo en mayores de 15 años, pero menores de 18,* el principal blanco de discriminación, incluso, en los entornos institucionales, son las personas indígenas y migrantes. Esto se replica en los microentornos, en Omnicare, por ejemplo, todos los procesos de contratación, cursos, instrucciones de trabajo son en español, incluso en inglés,

ignorando que existe una cantidad considerable de personas hablantes de lenguas nacionales distintas del español. Respecto al tema, también existen garantías legales en torno a los hablantes de lenguas indígenas: Ley general de derechos lingüísticos de los pueblos indígenas. En el artículo 9 se decreta que todo mexicano tiene derecho a comunicarse en la lengua de la es hablante, sin restricciones en el ámbito público o privado, de manera oral o escrita dentro de actividades sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas o de cualquier tipo (Cámara de diputados, 2003). No obstante, lo decretado no se cumple por dos razones. Primero, la empresa es en sí incapaz de asegurar los derechos básicos de las personas trabajadoras. Segundo, el mismo contexto mexicano privilegia el monolingüismo, en teoría el español no es la lengua oficial del país, en la práctica la vida social, académica, cultural, etcétera se lleva a cabo en aquella lengua.

El contexto sociocultural es relativamente similar, las condiciones de trabajo son las mismas para operadores, operadoras. Sin embargo, el bagaje individual es asimétrico, particularmente en el ámbito académico, estado civil en la sociedad y su posición en la familia. Los testimonios muestran que tener licenciatura incompleta, ser estudiante, soltero, de sexo masculino posibilitan cierta movilidad laboral y ligera mejora salarial. Por el contrario, contar con estudios básicos, ser mujer, madre soltera, cabeza de familia, dificulta la ejecución de planes profesionales y personales. Aunque existen dos excepciones, Hernán, de sexo masculino, soltero, sin hijos, con la característica de ser persona indígena, sin estudios en un contexto discriminatorio. Y la de Dalia, madre soltera, con 3 hijos, graduada de una carrera técnica a pesar de las vicisitudes. Esto sugiere que, incluso en los sectores vulnerables, existen a quienes la precariedad golpea con más fuerza. De esta manera, la capacidad de actuar, de posicionarse frente a otros, auto posicionarse, negociar, rechazar o aceptar está influenciada igualmente por su contexto particular.

La capacidad de actuar frente a los abusos de poder tiene "sabor" a una profesión, un género, una posición en la sociedad. Asimismo, los marcos sociales y los micro contextos son cruciales porque las condiciones gestadas son la piedra de toque para recurrir a su transformación, mitigación y/o aceptación. Recalco, no todos los individuos actúan de la misma manera, mientras unos se pronuncian en contra de sus condiciones laborales de manera abierta, otros quizás recurran a formas más disimuladas. En el siguiente apartado discuto acerca de las relaciones de poder ejercidas mediante el control minucioso de los colaboradores de Omnicare, pues estas abren la posibilidad de una resistencia (Foucault, 1977b).

6.3 Las relaciones de poder y la resistencia

En capítulos previos identifiqué y analicé formas de control, en Omnicare, orientadas a la dominación de operadores y operadoras a distintos niveles. Su finalidad es moldear seres obedientes, sometidos, pues entre más dóciles, más útiles en términos económicos (Foucault, 2003). Un sujeto ideal a quien se le impone coacciones, interdicciones u obligaciones prescindiendo de una relación de violencia física, pero utilizando otros medios cuestionables (Foucault, 1977a).

En *5.2.3 El control minucioso de operadores, operadoras* narro el tratamiento del tiempo dentro y fuera de la empresa. Los 30 minutos establecidos para el goce de los alimentos se alinea con las disposiciones legales (Ley federal del trabajo, art., 63), siguen siendo insuficientes y provocan enfermedades gastrointestinales. Los 15 minutos destinados para las necesidades fisiológicas rayan en el exceso. El empleo del tiempo es preciso, cada minuto cuenta, nada es ocioso, se maximiza cada instante (Foucault, 2003) y, añadiría, basada en esa óptica, nada es abusivo, invasivo ni violento. Las reglas estrictas sobre la vestimenta y la higiene son otra vía de controlar el cuerpo y estandarizar a los individuos para hacerlos manejables y previsibles. El

aspecto y la apariencia de la persona se pierde en uniformes blancos, cubiertos de pies a cabezas, evitando toda distracción o tentativa de expresión individual, reforzando la idea de una maquina funcionando en armonía. Algunas ocasiones logran distinguirse por el color de sus batas y escafandras (2.2.2.1), pero sólo para ser jerarquizados en la pirámide de las relaciones de poder dentro de la línea de producción. De las prácticas más invasivas destaqué el control social: hablar de todas las formas posibles, reír o contar un chiste (caso de Gael en 4.2.7 Estrategias de interacción) mientras laboran. La comunicación no sólo entre trabajadores, sino en seres humanos, es fundamental y en su caso es imprescindible para sostener mutuamente la carga laboral. Dichas restricciones están dirigidas a aislar a la persona trabajadora, a dificultar la solidaridad y contestación. El control de las relaciones sociales es una forma de "dividir" a la clase trabajadora previniendo una organización colectiva en contra de la empresa. El discurso escrito de Omnicare, o sea el RIO, dirige prácticas y ejerce un poder que penetra en la cotidianidad de la persona trabajadora produciendo una suerte de normalidad. Esto resuena con todo un dispositivo disciplinario, una técnica o mecanismo de poder enfocada en construir subjetividades al tratar el tiempo, disponer de los espacios y controlar actividades. El fin es crear trabajadores dóciles, sin voluntad, pues a mayor docilidad, mayor utilidad, propiamente mayor ganancia en términos económicos.

El control no se queda en los espacios, actividades y tiempos, pues vas más allá y comprende también el escrutinio sobre el cuerpo y la salud de operadores y operadoras. El cuerpo biológico es atravesado por políticas de higiene, pruebas médicas regulares, vacunas, entre otros. En realidad, la empresa no tiene una preocupación desinteresada en la salud de la persona trabajadora, sino en maximizar la eficacia y la producción a través de su "bienestar" y cuando esto no es posible, simplemente prescinde de sus servicios. El discurso de la eficacia y la importancia

del bienestar integral esconde una manipulación, inscrita en el control de una lógica del cuidado de sí o de protección. Omnicare interviene en cuestiones generales y accidentales de la vida de la persona trabajadora con estrategias para gestionar y regular su salud. En apartados previos (4.1.3 y 5.2.4), mencioné el abuso de poder mediante prácticas ilegales: pruebas de embarazo encubiertas, exámenes médicos, vacunas en circunstancias sospechosas, bajo el pretexto del bienestar común. Durante la pandemia, el control se intensifica: la emergencia sanitaria justifica la intervención sobre los cuerpos, argumentando proteger la vida, infundiendo temor a la muerte.

El control estricto de la fábrica puede entenderse como el efecto de dispositivos o estrategias de poder que operan para ordenar, regular y dirigir la conducta de las personas trabajadoras. La estrategia o dispositivo, se concibe en tres sentidos (Foucault, 1988): i) los medios utilizados para cumplir un objetivo; ii) el modo de intentar llevarle ventaja a alguien y iii) los procedimientos utilizados para obtener una victoria. Si bien la teoría foucaultiana considera al primer sentido propiamente una estrategia de poder, no descarto, de acuerdo con lo presentado a lo largo de la investigación los incisos ii) y iii). Los medios para alcanzar un objetivo implican modos y procedimientos para llevarle ventaja a alguien y esa ventaja puede considerarse una victoria.

El discurso y prácticas de Omnicare recurren a diversos medios, modos y procedimientos para cumplir un fin (productividad-ganancia económica), en este sentido, lleva y saca ventaja de la fuerza laboral. En una clasificación funcional podrían establecerse brevemente de la siguiente forma:

- Medios administrativos y normativos: contratos temporales o a prueba, horarios extenuantes, rotación (turnos, áreas o planta) y medidas disciplinarias (penalizaciones verbales, no verbales, suspensiones sin sueldo).

- Medios físicos y espaciales: la distribución de los espacios para establecer presencias y ausencias (vigilancia), acceso limitado a espacios (comedor, baño, enfermería, piso de producción) y condiciones ambientales reguladas (el choque de temperaturas frío-calor).
- Medios médicos y sanitarios: higiene corporal especial, medidas sanitarias durante la contingencia, exámenes médicos obligatorios o encubiertos, vacunas, control natal.
- Medios simbólicos: discurso sobre los colores para establecer jerarquías más que funciones, narrativas de mérito o esfuerzo individual (ideas Kaizen, programa de puntos, héroes de calidad).

Parte de los medios mencionados están formalmente integrados en el RIO; otros, en cambio, operan implícitamente en prácticas naturalizadas en la cotidianeidad de las relaciones laborales. No obstante, todos comparten un mismo propósito: obtener una ventaja sobre las personas trabajadoras. Esta ventaja se traduce en una "victoria" en términos productivos y económicos, pues maximiza el rendimiento sin necesariamente mejorar las condiciones laborales. Así, las estrategias implementadas dentro del espacio fabril constituyen una relación de poder, el cual no se ejerce necesariamente por medios violentos o represivos (Foucault, 1988). Su eficacia radica precisamente en su sutileza, en la capacidad de guiar conductas, orientar decisiones o condicionar acciones sin necesidad de coerción física directa. El poder actúa no solo mediante dispositivos materiales, sino también vía el discurso. La palabra, su forma de enunciación y las elecciones léxicas adquieren fuerza normativa. Resaltan verbos de obligatoriedad unilateral ("deberá", "tendrá que", o "se le asignará") construyendo una estructura discursiva que guía las prácticas cotidianas de operadores y operadoras, tratando de moldear sus comportamientos. No obstante, conviene matizar algunos aspectos de la teoría foucaultiana del poder.

El ejercicio de poder en Omnicare puede no involucrar una violencia física explícita, pero las estrategias, mecanismos de poder atentan contra el bienestar del personal. Las largas jornadas, el descanso mínimo y las negligencias administrativas tienen consecuencias físicas y mentales (ver *5.1.2 La jornada laboral en México*). Asimismo, se ejerce abuso psicológico por la deficiente gestión de las figuras de autoridad, aislamiento social, desvaloración del trabajo, amenazas veladas o explicitas, discriminación e invasión a la privacidad. Por lo tanto, no siempre los medios no violentos (en términos físicos) son tan sutiles como podrían parecer. Rescato de la teoría foucaultiana la idea sobre las relaciones de poder y su incidencia en los 'micro enfrentamientos' o 'micro luchas' (Foucault, 1977b). Aquellas han sido sinónimo orientadas de control y dominación, limitándolas únicamente a ser restrictivas o represivas e ignorando su dimensión productiva. El poder, está intrínsecamente vinculado a la resistencia, pues donde hay poder, siempre existe resistencia (Foucault (1977b), o al menos, el horizonte posible de una resistencia (Dunezat y Galerand, 2014). La empresa, a través de sus mecanismos de control, busca crear subjetividades dóciles, obedientes y maleables, al servicio de sus fines. Sin embargo, la respuesta de los trabajadores no se ajusta necesariamente a lo planeado. Las relaciones de poder dentro de Omnicare son el terreno donde las personas trabajadoras desplieguen modos de resistencia.

En el siguiente apartado discuto brevemente los conceptos de agencia y resistencia, evito su implicación material y apesto sobre todo por una manifestación de la capacidad de actuar. De este modo expongo los medios utilizados por los operadores y operadoras para resistir, alcanzar fines o metas (Hay, 2010; Kockelman, 2007). Destacan acciones discretas, relativamente seguras, herramientas a la mano, actos de la vida cotidiana (Scott, 1985), no grandes revoluciones (Ortner, 1995), pero con resultados a corto y mediano plazo. Sobresalen los sentimientos humanos perfilados como un mecanismo de contrapoder cara a los de abusos y la precariedad.

6.4 Resistir, producir: el posicionamiento de operadores, operadoras de Omnicare

Resistir es la capacidad de responder a un poder o a una situación de control y opresión de quienes la sufren. En otros términos, es cualquier forma de respuesta, individual o colectiva, frente a una amenaza, sea de índole física, ideológica o política (Desmons, 2011). No reduzco el concepto de agencia a resistencia, pues la capacidad de actuar no sólo se limita a resistir (Ahearn, 2001; Frank, 2006). En cambio, la resistencia es una manifestación de dicha capacidad dirigida a la reapropiación o resignificación, de manera más activa y no sólo reactiva, de discursos y prácticas. Estos constituyen regímenes de saber-poder orientados a la creación de subjetividades. Las personas trabajadoras de Omnicare resisten al conjunto de estrategias, mecanismo de control estricto, en suma, formas locales de poder. Abiertamente no se pronuncian contra una institución o un sistema, pero sus condiciones laborales se gestan en el entorno institucional. La tensión entre quien pretende posicionarse con formas de poder no tan sutiles y quien se supone es el receptor de esas formas abre la posibilidad justamente de una resistencia, de micro luchas dentro del centro de trabajo. La resistencia se manifiesta en actos cotidianos, bien mediante una figura infantil sentada en la mesa frente a sus padres hurgando la nariz para irritarlos (Foucault, 1977) o con personas ralentizando su ritmo de trabajo en una línea de producción en respuesta a las largas jornadas laborales o a la escasez de tiempo para satisfacer sus necesidades básicas. Estas formas de resistencia a menudo pueden pasar desapercibidas, pues parecen más observables y analizables con claridad en acciones colectivas llamativas: paros y huelgas, donde el trabajo se detiene (Linhart, 2009). Algunos teóricos cuestionan su eficacia para desafiar las bases de un sistema opresivo al carecer de acciones sindicales, políticas organizadas con el poder de presionar y cambiar las normativas institucionales y sociales a gran escala (Bouquin, 2016). Otros contra argumentan que los pequeños gestos de resistencia tejen de redes de solidaridad fundamentales para la

consolidación de movimientos más amplios y estructurados en el futuro (Dunezat y Galerand, 2014). Así, si bien la resistencia cotidiana no tiene la capacidad inmediata de derrocar sistemas opresivos, erige una base destinada a edificar movimientos de mayor escala. Coincido, los pequeños actos de resistencia, en su aparente simplicidad, son esenciales para la construcción de una cultura de lucha y resistencia, pues ofrecen un espacio para el fortalecimiento de identidades colectivas y la creación de una infraestructura social activada en momentos de crisis o cuando las condiciones admitan la organización formal. Enseguida, expongo los medios utilizados para enfrentar el dispositivo de poder implementado en Omnicare. De fondo destaca un sentimiento de empatía y afección, una estrategia de poder para lograr sus objetivos. De acuerdo con el análisis lingüístico de las entrevistas, los operadores de producción tienden a posicionarse de manera individual y colectiva, abierta o discretamente.

6.5 Actos individuales de resistencia

Como se observa en el análisis de las entrevistas, algunos operadores de producción adoptaron posturas firmes respecto a las prácticas de la empresa y al trato recibido de las figuras de autoridad. Entre ellos destaca Gael, un joven operador y estudiante de la carrera en administración, quien en diversas ocasiones se auto posicionó deliberadamente (Langenhove y Harré, 1999). Él fue capaz de identificar prácticas irregulares llevadas a cabo por Omnicare:

- La mala actitud del supervisor, un obstáculo para sostener el dialogo entre trabajador-patrón, ni siquiera en un ámbito personal, sino en el laboral, crucial para externar sus inquietudes respecto a la línea de producción y ejercer sus derechos.
- Los préstamos a otras líneas, áreas y plantas de trabajo, práctica animada por un discurso de propiedad privada. Atendiendo el léxico predominante, el sustantivo “préstamo” descansa en la acción de prestar algo a alguien, es decir, la cesión de un bien a condición

de devolución. Ligado con esta acción señalo el verbo "sobrar" o la loción "estar de sobra", en otras palabras, ser alguien innecesario, mal recibido.

Ante la normalidad del discurso y prácticas, las acciones de Gael desbaratan la concepción de la persona operadora en tanto engranaje más de la línea de producción. Él reclama su estatus de persona en un enfrentamiento directo con el supervisor a quien reclama el léxico utilizado: "decir *sobra*, es que mi trabajo no está valiendo, no está siendo contemplado, entonces, como sobro, denme mi permiso y me voy a dormir a mi casa" (Gael, 31 años). Reduciendo al absurdo el argumento de la empresa "si 'sobra' personal en una línea, entonces se rota". A la mayoría le molestaba esta práctica, pero afirmaban no tener el poder de revolcarla, de actuar: "no teníamos como mucho poder de decir no, generalmente lo hacíamos refunfuñando" (Beatriz, 35 años). Sin embargo, bastó el posicionamiento firmemente de uno para replicar el acto y resistirse a visitar otras líneas, áreas o plantas, con consecuencias. Al ejercicio del poder le responde otro poder, una relación de poder abre la posibilidad de resistir, pero quien desea dominar suele mantenerse con más fuerza (Foucault, 1977b). La respuesta de Omnicare fue pasivo-agresiva, pues les otorgaba un permiso para ausentarse, a costa de negarles el salario correspondiente a ese día. La condición fue aceptada por quienes, a su vez, resistían perpetuar tales prácticas. Aquí se ejerce una de violencia de tipo económica, al controlar los recursos de las personas. Además, se atropella sus derechos laborales: en el contrato no se indica la práctica de rotar al personal como si fueran un bien, un mueble. Otros actos de resistencia individual están encaminados a la reinterpretación de esas prácticas para un beneficio. Lucio no se resistía en estos términos a moverse a otros espacios, pero se apropiaba de ellos. El aprendizaje implícito de trabajar en diferentes áreas le otorgaba cierto poder, orgullo y estatus respecto a sus compañeros. No obstante, la actitud conciliadora entre su posicionamiento y el de la fábrica cambia cuando perciben abusos de poder. Ante esas experiencias

el enfrentamiento es abierto, sus creencias fundamentales no incluyen el menosprecio: “a veces como tienen la autoridad de más arriba ya te quieren sobajar” (Lucio, 33 años). Distingue entre las personas capaces de tolerar dicho trato y quienes no: “el que se deja, se deja y el que no, no” (Lucio, 33 años). Sin dudarlo se posiciona contra el abuso: “si ya uno de más arriba me quiere mandar y me quiere gritar, pues no lo voy a permitir, aunque sea jefe” (Lucio, 33 años). Supedita su capacidad de actuar, posicionamiento, dentro de la fábrica al comportamiento de las figuras de autoridad: “yo siempre he sido de los que, si me hablan bien, me piden las cosas de favor y todo eso, inclusive lo hago” (Lucio, 33 años). Y se responsabiliza de las consecuencias de su posicionamiento: “que me llamen la atención o me pongan un reporte, de igual manera yo voy a responder siempre y cuando haya un abuso de autoridad” (Lucio, 33 años).

La resistencia individual no es un acto aislado o desvinculado de lo colectivo, sino una fase preliminar, a menudo, necesaria de luchas más organizadas y estructuradas. Un individuo, como Gael o Lucio, al enfrentarse a las condiciones padecidas, toma decisiones y se posiciona de manera consciente, crítica y activa. Este posicionamiento, en ocasiones, se da en forma de pequeñas resistencias cotidianas en búsqueda de tratos equitativos y dignos dentro de un sistema desigual. El individuo que resiste podría no estar actuando únicamente en función de su propio bienestar, sino a través de sus acciones, conecta eventualmente con otros, cuyas frustraciones, aspiraciones y luchas son afines. Al cuestionar los discursos y prácticas de su entorno laboral, las nombra, visibilizando mecanismos de control, opresión y desigualdad. Esta conciencia puede significar la transición de resistencia individual a una resistencia colectiva.

Las acciones individuales, como señalé en la situación de Gael, son el primer paso hacia la colectividad. Cuando más personas se ven impulsadas a resistir por sus propios medios, en actos subversivos, resistencia cotidiana, se crea una base común de experiencias y deseos. La resistencia

individual, entonces, crea un espacio de identificación y de crítica al *statu quo*, enlazando a quienes atraviesan situaciones similares.

6.6 Actos colectivos de resistencia

Algunos teóricos (Dunezat y Galerand, 2014), sostienen que la resistencia solo puede entenderse y analizarse en su dimensión colectiva, pues es el ámbito grupal donde los efectos del fenómeno se hacen más evidentes. Sin embargo, los actos individuales son la condición de posibilidad, no una implicación directa y material, de lo colectivo. El posicionamiento firme y fuerte de Gael generó confianza e incitó a más personas a alzar la voz respecto a una problemática común. La conversión de esa acción en una resistencia colectiva no es un paso automático, es necesario sentirse identificados con su grupo, a través de las experiencias y vivencias compartidas.

A partir del análisis lingüístico de las entrevistas, afirmé la existencia de un sentimiento de colectividad y pertenencia a un grupo justificado en la utilización del pronombre en primera persona del plural, "nosotros". Conforme a la literatura sobre la resistencia, si bien toda movilización remite a un "nosotros", no necesariamente ese "nosotros" es sinónimo de colectividad (Dunezat y Galerand 2014). La perspectiva descansa en el supuesto de que las prácticas de resistencia no siempre logran perturbar la lógica de las relaciones de poder o, en su defecto, no superan las contradicciones internas de los grupos (Dunezat y Galerand 2014). En cuanto a lo primero, al menos en el contexto planteado, he enfatizado la resistencia de operadores y operadores, como una micro lucha, en microespacios, es decir, en su lugar de trabajo e inscritos en las relaciones de poder dentro de ese rubro, no exclusivamente frente a alguna institución o poder institucionalizado (aunque ese ámbito posibilite la flexibilización y precarización). Entonces, las formas de resistir de la clase trabajadora van en contra de la lógica de las relaciones de poder ejercidas en Omnicare. Se discute, entonces, las maneras de afrontar las condiciones laborales

precarias producto de ese ejercicio de poder y si ocurre algún cambio o perturbación (de esa lógica) a corto, mediano o largo plazo. En cuanto a lo segundo, la conformación de una resistencia colectiva efectivamente puede verse afectada por las contradicciones internas de los grupos. Comparto, no todo grupo es homogéneo, potencialmente surgen diferencias, contradicciones o desacuerdos. De resultar lo anterior, restará discutir en qué sentido esto les afecta en su unión en contra de la empresa. Un punto clave es la capacidad de construir lazos de "solidaridad", establecer un "sentimiento colectivo" desde la diversidad personal, de pensamientos y modos de vida para afrontar sus condiciones laborales.

Dicho lo anterior, es necesario entender el momento en que estas resistencias individuales posibilitan una colectiva más allá de identificarse en el discurso a través de herramientas lingüísticas. El sentir de un individuo podría no impactar si no existe un conjunto de condiciones compartidas por más personas. Si de alguna manera Gael influenció la conducta de los miembros del grupo se debió al enojo generalizado de rotar línea, área o planta. La inseguridad de no tener un papel fijo dentro de la línea de producción o cliente. El hartazgo de sentirse controlados en sus tiempos, vestimenta, descanso, largas jornadas laborales, entre otros. De acuerdo con la *Tabla 1. Características sociodemográficas de los colaboradores* se vislumbra la diferencia en edades, origen, estado civil, sexo biológico, grado académico y pertenencia a un grupo étnico. Los colaboradores presentan particularidades propias, pero comparten una característica común: las condiciones laborales precarias. Todos se encuentran en un espacio marcado por un conjunto de prácticas abusivas, vulnerables a una experiencia de precariedad, cuyos estragos abarcan lo físico y mental. Ahora, unos actúan y se posicionan abierta o directamente, otros organizan discretamente debido a su contexto personal.

Las personas con más antigüedad en la empresa, especialmente las de mayor experiencia, se preocupan por los trabajadores jóvenes, facilitando su aprendizaje al compartir conocimientos sobre las máquinas y las operaciones. Dentro de los equipos de trabajo, se establece acuerdos informales para intercambiar tareas y así optimizar los tiempos, dando más espacio para las necesidades fisiológicas básicas de alimentación y descanso. Esto se pacta abiertamente controlando sus tiempos y sincronizándolos con el de las máquinas para no ser descubiertos, actividad es más factible en el turno nocturno a causa de menor vigilancia. Asimismo, se destaca el apoyo mutuo en operaciones complejas debido al requerimiento técnico o al cansancio acumulado. El personal intercambia estaciones eludiendo la supervisión de las figuras de autoridad, ofreciendo respiro y distracción. Está vedado, pero justamente en la irrupción de la regla y en la planeación de sus estrategias, reside el acto de resistir: "nos apoyamos, sí, a pesar de que no se puede ayudar uno con otro, es por protocolo" (Sebastián, 23 años). La cita alude a un protocolo, el reglamento de la empresa, una lista de artículos diseñada a fomentar el individualismo mediante el aislamiento social. El sentimiento de colectividad, el nosotros, logra vencer esa idea a través de quebrantar las reglas: "se supone que es individual cada operación, pero pues rompíamos las reglas y nos ayudábamos" (Sebastián, 23 años). Esto se puede observar claramente en dos momentos. Uno, en la ralentización de la línea de producción mediante un plan para presionar a los jefes de línea y sus ayudantes. En *4.3.4 Referencia, auto referencia, modo de nombrarse*, Beatriz, narró una experiencia ilustrando su capacidad de actuar para hacer fluir la línea de producción ante la falta de experticia de su jefa. Conociendo sus habilidades, cada uno se posicionó en la operación dominada ignorando indicaciones. La finalidad no era la producción, sino prolongar unos minutos su pausa laboral. Esto sucede mediante un acuerdo implícito entre el grupo y las figuras de autoridad. En aquella ocasión, a pesar de su iniciativa, cumplir con la meta de producción, no recibieron su "recompensa". Por lo mismo, pactaron bajar el ritmo argumentando de manera

simbólica su descontento. La ralentización es un acto colectivo de resistencia, relativamente seguro y discreto dentro del contexto fabril. En dichas circunstancias, había la intención visibilizar su enojo. Las figuras de autoridad pudieron hacer implicaturas y vincular la acción con el acuerdo implícito incumplido. La producción por hora cayó y de cierta forma lograron perturbar la lógica de las relaciones de poder ejercidas en su área por un instante. Primero, lograron tener una reunión para expresar sus desacuerdos, incluso si la contraparte estaba interesada en conocer el motivo de su conducta y no escuchar el malestar de fondo. Segundo, hubo un impacto económico al menos por ese día, la producción bajó significativamente, pues la movilización se dio a mitad de turno y hasta el final.

Ralentizar la línea de producción constituye un acto colectivo de resistencia, en tanto el grupo, mediante una estrategia organizada y coordinada, decide alterar deliberadamente el ritmo del proceso productivo como forma de protesta contra las condiciones laborales impuestas. Esta desaceleración no es simplemente una disminución en la eficiencia operativa, es un mecanismo de visibilidad y presión cuestionando el estricto control. Al desacelerar el ritmo de trabajo, se subraya su agencia dentro del sistema de producción y no es únicamente la inconformidad de un individuo, sino la articulación colectivamente, para desafiar y transformar las estructuras de poder dentro del entorno laboral. Sin embargo, la organización y movilización para ralentizar la línea no fue unánime, cuando menos una operadora expresó su descontento. En *4.3.6 Estructuras de argumentación*, presenté el caso de Selene, quien se pronuncia en desacuerdo, argumentando el conocimiento previo sobre la duración de la jornada laboral, descansos y demás, expuestos en el curso de inducción de la empresa y en un contrato inaccesible. A pesar de no concordar con las ideas de los otros, ella decidió participar en el plan y apoyarlos en pro de su amistad. La diferencia de opinión en este caso no representa un desacuerdo o contradicción substancial a las ideologías

del grupo, en cambio ilustra parte de la heterogeneidad de pensamientos, la cual fue superada debido a un objetivo y sentimiento común.

Otra evidencia de movimiento colectivo de resistencia clara y explícita es la huelga de un par de horas. Este acto de resistencia reflejó un rechazo organizado y decidido a las condiciones laborales impuestas. Narré en *5.2.1. Excedente de trabajo, excedente económico* que en el marco de la pandemia COVID 19, Omnicare paró la producción de varías de sus áreas y líneas de trabajo, excepto dos. Las personas trabajadoras eran enviadas a sus casas, con el sueldo de su semana cubierto, pero sin información sobre las razones del cierre. Quienes continuaron laborando cuestionaban el "privilegio" de quienes descansaban, entre rumores y especulaciones el recelo creció: "muchos inconformes empezaron con que no sé quién, no sé cuándo" (Arnulfo, 34 años). Evaluando la situación expresaron estar potencialmente en riesgo debido a la propagación del virus: "¿qué pasó ahí? o sea yo también me tengo que cuidar, yo también puedo agarrar el virus y enfermarme, o sea que nada más ellos" (Arnulfo, 34 años). E igualaron su posición laboral a la de un esclavo: "no pues los mandaron a descansar por la pandemia y les están pagando completo y nosotros aquí como esclavos trabajando" (Arnulfo, 34 años). Se sintieron discriminados por la empresa y se unieron para encontrar una solución. El evento los unió, se organizaron y decidieron no entrar a laborar después del descanso destinado a comer:

> Se dio la hora de comida y había que salir porque a la hora de comida nos dividíamos ¿no? tal, tal y tal a tal hora… Bueno pues ese día se pusieron de acuerdo todos, me incluyo, porque yo también dije pues de qué se trata y pues que nos salimos todos al comedor a la misma hora y no entramos (Arnulfo, 34 años).

La decisión de retirarse al comedor al mismo tiempo y negarse a regresar a laborar es un acto de desobediencia directa, desafiante a las normativas de la empresa. Este tipo de huelga de breve duración es una manifestación explícita de confrontación con la estructura de poder y control. No es una simple una alteración temporal de la jornada laboral, es una estrategia de presión colmada

de hartazgo y unión colectiva. En su base se refleja la importancia de la solidaridad y la cohesión grupal, reforzando el mensaje de descontento contra las políticas de cuidado durante la pandemia. Durante esas horas se acordó solicitar información sobre su estatus laboral y elaborar sus peticiones. En la premura e incandescencia del momento, lo más importante fue externar su deseo de resguardarse en sus casas como los demás compañeros o tener una compensación monetaria por arriesgar su vida y continuar trabajando:

> Nosotros pusimos que no se nos hacía justo que los demás estén descansando por esto, esto y esto y a nosotros nos pongan a trabajar con el mismo salario y ellos allá en su casa durmiendo bien tranquilos y les estás pagando (Arnulfo, 34 años).

Las peticiones fueron expresadas a los ejecutivos del departamento de recursos humanos a quienes pusieron en jaque por un par de horas. La negociación se cerró prometiéndoles un bono económico y días de descanso:

> Entre comillas nos dieron un bono y días de descanso, porque nunca se vio reflejado, nunca lo sentimos, porque al final de cuentas ese bono venía junto con tu salario y mientras más ganas, más te quitan (impuestos), o sea prácticamente no estabas ganando nada, nada más fue para calmarnos en el momento (Arnulfo, 34 años).

Además, de esto, se les proporcionó enseres, marca de la empresa:

> Llegan con un bote para tu agua, una gorra o una llavecita o un llavero y muchas gracias por tu esfuerzo. Oye, pues me estoy rompiendo el lomo, me estoy arriesgando por un llavero pues mejor me lo compro y me compro uno a mi gusto (Arnulfo, 34 años).

La huelga en tanto acto de resistirse a trabajar durante la pandemia fue organizada en la medida de sus intereses y ejerciendo su derecho a protestar. Para Scott (1985) estas formas de lucha cotidiana cuentan con poca o nula coordinación, planificación y suelen evitar la confrontación directa con la autoridad o las normas de élite. No obstante, en este evento, operadores, operadoras en realidad lograron coordinarse y planificar su paro con vistas a un objetivo inmediato, utilizando su fuerza de trabajo para presionar a una pieza de la élite empresarial. No fue un movimiento espectacular de semanas de movilización, pero se confrontó de manera directa a los representantes

de Omnicare. Estas formas de resistencia no se publican en titulares, no tienen la atención pública, pero son los medios al alcance del personal explotado y precarizado para hacerse escuchar, cuando menos en sus espacios de trabajo convertidos simbólicamente en sus campos de batalla.

Los dos tipos de resistencias observados en Omnicare, individuales y colectivas, tienen sus matices, pues mientras unas son discretas, sutiles, otras son más deliberadas, frontales, abiertas y planeadas, ambas se complementan. El sentimiento de colectividad es animado por actos individuales, fungiendo como elemento desencadenante. Con esto, no reduzco la transición de lo individual a lo colectivo exclusivamente a este modo, sino que expongo la dinámica de las resistencias en los operadores y operadoras de Omnicare. Las acciones aparentemente intrascendentes pueden evolucionar a movimientos más organizadas como su huelga. Estas formas son una manifestación de su resistencia: una lucha silenciosa, si se le mira con relación a la espectacularidad contra la precariedad. De ahí, es fundamental no ignorarlas, porque en ellas se encuentran las estrategias de subsistencia y las respuestas, desafiando la normalización de sus condiciones laborales. En los siguientes apartados, destaco algunas de ellas observadas en el contexto de la fábrica.

6.7 Formas cotidianas de resistencia en Omnicare

La resistencia, en tanto expresión de la capacidad de actuar, es igualmente mediada por el contexto social y personal. En el caso de los operadores y operadoras de producción, los actos de resistencia responden a los discursos y prácticas de Omnicare, desarrolladas en los capítulos anteriores. Luego, su capacidad de responder puede vincularse con otras resistencias, específicamente me refiero a actos ya clásicos de los entornos fabriles. Por ende, en este apartado, me propongo exponerlos, con el fin de delinear sus formas de manifestación y sus modalidades de acción, identificando los posibles rasgos distintivos en la aspiración de enfrentar y transformar sus

condiciones laborales. Enseguida, enlisto las principales estrategias observadas y narradas en los discursos de las personas colaboradoras.

Ralentizar el ritmo de trabajo o tortuguismo constituye uno de los actos de resistencia más frecuentes dentro de las fábricas (Scott, 1989), especialmente en aquellos entornos donde las condiciones laborales son precarias y la presión por la productividad es constante. Este tipo de resistencia, inicialmente discreto, tiene un impacto considerable en los procesos de producción, al interrumpir el flujo continuo, controlado y de sometimiento a las personas trabajadoras utilizado en las empresas. El ritmo y modo de producción de la fábrica está profundamente influenciado por el modelo taylorista, es decir, es rígido y meticuloso y se concentra en el establecimiento de metas. De este modo, al perturbarlo, se utiliza una estrategia cotidiana de resistencia devolviendo a las personas trabajadoras un grado de autonomía, rechazando la idea de ser una extensión más de las máquinas. Las fábricas orientadas a la elaboración de producto médico son, a su vez, reguladas por organismos internacionales, Food and Drugs Administrations (FDA), que les exigen una serie de normas, estándares y calidad estrictos para seguir funcionando. Bajo este argumento, Omnicare defiende su posicionamiento y todo el control desplegado sobre las actividades, espacio, tiempo y cuerpo. Frente al control ejercido y las consecuencias, operadores, operadoras encuentran oportuno contraatacar con una de sus poderosas armas: su fuerza de trabajo. La línea de producción donde laboran tiene un estándar de piezas producidas por hora, el no cumplirse significa una pérdida económica. Esto es relevante sobre todo porque, como señalé en 5*.2.1. Excedente de trabajo, excedente económico*, la línea de producción CS40 es la más importante entre todos los clientes de Omnicare, al aportar el mayor porcentaje monetariamente hablando. Conscientes de esto, operadores y operadoras lo utilizan a su favor, como principal medio para presionar a las figuras de autoridad, por eso ralentizan el ritmo de producción. Esto puede significar un acto disimulado

y discreto, pero es una manera de posicionarse en torno al control excesivo, ejerciendo su capacidad de actuar. Podría hacerse de manera de individual, pero no funcionaría, porque como también señalé, la jefa de línea se encarga de vigilar constantemente el desempeño y si detecta a un "elemento débil" en alguna operación, lo cambia. Entonces, el resultado óptimo es la coordinación entre todos los participantes. Es decisión del grupo, tal cual ilustré anteriormente, acordar ir más lento para obtener lo planeado sin salirse de sus actividades cotidianas, sin pronunciar una palabra, argumentando simbólicamente el descontento contra sus condiciones laborales. Eventualmente es una herramienta segura, es decir, no representar un castigo o reprimenda, pero al impactar directamente en la producción es potencialmente detectable y castigable. Así sucedió con el pacto de operadores y operadoras, pues al final, las figuras de autoridad hicieron implicaturas. Entonces, sucedió un enfrentamiento directo durante una junta de emergencia, convocada inicialmente con el propósito de escuchar y negociar con el personal. Sin embargo, dicho objetivo se desvió ante la falta de disposición al diálogo genuino por parte de los representantes de la empresa. Ante este escenario, las y los trabajadores optaron por recurrir a otras formas de acción, evidenciando así la necesidad de estrategias alternas para posicionarse.

Manipular horarios es una estratagema frecuente en la maximización de la productividad, mediante el control de los tiempos. El ambiente de Omnicare es caracterizado por turnos extensos, impredecibles y la rotación de áreas. Dichas condiciones orillan a trabajadores y trabajadoras a gestionar informalmente sus tiempos, ya sea descansos para comer, ir al baño o el ajuste de sus máquinas. Esta forma de resistencia cotidiana sutil, evidencia otro intento por recuperar su autonomía frente a un régimen laboral que aspira a restringir severamente su capacidad de actuar. La manipulación de horarios puede interpretarse como una respuesta ante la imposibilidad de

negociar formalmente mejores condiciones, revelando así las tensiones constantes entre control empresarial y agencia obrera.

Dichos cambios en la jornada laboral son una de las tácticas más representativas observada particularmente en el turno nocturno. Mediante el establecimiento de acuerdos explícitos entre compañeros y compañeras reorganizaban sus tiempos de descanso y operación de forma conveniente. El apoyo mutuo posibilitaba una gestión colectiva del tiempo laboral sin necesidad de enfrentamientos abiertos con la autoridad. Según lo estipulado en el RIO, los trabajadores contaban con 30 minutos reglamentarios de descanso durante la jornada. Dicho tiempo podía extenderse de manera informal a partir de arreglos internos entre los operadores, quienes se cubrían alternativamente en sus estaciones de trabajo para asegurar la continuidad del proceso productivo. La coordinación era posible gracias al conocimiento técnico de los trabajadores sobre el funcionamiento de las máquinas surtidoras de material, las cuales estaban programadas para producir un número específico de piezas por ciclo:

> Tenemos media hora reglamentaria, pero si nosotros nos ponemos de acuerdo de "sabes qué, ya dejé limpia mi máquina nada más échale ojo" y no importa que no saques las cuentas nada más anótame cuánto sacó porque tenemos una báscula y ya la báscula en automático dice cuántas piezas son a la hora de pesarlo. Y decíamos "nada más anótame en un papelito cuántas piezas son" y me voy a tomar 40 o 45 minutos o una hora de comida y al rato que salgas tú yo te cubro la otra media hora 20 minutos que te vas a tomar… o sea nosotros nos poníamos de acuerdo (Arnulfo, 34 años).

Dominar los cálculos anticipaba la cantidad de producción requerida para cubrir el rendimiento esperado por la empresa y los márgenes necesarios para disponer de un descanso adicional. Aplicando operaciones matemáticas básicas —y contando con una experiencia acumulada sobre los ritmos reales del trabajo— lograban reorganizar sus actividades maximizando el receso sin afectar visiblemente los indicadores de productividad. Estas prácticas revelan una comprensión profunda de los tiempos y el proceso industrial, así como una utilización estratégica del conocimiento para subvertir parcialmente las reglas impuestas. La manipulación de horarios,

no se limita a una desobediencia espontánea o individual, constituye una acción colectiva planificada, sostenida por vínculos de solidaridad y una racionalidad técnica. Se trata, por tanto, de una forma de resistencia encubierta, muestra de cómo, incluso en el ejercicio de control estricto, las personas encuentran modos de recuperar su agencialidad sobre el uso de su tiempo. Aunque esto último pareciera no ser un acto de resistencia puesto que, al no romper o desafiar directamente a la empresa, no se altera el proceso productivo, sin embargo, resulta ser una reapropiación de las técnicas de aquella para su autocuidado.

Omnicare no prioriza el bienestar físico ni mental de sus colaboradores, como he enfatizado a lo largo de la investigación. El descanso es un tema condicionado, ya sea dentro de la empresa, en los momentos consignados a las necesidades básicas, o fuera de esta, en sus vacaciones (ver *5.1.3 El tiempo de descanso: vacaciones*). Por tanto, son las personas trabajadoras quienes se priorizan, tomando conciencia sobre sus necesidades, aplicando, además de sus conocimientos, su capacidad de actuar. Su posicionamiento es firme, toma los tiempos establecidos y los usa a su favor. Probablemente no sea un modo tan llamativo de ejercer su capacidad de actuar, pero eso no significa doblegarse ante ellas (de Certeau, 2000) y aceptar pasivamente todos los controles de la empresa. Para de Certeau (2000) estas micro resistencias, micro libertades son herramientas insospechadas, están ocultas en la gente ordinaria y devienen potencialmente en la influencia de los poderes. Aunque ralentizar el ritmo y manipularlos horarios son estratagemas pensadas en presionar a la empresa, nada es tan frontal como parar el proceso de producción.

Parar de producir es una de las herramientas más directas y estructuradas de la resistencia colectiva frente a condiciones laborales injustas. Altera el orden económico y, a la vez, visibiliza las demandas de quienes sostienen cotidianamente los procesos productivos. A través de la interrupción organizada y prolongada, las personas trabajadoras reclaman el cumplimiento de sus

derechos, el reconocimiento de su labor, condiciones equitativas y un trato digno. Asimismo, son medios para exigir mejoras salariales, reducción de las cargas horarias o el fin de prácticas discriminatorias. El ejemplo paradigmático, fue la huelga mencionada en secciones previas, donde el cese temporal y coordinado de actividades funcionó para denunciar vulneraciones de la empresa y reafirmar la agencia colectiva dentro de un entorno altamente irregular. Este tipo de acciones, breves, condensan una carga política al desafiar la normalización de condiciones precarias en general y, en particular, aquellas que atentaban directamente contra su salud.

En *4.2.6 Estructuras de argumentación*, narro el menosprecio de la empresa respecto a sus empleados, empleadas a través de la voz de Beatriz. Ella expresa el nulo respeto a sabiendas de la importancia de su labor: "no hay un respeto hacia uno como operador (…) y no, porque los operadores son los que están moviendo los hilos" (Beatriz, 35 años). Sin negar todo el trabajo de fondo, se enfatiza el propio: "sí, hay mucha logística detrás, hay otras cosas, pero el operador, el trabajo duro lo hace el operador" (Beatriz, 35 años). A partir de esta reflexión, se explicita la consciencia crítica de las personas trabajadoras sobre las implicaciones de detener la producción como mecanismo de presión. La suspensión de la producción representa una afectación directa a los intereses económicos de la empresa, lo cual la sitúa en una posición de vulnerabilidad frente a una acción colectiva organizada. Lo anterior obliga a las figuras de autoridad a reaccionar, a regañadientes, a abrir espacios de negociación con el fin de evitar consecuencias más severas. Ya de sí las acciones individuales de insubordinación surten efectos en el grupo, activando procesos de solidaridad entre compañeras y compañeros. Luego, la huelga parcial lleva potencialmente la amenaza de convertirse en una huelga general. Las peticiones sobran: jornadas laborales no extenuantes, seguridad y responsabilidad por los riesgos laborales, abolición de malos tratos de los supervisores y jefes de línea, salarios justos, entre otras. Por tanto, con el objetivo de contener la

tensión y preservar la continuidad operativa, la empresa respondió parcialmente a las demandas, cediendo en aspectos puntuales para desactivar la movilización. Aunque las concesiones fueron temporales o limitadas, estas acciones expresan con claridad el malestar acumulado en torno a tratos desiguales, especialmente visibles en momentos de crisis, como ocurrió durante la contingencia sanitaria. En ese sentido, el paro no solo implica una interrupción técnica del trabajo, también una denuncia simbólica contra estructuras de poder. En suma, es un riesgo latente para empresa el cuestionamiento del abuso de poder y especialmente el sentimiento de solidaridad despierto en las personas trabajadoras. Ellas constantemente desafían las reglas para no perder su individualidad dentro de las paredes blancas y frías de la empresa, utilizando medios característicos del ser humano.

Hablar, cantar y reír, actividade*s* inherentes al ser humano, expresiones espontáneas de su sociabilidad, creatividad y bienestar emocional. Interacciones con valor afectivo y cultural fortalecedoras de vínculos comunitarios, circulación de saberes informales dentro de los grupos sociales. Sin embargo, en entornos altamente controlados, suelen ser restringidas o directamente prohibidas. El tiempo está rígidamente organizado y las tareas se repiten de forma mecánica, imponiendo una disciplina y reduciendo al trabajador a su función productiva. Bajo ese argumento, cualquier acto desvinculado con el rendimiento, una conversación informal, una risa espontánea o un canto colectivo, es una distracción o una amenaza al orden impuesto. En consecuencia, se regula los cuerpos en función de la tarea y todo modo de comunicación y afectividad. La prohibición no es neutral: implica una negación de la humanidad de la persona trabajadora, equiparándola con un engranaje o extensión de las máquinas. La fábrica, espacio de vigilancia y producción repetitiva, desactiva o reprime los gestos humanos que conectan a las personas entre sí y consigo mismas. Por ende, censurar el habla, el canto o la risa es una cuestión de orden interno y control para evitar de

lazos, solidaridades y momentos de distensión desafiantes a la jerarquía. Lo lúdico se convierte en una batalla simbólica donde emerge el deseo de reapropiarse del tiempo, del lenguaje y del cuerpo. En ese gesto reprimido habita una potencia subversiva: la posibilidad de romper el silencio impuesto por la producción y de afirmar la dimensión humana del trabajo frente a su deshumanización sistemática.

En *4.2.3 Análisis del RIO* cité y discutí un par de artículos sobre la penalización expresa de hablar a gritos con compañeros, o en general, en cualquier tono de voz mientras se trabaja. El objetivo de prohibir este tipo de actos es eliminar la distracción de las personas trabajadoras, quienes deben estar concentradas en producir y no interrumpir el proceso en ninguna circunstancia. Cada minuto cuenta, nada es ocioso, hablar podría ralentizar el ritmo y ocasionar un descuido con consecuencias económicas. Esto responde a la organización del trabajo de la fábrica bajo el modelo de producción capitalista taylorista, asimismo, a las relaciones de poder encaminadas a controlar todo dentro de la empresa. La preocupación por maximizar las ganancias arremete contra el λόγος (logos) entendiéndose en el sentido amplio del concepto, es decir, pensamiento, palabra, expresión, discurso, habla. El verbo λέγειν (legein) de donde se desprende el sustantivo logos se traduce en hablar, decir, contar (una historia), también recoger: unir las palabras para contar una historia con base en un ejercicio de la razón. Sí, logos además significa razón o inteligencia, sin entrar en un análisis filosófico del término, pretendo expresar justamente que la prohibición no es banal, no sólo se limita el acto de hablar, sino todas sus implicaciones. Al hablar se transmiten mensajes, triviales o reveladores, lleva implícito un poder de acción. En esta investigación he definido el discurso, texto hablado o escrito, como una práctica social, es un conjunto de reglas gramaticales y también una forma de actuar, de construir y analizar el mundo. A través de discursos se crean o desafían relaciones de poder, ideologías (creencias fundamentales), el discurso construye y destruye. En

este sentido, el posicionamiento discursivo de las personas trabajadoras lleva potencialmente el poder de, sino destruir, cuando menos, desestabilizar la lógica de la fábrica, enfrentado las condiciones generadas por ella misma.

En *4.2.7 Estrategias de interacción*, Gael menciona el desgaste físico y mental producto de las jornadas laborales de 12 horas, resumidas de forma cruda y elocuente en la expresión: "ensamblas-comes, ensamblas-comes, ensamblas-limpias-te vas" (Gael, 31 años). Esta rutina repetida de lunes a sábado se asemeja a una carga interminable: una piedra empuja cuesta arriba, solo para verla caer una y otra vez antes de alcanzar la cima. Sin tiempo para procesar el esfuerzo ni para recuperar el aliento, se ven obligados a reiniciar el ciclo, atrapados en una repetición que tiende a anular toda posibilidad de cambio o descanso sostenido. La metáfora del mito de Sísifo adquiere aquí una dimensión tangible, donde la repetición no es castigo divino, sino condición estructural del trabajo fabril. La apabullante rutina suele calmarse mediante "alguna plática cualquiera" (Gael, 31 años) finalizada al pasar un par de horas, pero "las otras 8 horas se vuelven bastante complicadas" (Gael, 31 años). Sin importar el tema, lo esencial es llenar el espacio, romper el silencio, pasar un tiempo ligero. A veces basta una anécdota, una broma o un comentario trivial para suavizar la carga del momento y transformar una rutina pesada en algo un poco más soportable. Desde intercambiar una receta de cocina, pasando por las vivencias de una noche de "parranda", hablar de sus intereses románticos o conocer personas de nuevo ingreso, son interacciones que salvan el momento de tensión "ese tipo de cosas, tan solo te salvan el momento" (Gael, 31 años). Aunado al habla, la conversación cotidiana, se encuentra el acto de contar chistes, reír, cantar, expresiones de alegría y diversión, pero también de resistencia en contra de quienes prohíben algo tan humano:

> (La empresa) sí te lo prohibía, el tema de hacer una broma, en muchos casos a mí me dijeron, oye Gael no cantes, oye Gael no se estén riendo… si tú contabas un chiste y te reías con tu compañero de enfrente: "guarden silencio" (Gael, 31 años).

La búsqueda de la felicidad en ambientes opresivos, como el de Omnicare, es igualmente un modo de posicionarse, de rechazar condiciones laborales extremas. Frente a jornadas prolongadas, abusos de autoridad, tareas repetitivas y un entorno precarizado, operadores y operadoras recurren al humor y a la creatividad para alivianar el peso de lo cotidiano. Esta felicidad no necesariamente es conformismo, sino una forma sutil de resistencia para preservar la dignidad y mantener cierta capacidad de actuar. El humor es una función catártica y, asimismo, una crítica encubierta al orden jerárquico. A través del uso de sobrenombres o apodos, creados para referirse a las figuras de autoridad sin ser detectados, las personas despliegan una inteligencia colectiva subvirtiendo, momentáneamente, las relaciones de poder. Un ejemplo de esto es el relato de Sebastián, quien, renombra a la jefa de línea y su ayudante, respectivamente: "yo les digo la 'guayaba' y la 'tostada' cuando las veo juntas"[10] (Sebastián, 21 años). Este tipo de nombramientos irónicos crea un código compartido entre los compañeros, generando espacios de complicidad y diversión en medio de la rigidez del entorno fabril.

Dichas situaciones lúdicas, refuerzan los lazos afectivos entre colegas y, en muchos casos, constituyen a la base sobre la que se erigen formas más organizadas de resistencia. Las amistades en el espacio de trabajo brindan contención emocional y posibilitan acciones colectivas orientadas a enfrentar o cuestionar las condiciones impuestas. En el siguiente punto, abordo cómo estos vínculos se convierten en una pieza fundamental para la construcción de resistencias cotidianas

[10] La "guayaba" y la "tostada" son dos personajes de la época de oro del cine mexicano, popularizados en el filme *Nosotros los pobres* (1946). Ambas figuras encarnan la amistad inseparable, la complicidad y problemas de alcoholismo.

dentro del espacio laboral, una herramienta de poder frente al poder y la precarización en su centro de trabajo.

6.8 La amistad: una herramienta del poder frente al poder y la precarización en Omnicare

La herencia individualista de la Modernidad, de la mano del capitalismo tardío influyen en las relaciones económicas y en la manera de vincularse. En lo fabril, se observa, ritmos acelerados, fragmentados y despersonalizados funcionando para disgregar cualquier intento de lazo. Luego, es difícil concebir complicidad, alianza o apoyo recíproco, posiblemente no por la falta de intención, sino porque todos los medios apuntan hacia la dirección contraria. Los campos de acción orientan la experiencia privada, sin dimensión común, el ideal del *sapere aude* Kantiano (Kant, 2009), un sujeto autónomo llevado a la vulnerabilidad paralizante. Se celebra la autonomía, autosuficiencia y la adaptación a nuevas formas de trabajo cual si fuesen virtudes. Se apoya el discurso de la creación del propio destino, al mismo tiempo, se responsabiliza al individuo de una serie de vicisitudes impuestas por el mercado laboral y el abandono estructural. Esas ideologías sirven a la flexibilización y precarización, procesos caracterizados por el desmantelamiento de conquistas de la clase trabajadora. La inestabilidad se convierte en la norma y afecta, entre otros, a la organización colectiva. En la mayoría de los casos podría primar el miedo al despido, posterior desempleo y a las represalias ante la exigencia de situaciones de empleo dignas. El Estado-instituciones asumen un papel ambivalente, al promover leyes que, en principio, buscan proteger los derechos laborales, pero a la vez, reformar leyes o implementar mecanismos atentando contra esas garantías. Dicha ambivalencia, contrariedad política-legal, crea un ambiente cuyas condiciones de trabajo se ven constantemente trastocadas, contribuyendo igualmente a la deshumanización de quienes las integran.

Dentro del clima precarizado generado por la flexibilización, en Omnicare, los trabajadores son efectivamente animados a un individualismo y aislamiento, estrategia del discurso empresarial. El objetivo es desestructurar cualquier expresión de apoyo y solidaridad, desalentando el sentido de pertenencia a un grupo, abordando los problemas como un elemento independiente. Por lo mismo, la división y especialización del trabajo a través de las estaciones u operaciones están diseñadas para ejecutarse de forma personal, evitando el contacto directo entre sí. El reglamento, por su parte, sanciona cualquier tipo de interacción y la vigilancia constante lo refuerza. Esto facilita el control de las personas, provoca un distanciamiento social y reduce la posibilidad de articularse. De ahí, los turnos cambiantes, flexibles, horarios irregulares, rotación de área, línea o planta, en el centro de trabajo para minimizar la interacción, evitar sentimientos y evadir cualquier coordinación. El modelo de producción posfordista se caracteriza por la pérdida de algunos derechos, el de sindicalizarse, por ejemplo (Harvey, 1990; Kasmir y Carbonella, 2014). Aunque se establece legalmente y se replica administrativamente en el reglamento de Omnicare, en la práctica se ha deslegitimizado o debilitado dicho trabajo conjunto, el cual representa una amenaza para la empresa. De esta manera, se aísla y se le resta representación a la persona trabajadora frente al patrón y, si bien esto podría dificultar la resistencia colectiva, el riesgo de posicionarse contra los abusos persiste. El propósito de fomentar la desunión no ha logrado el resultado esperado, dada la respuesta contraria de operadores y operadoras: unión y reconocimiento en el otro.

De acuerdo con las condiciones laborales de Omnicare, desarrolladas y discutidas a lo largo de la investigación, reconozco en la amistad un sentimiento afectivo y una forma de resistir la deshumanización impuesta por el poder y control ejercido, en distintos niveles, por diversos medios y a través de las figuras o representantes de la empresa. La amistad recuerda a operadores y operadoras, que no son engranajes en un sistema productivo, sino personas con emociones,

historias y aspiraciones. Es una herramienta cotidiana desafiando a la ideología empresarial imperante. Los mecanismos implementados en Omnicare son tecnologías disciplinarias, encaminadas a moldear cuerpos dóciles, o sea, sujetos políticamente obedientes y económicamente productivos (Foucault, 2003). Esas tecnologías se complementan con otras, atravesando el cuerpo físico al involucrarse en cuestiones personales, con instrumentos que indagan por la salud enfocados únicamente en la productividad, efectividad y eficacia. En un entorno que reduce los cuerpos a meras funciones operativas, la amistad simboliza un gesto profundamente político, al edificar comunidad donde se intenta aislar.

La posibilidad de ser sólo un individuo no basta, las personas no pueden decir yo sin resonar en un nosotros, pese al intento de negar este principio básico (Garcés, 2013). El vínculo amistoso posibilita a las personas acercarse, reconocerse, escucharse y acompañarse. Una conversación espontánea, un chiste, una risa, un gesto de cuidado, puede devenir en una mirada conjunta sobre el malestar estructural padecido, una posibilidad de articular respuestas críticas respecto al sentido del trabajo impuesto. Esta dinámica constituye la base subjetiva y relacional de acciones más estructuradas: acuerdos tácitos para ralentizar el ritmo de producción, en tanto forma de sabotaje, paros o protestas coordinadas expresando el descontento. En este marco, la amistad habilita la formación de microrredes de cooperación discreta, pero de apoyo mutuo:

- intercambiar estaciones para descansar y salir de la rutina superficialmente sencilla, más física y mentalmente pesada con el pasar de las horas.
- cubrir a alguien mientras va al baño, arriesgando su puesto de trabajo
- tejer redes de conocimientos y habilidades sobre las operaciones, máquinas y funcionamiento de la empresa.

- prestar atención a la charla o chiste de un compañero, dando valor e importancia a su presencia.
- cubrir a un compañero ante una falta o error, evitando sanciones.
- compartir información clave para evitar abusos jerárquicos.
- sostener emocionalmente a quien se encuentra al borde del colapso.
- coordinar tiempos de descanso o pausas sin romper con la tarea.
- Crear canales de comunicación alternos, escapando a la vigilancia empresarial.

Los lazos de amistad facilitan una resistencia discreta, movilizados desde abajo, pasando desapercibidos ante las figuras de autoridad, excepto cuando mediante cooperación mutua deciden enfrentarse abiertamente: la huelga. Por medio de esos momentos de resistencia ellos y ellas reivindican su valor como persona y sus derechos, se reposicionan más allá de la concepción de un ente para el trabajo, reclamando la dignidad arrebatada al disponer de sus tiempos, espacios y cuerpos con la disciplina y control de la fábrica. No resulta irrelevante enfatizar la amistad como medio de resistencia, porque las personas trabajadoras de Omnicare en lugar de desentenderse, concentrarse en sus tareas, su rendimiento o su productividad, eligen apoyarse y procurarse. Esto representa desobediencia o un acto político no institucionalizado, fuera de los marcos tradicionales, sin estar formalmente constituidas, o sea, sin pertenecer a algún sindicato, pero con el ánimo de rebelarse y resistir según sus posibilidades.

La amistad encarna la respuesta frente a la dispersión, las estrategias de interacción en las actividades cotidianas van más allá de un simple gesto, construyendo solidaridad donde la precariedad no incide sobre la vida material, física y emocional de las personas trabajadoras. En *5.1.2 La jornada laboral en México,* señalé las repercusiones físicas y mentales producto de las largas y extenuantes jornadas. El apoyo mutuo entre amigos cumple la doble función de cuidarse

en lo físico, favoreciendo los descansos breves al intercambiar operaciones, cubrir a su compañero mientras va al baño o sólo simplemente se relaja. En lo mental, la amistad ofrece una suerte de apoyo psicológico frente a las preocupaciones y el estrés, derivados de la inestabilidad y el abuso. El papel del amigo consiste en escuchar y pensar en potenciales estratagemas, pues se vuelve necesario elucubrar posibles campos de acción, creativos, para afrontar circunstancias adversas. La escucha se orienta hacia la narración de historias y experiencias contrastantes con el discurso institucional y administrativo sobre el trabajo digno y/o decente. Romper el silencio al contar sus historias —incluso compartirlas para esta investigación— desafía los postulados de la empresa, tanto como las acciones concretas discutidas anteriormente. Así, al posicionarse protagonistas del fenómeno del trabajo precario, externando el valor intrínseco de su labor, destacan su capacidad de actuar. Con esto no afirmo una revolución en torno a su situación laboral, sus actos principalmente están encaminados a soluciones de corto y mediano plazo. Su micro lucha se desarrolla en un micro contexto, contra un poder local. Ocasionalmente, las personas lograron desafiar la lógica de la empresa, tambaleando de vez en vez la producción, generando una pérdida económica por momentos. Sin embargo, la transformación profunda de sus condiciones precarias requiere de una intervención estructural: de contenido legal versado en la experiencia concreta de quienes se sostienen así mismos y a sus familias, de interés en el desarrollo económico con efectos en las personas trabajadoras, asimismo, vigilancia y regulación efectiva a los centros de trabajo, pues es poco útil tener una legislación garante de derechos sin la debida ejecución de las normas laborales.

En resumen, la amistad como acto de resistencia en el contexto flexible y precario va más allá de la solidaridad emocional, de un sentimiento de empatía. Es una relación compleja resistente a las formas de control y despersonalización impuestas por las estructuras de la fábrica y del sistema económico imperante. A través de la cooperación informal, el sostén físico-mental, historias y

discursos compartidos, los lazos de amistad permiten a los trabajadores mantener su capacidad de actuar y dignidad en medio de un sistema que busca despojarles de ambos. La amistad, entonces, se convierte en una estrategia de resistencia no evidente, no llamativa, para reivindicarse y afrontar sus condiciones laborales. Con lo anterior, no pretendo en ningún momento romantizar la situación padecida por operadores y operadoras, ni de manera indirecta, a las múltiples personas atrapadas en contextos de explotación y precariedad. La señalización de modos de resistir son intentos de disputar un orden establecido verticalmente y reconocerlos es necesario para no generar una visión totalmente pasiva y resignada de la clase trabajadora. No obstante, eso no significa otorgarles un carácter heroico y emancipador sin reflexionar críticamente sobre las condiciones estructurales posibilitadoras. Por lo mismo, en el último punto integro algunas consideraciones breves alrededor de la investigación.

6.9 Breves consideraciones sobre la resistencia cotidiana

En esta investigación analicé el posicionamiento de operadores y operadoras a través de actos de resistencia cotidiana, una manera de ejercer la capacidad de actuar en su entorno de trabajo flexibilizado y precarizado. El simple análisis de las entrevistas pudo ser suficiente para centrarse exclusivamente en el fenómeno. En cambio, la complejidad de los procesos, ejes temáticos de la investigación, fueron importantes al ilustrar causas más profundas de la situación. Lo vivido no es producto de una generación espontánea, sigue un hilo histórico, económico, político y legal. Por ende, el énfasis en la resistencia cotidiana no debe tomarse como una emancipación de las condiciones padecidas, sino como una manera de sobrellevar y significar su vida en un escenario poco favorable. Al concentrarse exclusivamente en la resiliencia de las personas trabajadoras se corre el riesgo de invisibilizar la violencia sistemática y empresarial, encausando todo hacia una respuesta y contexto individual, replicando el discurso neoliberal de la autoeficacia y adaptabilidad

como virtudes. Cuando la explotación se normaliza y se resta responsabilidad a las partes implicadas surgen dos panoramas: uno, en donde la persona trabajadora es pobre porque quiere, no se esfuerza, no trabaja duro ligado al discurso de la meritocracia. Otro, idealizando la vida de la persona precarizada, ensalzando su capacidad para sortear los obstáculos, sin tomar en consideración el aspecto oscuro: cansancio, desilusión, frustración, deseo de renunciar. En otras palabras, se desdibuja la complejidad de sus experiencias reales.

Evitar la idealización no es negar la importancia de la resistencia cotidiana, es reconocer su valor sin pensarla como un sustituto de políticas transformadoras. Si bien es cierto el efecto a corto y mediano plazo de estas acciones, no necesariamente causan cambios profundos. A pesar de la organización colectivas y el enfrentamiento, la resistencia, en este caso, no va en contra de un poder institucionalizado, su desafío se concentra en formas locales de poder. Y aún, dentro de su micro contexto, sus medios coexisten con cooptación, vigilancia y castigo. Por lo tanto, con esta investigación animo a abordar la temática con una consciencia crítica.

Resumiendo, el capítulo se dedicó a la discusión sobre la capacidad de actuar de operadores y operadoras de Omnicare. En primer lugar, propuse una definición de agencia considerando la dimensión temporal, el contexto personal y estructural, las relaciones de poder y su inherente resistencia. Esta perspectiva evita reduccionismos y entiende la resistencia como una expresión constitutiva de la agencia. Sostuve que las formas de vida cotidiana son modos concretos de enfrentar la precarización laboral. Entre las prácticas descritas se incluyen enfrentamientos con figuras de autoridad, ralentización o detención del trabajo, manipulación de horarios y gestos humanos —hablar, cantar, reír— utilizados estratégicamente para resistir. Destaqué el papel de la amistad, un sentimiento de afección, empatía y una herramienta frente al poder local, facilitadora y definitoria en el posicionamiento de las personas trabajadoras. Reflexioné brevemente sobre el

riesgo de idealizar estos actos de resistencia en un centro laboral sin contemplar la articulación de los marcos estructurales y administrativos. Asimismo, el alcance limitado, cuyos beneficios se proyectan a corto y mediano plazo sin modificaciones profundas de su situación real en tanto se centran en contexto local.

CONCLUSIÓN

Esta investigación, bajo la forma de un estudio de caso, se propuso analizar el posicionamiento discursivo de operadores y operadoras de producción frente a los efectos de la flexibilización y precarización laboral, vinculando los procesos de la flexibilización y precarización con el ámbito legal y administrativo. Por lo mismo, específicamente, se analizó la Ley Federal del trabajo y el Reglamento interno *vis à vis* la situación concreta del personal operativo. Se evidenció que en el nivel institucional se flexibilizan leyes y generan facilidades para atraer inversión extranjera, grandes conglomerados ávidos de mano de obra a bajo costo. Así Omnicare es sólo una muestra, la cual utiliza, interpreta y aplica la normativa laboral en beneficio de sus intereses, precarizando las condiciones de trabajo. Insertas en un entorno precarizado y altamente controlado, las personas trabajadoras son orilladas a ejercer su capacidad de actuar mediante estrategias cercanas a sus posibilidades. Actos de cotidianos de resistencia, individuales y colectivos, para sobrellevar un trabajo aparentemente estable y ataviado de legalidad.

Por la naturaleza de los objetivos, el andamiaje teórico de la investigación constituyó una revisión de antecedentes y versó sobre las categorías de flexibilización y precarización ligadas con los modelos fordista y posfordista. Se subrayó principalmente esta transición, acentuando el desmantelamiento de una relativa estabilidad laboral a la adaptación del empleo a mercados cambiantes y flexibles. Señalé el impacto de las consecuencias en el caso de 15 personas adscritas a una fábrica. Fue relevante y un acercamiento integral de la tesis, complejizar las transformaciones en la organización del trabajo, al concebir la precarización como resultado estructural derivada de los discursos estatales e institucionales. Asimismo, por la interpretación y aplicación a conveniencia de las normativas por parte de las empresas en el discurso del entorno etnográfico. Esto último, impacta en jornadas extenuantes, vacaciones condicionales o fragmentadas, salarios

insuficientes para satisfacer necesidades básicas y un control minucioso e invasivo. Probablemente podría haberme enfocado exclusivamente en las narrativas de las personas trabajadoras y en mi experiencia propia. No obstante, al considerar los postulados de los ECD, fue necesario atender diferentes niveles del discurso, contextualizando, además, el plano sociohistórico, pues el discurso se configura en lo social y configura lo social. De este modo, se aporta un tratamiento de las categorías a través de distintas disciplinas: la antropología y la sociología, donde el tema es ampliamente abordado, y por supuesto las ciencias del lenguaje, cuyo planteamiento no es tan común y donde radica una de las características y giro distintivos de la investigación.

En lo concerniente a la agencia, la relacioné con las prácticas institucionales y empresariales, pues siguiendo a Ahearn (2000, 2001), la capacidad de actuar emerge en la práctica social. Partí de una definición general que amplié con base en otros autores, integré un aspecto temporal (Emirbayen y Mische) con la intención de entender las acciones de las personas trabajadoras, quienes están influenciadas por su contexto social, personal-individual y las relaciones de poder (Foucault, 2003). Éstas implican intrínsecamente la resistencia (manifestación de la agencia), es decir, la contestación de un individuo o grupo al control, opresión y amenaza física, ideológica/política. De acuerdo con el análisis del discurso de operadores, operadoras resalté dos formas de resistencia cotidiana: individual y colectiva, llevadas a cabo de forma abierta y/o discreta. Individualmente planteé la confrontación operador-figuras de autoridad desafiando el discurso de propiedad privada en torno suyo. De suma importancia al inspirar la capacidad de actuar colectivamente respecto a la rotación de turnos, líneas, áreas o planta de trabajo. Otros actos de resistencia individual consistieron en la reinterpretación de esas prácticas para un beneficio, moviéndose a otros espacios, haciéndolos suyos al adquirir conocimientos sobre el funcionamiento de otras líneas. De manera colectiva, señalé la organización desde abajo, mediante estrategias de

interacción, acuerdos implícitos o explícitos para ejercer presión afectando la producción. Enlisté algunas estrategias recurrentes en líneas de producción como la manipulación de horarios para prolongar sus descansos, el tortuguismo, pues al ralentizar el ritmo de trabajo disminuye la producción e impacta en lo económico. Mientras el tortuguismo es una forma de detener parcialmente el ritmo, la huelga representa el paro total de labores, ese medio fue utilizado particularmente para comunicar inconformidades frente a la contingencia de salud COVID 19 y tener un mínimo beneficio económico. Finalmente, subrayé actos de resistencia característicos de la naturaleza humana, gestos básicos: hablar, cantar, reír. Expresión de empatía y comprensión en un lugar empeñado a deshumanizarlos por diversos medios. Todo esto es sostenido por un elemento crucial en el grupo: la amistad. Si bien puede considerarse un sentimiento de empatía, en el contexto de Omnicare la perfilo como un acto de resistencia, una herramienta de poder frente al poder. En la investigación acentué la importancia de la amistad en tanto una elección frente al discurso individualizador de Omnicare, alentado, a su vez, por una filosofía y sistema capitalista. La respuesta de operadores y operadoras a la precariedad laboral, control, opresión sufrida y reflejada en su vida material, física y emocional es la amistad. Dicho lazo, entonces, se convierte en la base de sus estrategias de resistencia, poderosa para reivindicarse y afrontar sus condiciones laborales, con elementos a la mano. En breve, teóricamente, se definió la agencia destacando una dimensión afectiva y relacional con la estrategia de la amistad para organizarse, resistir la precariedad y también la situación individualizadora, deshumanizadora, imperante en la empresa. Esto vislumbra otra perspectiva de la capacidad de actuar dentro de los entornos fabriles. Generalmente, las investigaciones previas, según narré en los antecedentes, se centran en las acciones frontales o disimuladas de determinados grupos frente al poder. No se muestra el papel del lenguaje en la interacción, el posicionamiento discursivo al resignificar, por ejemplo, las normas, negociar sus condiciones, posibilitado, además, por un sentimiento de afección y empatía. Con lo anterior, la

resistencia no se limita exclusivamente a grandes revoluciones, ni ganancias significativas, sino que se expresa en la construcción de vínculos humanos y con recompensas a corto y mediano plazo.

Metodológicamente y, en función de los objetivos, se optó por un estudio de caso con el fin de mostrar las condiciones laborales de un grupo de operadores y operadoras vía entrevistas semiestructuradas. Por la experiencia directa como empleada en una línea de producción de Omnicare, se utilizó el método etnográfico, apoyado en observación participante y notas de campo, paralelamente se recurrió a fuentes secundarias. El principal aporte en este ámbito fue colocar al análisis del discurso como hilo conductor en el tratamiento de los datos. La combinación de técnicas cualitativas y las estrategias discursivas propiciaron el análisis del posicionamiento de los y las operadoras en su entorno laboral. Así también se identificaron tensiones, contradicciones entre los discursos de la empresa, del Estado con la realidad de este grupo. Exponiendo el posicionamiento activo de las instituciones en la flexibilización y, por añadidura, en la precarización, cuando aquellas deberían ser garantes de protección. A través del discurso como herramienta se reveló los mecanismos de control implementados en los y las trabajadoras de Omnicare y, al mismo, tiempo, el ejercicio de su agencia. En suma, de acuerdo con los antecedentes, se reconocen investigaciones sobre los ejes temáticos de esta tesis, pero no tienen la particularidad de articularlos con los estudios críticos del discurso.

Si bien este trabajo busca una aproximación crítica, interdisciplinaria a nivel teórico y metodológico en los estudios de la maquila y la realidad laboral de los trabajadores del sector, es probable que cuente con algunas limitaciones. La investigación al tomar la forma de un estudio de caso no generaliza los resultados y hallazgos. Sin embargo, las características del caso pueden conectarse con una clase más amplia de soluciones, abriendo una generalización analítica (Giménez y Heau Lambert, 2014). El fenómeno abordado presenta una problemática desenvuelta

en los términos de sus contextos individuales y sociales, pero podrían manifestarse bajo diversas expresiones en otros entornos. Por lo mismo, se abre la puerta a otras líneas de investigación, se recomienda ampliar el análisis comparando diferentes fábricas de la misma región o de zonas aledañas. De este modo, establecer si las formas cotidianas de resistencia y las interpretaciones del marco legal por otras empresas sucede a su beneficio y en detrimento del personal, y si la flexibilización y precarización generada desde "arriba" impacta de forma similar en otros grupos de operadores y operadoras. En la investigación se toca someramente el cruzamiento entre etnicidad, género, formación educativa formal y edad en la configuración de los discursos y el posicionamiento, sería relevante incorporar un enfoque interseccional vinculándolos y desarrollándolos a profundidad. Finalmente, otra línea por explorar sería las reformas laborales recientes, concretamente, la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Principalmente el impacto en los discursos y prácticas de las empresas, pues la brecha entre estos sigue siendo un terreno fértil. Es de poca utilidad contar con un discurso legal, bien estructurado a nivel teórico, dirigido a salvaguardar un trabajo digno y decente, pero que en la práctica se utilice para maximizar ganancias desgastando los derechos básicos de la clase trabajadora.

REFERENCIAS

Abbott, A. (2009). What do cases do? Some notes on activity in sociological analysis. En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Abrahams, P. (1988). Notas sobre la dificultad de estudiar el Estado. En Journal of Historical Sociology, 1, (l), pp. 58-89.

Acevedo Alemán, J. (2022). Las sociedades de cristal: retos en la intervención desde el trabajo social. En *OIDLES Desarrollo Local y Economía Social*, 16 (33), pp. 1-21.

Acosta, F., Reyes, A. y Solís, M. (2015). Crisis económica, migración interna y cambios en la estructura ocupacional de Tijuana, México. En *Papeles de Población*, 21 (85), pp. 9-46.

Ahearn, L. M. (2000). Agency. En *Journal of Linguistic Anthropology*, 9(1), pp. 9–12.

Ahearn, L. M. (2001). Language and Agency. En Annual *Review of Anthropology*, 30, pp. 109-137. doi10.1146/annurev.anthro.30.1.109.

Aja, J., Vallejo, M. y López-Guzmán, T. (2020). Del fordismo a la flexibilidad: para entender la precariedad laboral. En *Revista Espacios,* 41 (43), pp. 69-86.

Anscombre, J. C. y Ducrot, O. (1994). *La argumentación en la lengua.* Gredos

Aristegui, (2014). Mancera llama a debate nacional y propone salario mínimo de $82.86; meta, $171. En Aristegui Noticias. Recuperado de: https://aristeguinoticias.com/2808/mexico/mancera-llama-a-debate-nacional-y-propone-salario-minimo-de-82-86-meta-171/

ASALE. (2010). *Nueva gramática de la lengua española*. ESPASA-CALPE

Ataola Olano, C. (2006). *Análisis lingüístico del discurso. La lingüística enunciativa*. Ediciones académicas.

Atkinson, John. (1984). "Manpower Strategies for Flexible Organizations". In *Personnel Management*. 16 (8), Pp. 28–31.

Atkinson, P. y Hammersley M. (2000). Ethnography and Participant Observation. In *Handbook of Qualitative Research* (Second Edition). N. Denzin and Y. Lincoln (eds.). Pp: 248- 260. Sage Publications.

Austin J. L. (1962). *How to Do Things with Words*. Oxford University Press.

Austin, J.L. (1961). Performative utterances. In *Philosophical Papers,* University Press, pp.233-52.

Ávalos, Palacios, E. (2020). *"Todos llegamos aquí por lo mismo, por viejitos": Precariedad y trayectorias laborales de los trabajadores de limpieza del Metro de la Ciudad de México*. Instituto de Ciencias Sociales "Alfonso Vélez Pliego". ICSYH-BUAP

Banco de México. (2025). *Utilización del T-MEC para la exportación a Estados Unidos*. Extracto del Informe Trimestral Enero-Marzo 2025. Tomado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7BE3740DE8-3358-0FD0-987D-084B101EF18E%7D.pdf

Barría, C. (2023). Tesla llega a México: las ventajas del país para ser el mayor fabricante de autos eléctricos de América Latina (y qué gran obstáculo enfrenta). En *BBC News Mundo*. Recuperado de: https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-64819256, el 20 de marzo de 2023.

Beaucage, P y Cortés Ocotlán, P. (2014). De la encuesta clásica a la investigación participativa en la Sierra Norte de Puebla (1969-2009). En C. Oehmichen Bazán (ed), *La Etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. Pp. 27-54, Universidad Nacional Autónoma de México.

Becker, H. S. (2009). Cases, causes, conjuntures, stories, and imagery. En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Bendesky, L., Garza, Enrique de la, Melgoza, J., Salas, C. (2004). La industria maquiladora de exportación en México: mitos, realidades y crisis. En *Estudios Sociológicos*, 22 (2), pp. 283-314.

Bensusán G., Middlebrook, K. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO, UAM, CLACSO.

Bermúdez Cisneros, M. (2014). *Derecho al trabajo*. Oxford.

Bonett, P. (2019). Apuntes sobre el discurso del odio en la sociedad contemporánea. En *Desde el jardín de Freud: revista de psicoanálisis*, 19, pp. 177-186.

Bouquin, S. (2016). Chapitre 7. Les résistances au travail : il est temps de sortir de l'imprécision. En Calderon J. et Cohen V., *Qu'est-ce que résister ? Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique*, pp. 111-134, Presses universitaires du Septentrion.

Bourdieu, P. (2000). Sobre el poder simbólico. En *Intelectuales, política y poder*. UBA/ Eudeba. pp. 65-73.

Brinkmann, S. (2014). Unstructured and semi-structured interviewing. In P. Leavy (Ed.), *The Oxford handbook of qualitative research* (pp. 277–299). Oxford University Press.

Calderón, M. (2023). Salario mínimo constitucional. Observatorio de Salarios. Universidad Iberoamericana de Puebla.

Calderón, M., Díaz, L. (2021). Informe 2021 del Observatorio de Salarios: El costo de comer bien en México, Canasta Integral Normativa Alimentaria. Puebla: Universidad Iberoamericana Puebla. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8677738

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Campos Vázquez, R. M. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. En Economía UNAM, 12, (36), pp.90-106.

Carbonella, A. Y Kasmir, S. (2015). “Dispossession, disorganization and the anthropology of labor”. En J. G. Carrier y D. Kalb (Eds). *Anthropologies of Class Power, Practice and Inequality*. Cambridge University Press.

Castañeda, E. (2023). Prevén en Tijuana que aumente el precio de viviendas. En El Imparcial Recuperado el 30 de agosto de 2023 de: https://www.elimparcial.com/tijuana/tijuana/Gentrificacion-puede-elevar-precio-de-viviendas-de-Tijuana-en-un-20-APIT-20230630-0011.html

CEPAL, OIT, (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_215149/lang--es/index.htm

Chiquiar, D., y Ramos-Francia, M. (2009). Competitiveness and growth of the Mexican economy. En *Working Papers 2009-11*, Banco de México. Recuperado de: https://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7BBC54B22F-FA99-43B7-4769-03208864F57C%7D.pdf

Clifford, J. (1993). Notes on (Field)notes. En Sanjek (ed.) *Fieldnotes. The makings of anthropology*. Cornell University Press. Pp. 47-70.

CNDH, (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

CNDH, (2020). Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0

Coffey, A. (2014). Analysing Documents, en U. Flick (ed.), The SAGE Handbook of. Qualitative Data Analysis, pp. 367- 379, Sage Publications.

COLEF, (2018). *Seminario: Migración internacional y políticas migratorias en México. Dinámicas y retos de la migración en tránsito y de retorno*. COLEF. En: https://www.colef.mx/evento/migracion-internacional-y-politicas-migratorias-en-mexico-

dinamicas-y-retos-de-la-migracion-en-transito-y-de-retorno/, consultado el 25 de abril de 2023.

Coller, X. (1999). *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Centro de Investigaciones sociológicas. Siglo XXI editores.

Comisión Nacional de Derechos Humano. (2016). *Salario mínimo y derechos humanos*. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/documento/salario-minimo-y-derechos-humanos-0

CONCANACO-SEVYTUR (2023). *Imposible, cumplir con iniciativa de reducción a la jornada laboral*: CONCANACO-SERVYTUR.

Cook, G. (2003). *Applied linguistics*. Oxford University Press.

Copi, I. Y Cohen, C. (2007). *Introducción a la lógica*. Editorial Limusa.

Creswell, J. W. (2007). *Research Inquiry and Research Design. Choosing among five approaches*. Sage Publications.

Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a *The Precariat. The New Dangerous Class* de Guy Standing. En *Polis, Revista Latinoamericana*, 14 (40), pp. 313-329.

Davies, B. y Harré, R. (1999). Posicionamiento: la producción discursiva de la identidad. *Sociológica*, 14 (39), pp. 215-239.

De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano 1. Artes de hacer*. Universidad Iberoamericana. Biblioteca Francisco Javier Clavijero.

De la Garza Toledo, E. (1995). El tratado de libre comercio y el futuro de la contratación colectiva en México. En *Revista De Administración Pública*, 28, pp. 153–176. Recuperado a partir de https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/14189

De la Garza Toledo, E. (1998) TLCAN y las relaciones laborales en México. En *Banco Nacional de Comercio Exterior*, 48 (10), pp. 829-835.

De la Garza, E. (2012). "La subcontratación y la acumulación de capital a nivel global". En J. Celis (coord.). *La subcontratación laboral en América Latina*. CLACSO.

Deleuze, G. (2014). *El poder. Curso sobre Foucault. Tomo II*. Editorial Cactus.

Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (2011). "The discipline and practice of qualitative research". In N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research*, pp. 1-28. Sage Publications.

Desmons, P. (2011). « Résistances ». En M. Manzano (dir), *Dictionnaire de la violence*. PUF.

Diario Oficial de la Federación, (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Diario Oficial de la Federación. (2021). *Programa Institucional derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2014 y del Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social 2020-2024*.

Dietz, G. y Álvarez Veinger, A. (2014). Reflexividad, interpretación y colaboración en etnografía: un ejemplo desde la antropología de la educación. En C. Oehmichen Bazán (ed.), *La Etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. pp.55-90. Universidad Nacional Autónoma de México.

Dörnyei, Z. (2011). *Research Methods in Applied Linguistics. Quantitative, Qualitative, and Mixed Methodologies*. Oxford University Press.

Douglas, L. y Hansen, T. (2993). "Los orígenes de la industria maquiladora en México". En *Comercio exterior*, 53 (11), pp. 1045-1056.

Dunezat, X. y Galerand, E. (2016). « Chapitre 8. La résistance au prisme de la sociologie des rapports sociaux : les enjeux du passage au collectif ». En Calderon J. et Cohen V., *Qu'est-ce que résister ? Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique*, pp. 125-142, Presses universitaires du Septentrion.

Durand, J. (2007). El programa bracero (1942-1964). Un balance crítico Migración y Desarrollo, En *Red Internacional de Migración y Desarrollo*, 9, pp. 27-43.

Duranti, A. (2004). Agency in Language. In Duranti, A. (ed.), *A Companion to Linguistic Anthropology. Malden*, pp.451-473.

Emirbayer, M. and Mische A. (1998). What is agency? In *American Journal of Sociology*, 103(4), pp. 962-1023.

Espinoza Valle, V. A. (1998): Tijuana: pasado y presente. Del crecimiento acelerado a la tragedia urbana. En V. G. Muro (Coord.). *Ciudades provincianas de México. Historia, modernización y cambio cultural*. El Colegio de Michoacán.

Estrada Huerta, J. P., Ávila Sánchez, M. J., Martínez Sánchez, M. L. (2022). La discriminación histórica a personas migrantes en tiempos de la pandemia de la COVID-19 en Coahuila, México. En *Huellas de la Migración*, 7, (13), pp. 11-43. https://doi.org/10.36677/hmigracion.v7i13.16595.

ESuture (2024). The Suture Superstore. Recuperado de https://www.esutures.com/ el 30 de marzo del 2024.

Fabian, J. (1998). *Moments of Freedom: Anthropology and Popular Culture*. University Press of Virginia.

Fairclough, N. (2001). "El análisis crítico del discurso como método para la investigación en ciencias sociales". En R. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Fairclough, N. (2008). "El análisis crítico del discurso y la mercantilización del discurso público: Las universidades". En *Discurso & Sociedad*, 2 (1), pp. 170-185.

Fairclough, N. (2012). "Critical discourse analysis". En Gee. J., P. y Handford, M. (Eds) *The Routledge of Discourse Analysis*. Routledge.

Fairclough, N. y Wodak, R. (1997). El análisis crítico del discurso. En T. Van Dijk (Comp.). *El discurso como interacción social. Estudios del discurso: introducción multidisciplinaria, vol. 2*, pp. 367-404. Gedisa.

Félix Berumen, H (2003). *Tijuana la horrible: entre la historia y el mito*. El Colegio de la Frontera Norte.

Fernández Huerga, F. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". En *Investigación económica*, 69 (273), pp. 115-150.

Fernández Kelly, M. P. (1984b). “Maquiladoras: the view from the inside”. En K. Brodkin Sacks y D. Remy My (eds.). *Troubles are going to have Trouble with me*. Pp: 229-246 Rutgers University Press.

Fernández-Kelly, M. P. (1984a). Mujeres y maquiladoras en Ciudad Juárez. *Cuadernos Políticos*, 40, pp. 80-100.

Flores, C. (2023). ¿Se aprueba la jornada laboral para reducción de horas en México? Esto es lo que se sabe de la reforma. Recuperado el 07 de septiembre de 2023 de: https://www.infobae.com/mexico/2023/08/05/se-aprueba-la-jornada-laboral-para-reduccion-de-horas-en-mexico-esto-es-lo-que-se-sabe-de-la-reforma/

Flores, M. y Manzano-Munguía, M. C. (2015). “Un estudio comparativo: el *putting out system*, segregación y trabajo precario entre latinos y la población indígena en México y Canadá”. En Sánchez, K. (coord.). *Diversidad cultural, territorios en disputa y procesos de subordinación. Reflexiones desde la antropología*

Floto, E. (1989). El sistema centro-periferia y el intercambio desigual. En Revista de la CEPAL, 39, pp. 147-167. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bde52bcd-f95e-4ed4-b7ad-629f6cdfef82/content

Fontana, A. y Frey, J. (2005). The Interview, from neutral stance to political involvement. En N. K. Denzin y S., Lincoln (Comp). *The Sage Handbook of Qualitative Research*, pp. 695-727, Sage.

Foucault, M. (1977). « Non au sexe roi » (entretien avec B.- H. Lévy), *Le Nouvel Observateur*, 644, pp. 92-130.

Foucault, M. (1977b). Poder y saber. Entrevista con Shigehiko Hasumi. En E. Castro (ed.) (2012), *El poder, una bestia magnifica*: *sobre el poder, la prisión y la vida*. Siglo XXI editores, pp. 67-86.

Foucault, M. (1977c). La tortura es la razón. Entrevista con Knut Boesers. En E. Castro (ed.) (2012). *Michel Foucault. El poder, una bestia magnífica: sobre el poder, la prisión y la vida*. Siglo XXI Editores, pp. 55-65.

Foucault, M. (1978a). Precisiones sobre el poder: respuestas a algunas críticas. Entrevistas con Pasquale Pasquino. En En E. Castro (ed.) (2012), *El poder, una bestia magnifica*, Siglo XXI editores, pp. 113-124.

Foucault, M. (1978b). Conversación sin complejos con el filósofo que analiza las estructuras de poder. Entrevista con Jerry Bauer. En E. Castro (ed.) (2012), *El poder, una bestia magnifica*, Siglo XXI editores, pp. 125-137.

Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. En *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3), pp. 3-20.

Foucault, M. (1994). *Dits et écrits 1954-1988. Tome III 1976-1979*. Gallimard. Recuperado https://monoskop.org/images/3/3b/Foucault_Michel_Dits_et_ecrits_3_1976-1979.pdf

Foucault, M. (2000). *Defender la sociedad. Curso en el Collège de France (1975-1976).* Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (2003). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión.* Argentina: Siglo XXI.

Foucault, M. (2005). *El orden del discurso*. Tusquets.

Foucault, M. (2007). *Historia de la sexualidad. Vol. 1 La voluntad de saber*. Siglo XXI.

Frank, K. (2006). Agency. In *Anthropological Theory*, Vol 6(3), pp. 281–302. DOI 10.1177/1463499606066889

Gamarra Vílchez, L. (2015). Crisis económica, globalización y derecho del trabajo en América Latina. En Documento de Trabajo IELAT, 76, Instituto de Estudios Latinoamericanos-Universidad de Alcalá. Recuperado de: https://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/ielat/20161221033230/pdf_1355.pdf

Garcés, M. (2013). *Un mundo común*. Edicions Bellaterra

García Bedoy, H. (1992). *Neoliberalismo en México. Características, límites y consecuencias*. ITESO

García Nogueroles, J. M. "Segmentación, precariedad y nueva ciudadanía. Consecuencias de los cambios en el modelo de empleo. En *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 41, pp. 1-54.

García Rivera, B. R., Álvarez Medina, M. T., Ramírez Barón, M. C. y Aranibar Gutiérrez, M. F. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? En *The Anáhuac Journal. Business and Economics*, 18 (1), pp. 63-93. Gee. J., P. (2011). *An introduction to discourse analysis: theory and method*. Routledge.

Gee, P. (2005). *An introduction to discourse analysis: Theory and method*. Routledge

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Basic Books.

Geertz, C. (2000). "Deep Hanging Out"- In C. Geertz. *Available light: anthropological reflections on philosophical topics*. Princeton University Press.

Gerring, J. (2007). *Case Study Research. Principles and Practices*. Cambridge University Press.

Giménez, G. y Hea Lambert, C. (2014). El problema de la generalización en los estudios de caso. En C. Oehmichen Bazán (ed.), *La Etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. pp. 347-364. Universidad Nacional Autónoma de México.

Gobierno de México. (2020). Documentos de consulta. Recuperado de: https://coronavirus.gob.mx/documentos-de-consulta/

Gobierno de México. (2020b). Informe Técnico Diario COVID-19 México. Recuperado de: https://covid19.conacyt.mx/jspui/bitstream/1000/3412/1/Comunicado_Tecnico_Diario_COVID-19_2020.05.31.pdf

González de Requena Farré, J. A. (2020). Los otros en nosotros y la gramática de la primera persona del plural. En *Revista de filología y lingüística de la Universidad de Costa Rica*, 46 (1), pp. 195–217.

González E. A., López, J. A., Cabral, R. (2022). Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019", En *Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL* en México, 197.

González, M. C. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. En *Gaceta Laboral*, 12, pp. 33-68.

González, Vallejo, R. (2020). "Decálogo de técnicas de traducción jurídica. En *Skopos: revista internacional de traducción e interpretación*, 11, págs. 255-270,

Gutiérrez Álvarez, J. M. (2010). El español jurídico propuesta didáctica orientada a la acción como base para un curso. En *MarcoELE. Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, 11. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3707859

Harper, D. (2009). Small N's and community case studies. En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Harvey, D. (2005). “El “nuevo” imperialismo”: acumulación por desposesión”. En *Socialist register 2004*, CLACSO, pp. 99-129.

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad*. Amorrortu editores.

Hay, M. C. (2010). Suffering in a Productive World: Chronic Illness, Visibility, and the Space Beyond Agency. In *American Ethnologist,* 37(2), pp. 259-274.

Hernández, G. (2023). Empresas necesitarán hasta 15% más personal por reducción de la jornada laboral. *El Economista*.

Herrera Izaguirre, J. A., Vázquez Rangel, C. F., y Escobedo Carreón, R. A. (2014). Ley de la Inversión Extranjera: ¿instrumento para el desarrollo económico? En *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, 1(140). https://doi.org/10.1016/S0041-8633(14)70050-X

Herrera, P. A., Sánchez, M. L., Escobar, D.M. y Esparza, O. A. (2019). The Maquiladora Industry Labor Market in Mexico, an Oligopsony: Effects of the New International Division of Labor. En *Economía, teoría y práctica*, 27 (51), pp. 45-72.

Hitlin, S. and Glen H. E. (2007). Time, self, and the curiously abstract concept of agency. In *Sociological Theory*, 25(2), pp. 170-191.

Hjorth Boisen, S. V. (2009). La industria maquiladora y la migración interna en México. En *Gaceta Laboral*, 15 (1), pp. 5-28.

https://www.inegi.org.mx/programas/indmaq/

Hualde, A., Guadarrama, R. y López S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. En *Papers, Universitat Autonòma de Barcelona*, 101 (2), pp. 195-221.

Ibarra Herrera, D. (2018). Topoi como recurso argumentativo en comentarios de blogs de tema político en ciberperiódicos chilenos. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Discurso*, 18 (2), pp. 59-76.

Iglesias Prieto, N. (1985). *La flor más bella de la maquiladora: historias de vida de la mujer obrera en Tijuana, B. C. N. (Frontera).* Centro de Estudios Fronterizos.

INEGI. (2006). *Programa de Industrialización Fronteriza*.

INEGI. (2019). Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019. Recuperado de: https://pics.unison.mx/wpcontent/uploads/2021/01/ENTI_2019PRESENTACION_RESULTADOS.pdf

INEGI. (2020). Censo de Población y vivienda 2020. INEGI: https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#:~:text=El%20Censo%20de%20Poblaci%C3%B3n%20y,viviendas%20para%20obtener%20informaci%C3%B3n%20sobre

INEGI. (2021). *Programa de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación*. https://www.inegi.org.mx/programas/immex/

INEGI. (2022). *Programa de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación* (IMMEX). Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/programas/immex

INEGI. (2022b). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). INEGI: https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/

INEGI. (2023). Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE). INEGI: https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/

Isuani, A. (2020). El concepto de Estado: ¿entendemos lo mismo? En *Estado abierto*, 5 (1), pp. 13-49.

Jackson, J. E. (1993). "I Am a Fieldnote": Fieldnotes as a Symbol of Professional Identity. En R. Sanjek (ed.) *Fieldnotes. The makings of anthropology*. Cornell University Press. Pp. 3-33.

Jäger, S. (2001). Discurso y conocimiento: aspectos teóricos y metodológicos de la crítica del discurso y del análisis de dispositivos. En En R. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Kasmir, S. (2018). Precarity. En *The Cambridge Encyclopedia of Anthropology*, Stein, F. Lazar, S., Candea, M., Diemberger, H., Robbins, J., Sanchez A. y Stasch (Eds).

Kasmir, S. y Carbonella, A. (Ed.). (2014). *Blood and Fire: Toward a Global Anthropology of Labor*. Berghahn Books.

Kockelman, P. (2007). Agency: The Relation between Meaning, Power, and Knowledge. In *Current Anthropology*, 48(3), pp. 375-401.

Kopinak, K. (2003). Globalization in Tijuana. Maquiladoras: using historical antecedents and migration to test globalization models. En *Papeles de población*, 9 (37), p. 219-242.

Labrecque, M. F. (2005). *Être Maya et travailler dans une maquiladora : état, identité, genre et génération au Yucatán, Mexique.* Presses de l'Université Laval, Québec.

Labrecque, M. F. (2022). Esencial ¿para quién exactamente? Trabajar en la agricultura de temporada en Canadá y en las maquiladoras de México. *Antropología Americana*, *7*(14), 149–168. https://doi.org/10.35424/anam.v7i14.2611

Lamphere, L. y Zavella, P. (1997). "Women's resistance in the sun belt: anglos and hispanas respond to managerial control". En E. Higginbotham y M. Romero (Eds.). *Women and work: Exploring race, ethnicity, and class* (Vol. 6, pp. 76-100). SAGE Publications, Inc., https://www.doi.org/10.4135/9781483327020.n4

Lash, S. y Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*. Polity Press.

Leach, B. (1998). "Citizenship and the Politics of Exclusion in a 'Post-Fordist' industrial City". En *Critique of Anthropology*, 18 (2), pp. 181-204.

Leach, B. (2005). "Agency and the Gendered Imagination: Women's Actions and Local Culture in Steelworker Families". En *Global Studies in Culture and Power*, 12 (1), pp. 1-22. DOI: 10.1080/10702890590914294

Leach. B. (1993). 'Flexible' work, precarious future: some lessons from the Canadian clothing industry. In *Canadian Review Sociology and Anthopolgy*, 30 (1), pp. 64-82.

Leavy, P. (2014). Introduction. En P. Leavy (Ed.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. pp. 1-16, Oxford University Press.

Lederman, R. (1993). Pretexts for Ethnography: On Reading Fieldnotes. En Sanjek (ed.) *Fieldnotes. The makings of anthropology*. Cornell University Press. Pp. 71-91

Lem, W. (2012). *Migration in the 21st Century: Political Economy and Ethnography*. (Edited with Pauline Gardiner Barber). Routledge.

Lem, W. y Gardiner Barber, P. (Ed.). (2010). *Class, Contention, and a World in Motion*. Berghahn Books.

Lioness, A. (2008). Semi-Structured Interview. En En P. Leavy (ed.) *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Vol 1&2. SAGE publications, Inc.

Lipietz, A. (1994). “El posfordismo y sus espacios Las relaciones capital-trabajo en el mundo”. Seminario del 12 y 13 de abril de 1994, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo -PIETTE Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

López Hernández, D. (2020). 25 años del TLCAN: evolución del sector manufacturero de exportación en México. En *Economía informa*. Facultad de Economía, UNAM.421, pp. 20-33.

López Villafañe, V. (2004). “La industrialización de la frontera norte de México y los modelos asiáticos”. En *Comercio Exterior,* 54 (8), pp. 674–680

López-Chávez, E., Vázquez-Orihuela, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. En Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. Publicación semestral, 10, (19), pp. 25-32.

Manzano-Munguía, M. C. (2002). *Yo Trabajo duro: consent and resistance among Hispanic workers in the Ontario automobile parts industry*. University of Guelph.

Marquet Guerrero, P. (2014). Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. P. Villalobos (Coord.), *Derechos humanos en el trabajo y seguridad social*, pp. 243-280, Universidad Nacional Autónoma de México.

Marsi, L. (2011). Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *En HAOL*, 24, pp. 139-152.

Martínez Cuero, J. (2019). El impacto de las empresas transnacionales en las condiciones de vida de la población en Tijuana (México). En *Revista de El Colegio de San Luis*, 9 (19), pp. 61-89.

Martínez Rangel, R. y Reyes Garmendia, E. S. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y cultura*, (37), pp. 35-64. Recuperado el 05 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422012000100003&lng=es&tlng=es.

Martínez, K. A., Marroquín J. M. y Rios, H (2019). Precarización laboral y pobreza en México. En *Análisis Económico*, 34 (89). Pp. 113-131.

Maxwell, J. A. (2013). “Chapter 7. Designing a Qualitive Study”. In J. A. Maxwell, *Qualitative Research Design*. SAGE publications.

McAuliffe, M. y A. Triandafyllidou (eds.). (2021). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra.

McKechnie, L.E.F. (2008). Participant Observation. En P. Leavy (ed.) *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Vol 1&2. SAGE publications, Inc.

Méndez Sayago, J. A. (2014). Plusvalía, salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia. En *Revista Apuntes del CENES*, 33, (57), pp. 31-72. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547209003

Meyer, M. (2001). “Entre la teoría, el método y la política: la ubicación de los enfoques relacionados con el ACD”. En R. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Miranda, S. Salgado, M. C. y Cuenca, S. (2011). Análisis de la propuesta de reforma laboral en México 2011. En *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 1 (1), pp. 1-16, recuperado de: https://recai.uaemex.mx/article/view/8970

Morales Fredes, F. (2023). ¿Va o no va? Lo que sabemos (hasta ahora) de la reforma de las 40 horas de trabajo. *El Economista*, recuperado de: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reduccion-de-la-jornada-laboral-lo-que-sabemos-hasta-ahora-20231009-0134.html

Moreira, M. A. (2002). *Investigación en educación en ciencias: métodos cualitativos*. Universidad de Burgos, Departamento de Didácticas Específicas.

Mumby, D. K. y Clair, R. P. (1997). Organizatinal discourse. En T. A. van-Dijk (Ed.), *Discourse as social interactions*. (*El discurso como interacción social. Barcelona*: Gedisa, 2000) (Vol. 2, pp. 181-205). Sage.

Munguía Salazar, A. y de la Fuente Morales, C. G. (2017). El neoliberalismo y la política laboral en México. En L.L Flores Salgado, A. Munguía Salazar e I. Flores Vázquez (Coords.), *Aspectos laborales en el Siglo XXI*., pp. 57-85. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Munguía, L. F. (2019). Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México. En *Fundación Friedrich Ebert.*

OCDE. Horas trabajadas, 2019. En OCDE Mejores políticas para una vida mejor, Recuperado de: https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm

Oehmichen, C. (2014). Introducción. En C. Oehmichen Bazán (ed.), *La Etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. pp. 11-23. Universidad Nacional Autónoma de México.

OIT, 2018. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm

OIT. (2007). Horas de trabajo en el mundo - Una de cada cinco personas en el mundo trabaja un número "excesivo" de horas: Nuevo estudio de la OIT analiza las horas de trabajo en más de 50 países. En Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082830/lang--es/index.htm.

OIT. (2008). *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf.

Ong, A. (1987). *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline. Factory Women in Malaysia*. University of New York Press.

Orraca, P. (2014). El trabajo infantil en México y sus causas. En *Revista Problemas del Desarrollo*, 178 (45), pp. 113-137.

Ortner, S. B. (1995). "Resistance and the Problem of Ethnographic Refusal". En *Comparative Studies in Society and History*, 37 (1), pp. pp. 173 -193. DOI: 10.1017/S0010417500019587.

Ortner, S. B. (2001). Specifying Agency. "The Comaroffs and Their Critics", En *Interventions*, 3 (1), pp. 76-84. DOI: 10.1080/13698010020027038.

Osorio, G., Mungaray, A. y Jiménez, A. (2020). La industria manufacturera en México: una historia de producción sin distribución. En *Revista de la CEPAL*, 131, pp. 145-159.

París Pombo, M. D. (Coord.) (2018). *Migrantes haitianos y centroamericanos en Tijuana, Baja California, 2016-2017. Políticas gubernamentales y acciones de la sociedad civil.* Comisión Nacional de los Derechos Humanos, El Colegio de la Frontera Norte.

Patiño, J. (2025). "México tiene 7 de las 10 ciudades más peligrosas del mundo". *El País*.

Peña Muñoz, J.J. (2018). Recomposición de la migración laboral en la frontera norte de México Frontera norte. En *El Colegio de la Frontera Norte*, 30 (59), pp. 81-102.

Peña Ochoa, M. (2016). "Ellos contra nosotros", un Análisis Crítico de Discurso desde los sostenedores privados y los niños segregados en la Educación Chilena. En *POLIS, Revista Latinoamericana*, 15 (45), pp. 385-403.

Pennycook, A. (2001). *Critical Applied Linguistics: A critical introduction*. Lawrence Erlbaum Associates.

Pérez, C. (2024). ¿Qué tan caro es vivir en Tijuana? Esto necesitarías para solventar gastos. El Sol de Tijuana.

Piñera Ramírez, D. (2008). *Historia de Tijuana: semblanza general*. Centro de Investigaciones Históricas UNAM-UABC.

Piore, M. J. (1972). "Note for a theory of labor market stratification". In *Working papers 95*. Massachusetts Institute of Technology (MIT), Department of Economics.

Platt, J. (2009). Cases of cases… of cases. En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Preibisch, K. L. (2004). "Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural. Antropología". *Revista Interdisciplinaria Del INAH*, (74), pp. 30–50.

Ragin, C. C. (2009). "Casing" and the process of social inquiry. En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Ragin, C.C. Y Becker, H. S. (2009). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry.* Cambridge University Press.

Ravelo, P. y Sánchez, S. (2006). Retroceso laboral, discriminación y riesgo en las maquiladoras: el caso de Ciudad Juárez, Chihuahua. *En El Cotidiano*, 21 (135), pp. 71-77.

Reich, M., Gordon, D. M., Edwards, R. C. (1973). "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation". In *Economics Department Faculty Publications*, 3, https://digitalcommons.unl.edu/econfacpub/3

Reyes, K. (2023). Despensa cuesta a familias hasta $2 mil. *En el Imparcial*. Recuperado el 30 de agosto de 2023 de: https://www.elimparcial.com/tijuana/tijuana/Gastan-entre-mil-800-y-2-mil-pesos-en-el-mandado-20230310-0046.html

Reyes, M. (2014). *Informe 2014 del Observatorio de Salarios Puebla*. Universidad Iberoamericana Puebla. Recuperado de: http://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/1044/ReyesHernandez%28coord%292014-InformeDelobservatoriodeSalarios.pdf?sequence=3&isAllowed=yOng, A. (1999). *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationality*. University Press.

Reygadas, L. (2001). *Mercado y sociedad civil en la fábrica: culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Gedisa.

Reygadas, L. (2014). Todos somos etnógrafos. Igualdad y poder en la construcción del conocimiento antropológico. En C. Oehmichen Bazán (ed.), *La Etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*, pp.97-118. Universidad Nacional Autónoma de México.

Reygadas, Luis (2011). La experiencia de la incertidumbre laboral. En Pacheco, E., Garza, E. de la y Reygadas, L. (coords.). *Trabajos atípicos y precarización en el empleo*. El Colegio de México.

Richter, J- (2007). “Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela”. En *Politeia*, 30 (39), pp. 151-185.

Rizo García, M. (2011). De personas, rituales y máscaras. Erving Goffman y sus aportes a la comunicación interpersonal. En *Quórum Académico*, 8 (15), pp. 78-94.

Roulston, K. J. (2008). Open-Ended Questions. In P. Leavy (ed.) *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Vol 1&2. SAGE publications, Inc.

Ruíz de Santiago, J. (2004). “Derecho de migrantes y derecho internacional”, En *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos*, 5 (5), pp. 109-123.

Sánchez Castañeda, A. (2011). *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Sanjek, R. (1993). A vocabulary for Fieldnotes. En Sanjek (ed*.) Fieldnotes. The makings of anthropology.* Cornell University Press, 1990. Pp 92-138.

Scollon, R. (2001). "Acción y texto: para una comprensión conjunta del lugar del texto en la (inter)acción social, el análisis mediato del discurso y el problema de la acción social". En R. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Scott, J. C. (1985). *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.

Scott, J. C. (1989). "Everyday Forms of Resistance". En *Everyday Forms of Peasant Resistance*. D. Forrest (Ed.). M. E. Sharpe, Inc., pp. 4-31.

Searle, J.R. (1969*). Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language*. Cambridge Univ. Press.

SEGOB, (2023). *Estadística del Registro Nacional de Personas Desaparecidas (RNPDNO) por filtros*. En https://versionpublicarnpdno.segob.gob.mx/Dashboard/Sociodemografico, consultado el 18 de abril de 2023.

Senado de la República. (2019). Incorporar la modalidad de flexibilización de horarios y el banco de horas en las relaciones laborales, plantea Reynoso Sánchez. Recuperado de: https://www.pan.senado.gob.mx/2019/12/incorporar-la-modalidad-de-flexibilizacion-de-horarios-y-el-banco-de-horas-en-las-relaciones-laborales-plantea-reynoso-sanchez/

Senado de la República. (2020). Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: https://www.senado.cl › appsenado

Seymur, S. (2006). Resistance. In *Anthropological Theory*, Vol 6(3), pp. 303–321. DOI 10.1177/1463499606066890.

Skutnabb-Kangas, T (1988). Multilingualism and the Education of Minority Children. In T. SkutnabbKangas, & Cummins, Jim (eds) (1988). *Minority education: from shame to struggle, Multilingual Matters*, pp. 9-44.

Smažíková, A. (2022). "Los verbos modales en español desde la perspectiva langackeriana". En *Studia Romanistica*, 22 (2).

Solís Pérez, M. (2011). "El género, la fábrica y la vida urbana en la frontera". En *Estudios Demográficos y Urbanos.* El Colegio de México, 26 (3). pp. 535-561.

Soriano, R, M., Kopinak, K. y Trinidad, A. (2018). Experiencias biográficas de trabajadoras en la industria de exportación en el norte de México y Marruecos. En *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, 2, pp. 23-42.

Soto, G. (2023). Xóchitl Gálvez está en contra de iniciativa para reducir jornada laboral a 40 horas; "no es el momento oportuno". En *Animal Político*. Recuperado de: https://www.animalpolitico.com/politica/xochitl-galvez-contra-reduccion-jornada-laboral

Sovilla, B., Morales, E. y Gómez, K. (2021). Trabajo garantizado y política salarial para reducir la pobreza en México. En EL TRIMESTRE ECONÓMICO, 88 (349, pp. 5-37. .https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1064

Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

Suárez-Potts, W. (2017). La Constitución de 1917 y la ley federal del trabajo de 1931. En G. *Esquivel, F. Ibarra y P. Salome (Coords.), Cien ensayos para el Centenario. Tomo 3 Estudios económicos y sociales*. Pp. 429-448. Recuperado de: http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/37233

Taylor, S. J. y Bodgan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.

Trouillot, M. R. (2011). *Transformaciones globales. La antropología y el mundo moderno.* Universidad del Cauca-CESO-Universidad de los Andes.

US Department of labor. (2025). *Fair Labor Standards Act Advisor*. Tomado de: https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa_sp/minwage.htm

Van Dijk, T. (2001). "La multidisciplinariedad del 6.3 del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En K. Wodak y M. Meyer (Eds.). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa

Van Dijk, T. A. (1999). "El análisis crítico del discurso". En *Anthropos,* 186, (pp. 23-36). Editorial Anthropos.

Van Dijk, T. A. (1997). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II, una introducción multidisciplinaria*. Gedisa.

Van Dijk, T. A. (2005). “Ideología y análisis del discurso”. En *Utopía y Praxis Latinoamérica*, 10 (29), pp. 9-36.

Van Dijk, T. A. (2005b). Política, ideología y discurso. En *Quórum Académico*, 2 (2), pp. 15-47.

Van Dijk, T. A. (2011). *Estructuras y funciones del discurso. Una introducción interdisciplinaria a la lingüística del texto y a los estudios del discurso*. Siglo XXI editores.

Van Dijk, T. A. (2016). Estudios Críticos del Discurso: Un enfoque sociocognitivo. En *Discurso & Sociedad*, 10(1), pp. 137-162.

Van Langenhove & L. Harré, R. (1999). “Introducing positioning theory”. In R. Harré, & L. Van Langenhove (Eds.), *Positioning theory. Moral contexts of intentional action* (pp. 14-31). Oxford: Blackwell.

Varela Llamas, R., Ocegueda Hernández, J. M. y Castillo Ponce, R. A. (2017). Migración interna en México y causas de su movilidad. En *Perfiles Latinoamericanos*, pp. 141-167.

Vargas Leyva, M. (2003). “Industria maquiladora de exportación: ¿Hacia dónde va el empleo?”. En *Papeles de población*, 9(37), pp. 243-259.

Vidal, M. (2013). “Postfordism as a dysfunctional accumulation regime: a comparative analysis of the USA, the UK and Germany”. *Work, employment and society*. 27(3) pp. 451-471. DOI: 10.1177/0950017013481876.

Wieviorka, M. (2009). Case studies: history or sociology? En C. C. Raging y H. S. Becker (Eds.). *What Is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry*. Cambridge University Press.

Wodak R. y Meyer, M. (2016). Critical discourse studies: history, agenda, theory and methodology. In R. Wodak, M. Meyer (eds.). *Methods of Critical Discourse Studies, 3rd edition*. SAGE.

Wodak, R. (2001a). De qué trata el análisis crítico del discurso (ACD). Resumen de su historia, sus conceptos fundamentales y sus desarrollos. En K. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Wodak, R. (2001b). “El enfoque histórico del discurso”. En K. Wodak y M. Meyer (Eds.). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Gedisa.

Wodak, R. (2002). “Fragmented Identities”. En P. Chilton y C. Schäffner (eds.). *Politics as Text and Talk: Analytic approaches to political discourse*. Pp. 143–169. Jhon Benjamins Publishing Company.

Yarrington Morales, M. A. (2021). Las últimas reformas al derecho laboral. Análisis del derecho laboral individual. En *Dikê: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 29. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8133564

Yin, R. K. (2014). *Case Study Research. Design and methods* (5Th edition). Sage publications

Zavala, S. (2022). Tijuana tiene la canasta básica más cara de todo el norte de México. En *San Diego Red*. Recuperado de: https://www.sandiegored.com/es/noticias/217701/Tijuana-tiene-la-canasta-basica-mas-cara-de-todo-el-norte-de-Mexico

Zenteno Quintero, R. M. (1995). Del rancho de la Tía Juana a Tijuana: una breve historia de desarrollo y población en la frontera norte de México. En *Estudios Demográficos y Urbanos*, 10(1), pp. 105–132. https://doi.org/10.24201/edu.v10i1.936

ANEXO 1

Carta de información, confidencialidad y consentimiento

Mi nombre es Elizabeth Sánchez Martínez, soy estudiante del doctorado en Ciencias del Lenguaje del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades "Alfonso Vélez Pliego" de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ICSYH-BUAP). Actualmente estoy realizando una investigación sobre el trabajo en la industria maquiladora en la frontera norte de México (Tijuana).

La entrevista versará sobre su experiencia laboral en fábrica, usted decide si contesta o no, puede contactar a quien lo entrevistó en cualquier momento si tiene dudas sobre la investigación y tiene derecho a la confidencialidad y al anonimato.

La información recopilada se utilizará únicamente para los fines de esta investigación y ni su nombre, ni ningún otro dato que pueda identificarlo (a) aparecerán en alguna publicación o presentación de los resultados de este estudio. Usaré un seudónimo para referirme a usted. Guardaré mis notas de campo y los datos de su entrevista en un archivo privado y los destruiré después de un tiempo.

No existen riesgos por participar en este estudio.

He leído la carta, me han explicado la naturaleza de la investigación y acepto participar

_____ _____

Firma Fecha