

*La máquina es tu amo y señor*

YANG, JENNY CHAN - LIZHI, XU - FEI, LI - XIAOQIO, ZHANG

2021

*La máquina es tu amo y señor*

YANG, JENNY CHAN - LIZHI, XU - FEI, LI - XIAOQIO, ZHANG

Edición: pixel2pixel

Última edición: 16 de octubre del 2021

Esta es una edición pirata, se podría imprimir en el año 2087 cuando pase al dominio público, pero *no sé* si estaré para esa época, si el mundo aguantará, o ambas.

Hecho en Argentina / *Made in Argentina*

# La máquina es tu amo y señor

by YANG, JENNY CHAN - LIZHI, XU - FEI, LI - XIAOQIO, ZHANG

Nota edición pirata by @\_floresdefuego y @librenauta

Comenzamos a transcribir este texto desde un .pdf de fotos que nos compartió una persona de twitter. Teníamos muchas ganas de leerlo y compartirlo pero a su vez poder seleccionar apartados y compartirlos para que puedan ser copiados y disfrutados por otros. En medio de una pandemia global, tejiendo redes latinoamericanas coordinamos la transcripción del libro en su totalidad en un etherpad (texto colaborativo) de más de 1900 líneas. En ese proceso maquinaico tenemos una aclaración sobre algunas modificaciones de género que aplicamos en el proceso de retipeado. Como entendemos que las cumbres y grupos empresariales directivos siempre son ocupados *en la actualidad* por hombres, decidimos dejar el pronombre masculino al referirnos a mesas directivas y juntas.

No así como en el contexto de las obreras migrantes, que en gran porcentaje y parte de las entrevistadas son mujeres, es que modificamos el pronombre masculino al femenino al referirnos a las obreras migrantes.

Nota a la edición francesa

El origen de esta recopilación surge de un texto publicado en el boletín *Dans le monde, une classe en lutte*, en agosto de 2013, por el colectivo Échanges et Mouvement,<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Échanges et Mouvement se presenta así en su propia web: ¿no somos un “grupo”, en el sentido que suele otorgársele a esta palabra en los círculos izquierdistas, sino una red [...]]. Se constituyó en 1975 por militantes procedentes de diferentes grupos, <https://web.archive.org/web/20170321025415/http://mondialisme.org/spip.php?article204> (última consulta: junio 2020). Su propósito es informar y reflexionar colectivamente sobre la lu-

centrado en el «desembarco de China en la Union Europea». Desde hace años, China está importando en tipo de organización del trabajo y de la vida de las obreras que úne lo mejor del taylorismo y de las novelas naturistas del siglo XIX. Y ello con tal rigor que incluso ha llegado a causar el rechazo de las obreras de los países del Este, donde Foxconn y sus socios han empezado a implantar sus fábricas.<sup>2</sup>

Entre los análisis sobre los iSlaves<sup>3</sup>  
chinos de Foxconn<sup>4</sup>

Una oleada se de suicidios durante el primer semestre del 2010, en la ciudad-fábrica de Foxconn en Shenzhen, permitió una mayor proyección mediática al trabajo de las ong chinas. Estas denunciaban las condiciones de las que se veían sometido el ejército de esclavos de la electrónica, formado por cientos de miles de jóvenes migrantes: el retrato de una superviviente, Tian Yu, obrera de Foxconn, sirve a la socióloga y militante Jenny Chan como hilo conductor para analizar el recorrido de estas trabajadoras desprovistas de futuro.<sup>5</sup>

---

cha de clases en las actividades de las organizaciones de la izquierda radical de todo el mundo. Con la finalidad, nació Dans le monde, une classe en lutte que en su editorial del n.º apunta que nel proyecto de la publicación, difundida gratuitamente, es dar a conocer, la más amplia e independiente posible de toda interpretación, las luchas tal como se desarrollan en el mundo entero. Cualquiera puede contribuir, proporcionando informaciones sobre luchas [...] que pudieran conocer directamente o por otros medios, <https://web.archive.org/web/20200612040729/https://archivesautonomies.org/IMG/pdf/echanges/dlm/dlm-n00.pdf> (última consulta: junio 2020 )(N de la T)

<sup>2</sup>Véase las referencias a dicho panfleto en la p.117

<sup>3</sup>El término iSlavez fue utilizado por primera vez en 2010, como lema de una campaña internacional lanzada por sacom (Students and Scholars Against Corporate Misbehavior), GoodElectronics, Bread for All, Berne Declaration, Feinheit y Greenpace Suiza. (N de la E).

<sup>4</sup>Extractos de Pun Ngai et al.: iSlaves. Ausbeuting and winderstand in chinas Foxconn-Fabriken, Mandelbaum Verlag, Viena 2013. Pueden consultarse algunos elementos bibliográficos sobre Pun Ngai en la p.117. un testimonio anónimo evocaba, con un irreprochable sentido literario, la vida de un esclavo electrónico que describía los efectos destructores del trabajo en cadena y que respondía a su íamo y señorz, la máquina, mediante el sabotaje y el boicot. Viejas prácticas heredadas de las revueltas contra la Revolucion industrial, teorizadas en francia durante los bellos años del sindicalismo revolucionario de la cgt que precedieron a la Gran Guerra.[^5]

<sup>5</sup>Pueden consultarse algunos datos biográficos sobre Jenny Chan en la p. 118, así como diferentes referencias sobre su trabajo y el de sus colegas en la p. 21 y 22.

Ni las redes instaladas en 2010 en los edificios donde son alojados los iSlaves, ni las modificaciones cosméticas aplicadas desde entonces a sus condiciones de trabajo han conseguido frenar el suicidio como respuesta a la única vida que se les ofrece. Entre ellos, el joven obrero Xu Lizhi recurrió a la poesía para explicar su día a día, antes de poner fin a su vida en octubre de 2014.

Esta recopilación estaría limitada a ser una crítica —siempre sujeta a revisión— de la organización social del trabajo o, incluso, a ser un vehículo de la indignación —que no es el peor motor frente a la indiferencia general— provocada por la alienación de las obreras, si no fuera porque el último texto arroja cierta luz sobre ese «otro lado del mundo». Una luz necesaria sobre unos Silicon Valley que se han expandido en los países ricos y las capitales mundiales, donde las clases medias se esperan con la idea de construir un mundo mejor gracias al acceso a las maravillas tecnológicas fruto de la revolución informática. *Thierry Discepolo*

### «La máquina es tu amo y señor<sup>6</sup>»

*Las cuotas de producción y los controles de calidad presionan a las trabajadoras y trabajadores tanto como el uso de la violencia verbal, algo que resultaba más obvio en las asambleas matinales. Primero se llamaba a todas y todos por su nombre; después el jefe de sección explicaba las tareas del día y señalaba problemas como la falta de limpieza, el desorden en los bancos de trabajo, las conversaciones durante las horas laborales y el trabajo mal ejecutado. Cada mañana teníamos que escuchar esta reprimenda.[...]*

*Los supervisores reprimen a trabajadoras y trabajadores, las máquinas le restan sentido y valor a la vida de las empleadas. El trabajo no exige la habilidad de pensar por una misma, todos los días se repiten los mismos movimientos corporales, para que las obreras insensibilicen gradualmente sus sentimientos y se vuelvan apáticas. Su presente ya no está vinculado a sus pensamientos. Me percaté de cómo, durante el trabajo, a menudo desconectaba; ya tenía interiorizados todos los movimientos del trabajo cuando de repente, volvía en mí y no sabía si había procesado la última*

---

<sup>6</sup>Extracto de la investigación sobre Foxconn de Pun Ngai, Huilin Lu, Yuhua Guo y Yuan Shen: *Wo zai fushikang* (Me at Foxconn), Pekín 2012. Existe una versión alemana: *iSlave, Ausbeutung and Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*, Mandelbaum Verlag, Viena/Berlín, 2013, accesible en la red: <https://web.archive.org/save/http://www.gongchao.org/de/islaves-buch/> (última consulta: junio 2020).

*pieza o no. Le tenía que preguntar a mi compañera.[...]*

*Las máquinas parecen criaturas extrañas que se tragan la materia prima, la digieren en su interior y la escupen como un producto acabado. El proceso de automatización de la producción simplifica las tareas de las trabajadoras y trabajadores, que ya no tienen ningún tipo de función importante, sino que, más bien, sirven a las máquinas. Hemos perdido el valor que nos corresponde como seres humanos y nos hemos convertido en una extensión de las máquinas, su apéndice, sí, su esclavo. Muchas veces pensaba que la máquina era mi señor y amo, cuyo cabello tenía que peinar como un esclavo. No podía peinarlo demasiado rápido, ni tampoco demasiado lento. Lo tenía que peinar de forma limpia y ordenada, no quebrar o romper ni uno solo de sus cabellos, y no se me podía caer el peine. Si no lo hacía correctamente estaba perdido.[...]*

*Un día, una trabajadora me dijo que, en enero del mismo año, ni habían pagado las horas extraordinarias y que, por lo tanto, los trabajadores habían dejado sus herramientas de trabajo.[...] algunos habían tomado la iniciativa y se habían negado a realizar horas extraordinarias ese día. Los otros empleados del taller inmediatamente se unieron a ellos y, al final de uno de los turnos ordinarios, una gran parte de obreras y obreros renunciaron a las horas extras y abandonaron el taller. Algunos de quienes habían tomado la iniciativa dejaron la empresa o fueron trasladados a otras secciones.*

*En los talleres podías observar, a menudo, cómo se buscaban oportunidades para hacerse el tonto. Un día, mi compañero Ming se pasó a nuestro sector; somos buenos amigos, pero todavía me pregunto por qué no tenía nada para hacer durante las horas de trabajo. «Mi máquina se estropeó», me dijo. Le respondí: «Eso es genial». Estuvo un rato y me susurró: «He estropeado la máquina a propósito. Solo tenía que utilizar el botón de emergencia, y la máquina entonces paró. Coloqué de nuevo el interruptor en la posición original de encendido, así que nadie sabe lo que ha pasado». Otros trabajadores me dijeron que cuando hay mucha tarea o quieren tener un rato en paz, él mismo trata como basura piezas estandarizadas, y las destruye para tener que volver a fabricarlas de nuevo. De esa manera, reduce la cuota de producción prevista y desacelera el ritmo de trabajo. También me comentó: «Mi compañero de turno de noche a descartado incluso dos cajas de piezas estandarizadas».*

*Por supuesto, existe una forma simple y directa de resistencia, largarse; es decir, simplemente irse. Una vez, recibí un mensaje de un trabajador después del turno de trabajo: «¡Lo dejo! No es nada, simplemente no quiero alargar la tortura nocturna por más tiempo» Había trabajado en Foxconn apenas 35 días. Yang*

## «Crecimiento, tu nombre es sufrimiento<sup>7</sup>»

*Tian Yu, obrera migrante en Foxconn*

Entre las empresas más importantes dentro de la cadena global de proveedores que opera en china se encuentra Foxconn, la multinacional de la electrónica de capital taiwanés. Foxconn es el nombre comercial de Hon Hai Precision Industry Company que con una plantilla de 1.4 millones de trabajadoras, es la mayor empresa del sector privado en China y uno de los principales contratistas del mundo.<sup>8</sup>

Gracias a su fabricación de productos para empresas, mercados y consumidores en Estados Unidos, Europa y el resto de los lugares del mundo, dicha empresa representa en culmen de la industria china orientada a la explotación. La amplia expansión de Foxconn en territorio chino dio lugar a una mitología en torno a su éxito corporativo hasta 2010, cuando la muy publicitada avalancha de suicidios de trabajadoras y trabajadores, tanto en sus fábricas como residencias, durante ese año, situó la atención del mundo sobre el lado oscuro de su régimen de contratación. Una de las empleadas que intentó suicidarse fue la joven de 17 años Tian Yu. Alrededor de las 8h del 17 de marzo de 2010, solo 37 días después de ser contratada por la empresa Yu se arrojó desde el cuarto piso de la residencia de trabajadores Longhua —en Shenzhen— de Foxconn.<sup>9</sup>

Sobrevivió milagrosamente, pero sufrió tres fracturas en la espina dorsal, cuatro fracturas de cadera y quedó paralizada de la cintura para abajo. El trabajo en la fábrica de Longhua era su primer empleo y, probablemente, será su último. Este informe se estructura en torno al relato que ella misma hace tras su acción, de las circunstancias que la rodearon, sus consecuencias y el desesperado intento de acabar con su propia vida.

Su narración, examinada dentro del contexto más amplio de la avalancha de suicidios en Foxconn, proporciona una oportunidad para comprender las consecuencias sobre las personas de los regímenes laborales desarrollados por las cadenas de producción y

---

<sup>7</sup> Artículo publicado en *The Asia-Pacific Journal*, año 11 vol. 31, n.º 1, 6 de agosto del 2013. Esta es una versión revisada de un artículo anterior publicado en *New Technology, Worker and Employment*, n.º 28, 18 de julio de 2013, pp. 84-99.

<sup>8</sup> *Suppli*, 18 de julio de 2013, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/nt-we.12007#ntwe12007-bib-0041>; BBC, 20 de marzo de 2012.

<sup>9</sup> *South China Morning Post*, 19 de julio de 2012.

suministro globalizadas de las industrias explotadoras chinas.<sup>10</sup>

El contrapunto a la fascinación contemporánea por los productos de apple es un régimen de gestión autocrática y de arduo trabajo, desarrollado en las cadenas de montaje de unos nodos de producción cuyas contradicciones nos recuerdan a la persistente relevancia del concepto de «fetichismo de la mercancía» de Marx.

A miles de kilómetros de las estanterías de las tienda de Apple, y habitualmente aislada de la preocupación de los consumidores, yace la realidad de una dura labor alienante que, en condiciones extremas, contribuye a tragedias individuales como la de Yu.

Durante el año 2010, dieciocho trabajadores de entre 17 y 25 años intentaron suicidarse dentro de las instalaciones de Foxconn. Catorce de ellos murieron, mientras que cuatro sobrevivieron con lesiones graves que les incapacitaron en diferentes grados.<sup>11</sup>

Enfrentándose a la crítica pública, Foxconn se esforzó por minimizar el daño a su reputación afirmando que la tasa de suicidio en sus instalaciones se encontraba por debajo de la ratio nacional, situada en veintitrés personas por cada 100.000.<sup>12</sup>

Liu Kun, el director de comunicaciones públicas de la corporación, enfatizó que Foxconn tenía más de un millón de empleados solo en China, y que las razones para cometer suicidio eran múltiples. «Dado su tamaño, la ratio de suicidios en Foxconn no está necesariamente alejada de la ratio relativamente elevada de china.»<sup>13</sup>

Pero ningún estudio científico que trazara una comparativa podría ignorar que los suicidios fueron cometidos por personas jóvenes que trabajaban en la misma compañía,

---

<sup>10</sup>Véase Ching Kwan Lee: *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, University of California Press, Berkeley, 1988; Pun Ngai: *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*, Duck University Press, Durham, 2005; Nelson Lichtenstein: *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created A Brave New World of Business*, Metropolitan Books, Nueva York, 2009; Edna Bonacich y Gary G. Hamilton, Benjamin Senauer y Misha Petrov (eds.): *The Market Makers: How Retailers Are Reshaping the Global Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2011, pp. 211-230; Anita Chan (ed.): *Walmart in China*, Cornell University Press, Ithaca, Nueva York, 2011.

<sup>11</sup>Jenny Chain: *niSlavez*, *New Internationalist*, n.º 441, Oxford, 1 de abril de 2011, pp. 1-3, <https://web.archive.org/web/20211016042154/https://newint.org/features/2011/04/01/islave-foxconn-suicides-workers/>.

<sup>12</sup>Michael R. Phillips, Xianyun Li y Yanping Zhang: *niSuicide Rates in china, 1995-1999z*, *The Lancet*, n.º 359, Londres, 2002, pp. 835-840.

<sup>13</sup>The Guardian, 28 de mayo de 2010.



la mayor parte de ellas en el pequeño distrito industrial de Shenzhen. Para que estas comparativas fueran válidas, requerirían que los datos extraídos recogiesen de manera aleatoria un distrito con un tamaño de población similar y grupos de edad similares. Poco sentido tendría, por ejemplo, comparar los suicidios de los trabajadores con el patrón establecido entre desfavorecidas mujeres rurales o los ancianos, que son los grupos que acaparan la mayoría de casos de suicidio del país. El conjunto de suicidios dentro de Foxconn representa un fenómeno que no tiene precedente alguno en la historia industrial de China. Cabe esperar que es testimonio de Yu contribuirá a la comprensión de esta oleada de suicidios y, en términos generales, ayudará al necesario escrutinio que exigen tanto el contexto chino como el contexto global del capital internacional, que amparan y vinculan a Foxconn, al conjunto de marcas de productos de consumo electrónico y al propio Gobierno chino.<sup>14</sup>

Este informe intercala el testimonio de Yu con las prácticas en los talleres de Foxconn, y concluye con un análisis del papel desempeñado por el gobierno local y la Federación Nacional de Sindicatos de China (acftu, por sus siglas en inglés) —la organización que aparentemente representa a las trabajadoras y trabajadores— y las respuestas de dichos agentes a los suicidios.

## **El nacimiento de Grupos de Estudios Universitarios sobre Foxconn**

Después del verano del 2010, y tras la oleada de suicidios y las denuncias de abusos cometidos por las corporaciones, miembros de las facultades y estudiantes de veinte universidades de la China continental, Taiwán y Hong Kong constituyeron el University Research Group of Foxconn (Grupo de estudios universitarios sobre Foxconn). Junto con

---

<sup>14</sup>Jenny Chan: 'Foxconn: the Global Predator', Global Dialogue (International Sociological Association), vol. 1, n.º2, Londres, 2010, pp. 1-3, <https://web.archive.org/web/20211016042244/http://globaldialogue.isa-sociology.org/foxconn-the-global-predator/>; Jenny Chan, Pun Ngai y Mark Selden: 'The Politics of Global Production: Apple, Foxconn and China's New Working Class', New Technology, Work and Employment, n.º 28, Mánchester, 2013, pp. 100-115; Tim Pringle: 'Reflections on Labor in China: From A Moment to A Movement', the South Atlantic Quarterly, vol. 112, n.º 1, Durham, 2013, pp. 203-212.

el Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (sacom),<sup>15</sup>

investigadores internacionales han realizado estudios independientes acerca de las prácticas laborales y los sistemas de producción de Foxconn.<sup>16</sup>

Jenny Chan es una de las principales investigadoras de campo en Hong Kong. Ha entrevistado a trabajadoras y trabajadores de Foxconn, gerentes, dirigentes gubernamentales, a un abogado laborista afiliado al sacom y a activistas por los derechos de los y las trabajadoras de Hong Kong, Shenzhen, —en las ciudades de Longhua y Guanlan (Cantón)—, Chengdú (Sichuan) y de la municipalidad de Chongqing.

Además de las extensas entrevistas con Yu, la autora ha realizado otras cuarenta y dos a trabajadores en activo y antiguos empleados, siempre fuera del lugar de trabajo, donde no se veían sometidos a la vigilancia de los gerentes y a sus represalias. Durante la labor de campo, los miembros del equipo de investigación se identificaban como grupo, para proteger el anonimato tanto de los investigadores universitarios individuales —especialmente de los estudiantes a tiempo completo residentes en la china continental y que estaban realizando el doctorado y el posdoctorado— como de los y las activistas laborales más significados, frente al acoso empresarial o la censura de los gobiernos locales. Dicho anonimato fue esencial, dada la estrecha alianza entre dirigentes de Foxconn y los miembros del Gobierno en la cuatro municipalidades —Pekín, Shanghai, Tianjin y Chongqing— y las quince provincias donde Foxconn ha realizado importantes inversiones para levantar inmensas instalaciones dedicadas a la producción, la investigación

---

<sup>15</sup>sacom (<https://www.Sacom.hk>), radicada en Hong Kong fue fundada en 2005 para poner en contacto y colaboración a estudiantes, académicos ya activistas, interesados en monitorizar el comportamiento de las corporaciones y defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Desde 2006, sacom, que funciona como un grupo de denuncia transnacional, es miembro central de GoodElectronics, una red global sobre derechos humanos y producción sostenible en la industria electrónica.

<sup>16</sup>Véase Jenny Chan y Pun Ngai: *ñSuicide As Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the Statez*, *The Asia-Pacific Journal*, vol. 18, n.º 37, Durham, 2010, pp. 1-50, <https://web.archive.org/web/20211016042328/https://apjif.org/-/Jenny-Chan/3408/article.html> ; y, también en el número especial de *The South Atlantic Quarterly*, vol. 112, n.º 1, Durham, 2013, concretamente, J.Chan y N.Pun: *ñThe Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor and A New Generation of Migrant Workersz*, pp. 179-190 ; Tim Pringle: *ñReflections on Labor in China: From A Moment to A Movementz*, pp. 191-202, y Ho-fung Hung: *ñLabor Politics under Three Stages of Chinese Capitalismz*, pp. 203-212.

y el desarrollo.<sup>17</sup>

### **La historia de Tian Yu**

El primer encuentro con Yu tuvo lugar en julio de 2010 en el shenzhen Longhua People's Hospital, donde se estaba recuperando de las lesiones derivadas de su intento de suicidio. Conscientes del frágil estado de Yu, tanto físico como psíquico, los investigadores temían que su presencia pudiese causar mayor dolor tanto a ella como a su familia. Sin embargo, su madre, al lado de su cama, y la misma Yu al despertar agradecieron la presencia. Los investigadores buscaban comprender la naturaleza de los «problemas privados» que habían detonado su intento de suicidio, canalizar ese conocimiento como una manera de impulsar la visibilización de los mismos y convertir esas condiciones en un «problema público».<sup>18</sup>

A lo largo de las siguientes semanas, a medida que Yu iba recuperando sus facultades y establecía lazos de confianza con los investigadores, fue rememorando su entorno familiar, las circunstancias que le habían conducido a estar empleada en Foxconn y sus experiencias trabajando en la cadena de montaje y viviendo en la residencia de la empresa. Durante las entrevistas, quedó claro que los problemas de Yu no eran individuales o «psicológicos», sino que eran los mismos que afrontaban muchos de los empleados de la corporación. El viaje personal hecho por Yu no es atípico. Migró desde el campo para acabar contratada como trabajadora joven y parte de la creciente mano de obra de la industria manufacturera orientada a la explotación.

*Nací en una familia granjera en febrero del 1993, en un pueblo cerca de la ciudad de Laohekou, en la provincia de Hubei, en China central. Mi abuela me crió mientras mis padres ganaban dinero como trabajadores fabriles lejos de casa.*

Yu pertenecía a la generación de «los niños abandonados» que surgió como consecuencia de la primera oleada migratoria hacia las zonas urbanas que asoló las zonas rurales chinas. Desde mediados de la década del 1980, el deterioro de la economía rural

---

<sup>17</sup>Jenny Chan, Pun Ngai y Mark Selden, 2013, op. cit.

<sup>18</sup>Edward Webster, Rob Lambert y Andries Beziudenhout: *Grounding Globalization: Labour in the age of Insecurity*, Blackwell Publishing, Malden (Massachusetts), 2008.

—debido a las políticas de un Estado sustentado en el desarrollo urbano—, y las crecientes presiones del mercado que siguieron a la adhesión de China a la Organización Mundial del Comercio (omc) en 2001, trajo consigo desafíos sin precedentes para el vasto campesinado chino.

*Como mucho, mi familia podía ganar unos 15.000 yuanes al año trabajando la tierra,<sup>19</sup> Difícilmente suficiente para mantener a unas seis personas... Algunos años después, mis padres regresaron con el dinero justo como para renovar la casa.*

La reconstrucción del entorno rural como un proyecto multidimensional que integre objetivos sociales y económicos se ha mostrado como un programa defectuoso y permanece infradesarrollado.<sup>20</sup>

Pese a la eliminación de los impuestos a la agricultura a mediados de los 2000, esta se ha mantenido estancada mientras la juventud marchaba en masa a las ciudades. Las decisiones personales que llevan a abandonar el hogar están conformadas por preocupaciones tanto sociales como económicas. Los jóvenes del campo expresan cada vez más sus deseos de ampliar horizontes y de experimentar la vida moderna y de consumo urbano en megaciudades como Shenzhen, en el extremo norte de Hong Kong.<sup>21</sup>

*La tecnología de Internet y las comunicaciones móviles han abierto para nosotros una ventana al maravilloso y próspero estilo de vida urbano. Casi toda la gente joven de mi edad, incluyendo mis amigos de la escuela, se han marchado fuera a trabajar, y yo también estaba excitada por la perspectiva de conocer el mundo exterior. Tras completar un curso en la escuela vocacional, decidí abandonar la provincia para buscar nuevas oportunidades con el apoyo de mi familia.*

Poco después del Festival de Primavera, a principios de febrero de 2010, el padre de Yu le dio unos 500 yuanes (aproximadamente 63 euros) para apoyarla en su búsqueda de empleo en la provincia de Cantón, y le proporcionó un teléfono móvil de segunda mano para que pudiera llamarles. Le pidió que se mantuviese segura.

---

<sup>19</sup>El equivalente a 1986 euros.

<sup>20</sup>Mark Selden: *Mark Selden: The Political economy of Chinese Development*, M.E.Sharpe, Armonk (New York), 1993; Alexander Day y Mathew A. Hale: *Guest Editors' Introduction*, *Chinese Sociology and anthropology*, vol. 39, nº 4, Routledge, Londres, 2007, pp.3-9.

<sup>21</sup>Alexandra Harney: *The China Price: The True Cost of Chinese Competitive Advantage*, The Penguin Press, New York, 2008.

*Mi primo me llevó hasta la estación de autobuses de larga distancia. Me estaba uniendo a muchos jóvenes rurales que dejan la tierra para encontrar trabajos en la ciudad. Era la primera vez en mi vida que estaba lejos de casa, del lugar en el que me era familiar el entorno, la comida y la gente. Al bajarme del autobús, mi primera impresión de la ciudad industrial fue que Shenzhen no se parecía en nada a lo que había visto en televisión.*

## **La llegada a Shenzhen; la entrada a Foxconn**

En 1980, Shenzhen era la primera Zona Económica Especial<sup>22</sup>

abierto al mercado exterior chino y a las inversiones externas. Desde 1988, Foxconn ha construido numerosas fábricas en el sur de china, que es el corazón del desarrollo productivo orientado a la exportación y un área en el que las regulaciones laborales y ambientales son débiles y su puesta en práctica más aún.<sup>23</sup>

Foxconn se ha expandido y diversificado, aprovechando unas políticas fiscales favorables, el bajo coste del suelo y las rebajas en el precio del agua para las empresas electrónicas emergentes. El resultado ha sido la creación de las nuevas e inmensas reservas de mano de obra y la dependencia de un flujo continuo de trabajadoras de las zonas rurales; por su lado, las nuevas asalariadas han experimentado un proceso de reclutamiento despersonalizado como el que describe Yu:

*En el departamento de Contratación de Foxconn hice cola durante toda la mañana, rellené las solicitudes de*

---

<sup>22</sup>Son zonas de excepcionalidad fiscal y económica en las que se queda suspendida la legislación vigente en materia de regulación a favor de una mayor libertad de mercado. Según el Banco Mundial, sus características elementales serían: 1) un entorno aduanero especial con una administración aduanera eficiente y generalmente con acceso a insumos importados libre de aranceles e impuestos; 2) es más fácil acceder a la infraestructura (como renta de propiedades, almacén de las fábricas y servicios básico) y esta es la más fiable que la disponible normalmente en el país; y 3) incluye una gama de incentivos fiscales que contemplan la exoneración de impuestos corporativos y reducciones, además de un entorno administrativo mejorado. Extraído de *Desarrollado el capital exportador en América Central. Infraestructura para Desarrollar las Exportaciones: Zonas Económicas Especiales, Innovación y Sistemas de calidad*, vv-aa. , Banco Mundial, 2012, p. 3, <https://web.archive.org/web/20210413132104/https://apjjf.org/-Jenny-Chan/3408/article.html>

<sup>23</sup>Phyllis Andors: *Women and Work in Shenzhen* \_ Bulletin of Concerned Asian Scholars, vol.20, n.º 3, Alexandria (Virginia), 1998, pp, 22-41; Anita Chan: *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in A Globalizing Economy*, M.E Sharpe, Armonk (New York), 2001.

*empleo, les di mis huellas para el lector digital, escaneé mi tarjeta de identidad y me hice el test sanguíneo necesario para completar el examen médico. El 8 de febrero de 2010 ya estaba contratada como empleada sin categoría de la cadena de montaje. Foxconn me asignó el número de personal F9347140. Esa misma tarde recibí una breve introducción por parte de la empresa sobre el horario laboral y las normas y regulaciones en la fábrica de Foxconn en Guanlan. También me dieron un manual de bolsillo impreso a color: El Manual del Empleado de Foxconn.*

El prefacio de este manual está redactado con un lenguaje alentador:

Corre hacia tus sueños más preciados, persigue una vida magnífica. En Foxconn puedes expandir tu conocimiento y acumular experiencia. Tus sueños abarcan desde aquí hasta mañana.

El instructor encargado de la orientación de las empleadas suele contar historias de emprendedores como los ceo Steve Jobs y Bill Gates para inspirar a las nuevas trabajadoras. Foxconn propaga este sueño de la prosperidad a través del trabajo, la creencia de que el éxito es posible mediante el trabajo duro.

*Después, yo y otros cientos de trabajadoras fuimos conducidas a la fábrica de Longhua, lo que nos llevó casi una hora de viaje en el autobús de la empresa. Al caer la tarde, la puesta de sol bañaba las instalaciones de Foxconn con un brillo dorado. Alas 17h miles y miles de trabajadoras de Foxconn atravesaban las puertas de la fábrica.*

Longhua es el buque insignia de las bases productoras de Foxconn; allí las trabajadoras son asignadas a los turnos diurnos y nocturnos de las cadenas de montaje. Es un nodo central en la red de producción mundial, en la cual el ensamblaje y envío a los consumidores globales de productos acabados funciona ininterrumpidamente trescientos sesenta y cinco días del año- Camiones de contenedores y toros mecánicos resuenan sin cesar, sirviendo a una red de fábricas de iPhones, iPads y otros productos electrónicos que producen como churros, Yu se convirtió en una de las cuatrocientas mil personas que componen la poderosa mano de obra de Longhua. La mayor parte de son también jóvenes migrantes rurales, en los últimos años de la adolescencia o recién cumplida la veintena.

## **Llegada a la fábrica**

Hay doce grupos laborales en la empresa Foxconn, que compiten en «velocidad, calidad, servicios de ingeniería, eficacia y creación de valor añadido para maximizar

beneficios»<sup>24</sup>

entre ellos se encuentran los idpbg (Integrated Digital Product Business Group) y los idsbg (Innovation Digital System Business Group), que trabajan para Apple en exclusiva, produciendo componentes y realizando el ensamblaje final del producto. Los otros grupos empresariales confeccionan productos para Microsoft, ibm, Samsung, Amazon, hp, Dell, Sony y otras importantes firmas.

*Mi puesto en la cadena de montaje estaba en la idpbg. Llegué tarde a mi primer día de trabajo. La fábrica era demasiado grande y me perdí. Así que estuve mucho tiempo buscando el taller de idpbg. El directorio de la fábrica muestra que hay diez zonas, listadas de la a a la h, j y después la l y posteriormente están subdivididas en a1, a2, a3, l6, l7, j20, y así sucesivamente. Se necesita casi una hora para recorrer caminando la distancia entre la puerta principal y la puerta norte, y una hora mas desde la puerta oeste a hasterker: haz patria, roba un libro.sta la puerta este. No sabía qué era cada edificio y desconocía lo que significaban los acrónimos en inglés que podían verse escritos por todas partes como fih (Foxconn International Holdings) y el jit [just-in-time].*

Las horas de trabajo en Foxconn son conocidas por ser miserablemente largas, como pronto descubrió Yu. Cada cadena de producción puede tener desde unas pocas docenas de trabajadoras hasta más de un centenar:

*Yo era la responsable de inspeccionar las pantallas de cristal para ver si estaban rayadas. Me levantaba a las 6:30hs, acudía a una reunión de trabajo matinal no remunerada a las 7:20hs, empezaba a trabajar a las 7:40hs, iba a comer a las 11hs y después habitualmente me saltaba la comida de la tarde para trabajar horas extras hasta las 19:40hs.*

*Asistía a reuniones de trabajo obligatorias no remuneradas cada día. Avisaba de mi llegada a los encargados de la cadena a la que estaba asignada entre 15 y 20 minutos antes de que pasara la lista de asistencias. Los jefes y encargados nos aleccionaban acerca de la necesidad de mantener alta productividad, alcanzar los objetivos de la producción diarios y conservar la disciplina. No existía la posibilidad de decir que no a las horas extra. Las pausas para ir al lavabo también estaban limitadas. Tenía que pasar mi tarjeta identificativa como empleada por los lectores*

---

<sup>24</sup>Foxconn Technology Group <2008 Corporate Social and Environmental REsponsibility annual Report > 2009 p. 8, <https://web.archive.org/web/20211016042518/https://www.tribuneindia.com/news/archive/features/gurugram-to-have-new-railway-terminal-prabhu-387098>

*electrónicos tanto al comienzo como al final de cada turno. Debía pedir permiso a los asistentes de los encargados de la cadena de montaje para poder levantarme del asiento.*

La cadena de montaje funciona veinticuatro horas diarias de manera ininterrumpida; la zona de producción, el taller, siempre totalmente iluminada, era visible desde lejos.

*En marzo, me cambiaron de turno y me pasaron al de noche. Tener que comprobar las pantallas y etiquetas de los productos me producía un intenso dolor ocular. Trabajar 12 horas diarias sin tener más que un día libre, semana sí, semana no, no deja tiempo libre para utilizar las instalaciones de la empresa, como la piscina, o para mirar escaparates en busca de teléfonos inteligentes dentro de los distritos comerciales del inmenso complejo industrial.*

## **La política de las «8s»**

Foxconn ha adoptado un modelo productivo aparentemente basado en el taylorismo clásico. El proceso productivo está simplificado hasta tal punto que, para llevar a cabo la mayor parte de las tareas, las trabajadoras no necesitan ningún conocimiento específico ni formación alguna. Los técnicos del departamento de Ingeniería Industrial utilizan habitualmente cronómetros e instrumentos informatizados para controlar a las obreras. Si son capaces de alcanzar las cuotas, los objetivos se ven incrementados al máximo que sea posible. En la cadena de montaje de Iphone, otra trabajadora describía cómo sus tareas eran cronometradas para determinar los segundos utilizados:

*Cogía una placa base de la cinta de transporte, escaneaba el logo, la colocaba en una bolsa antiestática, le pegaba una etiqueta y la colocaba en la cinta. Realizaba cada una de estas tareas en dos segundos. Cada diez segundos llevaba a cabo cinco tareas.<sup>25</sup>*

A medida que aumentaba la producción, las trabajadoras se enfrentan a serios problemas si son incapaces de completar los pedidos dentro de las franjas de tiempo especificadas. En algunos departamentos en los que las obreras normalmente disponían de un receso de diez minutos, a aquellos que no habían logrado alcanzar los objetivos por hora no se les permitía descansar. Las trabajadoras novatas, como Yu, reciben reprimendas por trabajar «demasiado lentamente» en la cadena, sin importar que estén

---

<sup>25</sup>Entrevista realizada el 15 de octubre del 2011.



esforzándose duramente para mantener el ritmo del trabajo «estándar». Yu rememoraba los carteles emplazados en las paredes de los talleres y en los tramos de escaleras:

*«Valora la eficiencia cada minuto, cada segundo», «Logra los objetivos o el sol dejará de salir», «El secreto está en el detalle».*

La política de las «8S» de Foxconn se basa en el método de las «5S», un método de gestión japonés para mejorar la eficacia del desarrollo organizativo: *Seiri* (clasificación), *seiton* (orden), *seiso* (limpieza), *seiketsu* (estandarización de los primeros procedimientos «3S»), *shitsuke* (disciplina, es decir, mantenimiento de los esfuerzos de *seiri*, *seiton*, *seiso* y *seiketsu*). A estos se les añade: *Safety* (prevención), *saving* (ahorro) y *security* (seguridad). Dichos principios son aplicados con rigidez, como Yu pudo experimentar.

### **«Crecimiento, tu nombre es sufrimiento»**

La postura en que se sientan las trabajadoras, o en la que trabajan cuando están de pie, está tan monitorizada como el trabajo en sí mismo:

*Debía sentarme de una manera determinada y homogénea. Las banquetas deben estar en orden, y no pueden moverse más allá de la «raya de cebra» amarilla y negra marcada en el suelo.*

La ingeniería industrial de Foxconn está diseñada para que hasta los más mínimos movimientos de las obreras estén racionalizados, planificados y medidos al máximo. Cada trabajadora de la cadena de montaje se especializa en una tarea específica y realiza cada hora, cada día y durante meses, movimientos repetitivos a gran velocidad. Este «avanzado» sistema de producción elimina sensación de frescura, logro o iniciativa respecto al trabajo. Como reflexionaba Yu:

*Me era difícil de creer que la tarea de comprobar las pantallas tuviera un fin; que pudiera llegar a cumplir jamás el trabajo asignado*

Una colección de citas adornaron los muros de la fábrica, y que son observadas como si fuesen palabra divina, son ilustrativas de la filosofía laboral del ceo de Foxconn, Terry Gou, reflejo de ese espíritu empresarial y de la filosofía del trabajo sin descanso:

*«Crecimiento, tu nombre es sufrimiento.» «Un entorno duro es algo bueno» «La ejecución es la integración de la velocidad, la precisión y la exactitud» Terry Gou*

Gou basa su modelo de gestión en su experiencia militar e insiste en la obediencia absoluta que deben rendir desde la base hasta los dirigentes de la cadena de mando: «Un ejército de mil es fácil de obtener, un general es difícil de encontrar». El sistema jerárquico de gestión está organizado de manera piramidal y con una clara escala de mando. Los directivos formulan las estrategias de desarrollo corporativas y determinan los objetivos anuales de beneficios. Los mandos intermedios trazan los planes de implementación y la delegación de responsabilidades y, en los talleres, las operadoras de producción afrontan una intensa supervisión de múltiples estratos de encargados, incluidos los asistentes de los responsables de la cadena, los jefes de equipo y supervisores. Yu confirmó que, mientras se preparaban para empezar a trabajar en la cinta de producción, los encargados de las cadenas de la planta exigían a las trabajadoras que respondiesen a la pregunta: «¿Cómo estás?», gritando al unísono: «¡Bien!, ¡muy bien!, ¡muy muy muy bien!».

Un largo día de trabajo en obligatorio silencio, aparte del ruido de las máquinas, es la norma. Yu recordaba:

*Las conversaciones, las charlas 2:30:00 amistosas entre las trabajadoras no son algo muy común ni siquiera durante el descanso; todo el mundo se apresuraba a hacer cola en el comedor y a comer rápidamente. La empresa prohíbe la conversación en los talleres. En el área de la fábrica, hay cámaras cctv para la vigilancia de las trabajadoras, colocadas prácticamente en cada rincón. Miles de empleados de seguridad están de servicio, patrullando cada edificio y alojamiento de Foxconn. Son habituales las Áreas Especiales de Seguridad. Para poder entrar en el taller de idpbg, tenía que pasar por varias capas de puertas electrónicas y sistemas de inspección. El sistema de acceso y entrada es muy estricto. No se nos permitía llevar teléfonos móviles ni ningún tipo de objeto metálico al taller. Si había algún botón metálico al taller. Si había algún botón metálico en mi ropa, tenía que quitarlo o, si no, no se me permitía el acceso, o ellos (los encargados de seguridad) directamente te los arrancaban de la ropa.*

Con el objetivo de mantener una estricta confidencialidad respecto a compradores como Apple o Microsoft, Foxconn mantiene un auténtico ejército de agentes de seguridad privada, que justifica alegando a la responsabilidad contractual que le obliga a salvaguardar los derechos de propiedad intelectual de sus clientes, y que cualquier tipo de filtración de «información empresarial» comportaría grandes pérdidas financieras a la compañía. En este sentido, las multinacionales tecnológicas globales transmiten una presión extrema a los talleres chinos. Los aparatos como ordenadores portátiles, disquetes, memorias externas y soporte de grabación multimedia están estrictamente

prohibidos en Foxconn. Su sistema de gestión y su cultura corporativa están basados y guiados por el castigo, pese a la retórica del departamento de Recursos Humanos de «amor y cuidado mutuos».<sup>26</sup>

Chan, Wang y Hsing<sup>27</sup>

han investigado el estilo de gestión de las fábricas chinas orientadas a la exportación. Yu reiteraba:

*No cometí ningún error con los productos, pero el jefe de cadena me culpaba a mí de todos modos. Vi a una chica a la que obligaron a mantenerse de pie en posición de firmes durante horas por, supuestamente, haber cometido un error. Las humillaciones públicas se sucedieron repetidas veces durante el mes de trabajo.*

Los responsables de la cadena, ellos mismos bajo una gran presión para poder cumplir con sus propias normas, trataban duramente a las trabajadoras para lograr los objetivos. El joven responsable de la cadena explicaba:

*Si escuchamos demasiado a nuestros superiores, entonces debemos maltratar a los trabajadores que están por debajo de nosotros. Si tenemos demasiado en cuenta los sentimientos de las obreras, es posible que no completemos nuestras tareas. Cuando hay mucho trabajo, es fácil enfadarse.*<sup>28</sup>

En una entrevista de grupo, varias mujeres jóvenes analizaban el castigo ritual que debían soportar.<sup>29</sup>

Una de las participantes expresó de manera muy clara su experiencia colectiva:

*Algunas veces, después de acabar el trabajo, todas nosotras —más de cien personas— nos vemos obligadas a quedarnos. Esto sucede siempre que una trabajadora es castigada. Una chica se ve obligada a mantenerse en posición de firmes y a leer en voz alta una declaración de autocrítica. Debe hablar suficientemente alto como para que se la escuche. Algún encargado de la cadena preguntará si la trabajadora que está en el otro extremo del taller escucha claramente cuál ha sido el error que la chica ha cometido. Muy a menudo ellas*

---

<sup>26</sup>Kirten Lucas, Dongjing Kang y Zhou Li: «Workplace Dignity in A Total Institution: Examining the Experiences of Foxconn's Migrant Workforce», *Journal of Business Ethics*, vol. 114, n.º 1, Prince George (British Columbia, 2013), pp. 91-106.

<sup>27</sup>Anita Chan y Hong-zen Wang: «The Impact of the state on Workers' Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam», *Pacific Affairs*, n.º 77, Vancouver, 2004-2005, pp. 4 y 629-646; Y.Hsing: *Making Capitalism in china: The Taiwan Connection*, Oxford University Press, Nueva York, 1998.

<sup>28</sup>Entrevista realizada el 17 de octubre de 2011.

<sup>29</sup>Entrevista realizada el 30 de marzo de 2011.

*llegan a sentirse como si, literalmente, se les cayese la cara de vergüenza. Es muy humillante. Se les caen las lágrimas. Su voz se hace cada vez más y más inaudible... Entonces el responsable grita: «Si una trabajadora pierde aunque sea un minuto (al no poder mantener el ritmo de trabajo), ¿Cuánto tiempo perderán cien personas?».*

Yu trabajó en la cadena de producción durante más de un mes y nunca hizo amigo alguno. «Corazón con corazón, Foxconn y yo crecemos juntos», puede leerse en un anuncio rojo brillante, colocado sobre una de las cadenas de producción. Sugiere que las trabajadoras y la compañía se identifican unos con otros, pero, bajo la imagen de «una cálida familia con un corazón amoroso», la vida de las obreras se ve totalmente atomizada. La profunda soledad de las vidas desplazadas en muchas jóvenes trabajadoras migrantes ya ha sido señalada en otros estudio.<sup>30</sup>

La experiencia de Yu ilustra la dificultad de establecer relaciones sociales significativas en una megafábrica en la que se individualiza y enfrenta a las obreras entre sí para cumplir con las incesantes y excesivas demandas de producción.

La práctica de Foxconn de rotar turnos noche y día no solo interrumpe el descanso de los trabajadores, sino que también debilita su capacidad para establecer redes de apoyo social. Como los compañeros de habitación normalmente trabajan en turnos diferentes, es difícil cubrir la necesidad de descansar o de socializarse. Al hablar de sus compañeras de dormitorio Yu recordaba:

*No éramos cercanas. Las reasignaciones aleatorias de habitación rompían las amistades, aumentando nuestro aislamiento. aunque en el mismo cuarto vivían ocho chicas, éramos extrañas entre nosotras. Algunas nos mudábamos allí cuando otras se iban a otro sitio. Ninguna de mis compañeras de dormitorio era Hubei.*

El padre de Yu explicaba el significado de esta experiencia:

*Cuando ella llegó por primera vez a Shenzhen, a veces no podía entender bien cuando las otras hablaban.*

Aunque el mandarín es el idioma nacional en China, los dialectos locales se utilizan mucho entre habitantes del mismo lugar, y habitualmente no son comprensibles para las personas que no pertenecen a dicha área.

---

<sup>30</sup>Tamara Jacka: *Rural Women in Urban China: Gender, Migration and Social Change*, M.E Sharpe, Armonk (Nueva York), 2006; Hairong Yan: *New Masters, New Servants: Migration, Development, and Women Workers in China*, Duke University Press, Durham, 2008.

*En la escuela, por el contrario, mis compañeros de clase y yo teníamos a menudo tiempo para el relax y la diversión, celebramos cumpleaños y cantábamos canciones. En Foxconn, cuando me sentía sola, algunas veces me conectaba al servicio de mensajería en red de qq.*<sup>31</sup>

Pero aquellos que chatean por Internet están igualmente condenados a mantenerse a distancia entre ellos:

*La fábrica de Foxconn en Longhua, sin ninguno de mis buenos amigos o de mis familiares cerca, es un inmenso lugar lleno de extraños.*

## **La acumulación de desesperanza**

*Tras haber trabajado un mes, cuando llegó el momento de distribuir los salarios, todo el mundo recibió su tarjeta salarial de débito, pero yo no. Le pregunté al responsable de la cadena qué había pasado. Me dijo que, pese a haber trabajado en Longhua, Mi tarjeta salarial estaba en otra fábrica de Foxconn en la ciudad de Guanlan.*

Antes de ser enviada a las instalaciones de Longhua, Yu había sido entrevistada en el Centro de Contratación de Foxconn de Guanlan, cuyo departamento de Recursos Humanos se quedó con su ficha personal y no transfirió los documentos, por lo que no se había abierto la cuenta bancaria de débito. En consecuencia, no recibió su salario: «No me quedaba más remedio que tomar un autobús a Guanlan sola y por mi cuenta». La fábrica de Guanlan, que empezó a producir en verano de 2007, empleaba a 130.000 personas. En un complejo fabril nada familiar: «Fui al bloque c10, b1, b2, piso a piso, edificio tras edificio, para preguntar por mi tarjeta de pago».

Tras un infructuoso día en busca de la oficina adecuada, con encargados y administradores esquivando la responsabilidad, fue incapaz de encontrar información acerca de su tarjeta de pago. Recuerda que «Fui por mí misma de oficina en oficina, pero nadie me señalaba la dirección correcta. Todos se deshacían de mí, diciéndome que le preguntara a cualquier otra persona». Nunca recibió su pago por un mes de trabajo, unos 1400yuanes,<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>qq es un popular programa gratuito de mensajería instantánea, gestionado por Tencent Holdings. el dominio de Internet qq.com aloja una comunidad en red de cientos de millones de usuarios.

<sup>32</sup>El equivalente a 176 euros.

que consistía en un sueldo base de 900 yuanes más bonificaciones por las horas extras.

*Para entonces estábamos a mediados de marzo de 2010 y, después de más de un mes Shenzhen, ya había gastado todo el dinero que mis padres me habían dado. ¿Dónde podría obtener un préstamo? En este momento de crisis, se me rompió el teléfono móvil. No podía ponerme en contacto con mi primo en shenzhen, mi único vínculo con el hogar y la familia. Y no logré encontrar a nadie que me ayudase.*

Los efectos acumulados del trabajo infinito en la cadena de montaje, los turnos castigadores, la dura disciplina de la fábrica, un dormitorio sin amigos y rechazo por parte de los encargados y administradores, agravados por el fracaso de la empresa a la hora de proporcionarle unos ingresos, y por la imposibilidad de contactar con amigos y familiares, fueron las circunstancias inmediatas de su intento de suicidio. Su testimonio revela cómo se vio superada: «Estaba tan desesperanzada que mi mente se quedó en blanco».

a las 8 hs del 17 de marzo, en plena desesperación, Yu saltó desde el cuarto piso de su edificio de dormitorios. Después de doce días en coma, se despertó para descubrir que la mitad de su cuerpo se había quedado paralizado. Ahora está confinada a cama o a una silla de ruedas.

## **«No hubo compasión ni justicia»**

«No puedes elegir tu nacimiento, pero aquí puedes alcanzar tu destino. Aquí solo necesitas soñar y subirás como la espuma», puede leerse en el eslogan de contratación de Foxconn. La mayor empresa industrial del planeta se desveló como la antítesis del lugar de trabajo soñado por Yu. En octubre de 2010, ocho meses después de su hospitalización bajo una creciente presión pública, la corporación finalmente desembolsó un único «pago humanitario» de 180.000 yuanes<sup>33</sup>

para «ayudar a la familia Tian a volver a casa». En efecto, la empresa dejó de proporcionarle apoyo médico y, a cambio de su silencio acerca de la negligencia de sus encargados, envió a Yu y a sus padres a casa de nuevo. En palabras del padre de Yu, «fue como si estuvieran comprando y vendiendo un objeto. No hubo compasión ni justicia»

---

<sup>33</sup>El equivalente a 22.650 euros.

De todas maneras, Yu no ha perdido su voluntad de «mantenerse firme». Al regresar a su pueblo el 30 de noviembre de 2010, escribió al University Research Group:

*Por varias razones, viví una tragedia que ha causado un gran sufrimiento a mis familiares. Durante mi recuperación en Shenzhen, muchos estudiantes y profesores universitarios compasivos, además de tíos y tías, me dieron ánimos, mostraron preocupación por mi situación y fueron de gran consuelo para mi espíritu herido. Eso me permitió ver la vida con esperanza en el futuro*<sup>34</sup>

Un comprensivo y motivador profesor local la conducía desde su casa hasta el hospital de Wuhan, la capital de la provincia de Hubei, donde el tratamiento para su parálisis le permitió cepillarse los dientes y lavarse y vestirse sola sin demasiada dificultad<sup>35</sup>

La combinación entre el tratamiento continuado y su determinación personal le ha permitido sentarse sola y lograr tener un limitado movimiento en el pie derecho.

Durante tres años, Yu recibió terapia en su hospital local, con acupuntura y masajes. Al mismo tiempo, comenzó a coser zapatillas de algodón de andar por casa para obtener un pequeño ingreso que le ayudará a pagar los costes de su rehabilitación. Los internautas chinos hicieron famosas sus coloridas zapatillas y el «renacido fénix Tian Yu»,<sup>36</sup>

pero la dura realidad es que el pueblo está a más de cinco horas conduciendo desde Wuhan, limitando seriamente la posibilidad de una eventual empresa familiar de artesanía. Pesea esto, Yu mantiene su visión optimista.

*Ya no puedo ser una obrera migrante, tampoco puedo trabajar en la fábrica. Durante mi tratamiento, pensé que después de que me dieran de alta en el hospital, independientemente de si podía mantenerme en pie o no, debía tener mis propios ingresos y ser capaz de cuidar de mí misma sin depender de mis padres y amigos, y ser una persona útil a la sociedad, no una carga inútil. Gracias por vuestra preocupación. Os deseo unos estudios y trabajo exitosos.*

La desesperación de Yu es emblemática y un reflejo de la mirada de problemas laborales en «los talleres electrónicos del planeta». Mientras Yu se sometía a un intensivo tratamiento médico en el hospital de Shenzhen, más de una docena de jóvenes trabajadores de Foxconn vieron aplastados sus sueños del mismo modo que ella. ¿cómo respondió

---

<sup>34</sup>Traducción del chino al inglés por parte de la autora.

<sup>35</sup>Ai Xiaoming: «The Citizen Camera», entrevista realizada por Tieh-Chih Chang y Ying Qian, *New Left Review*, nº 72, Londres, noviembre-diciembre de 2011, pp.63-79.

<sup>36</sup>Shenzhen Daily, 22 de abril de 2011.

Foxconn a la explosión de suicidios en el trabajo y al escrutinio crítico de los medios de masas?

En una entrevista en un medio de masas, el ceo de Foxconn, Terry Gou, señaló los «problemas emocionales» de las obreras chinas, a la vez que se sentía compelido a asumir la responsabilidad corporativa:

*Si un obrero en taiwán comete suicidio debido a problemas emocionales, su empleador no se verá señalado como culpable por ello, pero a nosotras se nos cuestiona nuestra tarea en China porque las trabajadoras viven y duermen en nuestras residencias<sup>37</sup>*

La empresa actuó velozmente frente a la ola de suicidios y, para controlar el daño a su imagen, anunció planes de mejora de las condiciones de trabajo. Comenzaron a exigir a todos los solicitantes de empleo que completaran un test con treinta y seis preguntas, aplicando un enfoque culpabilizador de las víctimas. Aquellos con «escasa capacidad para manejar los problemas personales» y los «espíritus frágiles» había sido el origen de los problemas. Foxconn dejó intactas las estructuras subyacentes de gestión de las relaciones laborales: Las presiones para ir más rápido y los niveles ilegales de horas extras obligatorias o la humillación de los trabajadores en los talleres. Quedaron intactos todos los aspectos de régimen fabril que son claves para comprender las profundas frustraciones de las jóvenes obreras y las continuadas crisis laborales en la empresa.

## **El pliego «antisuicidio»**

En mayo de 2010, el director de Recursos Humanos de Foxconn intentó hacer que los trabajadores firmaran un pliego «antisuicidio», que contenía una cláusula de exención de responsabilidades para la empresa:

*En caso de lesión o muerte sucedida por causas por las cuales Foxconn no pueda ser considerada responsable, acepto, por la presente, que se resuelva el caso según los procedimientos legales y reguladores de la empresa. Ni yo ni mis familiares buscaremos obtener ningún tipo de compensación extra más allá de la fijada por la ley, evitando así que se arruine la reputación de la compañía y permitiendo su funcionamiento estable.<sup>38</sup>*

---

<sup>37</sup> \_ The Straits Times, 11 de junio de 2011.

<sup>38</sup>China Central TV, 28 de mayo de 2010.



La «carta de aceptación» del no-suicidio no solo buscaba limitar la responsabilidad de Foxconn, sino asegurar también que, ante futuros suicidios, la responsabilidad recayera en la trabajadora como individuo. Debido a la intensa crítica por parte de las empleadas y amplias capas de la sociedad, Foxconn retiró este requisito administrativo.

El mismo mes de denegación de responsabilidad, la oleada de suicidios alcanzó su máximo más espantoso cuando siete jóvenes trabajadoras migrantes intentaron suicidarse, con el resultado de seis muertes. como medida de emergencia, Foxconn colocó redes de seguridad alrededor de los tejados, en ambos lados de los pasillos, y todas las ventanas fueron cubiertas con alambre y férreamente cerradas. Eran «medidas correctivas» adoptadas para evitar que las trabajadoras saltas en hacia su propia muerte. Ahora hay instaladas redes antisuicidio en los dos principales complejos fabriles de Foxconn en Longhuua y en Guanlan —donde hay alojados más de cincuenta mil trabajadoras en un entorno densamente poblado en el cual solo habitan trabajadoras de la empresa—,<sup>39</sup>

*Me siento realmente constreñida en Foxconn desde los suicidios. Ahora por todas partes hay redes de seguridad, las han colocado por todos lados, y realmente te provoca una sensación de constricción, estoy deprimida.*<sup>40</sup>

El sistema de alojamiento de la fábrica alberga una cantidad inmensa de fuerza de trabajo, formada por migrantes internos que no disponen de redes de apoyo familiar ni en vida en común.<sup>41</sup>

Lo que es sorprendente es que todas estas «Medidas de seguridad administrativas para las residencias de Foxconn» fueron establecidas solo tras la publicidad negativa que siguió a los suicidios. Algunos internautas colgaron imágenes de jirafas enjauladas del zoológico como metáfora de la experiencia de las trabajadoras confinadas en dormitorios sellados por alambre de espino, y de la extrema deshumanización de sus vidas laborales.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup>Foxconn Technology Group, 11 de octubre del 2010.

<sup>40</sup>entrevista realizada el 3 de diciembre del 2012.

<sup>41</sup>Pun Ngai y Chris Smith *Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China*, *Work, Employment & society*, vol. 21 n.º 1, Londres, 2007, pp. 27-45; J. Chan y N. Pun, 2010, op.cit.

<sup>42</sup>Financial Times, 20 de enero del 2012.

## ¿Qué hace el sindicato de la empresa?

Para entender por qué ningún miembro del sindicato oficial de la empresa visitó a Yu en el hospital o se ofreció a ayudarla, es necesario analizar la naturaleza de la Federación Nacional de Sindicatos de China (acftu). A partir de 2003, el nuevo gobierno chino presidido por Hu Jintao y Wen Jiabao promovió una campaña de sindicación centrada en las empresas privadas y de capital extranjero.<sup>43</sup>

En enero de 2010, la federación tenía una afiliación total de 258 millones de personas, de los cuales el 36 % —que se suponían 94 millones— eran migrantes procedentes de zonas rurales.<sup>44</sup>

Estas cifras superan con creces la afiliación en todo el planeta de la Confederación Sindical Internacional (csi) —con sus 175 millones de trabajadores distribuidos en 156 países y territorios, excluyendo China—. <sup>45</sup>

En junio de 2010, Existían sindicatos en el 87,7 % de las compañías no estatales, incluyendo de diferentes tipos de entidades empresariales y contratistas.<sup>46</sup>

Esto establece un notable contraste con Estados Unidos donde, en las últimas décadas, la presencia de sindicatos en el sector privado se ha hundido hasta ocupar un porcentaje muy pequeño tanto de la mano de obra industrial como en el sector de servicios.<sup>47</sup>

Pese a las impresionantes cifras de afiliación del sindicato chino, su dependencia operativa y financiera respecto a la Administración mina profundamente sus capacidades

---

<sup>43</sup>Mingwei Lui: "Where The Are Workers, There Should Be Trade Unions", *Union Organizing in the Era of Growing Informal Employment*, en Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E Gallagher (eds.): *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in A Changing China*, Cornell University Press, Ithaca (Nueva York), 2011, pp. 157-172.

<sup>44</sup>Xinhua, 7 de enero de 2012.

<sup>45</sup>Los datos son de 2012. La última lista mundial de afiliados a la csi, de junio de 2018 es de 207.796.315 personas, [https://web.archive.org/web/20211011043339/https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18\\_07\\_10\\_list\\_of\\_affiliates\\_ac.pdf](https://web.archive.org/web/20211011043339/https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_07_10_list_of_affiliates_ac.pdf) (última consulta: octubre de 2018).

<sup>46</sup>acftu (Federación Nacional de Sindicatos de China): "Completion of 2012 Targets on Union Construction in the Non-State Enterprises", n.º 19, Pekín, julio de 2012. Versión impresa (en chino).

<sup>47</sup>Jennifer Jihye Chun: *Organizing at the Margins: The symbolic Politics of Labour in South Korea and the United States*, Cornell University Press, Ithaca (Nueva York), 2009.

de representar a las trabajadoras,<sup>48</sup>

y el sindicato fabril de Foxconn no es ninguna excepción.

«La comunicación abierta y directa entre empleados y gerentes es el método más eficaz para identificar y resolver los problemas en el trabajo y construir un negocio armónico», afirmaba un informe de empresa de Foxconn publicado poco después de aprobarse la China's Labour Contract Law.<sup>49</sup>

Aunque desconocido para el público en general, desde 1988 hasta el 2006, Foxconn, como muchas otras compañías inversoras de capital extranjero, evadió sus responsabilidades elementales y fracasó en la tarea de organizar un sindicato que reforzase la comunicación entre las trabajadoras y la dirección. En el momento en que el Gobierno chino se vio forzado a intervenir de manera directa en la movilización, fue cuando la fábrica de shenzhen Longhua acabó sindicándose, el último día de 2006.<sup>50</sup>

Acto seguido, el ceo de Foxconn, Terry Gou, tomó el control sobre el recién creado sindicato, designando a Chen Peng, su asistente personal, como la representante sindical.<sup>51</sup>

Como era de esperar, a partir de aquel momento, la organización sindical no investigó los factores ambientales responsables de los altos niveles de estrés y depresión de las obreras en el centro de trabajo. En su lugar, la señora Peng pronunció en público

---

<sup>48</sup>Rudolf Traub-Merz y Kinglun Ngok (eds.): *Industrial Democracy in China: With Additional Studies on Germany, South-Korea and Vietnam*, China Social Sciences Press, Pekín, 2012, <https://web.archive.org/web/20211011045224/http://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/09128/09128-english%20version.pdf> (última consulta: octubre del 2018).

<sup>49</sup>Ley de Contratación laboral china. El texto mencionado aparece en Foxconn Technology Group, op. cit., p. 16. Acerca de los requerimientos de esta nueva ley, véase Mary E. Gallagher y Baohua Dong: «Legislating Harmony: Labour Law Reform in Contemporary China», en *From Iron Rice Bowl to Informalization...*, op. cit., pp. 36-60; Haiyan Wang, Richard P. Appelbaum, Francesca Degiuli y Nelson Lichtenstein: «China's New Labor Contract Law: Is China Moving Towards Increased Power for Workers?», *Third World Quarterly*, vol. 30, n.º 3, Routledge, Londres, 2009, pp. 485-501; Virginia E. Harper Ho: «From Contracts to Compliance? An Early Look at Implementation under China's New Labor Legislation», *Columbia Journal of Asian Law*, Vol. 23, n.º 1, Nueva York, 2009, p. 34; Jenny Chan: «Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's Labor Contract Law», *New Labor Forum*, vol. 18, n.º 2, Nueva York, 2009, pp. 43-51.

<sup>50</sup>ihlo, 2 de enero de 2007.

<sup>51</sup>Foxconn Technology Group, op. cit., p. 17.

comentarios insensibles como que «el suicidio es ridículo, irresponsable, supone un sinsentido y es algo que debería ser evitado».<sup>52</sup>

El sindicato de Foxconn tiene la apariencia de un sindicato y actúa como si lo fuese, pero ha fracasado en proteger la salud, los derechos fundamentales y la dignidad de las trabajadoras. Así, en una de las empresas de mayor tamaño y mayor índice de sindicalización del mundo —el 90 % de sus 1.4 millones de empleadas están afiliadas—,<sup>53</sup>

Las trabajadoras carecen de canales de comunicación fiables en sus centros de trabajo, mediante los cuales puedan alzar la voz, proteger sus derechos u organizarse para la negociación colectiva. Eso mismo les sucede a los más de 270 millones de migrantes procedentes del campo, empleados de duras condiciones en pequeñas y grandes instalaciones a lo largo de toda China.<sup>54</sup>

## ¿Qué hace el Gobierno?

A raíz de la creciente preocupación internacional por los suicidios, todos los niveles del Gobierno chino acabaron comunicando su preocupación. El 26 de mayo de 2010, tras el «duodécimo salto»<sup>55</sup>

Un portavoz del gobierno municipal de Shenzhen anunció que el gobierno mejoraría «las condiciones de las trabajadoras y la gestión de la compañía» y, poco después de otro intento de suicidio el 27 de mayo, el secretario provincial del Partido Comunista de Cantón, Wang Yang, afirmó que

*...el partido, las organizaciones gubernamentales y Foxconn deben trabajar de manera conjunta y adoptar medidas efectivas para prevenir que puedan volver a suceder tragedias similares.*<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup>China Daily, 19 de agosto de 2010.

<sup>53</sup>Foxconn Technology Group, 7 de julio de 2012.

<sup>54</sup>\_Xinhua, 22 de febrero de 2013.

<sup>55</sup>Se refiere al duodécimo intento de suicidio, llevado a cabo el 26 de mayo de 2010 en la planta de Shenzhen. Se contaban entonces doce intentos de suicidio, con el resultado de diez muertos y dos supervivientes con secuelas graves; véase [https://web.archive.org/web/20211011045515/https://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-55204/a3-55204-presentations/labour-market-zeng/at\\_download/file](https://web.archive.org/web/20211011045515/https://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-55204/a3-55204-presentations/labour-market-zeng/at_download/file) (última consulta: octubre de 2018).

<sup>56</sup>Beijin Review, 12 de julio de 2010.

Sin embargo, las medidas conjuntas específicas jamás se explicaron. Desde el Gobierno central, el primer ministro Wen Jiabao urgió a los encargados y a las empresas a tratar a las obreras migrantes como «nuestras trabajadoras, nuestros hijos».<sup>57</sup>

Aun así, en lugar de investigar y prevenir las razones estructurales de los suicidios, los delegados locales del Gobierno chino se dedicaron a prohibir los informes «negativos» acerca de Foxconn:

*28 de mayo de 2010: Acerca del incidente de Foxconn, en Internet, más allá del informe interno genérico, no debe haber ninguna otra información. Todo el contenido relacionado anterior al duodécimo salto debe ser bloqueado. Todas las páginas webs deben completar la tarea de limpieza esta noche. No debe haber chapuzas*<sup>58</sup> *29 de mayo de 2010: En la página principal de las páginas web de noticias y centros de información, blogs y microblogs, no debería haber noticias relacionadas a Foxconn excepto las de las fuentes oficiales*<sup>59</sup>

A primera hora del 30 de mayo de 2010, fue bloqueado el blog de estudiantes del Grupo Universitario de Investigaciones, cuya música de fondo estaba compuesta por la canción *Grief*, dedicada a las víctimas y familias de las trabajadoras de Foxconn. La preocupación estatal por el bienestar de las obreras sería sacrificada una vez más en el altar de la conveniencia, evidenciando que las prioridades eran controlar a la plantilla y a los medios de masas para proteger así a Foxconn.

Los gobiernos locales, con los sindicatos como parte integral de su estructura, facilitan las mismas actividades empresariales que intensifican los malestares laborales

Pese a las reformas legales, las leyes estatales y las regulaciones diseñadas para proteger a las trabajadoras, a menudo implementadas con un sesgo claramente favorable a los intereses de la empresa. Amparados en las políticas de descentralización fiscal y administrativa de china, los gobiernos provinciales y los niveles administrativos inferiores compiten entre sí para impulsar el crecimiento económico, animando a las corporaciones

---

<sup>57</sup>Xinhua, 15 de julio de 2010.

<sup>58</sup>China Digital Times, 30 de mayo de 2010.

<sup>59</sup>Ibid

<sup>60</sup>Eli Friedman, Ching Kwan Lee: *Remarking the World of Chinese Labour: A 30-Years Retrospective*, British journal of industrial relations, vol. 48, nº 3, Londres, 2010, pp. 507-533.

a invertir en sus territorios,<sup>61</sup>

provocando un conflicto institucional entre la legitimidad legal y la acumulación local.

## **El «teléfono de emergencias» de la empresa**

Hasta que se produjo la oleada de suicidios, Foxconn nunca había elevado el salario base de las trabajadoras recién contratadas por encima del mínimo legalmente establecido. El gigante de la electrónica, al igual que muchos otros patronos privados en vez de revertir sus beneficios en mejoras salariales o de las condiciones de trabajo, ha convertido la mayor parte de aquellos en fondos empresariales, inversiones y reinversiones. Sin embargo, para seguir siendo competitiva en el mercado de trabajo, Foxconn se vio obligada eventualmente a ofrecer a las obreras sueldos más elevados. Las trabajadoras rurales recién contratadas siguen oscilando entre los 16 y los 25 años, y continúan llegando desde los «cinco lagos y cuatro mares», los pueblos y ciudades chinos más remotos. «Unimos todo el talento del país, trazamos espléndidas perspectivas», puede leerse en uno de los carteles de contratación de Foxconn.

Sin embargo, tras el incremento salarial de 1200 yuanes al mes<sup>62</sup> o del 9 % respecto al salario mínimo local de la ciudad de Shenzhen,<sup>63</sup>

*El objetivo diario productivo estaba fijado anteriormente en 5210 piezas al día. En julio de 2010, fue elevado un 25 % hasta 6400 piezas diarias. Estoy totalmente agotada.*<sup>64</sup>

durante las temporadas de mayor demanda, las jornadas laborales duraban doce horas, lo que incluye cuatro horas de trabajo extra obligatorias e ilegales. Una chica de 17 años decía:

*Cada día me veo presionada para ir más y más rápido, nos fuerzan a alcanzar todos y cada uno de los*

---

<sup>61</sup>Chin Kwan Lee:Against the Law: Labor protest in China's Rustbelt and Sunbelt, University of California Press, Berkeley(California), 2007, pp. 16-21.

<sup>62</sup>El equivalente a 153 euros.

<sup>63</sup>Shenzhen Daily, 10 de junio de 2010. Foxconn también elevó las cuotas de producción, exigiendo una mayor intensidad laboral y, en algunos casos, horarios más largos. Una trabajadora responsable de procesar las carcasas de los teléfonos móviles informó:

<sup>64</sup>Entrevista realizada el 30 de marzo de 2011.

*aumentos de cuotas. Es una vida laboral muy dura. Cuando mi cuerpo consigue acostumbrarse a la jornada diurna, entonces tengo que cambiar al turno de noche. Me encuentro realmente mal cuando tengo menstruación.*<sup>65</sup>

En el momento culmen de los suicidios, Foxconn instaló un «teléfono de emergencia», primero en las plantas de Shenzhen y posteriormente en todas las fábricas en territorio chino. Durante la fase piloto, en mayo de 2010, la empresa informó de que se habían atendido 710 llamadas, «incluyendo dieciséis que afirmaban plantearse cometerse suicidio».<sup>66</sup>

Las trabajadoras pueden llamar al 78585 —la transcripción fonética de la numeración en mandarín es: «por favor, ayúdame, ayúdame»—; sin embargo, es muy cuestionable que las obreras bajo coacción acepten informar confidencialmente y sin miedo, a través de una línea directa situada en el mismo Centro de Atención al Empleado y gestionado por la empresa y su servicio de asesoramiento. Cuando algunos llamaron para quejarse de las excesivas horas extra, sus identidades fueron trasladadas directamente a la administración de la empresa. Desde el momento en el que las trabajadoras fueron conscientes de esa ruptura de la confidencialidad, comenzaron a vacilar a la hora de pedir ayuda. En otro caso, cuando una empleada denunció conflictos con sus encargados de línea, en lugar de proporcionarle ayuda y apoyo, se le recomendó que renunciase a su puesto. La mayor parte de las trabajadoras entrevistadas se mofan del «centro de cuidados» y lo denominan «centro de supervisión». No tienen confianza alguna en la «línea interna de emergencia de la administración»

## **Vida y trabajo en una nueva generación**

Desde 2008 hasta 2012, los niveles mínimos salariales han registrado una media de crecimiento anual del 12,6 %, <sup>67</sup>

en parte debido a las crecientes protestas de las trabajadoras durante un período de escasez laboral, y también como un intento de estimular el consumo local. La actual cohorte de obreras jóvenes, comparada con la generación de trabajadoras migrantes más

---

<sup>65</sup>Entrevista realizada el 11 de noviembre de 2010

<sup>66</sup>Xinhua, 25 de mayo de 2010

<sup>67</sup>china Briefing, 4 de enero de 2013.

mayor, posee más acceso a noticias e información a través de las tecnologías móviles y tiene mayores expectativas de protección de sus derechos e intereses. Exigen condiciones laborales decentes y comparten elevadas aspiraciones de vivir «el sueño chino» en la ciudad. Vista desde el pueblo, la ciudad parece ser el lugar donde todo puede suceder.<sup>68</sup>

Frente a estas elevadas expectativas de la segunda generación de migrantes rurales, cuyo nivel educativo es más elevado que el de sus predecesores, la realidad del trabajo en la cadena de montaje de Foxconn y en otras fábricas choca y se convierte en sorpresa.

Estas jóvenes obreras —muchos de ellos con educación técnica y habilidades vocacionales básicas— no solo se encuentran con ejemplos de bajo salario, sino que pronto descubren que no existe una prometedor ruta de ascenso, vía educación superior, mientras estén en el seno de la empresa. En la ciudad de Foxconn, las trabajadoras sufren una profunda ansiedad respecto a su futuro. Conscientes de los altos niveles de desgaste y abandono, algunos intentan ahorrar lo suficiente de sus magros salarios para abrir un pequeño negocio, ya sea en la ciudad o en algún otro lugar. La mayor parte fracasa rápidamente. Las fallidas expectativas de adquisición de habilidades y conocimientos y de ascenso dentro del sistema de la fábrica, la ausencia de derechos laborales y ciudadanos básicos, y la frustración que acompaña al ir y venir entre el campo y la ciudad han insuflado en muchos de ellos rabia y un sentimiento de impotencia.<sup>69</sup>

Mientras tanto, la posición de la clase obrera está en constante cambio como resultados de los movimientos demográficos. Como consecuencia de la política nacional del hijo único —implementada desde finales de la década de 1970—, pero también de la hipermovilidad de las trabajadoras, Foxconn y otras compañías han empezado

---

<sup>68</sup> Jenny Chan: «Who Speaks for China's Workers?», *Labor Notes*, 29 de mayo de 2013, <https://web.archive.org/web/20211011045701/https://www.labornotes.org/blogs/2013/05/who-speaks-china%E2%80%99s-workers> (última consulta: octubre de 2018).

<sup>69</sup> Pun Ngai y Huilin Lu: «Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China», *Modern China*, vol. 36, n.º 5, Thousand Oaks (California), 2010, pp. 493-519; Jieh-Min Wu: «Rural Migrant Workers and China's Differential Citizenship: A Comparative Institutional Analysis», en Martin King Whyte (ed.): *One Country, Two Societies: Rural-Urban Inequality in Contemporary China*, Harvard University Press, Cambridge, 2010 pp. 55-81; Mark Selden y Jieh-Min Wu: «The Chinese State, Incomplete Proletarianization and Structures of Inequality in Two Epochs», *The Asia-Pacific Journal*, vol. 9, n.º 5, 2011, pp. 1-35, <https://web.archive.org/web/20211011050240/https://apjpf.org/2011/9/5/Mark-Selden/3480/article.html>



experimentar incipientes señales de escasez de mano de obra en las ciudades costeras y del interior.<sup>70</sup>

Frente a la creciente exigencia de aumento de los salarios, Foxconn se ve sujeta a las implicables presiones de Apple y otros gigantes electrónicos para mantener el toyotismo *just-in-time* y la competición con otros fabricantes en la lucha por los contratos. La cuestión crítica es el desarrollo y el alcance del poder de las obreras tanto bajo las condiciones globales como de China.

## ¿Un momento para el cambio?

El auge de Foxconn, hasta convertirse en líder de la fabricación electrónica, ha sido encumbrado como el éxito de la industria exportadora china. Sin embargo, la experiencia vivida por Yu ilustra cómo la obsesión de la compañía con los objetivos productivos, el crecimiento empresarial y los beneficios habitualmente conlleva el sacrificio de las necesidades humanas más elementales de sus trabajadoras.

Los sociólogos chinos han alertado de que las tragedias de Foxconn deben ser vistas como «claros gritos de ayuda por parte de la nueva generación de trabajadoras migrantes»,<sup>71</sup>

mientras que los académicos taiwaneses han hecho un llamamiento a acabar con la «disciplina militar» en las fábricas y en las residencias fabriles.<sup>72</sup>

En el plano internacional, los preocupados académicos hicieron un llamamiento al Gobierno chino y a los líderes industriales para «establecer estándares laborales, niveles de salubridad ambiental y ocupacional, además de trabajar por la dignidad de las trabajadoras» en las fábricas proveedoras<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup>Baochang Gu y Yong Cai: «Fertility Prospects in China», Expert Paper, n.º 2011/14, United Nations Population Division, Nueva York, 2011, [https://web.archive.org/web/20120526153616/https://www.un.org/esa/population/publications/expert-papers/2011-14\\_Gu&Cai\\_Expert-paper.pdf](https://web.archive.org/web/20120526153616/https://www.un.org/esa/population/publications/expert-papers/2011-14_Gu&Cai_Expert-paper.pdf) (última consulta: octubre de 2018); John Knight, Quheng Deng y Shi Li: «The Puzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China», China Economic Review, n.º 22, Nueva York, 2011, pp. 585-600.

<sup>71</sup>Chinese Sociologist, 18 de mayo de 2010.

<sup>72</sup>Taiwanese Scholars, 13 de junio de 2010

<sup>73</sup>Concerned International Scholars, 8 de junio de 2010.

La respuesta de la dirección de Foxconn y del sindicato ha sido un incremento de la presión para aumentar la productividad —instalando brazos robóticos en algunas cadenas de montaje— y un endurecimiento del control laboral. Aun así, las trabajadoras están cada vez más envalentonadas y dispuestas a llevar a cabo acciones contra la dirección, pese a los riesgos de despido. Como respuesta, el Estado ha permitido a menudo huelgas y protestas a pequeña escala,<sup>74</sup>

pero reaccionando vigorosamente para evitar que la acción organizativa de las trabajadoras se extendiera en el tejido industrial, alcanzase los ámbitos urbanos o se materializara en la formación de sindicatos independientes.<sup>75</sup>

Existen señales del surgimiento de un momento de cambio, alentado por la colaboración y la unión de esfuerzos para reforzar el poder de las trabajadoras, llevadas a cabo por las propias empleadas, junto a estudiantes y académicos preocupados por la materia y activistas pertenecientes a movimientos de obreras transnacionales. Para lograr transformaciones duraderas, no es suficiente —nunca lo será— con limitar el discurso a los propietarios de las corporaciones y el Estado chino, quienes han colaborado mano a mano para proteger el sistema vigente. En definitiva, es esencial que las trabajadoras cuenten con su propia voz y participen directamente en la monitorización y la negociación de sus condiciones laborales y de vida. Con las nuevas fábricas comenzando a funcionar en las pujantes ciudades del interior, una proporción sustancial de las trabajadoras rurales está siendo reclutada dentro de su propia provincia de residencia e incluso en su misma ciudad o distrito. Las formas de resistencia de las trabajadoras migrantes cambiarán conforme trabajen cada vez más cerca de su lugar de origen y puedan apoyarse en las redes sociales de ámbito local. Con un mayor sentimiento de legitimidad asociado a la pertenencia a lo local, y tal vez con más recursos e intereses, podrán surgir nuevas formas de poder de la clase trabajadora tanto en las fábricas globales como en

---

<sup>74</sup>El derecho a huelga fue garantizado por la constitución china en 1978, solo para ser eliminado de nuevo en el redactado de la Constitución de 1982. Las huelgas laborales permanecen en un limbo; no están permitidas, pero tampoco prohibidas.

<sup>75</sup>Elizabeth J. Perry: *Challenging the Mandate of Heaven: Social Protest and State Power in China*, M.E. Sharpe, Armonk (Nueva York), 2002; Ching Kwan Lee: *Pathways of Labor Activism*, en Elizabeth J. Perry y Mark Selden (eds.): *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, Routledge, Londres, 2010, pp. 57-59; Elizabeth J. Perry y Mark Selden: *Introduction: Reform Conflict and Resistance in Contemporary China*, en *ibid.*

las comunidades de trabajadoras.

Jenny Chan

## «Me tragué una luna de hierro»

Xu Lizhi, trabajador migrante y poeta

En 2010 Xu Lizhi se marchó —desde su hogar en la rural Jienyang (Cantón)— a trabajar en Foxconn —en la fábrica de componentes electrónicos de Shenzhen— comenzando así una vida en la cadena de montaje. Desde 2012 hasta febrero de 2014 más de treinta de sus escritos fueron publicados por el diario interno *Foxconn People*, entre los que se incluían poemas, ensayos, críticas cinematográficas y artículos sobre noticias. Xu publicó estos escritos en una entrada de blog personal titulada «The Maturation Given to Me by a Newspaper», indicando su gratitud por la cobertura de esta plataforma para el desarrollo de sus aspiraciones literarias. La primera vez que su amigo Zheng<sup>76</sup> leyó las poesías de Xu se quedó anonadado de que el joven poseyera tanto talento. A partir de entonces Zheng siempre buscaba los escritos de Xu en el periódico. Zheng tenía la impresión de que Xu era un chico tímido, «de pocas palabras, pero no silencioso»; «Xu afirmaba sus convicciones, pero parecía bastante solitario, tenía bastante aire de poeta». Cuando Zheng se enteró del suicidio de Xu todas sus vacaciones —de una semana de duración— en la Fiesta Nacional china se cubrieron de dolor y no pudo salir de su casa durante días.

La mayor parte de los poemas de Xu eran descripciones de la vida en la cadena de montaje. En «Workshop, My Youth Was Stranded Here» describía sus condiciones de vida en aquel momento:

*Junto a la cadena de montaje, decenas de miles de trabajadores (dagongzhe)<sup>77</sup> se alinean como palabras de una página. «Más rápido, daos prisa», entre ellos, escucho ladrar al supervisor.*

---

<sup>76</sup>Citado aquí con pseudónimo.

<sup>77</sup>Desde la década de 1990 hasta los 2000 el término *dagongzhe* refería principalmente a los asalariados migrantes llegados desde el campo para trabajar en empleos precarios. Este término se contraponen al que se usa para denominar a los empleados urbanos con puestos de trabajos estables —sobre todo en empresas estatales— a quienes se denominan como *ngongrenz*, expresión heredada de la era socialista y referida a las *noberasz* urbanas con empleos fijos en empresas públicas o cooperativas. En los últimos años, sin embargo,

Él sentía que...

*Una vez que has entrado en el taller la única elección es la sumisión*

... y que su juventud se escapaba fríamente, por lo que solo podía...

*Mirar cómo era triturada día y noche, presionada, pulida, moldeada en unos cuantos miserables recibos, llamados «salarios».*

Al principio, Xu Lizhi tuvo dificultades para adaptarse al constante cambio entre turnos diurnos y nocturnos. En otro poema, se describe a sí mismo en la cadena de montaje:

*Aquí, clavado junto a la línea de montaje, manos al vuelo, cuántos días claros, cuántas noches negras, así tal cual, de pie me duermo.*<sup>78</sup>

Describió su vida laboral como agotadora

*Fluyendo por mis venas, alcanzando finalmente la punta de mi bolígrafo, enraizándose en la piel, estas palabras solo son legibles por los corazones de los trabajadores migrantes.*

Aunque solo vivió en Shenzhen durante unos pocos años se identificaba profundamente con la urbe. «Todo mundo desea echar raíces en la ciudad», explicaba, pero la mayor parte de los trabajadores migrantes —dagong— poetas escriben durante algunos

---

ambos términos se han convertido en algo casi intercambiable —como reflejo entre el acercamiento de las condiciones de los diferentes tipos de trabajadores—, por lo que aquí traducimos, dagongzhe simplemente como ítrabajadoresz —aunque irá acompañado de ímigrantez cuando se considere necesario para su clasificación—. En general, el término refleja la ambigüedad actual del status de las migrantes obreras en China —diferenciados del resto, pero no reconocidos como urbanos ni tampoco como campesinos—, similar al ambiguo status que tiene la mano de obra migrante internacional en otros países; por ejemplo, quienes trabajan en Estados Unidos, provenientes de áreas rurales de México. Para un análisis de estos dos términos, véase Proposition: íChina’s Migrant Workersz, 12 de enero de 2010, <https://web.archive.org/web/20200612140130/https://libcom.org/history/chinas-migrant-workers> (última consulta: octubre de 2018), una traducción aparecida en el suplemento en alemán de la revista Wildcat, n.º 80, invierno 2007- 2008; y la introducción de Pun Ngai a *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*, Duke University Press, Durhan y Londres, 2005. \_(N. de la T.)

<sup>78</sup>Este extracto corresponde al poema íAsí es como de pie me duermo, de la p.85. Para él hemos utilizado la traducción directa del chino hecha por Tyra Díez. El resto son traducciones de la versión francesa.

años y después regresan al campo, se casan y tienen hijos. Xu quería escapar a ese destino. Intentó instalar un puesto callejero con un amigo, pero fracasó. También trató de que le transfiriesen de la cadena de montaje a un puesto en logística, en el que disfrutaría de una mayor libertad. Sabía que muy pocos serían los poetas que lograsen salir de allí (siendo poetas):

*Tenemos que luchar constantemente por nuestras vidas; es difícil ir más allá de eso.*

En febrero de ese año Xu se despidió de su trabajo en Foxconn y se mudó a Suzhou, en Jiangsu. Su amigo explicaba que la novia de Xu trabajaba allí, pero aparentemente las cosas no les fueron bien. Le dijo a Zheng que había tenido problemas para encontrar trabajo pero no dio detalles de lo que había sucedido. Medio año después volvió a mudarse a Shenzhen. En una entrevista anterior Xu había dicho que amaba esta ciudad, que disfrutaba de la Central Book Mall<sup>79</sup>

y las bibliotecas públicas. Si regresaba a su hogar —en la rural Jieyang— no encontraría más que algunas pequeñas librerías «e incluso si intentase pedir libros por Internet, no podrían ser entregados» (por lo remoto de su dirección).

Debido a su amor por los libros la primera oferta de trabajo a la que se postuló tras su regreso a Shenzhen, a principios de septiembre, fue en la Central Book Mall. Zheng recuerda que Xu le había dicho mientras trabajaba en Foxconn que su sueño era convertirse en bibliotecario. Desafortunadamente, no obtuvo el empleo, y Zheng piensa que eso supuso una gran decepción para él. Dos años antes, cuando Foxconn había abierto una bolsa de empleo para la biblioteca de los trabajadores de la empresa, Xu había presentado una solicitud para el puesto de bibliotecario, pero también allí fue rechazado. Xu se estaba quedando sin dinero así que tras estas decepciones regresó a Foxconn y comenzó a trabajar, el 29 de septiembre, en el mismo taller que anteriormente lo había hecho. Eso debería haber supuesto una segunda oportunidad, pero no lo fue. Aquella noche le comentó a Zheng, durante una conversación electrónica, que alguien le había encontrado otro empleo, por lo que quizás dejaría Foxconn de nuevo, pero Zheng no le dio mayor importancia, ya que acaba de retomar su puesto y supuso que no se marcharía de inmediato. Lo siguiente que Zheng supo de Xu fue dos días más

---

<sup>79</sup>La Central Book Mall o Shenzhen Book City es la librería más grande del mundo. (N.de la T.)

tarde, cuando alguien publicó la noticia del suicidio de Xu en WeChat. Zheng no podía creérselo: «¿No acabábamos de hablar dos noches antes?». Más tarde Zheng supo que Xu se había suicidado a la mañana siguiente de su conversación, no dos días después como habían informado los medios.

## **Desmintiendo los rumores en la red de que Xu era huérfano**

Aunque han pasado diez días desde la muerte de Xu cuando esta se menciona Zheng no puede sobreponerse a la pena. Piensa que su suicidio fue consecuencia tanto de factores internos como externos: no solo debido a las decepciones que había sufrido sino también debido a su alma de poeta<sup>80</sup>.

Tras la muerte de Xu algunos obituarios colgados en la red afirmaban que se había quedado huérfano siendo un niño pequeño, que había sufrido abandono y vejaciones hasta que una pobre señora mayor lo adoptó y lo crió, y que su abuela adoptiva había muerto hacía unos años dejando a Xu solo en el mundo. Zheng negó estos rumores señalando que los escritos de Xu mencionaban a menudo a su madre y hablaban de la añoranza que sufría por su tierra. Por ejemplo, su segundo poema publicado en *Foxconn People* se titulaba «Summertime Homesickness» (Añoranza de verano en casa). La poesía de Xu es fría y meditabunda en directa confrontación con una vida de miseria. Sus poemas trazan una trayectoria en la que el perfume de la muerte se vuelve cada vez más penetrante. Ya antes había ensayado la muerte cientos de veces en sus escritos, por lo que el acto final no le requirió más que dar el pequeño paso que conducía al abismo.

### **Li Fei y Zhang Xiaoqio**

---

<sup>80</sup>Esta explicación desdibuja el profundo odio a la vida en la cadena de montaje que cristalinamente se refleja en muchos de los poemas de Xu y se suma a la desesperación por haber fallado repetidamente en sus intentos de encontrar un modo satisfactorio para escapar de esa vida, incluyendo la posibilidad de regresar a su pobre y vacío pueblo natal, donde se hubiese visto privado del acceso de libros —su principal fue de placer y sentido— y a la posibilidad de estar junto a su novia y casarse con ella —lo que hubiese requerido más dinero del que Xu hubiera sido capaz de lograr en el campo—. Esta visión tampoco puede explicar por qué tanto trabajadores, sin ser poetas, han elegido suicidarse.

## «Aquí clavado junto a la línea de montaje, así tal cual, de pie me duermo»

Poemas de Xu Lizhi

---

### **Antes de morirme**

Desearía echarle otro vistazo al mar, atestiguar cuán vasto fue el llanto de mi corta [vida.

Quisiera una vez más subir hasta la cumbre, ordenar a gritos regresar a mi alma perdida.

Me gustaría también palpar el cielo, encontrarme con un azul gentil.

Ya que nada de esto puedo, me quiero ya morir.

Así que, ¡gente!,

no quisiera alarmaros ni mucho menos haceros suspirar o sufrir.

Si estuvo bien cuando vine, bien estuvo cuando partí.

---

### **\*\*Conflicto\***

Todos dicen que soy un chico callado y no lo niego. Realmente, tanto hablar como no hablar provoca conflictos en esta sociedad.

*7 de junio de 2013*

---

### **Así es como de pie duermo**

Al papel que tengo delante, amarillento, con la pluma le estampo descuidados trazos [negros rebosantes de léxico de empleo. Taller, línea de montaje, maquinaria, cartilla, hora extra, sueldo...

Yo nada más obedezco, no puedo luchar, ni resistir no puedo denunciar, ni maldecir solo extenuarme sin hacerme oír.

Desde el día en que llegué, ansío cada día lo el cheque gris con mi estipendio tardío solaz que me otorga mi dueño.

Por esa paga limé asperezas, discursos limé, decliné la huelga, olvidé la baja, permisos rechacé, ni irme un poco antes ni llegar tarde juré.

Aquí clavado junto a la línea, manos al vuelo, cuántos días claros, cuántas noches negras, así tal cual de pie me duermo.

*20 de agosto de 2011*

---

### **Un tornillo tirado en el suelo**

Hay un tornillo tirado en el suelo en este turno de la noche. Ha aterrizado de pie, con un leve tintineo, sin llamar la atención de nadie. En el mismo sitio donde alguien pasó cierta noche allí tirado en el suelo.

*9 de enero de 2014*

---

### **Agüjero**

Dicen los viejos del pueblo que soy igual que mi abuelo y aunque me costó verlo al principio luego no he podido más que verlo. Y ya no albergo ninguna duda de que me parezco mucho a mi abuelo y no solo por fuera, sino también por dentro, un mismo temperamento, un mismo gusto, como criados por el mismo busto. A mí me apodan «el percha» y a él le llamaban «perchero». El solía tragarse su rabia y yo soy servil y zalamero. A él le gustaban los augurios y a mí los agüeros. En el otoño de 1943, demonios extranjeros llegaron y lo asaron vivo<sup>81</sup> Tenía 23 años, los mismos 23 que yo ahora vivo.

*18 de junio de 2013*

---

<sup>81</sup>Se refiere a una de las incursiones japonesas en zonas rurales chinas en la segunda guerra sino-japonesa (1939- 1945). Los demonios extranjeros eran percibidos como invasores, ya fueran japoneses, ingleses o alemanes \_ (N. de la T.)



### **Última morada**

Hasta el *bip bip* de la máquina suena soñoliento y el taller cerrado acumula hierro enfermo y tras los papeles se atesoran salarios ciertos al igual que su amor entierran las obreras que no tienen tiempo de hablar, ni más que polvo [en el pecho. Tienen, eso sí, un estómago de hierro a rebosar de ácido sulfúrico y nítrico. La industria les quita las lágrimas que no pueden [llorar, a fuerza de turno vacía su despertar. La producción oprime su lozanía, horas extras [noche y día, sin ser aún viejos una niebla incuban en su vida. Ya el sistema la piel les arrancó y con una fina capa de aluminio la revistió. Unos aguantan, otros caen enfermos, yo entre ellos dormito a ratos, mientras superviso de nuestra juventud esta última morada.

*21 de diciembre de 2011*

---

### **Aún no ha terminado el camino de mi vida**

A nadie extrañaría que al camino de mi vida le quedase un largo trecho.

Y, sin embargo, con la adversidad tan pronto me he topado. No es que antes no hubiera pero no era como esta. Así irrumpiendo tan repentina tan cruenta. No quiero parar de luchar, pero todo es en vano. Desearía levantarme más que ningún otro, pero mis piernas no responden, mi estómago no responde, ninguno de mis huesos responde, ninguno de mis huesos responde y sigo aquí tumbado, lanzando en la noche oscura gritos de auxilio callados que me devuelven una y otra vez ecos desesperados.

*13 de julio 2014*

---

### **Me tragué una luna de hierro**

Me tragué una luna de hierro, tuerca la llamaban. Me tragué las aguas negras de la industria, cartillas de desempleo. Primaveras se afanan encorvadas sobre máquinas marchitándose a destiempo. Me tragué la extenuación, el finiquito, el [vagabundeo. Pasos de peatón elevados, oxidados tiempos. Ya no puedo tragar más. Todo lo que tragué regurgita ahora a raudales y desde la tierra de mis antepasados se transforma en poemas humillantes.

19 de diciembre de 2013

---

### **Habitación alquilada**

En un espacio de apenas diez metros, abarrotado, húmedo, sin ápice de sol, como, duermo, defeco, pienso. Tengo tos, mareos, senilidad, enfermo. Bajo esta luz amarillenta parezco idiota, me río [nervioso, ando aquí allá, tarareo, escribo, leo parezco un muerto.

---

\*\* Roto por la muerte de Xu Lizhi, joven poeta y obrero nacido en los 90\*\*

Por Zhou Quizao, compañero en la fábrica de Foxconn

Cada vida perdida es otra despedida mía. Un clavo más desatornillado, un obrero más suicidado. Tú has muerto en mi lugar y yo por ti seguiré escribiendo mientras desganado atornillo un clavo y otro [clavo. Cumple hoy setenta y cinco nuestra querida [república y el país entero lo celebra. Tú a tus veinticuatro en la foto gris sonrías. Hay lluvia otoñal y viento cuando tu padre de pelo cano lleva la caja negra de tus cenizas de vuelta al pueblo.

1 de octubre de 2014

Posfacio

---

### **La clase creativa de los campos y el zoo de las manufacturas**

Unos diez gigantes de la subcontratación se reparten el mercado de la producción electrónica mundial. La mayoría son taiwaneses —Foxconn, Pegatron, Quanta Computer, Compal Electronics— o americanos —Flextronics, Jabil—, pero todos poseen fábricas en China.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup>ñGlobal Top-10 EMS [European Monetary System] Providers See Revenues Grow 2,5% in 2014z, Digitimes, Teipéi, 9 de abril de 2015, <https://web.archive.org/web/20211011052949/https://www.digitimes.com/news/a20150409PD212.html>

Fundada en 1974, Foxconn —también conocida como Hon Hai Precision Industry—, con más de un millón de asalariados y el tercer empleador privado más importante del mundo, fabrica por sí sola más de la mitad de la producción electrónica mundial. Sus principales clientes son Apple, Amazon, Cisco, Dell, Google, Hewlett-Packard, Microsoft, Motorola, Nintendo, Nokia y Sony. Desde las consolas de videojuegos Atari, de la década de 1980, hasta los iPads, iPhones, Kindles o Blackberries de última generación, incluyendo ordenadores, escáneres, impresoras, etc., casi todos los productos electrónicos de consumo masivo provienen de fábricas chinas y, en particular, de las que pertenecen a Foxconn. En Shenzhen Longhua, Foxconn City —la histórica planta de producción del grupo— reúne a más de 350.000 obreras en un espacio de tres kilómetros cuadrados. A cambio de unas 60 horas de trabajo semanales se gana, como mucho, lo equivalente a 500 euros mensuales. La mayoría de trabajadores son migrantes de campo, que viven hacinados en dormitorios de unas diez personas, sin intimidad alguna. A partir de 2010, tras el impacto mediático de una oleada de suicidios<sup>83</sup>,

Se instalaron redes en las ventanas de esos edificios de doce pisos.

Desde entonces, la dirección ha aumentado las remuneraciones<sup>84</sup>, pero ha trasladado una parte de la producción a ciudades - fábrica situadas al interior del país, haciendo trabajar a la mano de obra local con salarios inferiores<sup>85</sup>.

Cada detalle de la vida cotidiana de estas obreras de la industria electrónica re-

---

<sup>83</sup>South China Morning Post, 16 de junio de 2010, citado por Isabelle Thireau: *Les cahiers de doléances du peuple chinois*, Le Monde diplomatique París, septiembre de 2010, <https://web.archive.org/web/20211011053223/https://www.monde-diplomatique.fr/2010/09/THIREAU/19638> (última consulta: noviembre 2018).

<sup>84</sup>No obstante, estas se han visto compensadas por el incremento de las cuotas de productividad y de las retenciones realizadas en relación con el alojamiento. De hecho, como precisan las investigaciones de Jenny Chan y sus colegas —gracias al personal infiltrado a finales del año 2014—, el poder adquisitivo de las obreras no ha aumentado, debido a la subida de precios. Nicki Lisa Cole y Jenny Chan: *Despite Claims of Progress, Labor an Environmental Violations Continue to Plague Apple's, Truthout, Sacramento*, febrero de 2015, <https://web.archive.org/web/20211011053328/https://truthout.org/articles/despite-claims-of-progress-labor-violations-and-environmental-atrocities-continue-to-plague-apple-s-supply-chain/> (última consulta: noviembre de 2018)

<sup>85</sup>Jordan Puille: *En Chine, la vie selon Apple: un empire taïwanais*, Le Monde diplomatique, junio de 2012, <https://web.archive.org/web/20211011054817/https://www.monde-diplomatique.fr/2012/06/POUILLE/47866> (última consulta: noviembre de 2018).

cuerda la extrema mezquindad sobre la que se sustenta el gran capital: los pequeños ahorros generan grandes riquezas, sobre todo en el sector manufacturero. Las reuniones obligatorias que se hacen al principio y final del día no se pagan; está prohibido laventar la cabeza y hablar con los compañeros en la cadena; y la comida es insípida e insuficiente<sup>86</sup>.

En la fábrica de la empresa Jabil situada en Wuxi los empleados deben pagar por todas las etapas del proceso de contratación, incluida la visita médica, y no se suministra agua potable en los dormitorios comunes<sup>87</sup>.

El fundador y director general de Foxconn, un taiwanés multimillonario, encarna la figura, totalmente obsoleta, de un empresario cruel salido directamente de las novelas de Dickens. El señor Terry Tai-ming Gou es también el autor de un libro de máximas que aparecen reproducidas en las paredes de sus talleres: «Un dirigente debe tener el coraje de ser un dictador por el bien común». Aparece el puesto 184 de la lista de la revista *Forbes* de las principales fortunas mundiales; Gou no tiene gran estima por sus empleadas. En junio de 2014, durante una conferencia de prensa, posaba en los brazos de un robot y, tras asumir públicamente que quiere deshacerse lo antes posible de los trabajadores humanos, lanzo una producción masiva de «foxbots». En 2012 cansado de «gestionar a un millón de animales» invitaba al director de Taipéi, Chin Shih-chien, a dar un curso de gestión animal:

*Durante su intervención en el estado, Chin explicó a la audiencia qué comportamiento adoptar frente a las diferentes especies animales en función de sus características. Después de haberlo escuchado atentamente, Gou le pidió a Chin que se pusiera en el lugar del director de Hon Hai, para regodeo de los doce directores ejecutivos presentes*<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup>-iSlaves behind the iPhone-, SACOM, 24 DE SEPTIEMBRE DE 2011, <https://web.archive.org/web/20211011055145/https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/10/iSlave-behind-the-iPhone-Foxconn-Workers-in-Central-China.pdf> (última consulta: noviembre de 2018)

<sup>87</sup>China Labor Watch, informe del 4 de septiembre de 2013; -iExploitation at Jabil Wuxi-, SACOM, 25 de septiembre de 2014, [https://web.archive.org/web/20190907004234/http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014\\_09\\_2520](https://web.archive.org/web/20190907004234/http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014_09_2520) (última consulta: noviembre de 2018). En todas las instalaciones de estas fábricas proliferan los cánceres y las enfermedades respiratorias o neurológicas, debido a la exposición al polvo de aluminio, los fluidos de corte y los disolventes [^89].

<sup>88</sup>«Foxconn Chairman Likens his Workforce to Animals», en *China Times*, 19 de enero de 2012, <https://web.archive.org/web/20160809110104/http://terminatorstu>

Diríase que estamos en el infierno y el paraíso. Bajo el sol de California, en el campus de Mountain View, sede de Google, los empleados se reúnen en una piscina con pelotas para favorecer los *brainstormings* y tiene a su disposición gimnasios abiertos día y noche, que les permiten ganar siete dólares por cada media hora que pasan en ellos<sup>89</sup>.

Su salario medio ronda los 100.000 euros anuales y el lugar cuenta con unos treinta restaurantes, todos completamente gratuitos, como expone un crítico gastronómico de la bahía, que visita el establecimiento de la chef Hillary Bergh:

*La colorizada ocupa un lugar de honor, es la base cromática de los buñuelos de maíz, de las nueces pecanas y de la calabaza de la granja ecológica Baia Nicchia. Su gusto es dulce y terroso, con un sorprendente toque de lavanda. El pescado, recién llegado de Half Moon Baby, es el más fresco que puede encontrarse localmente, a excepción de los bueyes de mar. A parte de hacer compost, cultivar huertos y fabricar ellos mismos productos básicos como el pan y la miel, Google y el grupo Bon Appetit siguen al pie de la letra las recomendaciones del Seafood Watch Monterey Bay Aquarium<sup>90</sup>. Aquí no veréis atún rojo ni salmón de criadero del Atlántico [...] De postre, barritas de nueces pecanas, ligeras y deliciosas, con un sutil toque de arce, y sin gluten, gracias a la harina de garbanzo. Para los momentos de descanso, la instalaciones disponen de numerosas «mini-cocinas», desbordantes de frutas, refrigerios de habas de soja japonesa, patatas de plátano y onzas de chocolate negro Tcho, elaborado por los pequeños chocolateros artesanos de San Francisco. Cuando se necesita un café, siempre hay un camarero profesional a la mano.<sup>91</sup>*

Por su parte, el edénico parque que sirve de sede de Facebook es famoso por sus «bicis comunitarias» de libre acceso y sus tiendas de caramelos gratuitos. En Apple, las actividades filantrópicas de los empleados fuera del horario laboral son remuneradas a

---

dies.org/2012/02/10/foxconn-chairman-likens-his-workforce-to-animals/ última consulta: noviembre de 2018).

<sup>89</sup>ñDans la Google du Loupž (En la boca del lobo; este título juega con el paralelismo sonoro de la expresión francesa ñDans le gueule du loupž[N. de la T.], Revue Z, nž9, Montreuil-sous-Bois, 2015, [https://web.archive.org/web/20200627205520/https://infokiosques.net/IMG/pdf/Dans\\_la\\_Google\\_du\\_loup\\_Z9-cahier.pdf](https://web.archive.org/web/20200627205520/https://infokiosques.net/IMG/pdf/Dans_la_Google_du_loup_Z9-cahier.pdf) (última consulta: noviembre de 2018)).

<sup>90</sup>La compañía norteamericana Monterey Bay Aquarium difunde y actualiza regularmente su programa Seafood Watch en el que ofrece recomendaciones, con fundamento científico, para que los consumidores y las empresas elijan las mejores opciones de pescado y marisco con el fin de respetar los océanos (N. de la T.).

<sup>91</sup>ñLuch at Google HQ is as Insanely Awesome as You Thoughtž, en Serious Eats, 8 de enero de 2014, <https://web.archive.org/web/20200601021147/https://www.serious-eats.com/2014/01/lunch-at-google-insanely-awesome-as-you-thought.html>

veinticinco dólares la hora. Todo esto pone de relieve que el modelo hegemónico que Silicon Valley se ha forjado históricamente en torno a los antiguos hippies de la cultura *hacker* motivados por la esperanza de crear un mundo más justo, más comprensible y pacificado por el hecho de haber puesto al alcance de todos las «herramientas informáticas»<sup>92</sup>.

¿No empezó Apple con dos amigos californianos que vendían un aparato para hacer llamadas gratuitas, pirateando a la sociedad de telecomunicaciones AT&T?<sup>93</sup>.

Así como el famoso eslogan de Google «Don't be evil»<sup>94</sup>

pretendía evidenciar las ambiciones morales de la empresa, los asalariados de Apple aún siguen recreándose en el reflejo angelical que les remite su actividad; su principal motivo de satisfacción en el trabajo sería «el sentimiento de construir un mundo mejor gracias a la tecnología»<sup>95</sup>.

Como en un cuento para niños, el sueño californiano de una tecnología liberadora supone el reverso exacto de la vida cotidiana de las obreras chinos en las cadenas de fabricación. En el universo liso y pulido de los parques tecnológicos mundiales las condiciones de producción sobre las que se apoyan las «innovaciones» de la economía de las grandes potencias son un tabú: las inmensas ciudades - fábrica pérdidas en el humo de una China lejana se vuelven invisibles; los productos electrónicos de consumo masivo que invaden nuestro día a día se producen en esas fábricas desde inicios de los años ochenta y, sin embargo, se ha tenido que esperar hasta 2006 para que los medios

---

<sup>92</sup>Es lo que explica Fred Turner en el libro *Aux sources de l'utopie numérique: de la contre-culture à la cyberculture*, C&F, Caen, 2010.

<sup>93</sup>American Telephone & Telegraph es una compañía estadounidense de telecomunicaciones, creada en 1885, que se ha erigido en varias ocasiones como la mayor empresa telefónica del mundo y la más grande operadora de televisión por cable de Estados Unidos (N. de la T.).

<sup>94</sup>«Don't Evilz» fue durante un tiempo la frase que enarbolaba Google para guiar las decisiones y las acciones de sus empleados y usuarios, pero ya casi ha desaparecido por completo de su código de conducta. El famoso eslogan se mantuvo muy visible hasta abril de 2018, un mes antes de que Alphabet, la megaempresa que engloba a Google, anunciara que se aliaba con el Departamento de Defensa estadounidense para desarrollar el programa Project Maven, cuyo objetivo es el análisis de fotos y vídeos de campo de batalla. Esta maniobra provocó dimisiones en masa de los empleados, por razones éticas, políticas y por el empleo de inteligencia artificial en los drones de uso bélico. (N. de la T)

<sup>95</sup>«Best things about working at Applez», en Business Insider, Nueva York, 5 de febrero de 2015.

de comunicación publicasen una investigación sobre el trabajo de este sector.<sup>96</sup>

Durante estos treinta años de negación no sólo se han invisibilizado las condiciones de producción de los soportes digitales sino también su propia materialidad. A medida que se iban multiplicando los campus y los laboratorios de I+D, y que la economía de los países industrializados se situaba bajo el signo de «producción de conocimiento» y del «intercambio de información» gracias a una operación ideológica de masas, se fue «desmaterializando» la invasión de alta tecnología que posibilita todo esto. La fábula platónica de una economía fundada en las «ideas» vehiculada gracias al auge de la informática no solo ha contribuido a la configuración del «nuevo espíritu del capitalismo»,<sup>97</sup>

sino que también ha acompañado el proceso de división mundial del trabajo que, en los países ricos, se basa en la simple y pura evacuación de unos bienes materiales que son, no obstante, cada vez más numerosos, más voraces en su consumo de energía y materiales fósiles y más rápidamente obsoletos. Algo que, en el lapso de una sola generación, ha conducido a la paradójica situación que vivimos: aunque el número de fábricas y de trabajadores en cadena que existen en el planeta probablemente<sup>98</sup>.

Una de las principales consecuencias de esta invisibilidad es la distorsión de nuestra relación con la tecnología que nos impide pensar en sus defectos sociales globales. Ingenieros, empresarios y editorialistas suelen hacer gala de una imaginación desbordante al describir las ventajas que podría aportar a la sociedad tal o cual tecnología.

---

<sup>96</sup>En un reportaje del tabloide inglés The Mail on Sunday sobre la fábrica Foxconn Longhua, de Shenzhen.

<sup>97</sup>Esta expresión da título al libro de referencia de los sociólogos Luc Boltanski y Ève Chiapello que, en 1999, describía la rehabilitación de la empresa basándose en los conceptos de *inconvivialidad*, *ñredz*, y *ñproyectoz*, en parte heredados de la crítica surgida en 1968 (en castellano: El nuevo espíritu del capitalismo, trad. de Alberto Riesco Sanz, Marisa Pérez Colina y Raúl Sánchez Cedillo, Akal, Tres Cantos, 2002).

<sup>98</sup>Desde 1955, el comercio mundial de productos manufacturados se ha multiplicado por cien. Durante el período 1993 - 2013, la tasa media de crecimiento anual del comercio mundial de mercancía fue de 5,3%. Desde la década de 1950, el número de obreras no ha disminuido, ni siquiera en Francia (véanse las fuentes al respecto: Financial Times Lexicon, *ñGlobalisationz*, Lexicon.ft.com; Organización Mundial de Comercio, comunicado del 14 de abril de 2014; *ñLes ouvries, ces travailleurs invisibles des temps modernesz*, L'Humanité, Saint-Denis Cedex, 24 de febrero de 2014, <https://www.humanite.fr/social-eco/les-ouvriers-ces-travailleurs-invisibles-des-temps-559763> [última consulta: noviembre de 2018]).

Del mismo modo que, a finales de los noventa, nos entusiasmos con los teléfonos-móviles-salvadores-de-mujeres-que-sufrían hoy pronosticamos las ventajas de los futuros drones como apoyo para las ambulancias, del etiquetaje electrónico de los alimentos que permitirá a la nevera proponer recetas, o de la conexión del cepillo de dientes que nos indicará cuándo finalizar el cepillado. Pero, cuando les toca hacer el balance entre los beneficios esperados y el coste humano y ecológico de la producción de nuevos objetos electrónicos, esos mismos actores parecen estar desprovistos de toda imaginación. ¿Cómo es posible que se tomen tan en serio los «servicios» que podrán ofrecernos los robots y los drones en la vida cotidiana —que en el mejor de los casos no son más que artilugios electrónicos y que, casi con toda seguridad, se revelarán como desastrosos para la sociedad— y que se ignoren hasta tal punto los problemas, mucho más graves, que va a provocar su difusión masiva?, ¿qué materiales se usan, de qué minas se extraen, en qué condiciones y a qué precio?, ¿cuáles son los conflictos geopolíticos que hay que pagar por ello?, ¿cuál es la duración prevista de esos artilugios?, ¿qué sucede con los residuos y el consumo de electricidad? Estas preguntas tal vez llegarán demasiado tarde, como «dentro de cinco años, tener un robot de telepresencia sea tan banal como tener hoy un *smartphone*», según vaticina Bruno Bonnell, director de Syrobo, sociedad piloto del plan robótico, de la nueva Francia industrial<sup>99</sup>.

La compañía robótica emergente Aldebaran fundada en 2005 por un francés ha recibido decenas de miles de euros de fondos públicos para desarrollar varias generaciones de robots humanoides, como por ejemplo, Nao y Romero. Gracias a la «revolución», un programa de envergadura lanzado por los poderes públicos para robotizar el ámbito de la asistencia personal,<sup>100</sup>

Aldebaran se beneficia considerablemente de los resultados de los mejores labora-

---

<sup>99</sup> «Dentro de cinco años, todo el mundo tendrá un robot de telepresencia, pero no un humanoide», según Bruno Bonnell, [www.usine-digitale.fr](http://www.usine-digitale.fr), 20 de julio de 2014, <https://www.usine-digitale.fr/article/dans-5-ans-tout-le-monde-aura-un-robot-de-telepresence-mais-pas-un-humanoide-selon-bruno-bonnel.N270149> (última consulta: noviembre de 2018).

<sup>100</sup> Impulsado por Arnaud Montebourg, ministro de Economía, Recuperación productiva y Asuntos digitales del Gobierno de François Hollande, el programa detallado en el informe *France Robots Initiatives*, de marzo de 2013, también se contemplaba la creación de un fondo de capital de riesgo, denominado *Robotolution Capital*, destinado a financiar empresas incipientes en el campo de la robótica.



torios de robótica del país —como los del LASS-CNRS de Toulouse—,<sup>101</sup>

mediante la colaboración entre el sector público y el privado. Absorbida a principios de 2015 por el grupo japonés Softbank, Aldebaran es socia de Foxconn en el lanzamiento de la producción masiva de robots semiandroides denominados «Pepper». Estas criaturas de un metro veinte, dotadas de una pantalla plana en el tórax, son robots de compañía:

*No limpia la casa, ni cocina sino que, partiendo de emociones universales (la alegría, la sorpresa, la cólera, la duda y la tristeza) y analizando las expresiones faciales, el lenguaje corporal y las palabras, Pepper adivina en qué estado se encuentra y se adapta a usted. Podrá levantarle la moral ¡poniendo su canción favorita!, por ejemplo*<sup>102</sup>

¿Quién necesita un robot de compañía? A través de un artículo de *Le Monde*, sabemos que la región de Ródano-Alpes ha comprado tres modelos Beam de la sociedad francesa Awabot, mientras que la Academia de Versalles ha adquirido cinco robots Nao de Aldebaran. La inversión provechosa, pues, basta con introducir uno en una clase para resolver todos los problemas de educación nacional:

*El responsable de tecnología digital educativa de la Academia, Franck Dubois, explica la escena, «¡nunca vista en veinte años de enseñanza!»: alumnos de 2º de ESO se olvidan del recreo. «Sí, sí», insiste jurándolo, sucedió recientemente en un instituto de Sèvres. Había llevado a Nao. «Al principio, los alumnos estaban sentados como de costumbre, luego se me acercaron y se pusieron de cuclillas. Se quedaron pegados a mí, patidifusos, durante una hora».*<sup>103</sup>

Hace diez años, la idea de pasearse con un microordenador portátil para leer libros parecía tan incongruente e innecesaria como hoy lo es confiar nuestros propios estados de ánimo o el cuidado de los abuelos de un robot. Pero si la contratación pública se sirve de este objeto, *a priori* superfluo, para equiparar residencias de ancianos, escuelas y hospitales, o si los ricos empiezan a utilizarlo como símbolo de alto *standing*, entonces se

---

<sup>101</sup>Laboratorio de Análisis y Arquitectura de Sistemas, asociado a CNRS (Centre national de la recherche scientifique, el organismo público de la investigación más importante de Francia). (N. de la T.)

<sup>102</sup>ñMeet Preper, Aldebaran's New Personal Robot With an "Emotion Engine", IEE Spectrum, enero de 2016 <https://2016.robotix.in/blog/meet-pepper-aldebarans-new-personal-robot-with-an-emotion-engine/> (última consulta: noviembre de 2018).

<sup>103</sup>ñLe visage humain des robots, *Le Monde*, París, 5 de diciembre de 2014, [lemonde.fr/2CwBBxG](http://lemonde.fr/2CwBBxG).

integrará al equipamiento de electrodomésticos, ya considerable, de las clases medias urbanas. ¿Cómo puede una sociedad ser tan materialista y, al mismo tiempo, rehuir hasta tal punto la realidad de sus propias condiciones de posibilidad materiales?, ¿cómo explicar que prácticamente no es cuestionado el consumismo inducido por las nuevas tecnologías, tras haberse revelado al mundo entero las condiciones en que se producen los objetos electrónicos y que provocaron una oleada de suicidios en Foxconn?, ¿por qué no se alzan miles de voces para criticar la orientación dada la investigación mundial en materias como la informática y la robótica, más todavía cuando responden a la grotesca llamada de la «revolución»? La respuesta quizá se encuentre en nuestra creencia en la omnipotencia tecnológica, pues pensamos que en el moderno universo de los países ricos y las capitales mundiales esta puede solucionar todos los problemas que debe afrontar la humanidad. Hasta principios de los años 2000, la desaparición de las fábricas de nuestro campo visual generó la ilusión de que la alienación del trabajo en cadena «había sido superada». En cuanto a la producción automatizada, habíamos superado el estadio del fordismo y el taylorismo para entrar en la era de la información y la comunicación. Finalmente, el «progreso» nos había liberado de la carga del trabajo físico y rutinario en pro de tareas intelectuales y creativas. Debido a las proporciones alcanzadas por el desarrollo industrial en China, pero también gracias al militantismo de las ONG, nos hemos visto obligados a reconocer que la fábrica de antaño, con sus ritmos embrutecedores y sus capataces acechantes, en realidad ha sido más *desplazada* que *superada*. ¡Era evidente que las máquinas que permitían la automatización de las fábricas europeas eran producidas en otra parte! Pero esta mistificación solo se disparó en beneficio de otra fantasía: los robots liberarán a los trabajadores del Tercer Mundo, quienes, a su vez ascenderán hasta desempeñar tareas conceptuales. En el LAAS de Toulouse, el equipo de Gepetto<sup>104</sup>

está trabajando en un programa de investigación europeo titulado «Fábrica del futuro», cuyo objetivo es desarrollar robots que trabajarán en las cadenas de montaje, al lado de las obreras, para aumentar la productividad. Este equipo lo dirige Jean- Paul Laumond, el carismático fundador de la empresa emergente Kineó —extitular de la Cátedra Liliane Bettencourt por la innovación del Còllege de France—, y muy asiduo a los medios de comunicación. Cuando se le pregunta por la supresión de empleos, el

---

<sup>104</sup>Pueden verse sus líneas de investigación en [projects.laas.fr/gepetto](http://projects.laas.fr/gepetto)

enminente especialista en robótica levanta una foto tomada en 2006, donde se ve el taller de una fábrica de Foxconn: miles de obreras chinas se alinean hasta el infinito ante la cadena de montaje, en la misma posición, todos vestidos en el mismo mono rosa: «¿Son estos los empleados que queréis salvar?», pregunta con algo de malevolencia<sup>105</sup>.

Semejante respuesta muestra bien la confusa y abstracta noción que tenemos sobre el impacto de la tecnología, producto de la falta de contacto directo con quienes la padecen. Como muchos de sus colegas, este investigador parece no saber nada —¿es posible?— de la violencia ejercida por la relación que se genera con la introducción de máquinas en la industria. Sus predecesores no siempre fueron tan ingenuos. En 1949 el famoso matemático del MIT (Instituto Tecnológico de Massachusetts) y fundador de la cibernética Norbert Wiener, en una carta dirigida al presidente del sindicato de trabajadores del automóvil norteamericano, expresaba su preocupación por las consecuencias en la vida de las obreras de la automatización de la cadena de montaje:

*Toda mano de obra, en cuanto se pone a competir con un esclavo, sea este humano o mecánico, está condenada a sufrir las condiciones de trabajo del esclavo.*

La introducción de robots en las cadenas de producción de Foxconn es una respuesta a la recurrente penuria de mano de obra en China, agravando el impacto de hasta la más modesta huelga, durante los procesos *just-in-time*.<sup>106</sup>

Consecuencias inmediatas: más presión sobre las obreras y consolidación de una relación de fuerzas favorables a la dirección. Además, lejos de ahorrarles empleos alienantes a los trabajadores, la robotización provoca un aumento de la actividad del grupo y, por lo tanto, de sus capacidades de explotación de la mano de obra mediante la producción masiva de robots<sup>107</sup>.

En el sector manufacturero, la automatización total es un mito. Como recuerda

---

<sup>105</sup>Léase *ñLettres aux roboticiens du LAASz*, en *Revue Z*, n.º 9, Montreuil- sous- Bois, 2015, <https://web.archive.org/web/20211011055420/https://startuffenation.fail/high-tech-low-life/> (última consulta: noviembre de 2018).

<sup>106</sup>*ñEnd of China's Migrant Miracle: Toil and Troublez*, *Financial Times*, Londres, 7 de julio de 2015, [www.ft.com/content/dc3db3e4-fef9-11e4-94c8-0014feabdc0](http://www.ft.com/content/dc3db3e4-fef9-11e4-94c8-0014feabdc0).

<sup>107</sup>Foxconn anunció en 2015 la creación de un millón de empleos en India, en gran parte para producir robots (*India Times*, 11 de julio de 2015). Al ofrecer semejantes perspectivas de crecimiento a Foxconn, la investigación robótica multiplica con creces la capacidad de explotación y el trabajo alienado.

Jenny Chan, «las manos humanas son flexibles: las obreras siguen siendo fundamentales en el crecimiento de Foxconn»<sup>108</sup>.

En el contexto actual, no pueden compararse los recientemente introducidos «foxbots» con la inteligencia y la motricidad humana<sup>109</sup>.

Resultaría muy costoso emplear sistemáticamente máquinas dotadas de una motricidad tan eficaz. Aún sigue siendo más beneficioso explotar a mano de obra mal pagada, por muy agitada e indisciplinada que esta sea. No hay, pues, posibilidad alguna de que los humanos que sudan la gota gorda en las cadenas de ensamblaje sean «liberados» pronto por los robots, sino que podemos apostar por lo contrario: que continuarán sufriendo, antes que nadie y durante mucho tiempo, sus ritmos y disfuncionalidades.

Aunque los robots no pueden reemplazar por completo la mano de obra, a la larga amenazan con destruir, inevitablemente, una parte de los empleos. El mito de la automatización total cumple una función central en la gestión empresarial, pues las máquinas encarnan a un ejército de reserva susceptible de ocupar el lugar de los recalcitrantes: «si no trabajas lo suficiente, serás reemplazado por un robot», es una amenaza recurrente contra los asalariados de Foxconn<sup>110</sup>.

Al transmitirles que se han convertido en algo superfluo, la robotización desempeña un rol desmoralizador en el momento de organizarse y de hacer valer sus derechos: la fuerza ideológica de la automatización radica en «deslegitimar la defensa del oficio, incluso la idea de cómo se hace el trabajo, ya que este tiende a desaparecer muy rápidamente», subraya el sociólogo David Gaborieau<sup>111</sup>.

¿Para qué luchar cuando ya no se tiene futuro alguno?

Los investigadores, los ejecutivos y los ingenieros que se calientan la cabeza en los Silicon Valley de todo el planeta piensan que «están construyendo un mundo mejor gracias a la tecnología». Esta creencia se basa en un inteligente juego de luces y sombras, cuyo objetivo no es otro que evitar que las siniestras realidades de la producción material

---

<sup>108</sup>Entrevista con Jenny Chan realizada por Internet.

<sup>109</sup>«Les foxbots penient toujours à remplacer les humains», en *Génération Nouvelles Technologies*, 5 de mayo de 2015, <https://web.archive.org/web/20211011055420/https://startuffenation.fail/high-tech-low-life/> (última consulta: noviembre de 2018).

<sup>110</sup>«iSlaves behind de iPhone», op. cit., p.98.

<sup>111</sup>David Gaborieau: «La chimère de l'suine sans ouvriers occulte la réalité du travail», en *Revue Z*, op. cit.

salgan a la luz con toda su crudeza. ¿Soñarían tan fácilmente las jóvenes generaciones con ser un Bill Gates o un Steve Jobs si vieran con claridad que estas fortunas no se sustentan sobre una capacidad de invención visionaria sino sobre la explotación de millones de trabajadores? Dar visibilidad al modelo de la economía digital mundial, es decir, en su dimensión mundial y material, arruina dicho mito, necesario para que las élites de los parques tecnológicos y quienes están a su servicio se adhieran al mundo digital. Para que los diseñadores trabajen con entusiasmo no basta con pagarles un salario generoso y mimarlos con políticas de gestión vanguardistas, es preciso también que sientan que su actividad tiene un impacto positivo en el mundo; en una palabra, que sean *buenos*<sup>112</sup>.

Es por esto que Apple está transfiriendo su producción a subcontratistas menos visibles que Foxconn,<sup>113</sup>

cuyos dormitorios rodeados por redes de seguridad son ya famosos en el mundo entero.

¿Pueden los movimientos de trabajadoras cambiar las cosas? Como en otros sectores industriales, las huelgas y las manifestaciones espontáneas son muy frecuentes en las fábricas chinas de la industria electrónica. Exigen básicamente la aplicación de la legislación laboral; a menudo, cosas tan elementales como el pago de los retrasos salariales o el aumento de las remuneraciones. Si los gobiernos provinciales apoya firmemente a las corporaciones, el Estado central —favorable a la creación de un mercado interior a través del incremento de los sueldos y del nivel de vida— no reprime sistemáticamente las movilizaciones, pero impide que devengan en un movimiento político de

---

<sup>112</sup>Luc Boltanski y Ève Chiapello: *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, París, 1999, pp. 102 y 139 (en castellano: véase la nota 17 de la p. 102).

<sup>113</sup>Este giro también está relacionado con las pequeñas mejoras concedidas por Foxconn tras el escándalo de 2010: aumento salarial, reducción del número de obreras por dormitorio, disminución de las horas extras, fin de las humillaciones y castigos, y descenso de las sanciones disciplinarias. En 2014, Apple se ahorró 61 millones de euros al confiar la producción del iPhone 6 a un rival empresarial menos expuesto y, por ende, menos caro: Pegatron. Esta empresa recurre masivamente a los intermediarios y, como señala Li Qiang, fundador de China Labour Watch, método subcontratista que mejore las condiciones de trabajo queda automáticamente en desventaja. *China Labour Watch: Analyzing Labor Conditions of Pegatron and Foxconn: Apple's Low Cost- Reality?*, febrero de 2015, pp. 6, [https://web.archive.org/web/20150414060824/http://chinalaborwatch.org/upfile/2015\\_02\\_11/Analyzing\\_conn\\_vF.pdf](https://web.archive.org/web/20150414060824/http://chinalaborwatch.org/upfile/2015_02_11/Analyzing_conn_vF.pdf) (última consulta: noviembre de 2018).

fondo<sup>114</sup>.

Si bien Jenny Chan apuesta por la competitividad de la «nueva generación de trabajadores, más educada y menos resignada a la injusticia», todo indica que, pese a estos resurgimientos militantes, el agotamiento y el aislamiento acabarán imponiéndose.

Los suicidios no cesan, constituyéndose a veces como una nueva herramienta de lucha para las obreras: en 2012, en la fábrica de Foxconn en Wuhan, algunos asalariados amenazaron en varias ocasiones con saltar desde el tejado de un edificio, para protestar contra el traslado los empleados hacia una planta de producción en el interior del país, donde los sueldos son inferiores. No cabe sino esperar un aumento de las protestas obreras en China —y en otros lugares—. Pero antes, a las clases medias urbanas mundializadas —infinitamente menos agobiadas por problemas de supervivencia e idiotizadas por el caleidoscopio digital—, nos toca dejar de seguir sumándose a este modelo y repensar la materialidad de nuestra existencia. Empezando por un ejercicio de imaginación: ¿y si el conjunto de infraestructuras necesarias para la producción de todos los ordenadores, televisores, iPads, cámaras fotográficas y teléfonos que utilizamos fueran relocalizadas en nuestros territorios? Veamos: minas de tierras escasas, de oro, de cobre y de estaño; instalaciones petrolíferas, fábricas químicas, construcción de nuevas centrales eléctricas, multiplicación de extracciones de agua, fábricas de circuitos electrónicos y de ensamblaje, y tóxicos vertidos en cada etapa de la producción. Mirar lo anterior de frente y no perderlo de vista, ¿no es acaso un requisito indispensable en cualquier reflexión sobre «libertad», «autonomía», «solidaridad» y «creatividad» que, supuestamente, debe verse incrementada gracias a todos esos objetos?

**Célia Izoard**, julio de 2015

**Fuente de los textos**

**Yang**

Estudiante y obrero de fabricación

**«La máquina es tu amo y tu señor»**

«Informe de la fábrica de Foxconn en Chongqing», en Pun Ngai *et al.*: *Wo Zai*

---

<sup>114</sup>Friends of Goangchao: «The New Strikes in China», en [gongchao.org](http://gongchao.org), julio de 2014; Chloé Froissart: «Chine, la marche des ouvrières vers un syndicalisme autonome», en [terrains-deluttes.org](http://terrains-deluttes.org), febrero de 2015. Léase también los informes de la ONG China Labour Watch y consúltese la herramienta, algo absurda, de [crowdmap](http://chinastrikes.crowdmap.com), en [chinastrikes.crowdmap.com](http://chinastrikes.crowdmap.com), que permite acceder a una lista de las huelgas que se realizan en China en tiempo real.

*Fushikang* (Trabajo en Foxconn), Pekín, 2012; traducción del inglés en el panfleto «China desembarca en la Unión Europea» (agosto de 2013), en Échanges et Mouvement (BP 241, 75866 Paris Cedex 18 - [www.mondialisme.org](http://www.mondialisme.org)).

### **Pun Ngai**

Licenciada por la Universidad de Londres, doctora en sociología y profesora de Ciencias Sociales Aplicadas en Hong Kong Polytechnic University. Es autora de los libros *Made in China* (2005); *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn and lives of the Chinese workers* (2015); *Labor in Post-Socialist China* (2015).

### **Tian Yu**

Obrera migrante en Foxconn

#### **«Crecimiento, tu nombre es sufrimiento»**

Texto de Jenny Chan publicado bajo el título «A suicide survivor: the life of a Chinese migrant worker of Foxconn», *The Asia -Pacific Journal*, vol. 11, n.º 31, agosto de 2013

### **Jenny Chan**

Doctoranda laureada de Great Britain - China Educational Trust y titular de la beca Reid Research en la Facultad de Historia y Ciencias Sociales de la Universidad de Londres. Consejera en SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour), organización defensora de los derechos de las obreras con sede en Hong Kong.

### **Xu Lizhi**

Trabajador migrante y poeta

#### **«Me tragué una luna de hierro»**

Introducción de la redacción del blog Nao y necrológica de Li Fei y Zhang Xiaoqiu inicialmente publicada en chino con el título «Mi llegada ha ido bien, pero me iré», en *Shenzhen Evening News* el 10 de octubre de 2010. La poesía de Xu Lizhi está publicada en el blog de Nao en [libcom.org](http://libcom.org)

### **Bibliografía**

ACFTU (Federación Nacional de Sindicatos de China). «Completion of 2012 Targets on Union Construction in the Non-State Enterprise» m n.º 19, Pekín, julio de 2012. AN-DORS, Phyllis: «Women and Work in Shenzhen», *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, vol. 20, n.º 3, Alexandria (Virginia), 1998. BERGH, Hillary: «Lunch at Google HQ is as insanely awesome as you thought», en *Serious Eats*, 8 de enero de 2014.

*La máquina es tu amo y señor* se terminó de componer  
el 16 de octubre del 2021  
en la computadora de una librenauta. Documento  
hecho con  $\LaTeX$ . + software libre <3